



CARNET DU SAVOIR

**Jamais trop vieux pour
apprendre** : le troisième âge
et l'apprentissage au Canada

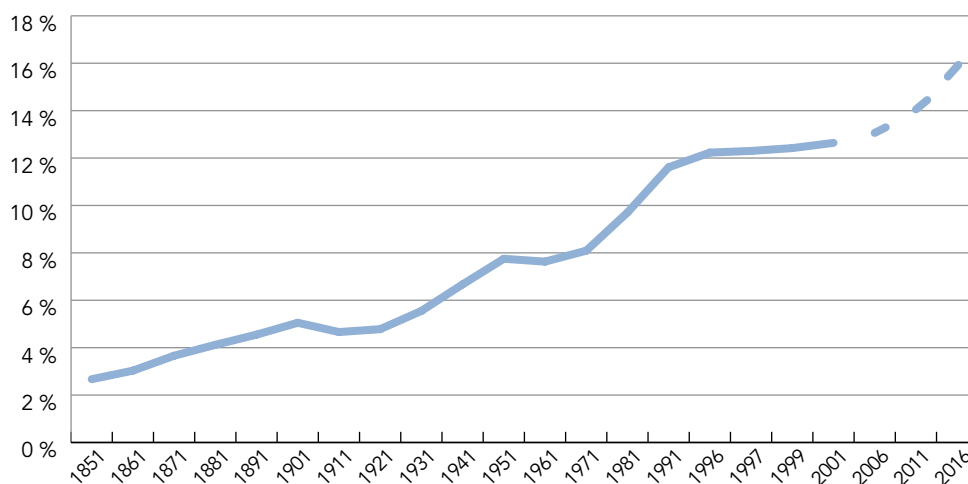
22 août 2006

On ne cesse pas d'apprendre lorsqu'on vieillit, on vieillit lorsqu'on cesse d'apprendre. C'est la devise du Programme du troisième âge à l'Université Simon Fraser depuis des années. L'apprentissage est largement reconnu comme un facteur important qui maintient l'esprit humain actif et agile. Les experts du cerveau croient que l'apprentissage actif contribue à entretenir la santé du cerveau en prévenant la perte des fonctions de celui-ci ainsi que des habiletés cognitives comme la mémoire, le raisonnement et le jugement¹.

Un nombre croissant d'adultes plus âgés s'inscrivent à divers types de formation continue au Canada. À l'Université Simon Fraser seule, les inscriptions d'étudiants de plus de 55 ans ont augmenté spectaculairement de 297 en 2000 à plus de 1 100 en 2005. Beaucoup de personnes âgées, dans tout le Canada, s'engagent également dans l'apprentissage actif informel².

Figure 1 :

La population vieillissante du Canada – Pourcentage de la population âgée de plus de 65 ans



Source : Statistique Canada, CANSIM

Pourquoi les personnes âgées devraient-elles continuer d'apprendre?

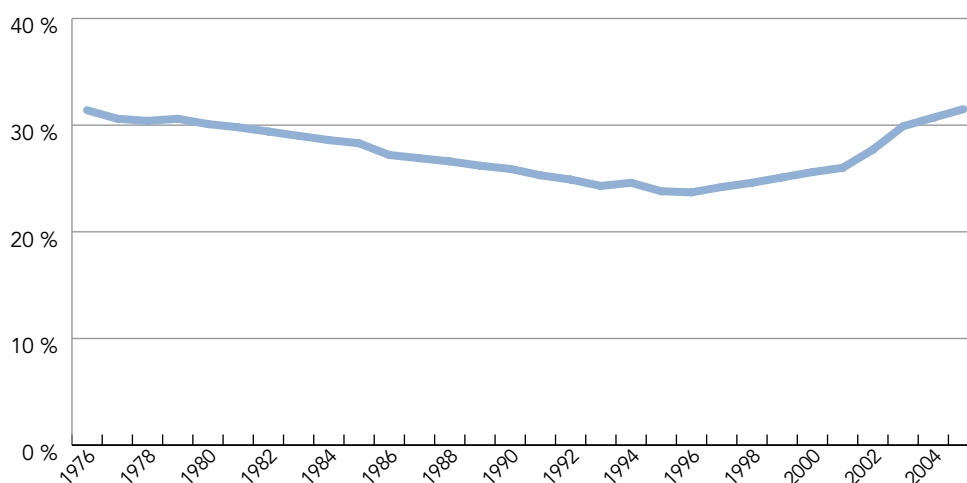
La population du Canada vieillit rapidement. Les tendances et projections illustrées dans la figure 1 indiquent qu'environ 13 % de la population du Canada consiste actuellement en personnes âgées de 65 ans et plus. D'ici 2031, les personnes âgées représenteront 23 à 25 % de la population du Canada. Selon les projections actuelles, les personnes âgées seront plus nombreuses que les enfants d'ici une dizaine d'années.

Qualité de vie

Au fur et à mesure que la population vieillit, il devient de plus en plus urgent de trouver des moyens de maintenir la qualité de vie dans la vieillesse avancée. Conserver de saines facultés mentales représente un défi crucial à cet égard puisque l'acuité mentale peut commencer à décliner au fur et à mesure du vieillissement, en raison de changements physiologiques intervenant dans le cerveau avec l'âge.

Selon les recherches sur le cerveau, l'âge modifie la structure de cet organe, dont la masse globale diminue modestement chez certaines personnes à partir de 60 ou 70 ans. Le cortex subit également un modeste élagage et la matière blanche du cerveau diminue, ce qui influence la transmission des signaux entre les différentes régions de celui-ci. Les neurotransmetteurs, c'est-à-dire les substances chimiques qui relaient les messages de neurone à neurone dans le cerveau, deviennent moins disponibles avec l'âge, ce qui peut jouer un rôle dans le déclin de la mémoire chez les adultes plus âgés^{3,4}.

Figure 2 :
Taux de participation à la population active chez les 55 ans et plus

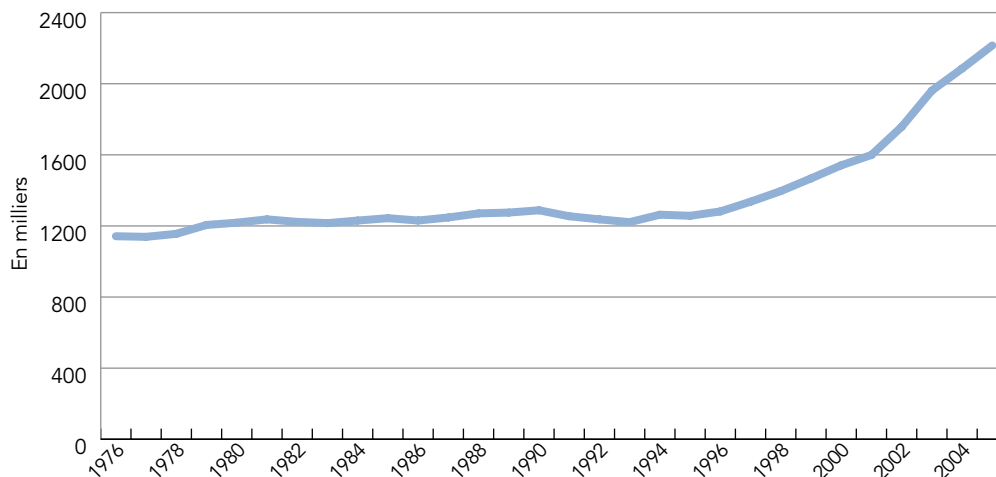


Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active

Cependant, il faut savoir que la perte de fonctions cérébrales reliée à l'âge n'est pas un résultat inéluctable du vieillissement : les effets des changements qui interviennent dans le cerveau peuvent être atténués par des facteurs environnementaux, comme la stimulation intellectuelle. L'instruction formelle, les activités de loisir et les activités professionnelles peuvent toutes contribuer à stimuler l'esprit et à le maintenir en santé. Selon le neurobiologiste James McGaugh, « Nous pouvons faire mieux fonctionner le cerveau simplement en accumulant davantage de savoir, ce qui crée un plus grand nombre de réseaux de connexions dans le cerveau : la sagesse que nous acquérons peut compenser le déclin progressif éventuel ».

