

STRENGTHENING
RURAL
CANADA



RENFORCER LES
COMMUNAUTÉS
RURALES DU CANADA

Our people. Our communities. Our future.

Enrichissement par l'alphabétisation : vers une intégration des compétences

Kapuskasing, Ontario

Préparé pour Decoda Literacy Solutions

Septembre 2016

Decoda
LITERACY SOLUTIONS



CRRIDEC
Centre régional de recherche et d'intervention en
développement économique et communautaire

RESDAC
RÉSEAU POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALPHABÉTISME ET DES COMPÉTENCES

Table des matières

1. Groupe de travail	3
2. Contexte communautaire	5
Changements majeurs dans la communauté au cours des dernières années	5
L'économie locale	5
Les évacuations de Kashechewan	6
La réforme de l'Université de Hearst	6
Aperçu des aspects qui fonctionnent	7
Aperçu des aspects à travailler	8
3. Collaborations en développement communautaire et en alphabétisation	9
Suggestions de collaborations à mettre en place	10
4. Défis et actions	12
5. Indicateurs de succès	19
6. Conclusion	20

1. Groupe de travail

Dans le cadre du projet *Renforcer les communautés rurales du Canada*, qui vise à élaborer des stratégies relatives au développement du capital humain à l'échelle locale, un groupe de travail a été mis en place afin de rédiger un plan communautaire sur l'alphabétisation et le développement des compétences. Tout au long du projet, le groupe de travail était composé de deux consultants du Centre régional de recherche et d'intervention en développement économique et communautaire (CRRIDEC), en lien avec la personne responsable du développement communautaire de la Municipalité de Kapuskasing. Le CRRIDEC a rencontré plusieurs intervenants clés provenant d'organismes de la communauté par le biais de groupes de discussions, qui ont été divisés par secteur. Ces rencontres avaient pour but de recueillir de l'information au sujet des défis auxquels la communauté faisait face en ce qui a trait à l'alphabétisation et le développement des compétences. Suite à la compilation des données, le CRRIDEC a organisé un forum communautaire, un processus de collaboration servant à identifier des pistes d'actions concrètes à entreprendre pour soutenir le développement communautaire, l'alphabétisation et le développement des compétences, et ce, en lien avec les thèmes communs identifiés précédemment.

Les intervenants clés de la communauté ayant participé aux discussions faisaient partie des organisations suivantes :

Secteur du développement économique et communautaire :

- Chambre de commerce de Kapuskasing et du district
- Municipalité de Kapuskasing

Secteur de l'éducation et de la formation :

- Service d'alphabétisation et formation de base (AFB)
- Bibliothèque publique de Kapuskasing

- Centre d'éducation alternative (CEA)
- Collège Boréal, campus de Kapuskasing
- Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (CSCDGR)
- Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario (CSPNE)
- Contact Nord
- Université de Hearst, campus de Kapuskasing

Secteur de l'emploi :

- Commission de formation du Nord-Est (CFNE)
- Options Emploi
- Ontario Travail

Secteur des Premières Nations :

- Kapuskasing Indian Friendship Centre
- Kash Kap School for Evacuees
- La Police provinciale de l'Ontario (OPP)

Secteur de la santé :

- Croix-Rouge canadienne
- Centre de santé communautaire de Kapuskasing et région
- Hôpital Sensenbrenner
- Services à la famille et à l'enfance du Nord-Est de l'Ontario
- Service de toxicomanie Cochrane-Nord Inc.

2. Contexte communautaire

Tout comme plusieurs communautés du Nord de l'Ontario, l'histoire de Kapuskasing débute avec la construction du chemin de fer transcontinental. Cette ville, entourée de nombreuses petites communautés, est devenue aujourd'hui le point central des services offerts à une population d'environ 15 000 personnes. Son emplacement la place à des distances à peu près égales, par voie aérienne et routière, de Thunder Bay, Sault Ste. Marie, Sudbury et North Bay – soit les grands centres urbains du Nord de l'Ontario.

Kapuskasing est facile d'accès et est bien situé pour fournir et distribuer des biens et services sur l'ensemble du nord de la province. Puisque Kapuskasing est un des points les plus au nord accessibles par route terrestre, la ville joue également un rôle important dans l'approvisionnement et la distribution de biens et services aux communautés isolées le long de la baie d'Hudson et la baie James, ainsi qu'au Nord du Québec.



