

L'apprentissage en milieu de travail



Le rôle des collèges et instituts canadiens face aux défis canadiens en matière des compétences professionnels et techniques

À l'intérieur :

ACCC INTERNATIONAL

Vol. 7, N° 2, 2002 ISSN 1192-1846



L'éducation au service du développement durable



À l'intérieur :

Commentaires	3
Industrie et collèges communautaires : Un partenariat important pour le perfectionnement des compétences au Canada	4
TOWES [Test of Workplace Essential Skills]	6
De la formation en milieu de travail efficace!	7
Ce n'est pas si sorcier - Mais on a quand-même besoin de magiciens	8
Partenariat entre GM et le Niagara College : une évolution de la formation à l'apprentissage	10
L'intégration de la recherche appliquée au milieu de travail par la formation et l'apprentissage : Deux exemples	11
Activités	12
Ressources	14
Va-et-vient	15

*Photo page couverture : avec la permission de SkillPlan BC et
du Bow Valley College

VOLUME 7 NUMÉRO 1

COLLÈGE CANADA, publié chaque année par
l'Association des collèges communautaires du
Canada (ACCC), se trouve sur le réseau Internet
à l'adresse www.accc.ca.

**Présidente du Conseil
d'administration :**
Donna Allan

Directeur général :
Gerald Brown

Rédactrice en chef :
Lorna Malcolmson

Édition française :
Debby Wilson

Adjointe à la rédaction :
Judy Barbeau

Traduction :
La Boîte à mots
Yvon Lepage

Distribution :
TTS Distributing

Impression :
Grenville Management and Printing Ltd.

COLLÈGE CANADA, le bulletin d'information
officiel de l'ACCC, est distribué gratuitement aux
établissements membres de l'ACCC. Son objectif
est d'informer les collèges et instituts, ainsi que
leurs partenaires, des activités de l'association
et de leur fournir un véhicule d'échange
d'information à l'échelle nationale. Le personnel
des établissements membres de l'ACCC est
invité à transmettre à la rédactrice leurs actualités
et communiqués de presse. Les informations
publiées dans ce bulletin peuvent être reproduites
sans autorisation à condition d'en mentionner la
source.

Adresse :
Collège Canada
Association des collèges communautaires du
Canada
1223, rue Michael nord, bureau 200
Ottawa (Ontario)
K1J 7T2

Téléphone : (613) 746-2222, poste 3123
Télécopieur : (613) 746-6721
Courriel : lmalcolmson@accc.ca

L'ACCC est une société sans capital-actions
conformément à la législation canadienne.



L'apprentissage en milieu de travail au service du savoir et de l'innovation

Que font les Canadiennes et les Canadiens qui souhaitent améliorer leurs connaissances, réviser leur plan de carrière ou acquérir les compétences technologiques désormais exigées par les employeurs? À l'évidence, ils s'inscrivent en grand nombre à un collège ou à un institut local pour y suivre des cours à temps partiel. Quand les employeurs reconnaissent les vertus du perfectionnement des compétences en milieu de travail, ils demandent le plus souvent à leur collège ou institut local de concevoir et d'offrir des programmes sur mesure d'apprentissage en milieu de travail. Sur place, leurs employés acquièrent des compétences et des connaissances propres à leur milieu de travail et applicables sur-le-champ. L'employeur y trouve son compte, et l'employé aussi : c'est du « gagnant-gagnant ».

Les collèges sont les plus importants prestataires de programmes avancés de formation et d'éducation permanentes au Canada. Ils sont présents dans plus de 900 collectivités partout au pays, et quelque 2,5 millions d'étudiants y suivent des cours à plein temps ou à temps partiel. Ils forment un réseau national de premier ordre avec pour mandat d'aider le gouvernement, l'industrie et les travailleurs dans l'élaboration et le déploiement d'une stratégie nationale de développement des ressources humaines. Une stratégie qui donne à la population – les travailleurs comme les chômeurs – un accès à l'éducation toute sa vie durant.

En 2002, le gouvernement fédéral a dévoilé son ambitieuse Stratégie d'innovation dans deux documents intitulés *Le savoir, clé de notre avenir* et *Atteindre l'excellence*. On y apprend que la stratégie vise à renforcer le savoir, les compétences et les capacités des Canadiennes et des Canadiens d'un océan à l'autre, depuis les grands centres urbains jusqu'aux collectivités les plus éloignées. Pour que le Canada soit à la hauteur d'une économie de plus en plus axée sur le savoir, on stimulera le développement communautaire et l'innovation. Ici, l'apprentissage et la formation en milieu de travail seront des outils de choix pour rejoindre la population.

Parce qu'ils sont présents dans plus de 900 collectivités partout au Canada, les collèges et les instituts sont bien placés pour appuyer la Stratégie d'innovation. Ils apportent des solutions souples aux besoins d'apprentissage du milieu et collaborent avec les employeurs, les citoyens et des services gouvernementaux locaux et régionaux. Souvent, ce sont eux qui stimulent les rapports entre l'industrie et le milieu de l'éducation, car ils savent que la prospérité et le développement économique de la collectivité passent par la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et prête à l'emploi.

