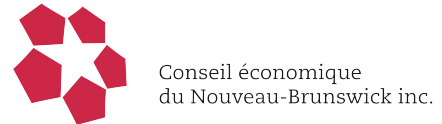


Sommaire:

2016 Rapport final du Groupe de travail sur l'apprentissage expérientiel



Sommaire :

Rapport final du Groupe de travail sur l'apprentissage expérientiel

Le Groupe de travail sur l'apprentissage expérientiel a entrepris son travail en collaboration avec les universités, le gouvernement, les étudiants ainsi que le secteur économique (entreprises, organismes sans but lucratif, etc.). Le principal objectif du Groupe de travail était de formuler des recommandations aux promoteurs partenaires sur des mesures qui, une fois mises en œuvre, pourraient aboutir à un système d'apprentissage expérientiel reconnu à l'échelle nationale et faisant partie intégrante d'un diplôme décerné par une université du Nouveau-Brunswick.

Le *Plan de croissance économique* (septembre 2016) qui vient d'être publié par le gouvernement du Nouveau-Brunswick accorde une grande priorité stratégique au perfectionnement des compétences et au recrutement des talents. Pour ce qui est du premier pilier, « Population : renforcer notre main-d'œuvre », la mesure à prendre au chapitre de l'éducation postsecondaire consiste à « augmenter considérablement le nombre d'étudiants de niveau postsecondaire qui acquièrent une expérience de travail pertinente tout en poursuivant leurs études ». De même, le récent rapport de l'Alliance étudiante du Nouveau-Brunswick (2016) souligne parmi ses recommandations clés la nécessité d'établir un cadre d'apprentissage expérientiel. L'Alliance préconise ainsi qu'un tel cadre fournirait au moins « une occasion d'apprentissage expérientiel rémunéré à chaque étudiant de niveau postsecondaire du Nouveau-Brunswick, peu importe son champ d'études » [TRADUCTION]. La participation de l'Alliance et de la Fédération des étudiantes et étudiants du Campus universitaire de Moncton (FÉÉCUM) a beaucoup aidé au Groupe de travail à définir le terme « rémunération » pour que celui-ci comprenne une rémunération financière, un crédit universitaire, un certificat, un relevé de notes ou une reconnaissance semblable. Une telle amélioration des occasions pourrait jouer un rôle important pour augmenter le taux de rétention des diplômés, faciliter le « perfectionnement des compétences nécessaires au travail » et possiblement diminuer le « chômage et le sous-emploi des diplômés ».

L'engagement et la participation de représentants du secteur des organismes sans but lucratif (Centraide), du Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick et du Conseil économique du Nouveau-Brunswick ont également joué un rôle central dans la réflexion du Groupe de travail. Centraide du Centre du Nouveau-Brunswick et le Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick ont abordé avec les entreprises et les organismes locaux de bienfaisance et sans but lucratif la question des obstacles et des avantages de

la participation aux expériences d'apprentissage expérientiel. Ils ont aussi discuté des principaux ensembles d'aptitudes et de compétences exigés des étudiants lorsque ceux-ci commencent leur expérience au sein d'un organisme. Un sondage en ligne et deux dialogues communautaires (menés les 1^{er} et 27 octobre 2016) auprès d'une trentaine d'organismes communautaires ont permis d'obtenir de la rétroaction. L'information a ensuite été validée par deux directeurs du programme d'enseignement coopératif universitaire.

