



# ISAA Can

Instituts Sympatiques aux  
Apprenants Adultes du Canada





*(Collège Régional de l'Ouest des Prairies) / Prairie West Regional College*

*(Université de Brandon) / Brandon University*

*(Collège Red River) / Red River College*

*(Centres d'Apprentissage aux Adultes du Manitoba) /*

Manitoba Adult Learning Centres:

Agassiz - Assiniboine - McLeod - Transcona

*(Collège Communautaire de la Nouvelle-Écosse) /*

Nova Scotia Community College

*(Ville de Newmarket) / Town of Newmarket*

*(Collège Maxwell) / Maxwell College*

*(Agence Abbott) / Abbott Agency*

*(Université Ryerson (École G. Raymond Chang) /*

Ryerson University (G. Raymond Chang School)

*(Travailleurs Canadien de l'Automobile) (TCA) /*

Canadian Auto Workers (CAW)



Human Resources and  
Skills Development Canada

Ressources humaines et  
Développement des compétences Canada

## RECONNAISSANCE

*« Personne ne découvre un nouveau monde sans en avoir délaissé un ancien; personne ne découvre un nouveau monde offrant à l'avance une garantie exacte de ce qu'il sera ; ou personne ne peut garantir l'impact qu'aura sur lui, la découverte de ce nouveau monde. »*

*(Citation traduite d'un texte anglais de John Dewey)*

Plusieurs personnes autant de l'intérieur comme de l'extérieur du Canada ont fait d'importantes contributions directement ou indirectement liées à cette étude.

Il est donc très important de reconnaître la valeur primordiale du rôle joué par les partenaires du projet dans leur engagement sérieux dans le temps et les ressources afin de tester les huit (8) principes de la meilleure pratique dans un contexte canadien. Ce projet fut sûrement "béné" de pouvoir compter sur quinze (15) partenaires à travers le Canada, représentant un groupe diversifié d'institutions et d'organismes communautaires, désireux de s'engager dans une auto-évaluation profonde et intense de leurs services aux apprenants adultes.

Le support des administrateurs seniors de ces organismes leur a permis d'entamer une auto-analyse interne qui fut cruciale à son succès. Nous devons également exprimer notre gratitude envers les dirigeants de l'équipe des ISAACan (*Instituts Sympatiques aux Apprenants Adultes du Canada*) ainsi qu'aux membres de leurs équipes. Ces individus sont de vrais champions du changement, ils accomplissent des tâches quotidiennes dans la livraison d'une panoplie de services aux apprenants adultes ainsi que dans une variété de situations et de circonstances autant dans les régions urbaines que rurales du Canada. La diligence avec laquelle nos partenaires se sont concentrés sur la tâche d'auto évaluation, leur profond engagement à mener cette tâche jusqu'au bout et leur attention aux menus détails fut impressionnante et combien inspirante.

Nous tenons à remercier les 115 facultés, les employés et administrateurs de toutes nos institutions et organisations partenaires des ISAACan (*Instituts Sympatiques aux Apprenants Adultes du Canada*).

**Agence Abbott  
(Abbott Agency)**

Sandy Abbott – coordonnatrice de projet  
Gary Greatrex  
Cheryl Morin  
Cathy Scott

**Université de Brandon  
(Brandon University)**

Elaine Tyler - coordonnatrice de projet

**Ville de Newmarket  
(City of Newmarket)**

Sharon Rose – coordonnatrice de projet  
Lynn Georgeff  
Bob Shelton

**Département d'éducation du TCA  
(CAW Education Department)**

Rick Rose - coordonnateur de projet  
Kim Yardy

**Collège Cambrian  
(Cambrian College)**

Ed Lebreton - coordonnateur de projet  
Nicole Beauparlant  
Mary Blanchard  
Brenda Bouchard  
Sonia Del Missier  
Ann Frampton  
Betty Freelandt  
Allan Hood  
Linda Renaud  
Brenda Roseborough

**Institut technique des Premières Nations  
(First Nations Technical Institute)**

Suzanne Brant - coordonnatrice de projet  
Brant Bardy  
Debby Brant  
Ron Conlon  
Heather Green  
Jan Hill  
Kevin Maracle  
Stacey Maracle-Quigley  
Susan Maracle  
Randy Maracle  
Tanya Maracle  
Wendy Sero  
Mary Ann Spencer  
Bruce Wright

