

Aperçu : Principales conclusions

Rendement positif

Même si la plupart des étudiants qui poursuivent des études postsecondaires (EP) au Canada se situent dans la tranche d'âge habituelle (de 18 à 24 ans), on observe un changement encourageant dans le taux de participation des apprenants passé cet âge. De 1997 à 2002, le taux de participation des adultes âgés de 45 à 54 ans à des programmes d'apprentissage formel lié au travail a augmenté de six points de pourcentage, pour atteindre 33,8 %. De plus, le nombre moyen d'heures consacrées à l'apprentissage lié au travail par les personnes de 55 à 64 ans a plus que doublé.

Le gain de popularité du Régime d'encouragement à l'éducation permanente (REEP) offert par le gouvernement fédéral constitue une preuve de plus de l'intérêt des Canadiens d'un certain âge pour les études postsecondaires. L'augmentation du nombre de retraités non imposables d'un REER au cours des trois années qui ont suivi le début du programme démontre que les Canadiens souhaitent poursuivre leur apprentissage au delà de l'âge auquel se déroule généralement la scolarisation. Le nombre de retraités ainsi que le total des montants retirés ont tous deux augmenté de 2001 à 2004.

Les aînés du Canada seront bientôt les aînés les plus instruits de l'histoire du pays. Comme la participation à l'apprentissage chez les adultes est étroitement liée au niveau de scolarité, on peut s'attendre à ce que celle des aînés augmente au cours de la prochaine décennie. Ce groupe d'âge représente un nouveau marché au vaste potentiel pour les établissements postsecondaires du Canada.

Tendances troublantes

L'évolution technologique rapide, les pressions liées à la concurrence mondiale et les nouveaux systèmes de travail exigent des travailleurs qu'ils soient plus polyvalents et donc

plus habiles à résoudre des problèmes, à communiquer efficacement, à prendre des décisions, à travailler en équipe et à faire preuve de leadership, d'initiative et d'adaptabilité. Bien que la population canadienne en âge de travailler soit plus instruite que jamais, de nombreux employeurs affirment que leurs employés manquent de ces indispensables compétences d'ordre général qui sont si désirables dans le contexte économique en constante évolution qui est le nôtre.

Pour assurer la productivité et à la compétitivité futures du Canada, il sera essentiel que les Canadiens sachent apprendre à appliquer de nouvelles compétences leur vie durant. Les établissements postsecondaires jouent un rôle important pour doter les travailleurs de nouvelles compétences et de nouveaux outils en période de ralentissement économique, mais les cours et programmes doivent également répondre aux besoins du marché du travail. Pour cela, le secteur de l'enseignement postsecondaire et le monde des affaires doivent communiquer de façon constante et efficace, et des travaux de recherche fructueux doivent également être menés de façon ininterrompue. Par ailleurs, le mode de vie et l'attitude des apprenants adultes ne sont pas les mêmes que chez les étudiants de 18 à 24 ans. Il faut en tenir compte si l'on souhaite stimuler la participation des adultes aux études postsecondaires.

Les Canadiens en âge de travailler ont participé à plus de huit millions d'activités éducatives et de formation, et ce, en dehors des établissements postsecondaires. Cela représente un vaste marché inexploité pour les établissements postsecondaires du Canada et une occasion manquée de mieux arrimer ceux-ci au marché du travail canadien.

Les motifs financiers et l'équilibre des responsabilités professionnelles et familiales sont les raisons les plus souvent citées par les adultes ayant interrompu leurs études ou leur formation. Les établissements postsecondaires doivent s'adapter aux habitudes de vie caractéristiques de la population adulte afin de répondre à ses besoins en matière d'apprentissage.

Le présent chapitre explique comment les établissements postsecondaires ainsi que les cours et les programmes de niveau postsecondaire soutiennent l'apprentissage tout au long de la vie au Canada. Les rapports de 2006 et de 2007 du Conseil canadien sur l'apprentissage (CCA) sur l'enseignement postsecondaire (EP) présentent des renseignements d'ordre général sur l'apprentissage tout au long de la vie, notamment l'apprentissage en milieu de travail et la formation liée au travail (qui se produisent à l'extérieur du secteur de l'EP).

Deux des cinq centres du savoir du CCA, soit le Centre du savoir sur l'apprentissage chez les adultes et le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail, explorent les différents aspects de l'apprentissage chez les adultes au Canada. On leur doit des articles destinés à la série Carnet du savoir du CCA. Ainsi :

« Le plus grand défi économique au Canada : favoriser l'apprentissage en milieu de travail » souligne qu'au Canada, la formation non formelle liée au travail est loin d'être aussi répandue que dans d'autres pays de l'OCDE. Qui plus est, les taux de formation liée au travail bénéficiant du soutien de l'employeur stagnent depuis quelques années. Combinée à la pénurie de main-d'œuvre imminente, cette situation est préoccupante.

« La formation en milieu de travail peut-elle créer des employés en meilleure santé? » décrit et analyse des programmes novateurs de santé et sécurité en milieu de travail mis en œuvre dans 12 entreprises canadiennes de toutes tailles appartenant à divers secteurs. Ces programmes d'apprentissage sur le bien-être visent à réduire l'absentéisme des employés et à accroître la satisfaction liée au travail.

D'autres articles du Carnet du savoir sont accessibles à www.ccl-cca.ca/Carnetdusavoir.

L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE ET LES ÉTUDES POSTSECONDAIRES

Introduction

Le concept d'apprentissage tout au long de la vie reconnaît que la vitesse et les besoins d'apprentissage des personnes varient tout au long de leur vie, depuis la petite enfance jusqu'au troisième âge. Des organismes internationaux comme l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) encouragent depuis longtemps l'adoption du concept d'apprentissage tout au long de la vie comme principe organisationnel dans le secteur de l'éducation. Ce concept s'écarte de l'idée qu'on se fait traditionnellement de l'apprentissage, à savoir qu'une personne a terminé son apprentissage une fois sa scolarité terminée, pour passer à une vision plus globale de l'apprentissage comme processus se poursuivant tout au long de la vie¹. Les établissements postsecondaires jouent un rôle important dans la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie et dans la satisfaction des besoins en matière d'apprentissage de la population adulte.

Les changements démographiques, les pressions exercées par une concurrence mondiale de plus en plus vive et les progrès technologiques rapides récents transforment la façon dont les Canadiens vivent, travaillent et planifient leur avenir. Un niveau de scolarité élevé profite tant aux personnes qu'aux communautés : plus celui-ci augmente, plus la santé, la satisfaction vis-à-vis de la vie, le travail bénévole, les dons, la stabilité d'emploi et le revenu augmentent. Les adultes peuvent jouir de ces avantages tout au long de leur vie en continuant d'apprendre.

