



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

La transformation des collèges



PARTENAIRES

Atlantic Colleges Atlantique



EMPLACEMENTS

Île-du-Prince-Édouard

Nouveau-Brunswick

Nouvelle-Écosse

Terre-Neuve-et-Labrador



FONDS VERSÉS

3 465 687 \$



PUBLIÉ

Octobre 2024

☰ Sommaire

Le projet « transformation des collèges » visait à améliorer l'accessibilité à l'éducation postsecondaire pour les groupes méritant l'équité au Canada atlantique. Les administrateurs du projet ont utilisé des approches novatrices pour aligner l'éducation sur l'évolution de l'économie et les besoins en main-d'œuvre. En intégrant les principes de la conception universelle de l'apprentissage, l'administration du programme a élaboré sept projets pilotes essentiels pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et aux lacunes en matière de compétences, en mettant l'accent sur la création d'environnements d'apprentissage inclusifs et souples. Ces projets pilotes ont été propulsés par la recherche en conception centrée sur l'humain, qui visait à aider le collègue à comprendre et à démanteler les obstacles qui entravent l'achèvement des programmes et l'emploi chez les groupes sous-représentés.

Les principes de la conception universelle de l'apprentissage sont un ensemble de lignes directrices conçues pour créer des environnements d'apprentissage inclusifs et accessibles qui répondent aux divers besoins de l'ensemble des apprenantes et apprenants. La recherche en conception centrée sur l'humain est une approche de conception de services et de systèmes qui tient compte en profondeur des besoins, des préférences et des limites des personnes qui les utiliseront.

Au cours des projets pilotes, on a adopté une méthodologie structurée comprenant des analyses d'études de cas de chaque programme pilote afin d'évaluer l'efficacité des stratégies novatrices visant à favoriser l'inclusion. Des entrevues approfondies avec les participants et des discussions collaboratives avec les intervenants de l'industrie ont permis de tirer parti de l'adaptation et de l'amélioration continues de la conception des programmes. Les résultats ont souligné le rôle crucial de l'adaptabilité et de l'apprentissage collaboratif dans la réussite éducative. Les pratiques recommandées comprennent la mobilisation continue des parties prenantes et la souplesse dans l'exécution des programmes afin d'améliorer les résultats scolaires. La recherche a souligné l'importance du soutien aux éducatrices et éducateurs et de la coordination au niveau régional pour étendre l'incidence de la conception universelle dans l'élaboration des programmes d'études.

Ce projet mettait l'accent sur l'équité, la diversité et le développement des compétences pratiques et était axé sur la conception participative de programmes. Ce projet a une applicabilité plus vaste et permet d'apporter des changements positifs dans l'ensemble du secteur de l'éducation, ce qui profitera en fin de compte aux étudiantes et étudiants (en particulier ceux issus de groupes méritant l'équité), aux industries et à la communauté dans son ensemble.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 L'application robuste de la recherche en conception centrée sur l'humain facilite une compréhension approfondie de la nature diversifiée des besoins des utilisatrices et utilisateurs finaux et permet d'adapter les programmes en conséquence, améliorant ainsi l'expérience globale d'apprentissage.
- 2 L'apprentissage à son propre rythme permet une admission continue et améliore la flexibilité, mais les groupes confrontés à de multiples obstacles ont besoin et bénéficient du soutien continu de l'institutrice ou instructeur.
- 3 La collaboration avec les partenaires de l'industrie joue un rôle important pour le soutien du contenu des compétences et la conception de programmes de formation qui améliorent les résultats des apprenantes et apprenants.

► L'enjeu

Le projet « Transformation des collèges » visait à répondre aux changements technologiques rapides au Canada atlantique en transformant le système d'éducation et de formation des collèges publics afin de répondre aux demandes changeantes de l'économie et de la diversité de la main-d'œuvre. L'objectif du projet était de renforcer la capacité organisationnelle, d'améliorer l'expertise régionale pour répondre aux besoins du secteur en créant des méthodes de prestation novatrices, et d'améliorer l'accessibilité et l'inclusion dans l'éducation postsecondaire pour les groupes méritant l'équité.

