



STRATÉGIE DE

FORMATION DES ADULTES
DU NUNAVUT

ISBN 1-55325-080-X



TABLE DES MATIÈRES

1.0	RÉSUMÉ	5
1.1	Résumé des buts et des objectifs	8
2.0	INTRODUCTION	10
3.0	VISION POUR LA FORMATION DES ADULTES DU NUNAVUT	13
3.1	Vision	13
3.2	Valeurs	13
3.3	Principes directeurs	14
4.0	PROFILS DES APPRENANTS ADULTES	16
5.0	LA FORMATION DES ADULTES AU NUNAVUT	19
5.1	Établissement d'une marche à suivre	19
5.2	Établissement des priorités	21
6.0	BUTS (ET OBJECTIFS)	23
6.1	Participation des apprenants adultes	23
6.2	Favoriser la réussite des apprenants adultes	32
6.3	Accroître l'accessibilité pour tous les Nunavummiut	36
6.4	Assurer la qualité des apprentissages	40
6.5	Améliorer la coordination et le soutien des apprentissages	44
6.6	Répartition adéquate des ressources	48
6.7	Définition et évaluation des responsabilités	50
7.0	ASSURANCE DE LA QUALITÉ ET RESPONSABILISATION	53
8.0	PROCHAINES ÉTAPES ET STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE	55
9.0	ANNEXES	59
9.1	Membres du Groupe de travail	59
9.2	Niveaux d'alphabétisation de l'EAICA	59
9.3	Glossaire de la terminologie et des acronymes	60
9.4	Notes en fin de texte	65
9.5	Plan de mise en oeuvre	66

1.0 RÉSUMÉ

La formation des adultes a suscité beaucoup d'intérêt au cours des dernières années. Cela est vrai à l'échelle territoriale, provinciale, nationale et même internationale. Au Nunavut, des rapports publiés récemment comme *L'enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes* (EAICA), la *Stratégie de développement économique du Nunavut* (SDEN) et tout dernièrement le rapport de Thomas R. Berger, c.r. concernant les négociations du contrat de mise en œuvre de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN), présentent tous des arguments convaincants au sujet de l'importance d'accroître le niveau d'alphabétisation et la prestation de programmes d'éducation et de formation des adultes.

La réussite future du Nunavut, d'un point de vue social et économique, est intimement liée au respect des valeurs et des traditions et aux aptitudes des Nunavummiut à saisir les occasions économiques qui s'offrent à eux dans le domaine gouvernemental, dans les industries de la construction, des mines, des pêcheries et du tourisme, dans le cadre d'activités traditionnelles ainsi que dans divers autres secteurs de l'économie. Le défi consiste à permettre aux individus d'acquérir les compétences, la formation et la scolarité nécessaires pour occuper dans leurs collectivités les postes qui étaient habituellement pourvus par des non-résidents et ainsi devenir des participants dynamiques en vue d'atteindre les objectifs d'autonomie énoncés dans l'ARTN.

Afin de relever ces défis et d'offrir le soutien requis aux apprenants adultes, les programmes de formation des adultes et de préparation à une carrière doivent couvrir une vaste gamme de services incluant l'alphabétisation, la formation de base, la mise sur pied de cours permettant l'obtention d'un diplôme reconnu et l'élaboration de programmes offrant aux individus la possibilité d'acquérir les connaissances et les compétences qui leur donneront accès à des emplois plus spécialisés sur le marché du travail.

Les mesures prises par le gouvernement pour combattre la pauvreté et l'exclusion sociale auront des effets durables uniquement si nous améliorons les compétences de la population, tout particulièrement les compétences des personnes qui possèdent le moins de scolarité ou de formation.

Bien que le ministère de l'Éducation et le Collège de l'Arctique du Nunavut jouent un rôle prépondérant pour la prestation des services éducatifs au Nunavut, divers organismes gouvernementaux sont impliqués, tout comme les communautés, les organismes sans buts lucratifs, les organisations inuit et les entreprises du secteur privé. Tous ces organismes ont depuis longtemps contribué à définir la mission d'éducation des adultes au Nunavut.

Dans cet esprit, il faudra consentir un effort collectif de collaboration impliquant des organismes parfois en concurrence les uns avec les autres afin de relever les défis auxquels sont confrontés les adultes du Nunavut en matière d'éducation et de formation. L'approche choisie doit être cohérente et structurée, car c'est en travaillant tous ensemble de manière concertée que nous serons en mesure d'adapter les ressources disponibles dans le domaine de l'éducation et de la formation aux besoins des Nunavummiut.

Troisièmement, nous devons nous assurer que les systèmes actuellement en place pour répondre aux besoins des Nunavummiut en matière de perfectionnement professionnel et de formation des adultes sont à la hauteur des attentes. Cela comprend notamment les services d'orientation professionnelle, de formation dans les métiers, d'élaboration des programmes, d'aide financière aux étudiants ou encore la diffusion de l'information pouvant aider les Nunavummiut à faire des choix de vie mieux éclairés. Une meilleure coordination au sein des organismes et entre les organismes qui offrent des services d'éducation et de formation des adultes permettra également d'améliorer l'efficacité dans la fourniture des services et des programmes d'éducation destinés aux adultes.

Quatrièmement, il est essentiel pour l'évolution du Nunavut de s'assurer que les programmes et les services sont élaborés et offerts d'une manière adaptée à la culture et qu'ils reflètent bien les besoins des Inuit à l'échelle du territoire. À l'heure actuelle, on constate un manque généralisé de programmes offerts en inuktitut/inuinnaqtun et de programmes véhiculant les besoins et les valeurs communautaires.

En mettant au point le plan d'action sur les questions liées à la formation des adultes au Nunavut, la Stratégie met en évidence les besoins de six principaux groupes d'apprenants et sept buts stratégiques (comprenant chacun leurs propres objectifs) qui sont essentiels pour assurer la réussite de l'ensemble des programmes d'éducation et de formation. En tout, vingt-trois objectifs ont été identifiés et pour chacun d'eux des mesures sont recommandées.

Les Nunavummiut ont également clairement indiqué qu'ils veulent des programmes de qualité qui sont pertinents eu égard à leurs besoins personnels et communautaires. Afin de répondre à cette demande, il faut fixer des normes de qualité reflétant à la fois les besoins des apprenants et la pertinence culturelle. Il faut pouvoir évaluer et comparer la qualité, la quantité et l'efficacité des programmes d'éducation et de formation des adultes au Nunavut. Nous devons également être en mesure de rendre des comptes en présentant des rapports au sujet des résultats atteints.

En conclusion, l'EAICA publiée récemment indique que près des trois quarts de la population d'âge actif du Nunavut font face à de sérieux défis en matière d'alphabétisation ou ne possèdent pas le niveau minimal requis afin de participer à l'économie moderne du savoir. Par conséquent, à moins de prendre de nouveaux engagements afin d'accroître les niveaux d'alphabétisation et de formation des adultes, le GDN sera incapable de remplir ses obligations en vertu du chapitre 23 de l'ARTN, de réduire le taux élevé de chômage ou de bâtir pour l'avenir un développement économique et social durable. Les investissements faits aujourd'hui dans ces domaines cruciaux entraîneront des retombées économiques dans le futur.

1.1 Résumé des buts et des objectifs

BUTS	OBJECTIFS
Participation des apprenants adultes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faire en sorte que les langues inuit servent de fondement pour la formation des adultes. 2. S'assurer de donner priorité aux programmes et aux services d'alphabétisation et de formation de base ainsi qu'aux ressources qui s'y rattachent. 3. S'assurer que les programmes de formation des adultes au Nunavut donnent priorité aux besoins des apprenants adultes. 4. Identifier les besoins des apprenants de l'<i>Inuit Qaujimaningit</i> afin d'élaborer des programmes liant les modes de vie et les compétences traditionnelles avec les activités productrices de revenus. 5. Revoir en profondeur les programmes de formation professionnelle, d'apprentissage et de formation dans les métiers afin qu'ils constituent une option valable de carrière. 6. Attirer un plus grand nombre d'hommes inuit vers les études afin d'élargir les possibilités d'apprentissage et de choix de carrières s'offrant à eux. 7. Élaborer des programmes répondant aux besoins d'éducation et de formation des petites entreprises et des travailleurs autonomes. 8. Offrir à l'échelle du Nunavut des programmes et des services uniformes destinés aux personnes qui souhaitent assumer un rôle plus actif dans leur communauté.
Favoriser la réussite des apprenants adultes	<ol style="list-style-type: none"> 9. S'assurer que les communautés sont des partenaires égaux en vue de déterminer et de développer des programmes et des services d'éducation des adultes. 10. Instaurer un système qui minimise les obstacles structurels et qui offre des ressources et du soutien financier accrus pour appuyer l'excellence des étudiants.
Accroître l'accessibilité pour tous les Nunavummiut	<ol style="list-style-type: none"> 11. S'assurer que les principes de l'<i>Inuit Qaujimajatuqangit</i> servent de fondement à tous les programmes de formation des adultes. 12. Mettre en place un système d'apprentissage intégré comprenant de nombreux points d'entrée et de sortie et tenant compte des conditions et du cheminement de vie de chacun des apprenants adultes du Nunavut. 13. S'assurer que les technologies de l'information et l'Internet soutiennent la prestation des programmes d'éducation et de formation des adultes.

BUTS	OBJECTIFS
Assurer la qualité des apprentissages	<p>14. Prévoir des mécanismes d'évaluation appropriés, incluant des méthodes permettant de mesurer l'atteinte des buts et des objectifs ainsi que le respect des normes de qualité lorsque de nouveaux programmes ou services sont mis en place.</p> <p>15. Offrir du perfectionnement professionnel continu aux instructeurs et aux formateurs d'adultes déjà en poste, incluant des programmes destinés aux enseignants et aux éducateurs inuit qui souhaitent enseigner aux adultes.</p> <p>16. Créer un centre de coordination dans le but d'atteindre l'excellence en matière de formation des adultes, de refléter les besoins du marché du travail, de fournir des services et des programmes accueillants pour les adultes et de s'adapter plus rapidement aux priorités et aux modalités changeantes d'attribution des ressources à l'échelle du Nunavut.</p>
Accroître la coordination et le soutien des apprentissage	<p>17. Définir la mission et les objectifs des établissements de formation des adultes du Nunavut et établir un cadre rigoureux pour la mise en place d'un système modernisé d'éducation postsecondaire.</p> <p>18. Offrir la possibilité de s'inscrire à des programmes d'alphabétisation communautaire informels afin de fournir des occasions d'apprentissage aux apprenants adultes qui sont réticents à participer à des programmes formels afin de permettre à ces personnes de s'intégrer au processus d'apprentissage tout au long de la vie.</p> <p>19. Préparer une main-d'œuvre qualifiée en harmonie avec les besoins du marché du travail.</p>
Répartition adéquate des ressources	<p>20. S'assurer que les programmes et les services sont financés de manière appropriée et en temps utile, en tenant compte du cycle de la formation, des besoins des apprenants adultes et de l'importance de l'investissement.</p> <p>21. Assurer le financement stable et à long terme des programmes d'éducation, de formation et d'emploi pour les adultes.</p>
Évaluation des responsabilités	<p>22. Mettre en place un processus coordonné afin de définir les responsabilités de chacun, d'établir les mécanismes permettant de mesurer la qualité des services et des programmes et de s'assurer que les résultats sont divulgués à la population.</p> <p>23. Instaurer une structure reddition de compte transparente qui fournira à la population de l'information de qualité au sujet de la prestation des services et des programmes.</p>

2.0 INTRODUCTION

La SFAN présente un plan d'ensemble en vue d'améliorer la prestation des activités de formation des adultes au Nunavut au cours des vingt prochaines années. Dans ce but, la Stratégie a été élaborée en s'appuyant sur la définition très large reproduite ci-dessous.

« Tous les aspects de l'éducation et de la formation des adultes de même que toutes les activités d'apprentissage entreprises par des adultes. »

La formation des adultes a suscité de beaucoup d'intérêt à l'échelle territoriale, nationale et internationale.

La formation des adultes a suscité beaucoup d'intérêt au cours des dernières années. Cela est vrai à l'échelle territoriale, nationale et même internationale. Au Nunavut, des rapports publiés récemment comme l'EAICA, la SDEN et tout dernièrement le rapport de Thomas R. Berger, c.r. qui recommande de nouvelles approches pour la mise en œuvre de l'ARTN, présentent tous des arguments convaincants au sujet de l'importance d'accroître le niveau d'alphabétisation et la prestation de programmes d'éducation et de formation des adultes.

Des initiatives comme la Stratégie d'innovation du Canada du gouvernement fédéral qui cible tout particulièrement les compétences requises pour le développement futur de l'économie canadienne, et d'autres projets d'envergure internationale sous les auspices de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) et de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) témoignent du besoin de préparer les sociétés de manière plus adéquate afin de profiter d'un développement économique et social stable et durable.

Si nous ne réussissons pas à améliorer le système, les coûts économiques et sociaux seront élevés.

La réussite du système d'éducation aux adultes du Nunavut, d'un point de vue social et économique, est intimement liée au respect des valeurs et des traditions et aux aptitudes des Nunavummiut à saisir les occasions économiques qui s'offrent à eux dans le domaine gouvernemental, dans les industries de la construction, des mines, des pêcheries et du tourisme, dans le cadre d'activités traditionnelles ainsi que dans divers autres secteurs de l'économie. Le défi consistera à permettre aux individus d'acquérir les compétences, la formation et la scolarité nécessaires pour occuper dans leurs communautés les postes qui étaient habituellement pourvus par des non-résidents et ainsi devenir des participants dynamiques en vue d'atteindre les objectifs d'autonomie énoncés dans l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN).

Le système d'éducation dont a hérité le Nunavut a été incapable de répondre aux besoins des Nunavummiut.

Historiquement, le taux élevé de chômage au Nunavut (en moyenne 30 %) et la participation plutôt limitée des Nunavummiut sur le marché du travail ne résultent pas d'un manque d'intérêt ni même de l'absence de volonté de se déplacer d'une communauté vers une autre aux fins d'occuper un emploi. Les principaux obstacles sont liés à l'analphabétisme (en anglais, inuktitut et inuinnaqtun), à la scolarité ou à la formation insuffisante, à l'absence de diplômes reconnus et aux trop rares occasions d'emploi. Plusieurs questions ont également été soulevées au sujet du système d'éducation qui prévalait avant la création du Nunavut. Ce système préparait-il adéquatement les Nunavummiut à jouer un rôle de premier plan dans l'économie? Le Nunavut a acquis la maîtrise de son système d'éducation en 1999 seulement. Dans le passé, les programmes offerts par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, les églises ou le gouvernement fédéral étaient de types et de qualité très différents.

Avant que le GDN puisse espérer atteindre l'objectif d'une fonction publique représentative en 2020, il faudra prendre un nouvel engagement important en vue d'accroître les niveaux d'alphabétisation et de formation des adultes.

Tous les paliers de gouvernement au Nunavut ont l'obligation en vertu du chapitre 23 de l'ARTN de mettre en place une fonction publique représentative (soit 85 % d'employés inuit). Toutefois, avant que des progrès réels puissent être réalisés à cet égard, il faudra prendre un nouvel engagement important en vue d'accroître les niveaux d'alphabétisation et de formation des adultes. Le nombre d'employés inuit au sein de la fonction publique du Nunavut stagne aux environs de 45 %, niveau qui avait été atteint au cours des premières années suivant la création du Nunavut. Depuis, peu de progrès ont été réalisés en vue d'accroître le nombre d'Inuit occupant des postes de hauts fonctionnaires, de gestionnaires ou de professionnels au sein de la fonction publique. La mise en œuvre des recommandations contenues dans la présente Stratégie permettra, à long terme, de faciliter l'atteinte de l'objectif d'une fonction publique représentative tout en s'assurant que les personnes qui ont les plus grands besoins ne sont pas laissées pour compte.

Les objectifs suivants ont servi de guide pour l'élaboration de la Stratégie :

Objectifs pour la réforme des programmes et des politiques.

- dresser la liste des priorités concernant l'apprentissage et la formation des adultes;
- aider à définir les paramètres et les priorités d'une stratégie de mise en œuvre progressive et à long terme qui pourront être ajustés afin de répondre aux besoins des apprenants adultes;
- constater les lacunes dans le domaine de la recherche et des connaissances, établir des priorités de recherche et favoriser la recherche et la collecte de donnée soutenant les objectifs collectifs du Nunavut;
- recenser les initiatives de planification, de développement, de prestation des programmes, de suivi et d'évaluation concernant la formation des adultes du Nunavut;
- partager avec les Nunavummiut l'information concernant l'éducation et la formation des adultes;
- favoriser une meilleure coopération et une plus grande collaboration entre les agences offrant des programmes de formation et d'éducation au Nunavut, incluant la mise sur pied de partenariats conformes aux objectifs fixés pour le développement du territoire;
- accroître la participation des communautés du Nunavut dans la planification du développement économique, l'élaboration des programmes scolaires, le renforcement des capacités communautaires et les occasions de croissance;
- mettre en évidence et soutenir l'élaboration de stratégies sectorielles de développement économique;
- stimuler et promouvoir la participation active des Inuit dans le développement de l'économie du Nunavut;
- soutenir les objectifs énoncés au chapitre 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut;
- soutenir les principes directeurs énoncés au chapitre 32 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut.

Développement sectoriel et objectifs de partenariat.

Objectifs de l'ARTN.

Dans le cadre de l'Entente *Iqqanaijaqatigiit*, le gouvernement du Nunavut et la NTI travaillent conjointement afin d'améliorer les programmes d'éducation et de formation des adultes du Nunavut.

Dans le cadre de l'Entente *Iqqanaijaqatigiit*, le gouvernement du Nunavut (GDN) et la Nunavut Tunngavik Incorporated (NTI) ont convenu du mandat du Groupe de travail chargé d'élaborer la Stratégie en vue d'améliorer la prestation des programmes d'éducation et de formation destinés aux adultes au Nunavut. Le président de NTI, Paul Kaludjak et le ministre de l'Éducation, Ed Picco ont invité de nombreux organismes œuvrant dans le domaine de l'éducation et la formation des adultes au Nunavut à participer au Groupe de travail qui était coprésidé par Navarana Beveridge et Neida Gonzalez de NTI et Bruce Rigby du ministère de l'Éducation du Nunavut (la liste complète des membres du Groupe de travail est reproduite à l'annexe 9.2).

Une ébauche de Stratégie a circulé entre les mois de novembre 2005 et mars 2006 afin de consulter la population et de recueillir des commentaires. La version définitive de la Stratégie tient compte des commentaires et suggestions formulés au cours de la période de consultation et tente d'établir une compréhension commune de la situation existante dans le domaine de la formation des adultes au Nunavut, d'identifier les secteurs clés où des améliorations sont nécessaires en plus d'énoncer les priorités et les actions qui devront être entreprises pour apporter des changements.

3.0 VISION POUR LA FORMATION DES ADULTES AU NUNAVUT

La Stratégie de formation des adultes du Nunavut doit refléter les valeurs et les principes ayant soutenu la création du Nunavut.

Avant d’amorcer les changements stratégiques à la structure existante des programmes d’éducation et de formation des adultes au Nunavut, il est nécessaire de s’entendre sur une vision territoriale des objectifs à atteindre. Cette vision aide à tracer clairement la voie à suivre et à déterminer les conditions qui devront prévaloir lorsque nous aurons atteint notre objectif. De plus, la Stratégie doit clairement refléter les valeurs et les principes ayant soutenu la création du Nunavut, notamment l’inclusion et le respect des principes de l’*Inuit Qaujimajatuqangit*.

Dans cet esprit, la vision, les valeurs et les principes décrits ci-dessous ont été définis afin de soutenir l’élaboration d’une stratégie à long terme. Un horizon de vingt ans a été retenu, ce qui correspond au cheminement d’une génération d’apprenants au Nunavut, soit la durée prévue afin de profiter pleinement des changements stratégiques apportés aux structures d’éducation et de formation des adultes du Nunavut.

3.1 VISION

Nous imaginons un territoire où les Nunavummiut pourront, grâce aux apprentissages et à la formation, acquérir les compétences qui leur permettront de saisir les occasions qui s’offrent à eux et ainsi participer pleinement au développement culturel, social et économique du Nunavut. Le Nunavut deviendra un lieu où nos buts communs seront atteints par la collaboration, la coopération et l’investissement dans nos ressources humaines.

3.2 VALEURS

- L’apprentissage se poursuit tout au long de la vie.
- Il est important de reconnaître la valeur des enseignements et des apprentissages à tous les niveaux et de toutes les sources : les aînés, les familles, les jeunes, l’école, le milieu de travail, les centres d’apprentissage communautaires, ainsi que les programmes de formation professionnelle, collégiaux et universitaires.
- L’égalité des chances et l’égalité d’accès dans l’ensemble du Nunavut sont essentielles à notre réussite.
- La terre, les compétences linguistiques et le respect de notre culture sont des valeurs essentielles pour les adultes comme pour les enfants.
- Chaque individu a le droit d’apprendre dans sa langue maternelle et de recevoir de la formation afin d’apprendre une deuxième langue de son choix.

Aajiqatigiingniq : discuter et développer des consensus pour la prise de décision.

L'élaboration d'une stratégie à long terme doit clairement exprimer les besoins des Nunavummiut. Les décisions se prendront en requérant l'avis de diverses personnes au moyen de rencontres personnelles, par l'entremise de communications directes et par le développement de consensus. Les Nunavummiut auront régulièrement la possibilité d'exprimer leur opinion au sujet de l'élaboration et de la mise en œuvre de la Stratégie et d'émettre leurs commentaires au sujet des résultats obtenus. Les décisions, les plans d'action et les résultats seront tous clairement communiqués.

Pilimmaksarniq/Pijariuqsarniq : le développement des compétences par la pratique, l'effort et l'action.

Les milieux de travail et d'apprentissage seront plus réceptifs et flexibles pour faire place à de nouvelles idées et de nouvelles pratiques. Toutes les formes d'apprentissage seront appréciées et soutenues. Des occasions seront offertes afin de développer les compétences en cours d'emploi pendant les heures normales au moyen de mécanismes comme le mentorat, la formation en cours d'emploi et le perfectionnement professionnel.

Piliriqatigiinniq/Ikajuqtigiinniq : travailler ensemble dans un but commun.

Les Nunavummiut sentiront que leurs habiletés sont reconnues en travaillant ensemble en utilisant leurs connaissances et leurs expériences respectives afin de développer une compréhension réciproque et une approche équilibrée pour la fourniture des programmes et des services. Il est possible de mieux servir la population grâce à la collaboration et à la compréhension réciproque.

Qanuqtuurniq : innovation et ingéniosité dans la recherche de solutions.

L'innovation et l'ingéniosité sont les fondements du mode de vie des Inuit. Nous saluons la créativité des communautés et reconnaissons que les Nunavummiut doivent toujours chercher de nouvelles occasions de progresser au fur et à mesure de l'apparition de nouvelles connaissances ou de nouvelles technologies.

Avatittinnik Kamatsiarniq : respect et soin de la terre, de la faune et de l'environnement (social, physique, psychologique).

Il s'agit d'une valeur fondamentale de la société inuit qui a permis aux Inuit de survivre depuis des siècles et cette valeur est toujours de grande importance de nos jours. La connaissance réelle des besoins d'une communauté et de ses milieux d'apprentissage constitue un des éléments clés de cette valeur. Il est essentiel de connaître et de comprendre les capacités communautaires et les capacités d'engagement afin d'assurer le succès à long terme.

Ilippallianguinnarniq : l'apprentissage tout au long de la vie.

Nous croyons que pour réaliser leur plein potentiel les Nunavummiut doivent s'appuyer de nouveau sur les principes de l'apprentissage tout au long de la vie. Nous devons participer et jouer un rôle actif, apprendre les uns des autres et de nos aînés tout en partageant continuellement les connaissances et les compétences que nous acquérons.

Les apprenants adultes qui composent ce groupe sont de loin les plus nombreux au Nunavut. Ces apprenants se situent habituellement au niveau 1 ou au niveau 2 de l'échelle utilisée dans le cadre de l'EAICA (la description des niveaux d'alphabetisation de l'EAICA se trouve à l'annexe 9.4).

APPRENANTS SOUHAITANT ACCROÎTRE LEUR PARTICIPATION COMMUNAUTAIRE

Un important groupe d'apprenants souhaitent participer à des programmes de formation pour acquérir des compétences en alphabetisation ou de la formation de base afin de devenir des membres plus actifs dans leurs communautés. Les individus qui composent ce groupe veulent obtenir de la formation dans les domaines suivants : bien-être communautaire et activités de soutien, formation en gouvernance requise pour participer à titre de membre d'une administration municipale, d'un conseil d'administration ou d'une agence gouvernementale ou d'autres activités de même nature. Ces apprenants se situent habituellement dans les niveaux de 1 à 5 de l'Enquête internationale sur l'alphabetisation et les compétences des adultes (EAICA).

APPRENANTS DANS LE DOMAINE DES ACTIVITÉS TRADITIONNELLES

Même si de nombreux Nunavummiut souhaitent participer à des programmes éducatifs qui les aideront, à court ou à long terme, à obtenir un emploi rémunéré, d'autres personnes expriment le désir de préserver des éléments de la culture et du mode de vie traditionnel des Inuit en participant à l'économie traditionnelle. Ces personnes doivent recevoir de la formation dans des domaines qui leur permettront de gagner un revenu au moyen de la pratique d'une activité traditionnelle, d'acquérir une meilleure compréhension de leur culture ou de participer économiquement au développement communautaire et gouvernemental en partageant leur expertise dans le domaine des connaissances traditionnelles inuit. La formation pour ces individus ciblera des domaines comme l'art et l'artisanat, la couture, le tourisme, les activités de récolte, le développement de programmes culturels, la consignation des connaissances locales, le partage de l'information, etc. Les types de formation peuvent varier d'une communauté à l'autre selon les besoins ou les points forts des activités locales.

Cette catégorie fait une distinction entre l'éducation et la formation pour acquérir des compétences traditionnelles, la culture et l'entrepreneuriat/travail indépendant. Ces apprenants se situent habituellement dans les niveaux de 1 à 5 de l'Enquête internationale sur l'alphabetisation et les compétences des adultes (EAICA).

EMPLOIS DANS LES MÉTIERS ET CLIENTÈLES PARTICULIÈRES

Les Nunavummiut qui composent ce groupe souhaitent recevoir une formation sur mesure qui leur permettra d'accéder à des emplois à long terme. Ce groupe comprend notamment des personnes qui veulent obtenir un diplôme leur permettant d'obtenir un emploi dans la fonction publique, dans l'industrie des mines ou des pêcheries, dans une entreprise commerciale ou dans le domaine de la construction dans le cadre d'un programme d'apprentissage ou de formation dans un métier. Ces

Un autre groupe d'apprenants a besoin d'acquérir des compétences en alphabetisation ou de la formation de base, ce qui leur permettra d'être plus actifs dans leurs communautés.

Il sera toujours nécessaire d'offrir de la formation dans des domaines d'activités traditionnelles comme l'art et l'artisanat, la couture, le tourisme et la récolte de la faune.

Plusieurs personnes du Nunavut qui souhaitent obtenir de la formation dans un métier ou un domaine particulier d'emploi ont des lacunes au niveau de leur formation de base ou en alphabetisation. Ces individus devront recevoir du soutien pendant de nombreuses années avant d'atteindre leurs objectifs.

apprenants se situent habituellement dans les niveaux de 1 à 5 de l'Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EACA).

Plusieurs Nunavummiut qui souhaitent suivre une formation dans un métier se situent au niveau 1 ou 2 et de ce fait il n'est pas réaliste pour eux d'accéder immédiatement aux programmes de formation dans les métiers. Ces apprenants devront recevoir du soutien pendant de nombreuses années avant d'atteindre leurs objectifs.

APPRENANTS OCCUPANT UN EMPLOI

Plusieurs personnes qui occupent déjà un emploi sont exclues des programmes d'éducation et de formation des adultes en raison de leur faible niveau d'alphabétisation.

Ce groupe de Nunavummiut comprend des personnes titulaires d'un emploi qui doivent ou souhaitent accroître leurs compétences afin de progresser dans leur domaine d'emploi. Bien qu'un grand nombre des personnes de ce groupe possèdent un bon niveau de scolarité, on compte également plusieurs personnes qui occupent déjà un emploi, mais qui sont exclues des programmes d'éducation et de formation des adultes en raison de leur faible niveau d'alphabétisation.

Ces apprenants se situent habituellement dans les niveaux de 1 à 5 de l'Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EACA).

APPRENANTS SOUHAITANT ACQUÉRIR UN TITRE PROFESSIONNEL

Un groupe d'apprenants en croissance souhaite poursuivre des études postsecondaires afin de mener des carrières professionnelles. Il faudra offrir du soutien à ces individus afin de les aider à atteindre leurs objectifs.

Ce groupe d'apprenants aspire à poursuivre des études postsecondaires dans des domaines comme la gestion, la finance, les sciences infirmières, la formation des enseignants, la formation des adultes ou d'autres programmes universitaires ou postsecondaires menant à l'obtention d'un diplôme. Ce groupe en croissance est habituellement composé d'individus plus jeunes ayant complété ou étant sur le point de compléter des études secondaires. Ces personnes pourront accéder à des emplois dans de nombreux secteurs d'activité du Nunavut. Ces apprenants sont prêts à consacrer beaucoup de temps à leurs études. Il faudra offrir du soutien à ces individus afin de les aider à atteindre leurs objectifs.

Ces apprenants se situent habituellement dans les niveaux de 3 à 5 de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EACA).

5.0 STRATÉGIES POUR LA FORMATION DES ADULTES DU NUNAVUT

5.1 ÉTABLISSEMENT D'UNE MARCHE À SUIVRE

Les besoins de formation des Nunavummiut sont multiples et variés, couvrant un large éventail incluant notamment l'alphabétisation, la formation de base et la formation professionnelle.

Il faut consentir un effort prioritaire et stratégique afin d'accroître la capacité de lecture et d'écriture (en anglais, inuktitut et inuinnaqtun) et la formation de base.

Nous devons nous assurer que les systèmes actuellement en place pour répondre aux besoins des Nunavummiut en matière de formation professionnelle et d'apprentissage des adultes sont à la hauteur des attentes.

Tout au long du processus d'élaboration des stratégies visant à répondre aux besoins d'éducation et de formation des adultes du Nunavut, un certain nombre d'idées se sont précisées. Premièrement, les besoins des Nunavummiut sont multiples et variés, couvrant un large éventail incluant notamment l'alphabétisation, la formation de base et la formation professionnelle. Des arguments ont été présentés passionnément proposant d'investir dans de nombreux projets tous perçus comme étant « la principale » priorité du territoire et ayant tous une valeur certaine. Malheureusement, les ressources et les structures existantes sont insuffisantes pour répondre immédiatement à l'ensemble des besoins exprimés, alors qu'un de nos premiers objectifs est de renforcer les capacités du territoire afin que nous puissions nous même accomplir un plus grand nombre de choses. Un des principaux enjeux sera d'investir dans des projets qui apporteront à long terme les meilleures retombées possible pour notre économie et notre population.

Deuxièmement, il importe de répondre aux préoccupations exprimées par les résidents des communautés, tout particulièrement des petites communautés non décentralisées, en ce qui a trait à l'alphabétisation et à la formation de base. De nombreuses personnes dans ces communautés ne possèdent pas les capacités fondamentales de lecture et d'écriture, ce qui les empêche d'accéder à des emplois intéressants. D'autres personnes sont « bloquées » dans des postes sans possibilité de progresser à moins d'obtenir de la formation additionnelle. Ce problème est bien illustré dans la récente EAICA qui démontre que les performances dans les domaines de la lecture et de l'écriture sont directement liées à l'emploi. Au Nunavut, 72 % des Nunavummiut ont obtenu des résultats en compréhension de texte en deçà du niveau 3, comparativement à 42 % des Canadiens qui ont obtenu de tels résultats. Il faut consentir un effort prioritaire et stratégique afin d'accroître les capacités de lecture et d'écriture (en anglais, inuktitut et inuinnaqtun) et la formation de base de ces individus. Sans un tel effort, peu de candidats posséderont les compétences de base nécessaires afin de s'inscrire aux programmes de métier ou de formation professionnelle, à l'école de droit, aux programmes de sciences infirmières ou à tout autre programme de plus haut niveau.

Troisièmement, nous devons nous assurer que les systèmes actuellement en place pour répondre aux besoins des Nunavummiut en matière de perfectionnement professionnel et de formation des adultes sont à la hauteur des attentes. Cela comprend notamment les services d'orientation professionnelle, de formation dans les métiers, d'élaboration des programmes, d'aide financière aux étudiants ou encore la diffusion de l'information pouvant aider les Nunavummiut à faire des choix de vie mieux éclairés. Une meilleure coordination au sein des organismes et entre les

organismes qui offrent des services d'éducation et de formation des adultes permettra également d'améliorer l'efficacité dans la fourniture des services et des programmes d'éducation destinés aux adultes.

Nous devons nous assurer que les programmes et les services sont élaborés et offerts d'une manière adaptée à la culture.

La SFAN identifie six principaux groupes d'apprenants et sept objectifs stratégiques (comportant chacun un certain nombre d'objectifs propres).

Tenant compte des besoins, des ressources limitées et de l'importance d'agir sans délai, le Nunavut ne peut payer le coût financier et humain qu'entraînerait la mise en place de stratégies d'éducation et de formation des adultes qui seraient en concurrence entre elles.

La Stratégie de formation des adultes du Nunavut est un document en constante évolution qui changera au fil des ans selon les priorités et la disponibilité de nouvelles ressources.

Quatrièmement, il est essentiel pour l'évolution du Nunavut de s'assurer que les programmes et les services sont élaborés et offerts d'une manière adaptée à la culture et qu'ils reflètent bien les besoins des Inuit à l'échelle du territoire. À l'heure actuelle, on constate un manque généralisé de programmes offerts en langue inuit et de programmes véhiculant les besoins et les valeurs communautaires.

En mettant au point les objectifs et les actions souhaitées sur les questions liées à la formation des adultes au Nunavut, le Groupe de travail a mis en évidence les besoins de cinq principaux groupes d'apprenants, huit stratégies globales et sept thèmes stratégiques (comprenant chacun leur propre stratégie) qui sont essentiels pour assurer la réussite de l'ensemble des programmes d'éducation et de formation. De plus, il est entendu que les besoins de formation sont cycliques et liés à des besoins particuliers du point de vue économique et communautaire de même qu'en matière d'emploi. Il est également entendu que l'évaluation de la réussite des programmes d'éducation et de formation ne peut se mesurer uniquement par le nombre de personnes qui « obtiennent un emploi », même si cela est important. Les besoins en éducation et en formation des Nunavummiut sont souvent liés au désir de devenir des citoyens actifs et à part entière ou au désir d'améliorer la qualité de vie.

Il n'a pas été possible pour tous les « secteurs » de l'économie du Nunavut de projeter ou de définir clairement leurs besoins particuliers pendant la période d'élaboration et de rédaction du présent document de travail. En réalité, plusieurs secteurs de l'économie commencent à peine à s'organiser. Conséquemment, la Stratégie encourage prioritairement la mise en place d'un cadre général qui permettra de s'employer à résoudre certains obstacles systémiques et de mettre en place des mesures clés qui pourront apporter les meilleurs avantages possibles à tous les groupes et à tous les secteurs de la société. Au fur et à mesure de l'évolution de la Stratégie, il est prévu que des « sous-stratégies » propres à certaines industries viendront se greffer au cadre général en se complétant les unes et les autres tout en évitant les chevauchements. Tenant compte des besoins, des ressources limitées et de l'importance d'agir sans délai, le Nunavut ne peut payer le coût financier et humain qu'entraînerait la mise en place de stratégies d'éducation et de formation des adultes qui seraient en concurrence entre elles.

Un des grands défis au cours de l'élaboration de la Stratégie aura été de saisir et de coordonner toutes les excellentes idées qui ont été présentées afin de les intégrer dans les recommandations. Conséquemment, la Stratégie doit être vue comme un document en constante évolution qui changera au fil des années selon les priorités et la disponibilité de nouvelles ressources. En outre, lorsqu'il est question d'apprenants adultes au Nunavut nous parlons habituellement d'apprenants qui possèdent une famille. De ce fait, nous devons tenir compte de l'ensemble de la situation d'un apprenant et non pas uniquement des besoins de cette personne. Dans plusieurs cas ce ne sont pas les habiletés ou la motivation des apprenants qui posent problème, mais les obstacles ou les problèmes résultant des obligations et des responsabilités qui leur incombent.

Un comité de mise en œuvre superviserait la mise en œuvre des recommandations contenues dans la Stratégie et ferait rapport à l'Assemblée législative au sujet des progrès accomplis. Le Comité serait soutenu par un comité de gestion de la mise en œuvre.

Les buts stratégiques, les objectifs et les mesures recommandées contenus dans la Stratégie abordent tous des sujets importants sur lesquels il faut se pencher si nous souhaitons améliorer la prestation de l'éducation et de la formation des adultes au Nunavut. Pour cette raison, la mise en œuvre et l'évaluation de la Stratégie constituent des éléments clés afin d'assurer sa réussite. Il est donc recommandé, de créer un Comité de mise en œuvre qui pourra guider la mise en œuvre et qui fera périodiquement rapport à l'Assemblée législative au sujet des progrès accomplis. Le Comité de mise en œuvre serait soutenu dans son travail par un Comité de gestion de la mise en œuvre ayant pour mandat d'effectuer le travail requis pour mettre en œuvre les recommandations contenues dans la Stratégie (une description plus détaillée de l'approche adoptée pour la mise en œuvre est fournie à la partie 8.0).

5.2 ÉTABLISSEMENT DES PRIORITÉS : LES CINQ PREMIÈRES ANNÉES ET LES ANNÉES SUIVANTES

Un effort prioritaire doit être consenti afin d'accroître l'alphabétisation (en anglais, inuktitut et inuinnaqtun) et la formation de base des Nunavummiut.

Tout au long du processus d'élaboration de la Stratégie, un thème directeur touchant tous les secteurs de l'économie (aussi bien le gouvernement, les pêcheries, l'industrie minière, le domaine des affaires et d'autres domaines) et tous les groupes ciblés s'est imposé, soit le besoin de mettre en place des mesures directes et immédiates afin d'offrir aux Nunavummiut des possibilités d'améliorer leurs capacités de lecture et d'écriture et de parfaire leur éducation de base. Il ne s'agit pas du tout d'un programme accessoire, mais d'une priorité stratégique importante devant faire l'objet d'une approche concertée et coordonnée. Un effort prioritaire doit être consenti afin d'accroître l'alphabétisation (en anglais, inuktitut et inuinnaqtun) et la formation de base des Nunavummiut. Sans un tel effort, peu de candidats posséderont les connaissances de base requises pour participer à des programmes de formation dans les métiers ou pour accéder aux postes de haute direction, de gestionnaires ou de professionnels qui composent les échelons intermédiaires et supérieurs de la fonction publique. De plus, des personnes qui occupent déjà un emploi pourraient être limitées dans leur carrière si leur niveau d'alphabétisation ou de scolarité est insuffisant pour leur permettre de progresser même s'ils souhaitent accéder à des postes comprenant un nombre accru de responsabilités.

Les mesures prises par le gouvernement pour combattre la pauvreté et l'exclusion sociale auront des effets durables uniquement si nous améliorons les compétences de la population, tout particulièrement les compétences des personnes qui possèdent le moins de scolarité ou de formation.

Par conséquent, la présente Stratégie prévoit comme première priorité stratégique un investissement sur cinq ans afin de mettre sur pied un programme spécial d'alphabétisation et de formation de base pour les adultes qui sera offert dans les communautés. Il s'agirait là de la première étape d'une stratégie permanente qui évoluera au fil du temps. Des mesures découlant de cette recommandation sont décrites tout au long de la Stratégie. Le Groupe de travail est d'avis qu'il est nécessaire de faire le constat de la situation actuelle et d'offrir du soutien aux personnes qui possèdent le moins de scolarité et de formation. Les défis auxquels le système scolaire (maternelle à la 12^e année) est confronté ne pourront être résolus du jour au lendemain. Les mesures prises par le gouvernement pour combattre la pauvreté et l'exclusion sociale auront des effets durables uniquement si nous améliorons les compétences de la population, tout particulièrement les compétences des personnes qui possèdent le moins de scolarité ou de formation.

6.0 OBJECTIFS

6.1 PARTICIPATION DES APPRENANTS ADULTES

Afin d'assurer la participation des apprenants adultes, nous devons offrir des programmes d'alphabétisation et de formation dans la langue maternelle des apprenants.

Les programmes de formation des adultes doivent être pertinents et répondre aux besoins des individus et des communautés.



Les langues inuit doivent servir de fondement pour la formation des adultes au Nunavut puisque l'inuktitut et l'inuinnaqtun sont les langues maternelles de 70 % de la population.

Le Nunavut est le seul territoire au Canada où les cours d'éducation et de formation des adultes ne sont pas offerts dans la langue maternelle de la majorité des habitants.

Afin de bien cibler les programmes et les interventions dans le domaine de l'apprentissage des adultes il faut amener les Nunavummiut à examiner les possibilités de carrières et de choix de vie qui s'offrent à eux. Il faut concevoir des programmes et des services qui permettront aux Nunavummiut de suivre de la formation correspondant à leurs besoins et à leurs aspirations. Le meilleur moyen d'atteindre cet objectif est de communiquer dans la langue maternelle des apprenants adultes et, dans le respect de la culture, d'obtenir leur avis concernant les programmes et les services de formation des adultes qui devraient être offerts.

Les programmes et les services doivent être conçus, présentés et expliqués afin de s'assurer qu'ils sont pertinents et adaptés aux besoins des individus et des communautés. Dans le cadre de la présente stratégie, il est possible de définir la pertinence comme étant des programmes qui répondent aux besoins des apprenants et qui reflètent les valeurs économiques, culturelles, linguistiques et communautaires du Nunavut. Les programmes doivent être offerts en temps utile et à des intervalles qui permettent aux apprenants d'accroître et d'améliorer leur qualité de vie.

Objectif 1. **Faire en sorte que les langues inuit servent de fondement pour la formation des adultes.**

Justification : La plupart des occasions de formation des adultes du Nunavut sont offertes en anglais, même si l'inuktitut et l'inuinnaqtun sont des langues officielles du territoire. Le Nunavut est le seul territoire au Canada où la majorité des habitants sont des autochtones appartenant principalement à un groupe ethnique. La population du Nunavut est composée à près de 85 % par des Inuit. Selon les données du recensement de 1986, 92 % des personnes ayant comme langue maternelle l'inuktitut ou l'inuinnaqtun parlaient cette langue couramment. Toutefois, en 1996 cette proportion avait chuté à 84 %. Malgré cette diminution de l'usage de l'inuktitut et de l'inuinnaqtun comme langue maternelle, le fait demeure que 75 % des Inuit parlent toujours l'un des dialectes de l'inuktitut et de l'inuinnaqtun comme langue maternelle et qu'au moins 15 % des Inuit sont unilingues, ne parlant que l'inuktitut ou l'inuinnaqtun.

Dans certaines communautés du Nunavut, l'usage de l'inuktitut est prédominant et constitue la langue maternelle de la majorité des habitants. Dans d'autres communautés, l'anglais supplante rapidement l'inuktitut comme langue maternelle. À l'échelle du territoire, environ 70 % de la population parle l'inuktitut ou l'inuinnaqtun comme langue maternelle. Par conséquent, les langues inuit doivent servir de fondement pour l'apprentissage des adultes au Nunavut afin de stopper l'érosion de l'inuktitut et de l'inuinnaqtun comme langue de la majorité du territoire et afin de s'assurer que les occasions d'éducation et de formation sont offertes aux Inuit dans leur langue maternelle, puisque nombre de ces personnes ne parlent que l'inuktitut.

Très souvent il n'y a pas de matériel pédagogique en langues inuit et les outils existants sont souvent dépassés et difficiles à obtenir.

Sans un plus grand nombre d'instructeurs et de formateurs d'adultes Inuit, il sera difficile de recruter des apprenants adultes au Nunavut.

Si les programmes d'éducation et de formation des adultes ne sont pas offerts en inuktitut et en inuinnaqtun, de nombreuses personnes auront de la difficulté à accéder à ces programmes pourtant si importants pour soutenir le bien-être personnel et communautaire. Il y a également un manque de matériel pédagogique en inuktitut et en inuinnaqtun destiné à l'éducation et à la formation des adultes. De plus, les outils pédagogiques existants sont souvent dépassés et difficiles à obtenir, tout particulièrement dans les petites communautés.

Il y a en ce moment une grave pénurie d'Inuit qualifiés pouvant occuper des postes d'instructeurs ou de formateurs d'adultes capables d'enseigner en inuktitut et en inuinnaqtun, ce qui crée des obstacles à l'objectif de s'assurer que les langues inuit servent de fondement à la formation des adultes du Nunavut. Dans une perspective à long terme, la résolution de ce problème permettra d'améliorer la capacité du Nunavut à rejoindre un plus grand nombre d'adultes. Plusieurs études ont démontré que les apprenants adultes apprennent mieux lorsqu'ils étudient dans leur langue maternelle et qu'ils apprennent plus efficacement dans une langue seconde s'ils sont à l'aise et compétents dans leur langue maternelle. En ayant en place un plus grand nombre d'Inuit qui pourront offrir des programmes en inuktitut et en inuinnaqtun s'appuyant sur la culture et les valeurs inuit il sera possible d'augmenter le nombre de services offerts dans les communautés. De plus, la présence d'un nombre accru d'Inuit dans des postes d'instructeurs et de formateurs d'adultes aidera les gouvernements du Nunavut du Canada à remplir leur obligation en vertu du chapitre 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN).



Mesures recommandées :

- 1.1 Instaurer un programme pour recruter et maintenir en poste des Inuit à titre d'instructeurs et de formateurs d'adultes.
- 1.2 Offrir des occasions d'effectuer des apprentissages intensifs ou de suivre des programmes d'alphabétisation en inuktitut/inuinnaqtun aux personnes qui parlent ces langues à titre de langue maternelle ou de deuxième langue.
- 1.3 Mettre en place une méthode coordonnée de soutien à l'enseignement et à l'apprentissage qui aidera à élaborer des programmes d'enseignement et du matériel pédagogique en inuktitut et en inuinnaqtun ainsi que des ressources éducatives pour les apprenants adultes, incluant des documents de référence à jour et dans la langue de leur choix.
- 1.4 Créer des programmes d'encouragement afin de promouvoir l'usage des langues inuit et le développement de solides capacités de lecture et d'écriture.



Objectif 2. **S'assurer de donner priorité aux programmes et aux services d'alphabétisation et de formation de base ainsi qu'aux ressources qui s'y rattachent.**

Le faible niveau d'alphabétisation freine la capacité des employeurs de former les employés, d'utiliser des technologies nouvelles ou de pointe, de mettre en place de nouvelles technologies et de demeurer concurrentiel.

À moins qu'un effort ne soit consenti pour améliorer les compétences en lecture et en écriture, les sociétés minières et les autres employeurs seront dans l'impossibilité d'embaucher et de former des personnes pour occuper des postes de gestion et de direction de ces entreprises.

L'analphabétisme a un impact sur le revenu personnel, la santé, la sécurité, le développement des enfants ainsi que sur les activités sociales, culturelles et communautaires.

Justification : Un des objectifs de la Stratégie est de s'assurer que le gouvernement et les autres intervenants comprennent que le financement octroyé pour l'alphabétisation et la formation de base des adultes est un investissement et pas uniquement une dépense. À l'aide de soutien financier gouvernemental additionnel, de nouvelles politiques et de nouveaux programmes devraient être élaborés à l'intention des personnes les plus défavorisées (les personnes ayant le moins de scolarité ou la plus faible capacité de lecture et d'écriture).¹ Il faut du temps pour acquérir des compétences de lecture et d'écriture et il est possible de combiner ces apprentissages avec l'acquisition d'autres compétences comme les connaissances en informatiques, SIMDUT, etc.

Pour que des changements se produisent, les communautés doivent recevoir du financement afin de développer les capacités de lecture et d'écriture. L'amélioration des capacités de lecture et d'écriture comporte de grands avantages qui doivent être reconnus, car cela permet aux individus de poursuivre leurs aspirations et d'accroître les occasions d'emploi de même que la responsabilisation personnelle. Si les Nunavummiut ne peuvent améliorer leurs compétences de lecture et d'écriture, les sociétés minières et les autres employeurs pourront uniquement embaucher et former des personnes pour occuper des postes de bas niveau et non les postes de gestion et de direction de ces entreprises. Il faut susciter un meilleur dialogue et prévoir des campagnes de sensibilisation afin de contrer le déclin des inscriptions des hommes dans les programmes d'alphabétisation, de FBA, et d'études collégiales.

La perte des compétences en emploi constitue un problème de taille pour les employeurs à l'échelle du pays. Un investissement en éducation et en formation continue pour l'ensemble des employés aide à accroître la productivité et la satisfaction des employés². Les employés qui augmentent leur niveau de compétences en participant à de la formation en cours d'emploi, à des cours ou à d'autres formes de perfectionnement professionnel et qui peuvent appliquer ces nouvelles compétences dans leur emploi devraient être récompensés au moyen d'augmentations de salaire au mérite ou d'autres types d'avantages. Des pays comme le Danemark et la Norvège, qui ont adopté un tel système, ont vu la motivation des employés qui participent à de tels programmes d'apprentissage en milieu de travail s'accroître³.



Mesures recommandées :

- 2.1 Susciter un débat public afin de sensibiliser la population au sujet de l'importance de l'alphabétisation et de l'apprentissage continu.
- 2.2 En partenariat avec les municipalités, les administrations locales, le Collège de l'Arctique du Nunavut, des organismes sans buts lucratifs, des agences communautaires et le grand public, mener des consultations au sujet des besoins des apprenants adultes dans les communautés.

- 2.3 Sensibiliser les employés et les employeurs au sujet de l'importance de l'alphabétisation, et offrir aux employeurs des incitatifs financiers et du soutien pour la mise sur pied de programmes d'alphabétisation en milieu de travail.
- 2.4 Promouvoir les occasions de congés et d'autorisations de s'absenter du lieu de travail pour les employés qui souhaitent participer à des programmes d'alphabétisation et de formation de base pour les adultes.
- 2.5 Inciter les employeurs à créer un lien entre la formation continue de leurs employés et le versement d'indemnités ou l'octroi d'avantages additionnels.
- 2.6 Encourager l'instauration d'activités servant à augmenter l'alphabétisation en milieu de travail.
- 2.7 Adopter une terminologie uniforme au sein des différents ministères du gouvernement au sujet de l'apprentissage et de la formation des adultes.
- 2.8 Appuyer la mise en place de divers types d'apprentissages et de lieu où ces apprentissages peuvent être effectués.
- 2.9 Soutenir l'élaboration et la prestation de programmes d'alphabétisation novateurs ciblant les personnes ayant les plus grands besoins et possédant le plus faible niveau d'alphabétisation en mettant de l'avant les mesures suivantes :
 - » Développer les programmes et les services offrant aux parents de l'information, de l'éducation et du soutien afin qu'ils puissent aider leurs enfants dans leur apprentissage et le développement de leurs compétences en lecture et en écriture.
 - » Développer et offrir des programmes intergénérationnels favorisant l'alphabétisation et l'acquisition du langage chez les enfants de 0 à 6 ans.
 - » Fournir les programmes et les services scolaires et communautaires d'action préventive en alphabétisation destinés aux enfants d'âge scolaire.
 - » Développer du matériel pédagogique pratique et lié aux situations de la vie courante de l'apprenant. Priorité devrait être donnée à l'élaboration de matériel en inuktitut et en inuinnaqtun.
 - » Soutenir le développement et la prestation de programmes informels tenant compte du contexte de vie des gens (programmes d'alphabétisation familiale, programmes culturellement adaptés).



Objectif 3. S'assurer que les programmes de formation des adultes au Nunavut donnent priorité aux besoins des apprenants adultes.

Sans reconnaissance et valorisation des méthodes d'enseignement inuit, il est impossible de donner priorité aux besoins des apprenants adultes.

Justification : la structure et le contenu actuels des programmes de formation des adultes du Nunavut ne reflètent pas adéquatement les besoins des apprenants adultes, notamment en ce qui a trait aux occasions d'apprentissage qui englobent les valeurs communautaires et culturelles des Inuit. Les cours et les programmes sont dans la plupart des cas conçus et offerts en relation avec des emplois de courte durée et offrent peu d'occasions aux apprenants adultes de définir leurs compétences et leurs choix de carrière. La reconnaissance et la valorisation des méthodes d'enseignement inuit et des pratiques exemplaires dans le milieu d'apprentissage permettront de donner priorité aux besoins des apprenants adultes.



Mesures recommandées :

- 3.1 Élaborer une politique et un cadre de mise en œuvre prévoyant l'utilisation de méthodes inuit d'enseignement et d'apprentissage pour la formation des adultes.
- 3.2 Documenter la philosophie et les méthodes d'enseignement inuit afin de s'assurer que la prestation des programmes de formation des adultes incorpore des méthodes d'apprentissage multiples (c.-à-d. : la tradition orale, l'observation, la formation pratique, etc.)
- 3.3 Élaborer des lignes directrices et des mécanismes afin que les enseignants et les formateurs d'adultes puissent utiliser des méthodes inuit d'enseignement, incluant la description de pratiques exemplaires.



Objectif 4. Identifier les besoins des apprenants de l'Inuit Qaujimaningit afin d'élaborer des programmes liant les modes de vie et les compétences traditionnelles avec des activités productrices de revenus.

Les modes de vie et les compétences traditionnels continueront d'être des moyens importants de gagner sa vie.

Justification : Il est essentiel de dresser une liste des programmes qui devront être mis en place afin de soutenir les modes de vie traditionnels. Ces programmes doivent être liés aux occasions de développement économique à court et à long terme, en mettant l'accent sur les liens existants avec le travail déjà effectué par le Forum économique du Nunavut (FEN). Les données résultantes devraient être utilisées comme point de départ pour l'élaboration d'une sous-stratégie portant sur les besoins de ce groupe de clients. Il faudrait également reconnaître que les apprentissages liés à l'Inuit Qaujimaningit comportent des éléments communs avec d'autres groupes d'apprenants ayant de besoins de formation en alphabétisation, en

En l'absence de compétences de lecture et d'écriture, peu d'individus pourront accéder à la formation dans les métiers ou pourront compléter avec succès les cours préparatoires à la formation dans les métiers.

Dans cet esprit, du soutien additionnel est requis dans des domaines comme la formation à distance, la disponibilité du matériel pédagogique, la promotion des programmes de formation dans les métiers, la création et la prestation de cours préparatoires viables, la mise en place d'un programme d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA), et en tout premier lieu la prestation d'un plus grand nombre de programmes d'alphabétisation. Il est essentiel de reconnaître l'importance de l'alphabétisation, car en l'absence de compétences en lecture et en écriture, peu d'individus pourront accéder à la formation dans les métiers ou posséderont les compétences leur permettant de compléter avec succès les cours préparatoires à la formation dans les métiers qui seront offerts dans leurs communautés. L'absence de telles compétences a malheureusement entraîné dans le passé un fort taux d'échecs aux cours préparatoires à la formation dans les métiers.



Mesures recommandées :

- 5.1 Promouvoir les programmes de formation professionnelle, d'apprentissage et de formation dans les métiers comme possibilités valables de carrière au Nunavut, notamment en élargissant et en enrichissant des programmes comme Compétences Canada et NEAT et en les arrimant aux programmes d'apprentissage et de formation dans les métiers à l'échelle du Nunavut.
- 5.2 Remettre en place le Programme des apprentissages enregistrés afin de permettre aux élèves du secondaire d'obtenir un diplôme d'études secondaires tout en participant à un programme d'apprentissage.
- 5.3 Promouvoir la jonction des cours préparatoires permettant d'accéder à des programmes collégiaux de formation générale et des programmes de formation professionnelle ou de formation dans les métiers.
- 5.4 Soutenir les étudiants qui ne rencontrent pas les critères d'admission aux cours préparatoires en liant les programmes d'alphabétisation et de FBA au programme d'études de formation générale et au programme d'études de formation dans les métiers.
- 5.5 Mettre en place un programme ÉRA dans le domaine de la formation dans les métiers qui reconnaît et soutient le développement d'équivalences et qui permet à des personnes de passer les examens en s'appuyant sur leurs compétences reconnues.
- 5.6 Développer des méthodes alternatives afin d'offrir dans les communautés des programmes de formation menant à l'obtention d'un diplôme ou d'autres programmes de longue durée d'apprentissage, de formation professionnelle ou de formation dans les métiers.
- 5.7 Offrir aux apprenants la possibilité de participer dans leurs communautés à des cours préparatoires à l'exercice d'un métier ou à un programme d'année préparatoire comprenant un volet pratique et développer un programme afin de permettre

aux personnes intéressées de se familiariser avec les emplois disponibles dans les métiers au moyen du jumelage ou du mentorat.

- 5.8 Promouvoir, financer et encourager la mise sur pied de camps d'été scientifiques pour les jeunes, de programmes d'expérience d'été pour les jeunes et de programmes de promotion et de sensibilisation aux carrières ayant pour but de présenter de façon positive les différents métiers. Offrir des occasions d'apprentissages pratiques pendant lesquels seront fabriqués des objets pouvant contribuer à la vie communautaire.
- 5.9 S'assurer que les manuels de formation dans les métiers sont offerts en ligne, en anglais, en inuktitut et en inuinnaqtun, pour être disponibles à l'échelle du Nunavut et qu'ils sont mis à jour régulièrement afin de refléter l'évolution des normes de l'industrie.



Objectif 6. **Attirer un plus grand nombre d'hommes inuit vers les études afin d'élargir les possibilités d'apprentissage et de choix de carrières s'offrant à eux.**

Justification : Les inscriptions et le taux de persévérance scolaire des hommes inuit demeurent extrêmement bas et continuent même de baisser dans un grand nombre de programmes d'éducation et de formation. À l'échelle du Canada, le taux d'inscription des hommes autochtones est légèrement inférieur à celui des femmes. Cela est confirmé par les résultats de la plus récente enquête auprès des diplômés du Collège de l'Arctique du Nunavut qui indique que près des deux tiers (63 %) des étudiants du CAN sont des femmes.

Nous devons aborder la question du nombre décroissant d'inscriptions d'hommes inuit dans les programmes de formation et d'éducation.



Mesures recommandées :

- 6.1 Mener une recherche afin d'identifier les obstacles auxquels les hommes inuit sont confrontés et promouvoir les programmes pouvant attirer et retenir les hommes inuit dans un programme de formation afin d'élargir les possibilités d'apprentissage et de carrières qui s'offrent à eux.



Objectif 7. **Élaborer des programmes répondant aux besoins d'éducation et de formation des petites entreprises et des travailleurs autonomes.**

Justification : Il existe à l'heure actuelle très peu de programmes au Nunavut qui répondent aux besoins des propriétaires de petites entreprises et des travailleurs autonomes. Les propriétaires de petites entreprises sont souvent confrontés à un défi difficile à relever lorsqu'ils tentent d'acquérir les compétences en gestion nécessaires pour lancer et faire progresser une entreprise concurrentielle. Un certain nombre d'études ont montré que les propriétaires de PME manquent souvent de compétences en matière d'entrepreneuriat, de commercialisation, de finances, de planification des

L'éducation et la formation pour les propriétaires de petites entreprises et les travailleurs autonomes sont la clé de leur succès.

ressources humaines, de technologie et de planification stratégique, autant de domaines essentiels au succès. Les personnes qui travaillent dans le domaine de l'économie traditionnelle pourraient également profiter de ce type de programmes.



Mesures recommandées :

- 7.1 Élaborer un programme répondant aux besoins d'éducation et de formation des petites entreprises et des travailleurs autonomes.



Objectif 8. Offrir à l'échelle du Nunavut des programmes et des services uniformes destinés aux personnes qui souhaitent assumer un rôle plus actif dans leur communauté.

Il est nécessaire de mettre en place des programmes de formation et d'éducation qui soutiennent directement la réussite des communautés.

Justification : Un autre groupe important d'apprenants du Nunavut est composé de personnes qui souhaitent obtenir de l'éducation ou de la formation afin d'assumer avec confiance un rôle plus actif dans leurs communautés. De plus, il est important de concevoir des programmes répondant aux besoins de formation dans le domaine de la gouvernance et de la formation continue des élus. Ces personnes travaillent pour le hameau, se portent candidats à une élection municipale ou pour un poste d'administrateur de la Coop locale, œuvrent dans des organismes de gouvernement populaire créés en vertu de l'ARTN ou s'impliquent au sein d'organismes sans buts lucratifs.



Mesures recommandées :

- 8.1 Établir la demande et les besoins d'éducation et de formation formelle et informelle afin de répondre aux souhaits des apprenants adultes qui veulent assumer un rôle plus actif au sein de leur communauté.
- 8.2 Créer un programme de développement du leadership au Nunavut pouvant répondre aux besoins à long terme de formation continue des élus et dans le domaine de la gouvernance tout en soutenant l'expansion des entreprises sociales et sans but lucratif communautaires.
- 8.3 Créer et tenir à jour un répertoire en ligne des ressources d'apprentissage et d'information portant sur la gouvernance, le renforcement des capacités, la responsabilisation, la gestion financière.

6.2 FAVORISER LA RÉUSSITE DES APPRENANTS ADULTES

La Stratégie de formation des adultes a notamment pour but de soutenir la réussite des apprenants adultes.

Une fois que les apprenants adultes se sont engagés dans des programmes d'éducation ou de formation, il faut les aider à réussir dans le parcours d'apprentissage qu'ils ont choisi. La réussite peut signifier bien des choses incluant toute une gamme de besoins allant de l'employabilité à l'acquisition d'une plus grande autonomie. La Stratégie est axée sur l'importance de répondre aux besoins variés des apprenants adultes et du soutien qui doit leur être accordé. L'objectif est de bâtir un système qui soutient les programmes d'éducation et de formation offerts tout en augmentant les chances de succès des individus.



Objectif 9. S'assurer que les communautés sont des partenaires égaux en vue de déterminer et de développer des programmes et des services d'éducation des adultes.

Les recherches démontrent également que les programmes élaborés afin de répondre aux besoins de groupes ciblés sont plus efficaces.

Justification : Au Nunavut, comme ailleurs au Canada, on note une tendance à offrir de la formation et de l'éducation aux adultes ayant un niveau d'alphabétisation plus élevé, alors que peu est fait pour les personnes ayant les plus grands besoins. Les pays qui possèdent des taux plus élevés d'alphabétisation ont mis en place des politiques conçues pour assurer que des ressources suffisantes sont allouées pour les personnes ayant les plus grands besoins. Les recherches démontrent également que les programmes élaborés afin de répondre aux besoins de groupes ciblés sont plus efficaces.⁴

L'expérience démontre qu'il est nécessaire d'impliquer les communautés dans la planification, le développement et la prestation des programmes d'éducation et de formation des adultes.

La participation active des communautés dans la planification, l'élaboration et la prestation des programmes d'éducation et de formation des adultes stimule l'intérêt, la participation et le soutien des programmes offerts. La participation de la communauté au processus de planification des priorités d'éducation et de formation s'inscrit également dans l'esprit du principe *Namminiq Makitajunnarniq* (Autonomie).

Les résidants des communautés doivent pouvoir faire reconnaître leurs compétences formellement, peu importe où elles ont été acquises.

Afin que les étudiants puissent obtenir du succès, les membres des communautés doivent pouvoir faire reconnaître officiellement leurs habiletés et leurs compétences peu importe où elles ont été acquises. Pour de nombreux apprenants adultes, les programmes informels d'alphabétisation et de formation de base constituent le point d'entrée. Les instructeurs de ces programmes permettent, grâce à leur expertise et à leur connaissance des membres de la communauté, de raccrocher de nombreux apprenants hésitants. Ils permettent également de rejoindre des apprenants qui ne reconnaissent pas nécessairement avoir des problèmes de lecture et d'écriture.

Les apprenants doivent pouvoir effectuer des choix et recevoir du soutien afin d'obtenir du succès.

Il faut offrir aux apprenants des choix de programmes d'alphabétisation et de formation de base. La plupart des pays, des provinces et territoires qui possèdent des stratégies efficaces de formation des adultes offrent des programmes informels adaptés au contexte afin d'encourager la participation des adultes qui n'ont pas réussi dans le cadre du système scolaire ou d'autres programmes formels.⁵ Nous devons possiblement également soutenir l'octroi de congés pour participation à des activités communautaires, ce qui peut requérir des modifications à la Loi sur les

normes du travail. La participation communautaire contribue à bâtir la confiance de même que les compétences en alphabétisation et la pensée critique ce qui, au bout du compte, rehausse le rendement des employés.



Mesures recommandées :

- 9.1 S'assurer que les communautés participent activement à la planification et à l'identification des besoins en formation et en éducation de leur communauté.
- 9.2 Améliorer les services d'orientation et de perfectionnement professionnel pour les adultes afin d'aider les personnes à faire des choix éclairés.
- 9.3 Reconnaître et financer les programmes informels d'alphabétisation et de formations de base de même que la participation des apprenants dans ces programmes.
- 9.4 Inciter les éducateurs d'adultes et les alphabétiseurs à dresser une liste de personnes ressources de la communauté, notamment les aînés, les spécialistes de la langue, les travailleurs sociaux, les conseillers pédagogiques, les nutritionnistes afin de les inviter à donner du soutien aux programmes et aux étudiants.
- 9.5 Offrir davantage de programmes de formation et d'éducation dans les communautés. Les centres d'apprentissage communautaire (CAC) devraient être rénovés et on devrait y installer la technologie à large bande afin de permettre aux CAC de devenir les piliers de l'apprentissage communautaire.
- 9.6 Offrir des ateliers sur les compétences pédagogiques dans les communautés afin de renforcer les capacités communautaires et ainsi s'assurer que les formations sont offertes selon les besoins exprimés.
- 9.7 Inciter les employeurs à reconnaître les besoins de formation en matière de participation communautaire afin qu'ils accordent du temps à leurs employés pour qu'ils participent à des séances ou des ateliers de formation.



Objectif 10. Instaurer un système qui minimise les obstacles structurels et qui offre des ressources et du soutien financier accrues pour appuyer l'excellence des étudiants.

Nous devons éliminer les obstacles structurels et améliorer le soutien afin d'appuyer l'excellence des étudiants.

Justification : L'accessibilité aux occasions d'apprentissage n'est qu'un élément parmi d'autres afin d'accroître le nombre d'apprenants adultes qui s'inscrivent à des programmes d'éducation et de formation. Il faut accorder une attention égale à l'élimination des obstacles et offrir davantage de soutien pour assurer la réussite des étudiants. Le manque de mécanismes de soutien freine souvent le nombre d'adultes s'inscrivant à des programmes d'éducation ou de formation ou influence leur décision de se retirer.

Plusieurs facteurs contribuent au succès des étudiants.

L'offre de programmes de soutien plus efficaces ou améliorés, dans des domaines comme le soutien financier aux étudiants, le counselling et les services de garde, de même que l'accès à de l'information permettant d'accroître le nombre d'étudiants inscrits à des études postsecondaires ou l'accès à des programmes offrant des avantages aux étudiants permettra de soutenir de manière importante la réussite des étudiants. De plus, la culture joue toujours un rôle de premier plan en vue d'assurer la réussite des étudiants au Nunavut. Les programmes ayant un fondement culturel aident les jeunes à s'engager dans des rôles de leadership dans leurs communautés et ils pourront avoir des liens étroits avec l'école culturelle du Nunavut.

Les besoins en logement pour les étudiants devraient toujours être évalués avant qu'un programme ne soit approuvé.

De plus, la question du logement des étudiants doit toujours être prise en considération au moment de la planification de la prestation de cours ou de programmes. Des programmes destinés à l'ensemble de la population du Nunavut ne devraient pas être offerts sans offrir également du logement adéquat destiné aux étudiants mariés et célibataires.



Mesures recommandées :

- 10.1 Mettre en place un système centralisé en ligne offrant toute l'information pertinente et contenant des liens vers tous les programmes de soutien financier disponibles pour les étudiants et promouvoir la distribution équitable du financement disponible aux apprenants adultes du Nunavut dans tous les domaines de formation pour les adultes.
- 10.2 Entreprendre une révision en profondeur des modalités financières du programme d'Assistance financière aux étudiants du Nunavut (AFEN) en prenant en considération les projections de croissance et les domaines prioritaires d'investissement. Cette révision devrait inclure une analyse des options concernant le financement de la formation de base des adultes de même que de la structure du système de prêts et de bourses pour les étudiants afin d'assurer à la fois l'accessibilité et l'équité en matière de financement.
- 10.3 Mettre en place une approche coordonnée et axée sur les étudiants en matière de soutien financier afin d'offrir de meilleurs services aux étudiants, par exemple l'accessibilité à des services de garde.
- 10.4 Offrir des services de counselling et de soutien et arrimer les services de counselling d'emploi, de préparation technique et d'orientation professionnelle aux possibilités de perfectionnement professionnel offertes dans les écoles secondaires.
- 10.5 Élaborer une stratégie afin de rejoindre les étudiants handicapés et leur offrir du soutien pour effectuer une transition vers les programmes de formation des adultes ou d'études postsecondaires.
- 10.6 S'assurer que l'élaboration du programme permettant l'obtention d'un diplôme d'études secondaires pour les étudiants adultes est liée aux programmes de cours préparatoires du CAN et que les étudiants peuvent recevoir du soutien financier du programme AFEN.
- 10.7 Mettre en place un programme permettant à des diplômés du secondaire de suivre les cours qui pourraient leur manquer afin d'accéder à des études universitaires ou collégiales ou afin de

- procéder à une mise à jour de leurs connaissances en raison du temps écoulé depuis la fin de leurs études secondaires.
- 10.8 Créer un poste d'ombudsman qui agira à titre d'arbitre indépendant afin de répondre aux préoccupations ou aux plaintes des Nunavummiut concernant les programmes et les services destinés aux adultes (par ex. : l'AFEN, etc.).
- 10.9 Élaborer une « feuille de route » de planification de carrière qui pourra être utilisée par tous les adultes qui le désirent et encourager l'utilisation de « feuilles de route » pour la planification de carrière des élèves du secondaire.
- 10.10 Assurer la disponibilité d'un nombre suffisant de résidences d'étudiants.
- 10.11 Élaborer et offrir, selon les besoins, des cours et des programmes flexibles, permettant de répondre à des objectifs de formation à long terme.
- 10.12 Stimuler la participation des Nunavummiut avant qu'ils atteignent l'âge adulte en mettant sur pied des programmes de leadership pour les jeunes dans les écoles secondaires ou encore dans les groupes communautaires de jeunes.
- 10.13 Élaborer et mettre en œuvre des programmes qui stimulent et valorisent l'importance du bénévolat dans les communautés. Les programmes d'études secondaires et de formation des adultes devraient accorder une reconnaissance aux activités bénévoles. Les compétences acquises dans de telles activités devraient être également reconnues dans le cadre d'un programme ÉRA.
- 10.14 Offrir du soutien et de l'information aux organismes sans but lucratif qui souhaitent accéder à du financement au Canada et à l'échelle internationale, afin de soutenir l'éducation, la recherche et des projets de développement communautaire.



Objectif 11. S'assurer que les principes de l'Inuit Qaujimajatuqangit servent de fondement à tous les programmes de formation des adultes.

Les principes de l'Inuit Qaujimajatuqangit doivent servir de fondement à tous les programmes de formation des adultes.

Justification : Bien que le CAN et le ministère de l'Éducation tentent d'intégrer les principes de l'Inuit Qaujimajatuqangit dans tous les cours et programmes, beaucoup de travail reste à faire. La création de comités consultatifs des programmes et d'un organisme consultatif composé d'aînés qui rendraient des comptes directement au Conseil des gouverneurs du Collège de l'Arctique du Nunavut aiderait pour l'élaboration des politiques et améliorerait de façon appréciable le processus actuel. L'inclusion des principes de l'Inuit Qaujimajatuqangit dans tous les programmes doit être vue comme une amélioration des processus d'apprentissage et d'enseignement, tout en s'assurant que les normes d'enseignement sont maintenues.



Mesures recommandées :

- 11.1 Revoir en profondeur les programmes existants du ministère de l'Éducation et du Collège de l'Arctique du Nunavut pour s'assurer que les principes de l'*Inuit Qaujimaqatunngit* servent de fondement pour la prestation de ces programmes.
- 11.2 Rétablir les comités consultatifs des programmes et créer un organisme consultatif composé d'aînés pour aider le Conseil des gouverneurs à élaborer des politiques. Les besoins des jeunes devront également être pris en considération.
- 11.3 Élaborer et produire du matériel pédagogique en inuktitut, en inuinnaqtun, en anglais et en français.
- 11.4 S'assurer que tous les programmes de formations des adultes financés par le GDN sont culturellement adaptés.

6.3 ACCROÎTRE L'ACCESSIBILITÉ POUR TOUS LES NUNAVUMMIUT

La clé de l'accessibilité réside dans l'élimination des obstacles.

En plus de stimuler la participation des apprenants adultes et de promouvoir leur réussite, il importe de donner aux Nunavummiut accès aux programmes qui leur sont nécessaires afin d'atteindre leurs objectifs de vie et de carrière. La question de l'accessibilité touche tous les programmes que ce soit au niveau universitaire ou collégial, de la formation professionnelle, de l'acquisition de compétences, de l'alphabétisation ou de la formation de base. L'élimination des obstacles constitue un élément clé de la stratégie en ce qui concerne la question de l'accessibilité. Les obstacles à l'accessibilité peuvent être sociétaux, structurels, systémiques, géographiques, perceptuels ou simplement liés à un manque d'installations. Il faut poser des gestes concrets dans des domaines comme la sensibilisation du public au sujet des services et des programmes offerts (ce qu'il est possible de faire), une meilleure définition de la demande en matière de programmes d'apprentissage, une meilleure présentation de la question de l'alphabétisation et l'identification des ressources et des installations requises. Tous les programmes doivent être accessibles à l'ensemble de la population, incluant les personnes qui ont des besoins particuliers.



Objectif 12. Mettre en place un système d'apprentissage intégré comprenant de nombreux points d'entrée et de sortie et tenant compte des conditions et du cheminement de chacun des apprenants adultes du Nunavut.

Le système actuel de programmes et de cours est fragmenté, d'application inconstante, frustrant pour les apprenants adultes et permet rarement l'atteinte des objectifs fixés.

Justification : Un grand nombre d'organismes offrent en ce moment des programmes de formation et d'éducation au Nunavut. Malheureusement, le système actuel de cours et de programmes est fragmenté, d'application inconstante, frustrant pour les apprenants adultes et permet rarement l'atteinte des objectifs fixés. Cette frustration entraîne un manque de participation et un faible taux d'achèvement.

Nous ne pouvons demander à nos écoles secondaires de prendre en charge le grand nombre d'adultes qui ont quitté le système offrant la formation de la maternelle à la 12^e année.

La plupart des provinces ont remplacé le PES par une forme ou une autre d'immatriculation pour les étudiants adultes permettant à ces derniers de terminer leurs études secondaires.

Nous avons besoin d'instaurer une approche combinée pour l'obtention de crédits en liant, pour les étudiants adultes la délivrance d'un diplôme d'études secondaires à la réussite de cours collégiaux.

La plupart des provinces ont maintenant une forme ou une autre d'immatriculation pour les étudiants adultes permettant à ces derniers de terminer leurs études secondaires. Un nombre croissant d'étudiants plus âgés qui avaient laissé l'école pour un certain temps souhaitent maintenant revenir aux études afin d'obtenir leur diplôme d'études secondaires. Les écoles secondaires du Nunavut ne sont pas en mesure de répondre aux besoins d'un si grand nombre d'étudiants ni de relever le défi d'intégrer des adultes dans leur structure existante.

Les programmes de formation de base au Nunavut sont confrontés à un manque d'instructeurs et de matériel. Alors que le Programme d'équivalences secondaires (PES) constitue la voie privilégiée pour les personnes qui souhaitent obtenir une reconnaissance de leur équivalence d'études secondaires, il est dispendieux et difficile d'offrir ce programme de manière uniforme dans l'ensemble du Nunavut, sans compter les difficultés liées à la tenue d'un registre central des participants satisfaisant aux exigences du programme. L'utilité du PES est également limitée, car de nombreux collèges et universités du Canada ont cessé de le reconnaître. La plupart des provinces ont maintenant une forme ou une autre d'immatriculation pour les étudiants adultes permettant à ces derniers de terminer leurs études secondaires. De tels diplômes possèdent des structures d'évaluation normalisées qui reflètent les compétences nécessaires pour obtenir un diplôme d'études secondaires. Plusieurs provinces ont également mis en place une approche combinée pour l'obtention de crédits manquants en liant, pour les étudiants adultes, la délivrance d'un diplôme d'études secondaires à la réussite de cours collégiaux. Ils offrent de nombreux avantages notamment :

- » Créer un continuum d'apprentissage entre l'école secondaire, le collège et l'université;
- » Offrir un processus clair, transparent, compréhensible et unifié, permettant aux apprenants de savoir où ils débutent, où ils en sont dans leur processus de recyclage et ce qu'ils auront en main lorsqu'ils auront terminé leurs études;
- » Réduire le temps requis par les étudiants du secondaire pour obtenir un diplôme collégial ou leur diplôme de premier cycle, ce qui devrait éventuellement faire disparaître le besoin d'offrir des cours préparatoires comme ceux présentement offerts par le CAN;
- » Éliminer la répétition des cours offerts au secondaire et au collégial (lier clairement la FBA à des tests et des résultats mesurables);
- » Perfectionner la préparation scolaire des étudiants en vue d'accéder à des études collégiales ou des programmes d'apprentissage ou de formation professionnelle;
- » Accroître les options pour les étudiants qui se destinent à des études collégiales;
- » Multiplier les possibilités d'obtenir des crédits de niveau collégial pour les étudiants en enseignement technique;
- » Développer des liens étroits, rentables et efficaces entre les programmes de la maternelle à la 12^e année et les programmes postsecondaires;

- » Créer un mécanisme permettant aux étudiants de suivre des cours spécialement requis afin de s’inscrire à un programme donné (par ex. : dans les cas des étudiants ayant obtenu leur diplôme, mais qui n’ont pas suivi tous les cours requis pour s’inscrire à un programme postsecondaire);
- » Mettre en place un mécanisme permettant aux étudiants de faire le suivi de leurs progrès et d’effectuer les apprentissages au rythme qui convient à leur situation sans ressentir la pression de produire selon un calendrier imposé de l’extérieur.

Nous devons également élaborer et mettre en place un programme ÉRA. L’ÉRA permet d’identifier, de documenter, d’évaluer et de reconnaître les compétences, l’expérience et les connaissances. Dans le cadre d’un processus structuré, les apprenants sont évalués et leurs apprentissages formels et informels sont évalués et reconnus par l’octroi de crédits.



Mesures recommandées :

- 12.1 Remplacer les programmes et les systèmes existants en matière d’alphabétisation, de formation de base, d’accessibilité et de pré-emploi par une structure intégrée.
- 12.2 Mettre en place une filière d’apprentissage au sein de laquelle il sera possible de combiner les crédits pour des cours offerts simultanément au niveau secondaire, au niveau collégial ou dans le cadre d’un programme de formation professionnelle, permettant ainsi aux étudiants de travailler simultanément à l’obtention de leur diplôme d’études secondaires tout en suivant des cours de niveau collégial.
- 12.3 Accroître les possibilités de suivre des cours du soir aux personnes qui occupent déjà un emploi, mais qui doivent se perfectionner en vue d’obtenir leur diplôme.
- 12.4 Établir que le diplôme d’études secondaires du Nunavut est le document de référence donnant accès aux programmes avancés d’études postsecondaires et de formation des adultes.
- 12.5 Introduire un diplôme d’études secondaires pour étudiants adultes, en conjonction avec les changements requis au système d’éducation, et mettre ensuite de côté le PES et le remplacer par un système basé sur les normes et les tests utilisés au Nunavut pour l’obtention d’un diplôme.
- 12.6 Développer un Programme d’évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA) pour le Nunavut, incluant un système de reconnaissance et de transfert des crédits.
- 12.7 Instaurer un Programme coopératif expérimental au secondaire et au collégial et offrir des possibilités d’apprentissage par des expériences pratiques.

- 12.8 Mettre à la disposition des employeurs les directives et les outils dont ils ont besoin afin de soutenir les personnes qui effectuent des apprentissages par l'expérience.
- 12.9 S'assurer que tous les documents mis à la disposition du public sont rédigés en langage clair.



Objectif 13. S'assurer que les technologies de l'information et l'Internet soutiennent la prestation des programmes d'éducation et de formation des adultes.

En raison des vastes distances géographiques au Nunavut, la formation à distance grâce à l'Internet aidera à réduire les coûts de prestation des programmes tout en augmentant la disponibilité de cours.

Justification : À l'heure actuelle, les technologies de l'information disponibles au Nunavut ne permettent pas vraiment d'offrir des programmes de formation à distance. Tenant compte de la vaste étendue géographique du Nunavut et de son impact sur la prestation des programmes de formation et d'éducation, l'utilisation des technologies de l'information et d'Internet prendra une importance accrue afin de maintenir les coûts des programmes destinés aux adultes à un niveau raisonnable tout en augmentant la disponibilité de cours de formation des adultes qui sont offerts dans les communautés.

Bien que les bases de données électroniques se soient avérées efficaces, elles ne peuvent remplacer le soutien offert en personne aux apprenants.

Plusieurs pays ont créé des bases de données pour l'apprentissage en ligne. Bien que ces bases de données se soient avérées très efficaces, elles ne peuvent remplacer le soutien offert en personne aux apprenants. En bref, la fonction d'orientation est souvent absente. Les pays sont bien conscients de cette lacune : la grande disponibilité de l'information sur le Web au sujet de la formation des adultes ne peut remplacer complètement les sessions individuelles de tutorat, de counselling et de discussions entre une personne adulte et un expert dans le domaine de la formation des adultes.⁶ Par conséquent, les applications de technologies de l'information et d'Internet doivent prévoir, au moment de leur développement, des mécanismes de soutien aux étudiants en vue d'assurer le succès de ces derniers.



Mesures recommandées :

- 13.1 Établir et tenir à jour un portail Internet contenant des hyperliens avec une foule d'informations concernant l'éducation et de la formation des adultes.
- 13.2 Mettre en place le Système d'information sur les compétences dans les communautés du Nunavut (SICCN), un répertoire en ligne faisant le lien entre les emplois, les personnes intéressées par les emplois, le relevé des compétences essentielles pour occuper un emploi et les possibilités de perfectionnement professionnel.
- 13.3 Concevoir et mettre en œuvre des mécanismes adéquats de formation à distance afin de « rapprocher » les communautés du Nunavut les unes des autres et ainsi permettre l'accès aux services et à l'information spécialisée à moindre coût.
- 13.4 Revoir la politique du GDN relative à l'utilisation d'Internet afin d'offrir aux étudiants et aux employés un meilleur accès aux mécanismes de soutien pédagogique en ligne.



Mesures recommandées :

- 14.1 Élaborer des programmes d’alphabétisation de grande qualité et culturellement adaptés et poursuivre la révision et la mise à jour du programme d’enseignement de FBA (lié à la recommandation 4.3).
- 14.2 S’assurer qu’il existe un besoin reconnu et démontré pour tout nouveau programme de formation des adultes.
- 14.3 Mettre en place des mesures afin d’évaluer la qualité des programmes de formation des adultes.
- 14.4 Développer des structures d’évaluation afin de mesurer l’atteinte des buts, des objectifs et des normes de qualité.



Objectif 15. Offrir du perfectionnement professionnel continu aux instructeurs et aux formateurs d’adultes déjà en poste, incluant des programmes destinés aux enseignants et aux éducateurs inuit qui souhaitent enseigner aux adultes.

Il faut élaborer des normes d’attestation des compétences pour les instructeurs et les formateurs d’adultes et instaurer un programme permettant de délivrer des attestations de compétences et favorisant l’avancement professionnel.

Justification : Il y a de nombreux formateurs et éducateurs d’adultes compétents au Nunavut, toutefois il n’existe aucun mécanisme d’évaluation permettant d’attester les compétences. Il est nécessaire d’établir de telles normes et d’instaurer un programme permettant de délivrer des attestations de compétences en plus de favoriser l’avancement professionnel. La mise sur pied d’un programme d’Évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA) pourrait permettre de reconnaître les compétences et les habiletés actuelles ce qui accélérerait l’obtention d’un grade ou d’un diplôme pour de nombreuses personnes.



Mesures recommandées :

- 15.1 Terminer l’évaluation des compétences et des aptitudes à l’enseignement des instructeurs et formateurs d’adultes actuels (incluant ÉRA), élaborer des normes d’attestation des compétences et mettre sur pied un programme permettant de délivrer des attestations de compétences et de favoriser l’avancement professionnel.
- 15.2 Demander aux formateurs d’adultes d’obtenir une attestation de leurs compétences et soutenir ce processus au moyen de cours de perfectionnement professionnel.



Objectif 16. **Créer un centre de coordination dans le but d'atteindre l'excellence en matière de formation des adultes, de refléter les besoins du marché du travail, de fournir des services et des programmes accueillants pour les adultes et de s'adapter plus rapidement aux priorités et aux modalités changeantes d'attribution des ressources à l'échelle du Nunavut.**

Une nouvelle Division des études collégiales et de la formation des adultes, rattachée au ministère de l'Éducation, pourrait assurer la coordination afin d'atteindre l'excellence dans le domaine de la formation des adultes.

Le Ministère, une fois réorganisé, aidera également à rendre le système d'éducation du Nunavut mieux coordonné, continu et plus apte à répondre aux besoins des communautés.

Il est nécessaire de redéfinir le rôle des agents préposés au perfectionnement professionnel.

Il faut soutenir la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle des métiers et des professions.

Justification : Il n'existe pour le moment aucun lieu centralisé de coordination pour l'élaboration de matériel pédagogique pour les adultes, de programmes d'enseignement, de pratiques exemplaires et d'outils d'évaluation. Conséquemment, l'information concernant les réussites et le contenu des programmes n'est pas bien partagée, évaluée et enregistrée. Dans le cadre de la réorganisation du ministère de l'Éducation, une nouvelle Division des études collégiales et de la formation des adultes pourrait être créée, ce qui aiderait grandement à résoudre ce problème. Toutefois, il devrait tenir compte des besoins et jouer le rôle d'agence centrale pouvant recueillir, partager et diffuser l'information.

La structure actuelle du ministère de l'Éducation a été héritée du modèle qui prévalait en 1999. Le « volet adulte » du ministère est présentement organisé selon des critères qui ne tiennent pas nécessairement compte des impératifs financiers des programmes et des services. Il faut accorder une plus grande attention aux besoins, aux programmes et aux services destinés aux adultes afin qu'ils soient mieux axés sur la clientèle. La restructuration augmentera également la capacité du Ministère de s'adapter plus rapidement aux priorités et aux modalités changeantes d'attribution des ressources à l'échelle du Nunavut et aidera également à rendre le système d'éducation du Nunavut mieux coordonné, continu et plus apte à répondre aux besoins des communautés.

Le rôle des agents préposés au perfectionnement professionnel (APPP) doit également être redéfini. Les personnes qui occupent ces postes doivent coordonner la diffusion de l'information aux apprenants, incluant l'information au sujet de l'AFEN, fournir des services d'orientation professionnelle aux élèves du secondaire et du collégial, assurer la liaison avec les organismes régionaux participant à l'Entente sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA), ainsi qu'avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et Compétences Canada, coordonner le SICCN et harmoniser les services avec les programmes scolaires.

De plus, nous devons soutenir la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle des métiers et professions en nous assurant que la Commission dispose des ressources appropriées, en investissant dans des programmes à long terme et en procédant à un examen des lois et des règlements existants.



Mesures recommandées :

- 16.1 Créer une Division des études collégiales et de la formation des adultes rattachée au ministère de l'Éducation, incluant une direction du suivi et de l'évaluation, qui aura notamment pour mandat de développer un cadre d'accréditation pour la prestation des programmes d'éducation des adultes au Nunavut et créer un centre d'excellence servant à recenser les pratiques exemplaires.
- 16.2 Procéder à un inventaire de tous les programmes, cours et formations offerts au Nunavut, en prenant soin d'identifier les organismes ou personnes responsables de déterminer les compétences donnant droit à des crédits d'équivalence. De plus, élaborer et tenir à jour une matrice des crédits d'équivalence, créer un répertoire des données pour l'ensemble du Nunavut et préparer un programme de recherche portant sur les besoins identifiés.
- 16.3 Instaurer à l'échelle du Nunavut un programme de reconnaissance des compétences en enseignement qui pourra être utilisé par le CAN, l'OFM, l'AMN et d'autres organismes.
- 16.4 Redéfinir le rôle des APPP afin qu'ils coordonnent la diffusion de l'information aux apprenants.
- 16.5 Déménager les postes d'agents d'APPP vers les communautés en s'assurant que chaque communauté du Nunavut dispose d'un APPP.
- 16.6 S'assurer de la présence d'un formateur d'adultes dans chaque communauté du Nunavut et redéfinir le rôle de ce formateur afin que cette personne travaille en étroite collaboration avec les agents de perfectionnement professionnels et les instructeurs de la communauté offrant des programmes d'éducation aux adultes.
- 16.7 Procéder à l'examen de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions* et des règlements qui s'y rattachent afin de s'assurer que la composition de la Commission reflète les besoins de l'industrie.
- 16.8 Soutenir la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle des métiers et professions en lui accordant les ressources financières pour créer trois postes de coordonnateurs de l'apprentissage et de la qualification professionnelle qui auront pour tâche de soutenir les activités industrielles dans chacune des régions du Nunavut.
- 16.9 Soutenir la nouvelle structure de Compétences Canada Nunavut et lui accorder le financement approprié.
- 16.10 Procéder à un examen des programmes de financement existants du ministère de l'Éducation afin d'éliminer les obstacles et de faciliter l'octroi des ressources (formation en cours d'emploi, Entente sur le développement du marché du travail (EDMT), soutien du revenu, éducation des adultes, AFEN, etc.) de manière mieux coordonnée avec les signataires de l'EDRHA et RHDCC.



Objectif 17. Définir la mission et les objectifs des établissements de formation des adultes du Nunavut et établir un cadre rigoureux pour la mise en place d'un système modernisé d'éducation postsecondaire.

Il faudra envisager de modifier la Loi sur les collèges publics et ses règlements pour s'assurer que la formation des adultes est dispensée de manière efficace et rentable.

Il faut analyser le rôle des Administrations scolaires de district (ASD) afin d'améliorer la coordination et la prestation des services d'éducation et de formation dans les communautés.

Il faudra consentir un effort de collaboration impliquant des organismes parfois en concurrence les uns avec les autres afin de relever les défis en matière d'éducation et de formation au Nunavut.

Justification : L'actuelle Loi sur les collèges publics reconnaît uniquement le Collège de l'Arctique du Nunavut à titre d'établissement d'enseignement postsecondaire au Nunavut. Tenant compte du fait que les demandes d'inscription à des programmes de formation excèdent la capacité du Collège à offrir de tels programmes et qu'il existe d'autres méthodes permettant d'offrir des programmes agréés d'éducation ou de la formation aux adultes, il faudra donc envisager de modifier la Loi et ses règlements pour s'assurer que la formation des adultes est dispensée de manière efficace et rentable en reconnaissant les forces des organismes qui offrent déjà de la formation au Nunavut.

Le rôle des Administrations scolaires de district doit également être analysé afin d'améliorer la coordination et la prestation des services d'éducation et de formation dans les communautés. La transformation des ASD en Conseils d'éducation communautaire pourrait faciliter la coordination en créant un lien direct avec le Comité consultatif sur l'éducation du ministre de l'Éducation et avec le Conseil des gouverneurs du Collège. De cette façon, les besoins communautaires recevraient une plus grande attention et ne seraient plus coincés dans de nombreux processus bureaucratiques.

Bien que le ministère de l'Éducation et le Collège de l'Arctique du Nunavut jouent un rôle prépondérant pour la prestation des services éducatifs au Nunavut, divers organismes gouvernementaux sont impliqués, tout comme les communautés, les organismes sans buts lucratifs, les organisations inuit et les entreprises du secteur privé. Tous ces organismes ont depuis longtemps contribué à définir la mission d'éducation des adultes au Nunavut.

Dans cet esprit, il faudra consentir un effort collectif de collaboration impliquant des organismes parfois en concurrence les uns avec les autres afin de relever les défis auxquels sont confrontés les adultes du Nunavut en matière d'éducation et de formation. L'approche choisie doit être cohérente et structurée, car c'est en travaillant tous ensembles de manière concertée que nous serons en mesure d'adapter les ressources disponibles dans le domaine de l'éducation et de la formation aux besoins des Nunavummiut.



Mesures recommandées :

- 17.1 Actualiser la *Loi sur les collèges publics* afin de refléter le fonctionnement réel au Nunavut et explorer les options pour la prestation des programmes d'éducation et de formation des adultes, notamment la possibilité d'adopter une *Loi sur les centres d'apprentissage pour adultes* qui reconnaîtrait et accrédièterait de nouveaux organismes pouvant offrir des programmes de formation, notamment les établissements correctionnels, les centres de formation des syndicats ou d'autres organismes jugés appropriés.

inuit et d'autres organismes tout en accordant une attention spéciale au développement de familles et de communautés en santé.

- 18.2 Offrir aux apprenants adultes de nombreux points d'entrée et de sortie dans le système d'éducation afin de tenir compte de leur situation de vie et de leurs objectifs.



Objectif 19. Préparer une main-d'œuvre qualifiée en harmonie avec les besoins du marché du travail.

Le Nunavut doit effectuer une analyse exhaustive de la main-d'œuvre et préparer un inventaire des programmes de formation requis afin de répondre aux besoins de cette main-d'œuvre.

Justification : Afin de préparer une main-d'œuvre qualifiée, le Nunavut doit procéder à une analyse des besoins du marché du travail et dresser un inventaire de la formation requise par les individus afin de répondre à ces besoins. De plus, les individus doivent pouvoir planifier leur avenir, ce qui implique de posséder des connaissances au sujet des possibilités de carrières, des compétences exigées, des mécanismes d'encouragement à la formation et d'autres formes d'encouragement liées à la planification d'une carrière.

Tous les paliers de gouvernement au Nunavut ont également une obligation juridique en vertu du chapitre 23 de l'ARTN de développer une fonction publique représentative de la population (soit 85 % d'employés inuit). Toutefois, avant que des progrès tangibles puissent être réalisés eu égard à cet objectif, il faudra également renouveler l'engagement d'accroître les niveaux d'alphabétisation et de scolarité des adultes. Sans un tel engagement, il sera impossible d'augmenter le nombre de personnes occupant des postes de cadres, de gestionnaires ou de professionnels qui composent les échelons intermédiaires et supérieurs de la fonction publique, ou de répondre aux besoins des employeurs du secteur privé.



Mesures recommandées :

- 19.1 Soutenir la mise en œuvre efficace de tous les plans d'embauchage des Inuit et les liens qui existent avec les besoins des apprenants adultes à titre de pierre angulaire de la SFAN.
- 19.2 Entamer des discussions avec le gouvernement fédéral afin d'identifier les moyens les plus efficaces lui permettant de remplir son obligation juridique en vertu du chapitre 23 de l'ARTN en vue d'entreprendre une analyse exhaustive de la main-d'œuvre inuit au moyen du SICCN.
- 19.3 Effectuer une analyse exhaustive de la main-d'œuvre du Nunavut tenant compte des besoins des communautés et des besoins de divers secteurs, notamment les secteurs des mines, des pêcheries, de la construction, de l'économie traditionnelle et du secteur des non-salariés.
- 19.4 S'assurer que les investissements visant à répondre aux besoins dans les secteurs stratégiques de la main-d'œuvre ne sont pas faits

au détriment des programmes d’alphabétisation et de formation de base.

- 19.5 Élaborer des profils de compétence pour tous les types d’emplois en utilisant des formulaires et des structures de rapports normalisés.
- 19.6 Revoir les lois du travail afin de s’assurer que les programmes d’alphabétisation et de formation des adultes en constituent des éléments essentiels.

6.6 RÉPARTITION ADÉQUATE DES RESSOURCES

Il est essentiel d’offrir du financement durable à long terme pour permettre la mise en œuvre fructueuse de la Stratégie de formation des adultes.

Il est essentiel d’offrir du financement durable à long terme pour permettre la mise en œuvre fructueuse de la Stratégie de formation des adultes. Bien qu’il existe un besoin de flexibilité, il est également important pour les participants de travailler de manière concertée afin de répondre adéquatement aux besoins des Nunavummiut. La vaste gamme des programmes d’éducation et de formation offerts doit refléter les besoins présents et futurs des apprenants.

Un des objectifs de la Stratégie est de déterminer quel est le financement disponible, comment il est possible d’y accéder et comment il peut être utilisé afin de renforcer les capacités du Nunavut. Il faut également définir clairement les différences entre les exigences de financement pour les programmes d’éducation et les exigences de financement pour la formation de courte durée. Les parties intéressées veulent savoir de quelle façon les investissements en éducation et en formation produiront des effets bénéfiques à long terme pour les apprenants, les communautés et les employeurs. Le Nunavut doit fournir ce type d’information essentielle afin de justifier et d’obtenir sa juste part de financement pour les programmes d’alphabétisation et de formation des adultes. Le soutien financier offert aux apprenants est également très important. Les programmes fédéraux doivent prendre en considération le contexte particulier du Nunavut.



Objectif 20. S’assurer que les programmes et les services sont financés de manière appropriée et en temps utile.

Afin d’offrir des programmes d’éducation et de formation aux adultes de manière plus efficace, le financement futur pour de tels programmes doit s’appuyer sur des buts et des objectifs à long terme.

Justification : Le financement pour les programmes de formation des adultes doit être octroyé en tenant compte du cycle de formation, des besoins des apprenants, des possibilités économiques et à un niveau suffisant afin de s’assurer que la formation est offerte dans une séquence appropriée. Actuellement, la majorité des programmes d’éducation des adultes au Nunavut sont financés sur une base annuelle et sont liés aux priorités ou aux politiques des organismes de financement. Afin d’assurer une prestation plus efficace des programmes de formation et d’éducation, les investissements futurs dans le domaine de la formation et de l’éducation au Nunavut doivent s’appuyer sur les objectifs et des priorités à long terme énoncés dans la SFAN et dans la SDEN.



Mesures recommandées :

- 20.1 Les investissements futurs dans le domaine de la formation et de l'éducation doivent s'appuyer sur les objectifs et les priorités à long terme énoncés dans la SFAN et dans la SDEN.
- 20.2 Les investissements dans le domaine de la formation et de l'éducation des adultes doivent être effectués selon un ordre de priorité et répondre à des besoins, à l'intérieur du cadre global de la Stratégie.



Objectif 21. Assurer le financement stable et à long terme des programmes d'éducation, de formation et d'emploi pour les adultes.

La planification à long terme peut se faire uniquement avec du financement à long terme.

Justification : Il est très difficile d'élaborer un plan intégré ou une vision stratégique portant sur l'égalité d'accès à l'éducation lorsque le financement est octroyé uniquement d'année en année. La planification à long terme peut se faire uniquement avec du financement à long terme. Afin de participer à l'économie des salaires, les communautés doivent posséder les outils leur permettant d'améliorer les niveaux de l'alphabétisation et de la formation de base. À défaut d'atteindre ces niveaux d'instruction de base, aucune participation significative au développement économique durable ne pourra vraiment se concrétiser. Toutes les fois que cela s'avère possible, nous devons également réaffecter le financement territorial existant vers des programmes d'alphabétisation et de formation de base destinés aux personnes les plus défavorisées – qu'elles soient ou non sur le marché du travail.



Mesures recommandées :

- 21.1 Définir et mettre en œuvre pour une période de cinq ans une formule de financement pour le CAN.
- 21.2 Définir et mettre en œuvre une formule de financement stable pour la prestation de programmes d'apprentissage et de formation professionnelle.
- 21.3 Financer un programme quinquennal pour accroître le nombre de Nunavummiut en mesure de s'inscrire à des programmes collégiaux, de formation professionnelle aux d'autres programmes d'études postsecondaires.
- 21.4 Instaurer une enveloppe budgétaire particulière destinée à financer un programme pluriannuel ayant pour objectif d'accroître les occasions d'alphabétisation et de FBA.
- 21.5 Explorer avec le gouvernement fédéral la possibilité de mettre en place des politiques flexibles dans le cadre de diverses ententes comme l'EDMT à titre d'exemple afin que le financement serve à répondre aux besoins du Nunavut et que les dispositions de ces ententes reflètent les modes de fonctionnement actuels en assurant la flexibilité requise pour répondre aux besoins des apprenants adultes.

- 21.6 Élaborer des initiatives de partenariat entre les différents organismes de financement (GDN, le Comité du Nunavut chargé de la formation pour la main-d'œuvre (CMFMO), le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC), ADEC) afin de coordonner et d'investir de manière stratégique dans les programmes d'éducation et de formation.
- 21.7 Prévoir une enveloppe de financement à long terme afin de soutenir les programmes communautaires gérés directement dans les communautés, les programmes informels d'alphabétisation, incluant le Programme d'alphabétisation communautaire.
- 21.8 Préparer un inventaire en ligne des bourses d'études et des sources de financement existantes.

6.7 DÉFINITION ET ÉVALUATION DES RESPONSABILITÉS

Il sera possible d'évaluer le succès de la Stratégie uniquement en mettant en place des mécanismes de mesure de la réussite des programmes et des mécanismes d'information de la population du Nunavut.

Au fur et à mesure où les stratégies et les actions souhaitées seront définies, il sera essentiel de mettre en place des cadres de responsabilisation valides. Cela comprend la définition de ce qu'on entend par programmes de qualité, des mécanismes visant à mesurer le taux de réussite, des indicateurs de performance clés (IPC), des mécanismes afin de consigner et de valider l'information et surtout comment cette information sera transmise à la population du Nunavut. Cette information permettra d'identifier clairement les réussites et de cerner les domaines où il faudra apporter des améliorations. Nous disposerons également d'information réaliste et fiable à des fins de planification, évitant ainsi de nous retrouver dans une situation où la définition de la réussite et les paramètres de mesure sont établis selon des normes provenant de l'extérieur du territoire.



Objectif 22. Mettre en place un processus coordonné afin de définir les responsabilités de chacun, d'établir les mécanismes permettant de mesurer la qualité des services et des programmes et de s'assurer que les résultats sont divulgués à la population.

Il importe de mettre en place un cadre d'évaluation solide, suffisamment flexible, afin que nous puissions commencer à mesurer le rendement des programmes d'éducation et de formation des adultes.

Justification : Il importe de mettre en place un cadre d'évaluation solide, suffisamment flexible pour couvrir des programmes de types variés, comportant des caractéristiques linguistiques et culturelles, afin que nous puissions commencer à mesurer le rendement des programmes d'éducation et de formation des adultes et à produire des rapports à ce sujet. Grâce à un tel cadre d'évaluation, il sera possible de fournir aux étudiants, aux parties intéressées et à la population un portrait des réalisations dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes au Nunavut. L'information transmise aux parties intéressées et à la population du Nunavut permettra à ces derniers de participer activement à des discussions au sujet

des orientations futures du système d'éducation des adultes. Lorsque cela s'avère possible, les indicateurs de performance doivent respecter les normes nationales afin de comparer les résultats de l'éducation des adultes au Nunavut avec les résultats d'autres provinces ou territoires.



Mesures recommandées :

- 22.1 Élaborer un cadre d'évaluation pouvant être utilisé aussi bien pour des programmes formels d'alphabétisation que pour des programmes informels offerts dans les communautés.
- 22.2 Soutenir l'élaboration de critères qui permettront à des organismes de soutien crédibles de reconnaître officiellement les programmes du Nunavut.
- 22.3 S'assurer que les procédures d'évaluation des programmes, comme les IPC, sont constantes et pertinentes.
- 22.4 S'assurer que le processus d'évaluation est constructif tout en évitant de demander la production de formulaires ou de rapports inutiles.
- 22.5 Développer un programme de formation portant sur l'évaluation de la performance à l'intention des membres du personnel afin de s'assurer que les procédures d'évaluation sont appliquées de manière uniforme.



Objectif 23. Instaurer une structure de reddition de compte transparente qui fournira à la population de l'information de qualité au sujet de la prestation des services et des programmes.

Afin de permettre une responsabilisation efficace dans le domaine de l'éducation, il importe d'instaurer une structure de rapport transparente.

Justification : Afin de permettre une responsabilisation efficace dans le domaine de l'éducation, il importe d'instaurer une structure de reddition de compte transparente qui permettra de fournir à la population de l'information précise et d'actualité concernant la prestation des programmes d'éducation et de formation. La structure de reddition de compte doit prévoir la production continue d'information tenant compte des exigences de transparence, de présentation rapide de l'information et de responsabilisation.



Mesures recommandées :

- 23.1 Instaurer une fiche de rendement annuel au sujet des activités de formation des adultes au Nunavut qui sera déposée à l'Assemblée législative.
- 23.2 S'assurer que le CAN présente tous les ans à l'Assemblée législative un plan sur un horizon de cinq ans concernant la prestation de ses programmes, incluant des calendriers d'exécution et des directives claires.

7.0 ASSURANCE DE LA QUALITÉ ET RESPONSABILISATION

Le modèle utilisé afin de mesurer la qualité doit être suffisamment flexible pour être facilement utilisé par toutes les parties intéressées.

Au cours du processus d'élaboration de la SFAN, l'existence d'un élément commun à de nombreuses composantes de la stratégie est clairement apparue. En effet, il importe de définir explicitement ce que nous entendons par « programmes de qualité ». Dans le passé, les normes de qualité ont dans la plupart des cas été définies à l'extérieur du Nunavut par des organismes de financement, des programmes fédéraux visant à établir des statistiques sans toutefois tenir compte du contexte du Nunavut, ou simplement en mesurant les changements survenus dans les statistiques sur l'emploi. On était donc généralement d'avis qu'un dialogue continu était requis au Nunavut au sujet de la question de la qualité des programmes, car en l'absence d'une vision claire il devient très difficile de mesurer la qualité ou de vérifier si les objectifs de qualité ont été atteints.

Par conséquent, le Groupe de travail a élaboré un modèle initial afin de mettre en marche le processus. Une liste des indicateurs de base et des indicateurs de rendement a été rédigée et utilisée dans le cadre des discussions portant sur la définition des stratégies et des démarches proposées. Cette liste a également été utilisée pour la rédaction du plan de mise en œuvre.

Afin d'assurer le suivi efficace de la mise en œuvre et des règles de responsabilisation, il faudra créer un Comité de mise en œuvre indépendant.

Nous devons également avoir une vision claire au sujet des modalités de gestion et de suivi du plan de mise en œuvre. Afin d'assurer le suivi efficace de la mise en œuvre et des règles de responsabilisation, il faudra créer un Comité de mise en œuvre et un Comité de gestion de la mise en œuvre qui agiront de manière indépendante afin de superviser tous les aspects de la mise en œuvre, du suivi et de la production de rapports publics portant sur les résultats obtenus.

L'élaboration d'un programme structuré d'évaluation qualitative de la formation des adultes aidera le Nunavut à remplir d'importantes obligations prévues dans l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut et dans le document Pinasuaqtavut.

L'élaboration d'un programme structuré d'évaluation qualitative de la formation des adultes aidera le Nunavut à remplir d'importantes obligations prévues dans l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut et dans le document Pinasuaqtavut. Plus précisément, le modèle pourrait être utilisé afin de mesurer l'efficacité de nos principales initiatives comme la SFAN, l'École culturelle¹⁰, l'École de métiers, les programmes d'apprentissage et le CAN.

Voici la liste des objectifs proposés concernant l'assurance de la qualité :

- » Définir des mesures concrètes et pratiques qui permettront aux Nunavummiut d'évaluer et de reconnaître la qualité des initiatives d'apprentissage au Nunavut.
- » Répertoire l'information actuellement disponible afin de soutenir la mise en œuvre de ces mesures.
- » Dresser la liste de l'information qui devrait être recueillie afin de permettre la mise en œuvre complète des mesures souhaitées.

- » S'assurer que les mesures reflètent la réalité et les besoins exprimés par les Nunavummiut tout en respectant le contexte culturel.
- » Dresser la liste des mesures permettant un usage optimal des ressources et donner aux formateurs et aux apprenants le plus d'occasions possible de donner leurs commentaires au sujet des indicateurs de rendement et de résultats.
- » Sensibiliser davantage la population au sujet des indicateurs et de leur mode d'application.

Le cadre théorique d'évaluation de la qualité des programmes d'éducation et de formation offerts comprend quatre composantes principales :

1. Les caractéristiques de départ des apprenants
2. Apports (des établissements, approches en matière de programmes et d'enseignement)
3. Résultats d'apprentissage (mesures d'efficacité)
4. Résultats finaux (emploi, participation à la vie communautaire, qualité de vie)

Le modèle d'assurance de la qualité utilisé dans la Stratégie doit être suffisamment flexible pour être utilisé par les principales parties intéressées.

Le modèle doit être suffisamment flexible pour être utilisé par toutes les principales parties intéressées (étudiants, parents, établissements, organismes de financement, gouvernements) et doit pouvoir prendre en considération l'acquisition continue de connaissances. Le modèle doit également pouvoir s'appliquer à tous les établissements postsecondaires (universités, collèges, écoles de métiers et programmes de formation professionnelle).

8.0 PROCHAINES ÉTAPES ET STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE

La Stratégie de formation des adultes du Nunavut est un document en constante évolution qui changera au fil des ans selon les priorités et la disponibilité de nouvelles ressources.

On invite la population à continuer de présenter des commentaires et des suggestions au sujet des recommandations et des concepts contenus de la Stratégie.

Tout au long du processus d'élaboration de la Stratégie, le Groupe de travail a tenté de proposer des stratégies et des recommandations réalistes qui pourront servir de fondement pour l'évolution continue de la formation des adultes du Nunavut au cours des vingt prochaines années. Il faut se rappeler que la Stratégie de formation des adultes du Nunavut est un document évolutif qui sera adapté au fil des années selon l'évolution des priorités et la disponibilité de nouvelles ressources.

Alors que le GDN commence à mettre en œuvre les recommandations de la Stratégie, on invite la population à continuer à transmettre des commentaires au sujet des concepts et des recommandations contenues dans la Stratégie. Il est prévu que les prochaines étapes du processus comprendront le dépôt de la version définitive de la Stratégie à l'Assemblée législative du Nunavut et au Conseil de direction de la NTI ainsi que la nomination des membres du Comité de mise en œuvre et du Comité de gestion de la mise en œuvre qui superviseront le processus de mise en œuvre.

Mise en œuvre de la SFAN

Introduction

Les objectifs et les mesures proposés dans ce document sont exhaustifs. Ils requièrent une volonté d'aller de l'avant, des efforts de coordination et un investissement en temps. Plusieurs des changements proposés entraînent une remise en question importante des approches actuelles dans le domaine de la formation des adultes, tout particulièrement en ce qui concerne la prestation des services. La Stratégie est un document évolutif qui sert de plan directeur et qui doit être constamment mis à jour afin de refléter l'évolution de la situation. Ainsi donc, la mise en œuvre fructueuse de la Stratégie s'effectuera en dressant une liste de mesures prioritaires, non pas uniquement une liste prescriptive, et en mettant en place un mécanisme permettant de guider, d'assurer le suivi et de faire rapport au sujet de la mise en œuvre.

Comité de mise en œuvre de la SFAN

Afin d'assurer la mise en œuvre fructueuse de la Stratégie, le Groupe de travail recommande la création d'un Comité de mise en œuvre ayant pour mandat de guider la mise en œuvre en s'assurant que les travaux sont entrepris et complétés de la manière requise. Ce Comité devrait présenter des rapports périodiques à l'Assemblée législative au sujet des activités de mise en œuvre. Ce Comité serait coprésidé par le directeur général de la NTI, représentant le président de NTI, et le sous-ministre de l'Éducation, représentant le ministre de l'Éducation. Le Comité de mise en œuvre compterait également comme membre le président de l'AMN, le président du CAN et le président du Comité permanent sur l'éducation. Le Comité

- **Alphabétisation et FBA**

Le Groupe de travail a souligné la nécessité de prendre l'engagement d'investir dans les programmes d'alphabétisation et de FBA à titre de première priorité afin d'assurer le succès futur du Nunavut. Un tel investissement permettra aux apprenants adultes de saisir les occasions d'éducation, de formation ou d'emploi qui se présenteront.

- **Réorganisation du ministère de l'Éducation**

Afin de mettre en œuvre plusieurs des stratégies contenues au présent document, le Groupe de travail recommande au ministère de l'Éducation de réorganiser sa structure concernant la prestation des services et des programmes offerts aux adultes. Plusieurs des principales recommandations concernant une telle réorganisation apparaissent dans la Stratégie, mais il est entendu que des mesures additionnelles pourraient être requises au fur et à mesure de l'évolution du processus.

- **Modification du système de formation des apprentis et des gens de métier et du système de certificats de reconnaissance professionnelle**

Bien que le GDN ait récemment annoncé la création de l'École des métiers du Nunavut, il est reconnu que d'autres changements essentiels sont requis au système de formation des apprentis et des gens de métier et au système de certificats de reconnaissance professionnelle afin de soutenir le développement d'un système vigoureux et fécond au Nunavut.

- **Services de perfectionnement professionnel**

L'importance d'améliorer les services de perfectionnement professionnel a été soulignée tout au long de la Stratégie. Récemment, Thomas R. Berger, c.r. faisait le même constat afin d'assurer le succès du Nunavut. La Stratégie contient plusieurs recommandations importantes qui doivent être mises en œuvre afin que des services de perfectionnement professionnel puissent être offerts de manière fructueuse à l'échelle du territoire.

- **Élaboration d'un programme permettant l'obtention d'un diplôme d'études secondaires pour les étudiants adultes**

Tel qu'il appert du rapport de Thomas R. Berger, l'élaboration d'un programme permettant l'obtention d'un diplôme d'études secondaires pour les étudiants adultes et la mise sur pied d'un système de double reconnaissance des crédits permettrait dès maintenant de solutionner le sérieux problème du manque de continuité du système d'éducation. Cette recommandation est également essentielle pour la mise en œuvre fructueuse du chapitre 23 de l'ARTN et pour permettre aux Nunavummiut d'acquérir les compétences et les connaissances leur permettant de participer à des programmes de formation et au développement du territoire.

- **Assurance de la qualité et responsabilisation**

Les mesures relatives à l'assurance de la qualité et à la responsabilisation sont essentielles pour assurer la mise en œuvre fructueuse de l'ensemble des recommandations contenues dans la Stratégie, incluant les mesures prioritaires devant être mises en œuvre au cours des cinq premières années.

- **Autres recommandations à court terme contenues au rapport de Thomas R. Berger**

Le Groupe de travail appuie également les autres recommandations à court terme contenues au rapport de Thomas R. Berger, notamment en ce qui a trait au soutien additionnel devant être offert aux programmes Nunavut Sivuniksavut, de stagiaires d'été, de bourses d'études et de stages.

9.0 ANNEXES

9.1 MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL

Dans le cadre de l'Entente *Iqqanaijaqatigiit*, le gouvernement du Nunavut et le *Nunavut Tunngavik Incorporated (NTI)* se sont entendus au sujet du mandat du Groupe de travail devant élaborer une Stratégie pour la formation des adultes du Nunavut en vue d'améliorer la prestation des programmes d'éducation et de formation destinés aux adultes au Nunavut. Le président de NTI, Paul Kaludjak et le ministre de l'Éducation, Ed Picco ont invité de nombreux organismes œuvrant dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes à participer au Groupe de travail qui était coprésidé par Navarana Beveridge et Neida Gonzalez de NTI et Bruce Rigby du ministère de l'Éducation.

Le Groupe de travail se composait également des membres suivants :

Mary Jane Adamson	<i>RHDCC, district du Nunavut</i>
Jay Arnakak	<i>Association inuit de Qikiqtani</i>
Naullaq Arnaquq	<i>GDN, ministère de la Culture, de la Langue, des Aînés et de la Jeunesse</i>
George Bohlender	<i>Association inuit de Kitikmeot/Conseil de développement économique de Kitikmeot (suppléante – Ruth Wilcox)</i>
Mac Clendenning	<i>Collège de l'Arctique du Nunavut (suppléants - Linda Pemik, Dan Page)</i>
Kim Crockatt	<i>Conseil d'alphabétisation du Nunavut (suppléants - Cayla Chenier, Dan Page)</i>
Tiffany Gauthier	<i>GDN, ministère des Ressources humaines (suppléante - Eva Noah)</i>
Chuck Gilhuly	<i>AMN/OFM</i>
Phoebe Hainnu	<i>GDN, ministère de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales</i>

9.2 NIVEAU D'ALPHABÉTISATION DE L'EAICA

L'EAICA comporte quatre différents domaines d'alphabétisation : la compréhension de texte, la capacité de lecture de textes schématiques, les notions de calcul et la résolution de problèmes. Les tâches conçues pour mesurer les capacités de lecture et d'écriture ont été classées sur une échelle de 0 à 500 points. Cette échelle a ensuite été divisée en cinq grands niveaux de capacités.

Niveau 1 (0 – 225) : Les tâches à ce niveau requièrent de lire de très courts textes et d'y repérer un seul élément d'information.

Niveau 2 (226 – 275) : Les tâches à ce niveau requièrent de lire un texte pour y repérer un seul élément d'information. Les textes peuvent contenir plusieurs distracteurs ou les personnes peuvent avoir à tirer des déductions de base. Les tâches peuvent également comprendre de choisir et d'intégrer ou de comparer deux ou plusieurs sources d'information et de localiser de l'information facilement identifiable.

Niveau 3 (276 – 325) : Les tâches à ce niveau requièrent d'intégrer de l'information provenant de divers textes ou de diverses parties d'un même texte. On peut demander aux personnes d'intégrer de l'information de textes longs et complexes qui ne contiennent aucuns repaires comme des titres. Les tâches impliquent habituellement un certain nombre d'étapes en vue de résoudre les problèmes.

Niveau 4 (326 – 375) : Les tâches à ce niveau requièrent un niveau de compétences de plus en plus élevées et l'habileté d'intégrer diverses sources d'information ou de résoudre des problèmes plus complexes. Les personnes peuvent avoir à intégrer ou synthétiser de l'information provenant de sources multiples ou de textes longs et complexes. Il faut être capable de tirer des déductions plus poussées ce niveau. Les personnes doivent comprendre une vaste gamme d'informations et franchir plusieurs étapes pour résoudre des problèmes.

Niveau 5 (376 – 500) : Les tâches à ce niveau requièrent d'interpréter des textes denses et complexes comprenant plusieurs distracteurs. Les personnes doivent tirer des déductions poussées et utiliser des connaissances spécialisées. Elles doivent également comprendre des présentations complexes et abstraites ainsi que des concepts mathématiques et statistiques formels, possiblement contenus dans des textes complexes.

Selon les experts, les employeurs et le gouvernement, le niveau 3 constitue le niveau minimal afin de participer à la nouvelle économie du savoir.

9.3 GLOSSAIRE DE LA TERMINOLOGIE ET DES ACRONYMES

Année préparatoire

Une année préparatoire est un programme d'études spécialement conçu afin de fournir une base solide (connaissances théoriques et compétences) permettant à un individu d'accéder à un programme d'enseignement ou à des cours de son choix. Les participants abordent les sujets qui leur permettront de combler les lacunes pouvant exister dans leur formation, et d'ainsi aller de l'avant dans le domaine d'études de leur choix.

Éducation des adultes

Voici la définition de l'éducation des adultes utilisée par l'UNESCO :

- » « [L'éducation des adultes est] l'ensemble des processus organisés d'éducation, quels qu'en soient le contenu, le niveau et la méthode, qu'ils soient formels ou non formels,

qu'ils prolongent ou remplacent l'éducation initiale dispensée dans les établissements scolaires et universitaires ou sous forme d'apprentissage professionnel, grâce auxquels des personnes considérées comme adultes par la société dont elles font partie, développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances, améliorent leurs qualifications techniques ou professionnelles ou leur donnent une nouvelle orientation, et font évoluer leurs attitudes et leur comportement dans la double perspective d'un épanouissement intégral de l'homme et d'une participation à un développement socio-économique et culturel équilibré et indépendant. »

- » « Il s'agit d'un sous-ensemble intègre dans un projet global d'Éducation permanente. Et elle désigne un projet global qui vise aussi bien à restructurer le système éducatif existant qu'à développer toutes les possibilités formatives en dehors du système éducatif. »¹¹

Formation des adultes

Voici la définition utilisée pour cette stratégie :

- » « Tous les aspects de l'éducation et de la formation des adultes de même que toutes les activités d'apprentissage entreprises par des adultes. »¹²

Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes

L'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EAICA) est un projet conjoint du gouvernement du Canada, de l'US *National Center for Education Statistics* (NCES) et de l'OCDE. L'enquête EAICA s'appuie sur l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EAIA), la première étude comparative internationale portant sur les compétences des adultes. L'EAIA comportait trois cycles de collecte de données s'échelonnant de 1994 à 1998. Cette nouvelle étude présente les résultats internationaux de la première ronde de cueillette de données effectuée dans le cadre de l'EAICA. Un rapport national canadien a présenté, à l'automne 2005, les résultats provinciaux et les conclusions à l'échelle nationale.

Renforcement des capacités communautaires

« La capacité s'entend uniquement de la façon et des moyens de parvenir à une fin donnée. La capacité s'entend non seulement des compétences, des ressources humaines et des plans, mais aussi de l'affectation de ressources et de tout ce qu'on investit dans le processus pour en assurer la réussite [d'un projet ou d'une initiative].»¹³

Les gens sont au cœur du renforcement des capacités communautaires. Ce sont les gens qui participent au développement et à la croissance des communautés. Le renforcement des capacités communautaires est avant tout un moyen d'action qui mise sur les forces et les connaissances qui existent dans la communauté et qui permettent de poursuivre la croissance et de se renforcer. Lorsqu'une communauté

Programmes communautaires informels

Les programmes communautaires informels sont des programmes qui sont créés et conçus par un groupe de personnes ou un organisme communautaire plutôt que par un établissement.

Les programmes communautaires informels possèdent certaines des caractéristiques suivantes :

- Les programmes utilisent diverses méthodes d'enseignement afin de s'adapter à des styles d'apprentissage variés;
- Les programmes abordent l'alphabétisation dans un contexte moins formel qu'une salle de classe dans des lieux moins intimidants pour les apprenants (bibliothèques, centres communautaires, centres culturels, maisons de refuge pour les femmes);
- Les apprenants participant à la conception des programmes et de ce fait à leur propre apprentissage;
- Ces programmes utilisent du matériel et abordent des sujets correspondant à la culture, à la langue, aux besoins et aux intérêts des apprenants.

Acronymes et expressions utilisées

FBA	Formation de base des adultes
EDRHA	Entente sur le développement des ressources humaines autochtones
Chapitre 23	Chapitre de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut portant sur le recrutement des Inuit
APPP	Agent préposé au perfectionnement professionnel
ADEC	Agents de développement économique communautaire
SCG	Ministère des Services communautaires et gouvernementaux, gouvernement du Nunavut
CAC	Centre d'apprentissage communautaire
CLAJ	Ministère de la Culture, de la Langue, des Aînés et de la Jeunesse, gouvernement du Nunavut
PEC	Programme d'études coopératif
Coop	Arctic Co-operatives Ltd.
ASD	Administration scolaire de district
OID	Organisation inuit désignée (selon le terme utilisé dans l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut)
AFEN	Aide financière pour les étudiants du Nunavut
PES	Programme d'équivalences secondaires
GDN	Gouvernement du Nunavut
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (ministère du gouvernement fédéral)
EAICA	Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes
AINC	Affaires indiennes et du Nord canadien (ministère du gouvernement fédéral)
IRC	Indicateur de rendement clé
EDMT	Entente sur le développement du marché du travail
OFM	Organisme de formation pour les municipalités
CAN	Collège de l'Arctique du Nunavut
SFAN	Stratégie de formation des adultes du Nunavut
AMN	Association des municipalités du Nunavut
SICCN	Système d'information sur les compétences dans les communautés du Nunavut
NEAT	Nunavut Early Apprenticeship Training
FEM	Forum économique du Nunavut
SDEN	Stratégie de développement économique du Nunavut
SEN	Syndicat des employé(e)s du Nunavut
CNFMO	Comité du Nunavut chargé de la formation pour la mise en œuvre
CAN	Conseil d'alphabétisation du Nunavut
ARTN	Accord sur les revendications territoriales du Nunavut
NNI	Nunavummi Nangminiqaqtunik Ikajuuti
NTI	Nunavut Tunngavik Incorporated
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
ÉRA	Évaluation et reconnaissance des acquis
ORI	Organisation régionale inuit

9.4 NOTES EN FIN DE TEXTE

- 1 *Examen thématique de la formation des adultes : Politiques et pratiques de formation des adultes*, OCDE, décembre 2004.
- 2 *Apprentissage et réussite : Premiers résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, Statistiques Canada, 2005.
- 3 *Examen thématique de la formation des adultes : Politiques et pratiques de formation des adultes*, OCDE, décembre 2004.
- 4 *Alphabétisation des Adultes : politiques, programmes et pratiques : Étude bilan*, Politique stratégique - Évaluation et développement des données, Développement des Ressources humaines Canada, mars 2000.
- 5 *Examen thématique de la formation des adultes : Politiques et pratiques de formation des adultes*, OECD, décembre 2004.
- 6 *Examen thématique de la formation des adultes : Politiques et pratiques de formation des adultes*, OCDE, décembre 2004.
- 7 Bird, Viv. *Literacy and Social Inclusion : The policy challenge: A Discussion Paper*, National Literacy Trust, avril 2004.
- 8 Sticht, Thomas, G. *Making the Nation Smarter by Strengthening the Adult Education and Literacy System*, 2004.
- 9 Bird, Viv. *Literacy and Social Inclusion : The policy challenge : A Discussion Paper*. National Literacy Trust, avril 2004.
- 10 Le gouvernement du Nunavut et la Nunavut Tunngavik Incorporated développent en ce moment un cadre pour la création de l'École culturelle du Nunavut qui ciblera la sauvegarde et le transfert des connaissances et des valeurs inuit aux jeunes Inuit. Ce programme permettra aux jeunes Inuit d'acquérir des connaissances au sujet de la culture, de l'histoire et des pratiques.
- 11 UNESCO, 1976, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.
- 12 Organisation de coopération et de développement économique.
- 13 Frank, Flo et Smith, Anne, *Guide de développement des collectivités*, DRHC, 1999.

9.5 PLAN DE MISE EN ŒUVRE

BUT

6.1 PARTICIPATION DES APPRENANTS ADULTES

OBJECTIF 1

FAIRE EN SORTE QUE LES LANGUES INUIT SERVENT DE FONDAMENT POUR LA FORMATION DES ADULTES.

MESURES RECOMMANDÉES	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
1.1 Instaurer un programme pour recruter et maintenir en poste des Inuit à titre d'instructeurs et de formateurs d'adultes.	✓	✓		Éducation CAN
1.2 Offrir des occasions d'effectuer des apprentissages intensifs ou de suivre des programmes d'alphabétisation en inuktitut/inuinnaqtun aux personnes qui parlent ces langues à titre de langue maternelle ou de deuxième langue.	✓	✓		CAN CLAJ Éducation
1.3 Mettre en place une méthode coordonnée de soutien à l'enseignement et à l'apprentissage qui aidera à élaborer des programmes d'enseignement et du matériel pédagogique en inuktitut et en inuinnaqtun ainsi que des ressources éducatives pour les apprenants adultes, incluant des documents de référence à jour et dans la langue de leur choix.		✓		Éducation
1.4 Créer des programmes d'encouragement afin de promouvoir l'usage des langues inuit et le développement de solides capacités de lecture et d'écriture.		✓		CLAJ Éducation

OBJECTIF 2

S'ASSURER DE DONNER PRIORITÉ AUX PROGRAMMES ET AUX SERVICES D'ALPHABÉTISATION ET DE FORMATION DE BASE AINSI QU'AUX RESSOURCES QUI S'Y RATTACHENT.

MESURES RECOMMANDÉES	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
2.1 Susciter un débat public afin de sensibiliser la population au sujet de l'importance de l'alphabétisation et de l'apprentissage continu.	✓	✓	✓	Éducation CAN Conseil d'alphabétisation
2.2 En partenariat avec les municipalités, les administrations locales, le Collège de l'Arctique du Nunavut, des organismes sans buts lucratifs, des agences communautaires et le grand public, mener des consultations au sujet des besoins des apprenants adultes dans les communautés.	✓	✓	✓	Éducation CAN OFM Autres

2.3	Sensibiliser les employés et les employeurs au sujet de l'importance de l'alphabétisation, et offrir aux employeurs des incitatifs financiers et du soutien pour la mise sur pied de programmes d'alphabétisation en milieu de travail.	✓	✓	✓	Éducation RHDCC Conseil d'alphabétisation
2.4	Promouvoir les occasions de congés et d'autorisations de s'absenter du lieu de travail pour les employés qui souhaitent participer à des programmes d'alphabétisation et de formation de base pour les adultes.	✓	✓	✓	Éducation RH Autres
2.5	Inciter les employeurs à créer un lien entre la formation continue de leurs employés et le versement d'indemnités ou l'octroi d'avantages additionnels.		✓	✓	RHDCC Éducation RH
2.6	Encourager l'instauration d'activités servant à augmenter l'alphabétisation en milieu de travail.	✓	✓		Éducation Conseil d'alphabétisation CAN
2.7	Adopter une terminologie uniforme au sein des différents ministères du gouvernement au sujet de l'apprentissage et de la formation des adultes.	✓			Éducation GDN
2.8	Appuyer la mise en place de divers types d'apprentissages et de lieu où ces apprentissages peuvent être effectués.		✓		Éducation
2.9	Soutenir l'élaboration et la prestation de programmes d'alphabétisation novateurs ciblant les personnes ayant les plus grands besoins et possédant le plus faible niveau d'alphabétisation.	✓			Éducation CAN Conseil d'alphabétisation

OBJECTIF 3

S'ASSURER QUE LES PROGRAMMES DE FORMATION DES ADULTES AU NUNAVUT DONNENT PRIORITÉ AUX BESOINS DES APPRENANTS ADULTES.

MESURES RECOMMANDÉES		Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
3.1	Élaborer une politique et un cadre de mise en œuvre prévoyant l'utilisation de méthodes inuit d'enseignement et d'apprentissage pour la formation des adultes.	✓	✓		Éducation CAN Autres
3.2	Documenter la philosophie et les méthodes d'enseignement inuit afin de s'assurer que la prestation des programmes de formation des adultes incorpore des méthodes d'apprentissage multiples (c.-à-d. : la tradition orale, l'observation, la formation pratique, etc.).	✓	✓	✓	Éducation CAN CLAJ Conseil d'alphabétisation Autres

3.3 Élaborer des lignes directrices et des mécanismes afin que les enseignants et les formateurs d’adultes puissent utiliser des méthodes inuit d’enseignement, incluant la description de pratiques exemplaires.

✓	✓		CAN Éducation CLAJ Autres
---	---	--	------------------------------------

OBJECTIF 4 IDENTIFIER LES BESOINS DES APPRENANTS DE L'INUIT QAUJIMANINGIT AFIN D'ÉLABORER DES PROGRAMMES LIANT LES MODES DE VIE ET LES COMPÉTENCES TRADITIONNELLES AVEC DES ACTIVITÉS PRODUCTRICES DE REVENUS.

MESURES RECOMMANDÉES

- 4.1 Utiliser la SDEN comme cadre de recherche afin de dresser la liste des pratiques exemplaires liant les compétences et les modes de vie traditionnels aux activités productrices de revenus.
- 4.2 Concevoir et élaborer un programme d’enseignement pour l’Inuit *Qaujimaningit* en s’appuyant sur l’information recueillie auprès des Inuit dans le cadre d’un processus de consultation. S’assurer que le programme d’enseignement est universel et disponible pour l’ensemble des communautés du Nunavut. En outre, il importe d’établir un lien entre les programmes d’études inuit et la future École culturelle inuit qui pourra agir à titre de centre d’excellence afin de partager les pratiques exemplaires. L’accent doit être mis sur les programmes plutôt que sur la construction d’installations.
- 4.3 Terminer la planification et la mise en œuvre de l’École culturelle inuit du Nunavut et créer au sein de l’École un « Centre d’excellence » auquel on pourra ancrer les cours et les programmes portant sur l’Inuit *Qaujimaningit*.

	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
4.1	✓	✓		FEN EDMT Éducation Autres
4.2	✓	✓	✓	CLAJ Éducation CAN Autres
4.3	✓			CLAJ Éducation Autres

OBJECTIF 5

REVOIR EN PROFONDEUR LES PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE, D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION DANS LES MÉTIERS AFIN QU'ILS CONSTITUENT UNE OPTION VALABLE DE CARRIÈRE.

MESURES RECOMMANDÉES	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
5.1 Promouvoir les programmes de formation professionnelle, d'apprentissage et de formation dans les métiers comme possibilités valables de carrière au Nunavut, notamment en élargissant et en enrichissant des programmes comme Compétences Canada et NEAT et en les arrimant aux programmes d'apprentissage et de formation dans les métiers à l'échelle du Nunavut.	✓	✓		Éducation CAN EDRHA
5.2 Remettre en place le Programme des apprentissages enregistrés afin de permettre aux élèves du secondaire d'obtenir un diplôme d'études secondaires tout en participant à un programme d'apprentissage.	✓	✓		Éducation
5.3 Promouvoir la jonction des cours préparatoires permettant d'accéder à des programmes collégiaux de formation générale et des programmes de formation professionnelle ou dans les métiers.	✓			Éducation CAN
5.4 Soutenir les étudiants qui ne rencontrent pas les critères d'admission aux cours préparatoires en liant les programmes d'alphabétisation et de FBA au programme de formation générale et de formation dans les métiers.	✓	✓		Éducation CAN
5.5 Mettre en place un programme ÉRA de la formation dans les métiers qui reconnaît et soutient le développement d'équivalences et qui permet à des personnes de passer les examens en s'appuyant sur leurs compétences reconnues.	✓	✓		Éducation Conseil d'ATCO
5.6 Développer des méthodes alternatives afin d'offrir dans les communautés des programmes de formation menant à l'obtention d'un diplôme ou d'autres programmes de longue durée d'apprentissage, de formation professionnelle ou dans les métiers.	✓	✓		Éducation Conseil d'ATCO
5.7 Offrir aux apprenants la possibilité de participer dans leurs communautés à des cours préparatoires à l'exercice d'un métier ou à un programme d'année préparatoire comprenant un volet pratique et développer un programme afin de permettre aux personnes intéressées de se familiariser avec les emplois disponibles dans les métiers au moyen du jumelage ou du mentorat.	✓	✓	✓	Éducation Conseil d'ATCO CAN Autres

- 5.8 Promouvoir, financer et encourager la mise sur pied de camps d'été scientifiques pour les jeunes, de programmes d'expérience d'été pour les jeunes et de programmes de promotion et de sensibilisation aux carrières ayant pour but de présenter de façon positive les différents métiers. Offrir des occasions d'apprentissages pratiques pendant lesquels seront fabriqués des objets pouvant contribuer à la vie communautaire.
- 5.9 S'assurer que les manuels de formation dans les métiers sont offerts en ligne, en anglais, en inuktitut et en inuinnaqtun, pour être disponibles à l'échelle du Nunavut et qu'ils sont mis à jour régulièrement afin de refléter l'évolution des normes de l'industrie.

✓	✓	✓	Éducation CAN Conseil d'ATCO EDRHA Autres
	✓		Éducation Conseil d'ATCO

OBJECTIF 6

ATTIRER UN PLUS GRAND NOMBRE D'HOMMES INUIT VERS LES ÉTUDES AFIN D'ÉLARGIR LES POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE ET DE CHOIX DE CARRIÈRES S'OFFRANT À EUX.

MESURES RECOMMANDÉES

- 6.1 Mener une recherche afin d'identifier les obstacles auxquels les hommes inuit sont confrontés et promouvoir les programmes pouvant attirer et retenir les hommes inuit dans un programme de formation afin d'élargir les possibilités d'apprentissage et de carrières qui s'offrent à eux.

Court terme
1 à 5 ans

Moyen terme
5 à 10 ans

Long terme
10 à 20 ans

Principaux
responsables

✓	✓		Éducation CAN Conseil d'alphabétisation
---	---	--	--

OBJECTIF 7

ÉLABORER DES PROGRAMMES RÉPONDANT AUX BESOINS D'ÉDUCATION ET DE FORMATION DES PETITES ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEURS AUTONOMES.

MESURES RECOMMANDÉES

- 7.1 Élaborer un programme répondant aux besoins d'éducation et de formation des petites entreprises et des travailleurs autonomes.

Court terme
1 à 5 ans

Moyen terme
5 à 10 ans

Long terme
10 à 20 ans

Principaux
responsables

✓			Éducation CAN Chambre de commerce du Nunavut ADEC
---	--	--	--

OBJECTIF 8**OFFRIR À L'ÉCHELLE DU NUNAVUT DES PROGRAMMES ET DES SERVICES UNIFORMES DESTINÉS AUX PERSONNES QUI SOUHAITENT ASSUMER UN RÔLE PLUS ACTIF DANS LEUR COMMUNAUTÉ.**

MESURES RECOMMANDÉES		Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
8.1	Établir la demande et les besoins d'éducation et de formation formelle et informelle afin de répondre aux souhaits des apprenants adultes qui veulent assumer un rôle plus actif au sein de leur communauté.	✓			Éducation CAN Autres
8.2	Créer un programme de développement du leadership au Nunavut pouvant répondre aux besoins à long terme de formation continue des élus et dans le domaine de la gouvernance tout en soutenant l'expansion des entreprises sociales et sans but lucratif communautaires.	✓	✓		Éducation SCG OFM CAN Conseil d'alphabétisation ADEC
8.3	Créer et tenir à jour un répertoire en ligne des ressources d'apprentissage et d'information portant sur la gouvernance, le renforcement des capacités, la responsabilisation, la gestion financière.	✓	✓		Éducation OFM Conseil d'alphabétisation Autres

BUT

6.2 FAVORISER LA RÉUSSITE DES APPRENANTS ADULTES

OBJECTIF 9

S'ASSURER QUE LES COMMUNAUTÉS SONT DES PARTENAIRES ÉGAUX EN VUE DE DÉTERMINER ET DE DÉVELOPPER DES PROGRAMMES ET DES SERVICES D'ÉDUCATION DES ADULTES.

MESURES RECOMMANDÉES	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
9.1 S'assurer que les communautés participent activement à la planification et à l'identification des besoins en formation et en éducation de leur communauté.	✓			Éducation CAN
9.2 Améliorer les services d'orientation et de perfectionnement professionnel pour les adultes afin d'aider les personnes à faire des choix éclairés.	✓			Éducation EDRHA Autres
9.3 Reconnaître et financer les programmes informels d'alphabétisation et de formations de base de même que la participation des apprenants dans ces programmes.	✓	✓		Éducation
9.4 Inciter les éducateurs d'adultes et les alphabétiseurs à dresser une liste de personnes ressources de la communauté, notamment les aînés, les spécialistes de la langue, les travailleurs sociaux, les conseillers pédagogiques, les nutritionnistes afin de les inviter à donner du soutien aux programmes et aux étudiants.	✓	✓	✓	CAN
9.5 Offrir davantage de programmes de formation et d'éducation dans les communautés. Les centres d'apprentissage communautaire (CAC) devraient être rénovés et on devrait y installer la technologie à large bande afin de permettre aux CAC de devenir les piliers de l'apprentissage communautaire.	✓	✓	✓	CAN Éducation Conseil d'alphabétisation
9.6 Offrir des ateliers sur les compétences pédagogiques dans les communautés afin de renforcer les capacités communautaires et ainsi s'assurer que les formations sont offertes selon les besoins exprimés.	✓	✓	✓	CAN Conseil d'alphabétisation
9.7 Inciter les employeurs à reconnaître les besoins de formation en matière de participation communautaire afin qu'ils accordent du temps à leurs employés pour qu'ils participent à des séances ou des ateliers de formation.	✓	✓	✓	Tous les intervenants

OBJECTIF 10

INSTAURER UN SYSTÈME QUI MINIMISE LES OBSTACLES STRUCTURELS ET QUI OFFRE DES RESSOURCES ET DU SOUTIEN FINANCIER ACCRUS POUR APPUYER L'EXCELLENCE DES ÉTUDIANTS.

MESURES RECOMMANDÉES	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
10.1 Mettre en place un système centralisé en ligne offrant toute l'information pertinente et contenant des liens vers tous les programmes de soutien financier disponibles pour les étudiants et promouvoir la distribution équitable du financement disponible aux apprenants adultes du Nunavut dans tous les domaines de formation pour les adultes.	✓		✓	Éducation
10.2 Entreprendre une révision en profondeur des modalités financières du programme d'Assistance financière aux étudiants du Nunavut (AFEN) en prenant en considération les projections de croissance et les domaines prioritaires d'investissement. Cette révision devrait inclure une analyse des options de financement de la formation de base des adultes et de la structure du système de prêts et de bourses pour les étudiants afin d'assurer à la fois l'accessibilité et l'équité en matière de financement.	✓		✓	Éducation
10.3 Mettre en place une approche coordonnée et axée sur les étudiants en matière de soutien financier afin d'offrir de meilleurs services aux étudiants, par exemple l'accessibilité à des services de garde.	✓		✓	Éducation
10.4 Offrir des services de counselling et de soutien et arrimer les services de counselling d'emploi, de préparation technique et d'orientation professionnelle aux possibilités de perfectionnement professionnel offertes dans les écoles secondaires.	✓		✓	Éducation EDRHA
10.5 Élaborer une stratégie afin de rejoindre les étudiants handicapés et leur offrir du soutien pour effectuer une transition vers les programmes de formation des adultes ou d'études postsecondaires.	✓	✓	✓	Autres
10.6 S'assurer que l'élaboration du programme permettant l'obtention d'un diplôme d'études secondaires pour les étudiants adultes est liée aux programmes de cours préparatoires du CAN et que les étudiants peuvent recevoir du soutien financier du programme AFEN.	✓	✓	✓	Éducation CAN Autres
10.7 Mettre en place un programme permettant à des diplômés du secondaire de suivre les cours qui pourraient leur manquer afin d'accéder à des études universitaires ou collégiales ou afin de procéder à une mise à jour de leurs connaissances en raison du temps écoulé depuis la fin de leurs études secondaires.		✓	✓	Éducation Autres

11.3 Élaborer et produire du matériel pédagogique en inuktitut, en inuinnaqtun, en anglais et en français.



Éducation/CAN
Conseil
d'alphabétisation/
CLAJ & Autres

11.4 S'assurer que tous les programmes de formations des adultes financés par le GDN sont culturellement adaptés.



GDN

BUT

6.3 ACCROÎTRE L'ACCESSIBILITÉ POUR TOUS LES NUNAVUMMIUT

OBJECTIF 12

METTRE EN PLACE UN SYSTÈME D'APPRENTISSAGE INTÉGRÉ COMPRENANT DE NOMBREUX POINTS D'ENTRÉE ET DE SORTIE ET TENANT COMPTE DES CONDITIONS ET DU CHEMINEMENT DE CHACUN DES APPRENANTS ADULTES DU NUNAVUT.