Changements majeurs dans la communauté au cours des dernières années

L'économie locale

Même si la communauté est bien placée pour profiter de la croissance et du développement du Nord de l'Ontario, la ville de Kapuskasing repose fortement sur les avantages économiques de l'industrie forestière et minière, ainsi que la production d'énergie hydroélectrique. Au cours des dernières années, elle n'a certainement pas été à l'abri des difficultés et des incertitudes causées par la restructuration et la réduction des effectifs des opérations forestières et minières locales. En effet, l'employeur majeur de Kapuskasing, le moulin de Tembec, a dû réduire considérablement le nombre de travailleurs employés par l'usine.

De plus, en 2013, l'opération de la mine de phosphate Agrium à Kapuskasing a cessé, car la compagnie a décidé de faire marché avec une compagnie internationale. Étant donné qu'Agrium était le deuxième employeur en importance de Kapuskasing, sa fermeture a eu un grand impact sur la communauté, car plus de 300 emplois directs et indirects ont été perdus.

Les évacuations de Kashechewan

En mai 2014, les résidents de Kashechewan, une communauté autochtone nordique située aux rives de la baie James, ont été évacués à Kapuskasing, en attendant que leurs maisons soient reconstruites à cause des inondations. Aujourd'hui, on compte plus de 450 évacués de Kashechewan résidant à Kapuskasing pour les deux prochaines années, même possiblement les quatre prochaines années. Cette situation a des répercussions sur la ville de Kapuskasing, car tous les résidents sont impliqués directement dans ce changement, par exemple dans les secteurs de la santé, du logement et de l'éducation.

La réforme de l'Université de Hearst

En septembre 2014, l'Université de Hearst, établissement postsecondaire local ayant des campus à Hearst, Kapuskasing et Timmins, a connu une transformation de façon à se démarquer pour à la fois continuer d'offrir ses services aux populations locales et attirer une clientèle extrarégionale. La réforme qui a été mise en place se résume en trois grands axes :

1. Des modes de livraison de cours adaptés et novateurs pour rehausser l'apprentissage et augmenter l'accès : en misant davantage sur l'apprentissage par l'expérience, sur l'apprentissage assisté par les technologies et sur une approche interdisciplinaire. En effet, l'Université de Hearst forme des personnes prêtes à s'engager dans leur milieu, conscientes de leur environnement et de la place qu'elles occupent dans le monde et capables de contribuer au développement continu du Nord de l'Ontario.
2. Des études de deuxième cycle et une augmentation de la recherche pour répondre aux besoins d'une région, le Nord de l'Ontario : un programme de

maîtrise en interdisciplinarité sera ajouté pour répondre à une demande régionale d'études des cycles supérieurs. Depuis des décennies, l'Université de Hearst contribue à former des diplômées et des diplômés universitaires qui ont une incidence sur le développement de leur milieu. D'ailleurs, 80 % de ces diplômées et diplômés s'établissent dans les communautés du Nord-Est et deviennent des leaders dans le Nord de l'Ontario, c'est aussi plus de recherche qui contribuera notamment à mieux connaître et faire connaître les besoins de nos collectivités, de nos entreprises, des citoyennes et des citoyens du Nord.

3. Une plus grande place à la mobilité étudiante : une plus grande place sera attribuée à la mobilité étudiante, que ce soit à l'international ou au pays. L'Université de Hearst veut rehausser la mixité culturelle, autant en offrant ses programmes à une clientèle étrangère qu'en multipliant les occasions d'échanges avec des partenaires d'ailleurs au Canada et dans le monde. Pour renforcer le Nord de l'Ontario pour les prochaines décennies, il est important d'aménager des canaux d'échanges culturels et idéels qui pourraient inspirer les étudiantes et les étudiants pour ensuite contribuer au développement régional, ici et ailleurs. En plus, l'Université s'engage à continuer de travailler de pair avec les collèges d'arts appliqués et de technologies pour favoriser le passage du collège à l'université, là où il est possible et pratique de le faire.

L'Université de Hearst continue de déployer des efforts importants et novateurs afin d'augmenter les inscriptions en diversifiant suffisamment ses programmes et ses services pour répondre aux besoins de la communauté.

Aperçu des aspects qui fonctionnent

La communauté de Kapuskasing a plusieurs forces, dont :

- Le bilinguisme
- La qualité de vie
- Les infrastructures communautaires

- Le développement de nouvelles entreprises locales (la Fromagerie Kapuskoise, la Cordonnerie Francoeur, la ferme de démonstration de Kapuskasing, les Ruchers du Nord, Studio de danse Kap Dance Project)
- Les entreprises locales existantes (la Boulangerie, Back to the Grind, Studio Namaste, etc.)
- Le faible coût de la vie
- Les institutions postsecondaires (Collège Boréal et Université de Hearst)
- Les ressources naturelles (dont l'énergie renouvelable)
- Le dynamisme de la municipalité (plan stratégique communautaire)

Il est aussi important de mentionner que la communauté de Kapuskasing est une communauté autosuffisante due à son éloignement géographique. Elle est munie de personnes engagées et dédiées qui travaillent constamment à améliorer la communauté dans leur travail au quotidien, un maillon pour le développement communautaire. Cette atmosphère rend plus facile la collaboration entre les organismes et ainsi, favorise l'offre de services aux clients. Au travers de projets de collaboration et de travail commun, ces organismes réussissent à offrir de bons services et à créer des programmes novateurs pour la population.

Aperçu des aspects à travailler

Cependant, la communauté de Kapuskasing fait face à plusieurs défis, dont :

- L'exode des jeunes et des jeunes familles
- La pénurie de logement
- La population vieillissante
- Le manque de ressources humaines qualifiées (surtout chez les jeunes)
- Le manque de bénévoles (surtout chez les jeunes)
- Le sens d'appartenance des résidents et des nouveaux résidents
- La transparence au niveau municipal

3. Collaborations en développement communautaire et en alphabétisation

Tous les centres d'alphabétisation de la région font partie du *Literacy Network Northeast*. Ainsi, ils se rencontrent tous une fois par année, incluant le Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (CSCDGR), dans le but de mettre en place un plan afin de s'assurer qu'il n'y a pas de duplication des services en alphabétisation. Ces rencontres permettent à tous d'échanger de l'information sur chacun des centres et assurent une collaboration positive.

Le *Literacy Network Northeast* aide à fournir de la formation et des ateliers aux formatrices et aux formateurs en alphabétisation pour qu'ensuite ceux-ci soient transmis aux apprenantes et aux apprenants. De plus, des ressources pédagogiques sont fournies aux formatrices et aux formateurs afin de les appuyer dans leur programmation.

À Kapuskasing, le Centre d'éducation alternative et le Collège Boréal sont membres du *Literacy Network Northeast* et se partagent la tâche puisque les participants anglophones sont souvent desservis et référés au Centre d'éducation alternative, qui offre une programmation bilingue. L'une de ces collaborations jusqu'à présent est celle d'un programme sur mesure en apprentissage en charpenterie (officiellement nommé *Carpentry Fundamentals*) qui a eu lieu à l'automne 2015.

Ce programme, d'une durée de douze semaines, avait comme but de construire une cabine en bois au parc provincial de Moonbeam, une petite communauté avoisinnante. Ainsi, plus de dix jeunes évacués de la communauté de Kashechewan, qui résident maintenant à Kapuskasing, ont participé.

Dans un premier temps, les participants ont dû suivre une formation sur les compétences de base en littératie et en numératie au Centre d'éducation alternative pour une période de deux semaines. Ensuite, ils ont suivi une formation liée à la santé et à la sécurité au travail avec le Collège Boréal pour une période d'une semaine.

Dans un deuxième temps, ils ont été sur place pour mettre en pratique leurs compétences acquises au cours des dernières semaines afin de construire la cabine avec un charpentier certifié.

Ce programme a connu une réussite grâce aux diverses collaborations qui ont été créées avec les organismes de la région de Kapuskasing. C'est ainsi que des formations de qualité ont été données aux participants, l'équipement et les outils de base ont été fournis et le mentorat du charpentier certifié a su assurer une formation pratique et unique pour chaque participant, tous des éléments qui ont certainement favorisé l'apprentissage des jeunes.

Prochainement, si les fonds le permettent, le Collège Boréal aimerait offrir un autre programme de ce genre, celui d'un pré-apprentissage en technique de développement de l'enfant. Ce programme permettrait aux participantes et aux participants d'acquérir les compétences et la formation de base sur ce sujet. Ils pourraient ensuite continuer leur apprentissage en ligne afin de recevoir un diplôme accrédité.