De multiples obstacles empêchent les membres des groupes méritant l'équité d'entreprendre ou de terminer des programmes de formation collégiale et d'obtenir un emploi. En effet, les méthodes éducatives traditionnelles ne parviennent souvent pas à répondre aux divers besoins des élèves, ce qui entraîne un désengagement et une réussite scolaire limitée.

À cette fin, on a déployé des principes de conception centrés sur l'humain dès le début du projet afin de mieux comprendre les besoins de ces populations. Cette recherche a permis de concevoir des programmes d'une manière qui met l'accent sur les besoins des utilisatrices et utilisateurs afin d'améliorer leur attraction, leur accessibilité et leur achèvement. Cela a donc facilité la création d'emplois durables et de qualité. Les programmes d'éducation et de formation sont aussi souvent déconnectés de la demande locale et régionale des employeurs. Par conséquent, les projets pilotes ont mis l'accent sur la collaboration avec l'industrie et la création de partenariats durables avec les leaders de l'industrie.



Ce que nous examinons

Les sept programmes pilotes ont été conçus pour mettre à l'essai, évaluer et élaborer des solutions visant à améliorer le système collégial, à promouvoir la collaboration et à améliorer l'accès à l'éducation postsecondaire pour les groupes méritant l'équité.

L'objectif principal était de déterminer les innovations efficaces pour les utilisatrices et utilisateurs finaux et les employeurs afin d'orienter l'offre de programmes à l'avenir, tout en répondant à la demande régionale. La recherche a adopté une approche d'étude de cas, en examinant le programme pilote spécifique de chaque collège pour évaluer son incidence et en effectuant une analyse croisée de cas pour identifier les meilleures pratiques émergentes. La méthodologie comprenait des entrevues approfondies avec des participantes et participants de groupes de formation ciblés et des groupes de discussion avec des employeurs de secteurs clés.

La question centrale de la recherche était de savoir comment aider les personnes issues de groupes méritant l'équité à réussir dans les programmes de formation collégiaux au Canada atlantique. Pour répondre à cette question, l'administration du projet a recueilli des données en matière d'éducation, de perfectionnement et de placement, afin de mieux comprendre les besoins fondamentaux et les valeurs des participantes et participants potentiels au projet pilote. Elle a également cherché à tenir compte du contexte plus large de leur vie, qui pourrait influencer leur intérêt à participer, ainsi que leur capacité à le faire. L'administration du projet a collaboré avec des représentants de l'industrie, des employeurs, des organismes d'accréditation professionnelle et des organismes au service des communautés méritant l'équité afin d'assurer une approche holistique.

Les projets pilotes comprenaient une gamme d'interventions différentes, y compris l'éducation de la petite enfance, l'évaluation des acquis et des programmes de micro-certification dans les secteurs de l'aquaculture, des technologies de l'information et des soins infirmiers. Les programmes étaient principalement offerts selon une approche de micro-certification, c'est-à-dire en utilisant des expériences d'apprentissage courtes et ciblées pour aborder les compétences spécifiques requises par les employeurs. Ces programmes offraient des possibilités de formation souples et ciblées, alignées sur les besoins de l'industrie. L'approche choisie a permis aux responsables du projet de comprendre les besoins des participantes et participants potentiels et des partenaires de l'industrie, ce qui leur a permis de répondre à des questions cruciales sur la meilleure façon de soutenir les groupes méritant l'équité, de créer des parcours d'apprentissage accessibles et de répondre aux besoins du marché du travail.

✓ **Ce que nous apprenons**

Les micro-certifications répondent aux besoins des employeurs

La collaboration avec les partenaires de l'industrie et des gouvernements a joué un rôle important dans le soutien des initiatives du programme. Les parties prenantes externes ont fourni des informations et des ressources précieuses, ce qui a permis d'accroître l'incidence globale du projet. Grâce à cet engagement, les responsables du projet ont réalisé l'importance d'offrir des expériences d'apprentissage courtes et ciblées pour répondre aux compétences spécifiques dont les employeurs ont besoin. En d'autres termes, ces programmes de micro-certifications élaborés dans le cadre des différents projets pilotes ont permis d'offrir des possibilités de formation souples et ciblées alignées sur les besoins de l'industrie.

