

Le COQES

Consortium sur les compétences : *Rapport provisoire*



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario

Table des matières



3

RÉSUMÉ DU PROJET

6

COLLÈGE CENTENNIAL

9

COLLÈGE FANSHAWE

12

UNIVERSITÉ McMASTER

14

UNIVERSITÉ DE TORONTO

16

UNIVERSITÉ DE TORONTO À MISSISSAUGA

18

UNIVERSITÉ DE WATERLOO

20

UNIVERSITÉ DE WESTERN ONTARIO

**Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement
supérieur**

88 Queens Quay West, bureau 2500
Toronto (Ontario) Canada, M5J 0B6

T. : (416) 212.3893 | Téléc. : (416) 212.3899
www.heqco.ca | info@heqco.ca

Les opinions exprimées dans le présent document de recherche sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement les points de vue ou les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou d'autres organismes ou organisations qui ont pu apporter un soutien, financier ou autre, à ce projet.. © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2022

Résumé du projet



Compétences transférables, études postsecondaires et marché du travail

Le marché du travail de l'Ontario est imprévisible, tout comme les voies d'entrée et de sortie des étudiants. De nombreux diplômés des programmes d'études postsecondaires (EPS) de l'Ontario se retrouvent dans [des carrières ou des secteurs différents](#) de ceux qu'ils avaient prévus au début de leur parcours. Alors que le COQES ne peut pas prédire toutes les compétences propres à l'emploi dont les étudiants auront besoin après l'obtention de leur diplôme, nous pouvons affirmer avec certitude que les employeurs d'aujourd'hui exigent des compétences transférables comme la littératie, la numératie et la pensée critique, des compétences qui constituent également la base d'un apprentissage efficace tout au long de la vie.

Les compétences transférables sont essentielles à la prospérité individuelle et collective de la population ontarienne. Les différences dans les compétences en littératie représentent le plus important déterminant de la croissance économique d'un pays à l'autre. Une [augmentation de 1 %](#) des taux moyens d'alphabétisation, par exemple, augmente les taux à long terme du PIB de 3 p. 100 par habitant. [Les sondages](#) auprès des employeurs montrent constamment une demande pour d'autres compétences de base, comme le travail d'équipe, la communication et la résolution de problèmes.

Fait troublant, les diplômés d'un programme d'EPS de l'Ontario ne démontrent pas ou ne déclarent pas qu'ils ont acquis ces compétences. Les [essais de compétences à grande échelle](#) du COQES ont révélé que les étudiants diplômés avaient obtenu des résultats inférieurs aux attentes en littératie et en numératie. Les étudiants déterminent aussi eux-mêmes une lacune dans le développement de leurs compétences. Au printemps 2018, le COQES [a sondé](#) plus de 6 000 étudiants des collèges et des universités de l'Ontario. Les répondants au sondage ont indiqué qu'ils s'attendaient à avoir besoin de compétences transférables, comme la résolution de problèmes, l'organisation, le travail d'équipe et le leadership, à un degré plus élevé que le développement perçu de ces compétences pendant leurs études.

De plus, dans une étude récente sur l'apprentissage en milieu de travail (à venir en 2022), les chercheurs du COQES ont constaté que les étudiants et les employeurs avaient des opinions divergentes au sujet du développement des compétences des étudiants. Alors que 83 % des étudiants interrogés étaient satisfaits du **développement** de leur **pensée critique** et de leurs **compétences analytiques**, seulement 50 % des employeurs pensaient que les étudiants avaient effectivement développé ces compétences. Une tendance semblable a été observée en ce qui concerne les **compétences décisionnelles** et **interpersonnelles**.

Depuis plusieurs années, le COQES collabore avec les établissements d'EPS de l'Ontario pour **mesurer les compétences transférables** dans le cadre de projets comme le [Consortium sur l'évaluation des résultats d'apprentissage](#), [l'Initiative sur les aptitudes essentielles chez les adultes](#) et [le Projet sur les compétences postsecondaires et en milieu de travail](#). Ce travail a mobilisé des partenaires sectoriels pour répondre à des questions comme : quelles compétences les diplômés d'un programme d'EPS devraient-ils posséder? Et comment pouvons-nous mesurer ces compétences de façon fiable? Ces projets démontrent

que les compétences transférables peuvent être mesurées de façon fiable au moyen de méthodes et d'outils validés, ce qui constitue un premier pas vers une amélioration.¹

Maintenant que nous avons déterminé les compétences transférables essentielles et les outils de mesure efficaces, penchons-nous sur la question logique suivante : « Quelles sont les façons efficaces d'*enseigner* les compétences essentielles? »

Le Consortium sur les compétences de COQES

Dans le prolongement de nos travaux antérieurs, le COQES a établi un partenariat avec huit établissements d'EPS pour former un nouveau **Consortium sur les compétences**, conçu pour évaluer les programmes ou les interventions liés à l'acquisition, au développement et à l'articulation des compétences transférables — les aptitudes qui devraient améliorer les résultats des diplômés de l'Ontario sur le marché du travail.

Le rapport provisoire suivant présente la portée, les cours et les interventions, les questions de recherche, les méthodologies — et plus encore — de sept projets réussis : le Collège Centennial, le Collège Fanshawe, l'Université McMaster (en partenariat avec l'université de Toronto à Mississauga et le Collège George Brown), l'Université de Toronto : à Mississauga, l'Université de Waterloo et l'Université Western Ontario. Chaque institution a présenté une demande de propositions et a été choisie par un groupe d'examineurs externes.

Les projets visent à cultiver une ou plusieurs **compétences transférables recherchées**, notamment :



- Engagement civique
- Collaboration
- Communication
- Engagement communautaire
- Intelligence interculturelle
- Aisance interculturelle et sociale
- Leadership
- Résolution des problèmes de numératie
- Établissement de relations
- Communication de nature délicate
- Travail d'équipe
- Prospère
- Gestion du temps

Les projets sont axés sur des **interventions éducatives novatrices** qui aident les étudiants à acquérir ou à définir ces compétences particulières. Il s'agit notamment de :

- Programmes de transition / à double reconnaissance
- Cours
- Badges numériques
- Apprentissage par l'expérience
- Microcertification en apprentissage intégré en milieu de travail (AIT)
- Programmes périscolaires axés sur des projets



1. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail du COQES dans ce domaine, veuillez consulter [le résumé](#) de notre recherche sur la mesure des compétences, qui se trouve sur notre site Web sous la rubrique Priorités.

