

Balado du Centre des Compétences futures

Épisode 5 : Comblé le fossé entre le travail et la formation – Apprentissage intégré au travail

Le Canada se classe parmi les meilleurs pays au monde pour ce qui est des taux de scolarisation postsecondaire ainsi que des dépenses annuelles par étudiant de niveau postsecondaire. La majorité des prestataires de services éducatifs estiment que nos diplômés sont bien outillés pour s'intégrer au marché du travail, mais la proportion des étudiants et des employeurs qui abondent dans le même sens est bien plus faible.

Il existe donc un décalage fondamental entre les milieux éducatif et professionnel, qui pourrait être comblé en intégrant le travail réel ou expérientiel à l'enseignement. C'est exactement ce que vise la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur en faisant en sorte que l'ensemble des étudiants canadiens de niveau postsecondaire participent à une forme d'apprentissage intégré au travail avant l'obtention de leur diplôme. Dans notre cinquième épisode de la première saison du balado du Centre des Compétences futures, nous discutons de certaines de ces questions avec Valerie Walker (Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur), Matthew McKean (Le Conference Board du Canada) et Kevin O'Meara (Le Conference Board du Canada).

Horodatage

03:53 à 16:46 Valerie Walker

17:54 à 23:11 Kevin O'Meara

24:10 à 29:16 Matthew McKean

Liens

Liens du Centre des Compétences futures et du Conference Board du Canada, tels que les pages Web et les articles recommandés, les pseudonymes de médias sociaux, etc.

**Page d'accueil du Centre des
Compétences futures :**

<https://fsc-ccf.ca/>

**Page Twitter du Centre des
Compétences futures :**

https://twitter.com/fsc_ccf_fr

**Page d'accueil du Conference Board
du Canada :**

<https://www.conferenceboard.ca/>

**Page Twitter du Conference Board
du Canada :**

<https://twitter.com/ConfBoardofCda>

**Page Facebook du Conference Board
du Canada :**

[https://www.facebook.com/
ConferenceBoardofCanada/](https://www.facebook.com/ConferenceBoardofCanada/)

Page d'accueil de la Table ronde des affaires
+ de l'enseignement supérieur :

<http://bher.ca/>

Are Canada's Business Schools Teaching
Social and Emotional Skills? (Article écrit par
Matthew McKean):

<https://www.conferenceboard.ca/edu/research/are-canada's-business-schools-teaching-social-and-emotional-skills>

Transcription

Heather McIntosh :

Bonjour chers auditeurs. Avant de commencer, nous voulons simplement mentionner que cet épisode a été enregistré avant l'écllosion de la COVID-19 au Canada. Comme vous le savez bien, ce virus a eu un impact considérable sur la capacité des Canadiens à se rendre au travail et sur leur accès, entre autres, à la formation et à l'éducation. Les conversations et les opinions que vous entendrez ne concernent pas spécifiquement des défis liés à la COVID-19, mais visent à fournir des informations instructives sur la façon de mieux préparer l'avenir du travail de manière plus large. Nous espérons que vous apprécierez cet épisode.

Bienvenue dans le balado du Centre des Compétences futures présenté par le Conference Board du Canada. Je suis votre hôte, Heather McIntosh. Mes collègues et moi, au sein de l'équipe Éducation et compétences du Conference Board du Canada, sommes constamment tournés vers l'avenir, affairés à recueillir et à partager des informations sur le marché du travail d'aujourd'hui et de demain. Avec nos partenaires, nous guidons et soutenons les approches locales des développements des compétences et des formations professionnelles pour aider les Canadiens à faire la transition dans une économie en évolution. Le Centre des Compétences future est un consortium composé du Conference Board du Canada, de Blueprint et de l'Université Ryerson. Ensemble, nous construisons un centre visant l'excellence en recherche et dans la production de données.

Comme tous les pays du monde entier, le Canada fait face à des changements démographiques et technologiques de grande envergure qui posent des défis de plus en plus importants au monde du travail. Dans la première saison du balado du Centre des Compétences futures présenté par le Conference Board du Canada, nous explorerons certains des défis émergents les plus cruciaux pour l'avenir du travail. À chaque épisode, nous décortiquerons un défi unique auquel les Canadiens sont confrontés.

L'apprentissage intégré au travail est un type d'enseignement expérientiel qui fusionne les études universitaires d'un étudiant avec un lieu de travail ou un environnement pratique. Cela peut se produire au niveau d'un cours ou d'un programme, et comprend la définition de résultats d'apprentissage liés à l'employabilité et à l'acquisition du savoir tout au long de la vie. Des programmes d'apprentissage intégré au travail ont été mis en place dans le monde entier, sous diverses formes. On les appelle parfois programmes coopératifs ou d'alternance travail-études, formations en apprentissage ou stages, et ils peuvent être de durée variable. Certains programmes comportent un apprentissage pratique tandis que d'autres se déroulent à distance. Quelques-uns impliquent, par exemple, un travail sur des politiques publiques facilité grâce à un lien avec une université, tandis que d'autres pourraient consister à travailler au développement de logiciels dans une petite entreprise privée.

Quelle que soit l'expérience d'apprentissage intégrée au travail, ce type de formation s'est avéré être l'un des meilleurs moyens de développer des compétences techniques, sociales et émotionnelles, ainsi que de favoriser un désir d'apprendre en continu tout au long de sa vie. Mais à quoi ressemble l'élaboration de programmes d'apprentissage intégré au travail dans la pratique? Qu'est-ce qui est unique dans le contexte canadien par rapport à d'autres chefs de file mondiaux du domaine de l'apprentissage intégré au travail? Quels sont les avantages des programmes d'apprentissage intégré au travail pour les organisations, les étudiants et l'économie? Et comment pouvons-nous nous assurer que les acteurs concernés travaillent ensemble pour mettre en avant les valeurs de coordination et d'optimisation des programmes d'apprentissage intégré au travail pour tous les Canadiens? J'aborderai ces questions et bien plus dans cet épisode du balado du Centre des Compétences futures sur l'apprentissage intégré au travail, présenté par le Conference Board du Canada.

Pour répondre à ces questions, j'ai parlé à Valerie Walker, qui est basée à Ottawa, en Ontario. Elle est la PDG de la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur, une organisation qui vise à renforcer la coopération entre les employeurs et les enseignants. L'une de ses initiatives est de mener à bien le mandat en matière d'apprentissage intégré au travail que lui a conféré le gouvernement du Canada, et qui a comme objectif de faire en sorte que tous les étudiants au Canada aient une expérience d'apprentissage intégrée au travail dans le cadre de leur premier diplôme, grade ou certificat. Pour commencer notre discussion, Val m'a donné un aperçu général de la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur.

Valérie Walker :

La Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur, que nous appelons affectueusement TRAES [BHER (Business + Higher Education Roundtable) en anglais], est une organisation fantastique. Elle est vraiment unique en son genre au Canada. Elle a été fondée par le

Conseil canadien des affaires en 2015. Les membres du Conseil canadien des affaires sont des PDG de certaines des plus grandes entreprises du Canada. Ils ont reconnu la nécessité de travailler plus étroitement avec les chefs de file du secteur de l'éducation, mais n'avaient pas de mécanisme en place pour le faire.

Ainsi, la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur a été créée initialement comme projet pilote pour voir si les leaders de l'industrie pouvaient se réunir et collaborer avec les chefs de file du secteur de l'éducation, de même qu'élaborer avec eux des programmes ou des initiatives qui rendraient le Canada meilleur et plus fort. Puis nous avons été « incubés » au sein du Conseil des affaires pendant près de quatre ans. Et je suis heureuse de dire qu'en mars 2019, nous nous sommes officiellement constitués en personne morale; nous nous sommes séparés du Conseil des affaires et sommes devenus notre propre organisme national sans but lucratif. Depuis nous ne cessons de prospérer. Nos membres sont des PDG de grandes sociétés comme TELUS et RBC, entre autres, ainsi que d'institutions venant de partout au pays.

Heather McIntosh :

Donc, comment l'apprentissage intégré au travail s'insère-t-il dans la discussion au sujet de TRAES?

Valérie Walker :

Les membres de TRAES voulaient trouver une grande initiative phare qui montrerait vraiment le type de travaux qu'ils voulaient que TRAES entreprenne. Il est devenu clair très tôt que la première initiative majeure qui avait du sens et s'imposait comme priorité absolue pour les membres, tant du côté des employeurs que de celui des éducateurs, était de mieux préparer les étudiants à entrer sur le marché du travail.

Pour ce faire, ils ont misé sur l'apprentissage intégré au travail, des choses comme les programmes coopératifs et les stages. Il y a aussi les formations en apprentissage ou les projets de recherche appliquée pour procurer

aux étudiants « une expérience du monde réel », l'occasion de penser à ce qu'ils apprennent en classe, à la façon dont cela est appliqué en dehors de la classe. Et avec mes membres, soit vous y aller à fond, soit vous rentrez chez vous. Donc, l'initiative était vraiment centrée sur la possibilité pour chaque étudiant, pour 100 % des étudiants canadiens, de vivre une expérience de travail avant de terminer leurs études.

Heather McIntosh :

Et donc, Val, quel est le mandat de la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur en ce qui concerne l'apprentissage intégré au travail?

Valérie Walker :

En ce qui concerne l'apprentissage intégré au travail – ou nous disons souvent simplement l'AIT –, la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur s'engage à faire en sorte que chaque étudiant qui en est à son premier diplôme dans un établissement canadien ait la possibilité d'avoir une expérience de travail avant de terminer l'école d'ici 2028.