D'un point de vue économique, pendant que la demande de certaines compétences augmente ou diminue en réponse aux changements sur le marché du travail, l'apprentissage tout au long de la vie favorise l'acquisition de nouveaux outils par les travailleurs et permet aux personnes de maximiser leur potentiel au cours de leur vie active. Comme l'observait l'OCDE en 2007, « les entreprises doivent composer avec un marché instable ainsi que des cycles de vie du produit plus courts ». La durée de conservation des compétences diminue, ce qui rend nécessaires la mise à jour et le renouvellement continus de ces compétences². Il est manifeste que les avantages de la participation des adultes à l'apprentissage pour les Canadiens et leur pays sont de taille.

L'exposé budgétaire fédéral de 2006, *Avantage Canada*, mettait en lumière l'importance des établissements postsecondaires dans la constitution et le maintien d'un système économique et social dynamique pour le pays. Il soulignait aussi la nécessité pour les établissements postsecondaires de répondre aux exigences en matière d'apprentissage propres aux apprenants adultes :

Les collèges et les universités du Canada doivent adopter une perspective d'avenir et faire en sorte qu'eux et le Canada se positionnent en vue d'une réussite à long terme. Ils doivent continuer de s'adapter à l'évolution des compétences requises et aux progrès technologiques tout en contribuant à répondre aux besoins des apprenants adultes³.

Afin que le concept d'apprentissage tout au long de la vie progresse au sein du système d'apprentissage canadien, il faudra que les établissements postsecondaires et la population en général considèrent l'apprentissage dans les établissements postsecondaires comme plus qu'une activité destinée aux jeunes. Il faudra passer de l'idée d'une scolarisation circonscrite dans le temps à une reconnaissance des études postsecondaires comme occasion de se réaliser tout au long de sa vie, que ce soit, notamment, pour des motifs liés au travail ou par intérêt personnel.

Les types d'apprentissage chez les adultes

L'apprentissage peut se faire par divers moyens tout au long de l'âge adulte. En 2000, Eraut a décrit une classification des activités d'apprentissage en trois types, tous susceptibles de s'appliquer au concept d'apprentissage tout au long de la vie⁴.

L'apprentissage formel : Apprentissage généralement dispensé dans un établissement d'enseignement ou de formation, et ce, dans un contexte structuré sur les plans des objectifs d'apprentissage, du temps d'apprentissage et du soutien à l'apprentissage, et qui mène à un titre de compétence. Du point de vue de l'apprenant, l'apprentissage formel est voulu. Au Canada, parmi les programmes d'apprentissage formel, on compte les programmes d'achèvement des études secondaires, les programmes d'apprentissage enregistré, les programmes de métier et de formation professionnelle, les programmes de formation collégiale et les programmes universitaires qui mènent à un certificat, à un diplôme ou à un grade universitaire. Tout cours individuel qui peut mener à l'attribution de crédits dans le cadre de l'un de ces programmes est considéré comme un apprentissage formel.

L'apprentissage non formel : Apprentissage qui ne se déroule pas dans un établissement d'enseignement ou de formation et qui ne conduit généralement pas à un titre de compétence. Ces activités sont néanmoins structurées sur les plans des objectifs d'apprentissage, du temps d'apprentissage et du soutien à l'apprentissage. Du point de vue de l'apprenant, l'apprentissage non formel est voulu. Au Canada, l'apprentissage non formel couvre les séminaires, les ateliers et les conférences auxquels une personne participe à des fins de formation ainsi que les cours suivis pour d'autres raisons que l'obtention de crédits dans le cadre d'un programme.

L'apprentissage informel : Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Cet apprentissage n'est pas structuré sur les plans des objectifs, du temps qui y est consacré et du soutien et il ne débouche généralement pas sur un titre de compétence. L'apprentissage informel peut être voulu, mais, dans la plupart des cas, il ne l'est pas (il est fortuit ou aléatoire).

Le présent chapitre se penche sur les programmes et les cours de niveau postsecondaire, soit l'éducation formelle, dans le contexte d'un processus d'apprentissage tout au long de la vie. Les sections du présent chapitre portent sur les éléments suivants :

- les retraits effectués dans le cadre du Régime d'encouragement à l'éducation permanente du Canada;
- la participation des adultes à l'apprentissage postsecondaire;
- les aînés et les études postsecondaires;
- la littératie et les études postsecondaires au Canada;
- les établissements postsecondaires comme partenaires pour l'apprentissage en milieu de travail;
- les établissements postsecondaires : doter la population active de nouvelles compétences;
- le résumé : Possibilités et orientations futures.

Les établissements postsecondaires et la participation des adultes à l'apprentissage formel

Au Canada, la collecte et l'analyse des données sur l'apprentissage ainsi que le langage utilisé dans l'élaboration des politiques relatives à l'apprentissage sont d'abord axés sur les jeunes apprenants. Bien que la plupart des étudiants canadiens de niveau postsecondaire se situent dans la tranche d'âge de 18 à 24 ans, le Canada doit examiner le taux de participation à l'éducation des apprenants plus âgés, particulièrement aux études postsecondaires, s'il veut progresser sur le plan de l'apprentissage tout au long de la vie.

Retraits effectués dans le cadre du REEP

Le nombre de retraits effectués dans le cadre du Régime d'encouragement à l'éducation permanente (REEP) démontre l'intérêt croissant des adultes ayant passé l'âge typique de scolarisation formelle pour l'enseignement postsecondaire (EP). Le REEP a été créé au tournant du millénaire pour encourager les adultes à prendre part à l'éducation formelle. Il permet à ceux qui ont investi dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) d'effectuer des retraits annuels pour payer leurs propres études ou celles d'un conjoint dans un établissement scolaire reconnu figurant dans la liste des établissements du Programme canadien de prêts aux étudiants de Ressources humaines et Développement des compétences Canada*.

Le REEP semble de plus en plus populaire. En 2002, 11 000 personnes ont retiré de l'argent dans le cadre du REEP. En 2004, ce chiffre s'est élevé à 12 300, soit une hausse de 12,1 %, et le montant total des retraits est passé de 60 à 71 millions de dollars, soit une augmentation de 17,5 %. Comme la plupart des gens qui investissent dans un REER font également partie de la population active, la surveillance des retraits effectués dans le cadre du programme donne une nouvelle indication du degré de participation des adultes à l'apprentissage dans les établissements postsecondaires du Canada.

