

**Cadre du curriculum en littératie des adultes de l'Ontario**

# **Fondements conceptuels du cadre du curriculum**

**le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de  
l'Ontario**

mars 2011



## Table des matières

<b>Sur quoi porte le document?</b> .....	<b>2</b>
<b>Pourquoi avoir élaboré un nouveau cadre de curriculum?</b> .....	<b>2</b>
<b>Qu'est-ce que le nouveau cadre du curriculum?</b> .....	<b>2</b>
Éléments clés du cadre du curriculum .....	3
<i>Grandes compétences</i> .....	3
<i>Groupes de tâches</i> .....	4
<i>Indicateurs</i> .....	4
<i>Descripteurs</i> .....	4
<i>Exemples de tâches</i> .....	5
Niveaux de rendement décrivant le niveau de compétence.....	6
<b>Comment utiliser le cadre du curriculum?</b> .....	<b>7</b>
Comment les personnes apprenantes peuvent-elles utiliser le cadre du curriculum?.....	7
Comment les formateurs et formatrices en littératie peuvent-ils utiliser le cadre du curriculum? .....	8
<i>Utilisation du cadre du curriculum à des fins d'information et d'aiguillage</i> .....	8
<i>Utilisation du cadre du curriculum à des fins d'évaluation</i> .....	8
<i>Utilisation du cadre du curriculum à des fins d'élaboration de plans d'apprentissage</i> .....	8
<i>Utilisation du cadre du curriculum à des fins d'élaboration de formation</i> .....	9
Comment les employeurs et les formateurs en milieu de travail peuvent-ils utiliser le cadre du curriculum? .....	9
Comment d'autres organismes de prestation de services d'Emploi Ontario peuvent-ils utiliser le cadre du curriculum? .....	10
<b>Comment a-t-on élaboré le cadre du curriculum?</b> .....	<b>10</b>
Établissement des grandes compétences et des groupes de tâches .....	10
Élaboration du cadre .....	11
Définition des niveaux .....	11
<b>Références</b> .....	<b>14</b>

## Sur quoi porte le document?

Le document *Cadre du curriculum : Fondements conceptuels* donne des renseignements généraux sur le nouveau cadre du curriculum en littératie des adultes de l'Ontario (CLAO). Plus précisément, le document fait ce qui suit :

- expose les objectifs du nouveau cadre du curriculum;
- décrit le cadre du curriculum et ses caractéristiques clés;
- explique les niveaux de rendement utilisés dans le cadre du curriculum;
- donne des détails sur la façon d'utiliser le cadre du curriculum;
- présente la façon dont on a élaboré le cadre du curriculum.

## Pourquoi avoir élaboré un nouveau cadre de curriculum?

L'objectif principal du nouveau cadre du curriculum consiste à favoriser l'apprentissage des adultes, ou plus précisément l'acquisition des savoirs, savoir-faire et savoir-être, ou *grandes compétences*, dont les personnes apprenantes adultes ont besoin pour soutenir leur pleine participation au travail, dans la communauté et dans des situations d'apprentissage. Un cadre du curriculum qui utilise une approche axée sur les grandes compétences va au-delà de l'enseignement de la littératie axé sur l'acquisition de capacités précises. Il se concentre plutôt sur l'interaction entre les savoirs, savoir-faire et savoir-être correspondant aux buts et aux intérêts des personnes apprenantes.

Le nouveau cadre du curriculum axé sur les grandes compétences aide les formateurs et formatrices et les personnes apprenantes à établir des relations claires entre l'amélioration de la littératie et les tâches concrètes que les personnes apprenantes accomplissent au travail, en milieu d'apprentissage et dans la communauté. Il offre un langage et des critères communs pour toutes les situations d'apprentissage, peu importe le but, le contexte et les intérêts des personnes apprenantes.

## Qu'est-ce que le nouveau cadre du curriculum?

Le cadre du curriculum se situe au cœur du cadre du curriculum en littératie des adultes de l'Ontario (CLAO). Il définit la portée de l'apprentissage dans les programmes de littératie des adultes de l'Ontario et fournit des critères communs autour desquels se construira l'apprentissage. Le nouveau cadre du curriculum est organisé en fonction des grandes compétences dont les adultes ont besoin pour soutenir leur pleine participation au travail, dans la communauté et dans un contexte

d'apprentissage.

Contrairement aux résultats d'apprentissage du Programme d'alphabétisation et de formation de base (AFB) qui portent sur chacune des capacités de littératie et de numératie que les personnes apprenantes doivent acquérir, le nouveau cadre du curriculum s'intéresse à l'exécution de tâches réalistes reliées aux buts des personnes apprenantes. Conçu de façon à stimuler la réflexion et à susciter des idées sur le travail des formateurs et formatrices, le cadre du curriculum peut servir de guide à l'élaboration, à l'évaluation et à l'enseignement de programmes.

## Éléments clés du cadre du curriculum

Le cadre du curriculum comprend les cinq éléments clés suivants et utilise trois niveaux de rendement pour décrire l'amélioration de la littératie chez les personnes apprenantes :

- des grandes compétences;
- des groupes de tâches;
- des indicateurs;
- des descripteurs;
- des exemples de tâches.

### ***Grandes compétences***

Les grandes compétences, c'est-à-dire les grandes catégories génériques regroupant les capacités des personnes apprenantes, représentent et organisent l'apprentissage qui se fait dans les programmes de littératie des adultes de l'Ontario. Ces grandes compétences représentent l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être que les personnes apprenantes adultes peuvent s'attendre à acquérir dans un programme de littératie en cherchant à atteindre les buts qu'elles se sont fixés. Les grandes compétences du cadre du curriculum sont indépendantes du contexte, ce qui leur permet d'appuyer l'apprentissage des personnes apprenantes, peu importe leur but, leur contexte et leurs intérêts. Voici les six grandes compétences :

- Rechercher et utiliser de l'information;
- Communiquer des idées et de l'information;
- Comprendre et utiliser des nombres;
- Utiliser la technologie numérique;
- Gérer l'apprentissage;
- S'engager avec les autres.

En outre, les grandes compétences font ce qui suit :

- elles permettent de relier la programmation aux buts des personnes apprenantes, ou de la *contextualiser* par rapport à ceux-ci;
- elles organisent l'apprentissage de façon à permettre aux personnes apprenantes de mobiliser plusieurs savoirs pour accomplir des tâches intégrées;
- elles regroupent les savoirs, savoir-faire et savoir-être de façon à ce que l'apprentissage reflète les exigences concrètes de la littératie.

## **Groupes de tâches**

Les groupes de tâches servent à organiser le contenu de chaque grande compétence. Ils établissent des liens entre les grandes compétences générales et l'élaboration de programmes, et facilitent la détermination de ce qu'une personne apprenante est capable de faire ou non. Par exemple, voici trois groupes de tâches pour la grande compétence « Rechercher et utiliser de l'information » :

1. lire des textes suivis;
2. interpréter des documents;
3. extraire de l'information de films, d'émissions, d'exposés et d'observations.

Pris conjointement, les groupes de tâches décrivent ce que chaque grande compétence englobe. Ils ne suivent aucune hiérarchie implicite, puisqu'il est possible de les enseigner ou de les sélectionner dans n'importe quel ordre, selon le but et les besoins des personnes apprenantes.

## **Indicateurs**

Des indicateurs enracinés dans chaque groupe de tâches décrivent le rendement à chaque niveau de compétence et donnent donc un aperçu du niveau. Par exemple, l'indicateur du groupe de tâches « interpréter des documents » au niveau 1 est « interpréter des documents très simples pour trouver des renseignements ».

Lire les indicateurs suffit pour donner une idée aux personnes apprenantes et à tous les intervenants de l'augmentation de la complexité à l'intérieur d'un groupe de tâches.

## **Descripteurs**

Les descripteurs donnent des renseignements sur les caractéristiques des tâches et du rendement de la personne apprenante à un niveau donné. Ils sont destinés à fonctionner de pair les uns avec les autres afin de favoriser la compréhension de la complexité des tâches à un niveau donné à l'intérieur d'un groupe de tâches. Voici quelques particularités des descripteurs :

- ils sont habituellement propres à un niveau, mais il arrive que certaines caractéristiques s'appliquent à plus d'un niveau, car il faut les interpréter conjointement;

- ils fonctionnent de pair les uns avec les autres afin de brosse le tableau le plus complet et exact possible des tâches à un niveau donné et ne doivent pas être enseignés de façon isolée.

Voici une ébauche des descripteurs sous l'indicateur de niveau 1 « interpréter des documents très simples pour trouver des renseignements » :

La tâche :

- comprend un seul document;
- contient du texte bref, des symboles ou les deux;
- utilise un format très simple;
- contient du vocabulaire courant, familier;
- a un contexte familier;
- porte sur des sujets quotidiens concrets;
- a un objet très explicite;
- tâche de portée limitée, établie par d'autres.

La personne apprenante :

- parcourt le document pour trouver des renseignements précis;
- décode des mots et interprète des symboles courants;
- trouve des renseignements précis dans des documents simples, tels que des étiquettes et des panneaux;
- détermine l'ordre des listes (p. ex., séquentiel, chronologique, alphabétique);
- a besoin d'aide pour trouver des sources, ainsi qu'évaluer et intégrer l'information.

### ***Exemples de tâches***

Les exemples de tâches servent à illustrer le groupe de tâches, l'indicateur et les descripteurs à un niveau donné.

Ils aident les personnes apprenantes et les intervenants à comprendre que le cadre s'applique à toutes les personnes apprenantes, peu importe leur but. Voici l'ébauche d'exemples de tâches pour l'indicateur de niveau 1 « interpréter des documents très simples pour trouver des renseignements » :

- Trouver la date d'expiration sur un coupon de réduction.
- Lire un panneau de stationnement pour connaître les restrictions.
- Interpréter un symbole SIMDUT sur l'étiquette d'un produit.
- Lire l'étiquette d'un vêtement pour connaître le mode d'entretien.
- Déterminer les livres requis à partir d'une liste de livres recommandés.

## Niveaux de rendement décrivant le niveau de compétence

Le cadre du curriculum utilise trois niveaux pour décrire le niveau de compétence des personnes apprenantes. Fondées sur les mêmes facteurs qui déterminent la complexité aux niveaux 1, 2 et 3 des compétences essentielles, ces caractéristiques comprennent la familiarité du contexte et les facteurs qui augmentent la complexité du texte et des tâches. C'est l'interaction entre la familiarité du contexte, la complexité du texte et les exigences de la tâche qui contribue à la difficulté de la tâche. Cette interaction est documentée dans le cadre du curriculum. Par exemple, voici les indicateurs de chacun des niveaux pour le groupe de tâches « interpréter des documents » :

- l'indicateur du niveau 1 est « interpréter des documents très simples pour trouver des renseignements »;
- l'indicateur du niveau 2 est « interpréter des documents simples pour trouver des renseignements et établir des liens entre eux »;
- l'indicateur du niveau 3 est « interpréter des documents assez complexes pour trouver des renseignements, établir des liens entre eux et les intégrer ».

Le cadre du curriculum se distingue du cadre des compétences essentielles en ce sens que son objectif principal consiste à appuyer l'apprentissage des adultes. Pour ce faire, il s'écarte des domaines d'habiletés de base établis par le cadre des compétences essentielles pour adopter plutôt un système qui organise et définit l'apprentissage en fonction de grandes compétences et de groupes de tâches permettant de tenir compte de l'acquisition de savoirs intégrés.

Bien que son échelle soit conforme à l'interprétation des échelles de complexité des compétences essentielles pour plusieurs d'entre elles, le cadre du curriculum n'est pas organisé selon les neuf domaines établis dans le cadre des compétences essentielles et il ne s'inspire pas exclusivement de ces compétences pour la conceptualisation des niveaux.

## Comment utiliser le cadre du curriculum?

Le cadre du curriculum répond aux besoins des groupes suivants :

- les personnes apprenantes;
- les formateurs et formatrices en littératie;
- les employeurs et les formateurs et formatrices en milieu de travail;
- d'autres organismes de prestation de services d'Emploi Ontario (EO).

Chacun de ces utilisateurs fera différents usages du cadre du curriculum.

## Comment les personnes apprenantes peuvent-elles utiliser le cadre du curriculum?

Les personnes apprenantes en littératie peuvent utiliser le cadre du curriculum de façon générale afin de comprendre les grandes compétences nécessaires pour atteindre leur but en matière d'emploi, d'études, de formation ou d'autonomie. Les grandes compétences répondent à la question suivante des personnes apprenantes : « *Quelles compétences vais-je acquérir en suivant un programme de littératie?* »

Le cadre du curriculum peut aider les personnes apprenantes à comprendre les types de tâches qu'elles doivent être capables d'accomplir pour progresser vers l'atteinte de leurs buts, ce qui les aidera par la suite à établir un lien entre la programmation en littératie, leurs buts personnels et le monde qui les entoure. Le fait d'accomplir des tâches ayant une portée assez vaste aide les personnes apprenantes à comprendre comment utiliser leurs nouveaux savoirs, savoir-faire et savoir-être pour répondre aux exigences du monde réel qui les attendent après leur transition vers la prochaine étape.

Même si le cadre du curriculum est un cadre provincial normalisé, il tient compte de la diversité des personnes apprenantes de l'Ontario en veillant à ce que les tâches soient adaptées à leur contexte culturel. Étant donné que les tâches des personnes apprenantes se rapportent à leurs buts personnels et à leur contexte culturel ou sont contextualisées par rapport à ceux-ci, les personnes apprenantes se sentiront plus motivées et habilitées à prendre leur apprentissage en main.

Finalement, le fait d'avoir des indicateurs communs dans l'ensemble de la province qui sont organisés en fonction de grandes compétences aide les personnes apprenantes à démontrer leurs habiletés lorsqu'elles changent de région ou d'organisme de prestation.



## Comment les formateurs et formatrices en littératie peuvent-ils utiliser le cadre du curriculum?

Les formateurs et formatrices en littératie peuvent utiliser le cadre du curriculum pour les aider à offrir de la programmation d’alphabétisation et de formation de base (AFB) dans des contextes communautaires, scolaires et collégiaux. Voici les principaux usages qu’ils peuvent en faire :

- l’information et l’aiguillage;
- l’évaluation;
- l’élaboration de plans d’apprentissage;
- l’élaboration de formation.

### ***Utilisation du cadre du curriculum à des fins d’information et d’aiguillage***

Le cadre du curriculum offre un langage commun pour aider les formateurs et formatrices à décrire la programmation d’AFB lors de l’aiguillage de personnes apprenantes vers d’autres organismes, ce qui améliore la mobilité de celles-ci entre les programmes d’AFB offerts n’importe où dans la province. Il offre aussi un point de référence commun pour décrire le rendement des personnes apprenantes dans l’ensemble des grandes compétences et en discuter.

### ***Utilisation du cadre du curriculum à des fins d’évaluation***

Le cadre du curriculum peut aider les formateurs et formatrices à décider du classement approprié pour les personnes apprenantes dans le programme d’AFB. Il peut aussi servir à élaborer des outils d’évaluation de la progression des personnes apprenantes. Puisque les formateurs et formatrices seront maintenant en mesure de décrire le rendement des personnes apprenantes dans les grandes compétences à n’importe quel moment, ils pourront surveiller et évaluer leur progression avec plus d’exactitude.

La spécificité du cadre permet aussi aux formateurs et formatrices de cerner les forces et les points à améliorer des personnes apprenantes avec une certaine précision et d’axer la formation sur les domaines à améliorer tout en tenant compte du fait que le niveau des tâches qu’une personne apprenante accomplit peut varier d’une grande compétence à l’autre.

### ***Utilisation du cadre du curriculum à des fins d’élaboration de plans d’apprentissage***

Le cadre du curriculum décrit l’ensemble des groupes de tâches et des indicateurs que les formateurs, formatrices et les personnes apprenantes peuvent relier aux buts de

ces dernières. Cette information sert de base à l'élaboration de plans d'apprentissage.

### **Utilisation du cadre du curriculum à des fins d'élaboration de formation**

Le cadre du curriculum peut aider les formateurs et formatrices à offrir un service uniforme et de qualité aux personnes apprenantes de l'Ontario en littératie. Le cadre n'est pas de nature normative. Autrement dit, il offre une orientation, mais ne dicte pas les détails du contenu d'enseignement et d'apprentissage. Les formateurs et formatrices peuvent utiliser le cadre comme suit :

- une ligne de référence par rapport à laquelle élaborer de la programmation appropriée, y compris sélectionner les types de tâches que les personnes apprenantes doivent accomplir pour les cinq buts suivants :
  1. l'emploi,
  2. la formation en apprentissage,
  3. les études secondaires,
  4. les études postsecondaires,
  5. l'autonomie;
- une base permettant d'élaborer du contenu d'apprentissage, des ressources et des trousseaux de formation;
- une assurance que toutes les grandes compétences sont traitées de façon appropriée;
- un guide les aidant à trouver des activités d'apprentissage et des ressources liées aux groupes de tâches et à répondre à la question « *Est-ce que la ressource se situe au niveau approprié?* »

### **Comment les employeurs et les formateurs en milieu de travail peuvent-ils utiliser le cadre du curriculum?**

Les employeurs et les formateurs en milieu de travail peuvent utiliser le cadre du curriculum afin de déterminer les grandes compétences requises pour réussir en milieu de travail et en discuter. Ces intervenants pourront utiliser le cadre du curriculum pour comprendre la programmation d'AFB que suit la personne apprenante et établir des liens entre cette programmation et l'aptitude au travail de la personne apprenante. Le cadre offre aussi une approche uniforme pour discuter des grandes compétences qui appuient la capacité de transition des personnes apprenantes vers l'emploi. Étant donné que le cadre s'inspire de la recherche sur les compétences essentielles, les employeurs pourront aussi établir des liens entre les exigences professionnelles et les compétences acquises dans le Programme d'AFB.

## Comment d'autres organismes de prestation de services d'Emploi Ontario peuvent-ils utiliser le cadre du curriculum?

D'autres intervenants, tels que des organismes de prestation de services d'emplois au sein d'Emploi Ontario, peuvent utiliser le cadre du curriculum pour mieux comprendre les exigences en matière de littératie que les adultes doivent satisfaire au travail, en milieu d'apprentissage et dans la communauté et pour déterminer la portée de la programmation d'AFB offerte aux personnes apprenantes en littératie. Grâce au cadre du curriculum qui décrit clairement les savoirs, savoir-faire et savoir-être dont toutes les personnes apprenantes ont besoin pour atteindre les buts qu'elles se sont fixés, les organismes de prestation de services d'emplois trouveront plus facile de déterminer si leurs clients ont besoin de formation en AFB. Ces organismes seront maintenant en mesure de répondre à la question suivante : « *Si nous envoyons nos clients dans un programme d'AFB, quelles capacités acquerront-ils?* ».

## Comment a-t-on élaboré le cadre du curriculum?

### Établissement des grandes compétences et des groupes de tâches

Les grandes compétences résultent de la synthèse des réponses du milieu d'AFB à la question suivante : « *Qu'est-ce que les personnes apprenantes apprennent dans les programmes de littératie?* » Les membres de l'équipe de conception qui s'y connaissaient en besoins des personnes apprenantes francophones, Sourdes et malentendantes, autochtones et anglophones et qui étaient des formateurs et formatrices expérimentés provenant d'organismes de prestation de services en milieu communautaire, scolaire et collégial ont dressé, de façon individuelle, une liste de tâches qui font habituellement partie de la programmation d'AFB. En discutant, l'équipe s'est entendue sur les six grandes compétences du cadre du curriculum et leurs groupes de tâches.

Prises conjointement, les grandes compétences couvrent l'ensemble des façons dont les personnes apprenantes devront utiliser leurs savoirs, savoir-faire et savoir-être après avoir atteint leur but. En ce sens, les grandes compétences du cadre du curriculum s'étendent au-delà des concepts traditionnels étroits de la lecture, de la rédaction et du calcul. Elles permettent d'intégrer les compétences intellectuelles et interpersonnelles ainsi que le savoir-être qui aident les personnes apprenantes à

transférer leur apprentissage de façon à réussir au travail, dans la communauté et dans d'autres contextes d'études et de formation.

Afin d'établir des groupes de tâches, l'équipe de conception a recueilli et trié des exemples d'activités d'apprentissage jugés appropriés et représentatifs pour tous les organismes de prestation de services de littératie et tous les contextes d'apprentissage faisant partie du système de littératie des adultes de l'Ontario. Pris conjointement, les groupes de tâches couvrent l'ensemble du contenu de chaque grande compétence.

## Élaboration du cadre

Au cours de consultations continues de l'équipe de conception avec des formateurs et formatrices et d'autres intervenants, les deux facteurs suivants ont guidé le processus d'élaboration et en ont assuré l'uniformité :

- le cadre du curriculum doit permettre aux personnes apprenantes de travailler à atteindre des buts qu'elles se sont elles-mêmes fixés;
- les trois mêmes niveaux de compétence doivent s'appliquer à toutes les personnes apprenantes, peu importe leur but.

L'équipe de conception a étudié de nombreuses approches pour élaborer le cadre du curriculum. L'une des approches consistait à réduire les grandes compétences à des éléments de compétences essentielles.

Cependant, cette approche était trop limitée dans sa capacité de représenter l'ensemble de l'apprentissage qui importe pour les personnes apprenantes de l'Ontario en littératie. L'équipe de conception a plutôt opté pour une approche qui fait appel à des tâches pour explorer en profondeur les différents éléments de chaque grande compétence. L'utilisation de groupes de tâches a aussi permis d'inclure les compétences essentielles de façon significative dans le cadre du curriculum, tout en permettant à celui-ci de s'étendre au-delà des compétences essentielles pour englober l'éventail complet de savoirs, savoir-faire et savoir-être nécessaires pour réussir au travail, en milieu d'apprentissage et dans la vie.

Ainsi, l'utilisation de groupes de tâches pour organiser le contenu de chaque grande compétence est devenue une caractéristique clé du cadre du curriculum. Il s'agit d'un mécanisme qui permet d'explorer à fond les grandes compétences sans imposer une approche par groupe de tâches à la programmation en littératie.

## Définition des niveaux

Le cadre du curriculum se veut un outil permettant aux formateurs et formatrices d'aider les personnes apprenantes à acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux exigences du travail, du milieu d'apprentissage et de la vie. Malgré son intérêt pour l'utilisation de l'échelle de 500 points de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation

des adultes (EIAA), l'équipe de conception a déterminé que l'enseignement de la littératie ne devrait pas se limiter aux domaines de compétence facilement mesurables par des tests à grande échelle. Par conséquent, l'élaboration du cadre du curriculum s'inspire des compétences essentielles de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) afin de décrire les façons dont les personnes utilisent leurs capacités pour accomplir des tâches à l'extérieur d'un contexte d'apprentissage. Cependant, même si les compétences essentielles ont servi de point de référence important pour établir les niveaux du cadre du curriculum, celui-ci va au-delà de la conceptualisation des niveaux faite par les compétences essentielles pour remplir sa mission première de cadre d'apprentissage.

Les échelles de complexité des compétences essentielles ont servi de point de départ à la définition des niveaux pour les groupes de tâches qui étaient clairement liés à un domaine des compétences essentielles. Par exemple, le groupe de tâche « lire des textes suivis » s'inspire de la complexité décrite dans l'échelle de la compétence essentielle « Lecture des textes ». Le cadre ne se limite pas, cependant, aux descripteurs des échelles des compétences essentielles. Il ajoute les descripteurs qui manquent dans les compétences essentielles pour faire en sorte que la programmation en littératie soit adaptée aux personnes apprenantes, peu importe leur but.

L'équipe de conception a consulté d'autres sources afin de définir les trois niveaux pour le cadre du curriculum, puisqu'aucune source n'était considérée comme suffisante à elle seule pour étudier la complexité des tâches dans le but d'établir un cadre d'apprentissage. Voici les sources consultées :

- le cadre du curriculum *Manitoba Stages of Literacy*;
- le cadre *Australian Core Skills Framework*;
- les *Niveaux de compétence linguistique canadiens*;
- les curriculums *Adult Literacy Core Curriculum* et *Adult Numeracy Core Curriculum* de l'Angleterre;
- les normes *Equipped for the Future* des États-Unis.

Ces sources ont aidé l'équipe de conception à comprendre les différences entre les niveaux et à faire la distinction entre des tâches allant de simples à complexes. De plus, les sources ont fourni suffisamment de détails pour permettre l'élaboration d'aides à la programmation, telles que des guides d'utilisation et des outils d'évaluation.

L'interprétation que l'on fait de la complexité des tâches dans les domaines de compétence en littératie couverts par les compétences essentielles de RHDC est très stricte et repose largement sur des compétences de traitement de l'information pour définir la complexité. L'équipe de conception a donc ajouté au cadre du curriculum des descripteurs de tâches et de rendement en plus des descripteurs définis dans les

échelles de complexité des compétences essentielles. Elle a aussi senti qu'il fallait plus de détails pour refléter et appuyer l'enseignement dans différents contextes d'apprentissage, y compris l'enseignement à des personnes apprenantes ayant des buts liés à la poursuite d'études.

## Références

Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens. (2000). *Niveaux de compétence linguistique canadiens*. Extrait de [http://www.language.ca/display\\_page.asp?page\\_id=244](http://www.language.ca/display_page.asp?page_id=244)

Department of Education, Employment and Workplace Relations, Commonwealth of Australia. (2008). *Australian Core Skills Framework*. Extrait de <http://www.deewr.gov.au/Skills/Programs/LitandNum/WorkplaceEnglishLanguageandLiteracy/Documents/AustralianCoreSkillsFramework.pdf>

Learning and Skills Improvement Service. (n.d.). *Skills for Life: Adult Literacy Core Curriculum*. Extrait de <http://www.excellencegateway.org.uk/sflcurriculum> (connexion requise, possibilité de compte gratuit).

Learning and Skills Improvement Service. (n.d.). *Skills for Life: Adult Numeracy Core Curriculum*. Extrait de <http://www.excellencegateway.org.uk/sflcurriculum> (connexion requise, possibilité de compte gratuit).

Manitoba Advanced Education and Literacy. (2009). *Manitoba Stages Framework*. Adult Literacy and Learning: Winnipeg, MB: Manitoba Advanced Education and Literacy.

National Institute for Literacy. (2000). *Equipped for the Future Content Standards; What Adults Need to Know and Be Able to Do in the 21st Century*, Washington, DC. Extrait de [http://eff.cls.utk.edu/PDF/standards\\_guide.pdf](http://eff.cls.utk.edu/PDF/standards_guide.pdf)

Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles, Ressources humaines et Développement des compétences Canada. (2009). *En quoi consistent les compétences essentielles?* Extrait de [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences\\_essentielles/quoi\\_consistent\\_comp\\_tences\\_essentielles.s.html](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences_essentielles/quoi_consistent_comp_tences_essentielles.s.html)