



The authors also find barriers to those who wish to pursue post-secondary education later in life. Perhaps the most significant is a financial aid system suited to students on the traditional path from high school to university or college, and not appropriate to the needs of older students, especially those with dependents.

Finally, they find that Canada lags behind other advanced nations in job-related training. Employers focus their support for training largely on their higher skilled workers. Some employers gain their competitive edge from low-cost, low-skilled work and have little incentive to invest in skill development. And Canadian governments have few policies that encourage employers to train their employees, let alone their less skilled ones.

What is to be done?

Myers and de Broucker propose a vision for an adult learning system characterized by the following principles:

- No one will leave school without a minimum set of employability skills.
- All adults will have access to chances to upgrade their basic skills and maintain, enhance and transform more advanced skills.
- Accessible information about learning opportunities, and counseling, will be readily available to all adults. The system of supports will be coordinated and easily navigable.
- All adults willing to upgrade their skills will get appropriate assistance.
- Skills development of all workers is an important and worthwhile investment.

To implement their adult learning vision, the authors suggest five steps:

1. Implement a policy framework that acknowledges an adult “right to learn”,
2. Develop financial support programs appropriate to adult learners’ needs.
3. Provide incentives to employers to support training of less-skilled employees – a complex challenge needing further research to determine the most effective levers.
4. Increase governments’ investment in training for basic skills – directing investment to individuals most in need and to new and innovative programs.
5. Develop a coordinated approach to respond to adult learners’ needs – provide a single point of access, accessible information, guides to learning opportunities, information on costs and benefits and face-to-face counseling.

“In Canada, we have a strong consensus that a publicly funded education is the cornerstone of a fair, productive and socially cohesive society,” says de Broucker. “There is every reason to believe that the social and economic benefits of publicly funded *adult* education will be equally profound.”

**Note:** CPRN is also releasing a companion report, [Self-assessed Returns to Adult Education: Life-long Learning and the Educationally Disadvantaged](#), by Karen Myers and John Myles. The report assesses the efficacy of adult learning in meeting the needs of less educated or less skilled adults. Its main findings are incorporated in the Myers and de Broucker study.

work e-network  
e-network e-net  
work e-network  
e-network e-net

unsubscribe



croissance économique (l'attrait exercé par des possibilités d'emploi immédiates, même parmi les personnes moins scolarisées), le manque d'intérêt, le manque de confiance, le manque de sensibilisation, un milieu d'apprentissage peu flexible, et les coûts et le manque de temps. Les recherches indiquent toutefois qu'il existe une importante demande de formation insatisfaite de la part des gens moins scolarisés.

« Si cette demande était satisfaite », d'ajouter de Broucker, « la participation aux programmes permettant de terminer des études secondaires doublerait ! »

Les auteurs observent aussi qu'il existe des obstacles pour ceux qui aspirent à poursuivre des études postsecondaires à un âge plus avancé dans leur vie. Le plus important d'entre eux est peut-être le système d'aide financière conçu pour des étudiants qui suivent un cheminement traditionnel de l'école secondaire aux études universitaires ou collégiales et non pas pour répondre aux besoins d'étudiants plus âgés, notamment ceux qui ont des personnes à charge.

Finalement, ils constatent que le Canada tire de l'arrière par rapport à d'autres nations avancées dans le domaine de la formation liée à l'emploi. Les employeurs orientent leur appui à la formation en bonne partie vers leurs travailleurs les plus qualifiés. Certains employeurs tirent leur avantage concurrentiel d'une main-d'œuvre peu qualifiée et à faible coût, et ils n'ont que peu d'incitations à investir dans le perfectionnement des compétences. Et les gouvernements canadiens n'ont mis en place que peu de politiques visant à encourager les employeurs à assurer la formation de leurs employés, à plus forte raison de ceux qui sont les moins qualifiés.

Que faut-il faire ?

Myers et de Broucker proposent une vision du système d'éducation des adultes qui se caractérise par les principes suivants :

- Personne ne quittera l'école sans posséder un ensemble minimum approprié de compétences relatives à l'employabilité.
- Tous les adultes auront accès à des possibilités d'enrichir leurs compétences de base, ainsi que de maintenir, d'améliorer et de transformer des compétences plus avancées.
- Tous les adultes auront accès à des renseignements faciles à consulter concernant les possibilités d'apprentissage et à des services de counselling. Le système de soutien sera coordonné et facile à explorer.
- Tous les adultes qui sont disposés à perfectionner leurs compétences recevront une aide appropriée.
- Le perfectionnement des compétences de tous les travailleurs sera jugé comme un investissement important et valable.

Pour mettre en application leur vision de l'apprentissage des adultes, les auteurs proposent les cinq étapes suivantes :

1. Mettre en place un cadre de politiques publiques qui reconnaît un « droit à l'apprentissage ».
2. Élaborer des programmes de soutien financier adaptés aux besoins des apprenants adultes.
3. Offrir des incitations aux employeurs en vue d'appuyer la formation de leurs

e-network e-net  
work e-network  
e-network e-net  
work e-network  
e-network e-net  
work e-network  
e-network e-net  
work e-network  
e-network e-net

d é s a b o n n e r

employés moins qualifiés – un défi complexe qui nécessite des recherches plus poussées afin de déterminer les leviers les plus efficaces.

4. Augmenter les investissements des gouvernements consacrés à la formation dans les compétences de base – en acheminant les investissements vers les personnes qui en ont le plus besoin et vers des programmes nouveaux et innovateurs.
5. Élaborer une stratégie concertée en vue de répondre aux besoins des apprenants adultes – offrir un guichet unique, des renseignements accessibles, des guides sur les possibilités d'apprentissage, des données sur les coûts et les avantages, et des services de counselling en face-à-face.

« Il existe au Canada un consensus largement partagé à l'effet qu'un système d'éducation financé par des fonds publics est la pierre angulaire d'une société juste, productive et cohésive », d'indiquer de Broucker. « Il y a tout lieu de croire que les avantages économiques et sociaux d'un système d'éducation des *adultes* financé par des fonds publics seront tout aussi marqués ».

**Note** : Les RCRPP publient aussi un rapport d'accompagnement, [\*Self-assessed Returns to Adult Education: Life-long Learning and the Educationally Disadvantaged\*](#), préparé par Karen Myers et John Myles. Ce rapport évalue l'efficacité de l'apprentissage des adultes comme moyen de répondre aux besoins des adultes moins scolarisés ou moins qualifiés. Ses principales conclusions sont intégrées à l'étude de Myers et de Broucker.