

APPRENDRE

Un projet collectif

Un Plan d'apprentissage: 2013-2018



Table des matières

	<u>Page</u>
1. Rapport sommaire.....	3
2. Introduction: Préparer la plateforme.....	4
2.1 La table ronde NB2026 et le plan d'apprentissage.....	4
2.2 L'Initiative de l'apprentissage de NB2026.....	4
2.3 Devenir la province apprenante.....	6
2.4 Le rôle du projet " <i>Apprendre: un projet collectif</i> ".....	8
3. Les quatre piliers de l'apprentissage: les objectifs stratégiques.....	9
3.1 Vision: La province apprenante.....	9
3.2 Les quatre piliers d'apprentissages.....	9
3.2.1 Petite enfance.....	10
3.2.2 Littératie - Éducation.....	11
3.2.3 Apprentissage et prospérité.....	12
3.2.4 Communautés apprenantes.....	13
4. Réussir l'impact collectif.....	14
4.1 De quelle structure avons-nous besoin?.....	14
4.2 Le modèle de l'impact collectif - <i>Apprendre: un projet collectif</i>	15
4.3 Implanter le modèle de l'impact collectif – <i>Apprendre: un projet collectif</i>	16
4.4 S'organiser pour l'impact sur l'apprentissage.....	17
4.4.1 Sommaire des objectifs et des mesures.....	18
4.4.2 La table de concertation de l'initiative <i>Apprendre: un projet collectif</i> et "un Secrétariat communautaire de l'apprentissage".....	18
4.4.3 Développer un plan d'apprentissage et des indicateurs communs.....	19
4.4.4 Engager la communauté et construire la volonté publique.....	20
4.4.5 Créer l'infrastructure (organisationnelle et le processus).....	20
5. Prochaines étapes: De la conception à l'implantation.....	22
Appendice A: Étude de cas - The Strive Partnership.....	24
Appendice B: Le Plan d'apprentissage.....	26

1. Rapport Sommaire

L'initiative sur l'apprentissage de NB2026 a été développée afin d'engager les citoyens et les organisations dans un processus pour faire du Nouveau- Brunswick la province apprenante du Canada. La réalisation de cette vision nécessitera le développement d'un système qui :

- ⇒ Améliore la collaboration entre les entreprises et les organisations impliquées dans l'apprentissage;
- ⇒ Améliore la coordination des programmes d'apprentissage et services disponibles partout au N.-B.;
- ⇒ Améliore l'accès aux opportunités d'apprentissage;
- ⇒ Renforce la capacité organisationnelle afin de continuellement améliorer les programmes d'apprentissage ;
- ⇒ Augmente la participation des collectivités et des citoyens à des opportunités d'apprentissage.

Nous avons présentement une occasion unique de bâtir sur le dynamisme et l'engagement de plusieurs organisations, de répondre aux préoccupations et d'appuyer les stratégies des citoyens, des collectivités et des organisations. L'initiative *Apprendre : un projet collectif* a le soutien de champions influents œuvrant dans plusieurs secteurs, et il existe un sentiment d'urgence pour des actions concrètes. En adoptant une approche innovatrice qui vise à aligner, mesurer et célébrer les activités d'apprentissage dans la province, l'Initiative sur l'apprentissage va inspirer les intervenants et générera une masse critique d'actions pour l'atteinte de la vision.

Le Comité directeur sur l'initiative *Apprendre: un projet collectif* améliorera les résultats souhaités partout dans la province en assurant la coordination intersectorielle des organisations afin de transformer un système fragmenté. Ce plan d'apprentissage décrit comment l'initiative *Apprendre : un projet collectif* mettra en place une table de concertation (le Comité directeur) qui amènera les différentes organisations de la province impliquées dans l'apprentissage à développer et partager une vision commune afin que le Nouveau Brunswick devienne la province apprenante du Canada.

2. Introduction: Préparer la plateforme

2.1 La table ronde NB2026 et le plan d'apprentissage

La table ronde de NB2026 est un groupe non partisan de citoyens engagés qui partagent un amour pour la province et une passion pour la création d'une base solide pour l'avenir. Venant de tous les coins de la province, elle compte des représentants de la communauté académique, du secteur privé, des syndicats, du secteur de l'environnement, du gouvernement, des membres des Premières Nations, de la communauté multiculturelle et du mouvement associatif à but non lucratif.

Les membres de la table ronde NB2026 estiment que l'apprentissage est le fondement sur lequel des progrès sont possibles dans notre société: une plus grande réussite économique, une vie plus saine, la justice sociale, une capacité à conserver et développer notre culture, et faire de meilleurs choix concernant l'affectation des ressources et la protection de l'environnement. Les participants ont convenu que la promotion d'une culture de l'apprentissage chez les citoyens du Nouveau-Brunswick devrait être une priorité absolue.

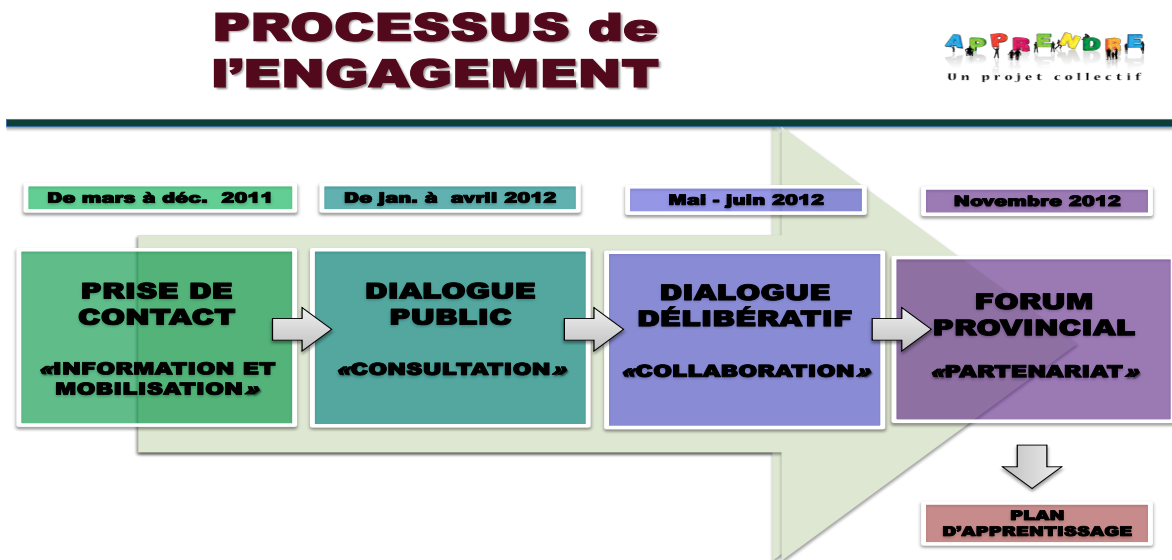
Après avoir identifié le renforcement de la culture de l'apprentissage au N.-B. comme sa priorité, la Table ronde NB2026 a entrepris des discussions avec le gouvernement du Nouveau-Brunswick afin d'obtenir son appui et sa collaboration pour réaliser un processus d'engagement des citoyens dans le but de comprendre et explorer les enjeux, les préoccupations, les attentes et les aspirations en lien avec l'apprentissage dans la province. Le gouvernement a accepté et a généreusement apporté son appui envers le projet par l'entremise d'une contribution substantielle de ressources à la fois humaines et financières. L'initiative sur l'apprentissage de NB2026 a donc débuté en 2010.

2.2 L'initiative sur l'apprentissage de NB2026

L'initiative sur l'apprentissage de NB2026 a été développée pour engager les citoyens, les communautés et les organisations à travers la province à faire du Nouveau-Brunswick « la province apprenante du Canada ». Le processus d'élaboration d'un plan d'apprentissage commun a commencé au printemps de 2011 et était structuré en quatre phases (figure 1). Il a impliqué des discussions avec plus de 150 organisations liées à l'apprentissage et des discussions avec les Néo-Brunswickois de partout dans la province. Au total, plus de 5000 Néo-Brunswickois ont apporté leur contribution.

Les résultats de l'Initiative sur l'apprentissage est une liste détaillée d'engagements des intervenants et un document de travail: « *Apprendre: Pour la vie! Mettre au point collectivement un Plan d'apprentissage pour le Nouveau-Brunswick.* » et fut discuté lors d'un forum provincial en novembre 2012. Le document présente une vision partagée, des propositions d'actions en faveur d'une culture de l'apprentissage et des idées pour la mise en œuvre. Il comprend également des suggestions sur la façon de mesurer les progrès vers la vision de faire du Nouveau-Brunswick la province apprenante du Canada.

Figure 1: Les quatre étapes du plan d'apprentissage



Les participants dans le processus de l'initiative sur l'apprentissage:

- Ont apprécié l'importance de travailler ensemble;
- Ont reconnu qu'il y a de nombreux programmes et services d'apprentissage;
- Sont préoccupés par le manque de coordination et de collaboration entre les fournisseurs;
- Sont préoccupés par le manque d'accessibilité à certains programmes (méconnaissance de ce qui est disponible);
- Ont souligné l'importance d'aligner les stratégies (et programmes) liées à l'apprentissage;
- Ont convenu de la nécessité d'avoir des indicateurs de réussite pour mesurer les progrès collectifs.

