

## **L'éducation en pleine mutation : Les collèges de l'Ontario s'adaptent au changement, avec Marketa Evans, Ph. D.**

Animatrice : Maggie John

### **Vue d'ensemble :**

Dans cet épisode, la docteure Marketa Evans se joint à nous pour discuter de la manière dont les collèges peuvent contribuer davantage au cheminement de carrière des étudiants. La docteure Evans est présidente et PDG de Collèges Ontario, qui représente les 24 collèges publics de l'Ontario. Elle était auparavant vice-présidente de Collèges et Instituts Canada, où elle supervisait les relations fédérales et la défense des intérêts. La docteure Evans explique comment les collèges de l'Ontario peuvent s'adapter aux changements technologiques rapides du monde du travail.

### **Voici quelques points forts de notre entretien :**

1. Les collèges peuvent apporter des modifications à l'enseignement et à l'apprentissage, afin de s'adapter à l'évolution rapide du marché du travail.
2. Les collèges sont par nature des établissements axés sur la carrière, et leurs partenariats solides avec les employeurs et les entreprises les aident à proposer des cours qui répondent aux besoins des employeurs en matière de compétences.
3. Pour les étudiants, les collèges constituent une option abordable pour acquérir de nouvelles compétences, et accéder à un apprentissage par l'expérience qui les aidera à mieux se préparer à la vie professionnelle.

### **MAGGIE :**

Les entretiens se poursuivent. Marketa Evans est maintenant à mes côtés.

Elle dirige Collèges Ontario, l'organisme de défense des intérêts des 24 collèges publics de l'Ontario. Elle dispose d'une vaste expérience en matière de relations gouvernementales, de programmes communautaires et d'innovation, ayant occupé des postes de direction au sein de Collèges et Instituts Canada, de WoodGreen Community Services, et de United Way Toronto. Marketa Evans défend avec conviction la création de systèmes éducatifs qui préparent mieux les étudiants à un marché du travail en constante évolution, et se consacre à l'amélioration de l'accès à l'éducation pour les groupes sous-représentés.

Docteure Evans, merci de m'avoir rejointe aujourd'hui.

**MARKETA :**

C'est un véritable plaisir d'être ici.

**MAGGIE :**

Je demande à chacun des participants ce qui les a le plus marqué, et de me parler de la pépite à laquelle ils vont réfléchir pendant quelques jours à la suite de l'événement de ces deux derniers jours.

**MARKETA :**

Et bien, la première pépite qui me vient à l'esprit est qu'il est possible de créer des conférences qui sortent de l'ordinaire. C'est certain. Je dois dire que ces deux jours ont été réellement incroyables. Il s'agit d'une véritable remise en question de la manière dont on peut rassembler les gens.

Et je pense que les gens ont un réel plaisir à participer à ces panels déstructurés, qui leur donnent l'occasion d'entrer en contact avec des personnes ne faisant peut-être pas partie de leur réseau, mais qui appartiennent malgré tout à ce réseau Magnet.

Je pense donc que l'une des principales conclusions est de savoir combien de conversations de ce type nous devons tenir pour faire avancer les choses en matière de développement des talents et de la main-d'œuvre au Canada. Et je pense qu'il s'agit là d'une formidable occasion de montrer aux gens certaines des pratiques exemplaires qui sont mises en œuvre à travers le pays. Par ailleurs, je suis

convaincue que c'est en étant capable de faire le lien entre ces différents points que la magie opérera.

**MAGGIE :**

Il y a tellement d'enthousiasme. Il se passe en effet beaucoup de choses passionnantes dans ce domaine. Et je me réjouis pour les personnes comme vous qui ont la chance d'entrer en contact avec d'autres, et de constater que beaucoup de gens font des choses extraordinaires, et ont envie de travailler ensemble et de collaborer. Je présume également que cela pourra vous inciter à continuer à faire ce que vous faites.

**MARKETA :**

Absolument. Absolument. Parce qu'il faut vraiment que tout le monde se mobilise. C'est ainsi que nous voyons les choses à Colleges Ontario. Certains de nos plus grands défis concernant le marché du travail, indiscutablement en Ontario, et à mon avis dans tout le pays, vont réellement devoir s'appuyer sur des collaborations approfondies entre les secteurs traditionnels. Et le fait de ressentir l'effervescence qui règne dans ces salles a été une véritable source d'inspiration. Vraiment.

**MAGGIE :**

Alors, de quelle manière envisagez-vous l'adaptation des collèges de l'Ontario aux changements technologiques rapides de la main-d'œuvre?