Ce numéro de *Collège Canada* s'intéresse donc au rôle des collèges et des instituts dans la formation et l'apprentissage au travail. Depuis l'apprentissage virtuel à l'évaluation des compétences de base en passant par le point de vue de l'industrie, la recherche appliquée et le transfert technologique, ce numéro fera ressortir le rôle unique et essentiel de nos collèges et instituts pour l'avenir du pays. ■

Gerry Brown
Directeur général, ACCC

Industrie et collèges communautaires : perfectionnement

par l'honorable Perrin Beatty

Depuis quelques années, au Canada, la pénurie des compétences ressurgit constamment comme principale difficulté à laquelle se heurte le secteur vital de l'industrie manufacturière.

Bien souvent, la crainte de manquer de main-d'œuvre compétente préoccupe davantage les manufacturiers que les autres craintes d'innovation, que les changements climatiques (même si la signature possible du Protocole de Kyoto et les coûts qu'elle entraînerait constitue une grande menace), que la libéralisation du commerce ou même que les taxes et les impôts. Ils savent que des travailleurs et travailleuses qualifiés sont le principal atout des entreprises canadiennes.

Face à la croissance de la concurrence internationale, nos manufacturiers sont constamment pressés d'innover et d'accroître leur productivité. Pour réussir, ils doivent compter sur les compétences, la souplesse et l'ingénierie de leur personnel. L'innovation consiste autant à renforcer les compétences et accroître les connaissances de la main-d'œuvre industrielle du Canada qu'à développer et à commercialiser de nouveaux produits, de nouveaux procédés ou de nouvelles technologies. Bref, une entreprise ne peut innover si ses employés en sont incapables. Toutefois, une pénurie de travailleurs compétents – résultat de la croissance démographique et, malheureusement, de la répugnance des jeunes à choisir un métier dans le secteur manufacturier – limite la croissance des manufacturiers canadiens

et même, dans certains cas, en menace la survie.

En plus d'avoir constamment besoin de compétences techniques, les manufacturiers sont de plus en plus à la recherche de personnel ayant des compétences générales, par exemple la capacité de résoudre des problèmes et de travailler en équipe, la facilité de communiquer, savoir lire, avoir des notions de calcul. Les manufacturiers ont de plus en plus

Les manufacturiers se tournent vers les collèges communautaires du Canada qui, de par leurs liens avec le secteur industriel, l'importance qu'ils accordent à la formation adaptée au marché du travail, leur attitude avant-gardiste et leur capacité de réagir rapidement au changement, sont des partenaires de choix pour résoudre les difficultés liées au perfectionnement des compétences.

souvent besoin de gens qui possèdent un mélange de compétences pour pouvoir s'adapter rapidement aux nouvelles demandes.

La concurrence n'étant plus ce qu'elle était, et en raison des bouleversements qui ont fait augmenter la valeur de telles compétences dans le secteur manufacturier, les entreprises ont peine à maintenir les compétences de tous leurs employés. Les compétences en gestion et en

direction dans le secteur manufacturier – qui se raréfient elles aussi – sont donc plus importantes que jamais. Même les manufacturiers qui disposent aujourd'hui de toute la main-d'œuvre compétente souhaitée ne peuvent aucunement tenir pour acquis que cette main-d'œuvre répondra aux besoins de demain. Ils doivent constamment assurer le perfectionnement de leurs employés s'ils veulent demeurer concurrentiels, et ils devraient faire encore davantage s'ils souhaitent dépasser la concurrence.

Malgré la rareté des ressources, qui touche particulièrement les petites et moyennes entreprises, les manufacturiers canadiens font des efforts considérables pour trouver des solutions aux besoins de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre au XXI^e siècle. Comme en font foi les éditions successives de notre sondage annuel sur la gestion et notre série pancanadienne de consultations sur les compétences menée par les Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC) auprès de nos membres cet été, les manufacturiers canadiens sont déterminés à poursuivre leur investissement et leurs engagements dans ce dossier critique. Mais les manufacturiers n'y arriveront pas seuls. Ils se tournent vers les collèges communautaires du Canada qui, de par leurs liens avec le secteur industriel, l'importance qu'ils accordent à la formation adaptée au marché du travail, leur attitude avant-gardiste et leur capacité de réagir rapidement au changement, sont des partenaires de

Un partenariat important pour le des compétences

choix pour résoudre les difficultés liées au perfectionnement des compétences.

En travaillant ensemble, nous devons renforcer les liens entre les programmes d'enseignement et de formation offerts par les collèges et les instituts, et les besoins de l'industrie. Ces programmes doivent être axés principalement sur l'expérience pratique et viser à répondre aux demandes réelles de nouvelles compétences techniques et en gestion d'entreprise, ainsi que de compétences de base.

Il faut aussi concevoir des programmes de formation personnalisés pour répondre aux besoins individuels. Les entreprises de nombreux sous-secteurs manufacturiers dépendent souvent de leurs travailleurs pour effectuer des tâches extrêmement spécialisées pour lesquelles aucune formation n'existe encore. Certaines doivent former leur personnel elles-mêmes puisque les programmes offerts ne répondent pas à leurs besoins précis. Entre autres mesures, les centres d'excellence établis au sein de collèges et d'instituts, ou en collaboration entre plusieurs établissements, pourraient permettre d'offrir des programmes qui répondent aux besoins particuliers de plusieurs secteurs.

Dernier point, et peut-être le plus important : il faut accroître la souplesse de ces programmes de manière à pouvoir mieux adapter la formation aux exigences pointues des entreprises et tenir compte des contraintes temporelles liées à la

formation professionnelle.

Remarquons toutefois que la formation en milieu de travail gagne rapidement en popularité comme solution de rechange efficace et pratique à la formation conventionnelle ou aux séminaires donnés hors des lieux de travail, et que la formation assistée par ordinateur offre des possibilités très intéressantes à cet égard. Parmi les nombreux avantages des programmes de formation personnalisés en milieu de travail élaborés en partenariat par les collèges communautaires et l'industrie, mentionnons : la souplesse qu'ils offrent aux employeurs et aux employés; leur capacité de lier la théorie à la pratique; le transfert immédiat sur les lieux de travail des nouvelles compétences et connaissances; la reconnaissance de l'expérience de travail préalable; la réduction du temps consacré à la formation, de l'absentéisme et des frais de déplacement. Ces avantages sont particulièrement importants pour les PME, qui doivent calculer soigneusement leurs dépenses de formation en fonction de besoins clairement définis et pour atteindre des objectifs précis.

Au Canada, les exemples de collaboration, surtout locale, entre l'industrie et les collèges communautaires sont déjà nombreux. Maintenant, il faut étendre la formule des partenariats à l'échelle nationale. Heureusement, des assises solides sont déjà en place : tout comme les MEC, l'Association des collèges communautaires du Canada reconnaît que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est

un problème national d'envergure qui nécessite des solutions nationales.

Comme le gouvernement fédéral cherche à élaborer et à mettre en place une stratégie d'innovation nationale, il doit aussi collaborer avec l'industrie et les collèges communautaires, représentés par nos associations respectives, à définir les compétences requises au point de vue économique et à trouver des solutions adéquates. Les MEC savent quelles compétences manquent au secteur manufacturier en ce moment et lesquelles manqueront plus tard; ils peuvent en outre cerner les besoins précis. Les collèges communautaires, eux, sont à même de déterminer lesquels de ces besoins peuvent être comblés par l'enseignement et la formation, par des programmes conventionnels ou en milieu de travail.

J'ai bon espoir qu'ensemble, nous réussirons à assurer le perfectionnement des compétences au Canada. ■

Perrin Beatty est président-directeur général des Manufacturiers et Exportateurs du Canada, dont les membres sont responsables de 75 pour cent de la production manufacturière du Canada et de 90 pour cent de ses exportations. Les MEC ont un bureau national à Ottawa, des bureaux administratifs à Mississauga (Ontario) et des divisions actives dans toutes les provinces.

Un partenariat entre un collège de l'Alberta et un organisme à but non lucratif de Colombie-Britannique aide grandement les entreprises canadiennes à accroître leurs profits et leur productivité.

De nombreuses entreprises ont compris que leur plus grand atout était leur personnel. Avec des employés bien formés, elles peuvent augmenter leur marge de profit et réduire le nombre d'erreurs, de blessures, d'arrêts de travail et de demandes d'indemnisation pour accidents de travail, pourvu que les employés aient les bonnes compétences. Grâce au *Test of Workplace Essential Skills* (TOWES), il est possible de comparer les compétences d'une personne aux exigences d'un métier particulier et de cerner les domaines de compétences et les points à améliorer.

« *Les compétences essentielles sont celles qui permettent à toute autre formation de "coller"*, affirme Conrad Murphy, dirigeant du service de développement commercial au Bow Valley College de Calgary. *Les travailleurs doivent d'abord avoir les compétences de base nécessaires en lecture et en calcul pour pouvoir comprendre une formation de niveau supérieur et retenir ce qu'ils apprennent* », précise-t-il.

Le Bow Valley College se spécialise en éducation permanente depuis plus de 35 ans à Calgary et dans d'autres campus du Sud de l'Alberta. Le collège met particulièrement l'accent sur la formation pratique adaptée au milieu de travail et sur la formation et le perfectionnement du personnel de première ligne. En partenariat avec SkillPlan BC et le BC Construction Industry Skills Improvement Council, le collège a conçu le TOWES, qui est en fait un ensemble de tests reconnus à l'échelle nationale et constituant un instrument de mesure des compétences essentielles pour un travail donné. L'élaboration du TOWES a été financée par le Secrétariat national à l'alphabétisation du Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

Le TOWES permet aux employeurs d'évaluer la capacité de leurs employés en lecture, en utilisation de documentation et en calcul. On a constaté que ces trois aspects primordiaux sont liés de près à la réussite d'un travail. « *Un manque de compétences essentielles peut être caché et nuire à une entreprise*, ajoute M. Murphy. *Les employés de première ligne qui ont de la difficulté à absorber ou à comprendre la formation nécessaire à l'apprentissage d'un nouveau procédé ou d'une nouvelle technologie ont parfois des compétences essentielles insuffisantes, ce qui peut nuire aux activités vitales d'une entreprise, y compris à la santé et à la sécurité, entraîner des baisses de la qualité de production et entraver la communication.* »

En faisant passer le TOWES aux employés potentiels, les employeurs peuvent fixer des exigences raisonnables et valables pour les postes de débutants au sein de leur entreprise. Jusqu'à maintenant, bon nombre d'employeurs se fiaient au nombre d'années d'études ou à d'autres critères pour juger de la capacité d'une personne à faire un travail. Ces critères peuvent être injustes envers d'autres personnes qualifiées, par exemple celles qui sont nées à l'étranger qui possèdent les compétences néces-

TOWES

[Test of Workplace Essential Skills]

par Conrad Murphy,
dirigeant du service de
développement commercial,
Bow Valley College et
Michael Herzog,
gestionnaire de comptes
nationaux, Bow Valley
College

saires, mais dont la formation ou les études ne sont pas reconnues au Canada. Grâce au TOWES, les employeurs sont à même d'évaluer avec précision tous les candidats et de trouver la personne qui convient le mieux au poste à pourvoir.