Les étudiants seront évalués selon les méthodes suivantes :



- Evaluations par catégorie
- Entrevues
- Groupes de discussion
- Rubriques sur l'évaluation valide de l'apprentissage dans l'enseignement au premier cycle (VALUE)
- **NAKPA** (une technique d'analyse des données autochtones)
- Sondages sur la réflexion axée sur la *relatuhedron* (une technique de recherche autochtone)
- Évaluations de l'enseignement
- Des cercles de la parole

Au cours du projet, le COQES publiera des mises à jour pertinentes pour le Consortium sur les compétences et le suivi des progrès. Les produits finaux comprendront un rapport destiné au public qui analyse les approches éducatives et les innovations ciblées, mesurant à la fois la réussite et les obstacles à l'acquisition des compétences transférables dont les étudiants ont besoin pour s'épanouir dans l'économie changeante de l'Ontario



Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce projet, consultez la page d'accueil du Consortium sur les compétences ou communiquez avec la directrice du projet, **Alexandra Macfarlane**, à amacfarlane@heqco.ca ou avec la responsable du projet, Lena Balata, à lbالاتa@heqco.ca.



Le badge numérique des compétences mondiales : Interventions novatrices pour améliorer les compétences



SURVOL DU PROJET



CENTENNIAL
COLLEGE

Ce projet permettra d'évaluer le [badge numérique des compétences mondiales \(BNCM\)](#), une initiative de co-programme au Collège Centennial, qui offre aux étudiants des occasions d'apprentissage par l'expérience pour acquérir des compétences améliorant l'employabilité à l'échelle mondiale, ce qui les prépare à travailler plus efficacement sur le marché du travail mondial.

Le badge numérique des compétences mondiales (BNCM) fait également partie d'un ensemble de nouveaux outils qui reconnaît le développement continu des compétences. Les badges numériques peuvent démontrer aux employeurs que les candidats sont agiles face à la fluctuation des demandes du marché du travail et de la diversité des milieux de travail et de l'engagement à poursuivre des études et une formation tout au long de leur vie active.

La BNCM comprend trois possibilités d'apprentissage imbriquées, soit a) l'éducation (y compris des ateliers comme « Building Intercultural Intelligence » (Renforcer l'intelligence interculturelle), b) l'action (impliquant la participation de la communauté ou du co-programme) et c) la réflexion (une réflexion audio, graphique ou écrite sur ce que les étudiants ont appris). Ces trois étapes donnent aux étudiants l'occasion d'acquérir des compétences clés en travaillant dans divers milieux. À la dernière étape, les étudiants sont initiés à la trousse d'outils mondiale pour les diplômés (*Global Graduate Toolkit*), qui est conçue pour les aider à présenter les compétences générales améliorant l'employabilité à des employeurs potentiels dans le contexte d'un marché mondial en évolution.

Les étudiants sont évalués en fonction de l'un des six résultats du Collège Centennial [en matière de citoyenneté mondiale et d'équité](#) (CME), intégré à 92 % de tous les programmes universitaires dans le cadre de [l'expérience d'apprentissage distinctive du Collège Centennial](#).

Plus précisément, ce projet financé par le COQES explorera l'« intelligence interculturelle » comme une compétence générale essentielle améliorant l'employabilité à l'échelle mondiale. L'intelligence interculturelle est la capacité d'établir des liens et de travailler efficacement entre divers groupes et environnements. Elle peut être mise à profit pour aider les étudiants à avoir confiance en leur propre identité culturelle; les aider à acquérir un ensemble de compétences pour faire preuve d'empathie et de citoyenneté responsable au moyen d'actions qui font progresser le changement social; élaborer des stratégies efficaces pour s'attaquer aux problèmes sociaux dans les collectivités locales et mondiales; coopérer et s'engager efficacement dans des situations complexes au sein de divers groupes; améliorer leur capacité à comprendre et à intégrer des points de vue multiples; et avoir une vision à l'échelle mondiale pour trouver des solutions novatrices aux problèmes universels actuels.

Le projet se penchera sur trois questions de recherche importantes :

- Dans quelle mesure la réalisation d'un atelier « Building Intercultural Intelligence » permet-elle aux étudiants d'acquérir des compétences en « intelligence interculturelle » pour l'emploi dans diverses industries?
- Dans quelle mesure la réalisation d'un atelier et d'un volet d'apprentissage par l'expérience permet-elle aux étudiants d'acquérir des compétences en « intelligence interculturelle » pour l'emploi dans diverses industries?
- Dans quelle mesure la réalisation d'un atelier, la composante d'apprentissage par l'expérience et la réflexion permettent-elles aux étudiants d'acquérir des compétences en « intelligence interculturelle » pour l'emploi dans diverses industries?

MÉTHODOLOGIE

Pour répondre à ces questions, l'équipe de recherche adoptera une approche à méthodes mixtes. Il s'agira de recueillir des données qualitatives et quantitatives, y compris des enquêtes préalables, intermédiaires et postérieures à l'intervention qui analyseront le développement des étudiants en matière de citoyenneté mondiale et de compétences en matière d'équité tout au long de leur progression dans le BNCM. À toutes les étapes, les sondages comprendront des questions qui évaluent le niveau d'intelligence interculturelle des participants et comprendront une autoévaluation des connaissances, de la responsabilité personnelle, de la conscience de soi et de la capacité à travailler dans divers environnements. Les participants à la recherche comprendront 150 étudiants inscrits à un programme de deux ans à temps plein au collège.

Au cours de la première étape du programme du BNCM (*Éducation*), les étudiants participants répondront à un sondage de référence préalable à l'intervention. Après un atelier obligatoire sur l'intervention en éducation, les étudiants répondront à un sondage en milieu de programme. Cette vérification à mi-chemin permettra à l'équipe de recherche de saisir toute modification apportée aux compétences de l'« intelligence interculturelle » en raison de la phase d'éducation du programme. Elle comprendra également une question qualitative demandant aux étudiants de réfléchir à ce qu'ils ont appris au cours de la première composante du BNCM. Si les participants ne terminent pas le badge au complet, l'équipe de recherche peut quand même évaluer les éléments clés du programme. Les participants qui ne terminent pas les étapes deux et trois du programme (*Action et Réflexion*) seront tout de même inclus dans l'étude.