**MARKETA :**

Nous constatons déjà la mise en place de nombreuses adaptations au niveau de l'enseignement et au niveau de l'apprentissage.

L'un des aspects importants des collèges de l'Ontario, des collèges publics de l'Ontario, est que 70 % de nos étudiants ne viennent pas directement de l'école secondaire.

**MAGGIE :**

Pouvez-vous répéter ce chiffre? 70 % de vos étudiants...

**MARKETA :**

Ne viennent pas directement de l'école secondaire.

Il se peut donc qu'ils aient intégré le marché du travail pendant quelques années, et qu'ils n'aient pas trouvé cela très gratifiant. Ou bien, ils avaient peut-être entrepris des études universitaires, mais ne les avaient pas terminées. Ou encore, ils ont peut-être terminé leurs études, et souhaitent maintenant ajouter un certificat pratique de fin d'études à leur parcours de formation.

Ou peut-être encore qu'ils travaillent depuis 20 ans et que leur emploi est en cours de transformation, ou qu'ils souhaitent changer de métier. Ils aimeraient s'orienter vers quelque chose de différent, mais ne veulent pas repartir de zéro, en passant par exemple par un diplôme universitaire de quatre ans. Peut-être qu'ils ont envie de suivre un programme à proximité de leur domicile, de continuer à travailler, et de continuer à s'occuper de leur famille.

Par conséquent, les adaptations ont consisté à mettre en œuvre de nouvelles technologies pour atteindre ces étudiants. Et vous savez, cela va de tout ce que nous appelons traditionnellement l'apprentissage hybride, à des partenariats véritablement incroyables. Les collèges de l'Ontario forment entre eux des partenaires formidables, et permettent aux étudiants de rester près de chez eux, tout en obtenant un titre de compétence qui n'est peut-être offert que dans un collège de la région du Grand Toronto.

**MAGGIE :**

Est-ce que cela change la façon dont les collèges recrutent, sachant que 70 % de leurs étudiants ne sortent pas directement de l'école secondaire?

**MARKETA :**

Je pense que oui, c'est certain. Je crois que cela signifie que nous sommes beaucoup plus attentifs à certains changements du marché du travail auxquels les gens doivent s'adapter. Et il est évident que cela englobe une grande partie du travail effectué dans le domaine de la formation continue.

Et, faute de mot plus élaboré, je vais simplement utiliser la notion de microcrédits. Toutefois, les microcrédits peuvent être très différents les uns des autres. Ils peuvent prendre la forme d'une formation courte sur six ou douze mois, par exemple. Mais le plus important est le fait que ces microcrédits sont reconnus par les entreprises, et qu'ils disposent d'un modèle de prestation de haute qualité, ce qui illustre parfaitement les avantages d'un collège public.

**MAGGIE :**

Selon vous, docteure Evans, quelles sont les compétences clés sur lesquelles les étudiants devraient se concentrer pour rester compétitifs?

**MARKETA :**

Et bien, nous entendons évidemment beaucoup parler de compétences non techniques. C'est le cas depuis que je travaille dans le domaine de la main-d'œuvre et des talents. Il s'agit en effet des compétences que les employeurs ne cessent d'évoquer.

Je pense qu'il existe de nombreux moyens d'acquérir des compétences non techniques, y compris, cela va de soi, les activités que vous souhaitez entreprendre en dehors des activités scolaires et parascolaires. L'apprentissage intégré au travail en est un élément important, car lorsque vous êtes exposé au monde du travail pendant vos études, vous pouvez acquérir certaines des compétences recherchées par les employeurs. Il peut s'agir de travail en équipe, de collaboration, de communication, de compétences interpersonnelles, de compétences de présentation, etc. Vous pouvez le faire dans un contexte relativement détendu, dans le cadre d'un apprentissage intégré au travail, d'un programme coopératif ou d'une autre opportunité d'apprentissage de ce type.

Et encore une fois, la mission des collèges est de collaborer avec les employeurs pour veiller à ce que les étudiants aient la possibilité d'acquérir une expérience en milieu professionnel alors qu'ils poursuivent leurs études, et d'assimiler certaines de ces compétences non techniques.

Il est clair que le marché de l'emploi est en pleine mutation, et je pense que la capacité de continuer à apprendre tout au long de sa carrière est l'une des choses les plus importantes que la société doit continuer à faire valoir : il ne s'agit pas d'un processus ponctuel, mais plutôt d'un processus moins linéaire qu'il ne l'était auparavant.

Il ne suffit plus de « terminer le secondaire, faire des études supérieures, commencer à travailler », et le tour est joué! L'objectif est désormais d'aspirer à un parcours plus agile. Et cela peut impliquer de nombreuses périodes différentes au cours desquelles vous reprenez vos études, sans pour autant être obligé de repartir de zéro, ou obligé de recommencer depuis le début.

**MAGGIE :**

Selon vous, quelles sont les stratégies que les collèges peuvent mettre en œuvre pour garantir un accès équitable à l'éducation, en particulier pour les étudiants issus de communautés marginalisées?

**MARKETA :**

L'un des principaux atouts des collèges publics de l'Ontario réside dans le fait que les collèges sont très abordables.

Nous savons que les Ontariens doivent faire face au coût élevé de la vie, et en ce qui concerne le retour sur investissement, les frais de scolarité des collèges publics offrent des avantages incontestables. Beaucoup de gens ne savent pas que les frais de scolarité dans un collège public pour un étudiant de l'Ontario s'élèvent en moyenne à 2 700 \$ par an pour un programme à temps plein. Ce montant est nettement inférieur à celui des autres filières potentielles.

L'accessibilité financière a deux composantes. L'une d'entre elles est bien sûr les frais de scolarité et, vous le savez, notre engagement en faveur de l'accessibilité financière fait partie intégrante de notre mantra. Mais encore une fois, comme je l'ai mentionné plus tôt, un grand nombre de nos étudiants arrivent à un âge plus mûr - la moyenne d'âge est de 24 ans - ils aiment pouvoir étudier près de chez eux. Et qu'il s'agisse des communautés autochtones, des habitants des petites villes de l'Ontario,

ou des habitants du nord de l'Ontario, il est très important d'avoir accès à un établissement d'enseignement supérieur et de formation, car cela permet de rester à la maison. Inutile de vous déplacer dans une autre ville, de chercher un logement à louer, et de cumuler tous ces frais supplémentaires associés à l'abordabilité.

Je le répète, la portée du secteur des collèges publics en Ontario est l'un de nos principaux facteurs en matière d'abordabilité, et continue à être un élément sur lequel nous nous appuyons pour veiller à ce que l'accès soit protégé pour toutes les personnes qui souhaitent poursuivre leurs études et leur formation.

**MAGGIE :**

Ce qui est tellement important. Et de quelle manière les collèges peuvent-ils collaborer avec le secteur privé pour aligner les programmes d'enseignement sur les besoins du marché du travail de demain?

**MARKETA :**

Je pense que les collèges de l'Ontario ont été créés dans un but précis : être axés sur l'emploi, et collaborer avec les employeurs afin de stimuler la croissance économique dans la région ou la communauté locale.

C'est véritablement l'ADN, si je puis dire, des collèges publics. En réalité, un grand nombre de nos instructeurs proviennent de l'industrie. Nous entretenons des partenariats très étroits avec les entreprises et les employeurs dans chaque région du collège.

Cela peut aller de ce que l'on appelle un comité consultatif de programme, ce qui veut dire que chaque programme proposé par un collège est assorti d'un conseil consultatif externe composé d'employeurs, chargé d'actualiser les programmes et de veiller à ce que les étudiants acquièrent les compétences adéquates. Et comme je l'ai déjà dit, nous savons que le marché du travail est en pleine mutation. La technologie évolue réellement. Beaucoup d'employeurs apprécient le fait que des jeunes viennent faire un stage, et apportent certaines des dernières technologies, aidant ainsi nos petites entreprises, les petites et moyennes entreprises, à s'orienter davantage vers le numérique et la technologie.

Je pense que cela constitue une force essentielle des collèges publics de l'Ontario qui, comme je l'ai mentionné, fait partie de notre ADN depuis le début. Et ce que nous devons faire à présent, c'est de maintenir cela.

Au fur et à mesure que de nouveaux secteurs se développent dans la province de l'Ontario, nous devons continuer à approfondir ces relations. Les secteurs à forte croissance de demain seront peut-être différents de ceux d'aujourd'hui. Nous avons tous entendu parler des véhicules électriques, de l'énergie nucléaire, et d'autres secteurs qui représentent une grande priorité pour la province dans les années à venir. Nous devons maintenir le cap, et veiller à ce que nous continuions à privilégier nos relations avec les employeurs.

Comme je l'ai dit, c'est incontestablement la mission principale, l'essence même du travail que les collèges publics accomplissent en permanence au sein de leurs communautés locales.

**MAGGIE :**

Je vous remercie infiniment, docteure Evans.

**MARKETA :**

Avec plaisir. Merci à vous.

**MAGGIE :**

C'était la docteure Marketa Evans. Présidente et PDG de Collèges Ontario.