Tableau 3.1
Régime d'encouragement à l'éducation permanente, participants et retraits, Canada, de 2002 à 2004

Année	Nombre de participants	Montant total des retraits d'un REER	Montant moyen par retrait
(milliers)			
2002	11 030	60 359 \$	5 472 \$
2003	12 100	67 670 \$	5 593 \$
2004	12 370	70 916 \$	5 733 \$

Sources : Collin, Chantal et Kevin Kerr. *Investissements fédéraux récents dans l'éducation postsecondaire et la formation*, Bibliothèque du Parlement, Ottawa, septembre 2006; Agence du revenu du Canada (données non publiées).

Participation à l'apprentissage de la population en âge de travailler

En 2002, un peu plus du tiers (34,7 %) des adultes actifs âgés de 25 à 64 ans, ont suivi des cours ou participé à une formation liée au travail, soit une augmentation de six points de pourcentage par rapport au taux de participation de 29 % de 1997⁵. Au total, en 2002, les adultes ont participé à plus de 9 millions d'activités éducatives ou de formations (voir le tableau 3.3). Plus de 1,4 million de participants ont entrepris des activités éducatives considérées comme un apprentissage formel (voir l'encadré intitulé « Les types d'apprentissage chez les adultes » à la page précédente pour obtenir une définition de l'apprentissage formel).

Tableau 3.2
Participation à un programme d'enseignement ou de formation lié à l'emploi, population âgée de 25 à 64 ans, Canada, 2002

	Nombre	%
Nombre de participants à des programmes d'enseignement liés à l'emploi^a	5 179 961	100
Nombre de participants à des programmes	1 419 447	27,4
Programmes seulement	938 489	18,1
Programmes et cours	480 958	9,3

a Cette donnée représente le nombre pondéré de participants, dont le nombre dépasse 4,8 millions car certains se sont inscrits à plus d'une activité.

Source : Peters, Valerie. *Travail et formation : premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*, tableau 3, Statistique Canada, no 81-595-MIF2004015 au catalogue, Ottawa, 2004.

En 2002, tous les types d'établissements d'enseignement publics au Canada offraient des programmes et des cours de formation liée au travail aux apprenants adultes âgés de 25 à 64 ans. Au total, plus d'un million d'activités, soit 11,5 % de toutes les activités d'apprentissage liées au travail entreprises par des adultes en 2002, se sont déroulées dans un des établissements d'enseignement publics du Canada : la majorité dans une université (5,5 %) et ensuite dans les collèges et les cégeps (3,8 %). Les 2,2 % restants des activités d'apprentissage se sont déroulés dans une école de formation professionnelle ou de métier ou encore une école secondaire.

* Ces retraits ne compromettent pas les reports d'impôt déjà enregistrés en vertu du REER, bien que le montant retiré doive être reversé avant un certain délai.

Tableau 3.3
Enseignement lié à l'emploi assuré par les établissements d'enseignement publics, population âgée de 25 à 64 ans, Canada, 2002

	Nombre	%
Nombre d'activités d'enseignement ou de formation liées à l'emploi	9 035 305	100
Nombre d'activités données par des établissements d'enseignement publics	1 039 135	11,5
Université ou collège universitaire	495 265	5,5
Collège communautaire ou cégep	343 070	3,8
École de métiers ou de formation professionnelle, école secondaire ou institut de technologie subventionné par l'État, école secondaire pour adultes	200 800	2,2

Source : Peters, Valerie. *Travail et formation : premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*, tableau 5, Statistique Canada, no 81-595-MIF au catalogue – no 015, Ottawa, 2004.

Les données de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EEFA) de 2003 de Statistique Canada indiquent aussi une augmentation de la participation des travailleurs plus âgés à des activités d'apprentissage, qu'elles soient formelles ou non formelles, organisées par des fournisseurs provenant à la fois des secteurs public et privé (comme les employeurs). En 2002, le tiers

L'Indice composite de l'apprentissage du CCA, l'apprentissage tout au long de la vie et les communautés

À l'aide de la structure et du cadre de l'Indice composite de l'apprentissage (ICA), les villes et les régions peuvent mesurer les répercussions de leurs stratégies et de leurs politiques d'apprentissage sur leurs communautés. Le CCA utilise le cadre conceptuel de l'ICA comme principe organisationnel dans ses discussions avec les communautés afin de les aider à prendre des décisions fondées sur des éléments objectifs susceptibles de favoriser et de promouvoir une culture de l'apprentissage à l'échelle locale.

Le CCA reprend la définition que donne Ron Faris des communautés d'apprentissage, soit :

« (...) des quartiers, des villages, des villes ou des régions qui recourent explicitement à l'apprentissage tout au long de la vie comme principe organisationnel et objectif socioculturel visant à promouvoir la collaboration entre les secteurs civique, économique, public, bénévole et éducatif, afin d'améliorer les conditions sociales, économiques et environnementales sur une base durable et ouverte. »

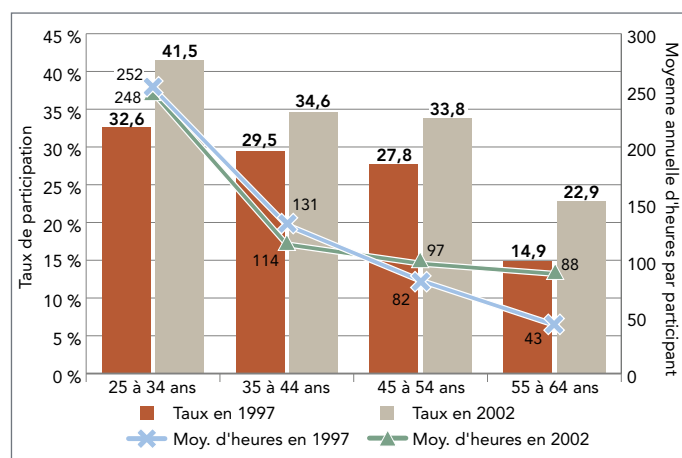
—Ron Faris, *Learning Communities: Webs of Life, Literacy and Learning*, présentation lors d'un colloque sur les communautés d'apprentissage ayant eu lieu à Halifax en octobre 2007.

Vous trouverez plus d'information sur les communautés d'apprentissage et l'ICA à www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/CLI/LearningCommunities.htm?Language=FR.

des travailleurs actifs de 35 à 54 ans ont suivi des cours ou pris part à des activités de formation liée au travail. Chez ceux de 45 à 54 ans, on a observé une hausse de six points de pourcentage de la participation depuis 1997. Il est à noter que l'augmentation de la participation la plus importante s'observe chez les travailleurs de 55 à 64 ans, passant de 14,9 % en 1997 à 22,9 % en 2002.