La conception universelle favorise l'inclusion

Les principes de conception universelle de l'apprentissage ont permis d'harmoniser les évaluations avec les résultats d'apprentissage et de favoriser des environnements de classe favorables, créant ainsi des espaces d'apprentissage inclusifs pour divers besoins. Ces principes ont été appliqués afin d'harmoniser les exigences d'admission avec les divers besoins des apprenantes et d'offrir des possibilités aux personnes ayant des niveaux de compétence variés. L'administration du programme a ainsi appris que certaines industries ont de la difficulté à attirer des participantes et participants ayant déjà des connaissances dans des domaines particuliers, et que les processus d'évaluation simplifiés ajoutent de la clarté et de l'uniformité. La conception universelle a ainsi permis d'éliminer les obstacles auxquels font face les groupes méritant l'équité et, par conséquent, d'améliorer les taux d'achèvement.

L'apprentissage à son rythme doit être équilibré en fonction du soutien de l'institutrice ou instructeur

Les projets pilotes ont également souligné les avantages de l'apprentissage à son propre rythme. Le fait de permettre une admission continue et de permettre aux apprenants de progresser à leur propre rythme et selon leur propre horaire améliore la flexibilité et s'adapte à divers styles d'apprentissage. Cependant, les groupes confrontés à de multiples obstacles, tels que ceux qui ont un accès limité aux ressources, à la technologie ou aux possibilités de formation antérieures, ont souvent besoin et bénéficient considérablement du soutien continu de l'institutrice ou instructeur. Ce soutien peut aider à relever des défis spécifiques, fournir des conseils et faire en sorte que l'ensemble des apprenantes et apprenants puissent s'engager pleinement dans l'expérience d'apprentissage et en bénéficier.

★ **Pourquoi c'est important**

Les groupes méritant l'équité continuent de se heurter à des obstacles en ce qui concerne l'éducation et l'apprentissage. Une partie du défi réside dans la structure des programmes d'éducation traditionnels. Cependant, ce projet offre des informations cruciales aux responsables politiques et au monde de l'éducation en démontrant que l'engagement collaboratif et l'innovation dans les établissements d'enseignement peuvent améliorer l'efficacité des programmes et les résultats des étudiantes et étudiants de ces groupes. En particulier, le projet a montré comment l'intégration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans la conception et la mise en œuvre des programmes d'études peut mener à des résultats percutants pour toutes les parties prenantes. Une telle approche est importante pour répondre aux besoins des groupes méritant l'équité et pour s'assurer que les pratiques éducatives sont inclusives et adaptées à tous les élèves. Le projet souligne également la nécessité d'offrir un soutien solide et du perfectionnement professionnel aux éducatrices et éducateurs pendant les périodes de changements importants, ainsi que la nécessité d'améliorer la collaboration avec l'industrie pour s'assurer que le développement des compétences répond aux besoins des employeurs régionaux.



**État des compétences :
Exploiter les compétences des
nouveaux arrivants**

La qualité et l'intensité de l'engagement des employeurs sont essentielles à la réussite globale des interventions visant à soutenir les nouveaux arrivants.

[Lire le rapport](#)

Enfin, les résultats du projet soulignent également l'importance d'offrir des expériences d'apprentissage pratiques adaptées à divers groupes démographiques, d'améliorer la préparation de la main-d'œuvre et d'aligner l'éducation sur les exigences du monde réel. En mettant l'accent sur l'incidence de l'évaluation et la collaboration avec les partenaires de l'industrie, le projet démontre que les communications et les partenariats efficaces maximisent les résultats des programmes.

► Prochaines étapes

Le projet fournit à Atlantic Colleges Atlantique une feuille de route pour la conception et la mise en œuvre de futurs programmes qui favorisent l'éducation inclusive et le développement de la main-d'œuvre. Il souligne particulièrement l'importance de maintenir des options pour une prestation souple des programmes et de favoriser un fort engagement de l'industrie, en veillant à ce que les programmes éducatifs soient efficaces et pertinents.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Tobin, S. (2024). *Rapport sur les perspectives du projet. La transformation des collèges*. Atlantic Colleges Atlantique. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/college-transformation/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



La transformation des collèges est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2024 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures