



CPRN RCRPP

Rapport sur la Table ronde nationale sur l'apprentissage

Rapporteur :

Graham S. Lowe

Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques
et
Université de l'Alberta

Juin 2001

*Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques
250, rue Albert, suite 600
Ottawa (Ontario) K1P 6M1
<http://www.cprn.org>*

RAPPORT SUR LA TABLE RONDE NATIONALE SUR L'APPRENTISSAGE

Les 19 et 20 mars 2001, Edmonton (Alberta)

Table des matières

Introduction	1
Une vision de l'apprentissage pour le Canada	1
Points saillants des discussions de la Table ronde	2
1) Évaluation des besoins	3
2) Obstacles et possibilités	5
3) Définition des résultats	8
Principes directeurs	9
Mesures prioritaires	10
Rôles et responsabilités	11
L'avenir	12

Introduction

L'apprentissage est un projet de société qui nécessite un cadre stratégique nouveau et audacieux pour guider les actions de tous les intéressés. Voilà la principale conclusion à laquelle sont arrivés les 45 participants, qui représentaient de multiples organismes et milieux, lors de la Table ronde nationale sur l'apprentissage convoquée par les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques au nom de Développement des ressources humaines Canada. Les participants à la Table ronde ont lancé un appel en faveur de mesures de transformation immédiates sur de nombreux fronts afin de réaliser « l'apprentissage continu pour tous ».

La Table ronde avait pour objet d'ouvrir un dialogue libre sur trois grands thèmes : l'évaluation des besoins en apprentissage et en compétences, l'élimination des obstacles et l'accès aux possibilités, et la définition des résultats en matière d'apprentissage. Le document d'information a mis en lumière les principaux enjeux de ces thèmes. Les participants se sont attachés, au sein de petits groupes et lors de séances plénières, à élaborer une vision d'apprentissage pour le Canada, des principes directeurs et des recommandations visant des mesures immédiates.

L'honorable Lyle Oberg, ministre de l'Apprentissage de l'Alberta, et l'honorable Jane Stewart, ministre de Développement des ressources humaines Canada, ont lancé la Table ronde sur une note optimiste. Dans son discours, la ministre Stewart a déclaré : « Nous avons, au Canada, un système d'éducation exceptionnel et dont nous devrions être fiers. Cependant, nous ne devons pas nous reposer sur nos lauriers... il y a des choses qu'il faut changer et améliorer, et des solutions à imaginer et à mettre en œuvre, qui reflètent notre nouvelle réalité du XXI^e siècle. »

Une vision de l'apprentissage pour le Canada

Les participants ont proposé une vision de l'apprentissage pour répondre à la préoccupation, largement exprimée à la Table ronde, que le Canada n'avance pas assez vite pour accroître les possibilités d'apprentissage et éliminer les obstacles qui s'y opposent. Les auteurs de la vision ont souligné nos acquis en éducation et ont exprimé leur forte conviction que, dorénavant, l'apprentissage doit être l'affaire de toute une vie. C'est une question essentielle, non seulement pour le bien-être des individus, mais aussi pour la robustesse de la société et de l'économie. Un système d'apprentissage global comporte quatre priorités liées entre elles :

- 1) Attacher de l'importance à l'éducation universelle de la petite enfance, l'appuyer et l'incorporer dans le système d'apprentissage, pour que tous les enfants puissent acquérir la capacité de lecture et d'écriture dont ils ont besoin afin de poursuivre l'apprentissage pendant toute la vie.
- 2) Investir dans l'éducation primaire et secondaire publique, universelle et de qualité.
- 3) Assurer l'excellence de l'éducation supérieure du Canada, l'égalité d'accès et la diversité des programmes offerts. Les programmes doivent offrir l'équilibre entre les compétences techniques, analytiques et humaines. Il incombe aux universités d'accorder une place et des ressources égales aux disciplines des sciences humaines et sociales et aux disciplines axées sur la science et sur la technologie, et qu'elles y

investissent. L'éducation de la personne dans son ensemble et la formation visant des compétences déterminées se produiront simultanément.

- 4) Ouvrir à tous les adultes des possibilités permanentes de maintenir et d'optimiser leurs capacités de lecture, d'écriture et d'apprentissage. De multiples groupes défavorisés (dont les besoins ont été bien documentés) auront besoin de nouvelles ressources pour participer intégralement au processus. Aussi une meilleure appréciation de l'apprentissage structuré et non structuré déjà acquis facilitera-t-elle l'amélioration et la mise en pratique des talents.

Si, faute de temps, il était impossible d'atteindre un consensus sur chaque mot du texte de la vision, cette dernière traduit quand même le ton de la Table ronde. Un certain nombre de questions litigieuses restent encore à résoudre. Ainsi, les participants à la Table ronde n'ont pas pu s'entendre sur le rôle des établissements privés au sein du système éducatif ou sur les meilleurs mécanismes à utiliser pour améliorer l'accès à l'éducation postsecondaire (par exemple, la réduction des frais de scolarité, les régimes enregistrés d'épargne-études, les comptes d'apprentissage ou d'autres moyens). Ils ne sont pas tombés d'accord non plus sur le juste équilibre entre la responsabilité individuelle dans le domaine de l'apprentissage et celle des secteurs public et privé, notamment celle des employeurs.

Malgré l'opinion générale exprimée lors de la Table ronde que les groupes défavorisés méritent une attention immédiate, les avis étaient partagés sur les groupes qui devaient figurer sur cette liste. Cependant, les participants ont souvent mis en lumière les obstacles que rencontrent les Autochtones, les adultes ayant une faible capacité de lecture et d'écriture, les personnes handicapées, les décrocheurs et les mères monoparentales démunies. Ils ont fini par recommander d'incorporer ces groupes défavorisés et d'autres dans un grand cadre stratégique d'apprentissage, plutôt que de poursuivre les interventions fragmentaires actuelles.

Néanmoins, devant la convergence des tendances politiques et économiques au pays, les participants à la Table ronde étaient nettement d'avis qu'il fallait passer d'urgence des discussions aux mesures durables. La période idéale pour lancer un programme d'apprentissage sera les 18 prochains mois. Cependant, les participants ont souligné que l'absence d'un « gardien national » des questions d'apprentissage y fait obstacle, et ils ont lancé un appel à tous les intervenants d'entreprendre des actions conjointes.

Points saillants des discussions de la Table ronde

La vision est le fruit de vives discussions, tant au sein des petits groupes que des séances plénières, sur les trois thèmes décrits dans le document d'information. Le résumé ci-après de ces conversations donne le contexte de la vision, des principes et des recommandations conçus par les participants à la Table ronde pendant les séances plénières.

1) Évaluation des besoins :

Ce thème porte sur les moyens à mettre en œuvre pour déterminer et évaluer les besoins d'apprentissage et de compétences (à court, moyen ou long terme) de différents groupes de particuliers, secteurs et employeurs.

Les discussions de la Table ronde avaient pour point de départ la conviction commune que les compétences, les connaissances et l'innovation constituent les principaux moteurs de la prospérité économique et sociale du Canada. Il faut donc se poser deux questions intimement liées : comment faire bénéficier le plus grand nombre de personnes possible des fruits de la prospérité et comment stimuler la prospérité en donnant à tous les citoyens la chance de contribuer ? D'ailleurs, la plupart des participants à la Table ronde estiment que le partage de la prospérité dépend d'une méthode d'apprentissage axée sur l'inclusion dès l'enfance. Pour reprendre les paroles de l'un des délégués : « Comment faire en sorte que personne ne soit délaissé dans une société d'apprentissage ? »

Groupes défavorisés. Les participants ont donné de nombreux exemples de groupes défavorisés qui n'ont ni les ressources ni les compétences élémentaires pour l'apprentissage continu. Il s'agit des assistés sociaux, des adultes peu alphabétisés, des travailleurs à faible salaire, des Autochtones, des nouveaux Canadiens dont les titres de compétence ne sont pas reconnus et des personnes handicapées. Les participants ont souligné les liens bien documentés entre, d'une part, la pauvreté et, d'autre part, la faible capacité de lecture et d'écriture et le manque de scolarité. La capacité d'apprendre s'instaure pendant l'enfance. Donc, dans le cas des enfants issus de familles défavorisées, les effets du milieu sont cumulatifs : à mesure que ces enfants prennent de l'âge, ils risquent de se laisser distancer de plus en plus et d'être de moins en moins capables de surmonter les obstacles à l'apprentissage. Les participants ont souligné qu'il est important de considérer les apprenants comme des individus qui font partie de groupes identifiables.

Obstacles à l'alphabétisation des adultes. Les discussions de la Table ronde sur la capacité d'alphabétisation étaient axées sur trois points essentiels. Premièrement, les enfants doivent acquérir une bonne capacité de lecture, d'écriture et de calcul pour pouvoir réussir à l'école et poursuivre, de façon souple, leur apprentissage tout au long de leur vie. Deuxièmement, de nombreux adultes qui désirent améliorer leur capacité de lecture et d'écriture se heurtent à des obstacles, notamment la structure des programmes d'alphabétisation, la difficulté d'accès à ces programmes et le mépris suscité par l'incapacité de lire. Troisièmement, nous devons étudier de plus près les compétences requises pour les emplois et la structure de ceux-ci afin que la capacité accrue de lecture et d'écriture soit mise en application et non perdue.

Large accès. Pour créer une société d'apprentissage, il faut reconnaître les besoins d'apprentissage de tous. Les participants à la Table ronde ont souligné que nous connaissons les besoins d'apprentissage des groupes défavorisés et sommes donc bien placés pour y donner suite immédiatement. Cependant, contrairement à ce qui a été fait

jusqu'ici, il ne faut pas que ces interventions se limitent encore à des programmes. Au contraire, elles doivent faire partie d'un cadre intégré qui favorise un large accès à des possibilités d'apprentissage. Il s'agit de permettre à tous les Canadiens d'apprendre dans le contexte de la famille, de l'éducation structurée, de l'emploi et de la collectivité. Si nous supposons que tous les Canadiens ont droit à l'apprentissage et à l'éducation, nous pouvons dégager les lacunes qui existent pour réaliser l'objectif de l'égalité des chances.

Diversité des apprenants. L'un des groupes de discussion a déterminé différents groupes d'apprenants, classés d'après l'âge, la capacité d'apprendre, la situation, le niveau de scolarité ou le niveau socio-économique. Le groupe est arrivé à la conclusion qu'il n'existe pas d' « apprenant type ». Un continuum d'apprentissage s'étend de l'enfance à l'âge actif et à la retraite, et les besoins des individus à chaque étape de leur vie varient selon leurs ressources et circonstances socio-économiques. Il existe une recherche abondante sur la psychologie et le développement des enfants et sur l'évaluation des jeunes enfants, mais on ne connaît pas d'outils de ce genre qui permettent d'évaluer la diversité des profils d'apprenants aux diverses étapes de la vie.

Enjeux de la transition. Nous avons donc besoin de différents moyens de favoriser et de faciliter l'apprentissage tout au long de la vie. Il est essentiel de reconnaître que les individus doivent avoir la souplesse voulue pour pouvoir traverser des périodes de transition : passer entre différents niveaux du système éducatif, changer d'emploi, prendre sa retraite, entrer dans la population active et en sortir, mettre à jour ses compétences dans un monde de travail en mutation rapide. S'il est vrai que l'apprentissage peut faciliter la transition, il reste que certaines personnes auront besoin d'aide pour atténuer des effets perturbateurs.

Accès universel à quoi ? L'éducation doit être accessible et abordable et les participants à la Table ronde ont songé aux moyens d'étendre l'éducation universelle aux deux extrêmes du spectre de l'âge, pour aider les enfants à acquérir la capacité fondamentale de lecture et d'écriture et pour venir en aide au nombre croissant d'adultes ayant des besoins d'apprentissage. Comme les faits tendent à démontrer que les enfants qui suivent des programmes d'éducation de la petite enfance avant d'aller à l'école sont mieux équipés pour apprendre à l'école, les participants se sont entendus, après de longues discussions, sur le besoin de l'accès universel à l'éducation de la petite enfance. Ils n'ont cependant pas insisté sur la possibilité de la rendre obligatoire, car de nombreux Canadiens estiment que leurs enfants n'ont pas besoin de commencer trop tôt l'école régulière pour pouvoir réussir.

Attacher de l'importance à l'apprentissage structuré et non structuré. Après une évaluation critique des définitions communes d'apprentissage, de formation et d'éducation, les participants ont recommandé les révisions suivantes. Nous pouvons, et devons, éduquer et former en même temps, ce qui exige des mécanismes pour établir des liens entre le milieu de travail et les écoles. En outre, nous devons reconnaître la contribution de l'apprentissage non structuré aux réalisations économiques et sociales. Comme société, nous devons accorder davantage d'importance à l'apprentissage non

structuré. Des institutions comme les bibliothèques communautaires et l'Internet ont ouvert de nouveaux horizons à cet égard et il y a donc lieu de les renforcer.

Attacher de l'importance aux connaissances spécialisées et aux compétences non techniques. Les participants à la Table ronde ont également plaidé en faveur d'une définition large de l'éducation et de l'apprentissage qui met l'accent sur la citoyenneté, les arts et la pensée critique et créative. Si l'éducation est essentielle pour l'emploi, nous devons en souligner la valeur sur le plan humain et social. Les employeurs innovateurs ont besoin d'un personnel qui possède de multiples compétences, non seulement techniques, mais aussi « humaines » et intellectuelles. Pourtant, les employeurs ne sont pas équipés pour développer ces compétences générales. Le système public de l'éducation continuera donc de jouer un rôle essentiel à cet égard, en particulier grâce aux arts libéraux.

Attacher de l'importance aux contextes d'apprentissage multiples. Pour bien répondre aux différents besoins d'apprentissage, il faut reconnaître les multiples contextes dans lesquels cet apprentissage s'opère. Ainsi, l'éducation supérieure n'est pas une simple question d'aller à l'université. Les Canadiens prisent, bien sûr, l'éducation postsecondaire, mais ont un parti pris pour l'université. En conséquence, les métiers spécialisés ne sont pas suffisamment reconnus ou, au contraire, ont une image négative, de sorte que les jeunes n'ont souvent pas les renseignements nécessaires pour prendre des décisions éclairées. Il faut que les perceptions du public changent.

Responsabilités individuelles et collectives. L'équilibre entre les responsabilités individuelles et collectives dans le domaine de l'apprentissage est apparu comme une question litigieuse. Que font les gens pour prendre en main leur apprentissage dès la petite enfance ? Qu'est-ce qui les pousse à s'engager activement comme apprenants, professeurs et mentors ? Quel rôle les employeurs doivent-ils jouer pour encourager l'apprentissage parmi les membres de leur personnel ? Pendant les débats sur ces questions, plusieurs participants ont fait valoir que cela ne sert à rien de reprocher à des individus de ne pas avoir pris en main leur propre apprentissage ou de blâmer les écoles pour ne pas avoir atteint certains objectifs éducatifs.

2) Obstacles et possibilités

Ce thème était axé sur deux questions connexes : les obstacles qui s'opposent à des individus ou employeurs déterminés à répondre à leurs besoins d'apprentissage, et les possibilités réelles ou éventuelles qui permettent aux individus ou à l'organisme de mieux répondre à leurs besoins d'apprentissage.

Les participants à la Table ronde ont souligné que, si les individus connaissent parfois mal les aptitudes qu'ils possèdent ou ne possèdent pas, ce genre d'obstacle individuel à l'apprentissage est éclipsé de loin par des obstacles contextuels, institutionnels et systémiques. Même si les obstacles ont occupé une large place dans les discussions portant sur ce thème, les participants à la Table ronde ont mis en lumière les nombreuses possibilités qui existent pour faire avancer un programme d'apprentissage, surtout si nous exploitons nos points forts.

Obstacles culturels. Le contexte de l'apprentissage traduit, dans une large mesure, nos cultures. Les obstacles les plus courants à l'apprentissage, de l'avis des participants à la Table ronde, sont donc d'origine culturelle. Ce point a soulevé une vive discussion sur les caractéristiques d'une culture d'apprentissage. Plusieurs participants ont posé les questions suivantes : « Comment susciter chez quelqu'un l'esprit de l'apprentissage continu ? Pour y parvenir, où doit-on consacrer les fonds ? » En outre, les obstacles culturels réduisent les possibilités d'apprentissage qui s'offrent à des groupes déterminés : Autochtones, immigrants et élèves des régions rurales. Les Autochtones, en particulier, font face à des obstacles culturels que les autres Canadiens ne comprennent pas, notamment des styles d'apprentissage très différents. Le parti pris en faveur de la salle de classe traditionnelle et de l'apprentissage en établissement constitue un obstacle à d'autres méthodes moins structurées.

La plupart des participants étaient d'avis que l'apprentissage continu ne produit ses effets que si la personne possède des compétences générales solides, et que les pouvoirs publics ont un rôle essentiel à jouer à cet égard par l'intermédiaire de l'éducation publique. Ils estimaient, cependant, que le rôle des pouvoirs publics est moins clair quand il s'agit de compétences déterminées. En outre, quelques points qui méritent réflexion ont été soulevés. Un participant a proposé la délivrance d'un certificat attestant des compétences d'apprentissage continu. D'autres, cependant, ont fait observer qu'une telle méthode risque d'être contraire à l'hypothèse voulant que l'apprentissage continu donne la possibilité de faire ses propres choix d'apprentissage. Cette perspective soulève une autre question : comment peut-on, ou doit-on, orienter les possibilités d'apprentissage vers les compétences dont l'économie a le plus besoin à un moment donné ? Il ne fait aucun doute que cette question est loin d'être épuisée.

Obstacles institutionnels. L'existence d'établissements d'éducation et de formation judicieusement conçus permet de faciliter nettement l'apprentissage. Pourtant, ces établissements ont tardé à offrir la souplesse et les choix dont les apprenants ont besoin. Des incitatifs stratégiques efficaces pour soutenir et créer des partenariats parmi les institutions (une condition indispensable pour inventer de nouvelles méthodes, de l'avis des participants) font également défaut. En outre, les règles actuellement suivies pour la reconnaissance des titres gênent la mobilité à l'intérieur du système postsecondaire. Les personnes qui habitent à l'extérieur des grands centres urbains n'ont que peu de possibilités d'éducation et de formation continues. D'ailleurs, on voit mal comment Internet et l'apprentissage électronique pourront offrir des solutions, devant l'« écart informatique ». Par ailleurs, le contenu des cours d'apprentissage en direct risque de ne pas être adapté à certains groupes. Un obstacle possible à l'éducation postsecondaire à surmonter par certains étudiants est la hausse des frais de scolarité. En milieu de travail, on rencontre de nombreux obstacles à l'apprentissage. Ainsi, les travailleurs en formation continue doivent s'absenter du travail, mais la plupart des employeurs n'ont pas prévu de mécanismes à cet effet.

Obstacles systémiques. Bon nombre des plus grands obstacles à l'apprentissage sont de nature systémique. Pendant leurs discussions sur ces obstacles, les participants se sont

penchés sur les conditions sociales, surtout les entraves que la pauvreté et les désavantages socio-économiques opposent à l'alphabétisation. À leurs yeux, les obstacles systémiques engendrés par le manque d'intégration parmi les établissements qui composent le système d'apprentissage jouent un rôle tout aussi essentiel. Le mal, selon de nombreux participants, tient au fait que le Canada a un système d'éducation, de formation et d'apprentissage fortement décentralisé.

Les participants à la Table ronde ont souligné que les mesures préconisées pour des transformations systémiques doivent être réalistes. Pourtant, ils se sont dit préoccupés par le manque possible de moyens pour lancer de grandes initiatives d'apprentissage nationales. La constitution canadienne, comme plusieurs participants l'ont fait observer, ne favorise pas l'apprentissage continu, car la division historique des pouvoirs entre Ottawa et les provinces a établi des domaines de compétence bien distincts. Les tentatives de collaboration fédérales-provinciales ne vont pas assez loin. Ainsi, dans l'éducation de la petite enfance, le gouvernement fédéral est représenté, mais ne joue pas un rôle important. La formation liée au marché du travail relève des provinces qui, pourtant, n'ont pas suffisamment de ressources ou ne peuvent pas compter sur la collaboration d'autres partenaires pour aller jusqu'au bout. Pourtant, des organismes comme le Forum des ministères du marché du travail et le Conseil des ministres de l'Éducation (CMEC) ont, selon certains participants, la capacité de réunir les intéressés autour d'un projet de société pour l'apprentissage. Pour faire avancer les choses, la plupart des participants prônaient donc une démarche qui englobe tout le système et mobilise de multiples intéressés.

L'élément central de cette vive discussion était, selon les propos fort justes de l'un des participants, l'absence de « gardien » dans de nombreux domaines de l'apprentissage. Voici le hic : étant donné que l'éducation est une responsabilité provinciale, qui prendra en main les engagements intéressant tout le Canada ?

Exploiter les points forts. Quant aux possibilités de favoriser l'apprentissage, il y a lieu d'exploiter, selon plusieurs participants, le consensus qui se fait jour sur la valeur publique de l'éducation et de l'apprentissage. Le Canada s'est affirmé comme un chef de file dans la recherche et l'éducation en alphabétisation, et cette évolution se poursuit. L'apprentissage non structuré n'est pas soumis aux mêmes contraintes que l'apprentissage structuré. Sans doute y a-t-il donc des possibilités de le lier aux systèmes structurés. Même si le Canada joue un rôle de pointe au niveau mondial dans l'accès des écoles à Internet, et dans son utilisation par la population adulte, les participants n'ont pu s'entendre sur les avantages éventuels de l'apprentissage électronique.

Sur le plan des possibilités d'intégration dans tout le système, les conseils sectoriels étaient souvent cités comme exemples de méthodes coopératives et intégrées qui permettent une bonne collaboration typiquement canadienne des intéressés. En outre, quelqu'un a décrit les signes d'une nouvelle démarche intégrée : les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et les collectivités autochtones conçoivent de nouvelles dispositions en matière d'éducation. D'aucuns ont également souligné que le CMEC a la possibilité de créer une méthode d'apprentissage « pancanadienne » .

3) Définition des résultats

Ce thème s'inspire des idées présentées lors des discussions des Thèmes 1 et 2 pour définir des résultats précis qui nous permettront de concevoir des actions, de mesurer des progrès et de déterminer des rôles et responsabilités.

Les participants à la Table ronde ont souligné le besoin de passer des paroles à l'action et ont décrit le genre de mesures nécessaires pour faire avancer la vision de l'apprentissage. Un certain consensus s'est également dégagé à propos du besoin d'énoncer des principes susceptibles de définir les rôles et responsabilités de toutes les parties. Pour réaliser le changement, l'un des petits groupes a prôné un nouveau genre de « direction audacieuse » dans le domaine de la politique d'apprentissage.

Nouveau cadre stratégique. Plusieurs participants ont souligné pendant les discussions en séance plénière qu'il était important d'élaborer des programmes précis dans un cadre stratégique public général, et d'aucuns ont mis en lumière quelques conséquences des mesures stratégiques fragmentaires que les Canadiens subissent depuis trop longtemps. Un autre participant a demandé : « Où allons-nous trouver la sagesse pour investir dans des structures nouvelles et novatrices ? »

Cette question a engendré de vives discussions en petits groupes et en séances plénières à propos de la forme que devrait prendre le nouveau modèle d' « apprentissage ». Un groupe a créé le système d'apprentissage Vision du Canada décrit aux pages 1 et 2 et repris dans l'encadré ci-dessous.

Système d'apprentissage Vision du Canada

1. Attacher de l'importance à l'éducation universelle de la petite enfance, l'appuyer et l'incorporer dans le système d'apprentissage, pour que tous les enfants puissent acquérir la capacité de lecture et d'écriture dont ils ont besoin afin de poursuivre l'apprentissage pendant toute la vie.
2. Investir dans l'éducation primaire et secondaire publique, universelle et de qualité.
3. Assurer l'excellence, l'égalité d'accès et la diversité des programmes d'éducation supérieure du Canada. Il faut que les programmes offrent l'équilibre entre les compétences techniques, analytiques et humaines. Il incombe aux universités d'accorder une place et des ressources égales aux disciplines des sciences humaines et sociales et aux disciplines qui sont axées sur la science et sur la technologie. L'éducation globale de la personne et la formation visant des compétences déterminées se produiront simultanément.
4. Offrir à tous les adultes des possibilités permanentes de maintenir et d'optimiser leurs capacités de lecture, d'écriture et d'apprentissage. De multiples groupes défavorisés (dont les besoins ont été bien documentés) auront besoin de nouvelles ressources pour participer intégralement au processus. Aussi une meilleure appréciation des connaissances structurées et non structurées déjà acquises facilitera-t-elle l'amélioration et la mise en pratique des talents.

Un autre groupe a souligné que les gouvernements hésitent à poser des questions sur les faiblesses du modèle stratégique actuel. Pourtant, comme plusieurs participants l'ont fait remarquer, les gouvernements devront prendre le risque de proposer un nouveau modèle d'apprentissage. Quelqu'un d'autre était d'avis que l'ancien modèle avait déjà « éclaté » et que la nouveauté du modèle étudié lors de la Table ronde tenait à son lien évident entre l'offre (les apprenants) et la demande (les besoins de la société et de l'économie). D'autres estimaient cependant que l'ancien modèle était devenu déstabilisé et avait créé des « entrepôts » de politiques et de programmes fragmentés.

Gestion coordonnée. La création d'une nouvelle forme de gestion en matière d'apprentissage et d'amélioration des compétences (bref, un nouveau paradigme stratégique) a fait l'objet de longues discussions et, en fin de compte, d'une entente générale. La « transformation en profondeur », par opposition aux changements progressifs, recommandée par un groupe a stimulé l'imagination des participants lors des discussions en séance plénière. Un autre groupe a développé ce sujet, estimant que l'apprentissage continu représente lui-même une stratégie de transformation, étant donné son potentiel de changer toutes les modalités de l'apprentissage la vie durant.

Les participants ont souligné qu'il faut confier la création de ce nouveau cadre stratégique et de ses mécanismes à un organisme qui fait autorité. D'aucuns ont exhorté le gouvernement fédéral à prendre les devants en énonçant les besoins d'une politique d'apprentissage à l'échelle nationale. Pourtant, comme l'a rappelé Judith Maxwell, présidente de la Table ronde, dans son discours d'ouverture, « il n'existe pas d'organisme unique chargé de l'établissement de politiques qui domine cette question ». Par conséquent, les mesures prises en ce sens ne sauraient réussir qu'avec une collaboration générale.

Principes directeurs

Les discussions de la Table ronde étaient axées sur trois principes directeurs qui sous-tendent la Vision de l'apprentissage et qui peuvent servir de guides pour les mesures à prendre :

- 1) Tous les Canadiens doivent avoir des possibilités d'apprendre pendant toute la vie afin de développer leur potentiel et de fournir un plein apport à la société. Ces possibilités assurent également la création d'une économie novatrice, qui sait livrer concurrence dans le monde et qui peut compter sur une main-d'œuvre souple et très qualifiée.
- 2) L'apprentissage continu, comme processus, doit s'inspirer du principe de l'inclusion et de la diversité. Le Canada doit s'affirmer comme une société inclusive du savoir où personne n'est délaissé. Il doit attacher de l'importance aux différentes activités d'apprentissage structuré et non structuré dans plusieurs contextes, et les favoriser.
- 3) Il incombe aux gouvernements de donner l'exemple, de fournir des appuis, d'offrir des incitatifs, de mettre en place des infrastructures et de réunir les intéressés. Il faut assurer l'intégration et la coordination des plans d'action qui reposent sur des faits et stipulent la reddition de comptes. À cause de la nature

complexe des obstacles à l'apprentissage et des possibilités dans ces domaines, ainsi que de la nature très décentralisée du « système » d'apprentissage, la collaboration est nécessaire.

Mesures prioritaires

La prise de mesures concrètes exige une initiative vigoureuse de la part des organismes existants, comme le CMEC, qui peut créer un cadre stratégique de collaboration. Nous devons trouver des « héros » de l'apprentissage continu, dégager les meilleures pratiques généralement appliquées et les avantages des investissements dans l'apprentissage, et élaborer des répertoires de mesures. Une autre incitation serait d'imaginer des mesures novatrices à prendre pour amener les employeurs à favoriser activement l'apprentissage, et pour créer de nouveaux mécanismes de financement public liés à des alliances stratégiques. Sans doute, la priorité numéro un est celle-ci : nous devons planifier dès maintenant les investissements sociaux à long terme pour porter les groupes les plus défavorisés de la société à un niveau où ils peuvent tirer parti, eux aussi, de l'apprentissage continu.

Les participants à la Table ronde ont recommandé un futur programme d'apprentissage fondé sur des mesures précises et guidé par les principes susmentionnés. Voici les priorités énoncées lors des réunions en petits groupes et des séances plénières :

Petite enfance :

- Affecter 1 p. 100 du PIB à l'éducation de la petite enfance d'ici 2005.
- Instituer un groupe d'étude sur l'éducation de la petite enfance, chargé d'élaborer un plan d'action national, sous la direction des gouvernements fédéral et provinciaux et avec la participation active des fournisseurs et d'autres groupes d'intéressés.
- Quadrupler le nombre d'instructeurs formés en éducation de la petite enfance d'ici 2008.

Groupes défavorisés

- Combler les écarts les plus importants en possibilités d'apprentissage et, pour cela, éliminer les obstacles auxquels font face des groupes défavorisés particuliers, notamment les Autochtones, les adultes ayant une faible capacité de lecture et d'écriture, les enfants de familles pauvres, les travailleurs à faible revenu et les décrocheurs.
- Augmenter les moyens d'assistance pour permettre aux Autochtones de réussir à tous les paliers du système éducatif. Ces moyens seraient, notamment, des objectifs pour relever les taux de réussite à l'école secondaire et pour faciliter l'accès aux premiers stades de l'éducation supérieure.

Fixation des objectifs

- S'engager à fournir à tout le monde la capacité élémentaire de lecture, d'écriture et de calcul. Un objectif précis est d'aider tous les adultes n'ayant pas d'éducation de base à obtenir l'équivalent d'études secondaires dans cinq ans.

- Relever les objectifs de participation et de réussite des programmes d'éducation secondaire et postsecondaire et fixer un calendrier pour réaliser ces objectifs.
- S'assurer que la qualité de nos systèmes d'apprentissage est reconnue à l'échelle internationale comme étant de « niveau mondial ».
- Fixer des objectifs et des calendriers pour le perfectionnement et la formation dans le domaine des compétences professionnelles.
- Faire en sorte que des critères, objectifs annuels et mécanismes de reddition de comptes soient incorporés dans tous les nouveaux investissements dans l'apprentissage.

Élargissement des possibilités et des choix

- Aider les individus à prendre des décisions éclairées sur l'apprentissage en leur expliquant toutes les possibilités qui s'offrent à eux.
- Élaborer et mettre en application un plan de formation à l'apprentissage continu de métiers. Mettre au point un plan de communications pour faire mieux connaître les métiers et la formation professionnelle dans tout le système, et en faire la promotion.
- Attacher de l'importance à de multiples compétences, connaissances et aptitudes, précises ou générales, techniques ou intellectuelles et intuitives.

Ressources financières

- Mettre en place un système de soutien financier des apprenants, qui soit universel, sensible, abordable, souple et simplifié.
- Régler la question de l'endettement des étudiants lié aux études postsecondaires en aidant les étudiants et les diplômés à trouver du travail rémunéré.

Renforcement de l'infrastructure

- Assurer un soutien continu à l'éducation publique.
- Favoriser la recherche portant sur les moyens à mettre en œuvre pour mieux enseigner et apprendre.
- Donner, aux enseignants et instructeurs, les compétences de pointe qui leur permettront de tirer le maximum des nouvelles technologies d'apprentissage électronique.
- Investir dans une base d'information commune, dont un nouveau sondage sur l'apprentissage structuré et non structuré, un glossaire, et une base de données permettant de suivre la qualité et les résultats obtenus par le système éducatif, depuis la maternelle jusqu'aux études postsecondaires.

Rôles et responsabilités

Les progrès dans le cadre de la Vision de l'apprentissage exigent, surtout et avant tout, la détermination de rôles et de responsabilités clairs pour tous les acteurs importants. Peu importe l'organisme qui prend l'initiative pour telle ou telle mesure, il est essentiel de n'exclure personne de la notion d' « intervenant » pour que les groupes actuellement marginalisés puissent jouer un rôle dans les solutions d'apprentissage créatrices.

Pouvoirs publics. Les gouvernements ont un rôle tant individuel que collectif à jouer dans la réalisation de la Vision de l'apprentissage, déterminée lors de la dernière séance plénière. Pour s'acquitter de leur responsabilité collective, les participants à la Table ronde étaient d'avis que le CMEC pouvait jouer un rôle essentiel, si les premiers ministres lui donnaient un mandat à cet effet, et lancer un processus visant à engager tous les intervenants. Des équipes d'action fédérales-provinciales pourraient disséminer les meilleures pratiques d'apprentissage, tant au niveau national qu'international, et les réunir dans un répertoire destiné à tout le monde.

Employeurs. Le soutien accordé par les employeurs à l'apprentissage est essentiel. On peut mobiliser ce soutien en documentant les avantages que les différentes formes d'apprentissage représentent pour réaliser l'innovation, la capacité de concurrence, le rendement au sein de l'organisme, le recrutement et le maintien des employés. Les employeurs et les pouvoirs publics peuvent jouer ensemble un rôle de pointe en reconnaissant les compétences acquises précédemment. D'aucuns ont recommandé d'amener l'industrie à appuyer des initiatives d'éducation dans leurs collectivités.

Autres établissements. Les conseils sectoriels jouent un rôle efficace pour obtenir la collaboration d'intervenants multiples. Aussi tous les ordres de gouvernement devraient-ils favoriser la création de ces conseils. Des organismes existants, comme le Secrétariat national à l'alphabétisation, devraient rechercher des modèles de financement et de prestation davantage efficaces. Par ailleurs, les établissements d'études postsecondaires disposent d'une large marge de manœuvre pour collaborer dans le domaine de l'apprentissage et les gouvernements fédéral et provinciaux pourront exercer leur influence en ce sens.

Particuliers. Les particuliers ont, eux aussi, une responsabilité envers l'apprentissage. Les participants à la Table ronde étaient cependant d'avis que les gouvernements et les employeurs, tout particulièrement, doivent collaborer pour mettre en place les conditions qui favorisent une telle évolution.

L'avenir

Personne à la Table ronde ne se faisait d'illusions sur le caractère complet de la Vision présentée dans l'encadré ci-dessus. Cette Vision, il faut la considérer au mieux comme le point de départ d'un projet canadien audacieux. Plusieurs participants, promenant leur regard dans la salle, ont posé les questions suivantes : « Qui d'autre devrait se trouver à cette table ? » ou « Quels groupes ne sont pas là, mais devraient y être ? ». Ils ont souligné que les groupes marginalisés devraient être mieux représentés et que les employeurs avaient un rôle très élargi à jouer à cet effet.

Bien sûr, une seule Table ronde de ce genre ne peut représenter tout le monde. Elle ne peut pas non plus examiner tous les aspects des questions en jeu. Les participants à la Table ronde estiment donc qu'un grand débat sur leurs recommandations serait une étape essentielle pour élaborer un programme national d'apprentissage.

Des questions litigieuses restent à résoudre : l'équilibre entre les responsabilités individuelles et publiques en matière d'apprentissage, le soutien donné à l'éducation publique dans le contexte de l'apprentissage continu, les normes acceptées pour les résultats d'apprentissage, la création d'un terrain d'entente sur la valeur publique de l'apprentissage, et les mécanismes stratégiques déterminés (comme les comptes d'apprentissage). La plus importante question stratégique laissée sans solution lors de la Table ronde est sans doute la prochaine étape, à savoir qui sera l'organisateur (ou, selon les propos d'un des petits groupes, le « boute-en-train ») qui réunira tous les intéressés.

À partir des thèmes tirés des transcriptions de la Table ronde, on voit se dessiner la route à suivre pour l'avenir.

- *Premièrement*, un dialogue s'impose aux plus hauts niveaux en ce qui concerne les rôles, responsabilités et objectifs. Ce dialogue pourrait commencer avec le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada, qui pourrait rédiger un rapport à discuter par les premiers ministres, comme le rapport aux premiers ministres établi en 1995 par le Conseil des ministres sur la réforme et la refonte des politiques sociales. Les premiers ministres pourraient alors fixer les objectifs et inviter tous les intéressés à présenter les engagements à prendre pour l'avenir.
- *Deuxièmement*, les premiers ministres pourraient amener leurs propres gouvernements et principaux intervenants à s'occuper de la mise en application de ces objectifs pour le système d'apprentissage canadien. À cette fin, les premiers ministres pourraient charger un certain nombre de groupes de travail, composés de tous les intéressés (pouvoirs publics, employeurs, établissements d'éducation et citoyens), de donner des conseils sur les enjeux particuliers qui font intervenir plusieurs terrains de compétence.
- *Troisièmement*, les provinces et les territoires doivent fixer des cibles à transformer en objectifs réalistes, et élaborer alors leur propre plan d'action pour les atteindre. Étant donné que les provinces et les territoires se trouvent à des points de départ différents et font face à des problèmes financiers et socio-économiques très différents, ils doivent fixer leur propre rythme et leurs propres priorités.

Ces trois étapes permettront de lancer le genre de transformation que recherchent les participants à la Table ronde. Ainsi, nous pourrons trouver une réponse concrète à une question posée par l'un des participants : « Des palabres, on en a déjà eus pas mal. Comment l'avenir sera-t-il différent ? »