Les étudiants répondront à un sondage après le programme après les phases d'*Action* et de *Réflexion* du programme. Les données de référence de l'enquête de préintervention et de mi-intervention seront analysées en même temps que les données de post-intervention afin de déterminer, une fois de plus, s'il y a eu des changements dans les compétences de l'« intelligence interculturelle » des étudiants au cours de l'intervention. La progression du sondage sera suivie au moyen du numéro d'étudiant; les changements dans les compétences seront évalués au fur et à mesure de la progression du BNCM. Le logiciel Qualtrics sera utilisé pour administrer les sondages en ligne, et des options de téléphone et de copie papier seront offertes à des fins d'adaptation.

L'équipe déploiera également un sondage à l'échelle de Likert pour mesurer les dimensions métacognitives, cognitives, motivationnelles et comportementales de l'« intelligence interculturelle »,

en adoptant une approche à méthodes mixtes. L'enquête à l'échelle de Likert servira à mesurer la façon dont cette forme d'intelligence se rapporte au jugement culturel et à la prise de décisions, à l'adaptation culturelle et à l'exécution de tâches dans des contextes culturellement diversifiés.

Les enquêtes préalables, intermédiaires et postérieures à l'intervention s'appuient sur des composantes du [cadre de compétence mondial du Programme international pour le suivi des acquis des étudiants](#) (PISA) de [l'Organisation de coopération et de développement économiques](#) (OCDE). Le cadre a été élaboré par le Secrétariat de l'OCDE. De nombreux pays ont participé au PISA dans le but d'harmoniser les compétences mondiales avec les besoins en main-d'œuvre.



Le programme d'assistant-préposé en soutien aux soins : acquisition de compétences et apprentissage intégré au travail dans le cadre d'une microcertification axée sur les soins de santé



SURVOL DU PROJET



La COVID-19 a démontré à quel point il est essentiel d'avoir des professionnels de la santé hautement qualifiés et adéquatement formés au sein des équipes communautaires et institutionnelles pour prendre soin des personnes les plus vulnérables de notre société.

À l'automne 2021, [les services de formation en entreprise du Collège Fanshawe](#) ont commencé à offrir le [programme d'assistant-préposé en soutien aux soins](#) (PAPSS), financé par [le projet pilote Compétences+ Ontario \(C+O\)](#). [Ce programme de certification de 140 heures](#) permet de développer et d'améliorer les compétences essentielles, les compétences techniques améliorant l'employabilité requises par tous les employés débutants du personnel de la santé de la province, en veillant à ce que les nouveaux employés soient à la fois des membres productifs et précieux du milieu de travail. Le PAPSS offre également des possibilités de mobilité professionnelle et des cheminements vers la poursuite de l'éducation et de la formation, en particulier pour les préposés aux services de soutien à la personne, les infirmiers et infirmières autorisées, ainsi que les infirmiers et infirmières auxiliaires autorisés. Les populations cibles pour le recrutement comprennent les chercheurs d'emploi au chômage et les populations vulnérables, comme les jeunes, les nouveaux arrivants, les femmes et les Autochtones.

L'équipe de recherche du Collège Fanshawe cherche à déterminer si l'acquisition de compétences efficaces peut effectivement avoir lieu dans le cadre d'un programme de microcertification axé sur les soins de santé qui comprend également des occasions [d'apprentissage intégré en milieu de travail \(AIT\)](#). Le but est de créer un programme meilleur et plus utile pour aider les groupes marginalisés susmentionnés à réussir dans leurs projets d'éducation et de carrière.

Cette étude portera sur le développement de quatre compétences transférables qui sont essentielles à l'emploi et à la mobilité professionnelle future en milieu de travail, soit i) la communication, ii) le travail d'équipe, iii) la gestion du temps et iv) la sensibilité culturelle. Définitions de ces compétences :

- La **communication** se définit comme suit :
 - Accorder toute l'attention nécessaire à ce que les autres disent, prendre le temps de comprendre les points soulevés, poser des questions au besoin et ne pas interrompre à des moments inappropriés.
 - Parler aux autres et transmettre efficacement l'information. Lire et comprendre l'information et les idées écrites.
 - Communiquer l'information et les idées par écrit pour que les autres les comprennent.
- Le **travail d'équipe** se définit comme suit :
 - Adapter facilement les actions lorsqu'on travaille avec d'autres personnes ayant des besoins, des responsabilités, une expertise et des antécédents différents.

- La **gestion du temps** se définit comme suit :
 - Gérer efficacement son temps et ses activités pour accomplir les tâches qui sont assignées.
- La **sensibilité culturelle** se définit comme suit :
 - Engager la conversation avec les clients, reconnaître l'importance des enseignements traditionnels, de la nourriture, de la prière et des relations (avec soi-même, la famille, la collectivité et la terre).
 - Reconnaître et accepter l'importance des aînés, des protocoles et des médecines traditionnels, ainsi que des cérémonies de guérison et d'adaptation aux changements de vie.

Le projet se penchera sur trois grandes questions de recherche :

- Comment les autoévaluations des aptitudes et des compétences de base des étudiants correspondent-elles ou se comparent-elles aux cotes objectives fournies par le corps professoral et les employeurs?
- Dans quelle mesure l'expérience en AIT, à la suite d'un enseignement en classe, améliore-t-elle l'acquisition de compétences transférables?
- Est-ce que l'AIT est plus efficace pour l'acquisition d'habiletés et de compétences particulières?

MÉTHODOLOGIE

L'équipe du projet utilisera une approche à méthodes mixtes, en élaborant et en administrant des sondages électroniques et en organisant des groupes de discussion pour recueillir et évaluer les points de vue des étudiants, des formateurs et des employeurs de l'AIT sur le développement des compétences transférables pour ce programme de microcertification.

Les étudiants, le corps professoral et les employeurs de l'AIT évalueront également l'acquisition des compétences de base au niveau des étudiants, selon le temps (c.-à-d. avant le programme, après le cours et après l'AIT). Cette méthodologie permet la triangulation des réponses entre les groupes comme moyen d'évaluer le biais, de suivre l'évolution (comme l'amélioration au fil du temps) et d'établir une matrice qui normalise les estimations d'acquisition des compétences et établit la validité et la fiabilité des résultats.

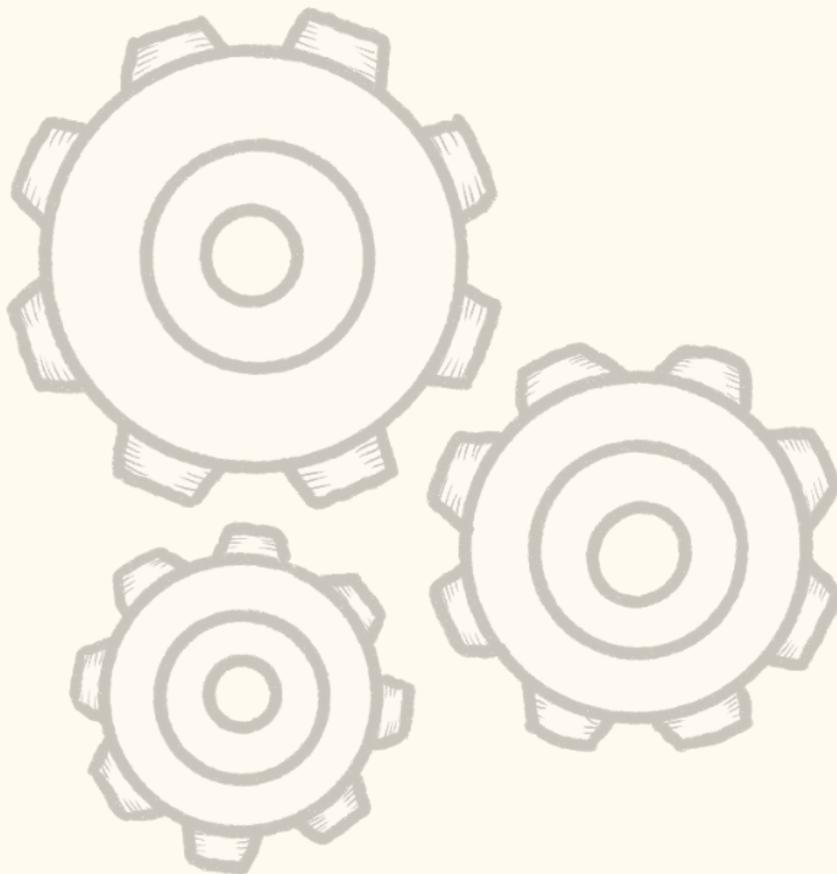
Les sondages permettront de recueillir les renseignements suivants auprès des étudiants :

- l'autoévaluation de base des quatre compétences transférables par les étudiants au début de la période d'instruction officielle;
- l'autoévaluation provisoire des compétences des étudiants à la fin de la période de formation officielle; et
- l'autoévaluation finale des compétences des étudiants à la fin de la séance de quatre semaines de l'AIT.

À la fin de la période de formation officielle, l'équipe distribuera les sondages aux employeurs du corps professoral et de l'AIT. Ces enquêtes visent à recueillir les cotes des formateurs et des employeurs pour les compétences de base en communication et en sensibilité culturelle auprès des étudiants de toutes les cohortes.

L'équipe complétera ces enquêtes — en attribuant des notes quantitatives aux compétences — par des données qualitatives qui fournissent des renseignements personnels et expérientiels sur le processus d'apprentissage. Les groupes de discussion des étudiants fournissent un point supplémentaire de triangulation pour confirmer, ou remettre en question d'un point de vue contextuel, les résultats des données du sondage quantitatif. L'équipe déploiera trois approches de recherche qualitative :

- Entrevues de départ semi-structurées avec tous les étudiants qui quittent le programme avant de le terminer.
- Groupes de discussion avec des étudiants (un pour chacune des quatre cohortes), des professeurs et des employeurs de l'AIT à la fin de la première année du programme.
- Des groupes de discussion avec les partenaires communautaires du programme et les membres du Comité consultatif du programme (CCP) pour recueillir des commentaires sommaires sur le programme, également à la fin de la première année.



« Numbers for Life » (Des chiffres pour la vie) : Mesurer les progrès d'apprentissage et explorer l'adoption à plus grande échelle des programmes d'études en numératie



SURVOL DU PROJET



Ce projet de deux ans, mené en partenariat avec l'Université de Toronto à Mississauga et le Collège George Brown, évaluera l'apprentissage et le développement des compétences d'environ 350 étudiants de premier cycle inscrits au cours « [Numbers for Life](#) », enseigné à l'Université McMaster. Grâce à un certain nombre d'instruments, y compris des questionnaires pré-test et post-test, des activités en classe, des évaluations de cours et des évaluations de l'enseignement, le projet évaluera l'acquisition par les étudiants de compétences transférables dans trois domaines, soit i) la numératie, ii) la pensée critique et iii) la résolution de problèmes.

La numératie implique un raisonnement au sujet de l'information numérique (données), qui peut être présentée de diverses façons (comme sous forme narrative, graphique ou dynamique). Inspiré par des questions posées régulièrement en mathématiques (comme « De quoi s'agit-il? Pourquoi est-ce vrai? Comment le savons-nous? »), l'équipe élargit le calcul pour inclure la pensée critique, le bon sens et le raisonnement logique dans des situations et/ou des contextes qui n'impliquent pas explicitement ou implicitement des chiffres ou une information quantitative. Tous ces concepts sont importants pour le développement de la pensée critique et le renforcement de la capacité à résoudre des problèmes efficacement.

L'analyse des données éclairera les modifications et la mise au point du programme de cours de numératie pour aider les étudiants à améliorer leur niveau d'acquisition de compétences.

Les questions de recherche auxquelles l'équipe prévoit répondre sont les suivantes :

- Dans quelle mesure le cours « Numbers for Life » développe-t-il les compétences en numératie des étudiants?
 - Comment leur capacité à comprendre des chiffres (p. ex., taille absolue et relative, tendances, etc.) et à travailler avec des données numériques (p. ex., approximation, estimation, échelle, visualisation, etc.) a-t-elle changé après avoir terminé le cours?
 - Comment leur capacité d'utiliser un raisonnement logique (comme comprendre et créer des arguments de cause à effet) et de reconnaître les faussetés logiques a-t-elle changé après avoir terminé le cours?
 - Comment leur capacité à s'attaquer à des problèmes en plusieurs étapes, qui exigent un raisonnement quantitatif, a-t-elle changé après avoir terminé le cours?
 - L'étudiant est-il capable de mieux communiquer ses réponses aux questions et aux problèmes de raisonnement quantitatif après avoir terminé le cours?
- Dans quelle mesure les compétences en calcul sont-elles conservées un an après la fin du cours?
- Quelle incidence les expériences, les intérêts et les antécédents scolaires des étudiants ont-ils sur le développement de leurs compétences en numératie?
- En quoi le développement des compétences en numératie diffère-t-il entre les deux cohortes d'étudiants évaluées

MÉTHODOLOGIE

Ce projet sera axé sur la mesure des compétences au début et à la fin du cours « Numbers for Life ». Cette équipe utilisera des méthodes de recherche quantitative et qualitative, ainsi que la recherche-action qui est bien adaptée pour éclairer les modifications du programme du cours « Numbers for Life » et les interventions pédagogiques.

La population de ce projet est composée d'étudiants qui s'inscrivent au cours « Numbers for Life » à l'Université McMaster à l'automne 2021 et à l'automne 2022. La population étudiante de ce cours est vraiment diversifiée, allant des étudiants en sciences de la vie et en génie, aux étudiants en commerce et en économie, en passant par les étudiants en sciences humaines et en sciences sociales. D'après son expérience, l'équipe s'attend à une participation de 340 à 380 étudiants.

Pour mesurer les progrès d'apprentissage, l'équipe ne veut pas se fier uniquement à une comparaison quantifiée des résultats avant et après le test; elle prévoit plutôt approfondir le travail des étudiants pour évaluer comment leur apprentissage et leur compréhension, ainsi que le développement des compétences, changent au fil du temps.

L'équipe utilisera deux types d'instruments. Le premier sera modifié à partir des modèles existants, mis au point par les responsables du projet tout en effectuant des recherches sur un cours différent à l'Université McMaster. Cela assurera la validité et la fiabilité. Ce modèle servira à évaluer les connaissances et les compétences à trois points temporels précis : i) au début du cours, en utilisant un questionnaire « pré-test »; ii) à la fin du cours, en utilisant un questionnaire « post-test »; et iii) pour une cohorte d'étudiants, en utilisant un « post-test différé » un an après la fin du cours.

La deuxième méthode consiste à utiliser des rubriques qui suivent les réalisations d'un étudiant dans l'ensemble de ses connaissances et compétences, qui seront extraites des questions de recherche. Cette approche suivra le perfectionnement continu des compétences tout au long du cours en examinant tous les instruments d'évaluation administrés.

Pour assurer la robustesse, l'équipe sondera deux cohortes d'étudiants (autrement dit, elle répétera l'expérience). Plus précisément, elle prévoit recueillir les données suivantes auprès de l'échantillon d'étudiants consentants :

- **Évaluations du cours.** Ces évaluations comprendront des tests et des questionnaires en ligne, administrés au moyen d'un système de gestion de l'apprentissage appelé « Avenue to Learn » (avenue d'apprentissage). Les tests comporteront un volet connaissances (c.-à-d. pour que l'étudiant démontre sa connaissance des faits, des définitions, etc.) et mettront à l'épreuve ses aptitudes à résoudre des problèmes (p. ex., des problèmes en plusieurs étapes) et d'autres habiletés (comme l'interprétation d'un calcul, la sélection d'une description qui décrit le mieux un contexte quantitatif donné, etc.).
- **Questionnaires pré-test et post-test.** Des évaluations des cours et des questionnaires pré-test et post-test seront recueillis deux fois, à l'automne 2021 et à l'automne 2022.
- **Entrevues semi-structurées** avec un petit échantillon d'étudiants; elles auront lieu deux fois, à l'hiver 2022 et à l'hiver 2023.
- **Questionnaire post-test sur la rétention.** La cohorte d'étudiants de l'automne 2021 sera évaluée un an plus tard, en décembre 2022, sur la rétention du matériel et des compétences.

Un nouveau cours de sécurité culturelle sur le respect (*New Respect Cultural Safety Course*) : aider les étudiants à travailler de concert avec les peuples autochtones pour favoriser la réconciliation



SURVOL DU PROJET



UNIVERSITY OF
TORONTO

Tous les étudiants de premier cycle et des cycles supérieurs en sciences infirmières, en travail social et en médecine de l'Université de Toronto auront l'occasion de suivre le cours « [New Respect Cultural Safety](#) » (nouveau cours de sécurité culturelle), un cours de sécurité culturelle facultatif, numérique et lié aux Autochtones.

Équivalent à un cours universitaire de deuxième cycle, le nouveau cours de sécurité culturelle sera divisé en trois modules de base : *Creation; Abbreviated History; and Contemporary Times (Création; bref historique; et périodes contemporaines)*; il sera suivi de trois modules propres à chaque profession, un module adapté à chacune des disciplines mentionnées ci-dessus. Les modules de base seront élaborés en collaboration avec un comité sur le contenu autochtone composé d'aînés, de gardiens du savoir, de sénateurs et d'autres membres des communautés autochtones de l'Ontario. En combinant les enseignements des communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits, l'équipe concentre son travail sur les valeurs, les croyances et les visions du monde autochtones qui perpétuent les pédagogies et les ontologies autochtones et praxes.

Les principaux objectifs du nouveau cours de sécurité culturelle sont de s'attaquer au racisme systémique contre les peuples autochtones en explorant les trois P — pouvoir, privilège et position — tout en demandant aux participants de réfléchir à la façon dont ces trois P jouent un rôle dans leur propre vie. On s'attend également à ce que les participants améliorent trois compétences clés : i) Communication adaptée à la culture; ii) Collaboration efficace; et iii) Engagement communautaire. Collectivement, ces compétences prépareront les participants à interagir de façon culturellement sécuritaire, notamment par l'écoute active et une meilleure communication, et aideront les étudiants à travailler de concert avec les peuples autochtones d'une manière qui soutient respectueusement la réconciliation.

- La communication adaptée à la culture se produit lorsque les professionnels de la santé reconnaissent les différences et les similitudes entre les cultures; elle est souvent considérée comme un point de départ dans le cheminement d'une personne apprenante vers la sécurité culturelle.
- Une collaboration efficace est considérée comme le travail d'inclusion et de synergie entre les partenaires pour atteindre un objectif commun.
- L'engagement communautaire est perçu comme le processus global d'établissement de relations de confiance, de participation des membres de la collectivité au travail et de promotion de voies de communication ouvertes; cela exige souvent de solides compétences en communication et en collaboration.

Ce projet se penchera sur trois questions de recherche (et des sous-questions connexes) :

- Comment les connaissances, les attitudes et les compétences des étudiants en ce qui a trait à la mobilisation efficace des peuples autochtones ont-elles changé après avoir suivi le nouveau cours de sécurité culturelle?
 - Comment la communication interculturelle a-t-elle changé après la fin du programme?
 - En quoi la collaboration efficace a-t-elle changé après l'achèvement du programme?
 - En quoi l'engagement communautaire des étudiants a-t-il changé après la fin du programme?
- Dans quelle mesure les participants conservent-ils leurs connaissances, leurs attitudes et leurs compétences trois, six et neuf mois après avoir suivi le nouveau cours de sécurité culturelle?
- Quelle incidence les modules propres à la profession ont-ils sur l'internalisation ou l'utilisation de la formation en sécurité culturelle autochtone pour les soins infirmiers, le travail social, la médecine ou les éducateurs (de la maternelle aux études postsecondaires)?

MÉTHODOLOGIE

Pour répondre à ces questions, l'équipe de recherche suivra un cadre autochtone mixte. Elle travaillera avec un comité consultatif autochtone (unique et distinct du comité sur le contenu autochtone) pour élaborer conjointement des questions du cercle de la parole et d'autres techniques de recherche autochtones, comme la [NAKPA](#) (voix photo approuvée par les Cris) et la [relatuhedron](#) (réflexion axée sur l'art) dans l'évaluation longitudinale du programme.

Des sondages et des réponses aux questionnaires avant et après le programme seront administrés à 200 à 500 étudiants et à 40 à 75 membres du corps professoral des facultés de sciences infirmières, de travail social et de médecine (les départements de faculté enverront également un courriel à tous les étudiants pour susciter un intérêt supplémentaire à l'égard de la participation).

Ces enquêtes généreront des renseignements quantitatifs et qualitatifs pour déterminer si le nouveau cours de sécurité culturelle répond aux besoins des apprenants ainsi qu'aux attentes du Comité du contenu autochtone, qui représente les peuples autochtones résidant en Ontario à l'heure actuelle et dans le passé.

Si les lignes directrices en matière de santé publique relatives à la COVID-19 le permettent, l'équipe de recherche organisera des cercles de discussion où les participants auront l'occasion de participer à une intervention de groupe de la NAKPA ou à des œuvres artistiques de relance en plus de la discussion du cercle de la parole.

Comme il a été mentionné, on demandera aux participants de retourner les questionnaires de suivi trois, six et neuf mois après le cours. Ils demanderont une autoévaluation en l'absence d'un test ou d'un jeu-questionnaire.

Les sondages utiliseront des questions ouvertes ainsi que des échelles Likert. Ces évaluations permettront de s'assurer que les participants ont compris les concepts de base de façon significative et qu'ils ont de l'expérience dans les processus d'apprentissage et de changement. Afin d'évaluer l'incidence des modules propres à chaque profession, des cercles de la parole distincts seront organisés pour chaque faculté afin de créer des environnements où les étudiants se sentent à l'aise de partager leurs expériences.

Le Programme en innovation sociale : Évaluation des programmes d'apprentissage communautaire pour les compétences transférables



SURVOL DU PROJET



UNIVERSITY OF
TORONTO
MISSISSAUGA

Dans un sondage national mené auprès de chefs d'entreprise, 76 % des employeurs voulaient que les collèges mettent davantage l'accent sur les compétences interculturelles qui mènent à des aptitudes au travail d'équipe dans divers groupes; 72 % voulaient qu'un plus grand accent soit mis sur le savoir mondial ([National Leadership Council for Liberal Education and America's Promise, 2007](#)). Pour relever les défis de la nouvelle économie mondiale, les diplômés doivent faire preuve d'un esprit critique et être capables de s'attaquer à des problèmes irrésolus dont les solutions exigent de s'y retrouver et de compter sur les ressources de collectivités très diversifiées ([Jacoby et Ehrlich, 2009](#)).

Le [programme d'innovation sociale](#) de l'Université de Toronto à Mississauga (UTM) est un programme d'apprentissage conjoint, multidisciplinaire et communautaire d'une durée de 16 semaines qui consiste à jumeler des groupes de six à dix étudiants avec des organismes communautaires de la communauté de l'UTM et des environs pour participer à des activités de résolution de problèmes dans le monde réel. Les groupes suivent un processus de [conception axée sur l'humain](#), et élaborent les produits livrables du projet pour leur organisation communautaire. On espère qu'en participant à ce programme d'apprentissage par l'expérience, qui offre des possibilités d'activités en équipe en situation réelle, les étudiants acquerront des compétences transférables axées sur le milieu de travail tout en participant à l'engagement civique local.

Le Programme d'innovation sociale est offert aux étudiants de n'importe quelle année, mais il s'adresse aux étudiants de fin d'année afin de les aider à acquérir des compétences transférables pour leur préparation à la carrière.

Ce projet permettra d'évaluer l'acquisition de compétences par les étudiants de premier cycle. L'équipe de recherche évaluera quatre domaines de compétences transférables : i) travail d'équipe; ii) résolution de problèmes; iii) communication orale; et iv) engagement civique. Le travail d'équipe désigne les comportements sous le contrôle des membres de l'équipe (c.-à-d. l'effort qu'ils consacrent aux tâches de l'équipe, leur façon d'interagir avec les autres membres de l'équipe et la quantité et la qualité de leurs contributions aux discussions de l'équipe).

La résolution de problèmes est le processus de conception, d'évaluation et de mise en œuvre d'une stratégie pour répondre à une question ouverte ou atteindre un objectif souhaité. La communication orale est une présentation préparée et réfléchie conçue pour accroître les connaissances, favoriser la compréhension ou promouvoir le changement dans les attitudes, les valeurs, les croyances ou les comportements des auditeurs. L'engagement civique permet de faire une différence dans la vie publique des collectivités et le développement d'une combinaison de connaissances, de compétences, de valeurs et de motivation pour faire la différence. Il s'agit de promouvoir la qualité de vie dans une collectivité, par des processus politiques et non politiques.

Les questions de recherche pour le projet sont les suivantes :

- Dans quelle mesure la participation à un programme conjoint d'engagement civique a-t-elle une incidence sur l'acquisition de compétences par les étudiants?
- Est-ce que la participation à des programmes d'engagement civique en milieu de travail accroît les compétences des étudiants dans les domaines susmentionnés mesurées en fonction de leurs changements et du changement de leurs pairs et l'évaluation par l'observateur à l'aide des rubriques de [l'Association of American Colleges and Universities Valid Assessment of Learning in Undergraduate Education \(VALUE\)](#)?
- Comment les autoévaluations des aptitudes des étudiants s'harmonisent-elles ou se comparent-elles aux cotes fournies par les pairs et les observateurs?
- Quelles leçons peut-on tirer pour améliorer le programme ou transférer des éléments efficaces du programme à d'autres contextes?
- Le Programme d'innovation sociale fonctionne-t-il mieux pour certains groupes d'étudiants?

MÉTHODOLOGIE

Ce projet sera axé sur la mesure des compétences dans les quatre domaines de compétences transférables au début et à la fin du projet d'innovation sociale. Les changements dans les compétences des participants permettront à l'équipe de déterminer si le programme du Projet d'innovation sociale et des programmes semblables d'engagement civique dans d'autres établissements postsecondaires aident effectivement les étudiants à acquérir des compétences transférables axées sur le milieu de travail.

Pour mesurer les compétences, l'équipe de recherche utilisera les rubriques VALUE de l'American Association of Colleges and Universities (AAC&U) pour le [travail d'équipe](#), [la résolution de problèmes](#), [la communication orale](#) et [l'engagement civique](#). Ces rubriques ont été utilisées à l'échelle internationale dans des applications en classe pour mesurer l'apprentissage de niveau supérieur chez les étudiants de premier cycle au cours des 10 dernières années. Elles ont été largement utilisées dans de nombreux projets de recherche commandés par l'AAC&U.

Pour les besoins de cette étude de deux ans, deux cohortes (une la première année et une la deuxième année) de 70 à 100 étudiants formeront l'échantillon. Cette étude comprendra des étudiants de diverses disciplines universitaires et de divers âges.

La collecte des données se fera en trois phases. Tout d'abord, chaque étudiant remplira une grille d'autoévaluation pour chacun des quatre domaines de compétence. Ensuite, chaque étudiant remplira une grille pour chaque membre individuel de son groupe, en évaluant ses pairs. Enfin, un adjoint de recherche remplira une évaluation objective à l'aide des rubriques. On vérifiera la cohérence des notes de la grille d'autoévaluation des pairs et des observateurs; les différences entre les notes obtenues avant et après le programme seront examinées afin de déterminer le changement dans l'acquisition des compétences découlant de la participation au programme.

Le projet *Reversing Un(der)employment (inverser le chômage et le sous-emploi)* : Une nouvelle intervention de développement des compétences en apprentissage intégré au travail



SURVOL DU PROJET



UNIVERSITY OF
WATERLOO

Le chômage chez les jeunes en Ontario est un grave problème. En mai 2021, environ 20,7 % des jeunes de 15 à 24 ans en Ontario étaient au chômage (Statistique Canada, 2021). L'une des conséquences les plus troublantes du chômage chez les jeunes est le « sous-emploi » subséquent une fois qu'ils accèdent au marché du travail.

Le sous-emploi est une situation où la formation et les compétences d'une personne dépassent les exigences de son emploi. Il se définit comme « un type d'emploi de qualité inférieure, inférieure ou inférieure » par rapport aux études ou aux antécédents professionnels antérieurs d'une personne ou à ceux d'autres personnes ayant des études semblables ([Feldman, 1996, p. 387](#)). De façon critique, ce sous-emploi — s'il n'est pas réglé rapidement — s'aggrave au fil du temps. Il se traduit par une difficulté encore plus grande à trouver du travail et par un travail de moindre qualité tout au long de sa carrière ([Verbruggen et coll., 2015](#)).

Ce projet mettra l'accent sur une intervention d'apprentissage intégré en milieu de travail (AIT) appelée [WE Accelerate](#), offerte aux étudiants de l'Université de Waterloo qui participent à l'enseignement coopératif. L'AIT intègre des études universitaires et des expériences en milieu de travail; elles offrent des possibilités de développement des compétences recherchées parce qu'elles impliquent davantage les employeurs que les expériences d'études traditionnelles.

Les participants au programme *WE Accelerate* reçoivent 100 heures de formation sur le développement des compétences recherchées, sont créés conjointement avec des partenaires de l'industrie et travaillent en petites équipes pendant 120 heures sur des projets fournis par des partenaires de l'industrie.

Les étudiants reçoivent également du soutien et du mentorat de la part du personnel universitaire, y compris d'éducateurs en perfectionnement professionnel. Il vise à « accélérer » la transition des étudiants du chômage à un emploi intéressant dans les futurs stages coopératifs.

À la fin du programme *WE Accelerate*, les participants reçoivent un crédit de stage qui les aide à rester sur la bonne voie pour terminer leur programme d'enseignement coopératif. D'après les publications sur l'AIT, l'équipe s'attend à ce que la participation au programme *WE Accelerate* pourrait être utile pour réduire le chômage et le sous-emploi subséquents dans les possibilités futures de coopération.

Ce projet permettra d'évaluer l'acquisition de deux compétences transférables par les étudiants de premier cycle, soit i) le travail d'équipe et ii) la résolution de problèmes grâce à leur participation au programme *WE Accelerate*. Les aptitudes au travail d'équipe sont les actions, les attitudes et les comportements qui contribuent aux objectifs d'une organisation ou d'un groupe ([Dinh et Salas, 2017](#)). Les compétences en résolution de problèmes sont des actions orientées vers un but que les personnes appliquent pour s'adapter aux demandes stressantes ([Heppner, 2008](#)).

Le projet se penchera sur quatre questions importantes :

- Comment la participation au programme *WE Accelerate* est-elle associée au chômage lors d'un stage de travail coopératif subséquent?
- Comment la participation au programme *WE Accelerate* est-elle associée au sous-emploi dans un stage de travail coopératif subséquent?
- Quel est le rôle du développement des compétences transférables dans la compréhension des résultats (c.-à-d. le chômage et le sous-emploi) dans le programme *WE Accelerate*?
- Comment les antécédents démographiques des étudiants sont-ils liés à la dynamique dans le programme *WE Accelerate* et le chômage et le sous-emploi dans un stage de travail coopératif subséquent?

MÉTHODOLOGIE

Ces questions seront abordées en étudiant les résultats d'apprentissage associés à la participation au programme *WE Accelerate* - en d'autres termes, en évaluant la mesure dans laquelle *WE Accelerate* a contribué au développement des compétences des étudiants.

Les participants au projet sont des jeunes (âgés d'environ 17 à 25 ans), principalement inscrits à des programmes de sciences, de technologie, d'ingénierie ou de mathématiques (STIM). Plus de 500 étudiants étaient inscrits au programme *WE Accelerate* au printemps 2021. Tous les participants au programme seront invités à participer à cette étude. D'après les travaux antérieurs avec ces étudiants, l'équipe prévoit qu'environ 300 étudiants consentiront à participer à chacune des deux cohortes.