L'apprentissage actif comporte des avantages qui dépassent la compensation de la perte de fonctions cérébrales due au vieillissement. L'apprentissage actif donne également les moyens de rester activement engagé dans la communauté, de découvrir de nouveaux intérêts et de suivre l'évolution des générations plus jeunes. Les gens se sentent en meilleure santé, plus heureux, plus respectés et plus indépendants lorsqu'ils s'engagent dans l'apprentissage actif pendant les années de leur vieillesse⁵.

Figure 3 :
Nombre de Canadiens âgés de 55 ans et plus employés



Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active

Contribution à la société

Prolongation de l'appartenance à la population active

Statistique Canada signale qu'un plus grand nombre de personnes âgées travaillent aujourd'hui que dans le passé. En 2001, plus de 300 000 Canadiens âgés de 65 ans ou plus étaient employés. Autrement dit, une personne âgée sur 12 continue à travailler après l'âge de la retraite généralement accepté. Les tendances de la population active depuis 30 ans indiquent que même si les Canadiens âgés de 55 ans et plus ont présenté une probabilité progressivement moins grande d'appartenir à la population active pendant les années 1980 et 1990, ce groupe d'âge a au contraire connu une nette augmentation des taux de participation à la population active depuis quelques années. Le taux de participation chez les 55 ans et plus ont atteint en 2005 un sommet inégalé depuis 30 ans (voir la figure 2).

En outre, même si les taux d'emploi des personnes appartenant à ce groupe d'âge sont restés relativement stables pendant les années 1980 et 1990, ils augmentent depuis quelques années. Le nombre de Canadiens âgés de 55 ans et plus qui sont employés a augmenté très considérablement depuis quelques années (voir la figure 3).

Tableau 1 :
Population adulte participant à l'éducation et à la formation

Groupe d'âge	Participation totale			Participation		
	%	Nombre moyen d'heures d'études ^a	Liée à l'emploi %	Par intérêt personnel %	Appuyée par l'employeur ^b %	Non appuyée par l'employeur %
17 à 24	39,5	451	30,8	12,9	25,0	22,5
25 à 34	38,6	272	30,6	12,6	24,1	21,7
35 à 44	33,6	157	27,3	10,5	25,5	15,1
45 à 54	30,3	106	23,7	10,2	25,7	12,2
55 à 64	14,6	49	8,4	7,6	14,4	7,8
65 et plus	5,0	43	0,5	4,5	5,0	4,5

a. Nombre moyen d'heures de formation par participant.
b. Population adulte employée seulement.

Les employeurs astucieux qui prévoient la possibilité de pénuries prochaines de main-d'œuvre ont commencé à reconnaître qu'ils ont intérêt à embaucher et à conserver des travailleurs plus âgés. Ceux-ci ont tendance à être très fiables et à travailler dur et sont souvent plus disposés que leurs homologues plus jeunes à travailler selon des horaires irréguliers⁶.

Pendant les années 1990, les données indiquaient qu'un nombre significativement moins élevé de travailleurs âgés de 55 ans et plus que de travailleurs plus jeunes participaient à l'éducation et à la formation des adultes⁷. Les données laissent entendre également que les travailleurs qui approchent de l'âge de la retraite ont tendance à considérer moins important l'apprentissage relié au travail et cela à part du fait qu'ils reçoivent moins d'appui de leur employeur. Selon les données plus récentes, un nombre croissant de travailleurs plus âgés commencent à entreprendre une formation reliée au travail plus tard dans leur carrière. Ceux qui font ce choix sont en mesure de contribuer davantage au monde du travail grâce à cet apprentissage prolongé.

Intensification du travail bénévole

« La meilleure façon de se trouver consiste à se perdre dans le service d'autrui. »
– Mahatma Gandhi

Les personnes âgées au Canada contribuent notablement à la société par le bénévolat. Statistique Canada rapporte que près de 25 % des personnes âgées de 55 ans et plus font du bénévolat dans le cadre de réseaux officiellement reconnus et d'organisations gouvernementales et non gouvernementales. En outre, près des deux tiers des personnes de ce groupe d'âge font du bénévolat informel. Par exemple, l'Agence de santé publique du Canada déclare que près de 500 000 personnes âgées au Canada dispensent des soins non rémunérés à d'autres personnes âgées et 400 000 à des enfants.

Tout comme le travail rémunéré, le travail bénévole est enrichi par les expériences d'apprentissage formel ou informel. Pour mieux servir les autres, il est parfois nécessaire de recevoir une formation préalable au bénévolat. Les bénévoles âgés ont parfois besoin d'acquérir de nouvelles habiletés interpersonnelles et professionnelles ainsi que des habiletés de gestion du temps.

Est-ce que les personnes âgées apprennent?

L'effectif des personnes âgées dans le secteur de l'éducation a augmenté notablement au Canada depuis deux ou trois décennies. Par exemple, de 1980 à 1991, la participation aux activités éducatives organisées par Creative Retirement Manitoba est passée de 200 à 3 000⁸. Un sondage récent du Réseau canadien pour l'apprentissage au troisième âge révèle que plus de 60 000 adultes plus âgés participent activement aux programmes d'apprentissage à vie. Bon nombre d'établissements d'enseignement répondent aux besoins d'apprentissage de la population croissante de personnes âgées enclines à apprendre. Les cours avec et sans crédits, les séminaires, les ateliers et les tournées d'apprentissage sont offerts dans les collèges, les universités et d'autres établissements d'enseignement partout au Canada.

En outre, les données de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA) montrent qu'un nombre plus important que jamais de travailleurs âgés de 55 à 64 ans reçoivent une formation structurée reliée à l'emploi. Entre 1997 et 2002, les taux de participation chez les adultes plus âgés sont passés de 15 à 23 %, et le temps moyen de formation, de 43 à 88 heures par an⁹.

L'éducation formelle n'est pas la seule approche de l'apprentissage. Beaucoup de personnes âgées se consacrent à des intérêts scolaires et artistiques dans des contextes d'apprentissage informels. « Pratiquement tous les adultes canadiens sont des apprenants actifs et seulement une petite partie de cet apprentissage se fait dans le cadre de cours spécifiques d'éducation et de formation »¹⁰. Selon des recherches récentes, les adultes plus âgés consacrent un temps considérable à apprendre, surtout dans un cadre informel¹¹. En réponse à une enquête menée par l'Université de Colombie-Britannique, 332 participants du troisième âge (âgés de 55 à 91 ans) déclaraient participer à 36 activités d'apprentissage chaque année, y compris lire des livres (48,1 %), regarder la télévision éducative (46,1 %), lire des revues ou des journaux (45,6 %), voyager (42,3 %), participer à des discussions avec leur famille et leurs amis (41,9 %), participer à des activités dans un centre du troisième âge (33,2 %), regarder le journal télévisé (29,0 %), observer la nature et la vie (27,8 %), visiter des bibliothèques (22,4 %) et écouter la radio (20,7 %)¹².

Même si les personnes âgées participent en nombre croissant à l'apprentissage tout au long de la vie, il reste des possibilités d'amélioration. La formation reliée à l'emploi et l'inscription dans les établissements d'enseignement demeurent en grande partie l'apanage des adultes plus jeunes. En outre, les données de l'enquête New Approaches to Lifelong Learning sur l'apprentissage informel au Canada confirment que le temps consacré à l'apprentissage informel diminue à partir du début de l'âge adulte.

Quels obstacles à l'apprentissage les personnes âgées doivent-elles surmonter?

« Le vieillissement démographique est l'un des plus grands triomphes de l'humanité. C'est aussi l'un des plus grands défis que nous ayons à relever. » (OMS, *Vieillir en restant actif : Cadre d'orientation*, 2002).

L'apprentissage tout au long de la vie est important pour les personnes qui vieillissent et pour le Canada dans son ensemble, au fur et à mesure que sa population vieillit. Cependant, les personnes âgées doivent surmonter un ensemble spécifique d'obstacles dans leurs tentatives de réaliser des possibilités d'apprentissage :

1. Les personnes âgées ont moins de possibilités d'apprendre que leurs homologues plus jeunes.

Les travailleurs adultes plus âgés reçoivent moins de formation en cours d'emploi que les plus jeunes. Les données de l'EEFA indiquent que les travailleurs âgés de 55 ans et plus reçoivent notablement moins d'éducation et de formation pour les adultes que les travailleurs plus jeunes¹³. En outre, ces travailleurs plus âgés reçoivent substantiellement moins de formation soutenue par l'employeur que les travailleurs plus jeunes (voir le tableau 1).

Tableau 2 :
Taux de formation soutenue par l'employeur, pour chaque groupe d'âge

Groupe d'âge	1991	1993	1997	
17 à 24	20,7	18,2	27,8	(2,0)
25 à 34	27,7	27,0	26,1	(1,1)
35 à 44	29,3	29,6	27,4	(1,0)
45 à 54	21,5	27,1	27,3	(1,1)
55 à 64	12,9	15,9	15,5	(1,3)
65 et plus	5,3*	5,2*	6,1*	(2,2)
Tous âges	24,5	25,7	25,6	(0,5)

* Estimation non fiable. 1. Une personne est considérée comme employée si son statut dans la population active dans la semaine précédant l'enquête était « employé ». Source : Rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada, Statistique Canada, 2001

2. En moyenne, les personnes âgées ont un degré de littératie et une scolarisation inférieurs.

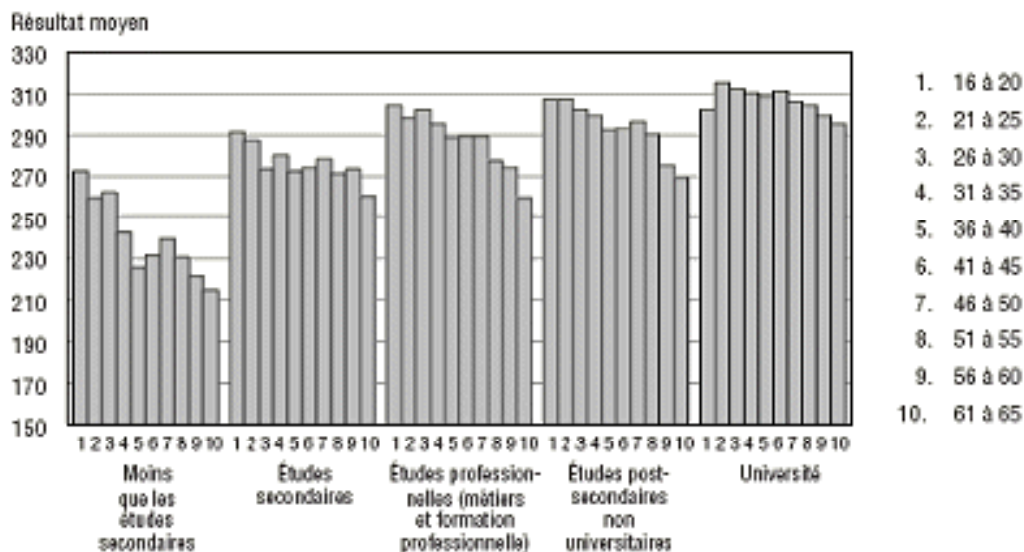
Les compétences en littératie sont souvent indispensables pour participer à des activités d'apprentissage. Selon le résultat de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes de 1994, les adultes possédant un degré de littératie plus poussé ont plus de chances de participer à l'éducation et à la formation¹⁴. Toutefois, il existe parmi les Canadiens un fossé entre les compétences en littératie des adultes plus âgés et celles des adultes plus jeunes. Dans l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes de 2003, seulement 18 % des adultes âgés de plus de 65 ans parvenaient au seuil de littératie considéré adéquat pour « un bon fonctionnement dans une société complexe du savoir », alors que 67 % des adultes âgés de 26 à