Heather McIntosh :

Alors qu'est-ce qu'une expérience de travail?

Valérie Walker :

C'est une excellente question, Heather. Il est très important, en particulier pour TRAES, que les gens comprennent l'étendue et la valeur des possibilités d'apprentissage intégré au travail, qu'ils voient au-delà de ce que la plupart des gens penseraient d'un programme coopératif à part entière. Ainsi, un programme coopératif consisterait en un stage de quatre mois où l'étudiant n'est pas du tout en classe et travaille à temps plein pour une entreprise. Cela représente un coût rétroactif pour de nombreux employeurs – il faut payer l'étudiant et lui trouver un travail à temps plein, suffisamment de travail pour que l'expérience au cours de cette période soit significative. Et c'est plus cher.

Donc, pour nous, l'apprentissage intégré au travail se fait en mode coopératif, dans le format que la plupart des gens imaginent. Il peut également prendre la forme d'un projet

de recherche appliquée dans le cadre duquel un défi commercial réel est identifié et introduit en classe pour que les étudiants puissent y travailler en groupe. Ce n'est donc pas une simple étude de cas dépassée, datant d'il y a 10 ans. C'est un obstacle réel avec lequel est peut-être aux prises une petite entreprise locale à l'égard de la commercialisation ou du lancement d'un nouveau produit. Et les étudiants d'un cours de marketing, par exemple, peuvent profiter de cette expérience du monde réel, proposer des idées et ensuite avoir la possibilité de les présenter à l'employeur à la fin du semestre ou du trimestre et de voir le meilleur projet devenir la solution pour l'entreprise. L'AIT s'entend aussi de choses comme les stages de recherche. La valeur que représente la possibilité de procurer à 100 % des étudiants une certaine forme d'expérience de travail nous oblige à réfléchir plus largement à la définition, et nous sommes vraiment concentrés là-dessus.

Heather McIntosh :

Val, qu'est-ce que l'apprentissage intégré au travail?

Valérie Walker :

On trouve beaucoup de définitions dans la littérature spécialisée, mais à TRAES, nous avons vraiment essayé de simplifier ce que cela signifie pour nous dans ce que nous essayons de créer. Et donc, de notre point de vue, l'apprentissage intégré au travail, ou AIT, se résume à procurer une expérience enrichissante pour l'étudiant, c'est-à-dire qui lui permette d'appliquer des choses qu'il a apprises en classe en dehors de la classe, et qu'il ait la possibilité de réfléchir et de penser à cette expérience et à la façon dont elle se rapporte au travail qui se déroule en classe – c'est le volet intégration.

Cela doit apporter de la valeur – je pense que c'est une meilleure façon de dire les choses – pour l'employeur. Il n'est pas forcément question de propriété intellectuelle, d'une nouvelle idée d'entreprise d'un milliard de dollars, mais d'une valeur qui n'est pas seulement une chose. On entend des histoires d'horreur comme celle de l'étudiant assis dans un cubicle, dans un

racoin, en train de préparer du café ou... je ne pense pas que les gens envoient encore des télécopies, mais en train de faire ce genre de choses. Et ensuite, il faut mettre à contribution les établissements pour s'assurer que les professeurs ou les enseignants ramènent ces concepts et en parlent en classe. L'AIT doit donc apporter de la valeur aux trois principaux acteurs : l'étudiant, l'employeur et l'éducateur.

Heather McIntosh :

Il y a beaucoup de discussions sur l'apprentissage intégré au travail dans le contexte de l'avenir du travail. Pourriez-vous nous en dire davantage sur vos réflexions à ce sujet?

Valérie Walker :

Certainement. On me pose souvent cette question, surtout compte tenu de mon rôle au sein du Conseil des Compétences futures. Je plaisante généralement et je dis : « Personne n'a de boule de cristal permettant de voir ce que l'avenir du travail nous réserve, et si quelqu'un en a une, cette personne devrait certainement le faire savoir aux gens, car il y a à coup sûr de quoi faire de l'argent avec cette idée-là ». Mais je pense que ce que nous savons avec certitude concernant ce qui attend les employeurs et la manière dont le travail va changer, c'est que, fondamentalement, les étudiants obtiennent leur diplôme avec des compétences techniques, des compétences et des connaissances de haute qualité qui les préparent pour réussir. En fait, nous ne savons pas exactement comment va évoluer le travail ni quelles seront exactement les compétences techniques qui seront les plus précieuses pour les employeurs à l'avenir. On doit mettre un accent accru sur les compétences sociales et émotionnelles ou ces compétences humaines. Ce faisant, peu importe ce que l'avenir attendra des étudiants lors de leur transition vers le milieu de travail, ils posséderont des compétences techniques respectées.

S'ils possèdent des compétences en négociation, en communication, en travail d'équipe, en résolution de problèmes, cela leur

permet d'être plus résilients. C'est le mot clé à la mode ces jours-ci, mais il est essentiel que les employeurs disent de plus en plus qu'ils veulent que les personnes, les nouvelles recrues, les diplômés récents et les employés actuels puissent changer et s'adapter plus rapidement à mesure que l'avenir du travail change. Donc, se concentrer vraiment sur ces compétences socio-émotionnelles sera essentiel pour l'avenir du travail.

Heather McIntosh :

Val, quelle est la véritable valeur ajoutée de l'apprentissage intégré au travail pour les étudiants aujourd'hui?

Valérie Walker :

Il y a beaucoup de choses qui présentent de la valeur sur ce plan, mais je dirais honnêtement et en toute sincérité – et notre président actuel, Dave McKay, en a parlé – que l'AIT peut être un égaliseur social dans ce pays. Par le passé... oui, les étudiants acquièrent des compétences en milieu de travail. Ils comprennent comment fonctionne une entreprise, ils comprennent la valeur qu'ils peuvent apporter au lieu de travail – et c'est crucial. Nous savons tous, soit par expérience, soit par quelqu'un qui connaît quelqu'un, que c'est parfois de cette façon que l'on intègre le marché du travail : « Oh, je connais un gars qui peut vous mettre en contact. »

Donc, être exposé à des employeurs en tant qu'étudiant – si chaque étudiant, que ce soit un étudiant en informatique de l'Université de Waterloo ou un étudiant en arts libéraux de Lethbridge, obtient ce type d'accès et développe un réseau avant d'avoir terminé ses études, la transition vers le marché du travail, et il y a des données pour soutenir cela, est plus fluide. C'est pourquoi, quand nous parlons de 100 % des étudiants, nous voulons dire tout le monde. Nous voulons offrir à chaque étudiant la possibilité d'accéder aux mêmes emplois de qualité.

Heather McIntosh :

Pourquoi êtes-vous personnellement passionnée par l'apprentissage intégré au travail?

Valérie Walker :

Heather, je peux vous donner les statistiques montrant pourquoi l'AIT est important pour les étudiants et comment il aide à les lancer dans leur carrière. Mais, en fait, je vais vous donner un exemple vraiment précis, illustrant comment TRAES joint le geste à la parole en matière d'apprentissage intégré au travail. Deux étudiants se sont joints à nous pour des stages d'été et ils sont fantastiques. L'un d'eux, Liam, terminait son diplôme en comptabilité à l'Université Carleton. Après avoir passé tout l'été à travailler avec nous, il a décidé qu'il souhaitait également élargir son champ d'études pour incorporer l'administration publique. C'est plutôt formidable de pouvoir constater concrètement, auprès d'une vraie personne, l'impact qu'une expérience de qualité peut avoir sur sa réflexion au sujet de son avenir. Liam, je devrais le préciser, a obtenu son diplôme en décembre et travaille maintenant avec nous à plein temps et nous aide, bien sûr, avec nos finances, mais il pense également au développement de produits, aux types de choses que les employeurs peuvent utiliser afin qu'il soit plus facile pour eux d'augmenter le nombre de placements AIT qu'ils peuvent offrir.

Je pense que si Liam n'avait pas eu la possibilité d'AIT que TRAES lui a offerte cet été, son chemin n'aurait peut-être pas été le même. Qui sait, peut-être qu'il trouvera sa véritable passion un peu plus tôt dans la vie – on peut difficilement faire mieux! Donc, quant aux raisons pour lesquelles je suis super passionnée par l'AIT, eh bien... Je le vois tous les jours. Nous avons des étudiants dans nos bureaux – nous faisons cela depuis que nous avons commencé, juste pour montrer que nous joignons le geste à la parole –, et voir l'impact réel que cela a sur la vie des étudiants, pas du point de vue théorique, mais d'une manière vraiment tangible, c'est fantastique. Et l'autre chose qui est géniale avec l'AIT, c'est que ces étudiants ont, je dirais, un impact équivalent sur nous et nous apportent leurs idées de la même manière que nous aidons à leur fournir de nouvelles expériences. L'avantage n'est pas seulement pour l'étudiant, mais aussi pour l'employeur, l'employé et toute l'entreprise – c'est gagnant-gagnant.

Heather McIntosh :

Val, pourriez-vous me dire comment les initiatives d'apprentissage intégré au travail de la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur sont devenues une stratégie nationale?