Le nombre d'heures consacrées à la formation par la population active plus âgée a également augmenté. En 1997, les travailleurs de 45 à 54 ans ayant suivi une formation y avaient consacré en moyenne environ 82 heures. En 2002, ce chiffre s'élevait à 97 heures. Là encore, les travailleurs les plus âgés, soit ceux de 55 à 64 ans, montrent la hausse la plus marquée : le temps qu'ils ont consacré à leur formation a plus que doublé, passant de 43 heures en 1997 à 88 heures en 2002.

Figure 3.1
Taux de participation et moyenne annuelle d'heures consacrées à un programme formel de formation liée à l'emploi, par participant, en fonction de l'âge, 1997 et 2002



Source : Peters, Valerie. *Travail et formation : premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*, Statistique Canada, no 81-595-MIF2004015 au catalogue, Ottawa, 2004.

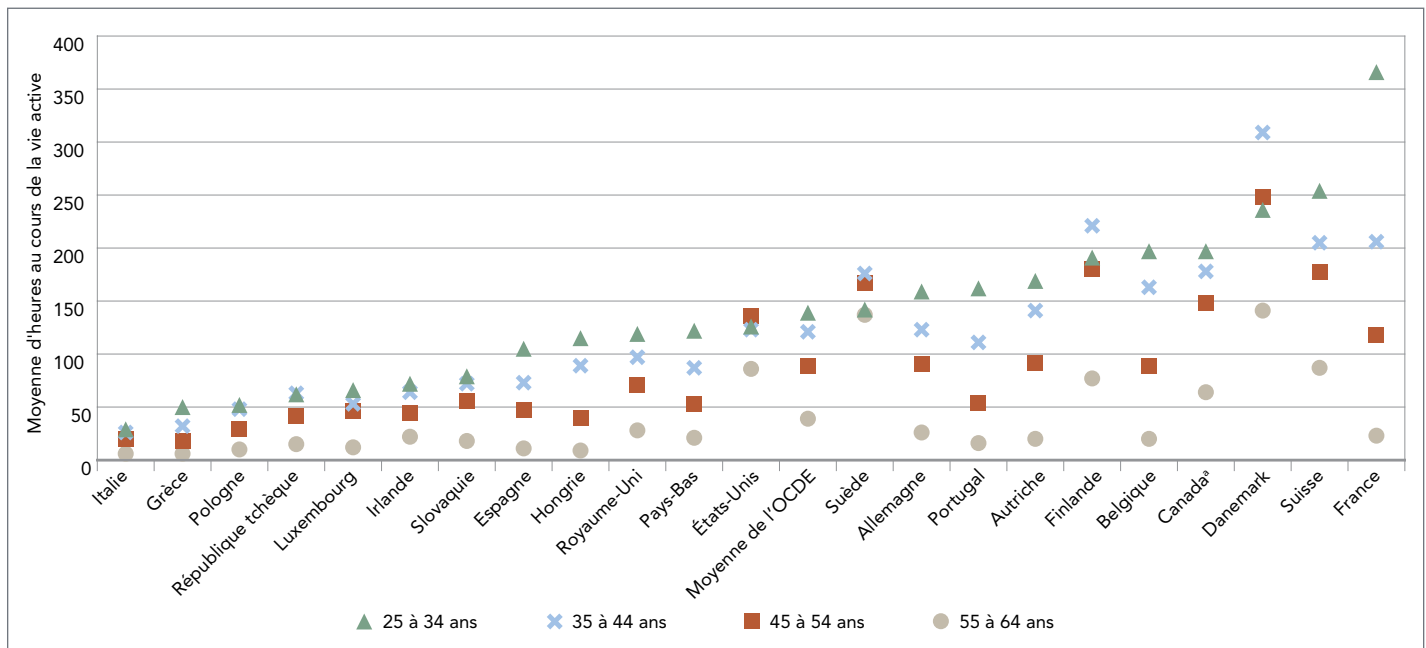
Remarque : Les programmes formels de formation liés à l'emploi compris dans l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes comprennent les programmes, ateliers, séminaires, conférences et cours suivis par le participant (menant ou non à l'obtention de crédits).

Les travailleurs canadiens de 25 à 64 ans se sont classés au septième rang parmi une liste de 22 pays de l'OCDE pour la participation des adultes à des études ou une formation non formelle liée au travail. Le taux de participation canadien de 25 % est supérieur à la moyenne de 18 % des pays de l'OCDE, mais inférieur à celui d'autres pays industrialisés comme la Suède (40 %), le Danemark (39 %), les États-Unis (37 %) et le Royaume-Uni (27 %)⁶.

La publication de l'OCDE *Regards sur l'éducation 2007*⁷ compare la performance de 22 pays en ce qui concerne le nombre d'heures qui devraient être consacrées par les adultes à des études ou à une formation non formelle liée au travail au cours de leur vie active (de 25 à 64 ans). Même si les données se concentrent sur les activités éducatives non formelles qui ne se déroulent généralement pas dans un établissement postsecondaire, elles suggèrent que le nombre d'heures consacrées par les adultes canadiens à l'apprentissage lié

Figure 3.2

Nombre d'heures consacrées à des activités d'enseignement ou de formation non formelles liées à l'emploi, population de 25 à 64 ans (groupe d'âge sélectionné), pays de l'OCDE, 2003



Source : OCDE. *Regards sur l'éducation 2006 : les indicateurs de l'OCDE*, tableau C5.1b, Paris, 2007. Voir l'annexe 3 pour les notes. www.oecd.org/edu/eag2007.

* Année de référence : 2002.

Remarque : Pays classés par ordre croissant en fonction des heures consacrées à des activités d'enseignement ou de formation liées à l'emploi non formelles, population âgée de 25 à 34 ans.

au travail est important en comparaison de celui d'autres pays.

Les Canadiens âgés de 55 à 64 ans se sont classés au sixième rang, avec un nombre d'heures prévu de 64, bien en deçà des 150 heures environ que consacrent aux mêmes activités, selon les prévisions, les adultes du même âge au Danemark et en Suède. Les Canadiens de 35 à 44 ans sont également arrivés sixièmes, avec 178 heures. Ici aussi, le Danemark s'est démarqué avec 309 heures.

Pourquoi les adultes effectuent-ils des études postsecondaires liées au travail?

L'analyse de l'EEFA de 2003 montre qu'à mesure que les adultes vieillissent et qu'ils acquièrent de l'expérience sur le marché du travail, leurs raisons de participer à des activités éducatives formelles liées au travail changent. Comme il fallait s'y attendre, les travailleurs de 25 à 34 ans ont plus tendance que les autres à entreprendre des études postsecondaires pour trouver du travail ou changer d'emploi, 62,1 %, contre 42,4 % chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans. Le groupe des jeunes travailleurs est également plus susceptible d'effectuer des études postsecondaires pour accroître ses revenus (48,5 %) que les autres travailleurs plus expérimentés (33,8 % chez les 45 à 54 ans). En revanche, le nombre de travailleurs participant à des études postsecondaires pour améliorer leur performance au travail augmente avec l'âge : la plus grande proportion a été observée chez les plus âgés (de 45 à 54 ans), c'est-à-dire ceux qui possèdent le plus d'expérience professionnelle et présentent les revenus relatifs les plus élevés.

Tableau 3.4
Raisons d'entreprendre un programme d'études postsecondaires, par groupes d'âge, population âgée de 25 à 54 ans, Canada, 2002

	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	Groupe complet (25 à 54 ans)
Augmentation du revenu	48,5	37,5	33,8	43
Maintien en poste	9,5	11,7	14,4	10,9
Promotion	18,2	18,8	20	18,7
Amélioration du rendement	43,5	52,5	55,7	48,1
Entreprise autonome	20,9	11,4	6,8	15,8
Nouvel emploi	62,1	41,4	42,4	52,6
Autre	11,8	13,1	14,9	12,7

Source : Myers, Karen et Patrice de Broucker. *Les trop nombreux laissés-pour-compte du système d'éducation et de formation des adultes au Canada*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, rapport de recherche W34, Ottawa, 2006. Calculs de Myers et de Broucker.

Obstacles à la participation

En 2002, environ 28 % des adultes actifs ont indiqué qu'ils voulaient étudier ou prendre part à des activités de formation, mais qu'ils ne le pouvaient pas⁸. Comme les jeunes apprenants, les adultes doivent surmonter un certain nombre d'obstacles pour suivre les cours ou la formation dont ils pensent avoir besoin.

La plupart des adultes, qu'ils aient ou non étudié ou participé à une activité de formation en 2002, ont cité au premier chef les obstacles d'ordre financier. Cette réponse est revenue un peu plus souvent chez les travailleurs qui n'ont pas étudié ou participé à des activités de formation cette année-là. Par ailleurs, les travailleurs ayant étudié ou participé à une activité de formation en 2002 sont plus nombreux que les autres travailleurs à affirmer que leurs responsabilités professionnelles les empêchaient de poursuivre leurs études. Les deux groupes ont également cité les responsabilités familiales et l'incompatibilité de leur horaire avec celui des cours parmi les obstacles auxquels ils ont dû faire face. Le pourcentage de répondants ayant cité les obstacles liés à la charge de travail, aux responsabilités familiales et à l'incompatibilité d'horaire, soit de 25 % à 45 % d'entre eux, met en lumière le difficile équilibre entre le travail, la famille et l'éducation ou la formation que les adultes croient devoir trouver afin de répondre à leurs besoins d'apprentissage inassouvis.

Participation des aînés

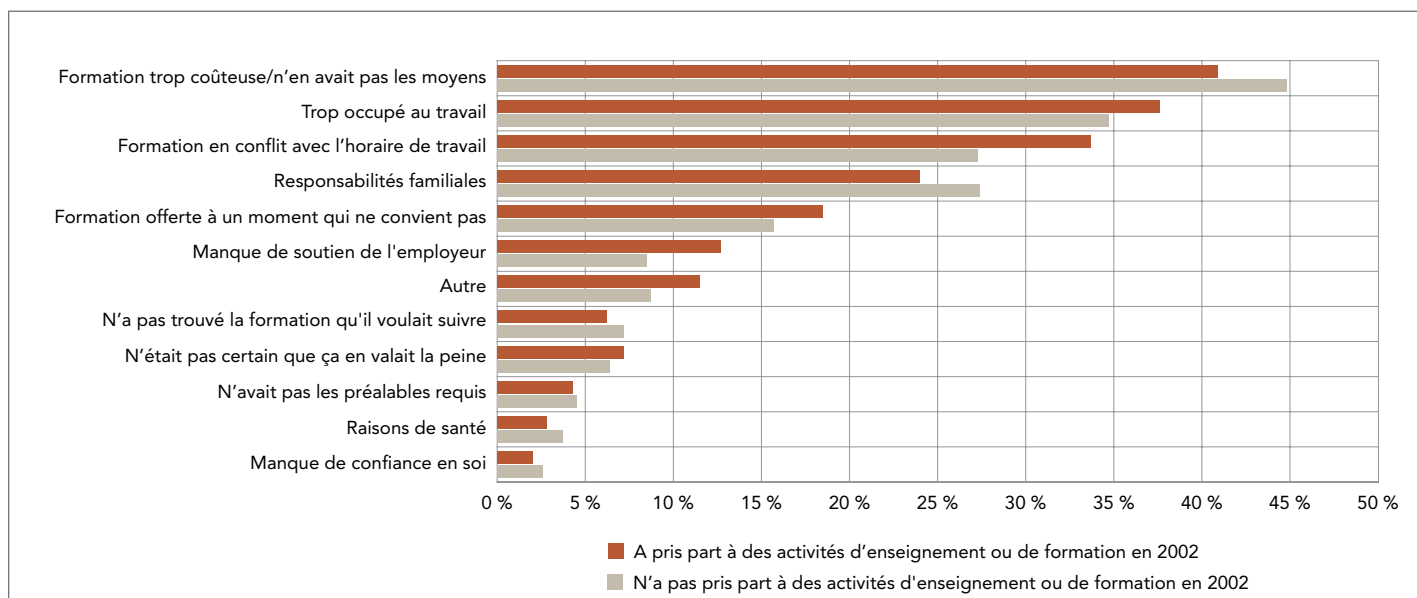
Les *baby-boomers* canadiens seront le groupe d'aînés le plus instruit que le pays n'ait jamais connu. De nombreuses études ont montré une forte relation entre le niveau de scolarité et la participation aux activités d'enseignement et de formation tout au long de la vie⁹. Les aînés canadiens qui ont dépassé l'âge où le travail et la famille accaparent un temps et une part du budget considérables ont beaucoup plus d'occasions de participer à des activités d'apprentissage.

Un sondage effectué par le Réseau canadien pour l'apprentissage au troisième âge¹⁰ a révélé que plus de 60 000 adultes canadiens de plus de 65 ans participaient activement à des programmes d'apprentissage tout au long de la vie. De multiples collèges, universités et autres établissements d'enseignement du Canada répondent aux besoins d'apprentissage de la population grandissante de personnes âgées en offrant des cours, des séminaires, des visites éducatives et des ateliers crédités ou non¹¹.

La littératie et l'EP au Canada

Au Canada, les niveaux de littératie et leur érosion représentent des enjeux pressants. En 2003, plus de 1,6 million de Canadiens de 16 à 25 ans, soit 37,8 % des jeunes adultes canadiens, se débrouillaient avec un niveau de littératie en matière de compréhension de textes suivis inférieur au troisième niveau (*voir le chapitre 1,*

Figure 3.3
Obstacles à la poursuite d'études ou d'une formation, population de 25 à 64 ans, Canada, 2002



Source : Peters, Valerie. *Travail et formation : premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*, tableau A.7b, Statistique Canada, no 81-595-MIF2004015 au catalogue, Ottawa, 2004.

« *De l'accès à la réussite* »). Les niveaux de littératie baissent aussi avec l'âge¹². Avec le vieillissement attendu de la population canadienne, le niveau de littératie de la population en général devrait donc descendre au cours des deux prochaines décennies. À noter en particulier que l'on s'attend à une augmentation de la proportion de la population qui effectuera des études postsecondaires sans avoir atteint le troisième niveau de littératie en matière de compréhension de textes suivis d'ici 2031. En 2006, la proportion des diplômés universitaires sous le troisième niveau de littératie était de 20 %. D'ici 2031, elle devrait s'élever à 24 %, soit presque le quart des diplômés. Chez les adultes ayant effectué des études postsecondaires ailleurs qu'à l'université, la proportion passera de 38 % à 45 % (voir le tableau 7.7 du chapitre 7, *Une main-d'œuvre compétente et polyvalente*).

Un niveau de scolarité élevé ne permet pas à lui seul de profiter des avantages sociaux et économiques de l'apprentissage ou de répondre aux besoins changeants du marché du travail. La littératie est essentielle pour comprendre la société, y participer et s'y investir pleinement. Les établissements postsecondaires ont d'amples occasions d'intervenir sur ce plan. De nombreux collèges et cégeps ont déjà mis sur pied des programmes de mise à niveau des compétences et de transition ou des programmes précisément consacrés à la littératie pour aider les personnes ressentant le besoin d'améliorer leurs capacités en la matière. Fait à noter, en fréquentant le collège ou le cégep dans le contexte de leur programme d'EP, les adultes s'acclimatent au milieu de l'EP, ce qui peut les inciter à poursuivre dans la même voie. Les activités d'évaluation et de reconnaissance des acquis aident les adultes canadiens à se percevoir comme des apprenants et encouragent leur participation accrue au sein de la population active¹³.

Le fait qu'une population du troisième âge instruite ait davantage tendance à rechercher les occasions d'apprentissage pourrait constituer un facteur important de maintien d'un niveau de littératie maximal au sein de la population vieillissante. Pour apprendre, particulièrement dans le contexte de l'EP, il faut mettre à profit un certain niveau de littératie. La participation des adultes à la retraite à l'apprentissage de niveau postsecondaire améliore leur qualité de vie et peut fort bien contribuer à arrêter ou à retarder l'érosion du niveau de littératie.

Les établissements postsecondaires comme partenaires pour l'apprentissage en milieu de travail

De plus en plus, les employeurs et les entreprises recherchent des travailleurs qui possèdent un éventail de capacités raffinées. Les travailleurs hautement qualifiés sont prisés en raison de leur capacité d'adaptation aux changements touchant le marché du travail. La demande de tels travailleurs devrait s'accroître, puisque les employeurs s'efforcent de développer des créneaux, de raffiner les besoins de leur entreprise, d'améliorer leur capacité à innover et de remplacer les employés prêts à prendre leur retraite.

Bien que les Canadiens soient plus instruits que jamais, les employeurs relèvent des lacunes importantes dans les compétences de leurs travailleurs. Les chefs d'entreprise et les employeurs cherchent des

employés qui possèdent une gamme de capacités allant au-delà des aptitudes de base exigées par leur emploi. Citons notamment la capacité de prendre des décisions, de travailler en équipe, de résoudre des problèmes, de se motiver, de gérer l'information, de manier les chiffres et de bien communiquer.

« [...] la capacité et le désir d'apprendre sont également très prisés sur le marché du travail actuel en raison de la rapidité des changements observés dans pratiquement tous les milieux [...]. Toutefois, selon une récente étude menée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, seuls 47 % des employeurs se disent satisfaits des compétences des diplômés du secondaire, cette proportion atteignant tout juste 65 % dans le cas des titulaires de diplômes d'études collégiales et 64 % dans celui des diplômés universitaires¹⁴. »

Le personnel enseignant des établissements postsecondaires possède déjà les connaissances et l'expérience requises pour concevoir, présenter et diriger les activités d'apprentissage. Il pourrait être orienté vers la création de cours qui combleraient les lacunes d'ordre général sur le plan des compétences. Cependant, pour élaborer un contenu qui satisfasse aux besoins du marché du travail, les entreprises et les établissements postsecondaires devraient travailler en étroite collaboration. Tandis que les employeurs et les entreprises cernent les besoins d'apprentissage liés au marché du travail, les professionnels de l'enseignement postsecondaire peuvent élaborer des méthodes pédagogiques novatrices et du contenu pertinent. Un tel travail de collaboration serait bénéfique pour les deux parties. Les établissements postsecondaires jouiraient d'une nouvelle source de revenus tout en s'assurant que le contenu des cours demeure pertinent eu égard aux besoins et aux exigences du marché du travail.

Les collèges sont particulièrement enclins à travailler en partenariat avec les entreprises. En fait, l'énoncé de mission de l'Association des collèges communautaires du Canada (voir le chapitre 8, « *L'assurance de la qualité dans le secteur de l'EP* ») encourage ce type de collaboration. Le *Nova Scotia Community College* (NSCC) fournit, pour ne citer que celui-là, un exemple de collaboration entre collège et entreprise. Le NSCC a conçu un programme de deux ans menant à l'obtention d'un diplôme afin de combler les besoins en compétences et en main-d'œuvre d'une entreprise locale, Dexter Construction. L'entreprise traversait une période de croissance et adoptait de nouvelles technologies tout en étant aux prises avec une pénurie de compétences et un manque de candidats qualifiés. Voici quelles étaient les principales caractéristiques du partenariat :

- combinaison d'apprentissage en classe, d'expérience pratique et de travail rémunéré;
- emploi garanti à l'obtention du diplôme et remboursement des frais de scolarité de ceux qui restent au service de l'entreprise;
- fort soutien de la haute direction envers l'initiative et acceptation du personnel d'encadrement;
- utilisation de documents de formation pertinents et conception du programme de formation axée sur la souplesse;
- avantages démontrables autant pour l'entreprise que pour les étudiants¹⁵.

Les établissements postsecondaires : Doter la population active de nouvelles compétences

Les établissements postsecondaires permettent aux travailleurs de renouveler leurs compétences ou leurs outils pour répondre aux nouvelles exigences du marché du travail, particulièrement lorsqu'un secteur donné est touché par de nombreuses pertes d'emploi, comme ce fut le cas récemment dans le secteur manufacturier. Pour cela, un certain nombre de facteurs sont toutefois essentiels. Les établissements postsecondaires doivent offrir de l'information et des programmes dans des domaines où l'on observe ou prévoit des pénuries d'employés. Pour demeurer au fait des changements sur le marché du travail et les prévoir, des travaux considérables de recherche et d'analyse sont nécessaires, et des réseaux efficaces de communication entre le marché du travail et les établissements postsecondaires doivent être en place. Cette information doit ensuite être transmise aux adultes susceptibles de poursuivre leurs études.

Pour les établissements postsecondaires, la diversité des apprenants adultes constitue un défi, comme l'explique Craig Weidemann, vice recteur aux communications à l'Université d'État de Pennsylvanie.

« Le réel défi dans le cas des adultes réside dans leur grande diversité. [...] Il est difficile d'offrir des services de formation à des gens aux bagages aussi variés : une personne occupant le poste de vice président au sein d'une banque peut suivre chez nous un programme menant à l'obtention d'un titre de compé-

tences et croiser sur le campus un diplômé du secondaire qui n'a aucune formation postsecondaire. Nous cherchons des moyens de bien servir cette clientèle extrêmement diversifiée¹⁶. »

Du point de vue des étudiants, les obstacles à l'apprentissage chez les adultes décrits précédemment dans le présent chapitre doivent faire l'objet de mesures efficaces. Plus précisément, les programmes de soutien financier doivent tenir compte des besoins propres aux adultes. Certains d'entre eux ne peuvent étudier qu'à temps partiel en raison de responsabilités familiales ou de la nécessité de travailler à temps partiel, et leurs besoins financiers sont parfois plus importants que ceux de leurs collègues plus jeunes. Par ailleurs, les adultes doivent juger possible de poursuivre des études postsecondaires après l'âge de 25 ans. Il faut aussi juguler leurs préoccupations sur le plan interpersonnel, par exemple, la question de l'intégration à un groupe plus jeune¹⁷.

Les ministères responsables de l'éducation et de la formation au Canada diffusent de plus en plus d'information à l'intention des apprenants adultes et font en sorte que les occasions d'apprentissage leur soient de plus en plus accessibles (p. ex., le programme Deuxième carrière du ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario)*. L'acquisition de nouveaux outils demeure toutefois un processus très complexe qui nécessite des communications éclairées et efficaces entre le marché du travail, les établissements postsecondaires et les apprenants adultes, de même que des programmes de soutien qui répondent aux besoins uniques de ces derniers.

Résumé : Possibilités et orientations futures

Les renseignements sur les retraits dans le cadre du REEP et la participation de la population en âge de travailler et des aînés aux activités d'apprentissage suggèrent que, peu importe si oui ou non le concept d'apprentissage tout au long de la vie s'est fait une place dans le débat public sur l'éducation au Canada, cet apprentissage devient de plus en plus populaire. On pourra bientôt remarquer la croissance d'une population du troisième âge instruite dans toutes les communautés du Canada, et la capacité des établissements postsecondaires à s'adapter aux besoins d'apprentissage de ce groupe soutiendra et favorisera l'adoption d'une culture d'apprentissage tout au long de la vie.

À mesure que les travailleurs vieillissent, leurs raisons de suivre des cours formels liés à leur travail changent. Les travailleurs âgés sont plus susceptibles que leurs cadets de faire des études postsecondaires dans le but d'améliorer leur rendement au travail. La participation à l'apprentissage est

importante pour l'innovation, la productivité et l'efficacité sur le marché du travail. Toutefois, le contenu que proposent généralement les cours offerts par la plupart des programmes d'EP doit être adapté. L'élaboration de contenus de cours qui reflètent les exigences du marché du travail et les besoins d'apprentissage d'apprenants expérimentés et déjà instruits exige également que les établissements postsecondaires réagissent promptement et s'adaptent.

L'éducation des adultes offerte grâce à des partenariats entre les entreprises et les établissements postsecondaires permet de veiller à ce que les connaissances acquises demeurent pertinentes et puissent être adaptées aux compétences requises sur le marché du travail. Pour cela, les établissements postsecondaires et le milieu des affaires doivent entretenir de solides et constantes communications. La formation qui vise à doter les travailleurs mis à pied de nouvelles compétences ou de nouveaux outils en période de réduction des effectifs (ce qui peut supposer une réorientation professionnelle complète) repose sur la réalisation de travaux de recherche et d'analyse pertinents et sur des communications efficaces entre le marché du travail, les établissements postsecondaires et les travail-

* Le site Web de ce programme est le www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/secondcareer/.

leurs adultes. Les particularités du mode de vie des adultes peuvent générer une combinaison d'obstacles uniques dont il faut tenir compte pour les encourager à poursuivre des études postsecondaires.

Ces derniers ont là l'occasion de résoudre le problème pressant de la littératie au Canada. Grâce à des programmes de mise à niveau des compétences et d'alphabétisation, ils peuvent élever le niveau de littératie des jeunes adultes. De plus, ouvrir les portes des établissements postsecondaires aux aînés pourrait constituer un moyen de freiner le déclin anticipé du niveau de littératie de la population en général.

Les établissements postsecondaires ont une occasion en or de promouvoir une culture d'apprentissage tout au long de la vie et ils ont beaucoup à offrir sur ce plan. Pour adapter leurs cours et leurs programmes afin de répondre aux intérêts et aux besoins d'apprenants plus âgés, par exemple en tenant compte des circonstances propres à la vie adulte, les établissements postsecondaires doivent innover. Ainsi, ils peuvent favoriser les avantages de l'éducation à l'âge adulte et permettre d'en tirer profit, ce qui est clairement dans l'intérêt fondamental du Canada et essentiel afin de maximiser les occasions d'apprentissage tout au long de la vie au pays.

Orientations futures : Un portrait international

La direction de l'Éducation de l'OCDE accorde de l'importance à l'apprentissage tout au long de la vie. Plusieurs recherches et articles axés sur les politiques en matière d'apprentissage tout au long de la vie sont publiés sur le site Web de l'OCDE (www.oecd.org). Le document *Enseignement supérieur pour la société de la connaissance* (2008), publié par l'OCDE¹⁶, contient un ensemble de stratégies et de recommandations visant à s'attaquer aux questions liées à l'apprentissage tout au long de la vie et à instaurer cette culture d'apprentissage dans ses pays membres. Voici quelques stratégies et recommandations pertinentes de l'OCDE qui s'appliquent dans le contexte canadien.

La vie, les obligations et l'expérience propres à l'âge adulte et l'apprentissage tout au long de la vie

Encourager les établissements à mieux s'adapter aux besoins des apprenants adultes.

L'OCDE a esquissé un certain nombre de moyens d'améliorer l'offre en matière d'EP pour les étudiants adultes :

- s'assurer que les étudiants adultes puissent facilement accéder à l'information, aux conseils et à l'orientation lorsqu'ils retournent aux études formelles ou que, dans certains cas, ils étudient pour la première fois dans le but d'obtenir un diplôme;
- envisager l'élaboration de conditions d'admission différentes pour les étudiants adultes, par exemple l'admission en fonction des compétences et de l'expérience acquises, plutôt qu'en fonction des titres de compétence;
- offrir des programmes plus souples, comme des programmes à temps partiel et plus de temps pour terminer les programmes, de manière à tenir compte des circonstances particulières aux apprenants ayant des responsabilités professionnelles et familiales;
- élargir l'éventail des programmes offerts afin de répondre aux besoins des étudiants adultes possédant de l'expérience sur le marché du travail.

Les exigences du marché du travail et l'apprentissage tout au long de la vie

Explorer le potentiel d'un cadre de compétences national.

Établir un cadre de compétences national qui pourrait assurer la coordination entre les exigences des employeurs, les attentes des étudiants et les programmes offerts par les établissements postsecondaires. Cette organisation formelle permettrait aux employeurs de préciser quelles compétences doivent posséder les employés et aux établissements de créer des programmes éducatifs en conséquence.

Coordonner le marché du travail et les politiques en matière d'éducation.

L'OCDE a remarqué que la faible intégration qu'on observe constamment entre enseignement supérieur (postsecondaire) et marché du travail était liée au nombre insuffisant de possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et d'options d'études offrant de la souplesse.

Encourager l'engagement des établissements dans les régions et les communautés environnantes.

Introduire des incitatifs et des mécanismes de récompense pour encourager les établissements postsecondaires à s'engager auprès des entreprises locales ainsi que dans les communautés et les régions environnantes.

- 1 Brisbois, Richard, Larry Orton et Ron Saunders. *Connecting Supply and Demand in Canada's Youth Labour Market*, Rapport de recherche des RCRPP, Ottawa, avril 2008.
- 2 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). *Systèmes de certification : Des passerelles pour apprendre à tout âge*, Paris, 2007.
- 3 Gouvernement du Canada. *Avantage Canada : Bâtir une économie forte pour les Canadiens*, Ministère des Finances, Ottawa, 2006.
- 4 Eraut, M. « Non-formal learning, implicit learning and tacit knowledge in professional work », dans F. Coffield, dir., *The Necessity of Informal Learning*, The Policy Press, Bristol, 2000, p. 32 et 33.
- 5 Peters, Valerie. *Travail et formation : premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*, Statistique Canada, no 81-595-MIF2004015 au catalogue, Ottawa, 2004.
- 6 OCDE. « Tableau C5.1a », *Regards sur l'éducation : les indicateurs de l'OCDE*, Paris, 2008.
- 7 OCDE. *Regards sur l'éducation : les indicateurs de l'OCDE*, Paris, 2007.
- 8 Peters, Valerie. *Travail et formation : premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*.
- 9 OCDE. *Au delà du discours : Politiques et pratiques de formation des adultes*, Paris, 2003, et P. Belanger et A. Tuijnman, dir., *New Patterns of Adult Learning: A Six-Country Comparative Study*, Elsevier Science inc., New York, 1997.
- 10 Conseil canadien sur l'apprentissage (CCA). « Jamais trop vieux pour apprendre : le troisième âge et l'apprentissage au Canada », *Carnet du savoir*, [en ligne], Ottawa, 22 août 2006. [Accessible à www.ccl-cca.ca.] L'année de l'enquête effectuée par le Réseau canadien pour l'apprentissage au troisième âge n'est pas disponible.
- 11 CCA. « Jamais trop vieux pour apprendre : le troisième âge et l'apprentissage au Canada ».
- 12 Willms, J. D. et T. Scott Murray. *Acquisition et perte de compétences en littératie au cours de la vie*, Statistique Canada, no 89-552-MWF au catalogue – no 16, Ottawa, 2007.
- 13 Prior Learning Assessment (PLA) Centre. *Réaliser notre potentiel : Plan d'action pour l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA) au Canada*, Halifax, octobre 2008.
- 14 CCA. « Former les apprenants pour combler les besoins de la société : Examen de la construction du savoir », *Carnet du savoir*, [en ligne], Ottawa, 6 septembre 2007. [Accessible à www.ccl-cca.ca.]
- 15 Forum sur les investissements des employeurs dans la formation en milieu de travail des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques. *The Dexter Institute of Heavy Construction: The power of partnerships*, présentation au CCA, novembre 2006. Cité dans CCA. « Le plus grand défi économique au Canada: Favoriser l'apprentissage en milieu de travail », *Carnet du savoir* [en ligne], Ottawa, 15 mars 2007. [Accessible à www.ccl-cca.ca.]
- 16 Lakin, Mary Beth et Laura Mullane. « State by State: Building Capacity in Higher Education for Adult Learners » [en ligne], CenterPoint, American Council on Education, 15 septembre 2006. [Accessible au www.acenet.edu.]
- 17 Wetzel, David. « Adults Going Back to School and Fitting In: Guidelines for Facing New Challenges and New Experiences in College » [en ligne], 26 juillet 2008. [Accessible au adult.education.suite101.com.]
- 18 Santiago, Paulo et coll. *Enseignement supérieur pour la société de la connaissance : Examen thématique de l'OCDE sur l'enseignement supérieur : Rapport de synthèse*, [en ligne], Paris, OCDE, avril 2008. [Accessible à www.oecd.org/dataoecd/20/5/40345193.pdf.]