Les participants du processus d'engagement des citoyens ont identifié les défis à relever pour devenir la province apprenante:

« [Ils] appréciaient la nécessité de travailler ensemble pour créer des milieux accueillants et des possibilités qui encourageront la participation à l'apprentissage de ceux qui n'y participent pas actuellement. Malgré nos nombreux programmes et services d'apprentissage, le manque de coordination et de collaboration entre les fournisseurs et le manque d'accessibilité à ces services inquiètent. Les participants ont parlé de l'importance d'harmoniser le plan d'apprentissage avec les stratégies et les plans liés à l'apprentissage et mis en œuvre actuellement par le gouvernement, le secteur des entreprises et le communautaire (entre autres : réduction de la pauvreté, alphabétisation, inclusion, développement de la petite enfance, commission sur l'éducation francophone (GACEF), l'enseignement postsecondaire, Avenir NB, le développement économique, etc.)»

(p.13, *Apprendre: Pour la vie!*).

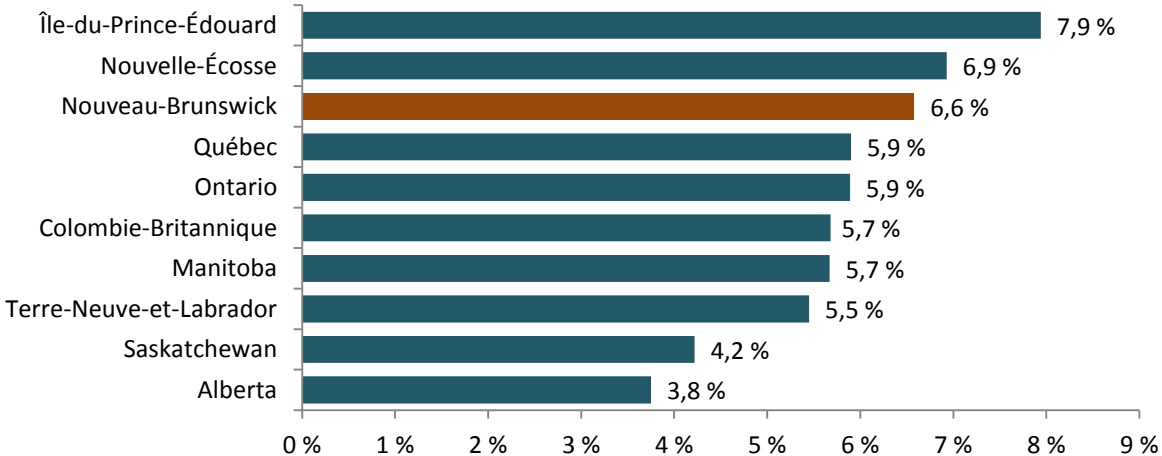
2.3 Devenir la province apprenante

Il est maintenant temps de regrouper nos efforts et de développer une vision commune pour transformer le Nouveau-Brunswick en la province apprenante. Il y a une énergie croissante entre les organisations impliquées dans l'apprentissage et la population pour en arriver à cette vision. L'Initiative sur l'apprentissage a mobilisé des engagements importants d'individus, d'organisations et de communautés de partout au Nouveau-Brunswick pour travailler en concertation afin de devenir la province apprenante.

Il existe une tendance à croire que les grands défis sociaux doivent être résolus par le gouvernement. Si nous voulons vraiment avoir un impact social important et devenir la province apprenante, il faudra l'engagement de tous dans tous les coins de notre société - gouvernement, organisations liées à l'apprentissage, des associations professionnelles, des communautés et des groupes communautaires.

L'initiative sur l'apprentissage nous a appris que les dirigeants et la population du Nouveau-Brunswick s'entendent pour dire que nous devons faire un meilleur travail de promotion d'une culture de l'apprentissage dans la province. Ce n'est pas nécessairement le montant d'argent investi dans l'apprentissage qui est remis en question, mais plutôt l'efficacité de cet investissement. Environ 2,5 milliards de dollars sont dépensés annuellement dans tous les secteurs d'apprentissage et de formation au Nouveau-Brunswick, soit environ 8000 \$ par foyer. Cela inclut tous les fonds dépensés par le ministère de l'Éducation et développement de la petite enfance, le système universitaire, la formation en milieu de travail, ainsi que les programmes publics et communautaires. Au total, les dépenses d'apprentissage au Nouveau-Brunswick représentent 6,6 pour cent du produit intérieur brut (Figure 2) de la province. Si d'autres dépenses d'apprentissage étaient incluses, le total serait bien supérieur à sept pour cent du PIB.

Figure 2: Les dépenses liées à l'apprentissage en pourcentage du PIB (2012)



Source: Statistiques Canada CANSIM Table 379-0028.

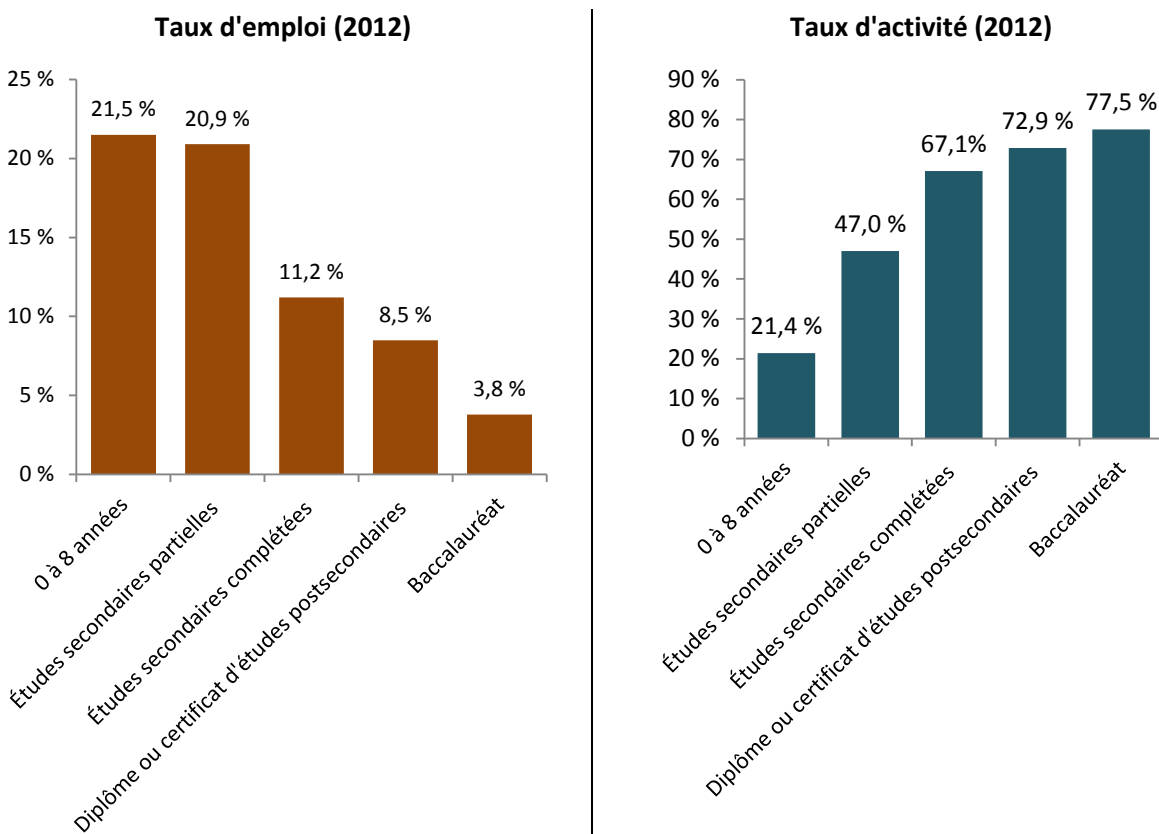
Les résultats sur l'apprentissage ne reflètent pas la quantité de ressources investies. Nos jeunes ont des scores inférieurs à la moyenne canadienne sur les tests standardisés. Le Nouveau-Brunswick est la deuxième plus basse parmi les 10 provinces dont les enfants d'âge préscolaire participent à des activités organisées. Nos jeunes enfants ne bénéficient pas des occasions nécessaires pour développer leur curiosité à travers des activités extra-murales, telle que la participation aux programmes offerts par les musées, les centres de sciences, les initiatives culturelles, les YMCA, et les associations sportives.

Nos citoyens ne sont pas engagés dans l'apprentissage au même niveau que ceux des autres provinces. Plus de trois quart des emplois dans les prochaines années exigeront des études postsecondaires et encore aujourd'hui, seulement un peu plus de la moitié des Néo-Brunswickois ont une éducation postsecondaire.

Les petites et moyennes entreprises au Nouveau-Brunswick investissent moins de 2000\$/employé dans des programmes de formation, par rapport à 4600\$/personne investis par les entreprises de l'Alberta. Au même moment, un sondage auprès des membres du Conseil économique du Nouveau-Brunswick indique que pour la septième année consécutive, le défi numéro un des entreprises est le manque important de travailleurs qualifiés. Ceci démontre clairement que les employés ne participent pas aux occasions d'apprentissage qui leur permettraient de renforcer leurs compétences et faire face aux demandes changeantes du marché du travail.

En général, le Nouveau-Brunswick compte parmi les plus hauts taux d'analphabétisme dans le pays. Cela est encore plus vrai pour la communauté francophone et les communautés des Premières nations. L'analphabétisme est parmi les plus grands défis économiques et sociétaux de la province. Ceux qui ont une éducation limitée ont un taux de chômage beaucoup plus élevé par rapport à ceux qui ont au moins un diplôme d'études secondaires (figure 3). Ce qui est encore plus inquiétant, ceux qui ont une éducation formelle limitée sont beaucoup plus susceptibles de ne pas se retrouver sur le marché du travail. Comme indiqué ci-dessous, parmi les adultes du Nouveau-Brunswick avec une 8e année ou moins, seulement 21,4 pour cent étaient sur le marché du travail en 2012. Pour ceux qui ont des études secondaires partielles, seulement 47 pour cent sont sur le marché du travail.

Figure 3: Les résultats de l'éducation et le marché du travail au Nouveau-Brunswick (2012)



Source: Statistiques Canada CANSIM Table 282-0004.

En dépit de ces données sur l'accès à l'apprentissage et les résultats attendus, nous savons qu'il y a beaucoup de travail important et passionnant qui se fait partout dans la province. Nous avons juste besoin de trouver collectivement une meilleure façon d'obtenir de meilleurs résultats du travail qui se fait.

2.4 Le rôle du projet « *Apprendre: un projet collectif* »

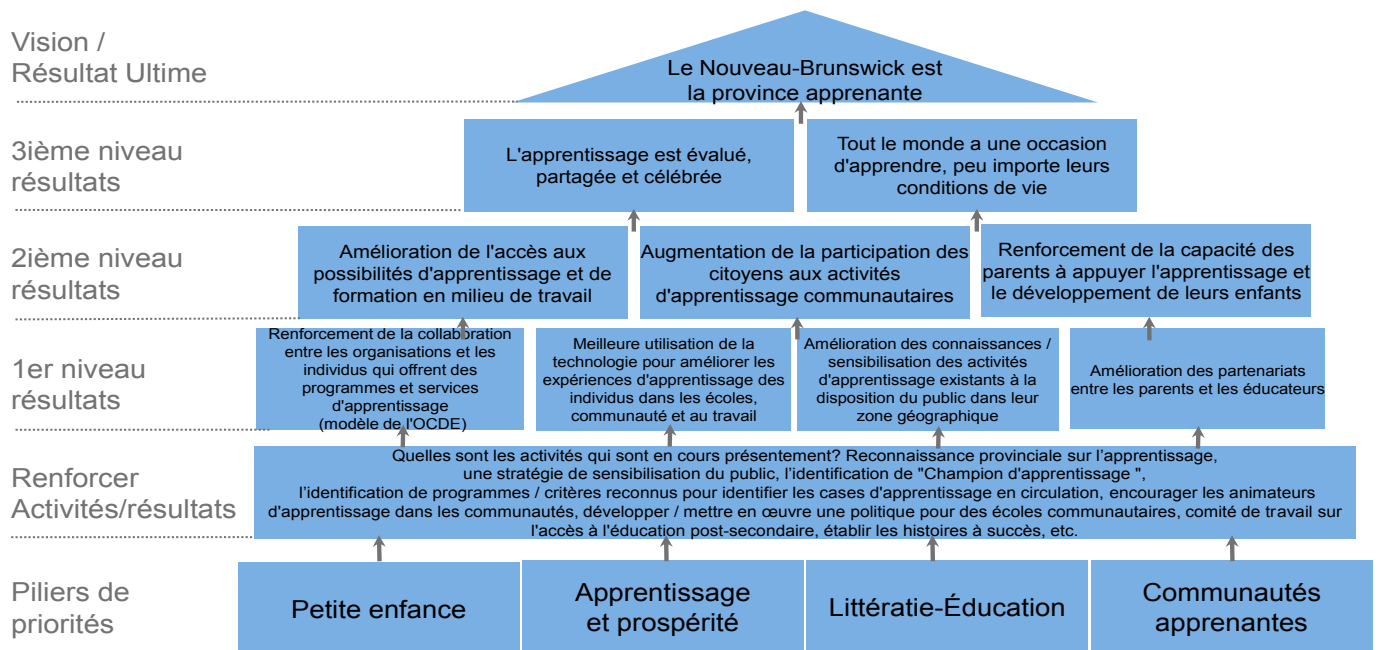
Apprendre : un projet collectif est une initiative destinée à guider la transformation du Nouveau-Brunswick et faciliter un changement de culture face à l'apprentissage pour devenir la province apprenante du Canada. Selon les sessions de consultations menées au cours de l'Initiative d'apprentissage, il est clair que nous n'avons pas besoin de d'autres organisations liées à l'apprentissage ni d'ajouter à la bureaucratie. Ce dont nous avons besoin est une nouvelle façon d'obtenir un meilleur impact collectif en nous appuyant sur les infrastructures et organismes d'apprentissage déjà existants dans la province.

La Figure 4 représente un modèle logique identifiant comment nous allons arriver au développement d'activités prioritaires nous permettant ainsi d'atteindre notre vision.

Le chapitre 3 fournit des détails sur les quatre domaines prioritaires (piliers) pour l'initiative *Apprendre: un projet collectif* et un résumé des objectifs stratégiques que nous proposons pour chacun de ces piliers. Ces quatre piliers d'apprentissage sont : la petite enfance, la littératie-éducation, l'apprentissage et la prospérité et les communautés d'apprentissage.

Le chapitre 4 présente la structure qui sera mise en place pour l'initiative *Apprendre : un projet collectif*, et le chapitre 5 prévoit le plan d'action et les stratégies clés pour nous aider à atteindre notre vision, soit celle de devenir la province apprenante.

Figure 4: Ébauche d'un modèle identifiant les résultats attendus ultimes afin de devenir la province apprenante.



3. Les quatre piliers d'apprentissage: les objectifs stratégiques

3.1 Vision: La province apprenante

Essentiellement, *Apprendre: un projet collectif* sera centré sur l'atteinte d'un meilleur impact collectif. Comme indiqué ci-dessus, le Nouveau-Brunswick compte des dizaines d'intervenants du secteur public, de secteur privé et d'organisations à but non lucratif liées à l'apprentissage, générant des activités pour une valeur de 2,5 milliards \$ chaque année (sans compter les efforts des bénévoles). Aucune organisation – pas même le gouvernement – ne contrôle ou n'influence tous les intervenants dans le secteur de l'apprentissage. Nous devons trouver un moyen pour que le plus grand nombre possible d'organisations liées à l'apprentissage appuient un modèle d'impact collectif. Le modèle de l'impact collectif pour l'initiative *Apprendre: un projet collectif* est développé plus bas dans le chapitre 4.

Résultat visé: *Les organisations liées à l'apprentissage et les intervenants clés, dans les communautés de la province - géographique, linguistique et culturelle – se mobilisent autour d'un plan d'apprentissage concerté pour faire du Nouveau- Brunswick : La province apprenante.*

En plus d'avoir des objectifs stratégiques pour les quatre piliers ci-dessous, nous ciblons également des objectifs transversaux pour l'initiative *Apprendre: un projet collectif*.

Objectifs Stratégiques:

⇒ Créer un comité directeur sous l'égide de NB 2026 pour l'initiative *Apprendre : un projet collectif* et adopter un plan d'apprentissage concerté basé sur les consultations réalisées.

⇒ Mettre en place un processus formel pour célébrer l'Apprentissage et reconnaître les réalisations des apprenants, des communautés et des intervenants dans la province. Nous développerons une campagne qui nous aidera à saisir toutes les opportunités de célébrer l'apprentissage et nos succès.

⇒ Développer des indicateurs pour mesurer l'impact collectif des activités d'apprentissage dans la province.

3.2 Les quatre piliers d'apprentissage

Les participants au processus d'engagement des citoyens de l'initiative *Apprendre: un projet collectif* et les participants au Forum provincial ont tous reconnu l'importance d'un plan d'apprentissage concerté pour faciliter une culture de l'apprentissage afin que le Nouveau-Brunswick devienne la province apprenante.

Après le processus d'engagement des citoyens et le forum provincial, quatre piliers sont devenus prédominants :

1. La petite enfance
2. La littératie et éducation
3. L'apprentissage et prospérité
4. Les communautés apprenantes

Cette section donne un aperçu des quatre piliers et les objectifs stratégiques pour chacun d'eux. Elle fournit également des indicateurs pour en mesurer l'impact collectif. La section 4 développe l'approche et la structure pour obtenir un impact collectif.

***Pourquoi quatre piliers ?** Comme on le verra dans les sections 4 et 5, l'initiative Apprendre : un projet collectif est basée sur une démarche faisant en sorte que les organisations liées à l'apprentissage se rejoignent sous une même vision, des indicateurs et une responsabilité partagée (en respectant la vision, les objectifs et la structure propres à chaque organisation). Ces quatre piliers constituent un moyen de favoriser l'alignement du travail des organisations liées à l'apprentissage dont le mandat est similaire.*

3.2.1 La petite enfance

Les investissements dans l'apprentissage pendant la petite enfance sont sans contredit ceux qui rapportent les plus grands bénéfices tout au long de leur développement vers l'âge adulte. Il est clairement démontré que les expériences pendant la petite enfance ont un impact majeur à long terme sur la santé et le mieux-être des enfants, et leur capacité à poursuivre leur apprentissage tout au long de leur vie.

Les enfants devraient vivre une vaste gamme d'expériences d'apprentissage depuis leur naissance pour bien les outiller en prévision de leur entrée dans le système scolaire.

***Résultat visé:** Les enfants du Nouveau-Brunswick ont participé à des activités riches et diversifiées depuis leur naissance, qui leur ont permis d'acquérir les compétences essentielles et de bien les outiller pour s'engager dans le système scolaire.*

Objectifs stratégiques:

- ⇒ S'assurer que les parents sont sensibilisés à leur rôle de premiers éducateurs de leurs enfants et bénéficient de services d'appui afin que leurs enfants vivent des expériences diversifiées.
- ⇒ Assurer dans les communautés un réseau de services d'appui aux parents (ex.: du type guichet unique, sous l'égide d'un réseau existant.)
- ⇒ S'assurer que chaque communauté offre diverses activités d'apprentissage pour les enfants d'âge préscolaire dans le but de les aider à démarrer sur un bon pied et pour toute leur vie leur apprentissage. (Ex. portfolio des activités d'apprentissage, livret d'information destinés aux parents)

Indicateurs:

- ⇒ Le pourcentage des enfants d'âge préscolaire et leurs parents qui participent à des activités d'apprentissage à travers la province.
- ⇒ Le nombre de contact direct avec les parents leurs offrant des programmes, services et activités préscolaires dès le début de la grossesse.
- ⇒ Le pourcentage des enfants qui ont acquis les compétences essentielles pour s'engager dans l'apprentissage formel du système scolaire.
- ⇒ Le nombre de municipalités/communautés qui se sont dotées de plans d'apprentissage dans le but d'offrir des occasions d'apprentissage diversifiées aux enfants.

3.2.2 Littératie et Éducation

Dans le sondage international de 2003¹ portant sur l'alphabétisation et les compétences des adultes, seulement 44 pour cent des Néo-Brunswickois âgés de 16 ans et plus avaient des scores de littératie de niveau 3 ou au-dessus (ce qui était le taux le plus bas parmi les 10 provinces). Le niveau 3 est généralement considéré comme le niveau minimum d'alphabétisation nécessaire pour bien fonctionner au travail et dans la vie quotidienne. Cela signifie que 56 pour cent des Néo-Brunswickois ont un faible niveau d'alphabétisation. Les niveaux 4 et 5 sont les plus élevés et représentent l'alphabétisation avancée. Le sondage portait sur les 4 aspects de la littératie: prose, document, numératie et résolution de problèmes. Bien que cette enquête spécifique n'ait pas été actualisée depuis 2003, d'autres rapports réaffirment les faibles taux d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick et le défi que cela représente pour le développement à la fois personnel et communautaire. Les immigrants, singulièrement, ont un taux d'alphabétisation plus élevé que les non-immigrants.

***Résultat visé:** Le N.-B. dépassera la moyenne nationale pour le pourcentage de sa population adulte ayant atteint au moins le niveau 3 de littératie, au sein de la communauté anglophone, francophone et des Premières nations.*

Objectifs stratégiques:

- ⇒ Augmenter de façon significative les compétences de base en littératie au sein de la population; cibler en particulier la population adulte qui a des défis à demeurer sur le marché du travail dû aux difficultés d'alphabétisme.
- ⇒ Dépasser la moyenne nationale au niveau des tests au secondaire. D'ici 2026, le nombre de finissants et finissantes ayant atteint au moins le niveau 3 de littératie à leur sortie du secondaire augmentera à 75% ou plus au sein des communautés anglophone, francophone et des Premières nations.
- ⇒ Détecter rapidement dans le réseau scolaire les enfants qui sont susceptibles d'avoir plus de difficultés d'apprentissage, et offrir des services d'appui pour les aider à acquérir un niveau adéquat de littératie.
- ⇒ Encourager les Néo Brunswickois à atteindre les plus hauts niveaux de littératie – lier directement cet objectif à leurs aspirations personnelles, familiales et économiques.

Indicateurs:

- ⇒ Le pourcentage de personnes qui atteignent le niveau visé en littératie.
- ⇒ Les résultats scolaires des élèves du primaire – dépasser les résultats ciblés par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour les 2ièmes, 3ièmes et 8ièmes années.
- ⇒ Le pourcentage de jeunes dépistés qui atteignent le niveau visé en littératie.
- ⇒ Le niveau de littératie des finissants et finissantes des écoles secondaires.
- ⇒ Le pourcentage de participants dans les initiatives de littératie qui atteignent le niveau visé.

¹ La version 2013 de ce sondage sera publiée cet automne.

3.2.3 Apprentissage et prospérité

Une main-d'œuvre instruite et qualifiée est essentielle pour soutenir le développement économique. En outre, il existe une forte corrélation entre l'investissement dans la formation des employés, et la productivité et l'innovation. Le document de base préparé pour l'Initiative d'apprentissage et développé à partir du feedback de plus de 5000 Néo-Brunswickois propose plusieurs idées au sujet de l'apprentissage et de la prospérité future de la province et de ses citoyens.

Parmi les excellentes recommandations² du rapport *Apprendre : pour la vie!*, notons :

- ⇒ Mettre l'accent sur l'apprentissage (éducation et formation) comme un secteur de croissance pour favoriser le développement économique de la province.
- ⇒ Construire un modèle collaboratif de formation en milieu de travail où les organisations et les entreprises partagent la formation et des installations.
- ⇒ Explorer la faisabilité de mesures fiscales ou autres incitatifs pour encourager les employeurs à jouer un rôle actif dans l'apprentissage de leurs employés.
- ⇒ Augmenter considérablement l'enseignement coopératif, le mentorat, les stages et la formation structurée en cours d'emploi pour offrir des passerelles vers le marché du travail; développer des mesures spécifiques de formation pour les personnes handicapées, les jeunes, les Premières nations, les travailleurs marginalisés et saisonniers, et ceux qui tentent de réintégrer le marché du travail.
- ⇒ Renforcer les liens entre l'apprentissage et le marché du travail, y compris une meilleure compréhension du marché du travail pour les étudiants, les conseillers en orientation et les parents afin de soutenir les décisions des élèves au sujet de l'éducation postsecondaire.

Résultat visé: *La population du N.-B. bénéficie d'occasions d'apprentissage, de connaissances et de compétences qui lui permettent de profiter pleinement des opportunités qui s'offrent sur le marché du travail et de contribuer activement à la vie communautaire et à son développement personnel.*

Objectifs stratégiques:

- ⇒ Assurer la disponibilité de main d'œuvre qualifiée pour répondre aux besoins du marché et travail et tirer profit des opportunités de développement économique.
- ⇒ Élargir considérablement les opportunités d'apprentissage expérientiel et apprentissage en milieu de travail au sein des entreprises et organisations, incluant les stages, les programmes formels d'enseignement coopératif, les échanges internationaux, de leadership, entrepreneurship et les placements sur le marché du travail; développer et renforcer les mesures de transition vers le marché du travail pour les personnes handicapées, les jeunes, les Premières nations, les travailleurs saisonniers et marginalisés et ceux qui essayent d'intégrer le marché du travail.
- ⇒ Augmenter le pourcentage de citoyens en âge de travailler qui participent activement au marché du travail.
- ⇒ Les employeurs Néo-Brunswickois, incluant les petites entreprises, sont des leaders partout au Canada pour l'attention qu'ils portent à l'apprentissage en milieu de travail y compris le développement des compétences essentielles au travail.

² p. 26, *Apprendre : pour la vie!*

Indicateurs:

- ⇒ Le pourcentage de la population active qui détient un diplôme postsecondaire sur le marché du travail.
- ⇒ Le pourcentage des citoyens, incluant les groupes cibles tels que les personnes handicapées, les jeunes, les Premières nations, les travailleurs saisonniers et marginalisés, qui participent activement au marché du travail.
- ⇒ L'augmentation du nombre de programmes de formation qui intègrent l'apprentissage expérientiel et la formation en milieu de travail qui permet aux étudiants et aux travailleurs d'acquérir les compétences et les aptitudes nécessaires sur le marché du travail.
- ⇒ Le nombre de participants et les investissements en littératie en milieu de travail.

3.2.4 Les communautés apprenantes

Les efforts visant à promouvoir une culture de l'apprentissage doivent se faire au sein même des communautés. C'est dans les communautés que l'apprentissage a lieu. Bâtir des «Communautés apprenantes» sera la clé de la vision du Nouveau-Brunswick pour devenir la province apprenante.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) définit une communauté apprenante comme celle qui :

« ... utilise le concept de l'apprentissage tout au long de la vie comme principe organisationnel et objectif social pour les quartiers, les villages, les villes et les régions. Il mobilise les ressources de cinq secteurs de la communauté : secteur civique (gouvernance), secteur économique (entreprises privées et à vocation sociale), secteur publique (bibliothèques, musées, organismes sociaux et de santé), secteur éducatif (de l'apprentissage pendant la petite enfance jusqu'au postsecondaire) et secteur bénévole. Les communautés d'apprentissage sont construites par les membres de la communauté en établissant des partenariats et en favorisant la collaboration et la coopération entre les cinq secteurs. »

p. 21, *Apprendre: Pour la vie!*

Le modèle des communautés apprenantes est basé sur l'engagement des municipalités/communautés, des organisations communautaires, des champions et animateurs engagés dans l'apprentissage, qui se regroupent pour favoriser les activités d'apprentissage de la communauté. Le partenariat créé par la mise en œuvre de ce modèle pourrait lancer un programme ambitieux de sensibilisation et impliquer les citoyens de tous les âges et à tous les stades de la vie dans des activités d'apprentissage communautaires. Il pourrait également entreprendre la création d'un mécanisme communautaire de mise en commun des ressources en apprentissage (regroupées au sein d'une table ronde ou Comité directeur). La Table communautaire pourrait accepter des contributions de fonds, du matériel, des installations, des offres de programme et coordonner le travail de bénévoles. Ces ressources seraient alors disponibles pour soutenir les activités d'apprentissage communautaires.

Le rapport *Apprendre : pour la vie!* recommande que les communautés apprenantes travaillent de pair avec la politique « des écoles communautaires » qui invite le soutien des citoyens et l'utilisation de nos écoles publiques, collèges communautaires et universités. Cela inclut une grande variété d'activités telles que le mentorat, coaching, tutorat, guidant des activités parascolaires d'apprentissage et d'enrichissement. Une telle politique devrait également prévoir l'ouverture de ces lieux d'apprentissage et permettre leur utilisation par les organisations communautaires au cours de la journée, le soir et le week-end.

Cela donnerait accès à des espaces adaptés à une multitude d'activités communautaires d'apprentissage tels que des cours d'alphabétisation, des programmes de compétences essentielles en milieu de travail, des programmes pour les aînés et les programmes pour les jeunes, etc.

La mise en œuvre d'une politique des « écoles communautaires » n'arrivera pas spontanément. Il faudra un effort important. Il est donc important de s'assurer que chaque école publique, collège communautaire et les universités se dote d'une capacité de liaison école/communauté.

Résultat visé: *Les municipalités/communautés à travers la province sont sensibilisées au mouvement Communautés apprenantes, et mobilisent et appuient la concertation des intervenants et citoyens afin d'accroître les occasions d'apprentissage.*

Objectifs stratégiques:

- ⇒ Les municipalités/communautés du Nouveau-Brunswick deviennent des communautés apprenantes. Elles mettent en place un mécanisme communautaire de concertation des intervenants et citoyens, recrutent des champions et animateurs de l'apprentissage, adoptent un plan d'apprentissage accordant une attention prioritaire à l'offre d'activités d'apprentissage pour les enfants d'âge préscolaire et les jeunes.
- ⇒ Les gouvernements municipaux – en particulier les maires - mènent des efforts visant à promouvoir une culture d'apprentissage dans leur communauté.
- ⇒ Ces communautés apprenantes utilisent un vaste mécanisme de mobilisation communautaire auprès des intervenants et des citoyens afin d'élaborer des plans d'apprentissage qui appuient en charge l'apprentissage des enfants d'âge préscolaire et les jeunes jusqu'à la vie adulte.
- ⇒ Ils font la promotion et célèbrent l'apprentissage sous toutes ses formes.
- ⇒ Les citoyens sont engagés et jouent un rôle dans les activités d'apprentissage.

Indicateurs:

- ⇒ Le nombre municipalités/communautés qui implantent le modèle des communautés apprenantes.
- ⇒ Célébrer les réalisations et partager les bonnes pratiques.
- ⇒ Les initiatives en littératie dans les collectivités
- ⇒ Le nombre de citoyens engagés dans des activités d'apprentissage.
- ⇒ Le nombre de citoyens qui jouent un rôle dans des activités d'apprentissage.

4. Réussir l'impact collectif

4.1 De quelle structure avons-nous besoin?

Il y a un appui important à travers la province, au sein du gouvernement – dans les plus hauts postes, et des organisations liées à l'apprentissage, en faveur de la vision de transformer le Nouveau-Brunswick en la province apprenante. Les principaux défis et stratégies pour relever ces défis ont été présentés au cours du processus de consultation provinciale qui a eu lieu sur une période de deux ans précédant le Forum provincial sur l'apprentissage en Novembre 2012.

La question centrale est de savoir comment atteindre un impact collectif plus important avec les vastes ressources dans l'apprentissage déjà en place au Nouveau-Brunswick ? Comment pouvons-nous vraiment arriver à une vision commune, s'entendre sur des indicateurs de rendement et un partage de responsabilités pour faire du Nouveau-Brunswick la province apprenante?

Avons-nous besoin de regrouper tous les organismes engagés dans l'apprentissage en un seul? Cela serait pratiquement impossible et il n'est pas garanti qu'une grosse bureaucratie nous aidera à atteindre les résultats importants que nous visons au niveau des communautés. Devons-nous mettre en place de nouvelles organisations liées à l'apprentissage pour répondre aux défis spécifiques identifiés ci-dessus tels que l'alphabétisation, la formation en milieu de travail et l'apprentissage expérientiel ? Il y a déjà beaucoup d'organisations liées à l'apprentissage à travers la province qui travaillent sur ces questions. Est-ce qu'en ajouter d'autres nous aidera à atteindre un plus grand impact?

Nous avons plutôt besoin d'une structure qui nous aidera à mieux concerter les efforts et atteindre un plus grand impact collectif (i.e. devenir la province apprenante) en tirant profit des ressources dans l'apprentissage que nous avons actuellement en place - et en complétant avec de nouvelles ressources si nécessaire.

Nous avons besoin d'une structure qui:

- ⇒ Favorise le partage des ressources et l'alignement des efforts là où les occasions d'un plus grand impact collectif peuvent être identifiées;
- ⇒ Détermine les lacunes dans l'environnement actuel de l'apprentissage;
- ⇒ Encourage la création de communautés apprenantes partout au Nouveau-Brunswick avec des champions de l'apprentissage et des animateurs communautaires en apprentissage;
- ⇒ Mesure les progrès des initiatives spécifiques en apprentissage (tel que décrit dans les quatre piliers ci-dessus);
- ⇒ Célèbre les succès et fait la promotion d'une culture de l'apprentissage;
- ⇒ Admet les lacunes et défis, et trouve des solutions.
- ⇒ Partage les meilleures pratiques dans l'apprentissage – de la petite enfance aux personnes âgées.

4.2 Le modèle de l'impact collectif – *Apprendre: un projet collectif*

L'impact collectif est une nouvelle et excitante approche pour solutionner des problèmes sociaux à grande échelle. Il a été défini comme un processus qui unit différentes organisations intersectorielles pour solutionner des problèmes sociaux complexes d'une façon coordonnée et dans une approche structurée.

« L'impact collectif n'est pas seulement un nom inventé pour la collaboration, mais représente une approche fondamentalement différente, plus disciplinée et plus performante pour réussir un impact social à grande échelle. Plutôt que de chercher à développer un nouveau programme ou service, ou dicter à l'organisation ce « qu'ils doivent faire différemment », cette approche vise à établir une équipe intersectorielle pour coordonner, soutenir et renforcer les initiatives en cours³. »

L'approche de l'impact collectif est le procédé le plus innovant qui pourrait être appliqué aux défis identifiés par le processus d'engagement. La poursuite de la mise en œuvre de ce processus offre le potentiel d'inspirer les intervenants et de regrouper une masse critique d'intervenants pour devenir la province apprenante.

³ Comme discuté dans Canaliser le changement: Comment réussir l'impact collectif - Stanford Social Innovation Review. Jan. 2012.

L'annexe A présente un aperçu du « Strive Partnership » qui est une organisation d'impact collectif basée à Cincinnati, qui est destinée à transformer l'environnement d'apprentissage dans cette région urbaine. C'est un excellent modèle pour le Nouveau-Brunswick alors que nous développons une structure pour nous aider à réaliser notre vision.

4.3 Implanter le modèle de l'impact collectif - *Apprendre: un projet collectif*

Il y a trois conditions préalables qui sont nécessaires pour réussir l'impact collectif :

- Un « champion » influant;
- Des ressources financières adéquates;
- Un sentiment d'urgence à provoquer un changement.

Ces trois conditions préalables à l'impact collectif sont en place au sein de l'environnement d'apprentissage au Nouveau-Brunswick. La Table ronde NB2026 est « le champion influent ». Avec des dépenses totales d'environ 2,5 milliards de dollars annuellement dans les activités d'apprentissage dans la province et avec le soutien du gouvernement et du milieu des affaires, les ressources financières sont là. Enfin, il y a un sentiment d'urgence. Les dépenses élevées dans l'apprentissage, les résultats moyens obtenus, les faibles taux d'alphabétisation, l'exode et le chômage sont tous des facteurs qui démontrent l'urgence d'agir.

Outre les trois conditions préalables, il y a trois phases pour réussir l'impact collectif, présentées dans le tableau – Figure 5.

Figure 5: Les trois phases de l'impact collectif

Composantes pour réussir	Phase I: Initier le plan d'action	Phase II: S'organiser pour l'impact	Phase III: Soutenir l'action et l'impact
Gouvernance et Infrastructure	Identifier des champions et créer des groupes multisectoriels	Créer des mécanismes et processus	Coordonner et améliorer le processus
Planification Stratégique	Rassembler les données et tracer le portrait de la situation	Créer un agenda collectif (buts et stratégies)	Appuyer la mise en œuvre (aligner les buts et des stratégies)
Implication de la communauté	Faciliter la sensibilisation des communautés	Engager les communautés et renforcer la volonté publique	Poursuivre l'engagement et militer en faveur de la culture d'apprentissage
Évaluation et amélioration	Analyser les données de référence pour identifier les principaux défis et les lacunes	Partager des données relatives à la mesure des résultats (indicateurs, mesures et approches)	Recueillir, mesurer et produire des rapports de progrès (apprendre et s'améliorer)

L'Initiative *Apprendre : un projet collectif* a essentiellement terminé la première phase du processus d'impact collectif. Nous avons l'organisation championne (NB2026), nous avons cartographié l'environnement d'apprentissage et engagé au cours des deux dernières les organisations et les communautés dans un processus. Nous avons également analysé les données de base et identifié les lacunes et les dossiers prioritaires.

Ce plan d'apprentissage de l'initiative *Apprendre: un projet collectif* mise sur les phases II et III.

4.4 S'organiser pour avoir un impact sur l'apprentissage

Les participants au processus d'engagement des citoyens lors de l'initiative : *Apprendre : un projet collectif* et les participants du Forum provincial ont tous reconnu la nécessité d'un plan d'apprentissage coordonné si nous voulons vraiment atteindre notre vision de transformer le Nouveau-Brunswick en la province apprenante.

4.4.1 Sommaire des objectifs et des mesures

Les objectifs de l'initiative *Apprendre : un projet collectif* sont résumés par pilier de l'apprentissage dans la figure 6 ci-dessous. Nous avons organisé des objectifs stratégiques par pilier d'apprentissage et identifié des indicateurs de rendement. Nous avons l'intention de développer un ensemble complet d'indicateurs que nous mesurerons annuellement afin de suivre dans les années à venir les progrès réalisés. Ces mesures seront - si possible - quantifiables. Une variété de sources de données sera utilisée.

Figure 6: Sommaire des objectifs et indicateurs

Piliers de l'apprentissage:	Objectifs stratégiques:	Indicateurs visés (Mesures annuelles):
La Petite enfance	<ul style="list-style-type: none"> • Les parents sont engagés et outillés pour appuyer les apprentissages de leurs enfants. • Les communautés ont des réseaux d'appui aux parents et des environnements propices à l'apprentissage. • Les communautés offrent différentes activités d'apprentissage aux enfants (portfolio d'apprentissage, livret d'information) <p><i>D'ici 2026... Chaque enfant sera engagé dans diverses activités d'apprentissages.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le % des enfants qui participent aux activités préscolaires liées à l'apprentissage ✓ Le # de contact direct avec les parents leurs offrant des programmes, services et activités préscolaires dès le début de la grossesse. ✓ Le % des enfants qui ont acquis les compétences essentielles pour s'engager dans l'apprentissage formel du le système scolaire. ✓ Le nombre de municipalités/communautés qui ont des plans d'apprentissage
Littératie et Éducation	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter de façon significative les compétences de base en littératie au sein de la population. • Dépasser la moyenne nationale au niveau des tests au secondaire. (PISA et autres) • Détecter rapidement dans le réseau scolaire les enfants qui sont susceptibles d'avoir plus de difficultés d'apprentissage. <p><i>D'ici 2026... Le Nouveau-Brunswick a des résultats bien au-delà de la moyenne en littératie.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le % de personnes qui atteignent le niveau visé en littératie. ✓ Les résultats scolaires des élèves de l'élémentaire. ✓ Le % de jeunes dépistés qui atteignent le niveau visé en littératie. ✓ Le niveau de littératie des finissants et finissantes des écoles secondaires.
Apprentissage et Prospérité	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer que l'accès à une main-d'œuvre qualifié n'est pas un obstacle au développement économique. • Augmenter de façon significative les occasions d'apprentissage expérientiel et apprentissage en milieu de travail, incluant les apprentis, les stages et échanges internationaux, les programmes coop, leadership, entrepreneurship, etc.. • Augmenter le pourcentage de citoyens en âge de travailler participant au marché du travail. • Les employeurs du N.-B. sont des leaders partout au Canada pour l'attention qu'ils portent sur l'apprentissage en milieu de travail y compris le développement des compétences essentielles au travail <p><i>D'ici 2026... Le Nouveau-Brunswick est un exemple de meilleure pratique pour l'intégration de l'apprentissage dans les communautés et au travail</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le pourcentage des diplômés postsecondaires sur le marché du travail. ✓ Le pourcentage de citoyens en âge de travailler, incluant dans les groupes cibles, qui participent activement au marché du travail. ✓ Les occasions d'apprentissage expérientiel. ✓ Les investissements des entreprises dans la formation de leur personnel, incluant les petites entreprises. ✓ Les nombre de participants et les investissements en littératie en milieu de travail.
Communautés Apprenantes	<ul style="list-style-type: none"> • Les municipalités/communautés deviennent des communautés apprenantes en mettant sur pied un comité directeur et en rassemblant des champions et des animateurs communautaires en apprentissage. • Les gouvernements locaux sont des leaders dans la promotion de la culture de l'apprentissage dans leur communauté. • Des plans d'apprentissage locaux sont développés. • L'apprentissage est promu et célébré sous toutes ses formes. • Les citoyens sont engagés et jouent un rôle dans des activités d'apprentissage. <p><i>D'ici 2026... Chaque municipalité a une initiative de communauté apprenante en place. .</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le nombre des municipalités/communautés qui implantent le modèle des communautés apprenantes. ✓ La célébration des succès et le partage des meilleures pratiques. ✓ Les initiatives en littératie dans les communautés. ✓ Le # de citoyens engagés dans des activités d'apprentissage ✓ Le # de citoyens qui jouent un rôle dans l'apprentissage.

Note : Les 4 aspects de la littératie sont: prose, document, numératie et résolution de problèmes.

La prose est la forme ordinaire de l'expression verbale

4.4.2 La Table de concertation de l'initiative *Apprendre: un projet collectif* et « un Secrétariat communautaire de l'apprentissage »

La mise sur pied et la gestion de l'impact collectif de l'initiative *Apprendre : un projet collectif* nécessite un Comité directeur et un personnel adéquat pour appuyer, faciliter et coordonner les activités des organisations participantes ainsi qu'étudier et mesurer et rapporter les progrès selon les objectifs et indicateurs ci-dessus. Le Comité directeur et le Secrétariat communautaire de l'apprentissage s'engagent dans six activités :

1. Guider la Vision et la stratégie;
2. Soutenir l'alignement des activités;
3. Établir des indicateurs communs de mesure du rendement;
4. Renforcer la volonté publique;
5. Proposer les politiques nécessaires; et
6. Mobiliser des fonds.

L'objectif du Comité directeur et son Secrétariat communautaire de l'apprentissage de l'initiative *Apprendre : un projet collectif* est d'améliorer les résultats visés en coordonnant les organisations intersectorielles pour transformer un système présentement morcelé.

L'impact collectif est un processus concerté. Pour commencer, le Secrétariat communautaire de l'apprentissage doit recueillir toutes les données nécessaires à la compréhension du problème, identifier les lacunes et prendre des décisions éclairées. Bien qu'une grande partie de ce travail ait été fait, il reste encore un certain nombre d'éléments qui sont encore inconnus.

4.4.3 Développer un plan d'apprentissage collectif et des indicateurs communs

Avant que les indicateurs communs soient choisis et qu'un plan d'action collectif puisse être établi, le Secrétariat communautaire de l'apprentissage doit identifier quelles organisations et programmes existent. Une telle enquête cherchera à créer une base de données détaillée des organisations liées à l'apprentissage et de leurs programmes et services. L'analyse des données permettra d'identifier les points communs quant aux indicateurs utilisés, le processus de mesure et d'établir des données de référence. Le sondage appuiera également l'élaboration d'un plan de travail afin d'améliorer l'accès aux programmes dans la province. L'initiative *Apprendre : un projet collectif* s'associera à des centres de recherche, au gouvernement provincial, aux organisations et aux entreprises pour concevoir et administrer le sondage.

Les indicateurs communs doivent refléter (p. 26, *Apprendre : Pour la vie !*) :

- ⇒ L'amélioration des résultats scolaires;
- ⇒ L'engagement des citoyens;
- ⇒ La disponibilité de programmes d'apprentissage en milieu de travail;
- ⇒ La participation à l'apprentissage dans les communautés;
- ⇒ La contribution de l'apprentissage au PIB (Produit Intérieur brut).

Le partenariat avec le Conseil de santé du Nouveau Brunswick: *Le Conseil de la santé du N.-B. (CSNB), qui est représenté sur la Table NB 2026, a développé un éventail important d'indicateurs liés à la santé pour la province et les communautés. Les indicateurs portent à la fois sur la santé des citoyens (incluant les déterminants) et la performance du système de santé. Afin d'éviter un dédoublement des efforts et des coûts additionnels qu'entraînerait une équipe séparée pour la cueillette et l'analyse des données, l'initiative Apprendre: pour la vie! s'associera avec le CSNB afin de nous aider à développer les indicateurs détaillés et rassembler les données nécessaires pour les mesurer sur une base annuelle.*

4.4.4 Engager les communautés et construire la volonté publique

Une fois que les données initiales auront été recueillies et analysées, les leaders et les organisations liées à l'apprentissage des trois communautés linguistiques et culturelles au Nouveau Brunswick seront convoqués afin d'identifier des initiatives qui ont le plus grand potentiel de déclencher et contribuer au développement d'une culture d'apprentissage. Des rencontres seront également organisées afin de regrouper les intervenants sur la base de chacun des piliers et d'identifier des initiatives stratégiques.

Après cette étape, un Forum et Salon de l'apprentissage au N.-B. aura lieu pour présenter les données et convenir d'un plan d'action et d'indicateurs de rendement collectifs. Pour soutenir le processus proposé, des personnes ressources engagées dans des initiatives similaires (Ex. Strive Partnership) pourraient être invitées à présenter le modèle. Avec l'engagement de partenaires dans un Plan d'apprentissage collectif, un mécanisme sera mis en place pour appuyer et aligner le travail des différents partenaires.

4.4.5 Créer l'infrastructure (organisationnelle et processus)

NB2026 a mis sur pied le Comité directeur (une table de concertation intersectorielle) pour l'initiative *Apprendre : un projet collectif*, dans le but de concerter les efforts autour d'une vision et une stratégie communes, et d'aligner les ressources financières nécessaires. Il est impératif d'inclure également sur le Comité des représentants de différentes fondations, des commanditaires, des bailleurs de fonds de l'éducation, des organismes communautaires et gouvernementaux. Des ressources financières devront être sécurisées afin d'appuyer la Table de concertation et faciliter le travail autour du Plan d'apprentissage collectif.

Pour obtenir un impact à grande échelle sur l'apprentissage afin de devenir la province apprenante, nous devons investir dans la construction d'un mécanisme d'appui qui relèvera du Comité directeur et du Secrétariat communautaire de l'apprentissage. Dans d'autres juridictions, le financement de la table de concertation est généralement inférieur à 1 % du budget total des organisations sous l'égide de l'initiative. Cependant, cet investissement augmente de façon importante l'efficacité de l'autre 99% des dépenses⁴.

Avec des ressources appropriées en place, du personnel devra être embauché afin de faciliter la mise en place d'un système de communication ouvert et la collecte de données. Le système proposera un site Web interactif et un tableau de bord pour communiquer les progrès. La rétroaction simultanée appuiera l'amélioration continue et l'émergence des meilleures pratiques pour les organisations partenaires. De plus, la collecte et l'analyse des données, provenant des différents programmes communautaires et gouvernementaux et des données de Statistiques Canada, appuiera la mesure de l'impact de l'initiative.

⁴ Canaliser le changement: Comment réussir l'impact collectif - Stanford Social Innovation Review. Jan. 2012.

"Le processus et les résultats de l'impact collectif sont établis au fur et à mesure de la progression de l'initiative, et non prédéterminés. Les ressources requises et les approches innovatrices sont souvent déjà existantes mais n'ont pas encore été reconnues. L'apprentissage est continu et l'adoption se produit souvent de façon simultanée entre les nombreuses organisations. En d'autres termes, l'impact collectif n'est pas simplement un autre processus qui prend en charge les mêmes défis sociaux, mais un modèle différent de progrès social. Dans des conditions complexes, des solutions prédéterminées ne peuvent être établies ou mis en œuvre de façon fiable"⁵. (Traduction libre)

S'appuyant sur le processus de l'engagement des citoyens et le document produit à partir de cet exercice, l'initiative *Apprendre : un projet collectif* renforcera considérablement le travail qui se fait déjà dans la province. Un investissement modeste dans la mise en place de la Table de concertation et du personnel (Comité directeur et Secrétariat communautaire de l'apprentissage) de l'initiative *Apprendre : un projet collectif* peut permettre d'améliorer considérablement l'efficacité et l'alignement de toutes les organisations liées à l'apprentissage, les agences, et les systèmes impliqués afin de faire du Nouveau Brunswick la province apprenante du Canada.

Figure 7: Établir le comité directeur et le Secrétariat communautaire de l'apprentissage de l'initiative *Apprendre: un projet collectif*

Recueillir des données

Établir les paramètres de référence (les extraits, les résultats, les indicateurs)

Identifier les points communs (les méthodes, les buts, les indicateurs, les stratégies)

Obtenir l'engagement des partenaires (les données actuelles, proposer un ordre du jour collectif, une approche)

Établir un comité directeur intersectoriel

Sécuriser le financement (proposition d'un plan triennal de financement)

Embaucher du personnel (pour recueillir le feedback, la communication et gérer le projet)

Sécuriser un financement triennal sera nécessaire pour que ce projet s'établisse et fasse ses preuves. Ce financement pourrait provenir de différentes sources publiques (gouvernements - provincial et fédéral) et de sources privées (les fondations). Les deux premières années permettront à l'initiative de s'organiser pour l'impact et une fois que l'effet aura été démontré, il faudra assurer sa survie. Après deux ans, le projet visera les contributions financières des organisations partenaires pour moins de 1 % de leur budget de fonctionnement, basé la valeur que l'initiative aura démontrée.

Figure 8: Chronologie pour soutenir l'impact

Année 1- Établir les processus, les systèmes et les bases de données, adopter un Plan d'apprentissage commun

Année 2 - Faire rapport des progrès accomplis en lien avec les indicateurs communs retenus, établir des communautés de meilleures pratiques (histoires à succès)

Année 3 - Sécuriser l'engagement financier des organisations partenaires, plan stratégique sur 10 ans (2026)

⁵ Embracing Emergence: How Collective Impact Addresses Complexity. Stanford Social Innovation Review. Jan. 2013.

5. Prochaine étapes: De la conception à l'implantation

Le Nouveau-Brunswick fait face à de nombreux défis structurels qui limitent sa capacité à vraiment devenir la Province apprenante, y compris la structure de notre économie, la réalité urbaine/rurale et d'autres facteurs historiques. Les facteurs démographiques jouent aussi contre nous parce que nous avons une population plus âgée que le Canada dans son ensemble, et nos taux d'émigration sont faibles, notamment chez les citoyens les plus éduqués. Dr Michael Haan de UNB a regardé le profil démographique des Néo-Brunswickois qui sont nés ici mais qui ont déménagé à l'extérieur de la province. Il a remarqué que ceux qui ont quitté sont trois fois plus susceptibles d'avoir fait des études universitaires que ceux qui sont restés dans la province. Même notre immigration, malgré les nombres limités, freine nos résultats visés en apprentissage. Sur la scène nationale, les immigrants ont des niveaux beaucoup plus élevés d'alphabétisation et d'éducation formelle que ceux qui demeurent dans notre province.

Mais ces faiblesses peuvent devenir nos points forts. Si le Nouveau-Brunswick réalise sa vision et devient la Province apprenante, cela aurait des effets transformateurs sur notre économie et nos communautés, nous rendant plus attrayants pour les autres Canadiens et les nouveaux immigrants.

Après l'approbation par les membres de la table ronde de NB2026 du cadre proposé pour le plan d'apprentissage, le Comité directeur de l'initiative *Apprendre: un projet collectif*:

- ⇒ Finalisera la structure du Comité directeur;
- ⇒ Finalisera la structure et le budget pour le comité directeur et Secrétariat;
- ⇒ Travaillera avec le Conseil de Santé du Nouveau Brunswick sur les indicateurs de rendement;
- ⇒ Sécurisera le financement triennal;
- ⇒ Embauchera le personnel adéquat;
- ⇒ Présentera le plan de l'initiative *Apprendre : un projet collectif* à l'automne 2013.

Un Forum et un Salon de l'apprentissage au N.-B. est prévu pour le 18 et 19 novembre afin de valider les objectifs stratégiques et les indicateurs, la démarche de l'impact collectif et identifier des actions concrètes pour initier le changement. Les participants seront appelés à se pencher sur les questions suivantes :

- ⇒ Quelle est la performance de la province dans chacun des piliers et quelle est l'ampleur des changements requis pour faire du N.-B. la province apprenante du Canada?
- ⇒ Est-ce que les objectifs stratégiques proposés et les indicateurs de rendement sont rassembleurs et permettent aux intervenants de s'inscrire dans le Plan d'apprentissage pour faire du N.-B. la province apprenante?
- ⇒ À l'intérieur de chaque pilier et de chaque communauté linguistique / culturelle, quelles sont les actions déjà en cours qui sont les plus en mesure de provoquer l'émergence d'une culture d'apprentissage au N.-B.?
- ⇒ Quelles actions et mesures additionnelles ou à renforcer seraient requises pour permettre au N.-B. de devenir la province apprenante du Canada et ce, dans chacune des communautés linguistiques et culturelle?
- ⇒ Est-ce que votre organisation / communauté est favorable à la démarche de l'impact collectif?

NB 2026 est bien conscient que l'émergence d'une nouvelle culture est un processus rigoureux et complexe, qui s'échelonne normalement sur une bonne décennie. Il existe des exemples récents relativement réussis de changement de culture au Canada. La campagne « ParticipACTION – on s'active » qui se poursuit sous l'étiquette du mieux-être est un exemple pertinent. Nos habitudes de vie ont clairement changé depuis quelques décennies et ce mouvement y a certes contribué. Le travail doit se poursuivre, comme en font foi les études nationales sur l'obésité et la santé de la population. Un autre changement intéressant de culture est celui lié au tabagisme.

Ces changements de culture ont nécessité la mise en place de mesures soutenues et diversifiées, allant de campagnes de sensibilisation, de mesures législatives, certains investissements financiers et un engagement de nombreux intervenants. L'émergence d'une culture d'apprentissage au Nouveau-Brunswick nécessitera des efforts très bien structurés et un engagement soutenus des partenaires communautaires, privés, des différents paliers de gouvernement et de champions de l'apprentissage, comme l'a été Andy Scott, pour NB 2026 et l'initiative de l'apprentissage, et l'ensemble des intervenants dans ce mouvement amorcé depuis maintenant trois ans.

Appendice A : Étude de Cas: Le “Strive Partnership”

A titre d'exemple de la façon dont le modèle d'impact collectif a été appliqué avec succès à l'apprentissage dans d'autres juridictions, examiner l'étude de cas du « Strive Partnership » vaut l'effort. Le « Strive Partnership » est une collaboration des organisations liées à l'apprentissage aux États-Unis. Il appuie le travail des organisations liées à l'apprentissage dans la région de Cincinnati / Covington / Newport, une région avec une population totale de 353 000.

Le « Strive Partnership » a un Conseil d'administration intersectoriel de 31 personnes et un personnel de huit personnes. Les postes comprennent : Direction général, direction de l'amélioration continue, direction adjoint, Coordination des Communications et d'Engagement, coordination de la mise en œuvre, direction de l'Action concertée, coordination d'équipe et chef de projet. Le « Strive Partnership » reçoit des contributions annuelles de 500 000 \$.

Ce Conseil d'administration existe depuis à peine trois ans et a rapporté des progrès importants dans ses efforts pour soutenir l'éducation de tous les enfants du berceau à la carrière. Il a été si bien réussi que le modèle a commencé à se répandre partout aux États-Unis sous le « réseau de Strive Partnership » Ce modèle a cinq objectifs en communs, six domaines prioritaires, huit résultats attendus en communs et met au point un tableau de bord en ligne pour ses organisations partenaires.

Objectifs –

Le « Strive Partnership » a cinq objectifs dans le plan de son ordre du jour collectif:

1. Chaque enfant est prêt pour l'école
2. Chaque enfant est pris en charge à l'intérieur et à l'extérieur de l'école
3. Chaque enfant réussit académique
4. Chaque enfant s'inscrit dans une certaine forme de programme d'éducation postsecondaire
5. Chaque enfant diplômés et ENTRE DANS UNE CARRIÈRE

Domaines de priorités –

En outre, il a établi des domaines de priorités pour améliorer les résultats

1. L'éducation de la petite enfance
2. Lier les appuis communautaires à la réussite des élèves
3. Enseignant et Principe d'excellence
4. L'accès et la réussite postsecondaire
5. Promotion de données et prise de décision éclairée
6. Aligner le plaidoyer et le financement.

Résultats attendus -

La mesure des progrès pour le « Strive Partnership » se fait autour de huit résultats attendus :

1. Les taux de préparation à la maternelle
2. La maîtrise de la lecture au niveau de la 4^{ième} année
3. La maîtrise des compétences de mathématiques au niveau de la 8^{ième} année
4. Les taux de diplômés des finissants du secondaire
5. Les résultats des « scores ACT »
6. Les taux d'inscription dans les établissements postsecondaires
7. Les taux de maintien aux études postsecondaires
8. Les taux de réussite aux études postsecondaires

Tableau de bord -

Dans le cadre des rétroactions pour informer les organisations partenaires dans leurs activités, le « Strive Partnership » est en train de développer un tableau de bord pour les partenaires de l'apprentissage avec l'aide de commanditaires corporatifs. Le tableau de bord sera une application « ressource ouverte » sur le web. «Ce système veillera à ce que des données les plus complètes au niveau de l'élève sera disponible pour déterminer ce qui fonctionne et où il faut investir des ressources.

Des données d'appuis des étudiants universitaires et non universitaires seront intégrées dans un système accessible sur le Web pour que l'on puisse obtenir une image complète de l'apprentissage des élèves et ceux-ci seront disponible pour les partenaires/ intervenants. »

Les partenaires auront la possibilité de faire des entrées d'information des élèves sur les programmes et les services qu'ils offrent aux étudiants. L'avantage pour les partenaires est qu'ils peuvent aider les étudiants à faire face aux problèmes qu'ils ont à l'école, ainsi qu'avoir de meilleures données pour modifier et améliorer leurs programmes.

Ce système facilitera la communication et la collaboration entre les écoles, les partenaires communautaires, les étudiants et les parents. « Le résultat attendu est que les écoles, les districts et les partenaires communautaires auront de bien meilleures données pour faire des prises de décision et l'allocation des ressources. Les éléments du système sont les suivants:

- ⇒ Les données sur les élèves seraient liées par un numéro identificateur pour chaque élève
- ⇒ Les organismes partenaires entreraient ou téléchargeraient ces données et pourraient les analyser avec des données sélectionnées du district.
- ⇒ La confidentialité sera assurée par un système de précautions, y compris les accords entre l'école, les partenaires, et le parent / tuteur (s) de chaque enfant qui est suivi.
- ⇒ Le système permettrait de suivre les résultats attendus qui sont partagés.
- ⇒ Les districts et les partenaires pourraient canaliser les ressources vers ce qui est efficace pour aider les élèves à atteindre leur plein potentiel. »

Appendice B : Le plan d'apprentissage : 2013-2018

Que fera la Table de concertation de l'initiative *Apprendre: un projet collectif et le Secrétariat communautaire de l'apprentissage*? Il y a cinq grandes stratégies que la Table utilisera pour appuyer la mise en œuvre des objectifs stratégiques des quatre piliers.

Stratégie #1: Améliorer la collaboration

La Table de concertation de l'initiative *Apprendre : un projet collectif* améliorera la concertation entre les organisations et les individus qui offrent des programmes et services d'apprentissage – avec un focus sur les groupes œuvrant spécifiquement dans l'un ou l'autre des quatre piliers.

Que ferons-nous?

⇒ Faciliter la communication continue entre les organisations partenaires.

Comment allons-nous faire?

- ⇒ Construire un site Web interactif (blog);
- ⇒ Construire et maintenir une base de données des organisations et des programmes d'apprentissage;
- ⇒ Élaborer un portail de communication pour permettre le partage et la collaboration;
- ⇒ Répartition d'un bulletin pour célébrer les réussites en apprentissage;
- ⇒ Amener les organisations et les individus ensemble et de façon régulière pour partager et apprendre.

Stratégie #2: Améliorer la coordination

La Table de concertation de l'initiative *Apprendre : un projet collectif* améliorera la coordination des programmes et services d'apprentissage qui sont disponibles au Nouveau-Brunswick.

Que ferons-nous?

⇒ Définir un plan d'action et des indicateurs de rendement collectifs pour chacun des piliers.

Comment allons-nous faire?

- ⇒ Engager les partenaires dans l'identification d'objectifs communs, et en retour renforcer les activités et les objectifs.
- ⇒ Élaborer un plan de 5 ans pour mener à des résultats sur des objectifs communs.
- ⇒ Faciliter l'identification des indicateurs communs sur la base des données déjà disponibles.
- ⇒ Faciliter le processus de partage des données et des meilleures pratiques.

Stratégie #3: Améliorer l'accès

La Table de concertation de l'initiative *Apprendre : un projet collectif* améliorera l'accès aux opportunités d'apprentissage pour les Néo-Brunswickois.

Que ferons-nous?

- ⇒ Accroître les connaissances du grand public sur les opportunités d'apprentissage disponibles.

Comment allons-nous faire?

- ⇒ Maintenir une base de données des programmes et services d'apprentissage.
- ⇒ Gérer la carte des programmes disponibles pour la population.
- ⇒ S'engager dans des campagnes collectives de promotion des opportunités d'apprentissage.
- ⇒ Identifier des champions / sages de l'apprentissage afin de promouvoir l'apprentissage au Nouveau-Brunswick.

Stratégie #4: L'amélioration continue

La Table de concertation de l'initiative *Apprendre : un projet collectif* renforcera les capacités organisationnelles pour l'amélioration continue des programmes d'apprentissage.

Que ferons-nous?

- ⇒ Maintenir une rétroaction pour l'amélioration continue à partir des indicateurs de rendement retenus.

Comment allons-nous faire?

- ⇒ Concevoir / Développer / Déployer un système d'indicateurs de performance communs.
- ⇒ Surveiller et évaluer l'utilisation du système grâce à la rétroaction des utilisateurs.
- ⇒ Effectuer des analyses de données et de vérification continus.
- ⇒ Suivre les progrès vers les objectifs communs, par l'entremise du tableau de bord sur le site web
- ⇒ Coordonner des séminaires de formation au personnel des organismes partenaires (technologies, évaluation)
- ⇒ Faciliter l'émergence de communautés de meilleures pratiques (histoires à succès).

Stratégie #5: L'engagement des citoyens

La Table de concertation de l'initiative *Apprendre : un projet collectif* accroîtra la participation des citoyens dans la prestation des possibilités d'apprentissage.

Que ferons-nous?

- ⇒ Développer et mobiliser un réseau d'animateurs dans le cadre du mouvement des communautés apprenantes.

Comment allons-nous faire?

- ⇒ Promouvoir les occasions de bénévolat dans l'apprentissage.
- ⇒ Offrir des opportunités de développement aux citoyens intéressés à devenir des animateurs communautaires de l'apprentissage (ACA).
- ⇒ Lier les ACA avec les fournisseurs qui offrent les programmes d'apprentissage partout dans la province.
- ⇒ Promouvoir la mise en œuvre et le renforcement de la politique en faveur des « écoles communautaires ».
- ⇒ Organiser une « Célébration » d'apprentissage lors d'un symposium annuel.