Valérie Walker :

Oui, absolument Heather, et c'est en fait une drôle d'histoire. Donc, c'est durant la semaine avant mon entrée au Conseil des affaires que les membres de TRAES se sont engagés à faire en sorte que 100 % des élèves profitent d'une sorte d'AIT avant de terminer leurs études. Donc, quand je suis arrivée, c'était ma première tâche majeure à assumer : trouver comment y parvenir. Et je dirais qu'il a fallu quelques années pour créer un élan et obtenir de premiers succès. Et puis, les choses ont vraiment pris leur envol à l'automne 2018, lorsque TRAES a défini les principales priorités pour lesquelles nous pensions pouvoir mettre le gouvernement fédéral à contribution, afin de donner de l'ampleur à l'activité et à l'initiative que nous avions lancées à TRAES. En l'espace de, je dirais, six mois, TRAES a trouvé 25 organisations et associations nationales qui ont adhéré à nos efforts pour que le gouvernement fédéral joue un plus grand rôle que ce qu'il jouait déjà en matière d'apprentissage intégré au travail. Et donc, comme on dirait, nous avons vraiment commencé à aider à constituer et à diriger tout un ensemble d'associations sectorielles, d'associations postsecondaires, d'associations étudiantes, toutes prêtes à dire : « Le gouvernement fédéral a un rôle à jouer pour soutenir et faire progresser ce qui a commencé et, vraiment, faire évoluer les choses à l'étape suivante. »

Et je suis très heureuse de dire que le gouvernement fédéral a répondu rapidement dans son budget en mars 2019. Il a octroyé de l'argent à TRAES, et cela nous a permis d'étendre nos activités. Il a contribué à hauteur de près de 800 millions de dollars à l'expansion des activités d'AIT à travers le pays. Ce qui comptait le plus pour TRAES, c'était de faire en sorte que tous – les acteurs de tous les différents groupes d'intervenants à travers le pays – soient

sur la même longueur d'onde et s'adressent au gouvernement avec le même plan, et lui permette de dire oui facilement.

Heather McIntosh :

Val m'a donné matière à réflexion. L'apprentissage intégré au travail ne consiste pas seulement à convaincre les jeunes étudiants de postuler à des programmes coopératifs, de formation en apprentissage et de stage. Cela nécessite une approche holistique dans la façon dont les gouvernements, les établissements postsecondaires et les étudiants de tous âges coopèrent entre eux. Cette restructuration du système de formation du Canada ne se fera pas d'elle-même. Il est donc formidable de savoir que des organisations telles que la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur travaillent aux côtés des dirigeants de l'industrie, de l'éducation et du gouvernement pour transformer ce que cela signifie d'apprendre et de travailler dans notre pays.

Comme notre système d'enseignement postsecondaire est en constante évolution, il est également important d'entendre des voix plus jeunes nous parler de leurs expériences d'apprentissage intégré au travail, à la fois positives et négatives. J'ai parlé ensuite avec Kevin O'Meara, chercheur au Conference Board du Canada. Nous avons discuté de son expérience d'apprentissage intégré au travail en tant qu'étudiant universitaire de première génération. Kevin m'a donné un aperçu des difficultés qu'il y avait à être un étudiant en sciences humaines et sociales, essayant d'entrer dans le monde du travail. Il a également parlé franchement de la façon dont les jeunes se perçoivent par rapport à l'avenir du travail.

Kevin, pourriez-vous décrire votre parcours professionnel?

Kevin O'Meara :

Absolument Heather. Donc, j'ai eu un cheminement de carrière assez décousu jusqu'à présent. À la sortie du secondaire, j'ai travaillé dans plusieurs cuisines, cafés et épiceries. Et je pense que dans une certaine mesure, j'ai vraiment incarné l'expérience du millénarier.

Aucun de mes parents n'avait fréquenté un établissement d'enseignement postsecondaire et aucun n'avait même obtenu son diplôme d'études secondaires. J'ai donc l'impression que je me testais en fait pour voir si l'éducation était vraiment la clé d'une mobilité sociale ascendante. J'avais rejoint l'université dans un programme double en philosophie et en science politique et je m'étais également inscrit pour vivre une expérience coopérative, espérant appliquer certains des concepts que j'avais appris à l'école à des expériences de travail.

L'un des premiers obstacles que j'ai remarqués était qu'aucun employeur ne recherchait d'étudiants en philosophie. Et c'est, d'après ce que j'entends du moins, une expérience que je partage avec beaucoup d'étudiants en sciences humaines. J'ai l'impression que les employeurs ne reconnaissent pas les ensembles de compétences, en particulier les compétences socio-émotionnelles et les compétences analytiques, qui sont offertes par des personnes qui suivent des programmes comme la philosophie et l'histoire, optant plutôt pour des personnes plus axées sur les sciences sociales. Au lieu de cela, j'ai dû postuler pour un programme coopératif dans le cadre du programme de science politique, mais même cela posait de nombreux défis.

Au tout début du processus coopératif, j'avais besoin de répondre à toute une série de modules et de questionnaires posant principalement des questions sur ce que c'est que d'être dans le monde du travail et comment se préparer à être dans un environnement de bureau. Et l'une des principales limites était que, si vous obteniez moins de sept réponses correctes sur 10, sur l'un des quelque 10 modules, vous étiez automatiquement disqualifié des programmes coopératifs pour le reste de votre carrière universitaire. Donc un matin, alors que j'étais adolescent, j'ai fait ces tests en ligne. Et malheureusement, je n'ai obtenu que six sur 10 sur l'un des modules qui portait sur quelque chose comme la synergie dans le lieu de travail. C'était rempli de jargon si je puis dire. Et j'ai été

automatiquement disqualifié de toute expérience d'apprentissage intégré au travail pour le reste de ma carrière universitaire.

Bien sûr, on pourrait mettre ça sur le compte que j'étais un adolescent un peu naïf, qui ne s'appliquait peut-être pas à 110 % pour répondre à ces questionnaires. Mais en même temps, je pense que cela a fini par changer complètement la trajectoire de ma carrière universitaire. Il y a beaucoup de discussions autour de la question de savoir si les universités sont destinées ou non à préparer les gens aux marchés du travail soi-disant externes, ou si en tant qu'étudiants orientés vers les sciences humaines, je ne me préparais qu'à une vie universitaire.

Et ce fut une expérience négative très précoce que j'ai eue et que je suis sûr que beaucoup d'autres personnes de mon âge ont partagé en ce qui a trait à la connexion entre étudiants universitaires et le monde du travail. Heureusement, je fais maintenant une maîtrise en science politique, et c'est grâce à cela que j'ai pu acquérir cette expérience d'apprentissage intégré au travail. Et le processus s'est beaucoup, beaucoup mieux déroulé dans l'ensemble. Je trouve que je suis en fait très capable d'appliquer les concepts que j'ai appris dans mes études de premier cycle et de maîtrise dans un contexte réel du monde du travail.

Heather McIntosh :

Kevin, en tant que personne en début de carrière, recommanderiez-vous les possibilités d'apprentissage intégré au travail à vos pairs?

Kevin O'Meara :

Je pense que, c'est comme si ça allait de soi dernièrement l'idée que beaucoup de gens ont du mal par rapport à leurs parents, eux qui n'avaient pas nécessairement besoin du même niveau d'expérience et de formation universitaire dont nous avons besoin pour vivre une vie aussi à l'aise que la leur. Mais je pense que je recommanderais un programme coopératif à n'importe qui, quel que soit le programme dans lequel il s'inscrit. Parce qu'il ouvre l'esprit à toutes sortes d'autres expériences qu'on n'aurait pas forcément acquises grâce à une formation

universitaire conventionnelle. Parce que, quelle que soit l'expérience, on est exposé à d'autres défis ou à un environnement complètement différent de ce qu'offre habituellement l'expérience universitaire.

J'ai personnellement acquis un tas de compétences techniques que je n'ai pas acquises à l'université. Je travaille constamment en français tous les jours. J'utilise un tas de nouvelles technologies et je travaille avec des statistiques. Et, fait peut-être plus important encore, je travaille beaucoup plus avec les gens. Ce qui n'est pas vraiment explicitement testé et développé en milieu universitaire. En d'autres termes, j'ai l'impression d'apprendre un certain nombre de compétences sociales et émotionnelles comme la collaboration avec les gens, le travail en équipe, la communication, dont je n'ai pas vraiment fait l'expérience dans l'environnement plutôt strictement régi et individualiste qu'est celui de l'université. Il est donc très important de rendre l'expérience d'apprentissage intégré au travail un peu plus ouverte, moins rigide, car la plupart du temps, les gens sont beaucoup plus complexes que ce que laisse entendre leur curriculum vitae. Et les gens ont tellement plus de compétences que tout ce qu'on pourrait écrire sur une seule feuille de papier.

Heather McIntosh :

Après ma conversation avec Kevin, il semble que l'apprentissage intégré au travail soit encore plus complexe qu'on ne pourrait l'imaginer. Comment pouvons-nous nous assurer que des systèmes soient en place pour ne laisser aucun étudiant derrière? Et si chaque étudiant acquiert une expérience d'apprentissage intégré au travail, comment pouvons-nous nous assurer qu'il s'agit d'un travail de qualité qui profitera non seulement à l'employeur, mais aussi au travailleur à court et à long terme? Et, comment pouvons-nous offrir des expériences d'apprentissage intégré au travail appropriées aux centaines de programmes différents qui préparent les futurs travailleurs aux emplois de plus en plus variés de l'avenir? Pour obtenir des réponses à ces questions de la part d'un

chercheur informé, j'ai parlé à Matt McKean. Matt dirige la recherche, le développement des affaires et les relations avec les parties prenantes au sein de l'équipe Éducation et compétences du Conference Board du Canada. Il fait également partie de l'équipe à la tête du Centre des Compétences futures.

J'ai d'abord discuté avec Matt de son expérience dans le milieu universitaire et de la recherche, et je lui ai demandé pourquoi l'apprentissage intégré au travail est devenu un élément essentiel de la conversation sur les compétences futures. Matt, je crois comprendre que certaines des recherches actuellement entreprises par le Conference Board du Canada pour le compte du Centre des Compétences futures visent à voir comment combler l'écart entre l'éducation et le travail. Pouvez-vous m'en parler un peu?

Matthew McKean :

Lors de la première étape, nous avons évalué la capacité d'absorption du Canada en vue d'accroître l'apprentissage intégré au travail. La prochaine étape consiste à organiser des groupes de discussion pour déterminer ce dont les petites, les moyennes et, potentiellement, les grandes organisations ont besoin pour accroître cette capacité.

Heather McIntosh :

Qu'est-ce que cela pourrait entraîner, par exemple, la phase deux? Que cherchez-vous à tirer de ces groupes de discussion?

Matthew McKean :

Nous pensons que nous devons construire une boîte à outils AIT. Faute d'un meilleur mot, un AIT dans une boîte. Nous devons déterminer quels sont les outils dont les petites, moyennes et grandes organisations ont besoin pour attirer plus d'étudiants, plus d'apprenants sur le lieu de travail. Il s'agirait donc de trousseaux d'outils sur la façon de guider les étudiants, de leur fournir une expérience d'apprentissage intégré au travail de qualité. Sur les compétences que nous devons essayer de fournir à ces étudiants pendant qu'ils sont au travail.

Heather McIntosh :

Matt, il semble que le Canada s'intéresse actuellement beaucoup à l'apprentissage intégré au travail. Pourriez-vous expliquer pourquoi cela est justifié ou peut-être que ça ne l'est pas?

Matthew McKean :

Non, c'est tout à fait justifié. Je pense que c'est le plus gros phénomène en ce qui concerne la formation professionnelle au Canada en ce moment, et à bien des égards, ce que nous faisons au Centre des Compétences futures représente peu à côté de cela. On n'a qu'à penser à tout l'argent qui a été mis dans ce domaine et le nombre de partenaires qui ont été mobilisés pour le soutenir. C'est donc, à vrai dire, une demande dirigée par les employeurs. Les employeurs ont affirmé avec force, par la voie de sondages et de commentaires recueillis par le Conseil canadien des affaires, qu'ils ne trouvent pas de diplômés possédant les compétences dont ils ont besoin – de nouveaux diplômés, de nouvelles recrues, devrais-je dire, possédant les compétences dont ils ont besoin. Sur le plan tant socio-émotionnel que technique, mais surtout socio-émotionnel. Et ce dont on s'est rendu compte, c'est comment peuvent-ils les obtenir? Eh bien, grâce à l'apprentissage expérientiel appliqué. Ils ne peuvent pas acquérir ces compétences uniquement dans un programme postsecondaire. Ils doivent entrer sur le marché du travail à un moment donné de leur formation ou vivre une sorte d'expérience qui, à tout le moins, reproduit un environnement de travail réel, afin de les aider à développer ces compétences. C'est donc ce qui sous-tend la demande d'apprentissage intégré au travail.

Heather McIntosh :

Matt, pourquoi vous intéressez-vous à ce travail? Pourquoi vous intéressez-vous à la recherche sur l'apprentissage intégré au travail et l'apprentissage expérientiel au Canada?

Matthew McKean :

Bien sûr, c'est essentiel quand on parle des compétences futures. La prospérité économique du Canada à long terme dépend de notre bassin de talents. Les universités, les collèges

et les écoles polytechniques occupent une place tellement importante et ils ont un rôle clé à jouer dans la formation et les résultats sur le marché du travail pour les jeunes et, de plus en plus, les travailleurs à mi-carrière et les travailleurs âgés qui devront recycler leurs compétences. L'apprentissage intégré au travail est clairement et décidément un élément clé de cette conversation. Cela pose un certain nombre de questions de recherche très intéressantes en cours de route, car ce n'est pas aussi simple que de dire : « Donnez à tout le monde une nouvelle possibilité d'alternance travail-études et cela résoudra les problèmes. Et cela se traduira immédiatement par un emploi. »

Donc, je pense que c'est l'un de ces gros problèmes au Canada qui a des implications sectorielles et régionales. Et qui touche également aux questions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, et à la manière dont nous pouvons accroître l'accessibilité à l'apprentissage intégré au travail pour les étudiants non traditionnels et les populations vulnérables. Comment assure-t-on la transition de l'ensemble de l'apprentissage intégré au travail? Ou comment pouvons-nous en tirer parti au-delà de la capacité qui existe déjà et de certains des programmes traditionnels qui se prêtent plus facilement à l'apprentissage intégré au travail, et comment les développer pour les étudiants en sciences humaines et sociales ou les étudiants handicapés? Je pense que c'est un aspect épineux d'un plus grand problème épineux. C'est ce qui m'inspire vraiment.

Heather McIntosh :

Comment l'apprentissage intégré au travail s'insère-t-il dans la conversation sur les compétences futures?

Matthew McKean :

Oui, je dis souvent que les compétences futures et l'apprentissage intégré au travail sont les deux plus grands phénomènes dans le domaine des compétences en ce moment. Et je pense qu'ils vont de pair. Les compétences, les compétences futures que nous recherchons tous... tout le monde cherche ce Saint Graal ou cette liste

des compétences futures que tout le monde doit avoir, afin qu'on puisse tout simplement former tout le monde en conséquence et voilà! Le tour est joué! Je ne pense pas que cette liste existe ou existera même, car que dès que nous l'aurons établie, il y en aura une nouvelle. Ce que nous devons vraiment faire, c'est former les diplômés, former les gens à être résilients, à s'adapter et à collaborer, ainsi qu'à posséder des compétences transférables.

Et je pense que l'apprentissage intégré au travail est le véhicule qu'il faut pour cela. À bien des égards, c'est une parabole illustrant ce que nous faisons de toute façon une fois que nous sommes sur le marché du travail, à savoir apprendre par le travail et continuer à apprendre. Et donc, je pense que l'un des grands points à retenir, ou la compétence la plus importante dont tout le monde a besoin, est la capacité d'apprendre tout au long de la vie et la prise de conscience que c'est la clé et que ce sera la clé de notre propre résilience et de notre capacité à faire face aux changements sur le marché du travail. Donc, l'apprentissage intégré au travail est un moyen d'intégrer ce genre de compétence ou ce genre de pensée et de comportement chez les jeunes à un âge précoce.

Heather McIntosh :

Les questions de Matt ne trouveront pas réponse facilement, et même lorsque nous obtiendrons les réponses, elles pourraient être inattendues et mèneront probablement à des questions encore plus difficiles, mais cela fait partie de l'importance de cette recherche et de l'enthousiasme qu'elle suscite. Pour rester au courant des travaux axés sur l'apprentissage intégré au travail réalisés par le Conference Board du Canada au nom du Centre des Compétences futures, visitez notre site Web à conferenceboard.ca/futureskillscenter. Il est important de noter que même lorsque nous atteindrons la cible de 100 % en matière d'apprentissage intégré au travail au Canada, certaines personnes seront malheureusement encore laissées pour compte.

Les personnes qui ne cherchent pas à poursuivre leur formation après le secondaire et celles qui s'inscrivent à des programmes de formation pour des emplois moins en demande risquent d'être laissées pour compte. Dans notre prochain et dernier épisode de la première saison du balado du Centre des Compétences futures présenté par le Conference Board du Canada, nous parlerons de l'économie à la demande au Canada. Nous discuterons des lois, des changements technologiques et des expériences sur le terrain qui changent fondamentalement ce que signifie travailler au Canada. D'ici là, si vous aimez le balado, pourquoi ne pas le partager avec un ami ou un collègue qui l'apprécierait aussi? Vous pouvez vous abonner via votre application de podcast préférée. Merci d'avoir écouté et continuons à travailler vers un avenir meilleur pour tous les Canadiens.

Le balado du Centre des Compétences futures est présenté par le Conference Board du Canada et animé par moi, Heather McIntosh. Il est produit par Noah Snyderman et Kevin O'meara. Au Conference Board du Canada, nous maîtrisons la complexité grâce à notre recherche de confiance et à nos connexions

sans précédent, offrant un aperçu unique des problèmes les plus difficiles du Canada afin que les dirigeants et les collectivités puissent bâtir un avenir plus solide. Apprenez-en plus sur nous et notre travail à l'adresse conferenceboard.ca. Nous sommes un fier partenaire du consortium du Centre des Compétences futures, une initiative pancanadienne qui relie les idées et les innovations générées à travers le Canada afin que les employés et les employeurs puissent réussir sur le marché du travail, et pour assurer que les économies locales, régionales et nationales prospèrent. Pour en savoir plus, visitez fsc-ccf.ca.

Partenaires FSC

Financé par le programme
des Compétences futures du
gouvernement du Canada.

Canada

Ryerson
University

Le Conference
Board du Canada

blueprint

Toute omission de faits ou d'interprétation, le cas échéant, relève entièrement de la responsabilité du Conference Board du Canada. Les résultats présentés ne reflètent pas nécessairement les vues du Centre des Compétences futures, de son bailleur de fonds ou de ses partenaires.