

Compte-rendu du **Sommet** et suites anticipées

Resdac

unesco
Canadian Commission
Commission canadienne

Financé par le gouvernement du Canada par la biais du Programme compétence pour réussir

Canada

SOMMET national
sur l'APPRENTISSAGE
pour la francophonie canadienne

Ottawa | 4-6 mars 2024



TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION 4

2. LE CONTEXTE 5

2.1 Un nouveau paradigme 5

2.2 Les besoins de notre francophonie 6

2.2 Un nouveau levier juridique 7

3. LE SOMMET 9

3.1 Comprendre 10

3.2 Agir collectivement 15

4. L'APRÈS-SOMMET 20

4.1 Mettre sur pied l'écosystème pancanadien d'apprentissage tout au long de la vie 20

4.2 Influencer collectivement la mise en Œuvre de l'article 41(3) 23

4.3 Opérationnaliser la charte des Compétences pour s'épanouir 23

4.4 Développer la plateforme nationale francophone de reconnaissance des acquis et des compétences Francobadges 23

4.5 Soutenir la Plateforme canadienne de formation à distance 23

5. CONCLUSION 24

6. ANNEXE 25

6.1 Déclaration finale d'engagement 25

1. INTRODUCTION

La francophonie canadienne a entrepris une vaste stratégie afin d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences dans ses communautés, initiative qui a culminé dans le cadre d'un Sommet national en mars dernier. Ceci est le compte rendu synthétique de cette démarche et de l'événement, ainsi qu'un aperçu des suites qui sont anticipées[1].

Le contexte était propice pour cette discussion, notamment à la suite de la publication par le gouvernement du Canada des *Compétences pour réussir* en 2021. Le Réseau de développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC) et la Table nationale sur l'éducation (TNÉ) ont saisi l'occasion de réfléchir aux besoins propres aux communautés francophones en situation minoritaire en matière de développement des compétences.

En même temps, la *Loi sur les langues officielles* du Canada était en cours de révision afin de la moderniser. Le RESDAC a réussi à convaincre les instances législatives d'y préciser que l'apprentissage tout au long de la vie se déroule dans des contextes formel, non formel et informel, reprenant une typologie internationale qui rend compte du fait que tout individu apprend dans les institutions éducatives (contexte formel), mais aussi au travail, dans sa communauté, dans la famille, dans les organismes communautaires, dans ses loisirs, etc. (les contexte non formel et informel). Cette nouvelle obligation crée une urgence d'agir du côté des communautés afin de préciser quels sont leurs besoins et les meilleures façons d'y répondre, avec l'appui des institutions fédérales notamment.

Aujourd'hui le droit à l'éducation dans la langue de la minorité est acquis, mais peut facilement nous glisser des mains si nous ne restons pas vigilants. De plus, il faut maintenant voir l'apprentissage dans un contexte plus large pour s'assurer que tous les francophones, quel que soit leur âge et leur statut, puissent avoir accès au droit d'apprendre et de développer leurs compétences, que ce soit pour leurs besoins de croissance personnelle, d'employabilité ou de développement professionnel.

Ce compte-rendu rappelle donc le contexte actuel (section 2), décrit ce qui s'est passé durant le Sommet (section 3) et énonce les chantiers qui attendent la francophonie canadienne si elle veut se joindre au mouvement mondial pour l'apprentissage tout au long de la vie (section 4).



1. Le compte-rendu a été préparé par l'équipe de PGF consultants Inc. qui a participé à la préparation et à l'animation du Sommet.

2. LE CONTEXTE

On parle de l'apprentissage tout au long de la vie depuis quelques décennies, notamment dans les cercles de l'UNESCO, de l'OCDE ou de la Commission européenne. La question du développement des compétences aussi fraie les manchettes des milieux pédagogiques depuis quelques décennies. Pourquoi alors aborder ces thématiques maintenant?

Au 21e siècle, nous vivons dans des sociétés dites du savoir, qui se caractérisent par des transformations accélérées des connaissances, des technologies, des structures sociales et économiques, des pratiques, des valeurs et des normes. Les populations sont plus que jamais mobiles, la main d'œuvre qualifiée manque partout, les changements climatiques et les enjeux de développement durable nous obligent à résister et à rebondir. Dans un tel monde, nul ne peut se limiter aux connaissances acquises à l'enfance, ni d'ailleurs dans les institutions éducatives dites formelles. L'apprentissage devient une nécessité tout au long de la vie, pour tous et toutes.

Dans ses efforts afin de « repenser nos futurs ensemble » et de se donner un « nouveau contrat social pour l'éducation[2] », l'UNESCO met justement de l'avant la notion d'apprentissage tout au long de la vie comme vaste stratégie qui « encourage la citoyenneté active, améliore l'employabilité, favorise la santé et le bien-être des individus et renforce la cohésion sociale[3] ».

2.1 UN NOUVEAU PARADIGME

L'apprentissage tout au long de la vie concerne l'acquisition des connaissances, mais aussi le développement des compétences, ces capacités d'agir qui se construisent à partir de savoirs, savoir-faire et savoir-être, dans divers types de contextes tels que l'école, le travail, la vie familiale, les loisirs, l'engagement communautaire, etc. Les compétences permettent d'affronter des problèmes complexes, de s'adapter, d'innover, de vivre-ensemble, de devenir, de rayonner…

Le développement des compétences est à ce point important qu'on lui attribue aujourd'hui le statut de nouveau paradigme. Il a en effet amené une multitude d'institutions publiques et d'organisations privées et communautaires à élaborer des cadres de compétences qu'elles prescrivent à leurs publics respectifs. Une comparaison de ces cadres[4] révèle qu'ils partagent de nombreux points communs, que l'on pourrait qualifier de compétences du 21e siècle[5].

Le développement des compétences est une responsabilité des individus, des familles, des institutions éducatives, des gouvernements et des entreprises, mais aussi des communautés et de leurs organismes. La francophonie canadienne en situation minoritaire est donc aussi interpellée par ce nouveau paradigme. Elle doit se joindre au mouvement, cerner ses propres besoins, tailler sur mesure les compétences qui lui conviennent et se donner les moyens de les développer.

2. UNESCO (2021). *Repenser nos futurs ensemble : un nouveau contrat social pour l'éducation*. Rapport de la Commission internationale sur les futurs de l'éducation. Paris : UNESCO.

3. Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (2022). *Faire de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité. Un manuel pratique*. Hambourg, p. 17.

4. Institut de coopération en éducation des adultes (2023). Recension de compétences pour le RESDAC. Présentation des balises utilisées dans le cadre de l'exercice de correspondance mené par l'ICÉA et réflexions sur les compétences pour s'épanouir définies par le RESDAC. Montréal : ICÉA, 12 octobre 2023.

5. Ananiadou, K. & M. Claro. (2009). *21st Century Skills and Competencies for New Millenium Learners in OECD Countries*. Paris: OECD (OECD Education Working Papers no. 41).



2.2
LES BESOINS DE NOTRE FRANCOPHONIE[6]

Les communautés francophones en situation minoritaire connaissent une certaine fragilité, qui est marquée entre autres par un déclin démographique, une insécurité linguistique et de faibles niveaux de littératie qui affectent plus de la moitié de sa population. À ces particularités s'ajoutent des défis socioéconomiques et environnementaux qui pèsent plus largement sur la société canadienne. Elles doivent assumer une résilience de plus en plus forte pour y faire face.

L'injonction de se mettre en mode apprentissage tout au long de la vie pour tous et toutes et le développement des compétences sont d'une grande pertinence pour elles. La francophonie canadienne compte pour ce faire sur un réseau d'écoles, d'institutions et d'organismes qui offrent des services et des ressources pour l'éducation et la formation en français. Mais ce continuum de l'éducation est aujourd'hui appelé à se repenser afin d'assurer les services et ressources nécessaires à la cascade des besoins de l'apprentissage tout au long de la vie. Ce ne sont plus seulement les institutions éducatives qui sont appelées à jouer un rôle, mais tous les organismes qui animent et assurent la vitalité des communautés francophones. Une étude récente a dénombré environ 850 de ces organismes, qui représentent une grande diversité de groupes, de champs d'activité et de lieux[7].

6. Cette section résume la réflexion menée par la Table nationale sur l'éducation, qui est consignée dans : PGF consultants (2023). *Le développement des compétences dans la francophonie canadienne : une réflexion stratégique.* Préparé pour le RESDAC. Ottawa. 7 novembre. P. 7-8.

7. Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada (2022). *Éviter le point de rupture. Des organismes francophones en santé pour des communautés en santé.* Mémoire de positionnement présenté dans le cadre du renouvellement du Plan d'action pour les langues officielles 2023-2028. Ottawa, octobre. Préparé en collaboration avec les cabinets PGF consultants et Socius recherche et conseils.

2.3
UN NOUVEAU LEVIER JURIDIQUE

La *Loi sur les langues officielles*, modernisée en 2023, offre désormais un instrument sur lequel peut s'appuyer la minorité francophone dans cet élan. Son article 41(3) impose maintenant l'obligation du gouvernement fédéral d'appuyer les minorités francophone et anglophone du Canada dans leurs efforts d'apprentissage (voir Encadré 1). Formellement, cet article impose la responsabilité des institutions fédérales à cet égard, mais pas encore un droit garanti. Le droit à l'apprentissage est pourtant une notion intéressante, reconnue à l'échelle internationale. Il est clair qu'un tel droit est rarement offert sur un plateau d'argent, il est quasiment toujours arraché par la société civile, à force de recherche, de revendication, de démarchage politique et de recours juridiques. L'acquisition de ce droit appartient donc à la minorité, à sa résilience et à son effort concerté à cet effet.

Voilà beaucoup de changements à envisager afin de relever les défis qui s'offrent à la francophonie canadienne. Pour prendre acte de ce changement de paradigme et en orchestrer une prise en charge collective, le RESDAC, en collaboration avec les membres de la TNÉ et sous le patronage de la Commission canadienne de l'UNESCO[8], a convoqué le Sommet national sur l'apprentissage pour la francophonie canadienne à Ottawa les 4, 5 et 6 mars 2024[9].

Encadré 1
Article 41(3) de la Loi sur les langues officielles *du Canada*

ENGAGEMENT — APPRENTISSAGES DANS LA LANGUE DE LA MINORITÉ

41(3) Le gouvernement fédéral s'engage à renforcer les possibilités pour les minorités francophones et anglophones de faire des apprentissages de qualité, en contexte formel, non formel ou informel, dans leur propre langue tout au long de leur vie, notamment depuis la petite enfance jusqu'aux études postsecondaires.

8. Commission canadienne de l'UNESCO : https://fr.ccunesco.ca/

9. Sommet national sur l'apprentissage pour la francophonie canadienne, Ottawa, 4-5-6 mars 2024 : https://resdac.net/event/sommet-national-sur-lapprentissage/











3. LE SOMMET

Le Sommet a réuni à Ottawa environ 300 leaders de la francophonie provenant de toutes les régions du Canada, auxquels s'ajoutent quelque 200 personnes en virtuel. Les participant·e·s ont pu alimenter leur réflexion et envisager l'avenir ensemble grâce à une diversité d'activités et en s'appuyant sur les témoignages d'une grande variété de personnes-ressources, dont :

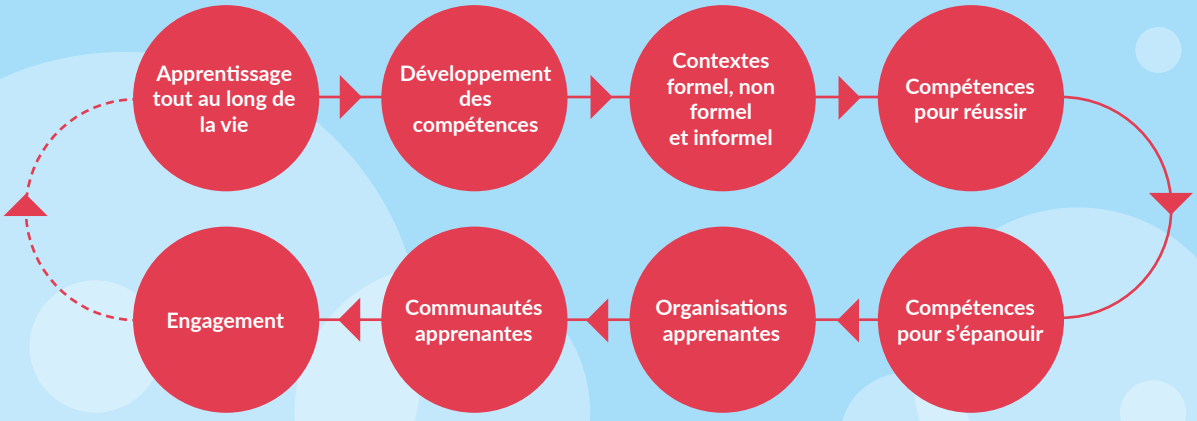
- des leaders des organismes francophones, membres de la TNÉ;
- une délégation de l'Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL) et de la Commission canadienne de l'UNESCO;
- des représentantes d'Edmonton, seule ville apprenante de l'UNESCO au Canada;
- des représentant·e·s de l'Institut de coopération en éducation des adultes (ICÉA);
- des personnes apprenantes de tout âge;
- des personnes qui se sont démarquées par leurs initiatives innovantes;
- des expert·e·s en sciences sociales, andragogie et droit;
- des artistes de la scène, de la musique et de l'image;
- des exposant·e·s qui sont déjà engagés dans des chantiers innovants, en reconnaissance des compétences, en mobilisation des familles et dans tout le continuum de l'apprentissage;
- des sages engagés dans le développement de la francophonie qui ont observé les discussions du Sommet et livré un témoignage en fin de parcours.

Le Sommet a été orchestré selon deux angles d'approches consécutifs : **comprendre** puis **agir collectivement**. Les participant·e·s ont cheminé durant le Sommet, guidés par un fil rouge (repris dans les titres en rouge dans les sections qui suivent) qui les a amenés à bien comprendre les concepts et les enjeux afin de coconstruire une action collective (voir Figure 1).

Figure 1

LE FIL ROUGE DU SOMMENT

Les concepts clés abordés durant le somment



3.1
COMPRENDRE

La composante Comprendre visait à définir et à saisir l'application des concepts clés liés au paradigme de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement des compétences. Plusieurs activités telles que des présentations vidéos et d'expert·e·s, des panels de discussion, des exercices de réflexion, des consultations instantanées (par *Mentimeter*) des participant·e·s ont permis d'intégrer ces concepts et de les relier aux enjeux auxquels sont confrontés les participant·e·s dans leur milieu de vie ou de travail en situation minoritaire.

L'apprentissage tout au long de la vie

Le fil rouge a d'abord introduit la notion d'apprentissage tout au long de la vie. Diverses activités ont permis de prendre connaissance et de s'approprier la réflexion menée par la TNÉ afin de redéfinir le continuum de l'éducation pour y inclure l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences (voir Encadré 2[10]) :

Le développement des compétences

L'apprentissage tout au long de la vie vise le savoir, mais aussi les habiletés (savoir-faire) et les attitudes (savoir-être) qui ensemble composent les compétences. La compétence est une capacité d'agir et elle permet aux individus de se comporter de façon appropriée et efficace dans les différents contextes qu'ils rencontrent, de nouer des relations avec les autres, d'élever leurs enfants, de s'adapter au travail, d'utiliser les nouveaux outils numériques, de se réaliser personnellement, de s'engager dans leur milieu, de participer au devenir, au vivre ensemble et au rayonnement de leur communauté.

Encadré 2

DÉFINITION DU CONTINUUM DE L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LA FRANCOPHONIE CANADIENNE

L'apprentissage tout au long de la vie représente l'étendue des occasions formelles, non formelles et informelles qui permettent à une personne d'expression française d'acquérir des connaissances et de développer ses compétences à tout âge et dans l'ensemble des espaces où elle évolue, tels que la famille, les institutions éducatives et culturelles, le travail ou les organismes de la communauté.

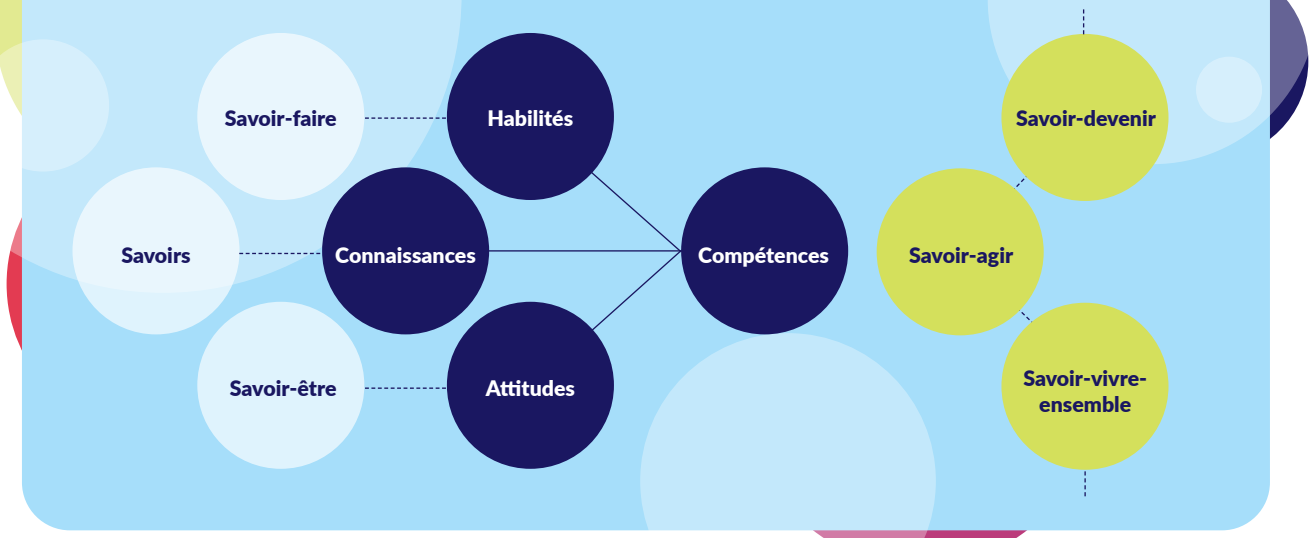
L'apprentissage tout au long de la vie requiert un continuum de services et de ressources offerts par des institutions éducatives et culturelles, des organismes et des milieux de travail afin de satisfaire les besoins des francophones. Ces services et ressources s'ouvrent aux possibilités numériques et peuvent donc être physiques, virtuels ou hybrides.

Grâce à son parcours dans ce continuum, la personne d'expression française développe des compétences pour réussir et s'épanouir, bâtit sa capacité à s'exprimer et à vivre en français, construit son identité et devient une citoyenne engagée, active et soucieuse de la diversité, qui contribue à la vitalité de sa communauté francophone et à la société.

10. PGF consultants (2023). L*e développement des compétences dans la francophonie canadienne : une réflexion stratégique*. Préparé pour le RESDAC. Ottawa. 7 novembre, p. 5.

Figure 2

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



Les contextes formel, non formel et informel

L'apprentissage classique, qui se réalise dans les institutions éducatives telles que l'école, le collège ou l'université, correspond à ce que l'on nomme le contexte formel. On y suit des programmes, avec des objectifs bien établis, les apprentissages sont évalués et donnent lieu à des titres tels que des certificats ou des diplômes. À l'opposé, on peut aussi apprendre de façon autonome, par la lecture, l'observation, les discussions ou le bricolage, sans y rechercher de reconnaissance particulière. Cet apprentissage est considéré comme inscrit en contexte informel. Entre les deux, on nomme non formel le contexte ou l'individu apprend de façon structurée, avec certaines formes d'évaluation, mais sans que ce soit reconnu par les institutions éducatives.

Ce qu'il faut retenir, c'est que l'apprentissage se réalise dans divers contextes, souvent de façon complémentaire, et que, dans la perspective du développement des compétences, il faut reconnaître et appuyer chacun de ces contextes.



Visionnez notre vidéo

Les Compétences pour réussir

Il existe, à l'échelle mondiale, comme au Canada, de nombreux cadres de compétences qui orientent les individus, les institutions éducatives ou même les professions. En 2021, le gouvernement du Canada a adopté le modèle des *Compétences pour réussir* (voir Figure 3) qui rassemble des compétences qu'il juge « nécessaires pour participer, s'adapter et s'épanouir dans l'apprentissage, le travail et la vie[11] ». Le RESDAC, puis la TNÉ, ont examiné attentivement ce cadre afin de voir dans quelle mesure il est pertinent pour la francophonie en situation minoritaire. Comme nos communautés participent à la vie sociale et à la prospérité économique du Canada, la TNÉ a jugé que, de façon générale, les personnes d'expression française ressentent les besoins exprimés dans le modèle des *Compétences pour réussir*. Cependant, ce modèle est formulé pour répondre aux besoins de la majorité des Canadien·ne·s. Il ne prend pas en compte tous les besoins spécifiques des individus vivant en situation linguistique minoritaire.



Figure 3

11. Canada. Emploi et Développement social Canada (2021). Compétences pour réussir. *En apprendre davantage sur les Compétences.* En ligne.











Les Compétences pour s'épanouir

Comme souligné ci-dessus, les communautés francophones en situation minoritaire connaissent une certaine fragilité. Elles doivent assurer leur résilience, en s'organisant pour agir collectivement, en se donnant des instruments de gouvernance communautaire, en cultivant le vivre-ensemble dans leurs communautés qui se complexifient à vue d'œil, en créant et innovant constamment pour se perpétuer comme collectivité de langue, de culture et d'identité francophones.

La TNÉ a ainsi proposé une charte complémentaire, composée de quatre *Compétences pour s'épanouir*, qui répond spécifiquement aux enjeux propres des communautés francophones (voir Encadré 3)[12].

Ces Compétences pour s'épanouir répondent aux enjeux de la vitalité des communautés francophones et relèvent de la relation de l'individu avec sa communauté. Elles sont formulées au niveau de la réussite de l'individu, mais elles recoupent et dépassent les *Compétences pour réussir*. En s'ajoutant à ces dernières, elles traduisent les capacités requises d'un individu d'expression française afin qu'il puisse agir dans le contexte minoritaire qui lui est propre, en s'appuyant sur des connaissances, savoir-faire et savoir-être. En s'additionnant, ces compétences peuvent contribuer à développer le savoir-devenir des individus, c'est-à-dire leur capacité à saisir les changements en cours, à se projeter dans l'avenir et à rehausser leurs compétences afin de tirer parti des nouvelles donnes. Les *Compétences pour s'épanouir* permettent l'épanouissement « par et pour » les personnes d'expression française. Elles peuvent aussi permettre à leur communauté de « savoir-rayonner » au-delà de leur milieu.

Encadré 3

LA CHARTE DES COMPÉTENCES POUR S'ÉPANOUIR

Compétences linguistiques
Votre capacité à mener votre vie personnelle, familiale, professionnelle et citoyenne en français, tout en ayant des compétences linguistiques en anglais ou dans d'autres langues, qui vous permettent d'évoluer dans la société, afin de perpétuer votre patrimoine culturel.

Affirmation identitaire
Votre capacité à vous définir et vous redéfinir et à vous affirmer comme personne d'expression française évoluant en contexte minoritaire, du moins comme l'une des facettes de votre identité, et à exiger les conditions qui favorisent la vie en français.

Engagement citoyen
Votre capacité à vous engager dans votre communauté francophone, en participant à ses activités et en exerçant votre leadership ou des rôles dans la gouvernance de ses structures.

Vivre-ensemble
Votre capacité à faciliter le vivre-ensemble dans votre communauté francophone, en participant aux efforts de la communauté afin d'inclure sa diversité de membres et aux efforts de ces derniers afin de s'intégrer à la communauté.

12. PGF consultants (2023). *Op.cit*. p. 9

3.2
AGIR COLLECTIVEMENT

S'appuyant sur la compréhension développée durant la première partie du Sommet, le fil rouge a amené les participant·e·s à envisager différentes façons de s'engager et d'agir collectivement afin de relever les défis de leurs communautés. Plusieurs possibilités ont été explorées selon le fil rouge prévu et d'autres se sont ajoutées chemin faisant.