**Centres d'apprentissage aux adultes du Manitoba\*  
(Manitoba Adult Learning Centres)\***

Lois Morin – coordonnatrice de projet

**Agassiz**

Glen Brouwer – coordonnateur de projet  
John Ehinger  
Liz Fritsch  
Lynn Kendel  
Andy Taylor

**Transcona**

Bruce Handford – coordonnateur de projet  
Jan Smith – coordonnatrice de projet  
Colin Antaya  
Eva Brown  
Robyn Mitchell  
Reena Normandale

**Collège communautaire d'Assiniboine  
niveau collégial pour adultes  
(Assiniboine Community College  
Adult Collegiate)**

Sylvia Provenski – coordonnatrice de projet  
Karen Banuga  
Ernie Bratko  
Trish Buri  
Diana Dafoe  
Susan Hawkins  
Alanna Hillis  
Tranna Homenick  
Roger Loewen  
Aundrea Novakoski  
Warren Oliver  
Shirley Turner

**McLeod**

Phil McBurney – coordonnateur de projet  
Jan Smith – coordonnatrice de projet  
Carole Kurdydyk  
Brenda Trevenen  
Michael Witt  
Roderick Young

**Collège Maxwell  
(Maxwell College)**

Shawn Doyle - coordonnateur de projet  
Jeri Anne Doiron  
Sandra Townsend

\* Centres d'apprentissage aux adultes du Manitoba  
Agassiz, Transcona, Assiniboine, McLeod

**Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse  
(Nova Scotia Community College)**

Maria Desjardins - coordonnatrice de projet

Dave White - coordonnateur de projet

Don Bureaux

Mark Cameron

Carolyn Campbell

Sue Francheville

George MacDonald

Lindsey Oram

Kathy Rector

Mike Smith

**Collège régional de l'Ouest des Prairies  
(Prairie West Regional College)**

Michelle Legare - coordonnatrice de projet

Darlene Anton

Jay Box

Katherine Dyck

Elaine Ebenal

Sheryl Prouse

Bruce Probert

Wendy Weinkauff

Brigitte Wiebe

**Collège Red River  
(Red River College)**

Gail Hall – coordonnatrice de projet

Kirsten Anderson

Audrey Bonham

Pat Bozyk

Deb Blower

Marti Ford

Bob Friesen

Jim Goho

Ron Knudsen

Mike Stuhldreier

Raeann Thibeault

Ken Webb

**Université Ryerson (École G. Raymond Chang)  
(Ryerson University) (G. Raymond Chang School)**

Jean de Sousa-Hitzler - coordonnatrice de projet

Judy Waalen - coordonnatrice de projet

Amy Casey

Lynn Deegan

Rose Donato

John Fraser

Desmond Glynn

Keith Hampson

Janet Hercz

Martha Ireland

Sandra Kerr

Linda Kowal

Richard Leung

John Love

Ken Radway

Phil Schalm

Claudette Smith

Nous voulons également reconnaître le rôle joué par le **Conseil d'Apprentissage Expérientiel des Adultes (CAEA)** dans le développement du cadre des ISAA sur lequel l'étude des ISAACan est basée. Le CAEA continue d'être une voix forte, une ressource valorisée et un allié international pour l'amélioration des services aux adultes apprenants.

Nia wen kowa (Un grand merci) à l'**Institut Technique des Premières Nations (ITPN)** pour leur engagement continu en ce qui a trait à la culture et à l'approche holistique des pratiques d'apprentissage aux adultes. Le respect inconditionnel de l'ITPN pour les besoins et les droits d'apprentissage des apprenants adultes autochtones a gagné l'attention internationale des personnes indigènes des pays tels que: l'Afrique du Sud et le Chili ainsi que les principales institutions de l'Amérique du Nord.

Finalement, le soutien et la vision démontrés par la **Direction des Ressources Humaines et Sociales du Canada (DRHSC)** en rendant disponible les ressources pour faciliter les ISAACan à devenir une réalité, sont grandement appréciés. Le projet démontre une preuve tangible dans plusieurs éléments clés que les institutions post-secondaires canadiennes et les organismes communautaires sont capables de développer et de mettre en oeuvre des pratiques innovatrices dans la façon d'offrir des services auprès des apprenants adultes.

Les rôles joués par le gouvernement fédéral et les partenaires de projet des ISAACan sont une preuve tangible du pouvoir et du potentiel des partenariats dans l'introduction de changements très attendus dans la façon dont les services sont fournis aux apprenants adultes du Canada.

Les membres de l'équipe de gestion de projet des ISAACan :

*Paul Zakos – Gestionnaire de projet*  
*Malcolm Day – Rechercheur de projet*  
*Mark Gallupe – Facilitateur de projet*  
*Lynn Wilson – Soutien administratif*

*Territoire Mohawk Tyendinaga*  
*Novembre 2006*

## SOMMAIRE

« Dans la nouvelle économie mondiale du savoir du 21<sup>e</sup> siècle, la prospérité est tributaire de l'innovation, qui à son tour dépend des investissements que nous consacrons à la créativité et aux talents de nos citoyens. Il nous faut investir non seulement dans la technologie et dans l'innovation, mais aussi, à la manière canadienne, dans la création d'une société inclusive où tous les Canadiens et les Canadiennes peuvent mettre à profit leurs talents, leurs compétences et leurs idées. »

Le savoir, clé de notre avenir: Le perfectionnement des compétences au Canada,  
La stratégie d'innovation du Canada. DRHC, 2002.

### Le contexte

Ce rapport a été financé par la **D**irection des **R**essources **H**umaines et **S**ociales du **C**anada (DRHSC) en réponse aux défis et demandes basés sur la connaissance de l'économie, les technologies en constante évolution et les forces de la mondialisation. Les individus ayant un bas niveau d'éducation et d'apprentissage et un historique d'emploi irrégulier sont parmi les membres les plus vulnérables de la société canadienne. Il est peu probable que ces individus reçoivent l'éducation et l'apprentissage nécessaires afin d'améliorer leurs possibilités d'emplois et par le fait même renforcer leurs habiletés à coopérer avec une économie volatile et le manque de sécurité d'emploi qui souvent accompagne les mauvais tournants économiques. Des connaissances de base sur l'économie font de l'éducation continue un ingrédient essentiel à une main d'oeuvre bien éduquée, confiante et compétente. Il est important d'instaurer des opportunités éducatives, à un plus grand nombre d'adultes, afin d'assurer qu'une plus grande partie de notre population est disponible à l'emploi dans les secteurs clés de notre économie.

### But de l'étude

Le but principal de cette initiative était, d'améliorer l'accessibilité aux opportunités d'éducation et d'apprentissage pour apprenants adultes, en développant un ensemble de principes élaborés à être utilisés par une variété d'institutions et d'organismes communautaires dans le but d'évaluer leurs services auprès des apprenants adultes. Un besoin grandissant d'améliorer l'accessibilité, jumelé avec le mouvement international visant la reconnaissance formelle des acquis expérientiels, étaient des raisons majeures vers le développement d'un ensemble de points de repères des meilleures pratiques dans les services rendus aux apprenants adultes par le **C**onseil d'**A**pprentissage **E**xpérientiel des **A**ddultes (CAEA) aux États-Unis.

L'étude de cette recherche vise à évaluer le transfert possible des meilleurs principes de la bonne pratique de huit (8) Instituts Sympathiques aux Apprenants Adultes ISAA au contexte canadien. À l'instar de l'étude du CAEA, ce projet, en plus de vérifier les principes avec les institutions post-secondaires du Canada, vérifiera également ces mêmes principes avec les fournisseurs des centres communautaires, une agence de consultation en matière d'emploi, un département municipal de ressources humaines, un syndicat de travail et quatre organismes d'apprenants adultes financés par le gouvernement. Cette pratique étendue reflète l'approche intégrée du Canada à fournir des services d'apprentissage aux adultes.

Quinze partenaires de projets à travers le Canada ont évalué leurs services auprès d'apprenants adultes en utilisant l'échelle d'auto évaluation des ISAA. Les huit principes incluent : le recrutement, la vie et la planification de carrière, le financement, l'évaluation des résultats de l'apprentissage, le processus d'enseignement-apprentissage, le soutien aux apprenants, la technologie et les partenariats stratégiques.

Les questions suivantes furent soulevées lors cette recherche:

1. Comment les institutions éducatives et autres organismes d'apprentissage appliquent-ils les principes des ISAA afin d'être mieux préparés à faire face aux apprentissages individuels et aux exigences d'emploi pour les adultes?
2. Quelle preuve peut fournir les institutions/organismes pour revendiquer que les principes des ISAA peuvent être rencontrés ?
3. Quels sont les facteurs organisationnels pouvant améliorer ou empêcher l'adoption des principes des ISAA?

### **La collecte de données**

Les méthodes utilisées pour la collecte de données de cette étude comprennent :

1. un sondage des pratiques des ISAA par tous les partenaires de projets;
2. l'analyse de la documentation fournie par les partenaires de projets;
3. un groupe cible de partenaires de projets ; et
4. l'évaluation du participant.

## **Points culminants découlant des études de cas**

L'équipe de gestion de projets des ISAA a identifié huit thèmes émergeant de ces études de cas. Ces thèmes sont :

1. Le processus des ISAA ;
2. L'outil d'auto évaluation des ISAA ;
3. La théorie et la pratique de l'apprentissage adulte ;
4. La mise en oeuvre ;
5. Le financement ;
6. Le recrutement ;
7. Le résultat de l'étude des ISAA ; et
8. L'avenir des ISAA au Canada.

### **1. Le Processus des ISAA**

Les partenaires de projets ont indiqué que le processus est un travail ardu demandant du temps, des ressources et un engagement. Le processus des ISAA à aider les partenaires à identifier les principes, les pratiques, à articuler leur processus, à faire reconnaître leur travail et à valider leurs pratiques d'apprentissages aux adultes dans différents milieux (ex : organismes communautaires et post-secondaires). Le processus identifie également les défis à desservir les clients dans un secteur rural et ainsi s'assurer qu'ils reçoivent les mêmes ressources et services que les clients des secteurs urbains.

### **2. L'Outil d'Auto Évaluation des ISAA**

La plupart des partenaires ont identifié le langage comme étant un point de controverse dans le processus d'auto évaluation. Quelques-uns ont remarqué que les termes et définitions utilisés n'étaient pas assez clairs. D'autres ont aussi identifié comme un défi la concordance du vocabulaire et la facilité à transférer ce vocabulaire à différents environnements hors des circuits post-secondaires. La plupart des partenaires ont jugé cet outil d'auto évaluation comme étant souple, adaptable, utile et pratique. Des commentaires concernant la pertinence des indicateurs d'apprentissages théoriques et pratiques aux adultes furent également relevés. Les partenaires ont aussi soulevé l'importance de développer un vocabulaire exprimant les principes et processus des ISAA lesquels sont l'intégrité, le respect, la compréhension, l'acceptation et la validation par tous les secteurs desservant les apprenants adultes.

### **3. La Théorie et la Pratique de l'Apprentissage Adulte**

Plusieurs partenaires ont identifié des points se rapportant à l'apprentissage de base des adultes et de sa mise en oeuvre et ont jugé nécessaire la formation du personnel. Un des partenaires a mentionné que l'évaluation pourrait être mécanique (ou technique) versus une évaluation holistique.

#### **4. La Mise en oeuvre**

L'étude et le feedback de la majorité des partenaires identifient comme un défi la mise en oeuvre de l'uniformité des principes des ISAA à travers tous les ministères, programmes et écoles sans égard à l'institution ou à l'organisme. Il s'avère surtout un défi pour les grand(e)s institutions/organismes. La plupart des partenaires ont déclaré que le soutien de la haute direction était crucial à la réussite de la mise en oeuvre du processus d'auto évaluation des ISAA.

#### **5. Le Financement**

La plupart des partenaires ont indiqué que le financement est un défi constant face à l'amélioration des services aux apprenants adultes et l'étude a également démontré que la répartition des fonds, alloués pour les services aux adultes, est souvent la principale source de malentendu.

#### **6. Le Recrutement**

Quelques partenaires ont souligné l'inefficacité du processus de recrutement et de la mise en marché des pratiques courantes à l'apprentissage des apprenant adultes. Quelques partenaires ont aussi indiqué des défis face à la créativité et à la flexibilité des services offerts en milieu rural.

#### **7. Le Résultat de l'Étude des ISAA**

Tous les partenaires ont indiqué l'atteinte de résultats positifs en participant à l'étude des ISAA. Quelques-uns ont indiqué que le processus était complémentaire aux autres types de systèmes ou approches de planification stratégique. Une autre alternative était que la corrélation entre l'Évaluation et la Reconnaissance des Apprentissages Antérieurs (ÉRAA) aux huit principes des meilleures pratiques des ISAA, s'est clarifié une fois l'étude terminée. Quelques partenaires ont indiqué que les ISAA sont des outils forts utiles afin d'aider les organismes à évaluer les fournisseurs de services auprès de leurs employés, l'étude démontre également que les ISAA sont des outils précieux pouvant être utilisés par un apprenant afin d'évaluer personnellement les fournisseurs d'éducation et d'apprentissage. Le processus des ISAA a démontré un souci de conscience dans tous les enjeux majeurs couverts par les principes tels que: (Le soutien aux services liés à l'éducation, Qui est considéré apprenant adulte ? Quelle est la qualité de la pratique d'apprentissage aux adultes? etc.)

#### **8. L'avenir des ISAA au Canada**

La plupart des partenaires de l'étude ont fortement souhaité la mise sur pied, à un niveau national, d'un regroupement des pratiques des ISAA.

## Les résultats

Les organismes ayant participé à cette étude (N=15) ont confirmé, par le biais de leur groupe de travail, que les points de repères des ISAA sont un processus viable pouvant faciliter les changements organisationnels d'une manière positive afin d'assurer l'amélioration des services offerts aux apprenants adultes par les institutions et autres organismes d'apprentissage.

Les résultats du sondage des points de repères (N=15) démontrent que sept (7) des huit (8) principes originaux des ISAA (Flint. et. al [1999]) sont adaptables au contexte canadien et, que la majorité des indicateurs de performance de sept (7) de ces principes reflète un degré de validité véritable. En plus, les résultats de l'étude de ces points de repères tendent à suggérer que l'outil d'auto-évaluation adapté originalement par Flint. et. al [1999] soit une méthode de mesure de performance organisationnelle sensiblement fiable comparativement aux points de repères des ISAA. Suite aux résultats précédents, il est clair qu'il y a plus à gagner (et ce avec relativement peu de risque encouru) en encourageant d'autres organismes à participer (pour ensuite pouvoir confirmer) aux processus des points de repères des ISAA.

Cependant, il devrait être noté que les points de repères du sondage ont identifié quelques points soulevés par rapport au langage et la terminologie utilisée dans l'outil original d'ISAA (Flint. et. al [1999]). Ceci est d'autant plus important car il pourrait avoir un impact sur la fiabilité et la validité des points de repères, particulièrement si l'outil original est demeuré inchangé. Par exemple, aucune preuve ne soutient l'idée que le principe du financement (tel que défini par Flint. et. al [1999]) peut être appliqué au contexte canadien ou que la performance des indicateurs associée avec le principe a un degré de validité véritable.

C'est pour la raison mentionnée ci-haut que des amendements mineurs à l'outil original ont été suggérés. En plus, il est recommandé que ces changements mineurs devraient être testés et aussi repolis, avec un groupe plus nombreux d'apprenants adultes.

## Les études de cas

Cette étude a confirmé que les points de repères des meilleures pratiques, avec des ajustements mineurs, sont adaptables au contexte canadien. En dépit des défis présentés dans l'application institutionnelle de l'auto-évaluation au contexte canadien, le cadre de travail des ISAA s'est également avéré un instrument de planification souple et stratégiquement adaptable à la plupart des partenaires de projets. Ceci leur a permis d'identifier les forces et lacunes des services offerts aux apprenants adultes et de mettre en place un plan afin de rehausser la qualité des services dans plusieurs domaines.

## RECOMMANDATIONS

1. Qu'un centre pratique d'Instituts Sympatiques aux Apprenants Adultes du Canada (ISAACan) soit établi se basant sur les principaux résultats de cette étude. (*Tableau 11, page 45 de la version anglaise*). Qu'une désignation complète des ISAACan, incluant les énoncés de la mission, la vision ainsi que le logo, serait élaborée dans le but de promouvoir les ISAACan comme une approche valable et nécessaire afin de travailler avec les apprenants adultes du Canada.
2. Que les partenaires de projets de cette étude soient invités à former le noyau central des groupes d'organismes participants à l'ISAACan aidant ainsi à modeler la structure et les fonctions du réseau.
3. Qu'un sondage supplémentaire de l'outil des organismes des ISAACan soit développé et testé au contexte canadien, auprès des apprenants adultes.
4. Qu'une réunion annuelle des participants de l'ISAACan soit tenue afin de consolider et d'élargir le réseau, de souligner les meilleures pratiques et innovations existantes et de bâtir le momentum du changement pour les pratiques d'apprentissage des adultes à tous les niveaux. (*Tableau 11, page 45 de la version anglaise*).
5. Que soit établi un processus de reconnaissance volontaire, permettant aux organisations intéressées d'engager un processus d'auto-évaluation et qu'après l'avoir terminé avec succès peut s'afficher en tant qu'Institut Sympatique d'Apprenants Adultes du Canada (ISAACan). Ceci nécessiterait la révision des points de repères afin de confirmer leur validité et leur fiabilité. (*Tableau 11, page 45 de la version anglaise*).
6. Que soit identifiée la provenance des financements publics, privés ou autres ressources afin d'aider à soutenir et raffiner le processus d'auto-évaluation des ISAACan, afin d'assurer la qualité supérieure des politiques et pratiques axées vers l'apprenant dans un environnement conventionnel ou non-conventionnel. (*Tableau 11, page 45 de la version anglaise*).

Au Canada, face à l'impact de l'économie globale, nous sommes sous une pression constante à découvrir de nouvelles façons de préparer tous nos citoyens à se comporter avec confiance et compétence. En ce qui concerne l'apprentissage des adultes, ceci nécessite un changement fondamental de notre ligne de pensée, de non seulement ce que nous enseignons, mais aussi comment nous enseignons, à qui nous enseignons, les types de services, le soutien dont les adultes ont besoin afin d'afficher une réussite et la façon de les financer. Bâtir une société d'apprentissage, de la perspective d'un ISAA, signifie établir les points de repères de meilleures pratiques pour l'évaluation des services existants et prendre action pour faire les changements nécessaires. Le projet des ISAACan a démontré que les institutions post-secondaires canadiennes et les organismes communautaires d'apprentissage sont prêts à relever le défi.

## **LISTE D'EXEMPLES ET TABLEAUX**

### **EXEMPLES:**

<b>EXEMPLE 1:</b>	Validation des points de repères de l'ISAA : Un plan de travail conceptuel	Page 18
<b>EXEMPLE 2:</b>	Relevé des données de recherche et pertinence des questions	Page 21
<b>EXEMPLE 3:</b>	Plan de travail pour l'évaluation des participants (Flint, Zakos et. al. 2002)	Page 23

### **TABLEAUX:**

<b>TABLEAU 1:</b>	Le principe du recrutement	Page 24
<b>TABLEAU 2:</b>	Le principe de la planification de vie et de carrière	Page 26
<b>TABLEAU 3:</b>	Le principe du financement	Page 29
<b>TABLEAU 4:</b>	L'évaluation des résultats du principe d'apprentissage	Page 31
<b>TABLEAU 5:</b>	Le principe du processus enseignement-apprentissage	Page 33
<b>TABLEAU 6:</b>	Le principe du système de soutien aux apprenants	Page 35
<b>TABLEAU 7:</b>	Le principe de la technologie	Page 37
<b>TABLEAU 8:</b>	Le principe du partenariat stratégique	Page 39
<b>TABLEAU 9:</b>	Les facteurs pouvant améliorer le processus des échelles de compétence des ISAA	Page 42
<b>TABLEAU 10:</b>	Les facteurs pouvant nuire au processus des échelles de compétence des ISAA	Page 44
<b>TABLEAU 11:</b>	Les forces, les faiblesses, les opportunités et les dangers possibles reliés aux échelles de compétence des ISAA	Page 45