35 ans parvenaient à ce niveau¹⁵. Nous ne savons pas si les différences en littératie entre les groupes d'âge résultent de différences entre générations, ou des effets du vieillissement, même si ces deux facteurs jouent sans doute un rôle. Il est clair néanmoins que les compétences inadéquates en littératie représentent un obstacle plus important à la prolongation de l'apprentissage chez les personnes âgées que chez les adultes plus jeunes.

Le degré de scolarisation joue également un rôle important dans l'apprentissage. Les adultes possédant un niveau de scolarisation plus élevé ont plus de chances d'entreprendre un apprentissage plus poussé. Au Canada, les adultes titulaires d'un grade universitaire ont 7,5 fois plus de chances de participer à un apprentissage plus poussé que ceux qui ne possèdent pas un diplôme du secondaire¹⁶. L'apprentissage préalable peut également présenter un obstacle à l'apprentissage spécifique aux personnes âgées puisque celles-ci possèdent une scolarisation moins poussée que les adultes plus jeunes.

3. La maladie et l'invalidité

Figure 4 :
Résultats moyens à l'échelle des textes suivis selon les niveaux de scolarité



Note : Cette figure contient certaines estimations peu fiables. Veuillez vous référer au tableau 2.10 de l'Annexe A pour l'erreur-type de chaque estimation.

Source : Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes, 2003.

Les maladies et invalidités reliées à l'âge peuvent empêcher les personnes âgées d'entreprendre des activités d'apprentissage. Heureusement, les personnes âgées canadiennes d'aujourd'hui sont en meilleure santé que leurs prédécesseurs et dans une enquête menée au milieu des années 1990, une proportion importante de personnes âgées déclaraient que leur santé était bonne ou excellente. Toutefois, dans la même enquête, 75 % des Canadiens âgés de 55 ans et plus (soit 4,3 millions de personnes) se plaignaient de douleur ou de gêne chroniques et une personne sur six environ déclarait que son état de santé l'empêchait de vaquer à ses activités quotidiennes¹⁷.

4. Le déclin des compétences cognitives

Le déclin de la mémoire relié à l'âge peut affecter l'apprentissage et la rétention de nouvelles informations¹⁸. Dans le cas des adultes plus âgés, l'apprentissage exige davantage de temps et de répétition; l'accomplissement simultané de plusieurs tâches devient plus difficile; il devient plus courant d'oublier; la capacité de pensée abstraite décline, tout comme la capacité de rester concentré pendant une certaine période^{19,20}. Ces défis cognitifs peuvent entraîner des frustrations pour les personnes âgées et les dissuader de participer à des activités d'apprentissage.

5. La prise en charge des nouvelles technologies

Le Conseil consultatif national sur le troisième âge (CCNTA) affirme que la technologie offre un potentiel considérable pour accroître l'indépendance et la participation sociale des personnes âgées. Les adultes plus âgés sont l'un des groupes de consommateurs qui connaît l'expansion la plus rapide lorsqu'il s'agit de l'achat de produits et de services reliés aux ordinateurs. Toutefois, les personnes âgées ont tendance à adopter les nouvelles technologies de façon plus lente que d'autres groupes d'âge. Même si beaucoup de personnes âgées découvrent ces technologies et les utilisent pleinement, beaucoup d'autres éprouvent des difficultés à y avoir accès. Les recherches récentes ont largement infirmé l'idée reçue voulant que les personnes âgées sont opposées à la technologie par principe ou en ont peur. Toutefois, les produits et services technologiquement évolués sont rarement conçus en tenant compte des besoins particuliers des adultes plus âgés. Ceux-ci hésitent donc souvent, et avec raison, à s'en servir ou éprouvent des difficultés à les adopter²¹. Vu le potentiel qu'offrent les ordinateurs et l'Internet de soulager d'autres obstacles comme la mobilité ou le transport, la familiarité et le maniement confortable de la technologie peuvent ouvrir de nombreuses possibilités d'apprentissage qui seraient autrement inaccessibles.

Comment peut-on surmonter ces obstacles?

En raison des caractéristiques uniques de leur groupe d'âge, les personnes âgées ont des besoins spéciaux lorsqu'ils entreprennent des projets d'apprentissage. Les chercheurs et les responsables politiques devront conjuguer leurs efforts avec les personnes âgées, leurs familles et leurs communautés afin d'améliorer l'état de l'apprentissage au troisième âge. Les recherches courantes sur les personnes âgées et l'apprentissage sont relativement limitées. En particulier, il est nécessaire de développer les recherches sur les facteurs qui entravent l'apprentissage chez les adultes plus âgés, ainsi que sur les besoins et capacités d'apprentissage spécifiques que les personnes âgées peuvent avoir. Il est également nécessaire de développer les recherches sur les technologies susceptibles d'améliorer l'apprentissage chez les personnes âgées, comme les technologies d'aides audiovisuelles et les didacticiels.

Les responsables politiques, de concert avec les établissements d'enseignement, peuvent contribuer à accroître la disponibilité des possibilités d'apprentissage pour les personnes âgées. Dans les années 1960 et 1970, des

universités canadiennes et américaines ont introduit des politiques d'exonération des frais de scolarité en faveur des adultes plus âgés. Bon nombre d'universités ont adopté de telles politiques dans les deux pays, mais depuis une dizaine d'années, il y a une tendance croissante à supprimer ou à réduire ces programmes²². Contrairement aux États-Unis, le Canada n'a adopté aucune loi rendant obligatoires les programmes d'exonération ou de réduction des frais de scolarité. Les responsables politiques peuvent également collaborer avec les employeurs afin de promouvoir les possibilités d'apprentissage reliées au travail pour les travailleurs plus âgés.

Pour les personnes âgées elles-mêmes, c'est en comprenant que l'on est jamais trop vieux pour apprendre qu'elles pourront entreprendre de prolonger leur apprentissage toute leur vie durant. La manière dont les personnes âgées se considèrent elles-mêmes et considèrent leurs capacités et leurs buts a un impact considérable sur la mesure dans laquelle elles sont disposées à pratiquer l'apprentissage tout au long de la vie. Le soutien de la famille et de la communauté peut également améliorer l'apprentissage chez les personnes âgées. Les membres de la famille peuvent offrir un soutien affectif et pratique et les aider à surmonter des obstacles à l'apprentissage, et les communautés peuvent aider les personnes âgées en mettant au point des services spécialisés, comme des programmes d'évaluation gériatrique, et en fournissant des possibilités d'apprentissage accessibles.

Selon le rapport récent de l'OCDE sur le vieillissement, le Canada est mieux préparé que beaucoup d'autres pays de l'OCDE à relever les défis d'une population vieillissante²³. À la suite de récentes modifications, les régimes de retraite du gouvernement du Canada sont financièrement durables et la situation des Canadiens plus âgés au sein de la population active s'est améliorée. Nous pouvons renforcer davantage notre capacité à relever ces défis en améliorant l'état de l'apprentissage chez les personnes âgées au Canada, par exemple en menant des enquêtes auprès des personnes âgées sur leurs activités d'apprentissage formelles, en soutenant les employeurs, les établissements d'enseignement et les communautés dans leurs efforts en vue de dispenser aux personnes âgées des possibilités d'apprendre et en soutenant l'apprentissage tout au long de la vie à chaque phase de la vie.