Suggestions de collaborations à mettre en place

Lors des discussions communautaires, la question du manque de communication entre les organismes de la région de Kapuskasing est revenue à maintes reprises. Ainsi, l'une des pistes d'actions identifiées est la création d'un poste d'agent de communication communautaire. Il a été suggéré que les organismes de la région travaillent ensemble afin de partager les ressources financières pour ce poste, ou bien qu'une demande soit faite afin d'obtenir du financement pouvant servir à l'embauche d'un stagiaire ou de plusieurs stagiaires.

Il serait favorable pour les organismes de la région de Kapuskasing de songer sérieusement à cette piste d'action, car la plupart des défis soulevés pourraient être partiellement surmontés avec l'ajout d'un tel poste. En effet, l'agent de communication communautaire pourrait, entre autres :

- Favoriser la communication entre les différents organismes communautaires dans le but de partager l'information
- Créer de nouveaux partenariats afin de mieux répondre aux besoins du marché
- Organiser des semaines de sensibilisation sur divers sujets dans les écoles, les entreprises, à la radio communautaire, etc.

- Organiser des activités telles qu'une activité de reconnaissance pour les bénévoles fidèles, une foire de bienvenue pour les nouveaux résidents, une béné-foire pour expliquer les avantages du bénévolat avec les écoles locales, et/ou une activité culturelle représentative
- Augmenter la visibilité des organismes sur les réseaux sociaux
- Préparer une activité d'accueil pour les nouveaux résidents à Kapuskasing
- Préparer des trousse d'accueil pour les nouveaux résidents à Kapuskasing
- Travailler à renforcer l'esprit communautaire
- Présenter et souligner l'importance des possibilités d'éducation, d'acquisition des compétences par le biais des ateliers et des formations offertes, etc.



4. Défis et actions

Suite aux commentaires émis lors des groupes de discussions et lors du forum communautaire avec les intervenants clés des organismes de la région de Kapuskasing, plusieurs défis et pistes d’actions ont été identifiés. Le CRRIDEC a décidé de dresser ces données dans un tableau afin de faciliter la compréhension de tous les enjeux soulevés. Il est à noter que la catégorie « partenaires » ne soulève pas un engagement de la part de l’organisme, mais plutôt une suggestion de partenariats qui pourraient être créés afin de répondre aux défis mentionnés ci-dessous.

Le tableau ci-bas présente les défis principaux identifiés lors des rencontres. Ensuite, le tableau des pages suivantes reprendra ces défis, en plus d’indiquer des pistes d’action et une suggestion d’organismes responsables de mettre en oeuvre ces pistes. À noter que les défis n’ont pas été placés dans un ordre prioritaire.

Défis identifiés
• Le manque de motivation et d’engagement des apprenants
• La rétention des jeunes dans la communauté
• Les barrières à l’emploi
• La pénurie d’employés qualifiés
• La qualité de l’accueil et de l’inclusion de la communauté
• Le manque de bénévoles
• Le manque de formation en langue première et en langue seconde
• Les barrières des élèves du primaire au Kash School for Evacuees

Défis et actions

Défis	Stratégie	Actions	Résultats	Partenaires
Le manque de motivation et d'engagement des personnes qui suivent des formations afin d'acquérir des compétences de base ou bien de nouvelles compétences	<ul style="list-style-type: none"> Accentuer l'importance de l'éducation, de l'acquisition des compétences et de la formation continue et faire le lien avec le marché du travail et les employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> Faire une bonne analyse des besoins des apprenants et de leur point de départ afin de développer une offre adaptée qui les motive (à noter qu'il faut bien connaître sa communauté et ses apprenants, avoir de meilleurs outils d'évaluation et/ou de recrutement) Identifier un organisme qui va répertorier et identifier les sources de financement et d'appui disponibles pour aider les employeurs à financer les formations pour leurs employés Encourager et permettre aux employés de suivre une formation pour le perfectionnement professionnel Présenter aux employeurs les avantages d'investir du temps et de l'argent dans la formation de leurs employés et aussi impliquer les employeurs dans le processus de développement de la formation et de l'évaluation des app Faire une campagne de sensibilisation organisée par les partenaires et dirigée vers les employeurs, employés, étudiants, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation du nombre d'apprenants qui suivent des formations (incluant des formations adaptées) Plus grande participation des employés à des formations de perfectionnement professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> Centre Alpha Centre d'éducation alternative Chambre de Commerce Collège Boréal Options Emploi

Défis et actions

Défis	Stratégie	Actions	Résultats	Partenaires
La rétention des jeunes dans la communauté	<ul style="list-style-type: none"> • Accueillir des jeunes professionnels de l'extérieur • Être une communauté plus accueillante 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer un plan de promotion des avantages de résider ou de vivre à Kapuskasing • Développer une formation pour l'élaboration de plan de relève pour les entreprises ou employeurs • Élargir les programmes d'études offerts localement pour répondre à des besoins du marché local de l'emploi (programme de premier cycle sur la santé communautaire et une maîtrise interdisciplinaire à l'Université de Hearst, programme de techniques d'équipement lourd niveau 1 au Collège Boréal) 	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de jeunes d'ici et d'ailleurs s'établissent à Kapuskasing • Hausse de professionnels qualifiés provenant de l'extérieur • Augmentation du taux d'inscriptions au Collège Boréal et à l'Université de Hearst, région de Kapuskasing, suite à l'ajout de nouveaux programmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Collège Boréal • Commission de formation du nord-est (CFNE) • Corporation de développement économique (CDÉ) de Kapuskasing • Société d'aide au développement communautaire North Claybelt • Université de Hearst

Défis et actions

Défis	Stratégie	Actions	Résultats	Partenaires
Les barrières à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Éliminer des barrières à l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> • Difficultés financières • Problèmes de santé mentale et physique • Barrières linguistiques • Autres 	<ul style="list-style-type: none"> • Dresser un inventaire afin d'identifier les barrières à l'emploi dans la communauté selon les diverses clientèles de chercheurs d'emploi • Faire plus de promotion sur les programmes existants pour les jeunes et les adultes (programme de mentorat, accès à l'emploi des jeunes de 15 à 29 ans, etc.) • Offrir de la formation qui tient compte des troubles de santé mentale et physique • Offrir plus de formation en langue seconde 	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de jeunes et d'adultes complètes les programmes • Plus de placements en emploi • Diminution du taux de chômage chez les personnes marginalisées en raison de problèmes de santé mentale et physique 	<ul style="list-style-type: none"> • Association du district de Kapuskasing pour l'intégration communautaire • Centre Alpha • Centre d'éducation alternative • Collège Boréal • Disability Resource Centre for Independent Living • Options Emploi • Ontario Travail • Société d'aide au développement communautaire North Claybelt <p style="text-align: right;"><i>À noter : une fois l'inventaire des barrières effectué, il est fort possible que d'autres partenaires s'ajoutent.</i></p>

Défis et actions

Défis	Stratégie	Actions	Résultats	Partenaires
Une pénurie d'employés qualifiés	<ul style="list-style-type: none"> • Être plus accueillant à l'égard des nouveaux employés • Sensibiliser les employeurs à offrir une formation d'accueil à leurs employés 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une stratégie d'accueil et de culture interne pour les nouveaux employés • Développer un plan de promotion et des ateliers pour sensibiliser les employeurs à investir du temps et de l'argent 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de la rétention des nouveaux employés • Augmentation du nombre d'employés qualifiés et compétents 	<ul style="list-style-type: none"> • Chambre de Commerce • Collège Boréal • Commission de formation du nord-est (CFNE) • Options Emploi
Le manque d'accueil et d'inclusivité dans la communauté	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter l'accueil et l'inclusivité de la communauté 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour constante du Site Web de la Municipalité de Kapuskasing afin de présenter les informations et les activités locales • Créer un comité local d'accueil pour les nouveaux résidents • Créer une activité d'accueil pour les nouveaux résidents • Organiser des activités culturelles • Être plus représentatif de la diversité communautaire dans les outils de marketing (site Web, brochures, affiches, vidéos, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du taux de participation aux activités locales et aux opportunités de bénévolat • Meilleure rétention des nouveaux résidents • Hausse du sentiment de fierté locale et du sens d'appartenance chez les résidents 	<ul style="list-style-type: none"> • Chambre de Commerce • Corporation de développement économique (CDÉ) de Kapuskasing • Municipalité de Kapuskasing

Défis et actions

Défis	Stratégie	Actions	Résultats	Partenaires
Le manque de bénévoles	<ul style="list-style-type: none"> Encourager les jeunes de la communauté à faire plus de bénévolat 	<ul style="list-style-type: none"> Organiser une foire de bénévolat (combinaison de cet événement avec un événement qui a déjà lieu pour profiter d'un maximum de visibilité) Faire le recrutement de bénévoles pendant cette foire Développer une banque de données pour le bénévolat sur le site Web de la Municipalité de Kapuskasing : diviser les opportunités de bénévolat en secteur d'intérêt et ajouter la description des opportunités disponibles Organiser une activité de reconnaissance pour les bénévoles dévoués 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation du nombre de bénévoles Augmentation de la compréhension des jeunes et de la population générale à l'importance du bénévolat Meilleure rétention des bénévoles 	<ul style="list-style-type: none"> Les écoles secondaires de la région North Centennial Manor Extendicare Kapuskasing La Croix-Rouge canadienne Vieillir à domicile Municipalité de Kapuskasing Autres organismes permettant d'offrir une expérience intergénérationnelle

Défis et actions

Défis	Stratégie	Actions	Résultats	Partenaires
Le manque de formation en langue première et en langue seconde	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir et valoriser les compétences en langue écrite et orale 	<ul style="list-style-type: none"> Développer une campagne de sensibilisation afin d'encourager et soutenir les efforts des employeurs à investir dans des formations en langue première et seconde en plus de faire l'achat d'outils pour les employés (Beschereilles, dictionnaires, programmes Antidote, etc. Promouvoir la possibilité aux employeurs d'embaucher un professeur de français/anglais afin d'enseigner des cours modules aux employés 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation du nombre d'employeurs qui investissent dans des formations en langue Nombre de professeurs embauchés par des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> Chambre de Commerce Collège Boréal Université de Hearst
Les élèves du primaire au Kash School for Evacuees ont des grosses barrières en compétences orales et sociales	<ul style="list-style-type: none"> Offrir un programme pré-scolaire 	<ul style="list-style-type: none"> Mise sur pied d'un programme pré-scolaire adapté à la réalité de ce groupe autochtone 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des compétences orales et sociales chez les élèves 	<ul style="list-style-type: none"> Centre d'éducation alternative Kash Kap School for Evacuees Municipalité de Kapuskasing

5. Indicateurs de succès

Indicateurs à court terme

- Nombre de personnes ayant participé au processus de planification
- Nombre de partenariats mis en place suite au processus de planification
- Le développement d'un plan communautaire en alphabétisation et en développement des compétences
- L'intégration du plan communautaire en alphabétisation au plan stratégique communautaire de la Municipalité de Kapuskasing
- Reporter et communiquer le plan communautaire en alphabétisation à la communauté de Kapuskasing
- Nombre de personnes qui fréquentent les ateliers portant sur le développement des compétences
- Nombre d'employeurs qui offrent des possibilités de formation à leurs employées et leurs employés

Indicateurs à long terme

- Une sensibilisation accrue sur l'alphabétisation et le développement des compétences dans la communauté
- Partenariats accrues entre les organismes communautaires
- Un enrichissement du développement communautaire au travers de l'alphabétisation et le développement des compétences

6. Conclusion

Le résultat le plus émanant de tout le processus de planification est certainement la participation de plusieurs intervenants clés provenant d'organismes de la communauté liés à divers secteurs. Même s'ils sont souvent débordés, ces intervenants ont exprimé une volonté de collaborer afin de faire avancer les défis face à l'alphabétisation et le développement des compétences à Kapuskasing. Il peut être rassurant de voir que le processus de planification a été un succès et une opportunité pour les personnes de communiquer et de partager des défis et des priorités ainsi que trouver des pistes d'actions possibles ensemble, ce qui aura sans doute, un impact sur le développement communautaire.

Le CRRIDEC espère que ce processus saura mobiliser la communauté ainsi que les intervenants à prendre de leur temps et de leurs ressources dans le but de générer des changements positifs dans la communauté. En encourageant l'importance de l'alphabétisation et le développement des compétences, le CRRIDEC est confiant que la communauté de Kapuskasing sera en mesure de développer et de renforcer la communauté dans son ensemble.

Avant tout, il est important de promouvoir le développement des citoyens autant par l'entremise de leur travail, leur développement personnel et leur engagement communautaire. De cette façon, la communauté de Kapuskasing sera plus forte, plus rayonnante et en mesure d'augmenter ses capacités.