Les résultats du test sont basés sur les standards de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes et sont constants d'une personne et d'un milieu de travail à l'autre. Le TOWES a été soumis à des protocoles et à des tests de validation rigoureux, sous la direction des professeurs Irwin Kirsh et Kentaro Yamamoto des Educational Testing Services à Princeton, au New Jersey. Le TOWES a aussi été mis à l'épreuve à maintes reprises en situation réelle, à la fois dans le cadre de projets commerciaux et pilotes. Entre autres clients commerciaux, mentionnons BHP

Diamonds (mine Ekati – Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest), le Keyano College et Suncor, à Fort McMurray. Au nombre des partenaires de projets pilotes, on compte la Saskatchewan Wheat Pool, l'Association des employeurs de Halifax (avec le gouvernement de la Nouvelle-Écosse) et le gouvernement de l'Alberta.

Une nouvelle version du TOWES est en cours d'élaboration. Elle servira de « billet » d'employabilité : à l'instar du passeport requis pour les déplacements à l'étranger, le titre de compétences TOWES servira de preuve de compétence à toute personne qui veut faire une demande d'emploi auprès d'un employeur participant. On pourra se procurer le titre de compétences TOWES de trois façons :

- dans des centres publics, le plus souvent situés dans des collèges communautaires un peu partout au Canada, les personnes intéressées pourront passer le test et s'inscrire, s'il y a lieu, à des programmes leur permettant d'améliorer leur résultat;
- dans le cadre de programmes d'organismes qui offrent des programmes de préparation à l'emploi aux chômeurs, le TOWES sera intégré à la formation, de sorte qu'à la fin du programme, les diplômés auront à la fois un certificat et un titre de compétences TOWES;
- le TOWES et le programme qui l'accompagne seront intégrés aux systèmes scolaires du Canada (primaire et secondaire), de sorte que les étudiants auront un titre de compétences TOWES en poche à la fin de leurs études.

DRHC et le Conference Board du Canada sont deux des nombreux organismes réputés qui pointent du doigt le perfectionnement des compétences essentielles comme l'un des principaux remèdes aux problèmes des entreprises et de l'économie canadiennes. Dans le cadre de sa stratégie nationale de perfectionnement des compétences, DRHC met l'accent sur les compétences essentielles pour aider le Canada à être concurrentiel. En rendant le TOWES accessible aux employeurs, aux établissements d'enseignement et aux gouvernements, le Bow Valley College et SkillPlan BC aident les entreprises canadiennes à trouver la main-d'oeuvre dont elles ont besoin pour assurer leur prospérité. ■

Pour de plus amples renseignements sur TOWES, communiquez avec Conrad Murphy au tél. : (403) 297-4929 ou Michael Herzog au tél. : (403) 297-3822, ou visitez le site www.towes.com.

De la formation en milieu de travail efficace!

par **Donna Allan**
Présidente, Lethbridge Community College
Présidente, Conseil d'administration de l'ACCC

Un collège qui veut vraiment faire partie de sa collectivité doit être en rapport constant avec les employeurs de la région et travailler de près avec eux pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre. Une bonne communication entre les collèges et la collectivité est un gage de vitalité économique et de visibilité.

Petite collectivité rurale du sud de l'Alberta, Lethbridge offre à la fois des occasions uniques et présente des difficultés particulières pour les commerces et le secteur industriel. Les programmes de formation qui fonctionnent bien dans les grands centres ne conviennent pas toujours à Lethbridge. Une initiative qui connaît un franc succès dans le secteur de la restauration est une version souple et adaptée du programme conventionnel d'apprenti cuisinier. Au lieu de demander aux apprentis de quitter le travail pour suivre une formation de huit semaines, le Collège a créé, grâce à un partenariat avec le secteur privé, un programme unique d'apprentissage hebdomadaire. Les apprentis n'ont plus besoin de s'absenter de leur travail, de compter sur l'assurance-chômage ni de se rendre à Calgary pour suivre le cours; ils peuvent rester au travail, sans quitter la maison, et suivre leur cours au Lethbridge Community College à raison d'un jour par semaine pendant 40 semaines. En bout de ligne, les apprentis ne mettent pas plus longtemps à terminer leur formation que s'ils avaient suivi une série de modules.

Les employeurs sont extrêmement satisfaits de ce programme puisqu'auparavant, les apprentis qui devaient s'absenter pour se perfectionner se trouvaient souvent un autre emploi à Calgary, ce qui créait un manque à gagner à Lethbridge. De plus, comme certains apprentis qui avaient de jeunes enfants n'aimaient pas s'éloigner de leur famille pendant une longue période pour suivre des cours, les employeurs n'arrivaient pas à obtenir le niveau de perfectionnement voulu chez leurs employés. Les entreprises locales jouissent maintenant d'une main-d'œuvre qualifiée, et les nouveaux apprentis sont heureux de pouvoir travailler tout en apprenant et en gagnant leur vie.

Autre innovation intéressante : un projet mené de concert par l'association de développement économique et la chambre de commerce de Lethbridge. Située à proximité de deux des principales réserves du Canada, Lethbridge (et les zones rurales environnantes) a une population composée d'un grand nombre d'Autochtones. En outre, on reconnaît généralement que le Canada fera face à des problèmes économiques et sociaux si les nouveaux travailleurs n'entrent pas sur le marché du travail au même rythme que n'en sortent les *baby-boomers*. Or, les Autochtones forment un groupe sous-employé dont le potentiel est largement inexploité.