Compte tenu de la complexité et de la variété des définitions utilisées pour cerner et décrire l'apprentissage expérientiel dans la documentation spécialisée et par les organisations et les praticiens, le Groupe de travail a adopté un vaste cadre de définition pour valider et appuyer la nature unique des expériences offertes par les quatre universités participantes. En outre, tous les membres du Groupe de travail se sont entendus sur les lignes directrices suivantes relatives à l'apprentissage expérientiel :

- L'expérience se déroule hors campus avec des partenaires d'apprentissage expérientiel, notamment des entreprises et des organismes communautaires du Nouveau-Brunswick, ainsi qu'avec le gouvernement provincial;
- L'expérience a lieu dans le « milieu de travail » (au sens large);
- L'expérience est rémunérée (p. ex. par une rémunération financière, un crédit universitaire, un certificat ou un relevé de notes, etc.);
- L'expérience peut comprendre un programme d'enseignement coopératif, un programme d'internat, l'apprentissage en service communautaire, des stages pratiques et cliniques et des activités parallèles au programme (p. ex. recherche appliquée, expériences internationales, etc.), pour autant qu'ils adhèrent aux principes des pratiques exemplaires formulés par la *National Society for Experiential Education*.

Dans le cadre de notre démarche en vue de réviser, d'élaborer et d'élargir l'apprentissage expérientiel au Nouveau-Brunswick, nous devons également faciliter la participation des étudiants autochtones, des minorités visibles, des étudiants internationaux, des étudiants ayant une incapacité et d'autres groupes sous-représentés.

Le plan de mise en œuvre recommandé, l'un des principaux produits du Groupe de travail, est en fait une matrice d'activités et de structures interdépendantes qui ensemble créeront un nouveau cadre pour l'apprentissage expérientiel au Nouveau-Brunswick. Ce nouveau cadre exigera un important investissement en temps, en efforts, en financement et en coopération de la part de toutes les parties. Le Groupe de travail est résolu à assurer la réussite de cette initiative et a établi les éléments de base nécessaires pour y arriver.

Élément 1 :

Comité directeur de l'apprentissage expérientiel au Nouveau-Brunswick

Un Comité directeur de l'apprentissage expérientiel au Nouveau-Brunswick serait créé et mandaté afin de faciliter le développement et la croissance des occasions d'apprentissage expérientiel pour les étudiants du Nouveau-Brunswick. Il lui incomberait aussi de poursuivre et de développer les partenariats établis par le Groupe de travail.

Élément 2 :

Capacité de coordination des universités et collaboration accrue

Les quatre universités participent et s'investissent activement en matière d'apprentissage expérientiel à différents degrés et dans différents programmes. Les quatre établissements estiment qu'il faut tenir compte de l'accessibilité et de la durabilité lorsqu'il est question de la croissance des occasions d'apprentissage expérientiel. Les quatre reconnaissent le besoin d'une capacité et d'une infrastructure de coordination institutionnelle qui aurait plusieurs fonctions, et qui serait établie au sein de chaque établissement selon ses politiques, ses capacités et ses besoins respectifs.

Élément 3 :

Portail d'engagement des partenaires – modèle « premier arrêt »

En cherchant à accroître les possibilités pour les étudiants, les éléments de sensibilisation accrue, d'éducation, de sensibilisation et de participation des partenaires actuels et éventuels doivent être un point d'intérêt commun des universités, du gouvernement et des partenaires eux-mêmes. À l'heure actuelle, les universités collaborent avec divers partenaires qui travaillent peut-être avec une faculté ou un département particulier (p. ex. pour les stages coopératifs, les internats, les stages pratiques, etc.). Le futur comité directeur doit établir un sous-comité qui sera chargé d'explorer la possibilité d'établir un portail d'engagement qui servira de porte d'entrée pour l'apprentissage expérientiel au Nouveau-Brunswick.

Élément 4 :

Élaboration et mise en œuvre d'une plateforme d'apprentissage expérientiel

Un sous-groupe du Groupe de travail a exploré la disponibilité et la fonctionnalité de diverses plateformes logicielles utilisées pour faciliter l'apprentissage expérientiel. Plusieurs établissements utilisent déjà des plateformes pour les fonctions d'apprentissage expérientiel comme les programmes d'enseignement coopératif, et ils s'intéressent tous aux plateformes qui appuieraient le développement et la croissance

des occasions comme l'internat, l'apprentissage en service, les dossiers parallèles au programme, etc. Idéalement, les mêmes plateformes ou des plateformes compatibles seraient mises en place pour assurer l'uniformité de l'expérience, tant pour les partenaires que pour les étudiants.

Élément 5 :

Modèle de financement des étudiants

Revoir le modèle de financement des étudiants afin de mieux répondre aux défis et de surmonter les obstacles auxquels se butent les étudiants en ce qui a trait à la participation, et aborder aussi les obstacles auxquels se heurtent les partenaires. Les modèles de financement actuels comme le programme Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED) pourraient être en partie orientés vers les initiatives d'apprentissage expérientiel.

Élément 6 :

Établissement de mesures de rendement

Les investissements en apprentissage expérientiel et les développements à cet égard au Nouveau-Brunswick doivent être mesurés et évalués en regard des normes. Bien que l'apprentissage expérientiel soit très présent en ce moment dans nos universités, il est peu probable qu'une base de référence puisse être établie en regroupant toutes les activités et en les répartissant dans les catégories établies dans le présent rapport. On recommande qu'une base de référence soit élaborée à l'avenir afin d'ancrer des mesures permanentes pour l'utilisation et la réussite de l'apprentissage expérientiel et que les trois types de résultats de l'apprentissage expérientiel soient mesurés : résultats fondés sur l'activité, résultats en matière d'efficacité et résultats plus globaux en matière d'économie et de marché du travail. On recommande que les ressources de la CESPM soient utilisées dans le cadre d'une approche normalisée de collecte de données.

Élément 7 :

Établissement d'un fonds d'incitation

Un fonds doit être établi afin d'inciter la participation et les nouvelles initiatives. D'après les paramètres et le processus d'application établis par le comité directeur, ce financement serait disponible pour les établissements, les facultés et les départements qui cherchent à développer de nouvelles occasions d'apprentissage expérientiel ou à améliorer grandement les occasions actuelles. Le fonds appuierait les nouveaux partenariats en apprentissage expérientiel et motiverait les partenaires communautaires et les employeurs à participer.

Élément 8 :

Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie de communication et de marketing

Nous devons mettre à profit le soutien et les ressources actuelles en communication et en marketing des universités et élaborer une stratégie de communication et de marketing pour le travail à venir du Comité directeur et de ses partenaires. À mesure que le plan global se dessine, il sera essentiel de communiquer les activités et les réussites du plan aux partenaires internes et externes, ainsi qu'au public du Nouveau-Brunswick afin de mettre en lumière l'apprentissage expérientiel. Il faudra également faire de la promotion des occasions auprès des étudiants et des partenaires afin de les sensibiliser aux avantages de l'apprentissage expérientiel.

Appel à l'action :

Le travail du Groupe de travail sur l'apprentissage expérientiel s'est avéré enrichissant, stimulant mais aussi porteur d'espoir. Il est essentiel de ne pas laisser retomber l'élan en cette période importante. Comme le gouvernement du Nouveau-Brunswick constitue un joueur essentiel dans le plan de mise en œuvre, il prêcherait par l'exemple en annonçant son engagement à l'égard des occasions d'apprentissage expérientiel dans tous les ministères, organismes et sociétés de la Couronne. En adoptant rapidement le principe de l'apprentissage expérientiel et en en faisant la promotion, le gouvernement du Nouveau-Brunswick démontrerait à ses citoyens et à ceux du pays tout entier son engagement à l'égard du développement des jeunes et du perfectionnement des talents. Les partenaires communautaires et les employeurs doivent également jouer un rôle actif, non seulement en participant, mais également en stimulant les initiatives et l'investissement dans les talents d'aujourd'hui et de demain. Ce n'est qu'ensemble que nous pourrons réussir à faire du Nouveau-Brunswick une plaque tournante de l'apprentissage expérientiel.

- Novembre 2016