Réclamer le droit à l'apprentissage

Les discussions animées avec des représentant·e·s de l'UNESCO et un expert juridique présents au Sommet ont fait naître l'idée que le droit à l'apprentissage devrait être envisagé stratégiquement par la minorité francophone. Les expert·e·s de l'UNESCO ont décrit comment l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences constituent un mouvement de fond à l'échelle internationale. Plusieurs instruments juridiques internationaux préconisent déjà l'importance morale ou reconnaissent les obligations des États à cet égard. Selon ces expert·e·s, le Canada pourrait toutefois être le premier pays à reconnaître spécifiquement le droit à l'apprentissage tout au long de la vie de façon large, en incluant les contextes formel, non formel et informel. L'aboutissement à l'article 41(3) de la *Loi sur les langues officielles* démontre que l'action concertée de la minorité francophone a porté fruit, mais il faut rester vigilant quant à la mise en œuvre de ce droit, car l'adoption du Règlement portant sur cette partie de la *Loi* pourrait en limiter la portée. Un juriste expert des droits linguistiques a pour sa part suggéré que l'article 41(3) constitue pour l'instant une obligation des institutions fédérales, mais qu'il pourrait se traduire en droit à l'apprentissage dans son application.

Des communautés apprenantes

Il existe un réseau de plus de 350 villes apprenantes à l'échelle mondiale reconnues par l'UNESCO. Une ville apprenante mobilise efficacement ses ressources dans tous les secteurs pour favoriser un apprentissage inclusif, allant de l'éducation de base à l'enseignement supérieur, elle ravive l'apprentissage dans les familles et communautés, facilite l'apprentissage pour l'emploi, étend l'usage des techniques modernes d'apprentissage, améliore la qualité et l'excellence de l'apprentissage et favorise une culture de l'apprentissage tout au long de la vie. Ce faisant, la ville apprenante favorise l'autonomisation individuelle et l'inclusion sociale, le développement économique et la prospérité culturelle ainsi que le développement durable[13].

Le Canada ne compte qu'une ville dans ce réseau : Edmonton, qui a d'ailleurs présenté son initiative durant le Sommet. Des présentations et réflexions ont évoqué que les réseaux existants de villes et villages francophones ou bilingues pourraient faciliter l'accès de leurs membres à ce réseau. Mais compte tenu des réalités propres à notre francophonie, on peut conclure que la majeure partie de nos communautés francophones ne sont pas bien servies par des villes, aussi faudra-t-il développer des communautés apprenantes, localisée dans des quartiers, des villages ou des régions. Comme nos communautés francophones sont surtout soutenues et animées par des organismes communautaires, il importe que ces organismes deviennent eux-mêmes des organisations apprenantes, œuvrant avec synergie et collaboration afin de générer une culture d'apprentissage à l'échelle de la communauté.

13. Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie. *Réseau mondial des villes apprenantes*. En ligne : https://www.uil.unesco.org/fr/learning-cities











Des organisations apprenantes

Plusieurs personnes au Sommet ont suggéré que nos organismes communautaires francophones se développent en organisations apprenantes. De telles organisations veillent attentivement à assurer leur mission et leur performance, en s'assurant du développement continu 1) des compétences individuelles de leur personnel, de leurs membres, de leurs bénévoles et de leur public; 2) des compétences collectives telles que la collaboration/coopération au sein de leur organisation; 3) des compétences collectives inter-organisationnelles telles que le travail en partenariat intersectoriel qui permettent de répondre aux besoins complexes de leur communauté.

L'urgence et l'envergure du chantier de l'apprentissage tout au long de la vie appellent à repenser la distribution des rôles et les modalités de concertation entre les organismes de la francophonie canadienne. Tout organisme de nos communautés devrait s'interroger sur le rôle qu'il peut jouer afin de participer au développement des compétences des individus qu'il mobilise, mais aussi comment il peut devenir une organisation plus apprenante et un partenaire d'une communauté apprenante.

La reconnaissance des acquis et des compétences

Le RESDAC et l'Institut de coopération en éducation des adultes ont annoncé le projet de plateforme de microcertification ou de *badges* numériques nommée Francobadges. Cette plateforme permettra de reconnaître les acquis et les compétences au niveau individuel. Elle viendra en appui à une stratégie collective d'apprentissage tout au long de la vie pour la francophonie pancanadienne. Chaque organisation participante pourra l'utiliser afin de délivrer des *badges* selon sa propre identité et ses propres modalités, mais la plateforme rendra aussi possible la reconnaissance croisée et collective des compétences. La plateforme est conçue pour être gérée par une entreprise d'économie sociale dont le mandat sera la contribution au bien commun.

Idéation et mise à l'essai selon l'approche des laboratoires vivants

Les participant·e·s au Sommet ont mis la main à la pâte, selon l'approche des laboratoires vivants, et ont envisagé des idées innovantes de projets pour concrétiser une prise en charge collective de l'apprentissage tout au long de la vie.

Ces labos ont généré quelque 60 idées de projets, créé des prototypes et enclenché des démarches qui pourraient être poursuivies par les participant·e·s dans leur propre contexte. Les participantes ont témoigné avoir acquis des connaissances et développé des argumentaires inusités dans cet exercice.

Figure 4

LES 60 PROJETS INNOVANTS

Famille engagée, famille citoyenne
- Action citoyenne en famille
- Famille en action
- Les familles s'amusent

Communauté apprenante organisation apprenante
- Apprendre la résiliences

Plus présent dans l'univers virtuel
- Carrefour d'apprentissage
- Bibliothèque virtuelle vivante

L'informel... Qu'est-ce que c'est et comment le mettre en valeur?
- Vivre l'informel
- Cafés informels
- Guide-l'apprentissage informel, c'est essentiel

Un catalogue rempli d'occasions d'apprentissage non formel partout dans toutes les communautés
- Voix de l'apprentissage
- Vision [F4]
- Jeunesse-sagesse

Oser offrir des formations flexibles et agiles
- Le meilleur de moi en action par l'action
- Vague de renouveau
- Fusion communautaire

Apprendre n'a pas d'âge Profs à tout âge
- Le chaînon intergénérationnel
- Part âge-voix communues
- Espaces d'apprentissage intergénérationnel
- Apprentis-action
- Parc-t-âge

Un modèle national pour reconnaître et valoriser les compétences
- Définition national de divers compétences
- Compétencescochées
- Élargir la platforme touski pour la rendre accessible à tous les âges

La distance n'a pas d'importance
- Identification des frontières (de l'éducation)
- Carrefour virtuel des groupes d'apprenants
- Le panier de ressources
- Éducation sans frontières

Qui sont nos apprenant.e.s et comment répondre à leurs besoins?
- Communauté francophone virtuelle
- Espaces francobuleux
- Apprentissages intergénérationnels et bidirectionnels
- Apprentissage-minute (speed learning)
- Dialogue-cratie

Des transitions professionnelles et reconvresons réussies
- Test de compétences pour faciliter les transitions/ reconversions
- Transi-Talk
- Reconnaissance, accompagnement et soutien dans les transitions professionnelles + conversions réussies

Un parcours d'immigration qui permet une intégration professionnelle et économique complète et réussie
- Pré-départ à réimaginer
- Le kit de survie
- Campagne promotionnelle multi-directionnelle
- Réseaux de centres d'accompagnement municipal/communautaire
- Guichet unique

Une déclaration finale d'engagement des participant·e·s

Une déclaration finale du Sommet avait été préparée et elle a été ajustée en fonction du déroulement de l'événement (voir section 6.1). Elle a été lue en fin de parcours et signée de façon numérique sur le champ par la majorité des participant·e·s.







4. L'APRÈS-SOMMET

Au sortir du Sommet, plusieurs chantiers ressortent comme étant prioritaires afin de concrétiser le nouveau contrat social évoqué durant et autour du Sommet.

4.1 METTRE SUR PIED L'ÉCOSYSTÈME PANCANADIEN D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Imaginons une francophonie canadienne soutenue dans son apprentissage par un réseau de communautés apprenantes au niveau local/régional, réparties à travers le pays – ces communautés elles-mêmes alimentées par un ensemble d'organismes apprenants. Ce réseau, pour se développer et s'enrichir, devra être soutenu par un ensemble de structures, parmi lesquelles nous proposons :

Une Table nationale sur l'apprentissage

Le RESDAC et la TNÉ ont collaboré à la stratégie menant au Sommet. Ensemble, ils ont assuré le leadership qui en a fait un succès. Pour la suite, une instance de collaboration ou de gouvernance inclusive devra être mise en place afin de créer une stratégie cohérente, de mobiliser largement les parties prenantes et de coordonner les efforts concertés. À cet effet, le RESDAC compte créer avec ses partenaires une nouvelle Table nationale sur l'apprentissage (TNA). Afin de rester complémentaire au rôle de la TNÉ, la TNA pourra y faire des comptes rendus réguliers de ses activités. La TNA pourra proposer des idées de stratégies de communication pour appuyer l'effort concerté. Le RESDAC pourra se charger de les développer et de les mettre en œuvre.

Des sommets provinciaux, territoriaux ou régionaux sur l'apprentissage

Plusieurs participant·e·s au Sommet national ont exprimé le souhait de mobiliser les partenaires dans le même esprit à l'échelle des provinces, des territoires ou des régions. Le RESDAC et ses membres faciliteront la tenue de ces sommets là où ils seront souhaités.

Des tables provinciales, territoriales ou régionales sur l'apprentissage

Tout comme la TNA jouera un rôle de conseil, concertation et mobilisation des efforts au niveau national, un ensemble de tables provinciales, territoriales ou régionales permettront de rapprocher les efforts du terrain. Les membres du RESDAC pourront donc, avec leurs partenaires respectifs (associations francophones porte-parole provinciales et territoriales) mettre sur pied ces tables qui pourront coordonner et conseiller les efforts dans leur région respective. Les sommets provinciaux, territoriaux ou régionaux évoqués ci-dessus constitueront un tremplin pour la création de ces tables.

Des communautés francophones apprenantes

L'UNESCO a invité la francophonie canadienne à miser notamment sur ses villes et ses communautés pour mettre en œuvre le droit à l'apprentissage, car les provinces et territoires risquent de s'en occuper de façon disparate. D'autres expert·e·s de la francophonie canadienne ont noté l'importance de ne se pas se limiter aux villes, mais de viser aussi à créer des communautés apprenantes à l'échelle des quartiers, des villages ou des régions, quand ces espaces font sens pour les communautés. La notion de communauté apprenante francophone en situation minoritaire doit donc être mieux définie et une procédure d'appui au développement et à la labellisation de ces communautés doit être mise en place. Le Centre d'expertise en développement des compétences (voir ci-dessous) appuiera activement cette initiative.

Des organismes communautaires francophones apprenants

Puisque les organismes communautaires francophones sont les architectes et les entrepreneurs sociaux du développement et de la vitalité de nos communautés, ils seront en première ligne dans la création des communautés apprenantes. Ils devront pouvoir s'appuyer sur des ressources et des outils que mettra à leur service le Centre d'expertise en développement des compétences :

- Une procédure de labellisation de l'organisation apprenante doit être établie et gérée. La labellisation permet de préciser la nature attendue et les critères applicables à une telle organisation, de guider son développement et de reconnaître et valoriser le statut atteint par un organisme qui souhaite le devenir. Elle comprend habituellement un cahier de charges et des audits périodiques.
- Un cadre de compétences individuelles pour l'action communautaire : ce cadre doit être développé afin de préciser les compétences attendues du personnel et des bénévoles engagés dans l'action communautaire, de guider le développement et la reconnaissance de ces compétences.
- Des outils, des expertises andragogiques et des communautés de pratique doivent être développés et offerts pour appuyer le développement des compétences individuelles et collectives dans les organismes.

Un Centre d'expertise en développement des compétences

La participation des organismes communautaires francophones à une stratégie collective pour l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences soulève l'enjeu du renforcement des capacités de ces organismes et le besoin de s'appuyer sur des ressources et des expertises en apprentissage. Le RESDAC a déjà entrepris de créer un Centre d'expertise en développement des compétences qui pourrait répondre à ces besoins. Il sera chargé d'appuyer le renforcement des capacités des organismes, des établissements et des intervenant·e·s qui participent au développement des compétences chez les adultes francophones en situation minoritaire. Le Centre sera géré sous la responsabilité du RESDAC, mais sa gouvernance inclura la participation de ses partenaires de la francophonie canadienne et d'expertises de haut niveau.

Le Centre pourra se charger de plusieurs dossiers techniques évoqués ci-dessus et plus bas :

- Collaborer au développement de la plateforme Francobadges, afin de l'arrimer à la stratégie plus large de développement des compétences dans la francophonie canadienne.
- Accompagner et faciliter la collaboration entre les parties prenantes engagées dans la création des communautés apprenantes.
- Mettre en place et animer des communautés de pratique visant le renforcement des capacités des organismes communautaires à soutenir l'apprentissage.
- Accompagner les organismes et individus intéressés à lancer des projets-pilotes à caractère innovant, incubés et mis à l'essai selon l'approche des laboratoires vivants.
- Superviser le développement et la mise à jour du tableau de bord TOPO RESDAC, qui est un outil de partage des données probantes au sujet des services d'apprentissage formel et non formel au sein des communautés francophones et acadiennes en situation minoritaire du Canada. Cet outil pourra aider à orchestrer les stratégies de changements et à évaluer la progression vers les résultats escomptés.
- Superviser, en partenariat avec l'entreprise SkyHive, le développement d'un Tableau de bord sur l'information du marché du travail qui saura analyser cette information à l'aide de l'intelligence artificielle afin d'aiguiller et d'accompagner les francophones dans leur recherche d'emploi et le développement de leurs compétences d'employabilité.

4.2
INFLUENCER COLLECTIVEMENT LA MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 41(3)

La mise à jour du Règlement relatif à la partie 7 de la *Loi sur les langues officielles* et la reformulation des ententes fédérales-provinciales-territoriales seront des moments charnières à suivre de près afin de transformer « l'obligation d'appuyer l'apprentissage » en « droit à l'apprentissage ».

Le RESDAC souhaite aussi organiser un breffage pour les dirigeant·e·s des institutions fédérales, provinciales et territoriales appelés à jouer un rôle clé en appui à l'apprentissage. Cet exercice permettra d'exposer ces acteurs et actrices aux leçons tirées à l'échelle internationale par les instances de l'UNESCO.

4.3
OPÉRATIONNALISER LA CHARTE DES *COMPÉTENCES POUR S'ÉPANOUIR*

La charte des *Compétences pour s'épanouir* a été proposée par le RESDAC et la TNÉ et reconnue comme adéquate lors des consultations subséquentes, notamment durant le Sommet. Le RESDAC a reçu de l'ICÉA une étude esquissant les types d'indicateurs de comportements qui pourraient être associés à ces quatre compétences[14]. Il faudra poursuivre cette réflexion et aboutir à un guide opérationnel pour soutenir le développement et la reconnaissance de ces compétences.

4.4
DÉVELOPPER LA PLATEFORME NATIONALE FRANCOPHONE DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES FRANCOBADGES

Le RESDAC et l'ICÉA ont déjà entrepris le développement de la plateforme Francobadges. Il s'agit d'un chantier complexe qui comporte plusieurs volets :

- Développer, mettre à l'essai et peaufiner la plateforme numérique afin qu'elle réponde aux attentes des usagères et usagers visés.
- Créer une entreprise d'économie sociale chargée de gérer et de maintenir à jour la plateforme.
- Favoriser des parcours d'apprentissages, associés à des référentiels de compétences reconnus (ex. Compétences pour réussir, Compétences pour s'épanouir, Nos compétences fortes).

4.5
SOUTENIR LA PLATEFORME CANADIENNE DE FORMATION À DISTANCE

La Plateforme canadienne de formation à distance (PCFAD) est un projet piloté par la Coalition ontarienne de formation des adultes et soutenu par le RESDAC et ses membres. Elle repose sur le principe de l'apprentissage tout au long de la vie et mise plus particulièrement sur le développement des compétences en lien avec l'employabilité pour les adultes francophones ayant un faible niveau de compétences. La PCFAD pourra soutenir plus largement les besoins d'apprentissage visés dans le cadre de la présente stratégie.

14. Institut de coopération en éducation des adultes (2023). *Op. cit*.

5. CONCLUSION

Ce compte-rendu illustre que la réflexion sur l'adhésion de la francophonie canadienne au mouvement mondial pour l'apprentissage tout au long de la vie est bien entamé. Les grands joueurs de la francophonie canadienne, réunis autour de la Table nationale sur l'éducation, se sont mobilisés afin de camper ce nouveau paradigme dans la réalité qui est la nôtre, en définissant notamment les *Compétences pour s'épanouir*. Quelque 500 personnes se sont approprié cette réflexion durant le Sommet national et ont esquissé diverses pistes d'actions collectives pour la suite.

Au sortir du Sommet national de mars 2024, plusieurs chantiers sont donc à notre agenda collectif : créer une table de concertation sur l'apprentissage, développer des ententes de collaboration, tenir des sommets à proximité des communautés, soit à l'échelle provinciale, territoriale ou régionale, veiller à l'application juste et équitable de la nouvelle obligation fédérale envers le continuum de l'apprentissage, développer des communautés et des organismes apprenants, préciser la charte des *Compétences pour s'épanouir*, assurer l'accès des individus francophones au développement de leurs *Compétences pour réussir* et *s'épanouir*, développer des mécanismes de reconnaissances des acquis et des compétences (Francobadges) et se doter d'un Centre d'expertise en développement des compétences pour appuyer les organismes et les communautés dans tous ces chantiers.

Le RESDAC entend continuer d'assurer un leadership afin d'assurer la mise en place de cette grande stratégie collective. Il compte sur l'appui de la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada qui veille au bien commun de toutes nos communautés. Il réunira et animera une Table nationale sur l'apprentissage, qui sera complémentaire à la TNÉ qui est déjà en place depuis plusieurs années. Les membres du RESDAC assureront un leadership semblable à l'échelle des provinces et territoires.

Cette liste de chantiers représente un effort important. Il ne s'agit toutefois pas d'une séquence absolue, mais de projets qui s'inscrivent dans une certaine logique. Plusieurs chantiers pourront se réaliser simultanément, d'autres requerront des étapes préalables. Il ne s'agit pas non plus de créer des structures partout au pays simultanément, mais de procéder par projets-pilotes, selon les aspirations et les besoins ressentis dans chaque région, chaque communauté, chaque organisme.

Le principe de subsidiarité guidera d'ailleurs l'ensemble des décisions prises dans le cadre de cette stratégie. Il suppose que les décisions doivent être prises par les entités ou les personnes qui sont le plus près possible des bénéficiaires des actions envisagées. Par exemple, la création de communautés apprenantes à l'échelle locale relève de décisions prises à cette échelle. Le rôle d'organismes provinciaux, territoriaux ou nationaux doit alors être en appui ou en accompagnement.

C'est un nouveau contrat social pour l'apprentissage qui prend forme avec cette grande stratégie collective. Comme l'apprentissage tout au long de la vie est l'affaire de tous et toutes, la stratégie est, à son image, l'affaire de tous les organismes qui oeuvrent au bien commun de la francophonie canadienne. En fin de compte, ce seront tous les membres de nos communautés francophones qui seront plus compétents pour aider à l'apprentissage de leurs enfants, se trouver un emploi et progresser sur le marché du travail, faire face aux nouveaux défis de notre société, créer et faire rayonner leur communauté.

6. ANNEXES

DÉCLARATION FINALE D'ENGAGEMENT

SOMMET NATIONAL SUR L'APPRENTISSAGE POUR LA FRANCOPHONIE CANADIENNE

Ottawa, le 6 mars 2024

Le Sommet national sur l'apprentissage pour la francophonie canadienne, tenu à Ottawa les 4, 5 et 6 mars 2024, a regroupé près de 300 participant·e·s issus de milieux d'apprentissage, d'institutions éducatives, d'organismes et d'institutions communautaires et d'institutions gouvernementales, afin de développer une compréhension commune des enjeux entourant le développement des compétences et d'envisager une action concertée à cet effet.

Au terme de ces délibérations, les participant·e·s au Sommet déclarent ce qui suit :

Attendu que l'apprentissage tout au long de la vie est un nouveau paradigme pour l'éducation promu par l'UNESCO et qu'il suscite une adhésion croissante à l'échelle mondiale;

Attendu que le gouvernement du Canada a pris acte de ce changement de perspective dans le cadre de sa nouvelle *Loi sur les langues officielles* qui énonce son engagement « à renforcer les possibilités pour les minorités francophones et anglophones de faire des apprentissages de qualité dans leur propre langue tout au long de leur vie »;

Attendu que le développement des compétences est une façon privilégiée de soutenir l'apprentissage tout au long de la vie, et que plusieurs cadres de compétences ont été adoptés à cet effet, notamment par les ministères de l'Éducation et le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) qui les réunit, le ministère Emploi et Développement social Canada et plusieurs organismes de la société civile;

Attendu que la plupart des cadres de compétences, notamment les récentes *Compétences pour réussir*, ont été conçus pour la majorité des Canadien·ne·s et ne tiennent pas compte des enjeux de vitalité communautaire et des défis d'apprentissage propres à la minorité francophone;

Attendu que la vitalité de la francophonie canadienne dépend notamment d'enjeux qui lui sont spécifiques tels que sa résilience aux forces d'assimilation et de déclin démographique, la nécessité d'agir collectivement et d'assurer sa gouvernance communautaire, de cultiver son vivre-ensemble, de développer son patrimoine linguistique, culturel et son identité et de rehausser ses niveaux de littératie.

Attendu que la Table nationale sur l'éducation a déduit de ces enjeux spécifiques avec lesquels doivent composer les communautés francophones en situation minoritaire quatre *Compétences pour s'épanouir*, soit les compétences linguistiques, l'engagement communautaire, l'affirmation identitaire et le vivre-ensemble;

Attendu que les compétences se développent dans différents contextes, souvent de façon complémentaire, en l'occurrence dans le contexte formel des institutions éducatives, le contexte non formel des organismes et institutions communautaires, des milieux de travail et des milieux de vie et le contexte informel de la lecture, de l'observation, de la discussion, etc.;

Attendu qu'au continuum des besoins d'apprentissage des individus doit correspondre un continuum de services, de ressources et d'occasions d'apprendre, ainsi que de moyens de reconnaître ces apprentissages, de façon formelle (diplômes, certificats…), non formelle (attestations, badges…) et informelle (auto-reconnaissance…);

Attendu que le continuum de services et de ressources d'apprentissage en milieu minoritaire francophone est moins diversifié qu'en milieu majoritaire et qu'une prise en charge communautaire doit venir compenser;

Attendu que pour jouer un rôle positif en appui au développement des compétences de leurs citoyen·ne·s, les communautés francophones peuvent elles-mêmes devenir des communautés apprenantes;

Attendu que les organismes et institutions communautaires sont les principales forces qui soutiennent le dynamisme de leur communauté et qu'ils peuvent eux aussi devenir des organisations apprenantes qui collaborent de façon intersectorielle;

Attendu que le nouveau paradigme de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement des compétences exige un redéploiement urgent d'efforts et de stratégies à l'échelle des individus, des organisations et de la communauté dans son ensemble, un virage qui s'apparente à un nouveau contrat social;

Attendu que les participant·e·s au Sommet ont déjà entamé ou développé, dans le cadre de laboratoires vivants, divers chantiers qui contribueront à concrétiser ce nouveau contrat social;

Les signataires s'engagent à inscrire l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences dans leur démarche d'épanouissement personnel, tout en contribuant à transformer leur milieu de travail en organisation apprenante et leur milieu de vie en communauté apprenante.

Signée à Ottawa, en ce 6 mars 2024, à l'issue du Sommet national sur l'apprentissage pour la francophonie canadienne.



MERCI À NOS PARTENAIRES

Les partenaires de COCRÉATION

La FNCSF (Fédération nationale des conseils scolaires francophones)

La COFA (Coalition Ontarienne de formation des adultes)

Le Projet Familles engagées de Pluri-elles au Manitoba

Les partenaires de SYNERGIE

Le Collège Éducacentre en Colombie-Britannique

L'Université de Hearst en Ontario

CanCred By Learning Agents

Le Réseau des cégeps et des collèges francophones du Canada (RCCFC)

L'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)

Les partenaires de VILLAGE

TFO, la chaîne franco-éducative de l'Ontario

Le Collège Mathieu en Saskatchewan

La Ruchée, laboratoire d'éducation artistique de la Fédération culturelle canadienne française

Les partenaires COMMUNAUTAIRES

Canadian Parents for French (CPF)

L'Assemblée de la francophonie de l'Ontario (AFO)

Le cabinet d'avocats Emond Harnden

L'Observatoire pour la réussite en enseignement supérieur (ORES)

PGF Consultants

Le Réseau d'enseignement francophone à distance du Canada (REFAD)

unesco
Canadian Commission
Commission canadienne

Resdac

435, rue Donald, bureau 208
Ottawa (Ontario) Canada K1K 4X5

resdac.net

Canada

Financé par le gouvernement du Canada par la biais du Programme compétence pour réussir