Le projet comporte un modèle quasi expérimental. C'est-à-dire que les étudiants participant au programme d'enseignement coopératif seront répartis en trois groupes précis : a) étudiants qui occupaient un emploi, b) étudiants qui n'occupaient pas d'emploi et qui n'ont pas participé au programme *WE Accelerate*, et c) n'ont pas travaillé et ont participé au programme *WE Accelerate*. Les organisateurs compareront les mesures du travail d'équipe et des compétences en résolution de problèmes des étudiants entre ces trois groupes au début et à la fin de la session d'automne (septembre à décembre 2021). L'étude sera répétée de nouveau au cours de l'hiver (de janvier à avril 2022). Des analyses de la variance (ANOVA) à un critère de la classification seront utilisées pour examiner les différences de compétences transférables entre ceux qui ont participé au programme *WE Accelerate* et ceux qui n'y ont pas participé.

Les futurs résultats des étudiants en matière d'emploi coopératif seront suivis au fil du temps et examinés afin de déterminer quelle incidence le programme *WE Accelerate* et le développement de compétences transférables ont sur le chômage et le sous-emploi chez les étudiants.

L'autoévaluation des compétences des étudiants et la préparation à la carrière : Habilitier les étudiants au doctorat à « prendre leur avenir en main »



SURVOL DU PROJET



Dans les programmes d'EPS actuels en Ontario, les étudiants au doctorat ne sont pas tenus de définir leurs compétences et leurs forces personnelles. De plus, il n'y a aucun atelier de transition de carrière bien établi et fondé sur des preuves et adapté aux capacités avancées des étudiants en doctorat. Cette situation empêche les titulaires de doctorat de contribuer plus largement à la société. Les titulaires de doctorat travaillent dans tous les segments de la population active (voir : [Degrees of Success, Conseil des académies canadiennes](#)), cela perpétue le discours dépassé — et de plus en plus inexact — selon lequel les études doctorales ne devraient préparer les étudiants qu'à une carrière universitaire.

En réponse, l'École des études supérieures et postdoctorales de l'Université Western Ontario a créé [l'autoévaluation des compétences « Own Your Future »](#) (prenez votre avenir en main) pour aider les étudiants au doctorat à reconnaître et à articuler leurs diverses compétences. De plus, l'équipe [Careers & Experience](#) de l'Université Western a créé un nouveau programme de réorientation professionnelle pour aider les étudiants à approfondir leur apprentissage scolaire et à planifier activement leur croissance personnelle et professionnelle.

Cette étude visera à déterminer si l'autoévaluation des compétences et du programme d'ateliers en trois parties améliore la capacité des étudiants au doctorat à reconnaître et à articuler leurs compétences, ce qui comblera les lacunes du programme et répondra aux besoins de carrière des étudiants au doctorat. Plus précisément, il examinera les compétences des étudiants suivantes : communication, établissement de relations; leadership; réussite; et fluidité interculturelle et sociale.

Ces compétences se définissent comme suit :

- La communication et l'établissement de relations est la capacité d'expliquer des idées complexes à divers auditoires, d'utiliser efficacement les outils de communication appropriés et de favoriser des relations de travail positives.
- Le leadership est la capacité d'appliquer ses forces personnelles, ses compétences et ses connaissances avec intégrité pour gérer des projets et des équipes, prendre des décisions complexes et des risques importants.
- La réussite est la capacité de promouvoir l'initiative et la responsabilisation par la conscience de soi et l'autoévaluation, la gestion du temps, l'équilibre travail-vie personnelle et de demander de l'aide au besoin.
- La fluidité interculturelle et sociale est la capacité de naviguer efficacement dans un monde complexe de diversité culturelle et sociale avec de multiples systèmes de valeurs.

Le projet se penchera sur trois questions fondamentales :

- La réussite des ateliers d'autoévaluation et d'intervention change-t-elle la perception qu'ont les étudiants de leurs compétences et de leur maîtrise des compétences? Si oui, comment?
- La participation à l'intervention du programme améliore-t-elle la capacité des étudiants d'exprimer leurs compétences, leurs habiletés et leurs expériences?
- Selon les résultats de l'étude, quelle est la meilleure façon de transférer le programme et le contenu à d'autres établissements, en favorisant une communauté de partage?

MÉTHODOLOGIE

Ce projet sera axé sur la mesure des compétences dans les domaines de compétences transférables susmentionnés au début et à la fin du programme *Own Your Future*. Il s'agira d'une étude mixte, avant et après la participation, à laquelle participeront 40 étudiants de troisième cycle des facultés des arts, des sciences humaines et des sciences sociales.

L'étude commencera par une séance d'accueil au cours de laquelle les participants seront présentés aux formateurs, aux chercheurs et les uns aux autres. Leur participation personnelle commencera par une interview virtuelle enregistrée et une autoévaluation des compétences du programme *Own Your Future*. L'entrevue simulée comprendra la question « Parlez-moi de vous-même » et huit autres questions portant sur le comportement. L'autoévaluation demandera aux étudiants d'évaluer leur capacité d'engagement dans les comportements et les tâches associés aux quatre grandes compétences à l'étude. Après l'évaluation, les étudiants recevront un rapport sommaire de leurs résultats, dans lequel ils indiqueront leurs forces et leurs faiblesses.

Les participants participeront ensuite à trois ateliers et à une séance de réseautage avec des employeurs (c.-à-d. l'intervention elle-même) sur une période de huit mois. Les ateliers porteront sur les sujets suivants : i) utiliser l'évaluation des compétences motrices pour se préparer à réussir dans l'avenir (deuxième mois); ii) perfectionner et harmoniser ses compétences (troisième mois); et iii) définir ses compétences pendant la recherche d'emploi (quatrième mois). Après chaque atelier, les étudiants recevront un sondage de rétroaction « Dites-nous ce que vous pensez ».

Après la séance de réseautage du cinquième mois, ils enregistreront de nouveau une interview virtuelle simulée et effectueront l'autoévaluation des compétences liées à la gestion de l'énergie. Enfin, pour mieux comprendre leur expérience dans le cadre du projet en ce qui concerne le cheminement de leur doctorat et leurs plans de carrière, ils participeront à des entretiens individuels avec un chercheur (six à huit mois).

Les résultats seront communiqués et partagés à l'échelle nationale afin de contribuer aux pratiques exemplaires en matière de préparation à la carrière des étudiants au doctorat.



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario