

Apprendre tout au long de la vie

Apprendre tout au long de la vie, apprendre partout (*lifelong learning* et *lifewide learning*) sont des mots entrés dans notre vocabulaire depuis le début des années 90. Ces nouvelles expressions remplacent celle d'éducation permanente que nous connaissons et employons encore aujourd'hui. Ces nouvelles appellations traduisent cependant une réalité nouvelle constituée d'une demande sociale de formation qui concerne maintenant toutes les personnes de la société et qui touchent toutes les dimensions de notre vie.

Pourquoi apprendre tout au long de la vie?

Tout simplement, parce qu'en ce début de XXI^e siècle, c'est devenu une nécessité pour tout individu de développer en permanence ses capacités et d'acquérir de nouvelles compétences. Les personnes ne peuvent plus se contenter des connaissances et des compétences acquises lors de leur formation initiale, qui d'ailleurs se périment rapidement. Désormais, pour maintenir et développer de nouvelles compétences, il faut poursuivre des études tout au long de sa vie.

Apprendre tout au long de la vie est aussi devenu une *nécessité économique*. En effet, la compétitivité d'une économie dépend de plus en plus de la capacité de ses acteurs à gérer des connaissances, à en acquérir de nouvelles et à en tirer profit. Former, toujours former, encore former devient un impératif tant pour les pouvoirs publics que pour les entreprises. L'État doit y faire face pour maintenir et améliorer le niveau et la qualité de vie de ses citoyens. L'évolution démographique ne fait qu'accentuer cet impératif.

Apprendre tout au long de la vie est aussi une *nécessité sociale et politique* car les sociétés, dans lesquelles la connaissance joue un rôle croissant, ne peuvent accepter qu'une partie de leurs membres soit marginalisée. Or, avec l'accélération des changements, les compétences développées au cours d'une forma-

tion initiale deviennent vite obsolètes. De même, les conditions actuelles de la vie économique et sociale produisent des écarts grandissants entre les riches et les pauvres, entre ceux qui sont capables de participer aux transformations en cours et de modifier leur parcours de vie et ceux qui deviennent peu à peu des laissés-pour-compte. Une telle situation est lourde d'intolérance et de fractures sociales. Sans être à lui seul déterminant, *Apprendre tout au long de la vie* peut les prévenir et participer au maintien de la cohésion sociale.

Les défis de *Apprendre tout au long de la vie* sont nombreux. Ils concernent tout à la fois les curricula et leur permanente mise à jour, les conceptions et les pratiques pédagogiques, l'organisation, la régulation et le management des institutions et des systèmes de formation, le partage des responsabilités et des rôles au sein de ces institutions et systèmes, les entreprises et la société civile.

Ces transformations ne pourront se faire rapidement. Passer à une civilisation de *l'Apprendre tout au long de la vie*, après une longue phase où on avait l'illusion au moins que l'on apprenait au début de la vie, pour toute la vie, un fois pour toutes, passer d'une centration sur l'apprendre et non sur l'enseigné, voilà des transformations qui ne vont pas de soi. Il sera nécessaire, dans leur mise en œuvre, de confronter les diverses propositions et innovations, d'en peser les effets et les conséquences, les forces et les faiblesses, et de construire des accords à plus longue portée en mobilisant tout à la fois la recherche en éducation et en formation et l'examen des innovations politiques et pratiques.

Aucun travail d'ensemble de *Apprendre tout au long de la vie* n'existe. Toutefois, on constate des mises en œuvre partielles à la suite de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue (2002). Des entreprises et des centres de formation professionnelle et de formation générale vivent diverses expériences qui

contribuent à ancrer graduellement ce nouveau paradigme en éducation.

Il y a urgence d'agir.

- 14,5% de la population en emploi, soit 530 000 personnes âgées de 15 à 64 ans, n'a pas complété ses études secondaires. Ce taux de faible scolarisation est aussi présent chez les personnes en recherche d'emploi; elles étaient près de 92 000 à ne pas détenir de diplômes d'études secondaires.
- 6 adultes sur 10 ayant cumulé 2 ans et plus sans interruption à l'assistance-emploi détenaient une quatrième secondaire ou moins.
- 7 adultes sur 10 à l'assistance-emploi de moins de trente ans détenaient une quatrième secondaire ou moins en 2006.
- Selon l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes, 48% des 16-65 ans ne dépassent pas le niveau de compétences jugé souhaitable pour fonctionner aisément dans la société actuelle.

Ce travail de mise en œuvre, amorcé en 2002, doit se poursuivre et s'accroître, sinon le Québec de demain fera face à un déficit important de sa main-d'œuvre qualifiée mettant ainsi en péril notre richesse collective.

Il faut impérativement :

- Agir pour diminuer le déficit important du Québec au niveau de la formation de base (D.E.S., D.E.P.) en identifiant des groupes cibles et en mettant en place des mesures pour favoriser l'expression de la demande de formation.



Alain Mercier
Consultant en éducation

- Agir sur l'orientation tout au long de la vie afin d'aider les personnes à se repérer dans un monde de plus en plus complexe, changeant, de moins en moins lisible et où les expériences de rupture et de recommencement de carrière, mais aussi les risques de décrochage et de marginalisation, se multiplient.
- Agir pour l'établissement de repères, de standards pour une reconnaissance des compétences bidirectionnelles, de l'entreprise et de la vie associative à l'école et de l'école au travail et à la vie sociale, de façon à créer de véritables passerelles qui respectent la spécificité de chacun des partenaires. Et, surtout, trouver un terrain d'entente avec les corporations professionnelles pour accélérer l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes diplômées.
- Agir sur le financement de la formation afin d'amener un partage de la charge entre les pouvoirs publics, les entreprises et les individus sortis de la formation initiale. Diverses solutions existent déjà dans de nombreux pays (le chèque formation, le compte formation ou encore le congé formation) et donnent lieu à des expériences vérifiables. Sans de nouvelles propositions pour financer la formation continue, les résultats demeureront mitigés, malgré les efforts consentis.

Des réponses stabilisées aux nouveaux défis, auxquels nous invite l'*Apprentissage tout au long de la vie*, ne tomberont pas du ciel en une fois. Elles ne peuvent émerger que d'une dynamique d'innovation, d'expérimentation et de comparaison dans laquelle les systèmes d'enseignement et de formation seront capables de se réinventer, de se redéfinir et de se réorienter en permanence en mobilisant toutes leurs ressources humaines pour consolider sans cesse la base de connaissances acquises.

Si le XX^e siècle a été celui de l'éducation de base pour tous, il est assuré que le XXI^e siècle sera celui de l'*Apprentissage tout au long de la vie*.



Lors du dîner-conférence du 60^e anniversaire de la FCSQ tenu au moment du congrès, une brochure souvenir relatant les grands moments de notre histoire a été remise aux participants. La publication a été produite avec la contribution d'un des partenaires financiers du congrès, Morency, société d'avocats. Cette brochure est également disponible sur notre site Internet au www.fcsq.qc.ca, section Congrès 2007.

LE GOÛT DU PUBLIC