Liens utiles

- ASHRA (Alliance pour la recherche sur le logement des personnes âgées dans les provinces de l'Atlantique)
- Canadian Association for the Fifty and Plus
- Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement (OCDE)
- Réseau atlantique pour la promotion de la santé communautaire
- Fifty Plus New Brunswick
- Santé Canada
- International Council on Active Aging
- Conseil consultatif national sur le troisième âge (CCNTA)
- Services familiaux et communautaires du NB
- New Approaches to Lifelong Learning (NALL)
- OCDE-Vieillesse au Canada
- Seniors Canada On-line
- SFU Gerontology Research Centre
- Réseau canadien pour l'apprentissage au troisième âge (CATALIST)
- Third Age Centre
- University of the Third Age

Références

- ¹ AARP. AARP Survey on Lifelong Learning, Washington, D.C., 2000.
- ² Fisher, M. Informal Learning of Seniors in Canadian Society, NALL Working Paper, Toronto, New Approaches to Lifelong Learning (NALL), 2003.
- ³ Merzenich, M. Change minds for the better, *The Journal on Active Aging*, 2005, pages 22 à 30.
- ⁴ Dana Alliance for Brain Initiatives. Staying Sharp: Learning Throughout Life.
- ⁵ Fisher, Informal Learning.
- ⁶ Lamdin, L., et M. Fugate. *Elderlearning: New frontier in an aging society*, Phoenix, Ariz., American Council on Education & Oryx Press, 1997.
- ⁷ Apprentissage et réussite. Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (2001), Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes, Statistique Canada n° catalogue 81-586-XIF.
- ⁸ Conseil consultatif national sur le troisième âge: Vignettes sur le vieillissement.
- ⁹ Peters, V. Travail et formation : Premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003, Statistique Canada no de catalogue 81-595-MIF, 2004.
- ¹⁰ Livingstone, D. W. Exploring the icebergs of adult learning: Findings of the first Canadian Survey of informal learning practices, NALL Working Paper # 10, Toronto, New Approaches to Lifelong Learning (NALL), 2000.
- ¹¹ Lamdin, *Elderlearning*.
- ¹² Clough, B. Broadening perspective on learning activities in later life, *Educational Gerontology*, 18, pages 447 à 495, 1992.
- ¹³ Apprentissage et réussite. Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (DRHC), no de catalogue 81-586-XIF.
- ¹⁴ RHDCC. Faits saillants du deuxième rapport de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes : Littératie et Société du savoir, 1997.
- ¹⁵ Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada. Miser sur nos compétences : résultats canadiens de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes. Statistique Canada no de catalogue 89-617-XIF
- ¹⁶ Apprentissage et réussite. Statistique Canada et DRHC, Statistique Canada no de catalogue 81-586-XIF.
- ¹⁷ Statistique Canada. Extraits de l'Annuaire du Canada 1999.
- ¹⁸ Wagner, J. Patient education: Teaching older adults, *Advances for Nurses*, pages 13 à 15, octobre 2001.
- ¹⁹ Merzenich, M. Change minds for the better, *The Journal on Active Aging*, pages 22 à 30, 2005.
- ²⁰ Dana Alliance for Brain Initiatives. Staying Sharp: Learning Throughout Life.

²¹ Conseil consultatif national sur le troisième âge. Écrits en gérontologie, Les aînés et la technologie.

²² Gordon, T. Tuition-waiver policies for older learners in university courses: Past practices, current developments and future prospects, *The Canadian Journal of Higher Education*, 33(2), pages 57 à 80, 2003.

²³ OECD. Vieillesse et politiques de l'emploi - Canada.