MESURES RECOMMANDÉES	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
12.1 Remplacer les programmes et les systèmes existants en matière d'alphabétisation, de formation de base, d'accessibilité et de pré-emploi par une structure intégrée.	✓			Éducation EDRHA
12.2 Mettre en place une filière d'apprentissage au sein de laquelle il sera possible de combiner les crédits pour des cours offerts simultanément au niveau secondaire, au niveau collégial ou dans le cadre d'un programme de formation professionnelle, permettant ainsi aux étudiants de travailler simultanément à l'obtention de leur diplôme d'études secondaires tout en suivant des cours de niveau collégial.	✓	✓		Éducation
12.3 Accroître les possibilités de suivre des cours du soir aux personnes qui occupent déjà un emploi, mais qui doivent se perfectionner en vue d'obtenir leur diplôme.	✓	✓	✓	Éducation CAN
12.4 Établir que le diplôme d'études secondaires du Nunavut est le document de référence donnant accès aux programmes avancés d'études postsecondaires et de formation des adultes.	✓	✓		Éducation
12.5 Introduire un diplôme d'études secondaires pour étudiants adultes, en conjonction avec les changements requis au système d'éducation, et mettre ensuite de côté le PES et le remplacer par un système basé sur les normes et les tests utilisés au Nunavut pour l'obtention d'un diplôme.	✓	✓		Éducation CAN Autres
12.6 Développer un Programme d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA) pour le Nunavut, incluant un système de reconnaissance et de transfert des crédits.		✓		Éducation CAN Autres
12.7 Instaurer un Programme coopératif expérimental au secondaire et au collégial et offrir des possibilités d'apprentissage par des expériences pratiques.	✓	✓	✓	Éducation CAN Autres

12.8 Mettre à la disposition des employeurs les directives et les outils dont ils ont besoin afin de soutenir les personnes qui effectuent des apprentissages par l'expérience.

12.9 S'assurer que tous les documents mis à la disposition du public sont rédigés en langage clair.

		✓		Éducation Autres
	✓	✓	✓	Min. du GDN. Min. fédéraux CAN/Autres

OBJECTIF 13

S'ASSURER QUE LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET L'INTERNET SOUTIENNENT LA PRESTATION DES PROGRAMMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION DES ADULTES.

MESURES RECOMMANDÉES		Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
13.1	Établir et tenir à jour un portail Internet contenant des hyperliens avec une foule d'informations concernant l'éducation et de la formation des adultes.		✓		Éducation CAN Autres
13.2	Mettre en place le Système d'information sur les compétences dans les communautés du Nunavut (SICCN), un répertoire en ligne faisant le lien entre les emplois, les personnes intéressées par les emplois, le relevé des compétences essentielles pour occuper un emploi et les possibilités de perfectionnement professionnel.	✓	✓		Éducation
13.3	Concevoir et mettre en œuvre des mécanismes adéquats de formation à distance afin de « rapprocher » les communautés du Nunavut les unes des autres et ainsi permettre l'accès aux services et à l'information spécialisée à moindre coût.	✓	✓	✓	Éducation CAN Conseil d'alphabétisation
13.4	Revoir la politique du GDN relative à l'utilisation d'Internet afin d'offrir aux étudiants et aux employés un meilleur accès aux mécanismes de soutien pédagogique en ligne.	✓	✓		RH Éducation SCG
13.5	S'assurer que l'historique de la formation de chaque individu est consigné dans un dossier et relié aux programmes pertinents. Créer un répertoire en ligne contenant de l'information au sujet des cours ou programmes offerts par des agences reconnues et dûment complétés afin que les Nunavummiut puissent avoir facilement accès à leur dossier.	✓	✓	✓	Éducation

BUT

6.4 ASSURER LA QUALITÉ DES APPRENTISSAGES

OBJECTIF 14

LORSQUE DE NOUVEAUX PROGRAMMES OU SERVICES SONT MIS EN PLACE, IL IMPORTE D'Y INCLURE LES MÉCANISMES D'ÉVALUATION APPROPRIÉS, INCLUANT DES MÉTHODES PERMETTANT DE MESURER L'ATTEINTE DES BUTS ET DES OBJECTIFS ET LE RESPECT DES NORMES DE QUALITÉ.

MESURES RECOMMANDÉES	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
14.1 Élaborer des programmes d'alphabetisation de grande qualité et culturellement adaptés et poursuivre la révision et la mise à jour du programme d'enseignement de FBA (lié à la recommandation 4.3).	✓	✓		Éducation CAN Autres
14.2 S'assurer qu'il existe un besoin reconnu et démontré pour tout nouveau programme de formation des adultes.	✓	✓	✓	Éducation CAN GDN+Autres
14.3 Mettre en place des mesures afin d'évaluer la qualité des programmes de formation des adultes.	✓	✓	✓	Éducation Autres
14.4 Développer des structures d'évaluation afin de mesurer l'atteinte des buts, des objectifs et des normes de qualité.	✓	✓		Éducation CAN Autres

OBJECTIF 15

OFFRIR DU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL CONTINU AUX INSTRUCTEURS ET AUX FORMATEURS D'ADULTES DÉJÀ EN POSTE, INCLUANT DES PROGRAMMES DESTINÉS AUX ENSEIGNANTS ET AUX ÉDUCATEURS INUIT QUI SOUHAITENT ENSEIGNER AUX ADULTES.

MESURES RECOMMANDÉES	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
15.1 Terminer l'évaluation des compétences et des aptitudes à l'enseignement des instructeurs et formateurs d'adultes actuels (incluant ÉRA), élaborer des normes d'attestation des compétences et mettre sur pied un programme permettant de délivrer des attestations de compétences et de favoriser l'avancement professionnel.	✓	✓		CAN
15.2 Demander aux formateurs d'adultes d'obtenir une attestation de leurs compétences et soutenir ce processus au moyen de cours de perfectionnement professionnel.	✓	✓		CAN

OBJECTIF 16

CRÉER UN CENTRE DE COORDINATION DANS LE BUT D'ATTEINDRE L'EXCELLENCE EN MATIÈRE DE FORMATION DES ADULTES, DE REFLÉTER LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, DE FOURNIR DES SERVICES ET DES PROGRAMMES ACCUEILLANTS POUR LES ADULTES ET DE S'ADAPTER PLUS RAPIDEMENT AUX PRIORITÉS ET AUX MODALITÉS CHANGEANTES D'ATTRIBUTION DES RESSOURCES À L'ÉCHELLE DU NUNAVUT.

MESURES RECOMMANDÉES		Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
16.1	Créer une Division des études collégiales et de la formation des adultes rattachée au ministère de l'Éducation, incluant une direction du suivi et de l'évaluation, qui aura notamment pour mandat de développer un cadre d'accréditation pour la prestation des programmes d'éducation des adultes au Nunavut et créer un centre d'excellence servant à recenser les pratiques exemplaires.	✓			Éducation
16.2	Procéder à un inventaire de tous les programmes, cours et formations offerts au Nunavut, en prenant soin d'identifier les organismes ou personnes responsables de déterminer les compétences donnant droit à des crédits d'équivalence. De plus, élaborer et tenir à jour une matrice des crédits d'équivalence, créer un répertoire des données pour l'ensemble du Nunavut et préparer un programme de recherche portant sur les besoins identifiés.	✓	✓		Éducation CAN
16.3	Instaurer à l'échelle du Nunavut un programme de reconnaissance des compétences en enseignement qui pourra être utilisé par le CAN, l'OFM, l'AMN et d'autres organismes.	✓	✓	✓	Éducation CAN Autres
16.4	Redéfinir le rôle des APPP afin qu'ils coordonnent la diffusion de l'information aux apprenants.	✓			Éducation
16.5	Déménager les postes d'agents d'APPP vers les communautés en s'assurant que chaque communauté du Nunavut dispose d'un APPP.	✓	✓		Éducation
16.6	S'assurer de la présence d'un formateur d'adultes dans chaque communauté du Nunavut et redéfinir le rôle de ce formateur afin que cette personne travaille en étroite collaboration avec les agents de perfectionnement professionnels et les instructeurs de la communauté offrant des programmes d'éducation aux adultes.	✓	✓		CAN Éducation
16.7	Procéder à l'examen de la <i>Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions</i> et des règlements qui s'y rattachent afin de s'assurer que la composition de la Commission reflète les besoins de l'industrie.	✓			Éducation Conseil d'ATCO

16.8	Soutenir la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle des métiers et professions en lui accordant les ressources financières pour créer trois postes de coordonnateurs de l'apprentissage et de la qualification professionnelle qui auront pour tâche de soutenir les activités industrielles dans chacune des régions du Nunavut.	✓			Éducation
16.9	Soutenir la nouvelle structure de Compétences Canada Nunavut et lui accorder le financement approprié.	✓	✓	✓	Éducation RHDC Autres
16.10	Procéder à un examen des programmes de financement existants du ministère de l'Éducation afin d'éliminer les obstacles et de faciliter l'octroi des ressources (formation en cours d'emploi, Entente sur le développement du marché du travail (EDMT), soutien du revenu, éducation des adultes, AFEN, etc.) de manière mieux coordonnée avec les signataires de l'EDRHA et RHDC.	✓	✓		Éducation Autres
16.11	S'assurer que le gouvernement fédéral remplit bien ses obligations en vertu de l'article 2.7.3 afin de soutenir les initiatives en matière d'éducation des Autochtones semblables à celles qu'ils offrent déjà dans des communautés des Premières nations ailleurs au Canada.	✓	✓	✓	GDN
16.12	Créer des liens stratégiques avec les établissements postsecondaires du sud et des régions circumpolaires qui partagent les objectifs et les intérêts du Nunavut.	✓	✓	✓	Éducation CAN
16.13	Mettre en place une méthode concertée pour la collecte, l'analyse et la diffusion de l'information et l'évaluation des besoins; établir des normes minimales de qualité et des modèles d'évaluation des programmes de formation des adultes auxquels il est possible d'accéder au moyen d'un réseau virtuel.		✓		Éducation CAN Autres
16.14	Promouvoir et mettre en œuvre une méthode fondée sur les compétences essentielles dans le domaine de l'éducation et de la formation ciblant les compétences essentielles comme la capacité de lecture, d'écriture et de calcul, la résolution de problèmes, etc. et qui pourra servir pour le développement de profils de compétences d'emploi.	✓	✓		Éducation CAN OFM Autres

BUT**6.5 AMÉLIORATION DE LA COORDINATION DES SYSTÈMES D'APPRENTISSAGE ET DE SOUTIEN****OBJECTIF 17**

DÉFINIR LA MISSION ET LES OBJECTIFS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION DES ADULTES DU NUNAVUT ET ÉTABLIR UN CADRE RIGOREUX POUR LA MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME MODERNISÉ D'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE.

MESURES RECOMMANDÉES		Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
17.1	Actualiser la <i>Loi sur les collèges publics</i> afin de refléter le fonctionnement réel au Nunavut et explorer les options pour la prestation des programmes d'éducation et de formation des adultes, notamment la possibilité d'adopter une <i>Loi sur les centres d'apprentissage pour adultes</i> qui reconnaîtrait et accrédièterait de nouveaux organismes pouvant offrir des programmes de formation, notamment les établissements correctionnels, les centres de formation des syndicats ou d'autres organismes jugés appropriés.	✓	✓		CAN Éducation
17.2	S'assurer que les lois connexes comme la <i>Loi sur l'éducation du Nunavut</i> et la <i>Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et des professions</i> sont en harmonie avec la <i>Loi sur les collèges publics</i> .	✓	✓		CAN Éducation
17.3	Examiner le rôle des ASD afin de voir quel rôle elles jouent dans le domaine de la formation des adultes.	✓			Éducation
17.4	Travailler en collaboration avec tous les intervenants du domaine de l'éducation du Nunavut pour développer et maintenir une culture d'apprentissage tout au long de la vie (lié à la recommandation 17.5).	✓	✓	✓	Tous les intervenants
17.5	Coordonner la programmation et la prestation de programmes communautaires d'éducation et de formation, d'ateliers et de cours en établissant des alliances régionales en matière de formation et en développant des partenariats entre le gouvernement, les organisations inuit et d'autres parties incluant les organismes sans but lucratif, l'AMN, SCG, NTI, l'OFM, le CAN et d'autres.	✓	✓	✓	Tous les intervenants

OBJECTIF 18

OFFRIR LA POSSIBILITÉ DE S'INSCRIRE À DES PROGRAMMES D'ALPHABÉTISATION COMMUNAUTAIRE INFORMELS AFIN DE FOURNIR DES OCCASIONS D'APPRENTISSAGE AUX APPRENANTS ADULTES QUI SONT RÉTICENTS À PARTICIPER À DES PROGRAMMES FORMELS AFIN DE PERMETTRE À CES PERSONNES DE S'INTÉGRER AU PROCESSUS D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE.

MESURES RECOMMANDÉES	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
18.1 Élaborer un modèle de partenariat qui soutient le partage continu de l'information et des ressources entre le GDN, les associations inuit et d'autres organismes tout en accordant une attention spéciale au développement de familles et de communautés en santé.	✓	✓	✓	Éducation EDRHA
18.2 Offrir aux apprenants adultes de nombreux points d'entrée et de sortie dans le système d'éducation afin de tenir compte de leur situation de vie et de leurs objectifs.	✓	✓	✓	Éducation CAN

OBJECTIF 19

PRÉPARER UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE EN HARMONIE AVEC LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

MESURES RECOMMANDÉES	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
19.1 Soutenir la mise en œuvre efficace de tous les plans d'embauchage des Inuit et les liens qui existent avec les besoins des apprenants adultes à titre de pierre angulaire de la SFAN.	✓	✓	✓	Tous les paliers de gouvernement
19.2 Entamer des discussions avec le gouvernement fédéral afin d'identifier les moyens les plus efficaces lui permettant de remplir son obligation juridique en vertu du chapitre 23 de l'ARTN en vue d'entreprendre une analyse exhaustive de la main-d'œuvre inuit au moyen du SICCEN.	✓			GDN NTI Féd. / AINC
19.3 Effectuer une analyse exhaustive de la main-d'œuvre du Nunavut tenant compte des besoins des communautés et des besoins de divers secteurs, notamment les secteurs des mines, des pêcheries, de la construction, de l'économie traditionnelle et du secteur des non-salariés.	✓	✓	✓	Éducation EAI
19.4 S'assurer que les investissements visant à répondre aux besoins dans les secteurs stratégiques de la main-d'œuvre ne sont pas faits au détriment des programmes d'alphabétisation et de formation de base.	✓	✓	✓	Tous les intervenants

- 19.5 Élaborer des profils de compétence pour tous les types d'emplois en utilisant des formulaires et des structures de rapports normalisés.
- 19.6 Revoir les lois du travail afin de s'assurer que les programmes d'alphabétisation et de formation des adultes en constituent des éléments essentiels.

✓	✓		Éducation RHDCC Autres
	✓	✓	Éducation Justice

BUT

6.6 RÉPARTITION ADÉQUATE DES RESSOURCES

OBJECTIF 20

S'ASSURER QUE LES PROGRAMMES ET LES SERVICES SONT FINANCÉS DE MANIÈRE APPROPRIÉE ET EN TEMPS UTILE.

MESURES RECOMMANDÉES	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
20.1 Les investissements futurs dans le domaine de la formation et de l'éducation doivent s'appuyer sur les objectifs et les priorités à long terme énoncés dans la SFAN et dans la SDEN.	✓	✓	✓	Éducation FEN
20.2 Les investissements dans le domaine de la formation et de l'éducation des adultes doivent être effectués selon un ordre de priorité et répondre à des besoins, à l'intérieur du cadre global de la Stratégie.	✓	✓	✓	Éducation CAN Tous les intervenants

OBJECTIF 21

ASSURER LE FINANCEMENT STABLE ET À LONG TERME DES PROGRAMMES D'ÉDUCATION, DE FORMATION ET D'EMPLOI POUR LES ADULTES.

MESURES RECOMMANDÉES	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
21.1 Définir et mettre en œuvre pour une période de cinq ans une formule de financement pour le CAN.	✓			CAN Éducation
21.2 Définir et mettre en œuvre une formule de financement stable pour la prestation de programmes d'apprentissage et de formation professionnelle.	✓			CAN Éducation
21.3 Financer un programme quinquennal pour accroître le nombre de Nunavummiut en mesure de s'inscrire à des programmes collégiaux, de formation professionnelle aux d'autres programmes d'études postsecondaires.	✓			Éducation Autres
21.4 Instaurer une enveloppe budgétaire particulière destinée à financer un programme pluriannuel ayant pour objectif d'accroître les occasions d'alphabétisation et de FBA.	✓			Éducation
21.5 Explorer avec le gouvernement fédéral la possibilité de mettre en place des politiques flexibles dans le cadre d'ententes comme l'EDMT afin que le financement serve à répondre aux besoins du Nunavut et que les dispositions de ces ententes reflètent les modes de fonctionnement actuels en assurant la flexibilité requise pour répondre aux besoins des apprenants adultes.	✓	✓		Éducation EDRHA

- 21.6 Élaborer des partenariats entre les différents organismes de financement (GDN, CMFMO, MAINC, ADEC) afin de coordonner et d'investir de manière stratégique dans les programmes d'éducation et de formation.
- 21.7 Prévoir une enveloppe de financement à long terme afin de soutenir les programmes communautaires gérés directement dans les communautés et les programmes informels d'alphabétisation communautaire.
- 21.8 Préparer un inventaire en ligne des bourses d'études et des sources de financement existantes.

✓	✓		Tous les intervenants
✓	✓		Éducation Autres
✓			Éducation

BUT

6.7 DÉFINITION ET ÉVALUATION DES RESPONSABILITÉS

OBJECTIF 22

METTRE EN PLACE UN PROCESSUS COORDONNÉ AFIN DE DÉFINIR LES RESPONSABILITÉS DE CHACUN, D'ÉTABLIR LES MÉCANISMES PERMETTANT DE MESURER LA QUALITÉ DES SERVICES ET DES PROGRAMMES ET DE S'ASSURER QUE LES RÉSULTATS SONT DIVULGUÉS À LA POPULATION.

MESURES RECOMMANDÉES	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
22.1 Élaborer un cadre d'évaluation pouvant être utilisé aussi bien pour des programmes formels d'alphabétisation que pour des programmes informels offerts dans les communautés.		✓		Éducation CAN Conseil d'alphabétisation Autres
22.2 Soutenir l'élaboration de critères qui permettront à des organismes de soutien crédibles de reconnaître officiellement les programmes du Nunavut.	✓	✓		Éducation Autres
22.3 S'assurer que les procédures d'évaluation des programmes, comme les IPC, sont constantes et pertinentes.	✓	✓	✓	Éducation CAN - Autres
22.4 S'assurer que le processus d'évaluation est constructif tout en évitant de demander la production de formulaires ou de rapports inutiles.		✓		Tous les intervenants
22.5 Développer un programme de formation portant sur l'évaluation de la performance à l'intention des membres du personnel afin de s'assurer que les procédures d'évaluation sont appliquées de manière uniforme.	✓	✓		Éducation Autres

OBJECTIF 23

INSTAURER UNE STRUCTURE DE RAPPORT TRANSPARENTE QUI FOURNIRA À LA POPULATION DE L'INFORMATION DE QUALITÉ AU SUJET DE LA PRESTATION DES SERVICES ET DES PROGRAMMES.

MESURES RECOMMANDÉES	Court terme 1 à 5 ans	Moyen terme 5 à 10 ans	Long terme 10 à 20 ans	Principaux responsables
23.1 Instauration d'une fiche de rendement annuel au sujet des activités de formation des adultes au Nunavut qui sera déposée à l'Assemblée législative.	✓			Éducation
23.2 S'assurer que le CAN présente tous les ans à l'Assemblée législative un plan sur un horizon de cinq ans concernant la prestation de ses programmes, incluant des calendriers d'exécution et des directives claires.	✓			CAN

23.3 S'assurer que la production des plans d'activités annuels du CAN et du ministère de l'Éducation constitue pour ces organismes une occasion de réfléchir et de présenter un rapport au sujet de l'atteinte de leurs objectifs en matière de formation des adultes.

23.4 Mettre en place un système de production de rapports annuels visant à s'assurer que tous les ministères du GDN présentent un rapport portant sur les activités de formation incluant l'information au sujet du coût de ces activités de formation.

✓			Éducation CAN
✓			RH
