



## **Institut d'été 2013: Apprendre du passé, préparer l'avenir**

Préparée par le Centre for Literacy en partenariat avec le RESDAC et le CDÉACF, l'Institut d'été 2013: Apprendre du passé, préparer l'avenir portait sur les enquêtes internationales sur l'alphabétisme et les compétences des adultes : leçons tirées des précédentes enquêtes, différences entre les trois générations d'enquêtes et apport des enquêtes nationales. Une question posée dès le début et qui a gardé son importance tout au long des trois jours, était «Comment trouver la meilleure façon de présenter ces résultats afin qu'ils puissent être compris et appliqués par des auditoires variés?»

Cet Institut a été l'occasion de ma première participation à un Institut d'été. C'était aussi le premier Institut bilingue, et dès l'étape de la programmation, qui impliquait des panélistes francophones et anglophones de cinq pays impliqués dans le PEICA j'ai su que ce serait un bilinguisme réel. Les lectures préparatoires avaient déjà donné le ton pour cet Institut de trois jours : le cadre de référence de l'enquête, l'impact de l'EIACA au Canada et dans cinq pays participants, des recherches sur des enjeux spécifiques... quand on a vu tout cela, on se sent outillé pour engager avec nos prestigieux panélistes.

Ce texte offrira quelques points forts abordés lors des panels. Il n'est pas exhaustif (il ne couvre même pas toutes les conférences intéressantes, sans parler des échanges dans la salle!), mais j'ai voulu donner mes impressions de quelques interventions qui m'ont appris des choses.

## *Quelques impressions*

### **Les enquêtes de l'OCDE : pour économistes seulement?**

En premier, William Thorne de l'OCDE a présenté l'enquête et la stratégie élargie de l'OCDE relative aux compétences. Sachant le grand intérêt pour ces enquêtes parmi les gens du milieu de l'éducation, il souligne la tension entre, d'une part, les économistes, qui voient les résultats des enquêtes comme une approximation du stock de capital humain d'un pays et d'autre part, les milieux qui travaillent avec les adultes et qui s'intéressent aux résultats en soi. Si Thorne se dit conscient des limites pour ces derniers d'une enquête axée sur la population en âge de travailler et utile surtout pour l'évaluation de la main d'œuvre, il explique ce focus par l'importance du développement économique dans la mission de l'OCDE.

### **Approches diversifiées dans différents pays**

Un deuxième panel abordait la situation dans cinq pays qui participeront au PEICA et, dans certains cas, les enquêtes nationales menées par ceux-ci. Nous avons appris que la France, le Royaume-Uni et l'Allemagne, ont réalisé des enquêtes nationales axées sur les personnes les moins alphabétisées : puisque ces personnes faisaient l'objet de programmes gouvernementaux, ces gouvernements souhaitaient mieux les connaître pour mieux orienter leurs interventions. À l'opposé, le Canada s'est préoccupé du seuil de niveau trois et de l'étude des compétences requises pour fonctionner en emploi. Autre approche : l'Australie, qui a choisi de faire abstraction des niveaux et de promouvoir fortement l'apprentissage tout au long de la vie. Cette approche, selon Jennifer Coughran, déjoue deux importants obstacles. Le premier est la perception que si quasiment la moitié de la population se trouve en manque de compétences, que la formation serait une sorte de trou noir dans lequel il serait inutile d'engouffrer des ressources supplémentaires. Le deuxième est la difficulté qu'on peut avoir à inciter les personnes les moins alphabétisées à se former. En incitant tout le monde à se former, on rehausse également la participation de ces personnes.

À la différence des autres pays, l'Allemagne et le Royaume-Uni mesurent, dans leur enquête nationale, l'apprentissage tout au long de la vie -- incluant les personnes de plus de 65 ans. Les raisons de cette décision? Le poids démographique des aînés et l'importance de favoriser leur autonomie. Entre autres, les montants investis en formation de base pour les aînés est récupéré en économies en soins de santé.

### **Les niveaux : mode d'emploi**

L'après-midi s'est ouvert sur une nouvelle présentation de William Thorne, portant sur les niveaux d'alphabétisation. Le PEICA élimine le «seuil» de niveau trois qui avait été établi lors de l'EIACA en 2003 et n'affirme plus que c'est le niveau requis pour bien fonctionner dans la société. C'est un changement important quand on sait à quel point la diffusion des résultats de l'enquête était basé sur cette notion de «seuil».

Pourquoi avoir communiqué les résultats selon des niveaux et pourquoi ne plus le faire en 2013? La décision des chercheurs de séparer les résultats en niveaux était motivé par un désir de rendre les résultats de l'enquête plus compréhensible. Selon Thorne, considérer que le seuil de compétences pour bien fonctionner dans la société d'aujourd'hui est le niveau 3 est «manifestement faux»; il cite en exemple l'Italie, dont 60% des participants à l'enquête avait des scores dans les niveaux 1 et 2, alors que c'est un pays avancé et fonctionnel. En fait, aux dires de Thorne, les niveaux sont descriptifs et non normatifs. Les tâches réalisées lors de l'enquête ont un certain niveau de difficulté et une personne qui, lors de l'évaluation, atteint un score donné, est considéré capable de réussir des tâches du niveau correspondant à ce score, 80% des fois.

Cette présentation a suscité un grand intérêt parmi les participants et a mis à l'avant plan une tension entre une conception des compétences en «dichotomie» ou en «continuum». Lorsqu'on considère qu'il y a un niveau "seuil" de compétences requises, on invalide en quelque sorte tout le continuum de résultats : on se retrouve dans une situation de gens qui «ont» ou «n'ont pas» ce qu'il faut. Avec le PEICA, les chercheurs et leurs partenaires souhaitent en arriver à une compréhension plus nuancée.

### **Le processus d'apprentissage : des lieux très fréquentés**

Le deuxième panel était une présentation conjointe des travaux séparés de Donald Lurette et de Steve Reder sur les parcours d'apprentissage. M. Reder s'intéresse à ce qu'il appelle un modèle de «busy intersection» : au lieu de placer des gens en formation et de les y garder, stationnaires, jusqu'à ce qu'ils l'aient complété, il envisage l'apprentissage comme un «lieu très fréquenté» à travers lequel on passe en prenant ce dont on a besoin pour se rendre ailleurs et auquel on retourne. Son étude longitudinale (*Longitudinal study on adult learners*) sur des décrocheurs du secondaire, a montré que les gains immédiats d'un programme d'apprentissage formel sont davantage de l'ordre des pratiques que des compétences, les gains en compétences se manifestent, mais bien plus tard, parfois cinq ou dix ans plus tard.

M. Lurette s'est intéressé au processus d'apprentissage. Considérant l'apprentissage comme un «muscle» qu'on peut entraîner, puis développer, il a travaillé au développement d'une approche ciblée. Plutôt que d'obliger les personnes apprenantes à s'alphabetiser comme préalable à tout apprentissage pratique, dans son travail avec le CAP de Hawkesbury il a développé une approche dite TGV («très grande vitesse») permettant aux personnes apprenantes de développer, rapidement, des compétences ciblées et d'intégrer un emploi. Le pari était qu'en travaillant, ces gens feraient appel aux pratiques apprises et à leur capacité d'apprendre et que le «muscle» se développerait. Sur dix ans, le projet du CAP a mené à un taux de placement de 85% et à un taux de maintien en emploi de 75%.

### **Les tests et ce qu'ils nous disent**

Quelques panels abordaient les questions des tests, leur méthodologie, leur utilité. Brian Maddox nous a montré l'aspect culturel de tout test : dans le cadre de LAMP, les tests ont été adaptés à différents pays pour que les informations abordées dans les textes soient familières, mais dans certains cas une trop grande connaissance de la matière présentée

dans un item peut nuire à la performance lorsqu'on doit répondre à des questions... si on répond selon «la vraie vie» et non selon le test.

### **Les employeurs et l'apprentissage**

Philippe Mondor a présenté la perspective d'un employeur : le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme. Ce secteur, composé dans l'écrasante majorité de PME, est un lieu qui emploie de très nombreux travailleurs non qualifiés. Pour développer les compétences des employéEs et atteindre de meilleurs résultats d'affaires, il faut une collaboration : les programmes de formation doivent aligner les objectifs d'apprentissage avec les objectifs d'affaires. Il présente un projet de formation qui a réussi cet alignement, avec des résultats intéressants pour les employéEs, mais aussi pour les employeurs, davantage motivés à investir dans la formation dans les circonstances.

Dans une autre conférence, Paul Bélanger nous parle d'un aspect qui doit compléter ce que nous apprenons des enquêtes. Selon lui, les enquêtes ont un rôle capital pour les décideurs (gouvernementaux, org. internationaux, secteurs industriels). Mais sur le plan local, pour identifier les besoins en formation et y répondre, il faut soutenir l'action d'organismes experts qui permettra d'identifier les besoins et de créer les formations qui y répondront.

De multiples facteurs accroissent les besoins de compétences dans le monde d'aujourd'hui : la quasi-absence d'emplois routiniers, de nouvelles compétences qui n'étaient pas nécessaires il y a une génération, des changements démographiques : on doit composer avec les gens qui sont là, on n'a plus des masses de jeunes ou d'immigrants qui prendront ces places sans qu'on ait à les former. Par ailleurs, la perte de compétences est répandue : on doit pouvoir réactualiser rapidement ce qu'on n'a pas pratiqué. Exemples à l'appui, M. Bélanger affirme que cette réactualisation, si elle est intégrée au contexte, faite sur mesure, et courte, peut avoir un impact énorme.

On ne peut se fier sur une expression spontanée de la demande, car les employeurs en prennent conscience généralement lorsqu'un problème survient, tandis que les employéEs

ne veulent pas risquer de perdre leur emploi en avouant des lacunes. Comment intervenir alors?

1. En travaillant avec les employeurs et employés pour établir le diagnostic, s'assurer qu'il soit partagé par tous.
2. En s'assurant, pendant la formation : qu'il y ait des coach, des consultants pour accompagner les participantEs
3. Par l'ingénierie de l'environnement, pour créer dans l'entreprise un environnement lettré convivial.

### **Les impacts des enquêtes**

Une question importante a été posée en ouverture de journée à Greg Maddox de la Grande-Bretagne. Sachant que son pays, suite à l'EIACA, a décidé d'investir massivement dans la formation de base dans la foulée d'EIAA et d'EIACA, on lui demande ce qu'il arrivera, si, à la sorte des résultats du PEICA, il n'y a pas de changement? Ces programmes seront-ils coupés? M. Maddox souligne que les enquêtes (EIAA, EIACA et PEICA) évaluent la population au complet. Si l'on considère le nombre de personnes qui se forment, ce serait très très long avant que les programmes n'arrivent à affecter les résultats.

La présentation de David Gyarmati et Boris Palameta traitait justement de la différence et des relations entre les évaluations internationales et les cadres de travail du programme d'évaluation. Lorsqu'on veut mesurer le retour sur investissement – question qui sous-tendait celle sur le Royaume-uni, ce n'est pas une enquête internationale qui permet de le faire. La Société sur la recherche sociale appliquée (SRSA) a réalisé des programmes «démonstration» où l'on mesurait les performances des participants avant et après l'intervention. Dans le cas du programme UPSKILL, ils ont pu faire des études contrôlées et aléatoires. Ces études permettent d'affirmer non seulement «que l'intervention fonctionne», mais dans à quel point il fonctionne mieux qu'une non-intervention (groupe contrôle), dans quel contexte il fonctionne mieux, d'identifier des facteurs individuels, structurels, reliés au processus. Dans les cas où il n'était pas possible de faire un groupe

de contrôle, des tests pré- et post-formation peuvent toutefois donner des renseignements utiles sur les gains et les facteurs connexes.

À l'issue de ces recherches, les employeurs ont appris la valeur de la recherche pour confirmer l'importance de l'enjeu, mesurer l'efficacité (et bâtir la crédibilité) des programmes et pour informer les décisions. M. Gyarmati a introduit la notion de «retour sur attentes» : l'utilisation d'un modèle logique permet de déterminer les attentes et d'y lier l'intervention.

### **Conclusion : les grandes enquêtes et au-delà**

À la fin de l'Institut, une discussion a permis de tirer certaines conclusions et à identifier des pistes de réflexions. Une de celles-ci est celle des données. PEICA et les autres grandes enquêtes ont pour finalité d'informer les décideurs et de motiver des changements politiques. PEICA résultera en la création d'un ensemble de données d'une richesse sans précédent, comment l'utiliser?

À la lumière des interventions, on constate qu'il n'y a aucun ensemble de données qui peut servir, tout seul, à orienter les politiques. Que ce soit l'apport d'une étude comme LSAL sur les processus d'apprentissage, la précision d'études contrôlées et contextualisées comme celles réalisés dans le cadre d'UPSKILLS ou les données fines des enquêtes nationales, il existe un grand nombre de recherches qui peuvent et doivent informer les politiques et pratiques pour l'apprentissage et le développement des compétences. Comment aligner les données de PEICA à d'autres ensembles de données? Il y avait un consensus des participants à l'institut qu'une vision pluraliste était crucial, que PEICA ne devait ni ne pouvait se résumer à une dichotomie (alphabétiséE / analphabète, compétentE, incompétentE). Les données qui sortiront de PEICA en octobre sont importantes; la manière de les communiquer et de les contextualiser le sera tout autant.

En somme, ma première participation à un Institut a été l'occasion de beaucoup d'apprentissages et a ouvert des pistes pour en apprendre encore plus au fil de lectures. Les participants de cet Institut se sont quittés en se donnant rendez-vous à l'Institut d'automne 2013, où il sera question, cette fois, des résultats du PEICA : j'y serai sans faute!

Sharon Hackett, CDÉACF