Les Autochtones ont toutefois du mal à se trouver des emplois en dehors des réserves. Le Lethbridge Community College a embauché un conseiller en emploi qui travaille auprès des étudiants autochtones et des employeurs locaux afin de créer des stages où les étudiants pourront acquérir de l'expérience et faire valoir leurs compétences auprès d'éventuels employeurs. Le collège collabore aussi avec le Native Human Resources Sector Council à la conception d'ateliers d'une journée destinés expliquer aux employeurs quels sont les avantages économiques d'embaucher des diplômés autochtones compétents.

Entre autres initiatives rurales en développement, mentionnons un projet qui touche une petite ville d'une zone rurale desservie par le collège. La chambre de commerce de cette ville, le gouvernement municipal et les autorités scolaires ont invité le personnel du service de formation adaptée à l'entreprise à diriger un projet collectif de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre locale. Ce projet de développement économique tient compte de l'économie de la ville, qui repose à la fois sur la transformation alimentaire, les ressources énergétiques, la construction et les services agricoles. Pour s'assurer que les travailleurs locaux pourront profiter des possibilités d'avancement qui s'offriront à eux, et ainsi assurer l'avenir de ses entreprises et ses résidents, la ville aimerait devenir un centre de formation (à ne pas confondre avec « campus satellite »). Les employeurs offriront des programmes de jumelage et de travail, et les entreprises locales fourniront le matériel, des lieux de travail et de la formation. Des locaux inoccupés de l'école de la ville accueilleront des réunions et des ateliers de travail, et le collège coordonnera l'organisation et la formation comme telle.

Grâce à la bonne communication qui s'est établie entre le collège et la collectivité, il a été possible de faire en sorte que la formation soit véritablement gérée localement, qu'elle soit viable et visible, et qu'elle réponde aux besoins locaux de perfectionnement de la main-d'œuvre.

Le Lethbridge Community College souhaite devenir un chef de file de la formation de la main-d'œuvre. Pour atteindre cet objectif, il demeurera en contact étroit avec les employeurs et prendra une orientation qui aidera ses apprenants à poursuivre leur apprentissage toute leur vie durant. ■

Ce n'est pas si sorcier -

Mais on a quand même besoin de magiciens

par Michael Kidney, Chef de département, et Sue Boutlier, Conceptrice, technologies d'apprentissage, Campus Virtuel, Nova Scotia Community College

On emploie l'expression « ce n'est pas si sorcier » dans mille et une situations pour parler de quelque chose de simple, qui ne demande pas de connaissances particulièrement techniques. À l'ère de l'économie du savoir, nous sommes submergés d'information. De plus en plus, ce ne sont pas les connaissances comme telles qui posent problème, mais le transfert de ces connaissances en pratique. Nous manquons de plus en plus de compétences et, par le fait même, de main-d'oeuvre compétente. Il n'est peut-être pas très sorcier d'accomplir certaines tâches, mais il est de plus en plus difficile de trouver

des gens (ou même des magiciens) qui sont capables de les accomplir.

Le Nova Scotia Community College (NSCC) est un de ces endroits où l'on peut acquérir des compétences pratiques. Sur la scène des collèges canadiens, le NSCC est un nouveau venu. Il consiste en un réseau provincial de campus ayant une mission proactive commune : *Améliorer l'économie et la qualité de vie en Nouvelle-Écosse par l'éducation et l'innovation*. Dans l'esprit de cet énoncé de mission, le Collège ne se limite pas aux frontières physiques de ses campus : il offre un grand nombre de programmes sur mesure et a établi de nombreux partenariats avec le secteur privé. Le Collège a de plus étendu sa portée en s'engageant à offrir une vaste gamme de services continus, notamment grâce à un volet de formation à distance, NSCC Online Learning.

NSCC Online Learning est issu, à l'origine, d'un partenariat entre le ministère de l'Éducation et de la Culture de Nouvelle-Écosse, le NSCC et Développement des ressources humaines Canada. Le projet a été mis de l'avant par la division de la Formation et de l'Apprentissage du ministère de

l'Éducation et de la Culture en guise de réponse directe à des commentaires du secteur industriel sur les changements qu'il fallait apporter à la formation et à l'apprentissage en milieu de travail. Selon les entreprises, il était temps de modifier la structure des programmes d'apprentissage. À ce moment-là, on avait recours à des stages d'études en cours de travail, qui obligeaient les travailleurs et travailleuses à se déplacer vers les grands centres pour suivre des cours. Les conséquences étaient nombreuses : les apprentis devaient s'éloigner de la maison pendant de longues périodes, ce qui posait des contraintes sociales et financières; les employeurs, eux, devaient se passer de leurs employés, ce qui avait des répercussions sur toutes les activités de leur entreprise. En outre, tant du côté de la division de la Formation et de l'Apprentissage que des établissements offrant la formation, on trouvait que les méthodes en place ne permettaient pas d'intégrer efficacement les travailleurs et travailleuses qualifiés au marché du travail, ni, évidemment, de remédier à la pénurie de main-d'oeuvre compétente. Au contraire, ce système



Des étudiants et un enseignant ont hâte de commencer le programme de génie en énergie offert au Brooklyn Energy Centre, une centrale de cogénération alimentée avec des déchets de bois qui fournit de l'électricité à la Nova Scotia Power Inc. et de l'énergie sous forme de vapeur à la Bowater Mersey Paper Company.

produisait une spirale inversée dans toutes les entreprises touchées par le manque de compétences. Une entreprise qui a besoin de travailleurs qualifiés envoie un apprenti suivre une formation; il manque donc une personne de plus au travail, qui est difficile de remplacer à court terme. La solution : garder l'apprenti au travail et amener la formation jusqu'à lui à l'aide de méthodes qui franchissent les barrières spatiales et temporelles. Le projet était fondé sur quelques valeurs de base qui, à ce jour, ont guidé la création et le développement des programmes de formation à distance au NSCC.

On constate les résultats de cette initiative par l'éventail d'options de formation offertes au NSCC. Le NSCC offre toute une gamme de programmes d'apprentissage en recourant à ce modèle de formation innovateur : technique d'entretien automobile, cuisine professionnelle, électricité industrielle, électricité de construction, montage d'installations au gaz, mécanique de chaufferie (4^e, 3^e, 2^e classe) et conduite d'installation de réfrigération. Les programmes sont presque au point dans d'autres domaines, dont la plomberie, la menuiserie, la conduite de machines-outils et la mécanique de brûleurs au mazout. Plus de 800 apprentis ont

«Cela représente une économie de coûts pour l'employeur et l'employé. L'employeur n'a pas besoin de remplacer l'employé pendant que celui-ci est en formation, et l'apprenti n'a pas à assumer un lourd fardeau financier, parce qu'il n'a pas de frais de déplacement, d'hébergement et de repas.» (Un employé de la Brooklyn Energy)

profité de la formation à distance et ont suivi plusieurs cours. En plus de servir les apprentis, NSCC Online Learning dessert environ 1 000 étudiants et étudiantes par année, auxquels elle offre des programmes de commerce,

de sciences infirmières et de bibliothéconomie. Ces personnes suivent leurs cours à la maison, au travail, à l'un des campus du NSCC, dans les bibliothèques publiques et dans des C@P, bref, n'importe où se trouve un ordinateur branché à Internet. Le taux de réussite est comparable à celui des classes conventionnelles, et cette année, la personne qui a obtenu la plus haute note à l'examen inter-provincial d'électricité en Nouvelle-Écosse avait suivi plus de la moitié de ses cours par Internet.

«J'aimerais poursuivre mon apprentissage de cette façon, car je pourrais commencer immédiatement sans avoir à attendre le moment de l'année où le cours est offert à l'école. Je ne manquerai pas non plus de temps au travail.» (Une apprentie électricienne dans le secteur industriel)

Il est important de mentionner que ces cours donnés par Internet représentent une partie seulement du modèle élargi de formation conçu par le NSCC. Ce modèle comprend aussi des cours conventionnels, ainsi qu'un nombre croissant de programmes hybrides, faisant appel aux deux modes d'enseignement. Mais pourquoi offrir tant de possibilités différentes? Simplement pour accroître l'accessibilité à la formation. Plusieurs de nos étudiants inscrits à des cours par Internet n'auraient jamais pu suivre une formation si on ne leur avait pas donné cet accès, rendu possible par notre modèle élargi.

On entend parfois que « quiconque n'est pas à la fine pointe prend trop de place ». À l'ère de l'économie du savoir, où tout change très rapidement, il serait plus juste de dire que « quiconque est à la fine pointe doit se surveiller pour ne pas se faire dépasser »! Dernièrement, la montée et la chute de nombreuses entreprises privées de formation du domaine « point-com » ont rappelé à tous que la formation n'est justement pas une affaire de « point-com ». Pour

répondre au besoin de main-d'oeuvre qualifiée, il faut former des gens, et bien les former. Personne ne veut d'une formation impersonnelle qui n'est qu'un ramassis de méthodes « high tech » se rapprochant davantage du divertissement. Les méthodes d'apprentissage doivent plutôt respecter l'apprenant, être simples et faire appel au gros bon sens. De même, quand on conçoit de telles méthodes, il faut tenir compte de l'accessibilité de la formation. C'est dire qu'il faut utiliser le plus bas dénominateur technique commun pour que les exigences matérielles et de bande passante nécessaires à la formation soient minimales. Bref, quand il est question de formation à distance, « si ça ne se rend pas chez les gens, ça ne donne rien du tout! »

En raison de la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée qui guette le Canada, il est de plus en plus clair qu'il est impossible de former des travailleurs et des travailleuses assez rapidement pour remplacer ceux qui s'en vont. La formation par Internet et des programmes d'enseignement et de formation de toutes sortes sont des moyens idéaux de s'attaquer vigoureusement au problème de rareté des compétences en ce début de millénaire. Ils offrent la souplesse et l'accessibilité nécessaires à la formation de travailleurs et de travailleuses ultra compétents qui bénéficieront, sans délai, d'une formation par Internet qu'ils pourront suivre dans leur milieu de travail. Et les avantages ne sont pas uniquement pour les travailleurs, car en privilégiant ce type de formation, on contribuera à soulager n'importe quelle pénurie de compétences. En fin de compte, peut-être arriverons-nous à trouver tous les « magiciens » dont nous avons besoin... ■

Partenariat entre GM et le Niagara College : une évolution de la formation à l'apprentissage

par Bea Clark

Directrice, Nouvelles occasions –
Emploi et formation
Niagara College

Il y a sept ans, le Niagara College et General Motors du Canada (GM), de St. Catharines, ont décidé de renouveler et d'améliorer leur relation de longue date en formation en visant les grands objectifs suivants :

- favoriser la création d'initiatives d'apprentissage symbiotiques;
- procurer à la main-d'œuvre des compétences pointues et polyvalentes en fabrication;
- favoriser les compétences internes en gestion d'entreprise;
- accroître la pertinence et améliorer le transfert et l'application de nouvelles compétences et connaissances;
- rehausser la qualité, l'efficacité et l'accessibilité de l'enseignement et de la formation;
- procurer aux fabricants locaux des avantages concurrentiels.

Pour atteindre ces objectifs, il a fallu opérer un changement d'orientation radical, soit de la *formation à l'apprentissage*, qui a eu de grandes répercussions tant sur les formateurs que sur les apprenants. D'une part, les formateurs ne *contrôlaient* plus le processus d'apprentissage, ils le *facilitaient*. D'autre part, les apprenants ne jouaient plus un rôle passif de récepteurs d'information, mais un rôle actif assorti de nombreuses responsabilités quant à leur apprentissage, allant de l'exposition initiale du problème à la

conception et à la livraison du contenu et de la méthodologie, jusqu'à l'évaluation.

Cette réorientation, de la formation en milieu de travail à l'apprentissage en milieu de travail, a aussi créé un partenariat plus dynamique et polyvalent entre GM et le Niagara College. Grâce à une Division de l'apprentissage sur place où travaillent des employés du collège, la gamme des services offerts s'est élargie : élaboration et mise en œuvre de plans de formation individuels et organisationnels; conception et entretien d'un système d'information commun sur la formation; évaluation des besoins individuels et organisationnels, orientation professionnelle personnalisée, etc. Entre autres services offerts à GM, mentionnons la coordination et l'animation de cours en salle et en milieu de travail; l'élaboration d'aides au travail et de programmes de formation, et l'animation de formations appliquées à l'intention des étudiants, des enseignants et du personnel.

En 1999, le partenariat GM-Niagara avait déjà produit des résultats remarquables :

- Nouveau record d'accélération de GM, et possiblement de l'industrie mondiale, réalisé grâce à la production accélérée du nouveau moteur *GEN III*
- Améliorations relatives à la sécurité, à la qualité, à la réceptivité et au coût à l'usine de moteurs
- Création d'un Centre de

ressources éducatives de techniques industrielles de pointe ouvert aux petits fabricants régionaux

- Moyenne annuelle dépassant 1 050 activités de formation auxquelles ont participé 8 023 personnes, pour un total de 62 980 heures de formation
- Plus de 500 plans de formation individuels élaborés pour de la formation générale, particulière à GM ou d'équipementiers

Ces réalisations sont particulièrement remarquables en ce sens que le procédé industriel de fine pointe mis en place pour la production du moteur *GEN III*, construit seulement six mois avant son lancement, n'avait rien à voir avec la technologie de production qu'utilisaient auparavant les employés de l'usine de GM à St. Catharines. Le lancement le plus énergique de l'histoire de General Motors a été rendu possible grâce au personnel qualifié et dévoué de l'usine de moteurs de St. Catharines ainsi qu'aux partenariats solides établis entre la collectivité et l'entreprise et aux connaissances acquises par toutes les parties. À l'aide d'un vaste programme d'apprentissage, donné par le Niagara College, financé par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et exécuté par des membres de la section locale 199 des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA), les employés de l'usine de moteurs font maintenant tourner une usine de fabrication automatisée dernier cri qui produit les

moteurs destinés aux modèles populaires de camionnettes pleine grandeur et de véhicules utilitaires sport de GM. En plus de placer l'usine dans une position stratégique pour attirer de nouveaux contrats, le processus qui a mené à ces réalisations a permis aux employés d'acquérir des compétences poussées de fabrication et d'employabilité très en demande et facilement transférables.

Les étudiants du programme coopératif, les consultants et les enseignants du Niagara College ont joué un rôle déterminant dans le

« lancement record » en favorisant une culture organisationnelle propre à un apprentissage stimulant, créatif et dynamique. Dix étudiants de trois programmes d'enseignement coopératif ont acquis de l'expérience pertinente et tiré de grandes leçons de leur emploi auprès d'un des premiers constructeurs d'automobiles mondiaux. Quatre enseignants du collège ont fourni de l'expertise technique et de la formation sur place; perfectionné leurs connaissances et compétences de par leur participation aux projets *GEN III* et *Agile*; incorporé des leçons pertinentes

aux cours qu'ils donnent au collège et renforcé l'engagement des fabricants de la région envers le Centre de fabrication intégrée du Niagara College. Enfin, 16 consultants et employés de soutien du collège, qui travaillent chez GM depuis les sept dernières années, ont adapté et perfectionné leurs compétences en formation et en perfectionnement personnel au rythme de la transformation de l'usine, qui est passée d'un lieu de production de masse conventionnel à une usine équipée de systèmes beaucoup plus souples, performants et polyvalents.

L'intégration de la recherche appliquée au milieu de travail par la formation et l'apprentissage - Deux exemples

par Chantale Perreault

Directrice, Recherche et développement
Centre de développement des composites du Québec
Cégep de Saint-Jérôme

Les matériaux composites, souvent appelés plastiques renforcés, servent à améliorer le rendement, la durabilité et le rapport qualité-prix de produits fabriqués. Le secteur des matériaux composites a connu une croissance phénoménale qui a eu pour effet d'accroître la demande en recherche appliquée et en développement spécialisés, et le besoin d'intégrer les compétences acquises au milieu de travail. Cette situation a amené le ministère de l'Éducation du Québec à l'octroi du statut de Centre collégial de transfert de technologie (CCTT) au Cégep de Saint-Jérôme, seul collège de la province à offrir un diplôme d'études collégiales en technique de transformation des matériaux composites. Le CCTT en matériaux composites porte le nom de Centre de développement des composites du Québec (CDCQ).

Le CDCQ contribue à l'essor des entreprises du secteur des matériaux composites par ses activités de recherche et de développement, ainsi qu'en offrant de la formation spécialisée aux entreprises du secteur. Par exemple, le CDCQ a collaboré dernièrement avec un groupe de spécialistes du Cirque du Soleil, afin d'accroître leur connaissance des propriétés et des applications des matériaux composites servant à la fabrication de structures, de décors et d'accessoires pour la scène. Grâce à une formation personnalisée, les employés du Cirque du Soleil peuvent maintenant déterminer quelles structures ou pièces ils auraient intérêt à fabriquer avec des matériaux composites, et exploiter pleinement les propriétés de ces matériaux.

L'expérience d'une première formation de qualité qui a ouvert la voie à plus de questionnement au niveau de l'ingénierie des composites nous a motivés à demander une seconde formation en matériaux composites au CDCQ. Le programme de formation a été ajusté sur mesure à nos besoins et à la clientèle visée par la formation. Nos propres locaux ont été utilisés, et les heures de formation adaptées à nos besoins. Les exemples retenus pour la formation tenaient compte de nos réalités. Comme retombée à la formation, nous avons acquis une plus grande compréhension des capacités mécaniques des composites. Ceci a permis la réalisation subséquente de deux projets majeurs sur la production Varékaï. Ces projets n'auraient pu se réaliser selon les critères établis par les créateurs sans l'utilisation des matériaux composites. En résumé, la formation a été parfaitement adaptée à nos besoins à tout point de vue et économiquement rentable pour nous.

Sylvain Ménard, chargé de projet, atelier de prototypage scénique, Cirque du Soleil

... suite à la page 12

... suite de la page 11

Le CDCQ a aussi joué un rôle en formation et apprentissage auprès de l'entreprise Rhéa Sylvia Inc., qui se spécialise dans la fabrication de mannequins haut de gamme. En 2001, le CDCQ a conçu un procédé de fabrication de têtes et de mains de mannequins pour Rhéa Sylvia Inc., ainsi que l'outillage (moules) et les matériaux (recette) nécessaires. Tout dernièrement, soit en juin 2002, le CDCQ a lancé un second projet avec Rhéa Sylvia Inc. consistant à créer deux modèles de mannequins (12 pièces) et un procédé de fabrication pour chacune des pièces, ainsi qu'à

Le contenu et le rythme donné à notre stage au CDCQ permettent d'assimiler la méthodologie spécifique développée en même temps que les fondements de celle-ci. Ainsi, au sortir de cette session, nous nous retrouvons avec la connaissance requise pour expérimenter et adapter dans l'optique d'optimiser tout en respectant l'intégrité des procédés.
Paul Gilbert, entrepreneur, Rhéa Sylvia Inc.

L'encadrement de type académique en milieu d'enseignement technique facilite le transfert d'expertise au cours de ce stage. Cette habitude de la formation transparait dans la systématique de la progression, l'opportunité des avis et l'anticipation des questions que se pose celui qui apprend. Au cours du stage, nous abordons également la façon de transférer le savoir à d'autres. Dans une entreprise en démarrage, il faut pouvoir, au départ, occuper diverses fonctions, pouvoir se relayer et former les futurs employés. Il est donc important pour nous de former un premier noyau d'apprentissage dont les acquis se font directement à la source.
Réal Tousignant, représentation, Rhéa Sylvia Inc.

assurer le transfert de la technologie au client et la formation connexe du personnel de l'entreprise. Des employés de Rhéa Sylvia Inc. ont passé deux semaines au CDCQ à apprendre la technique de fabrication

Il est très intéressant et rassurant de trouver auprès du CDCQ un environnement où nous pouvons recouper nos acquis personnels, éclaircir, auprès des techniciens et ingénieurs qui nous accompagnent, les inconnus spécifiques à cette application.
Pierre Tessier, sculpteur, Rhéa Sylvia Inc.

de moules et à acquérir les compétences nécessaires à toutes les étapes de la fabrication de l'outillage.

Les partenariats que le CDCQ a établis avec le Cirque du Soleil et Rhéa Sylvia Inc. sont deux simples exemples parmi tant d'autres de façons de transformer la recherche appliquée en programmes d'apprentissage innovateurs pour l'entreprise. Qui plus est, ils illustrent clairement que l'apprentissage de technologies et leur intégration au milieu de travail constitue une suite logique aux activités de recherche et de développement des collèges et des instituts. ■

ACTIVITÉS

Colloque de l'ACCC à l'intention des vice-présidents **Calgary, Alberta** **16-17 octobre 2002**

L'ACCC organise un deuxième Colloque à l'intention des vice-présidents des collèges et des instituts. Les directeurs de l'administration et les directeurs des études sont invités à se réunir avec leurs pairs de tous les coins du pays et à examiner des questions pertinentes concernant leur rôle au sein du réseau des collèges et des instituts du Canada. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le Bureau des congrès et des prix de l'ACCC au (613) 746-5916, télécopieur : (613) 746-6174 ou par courriel : gmulhall@accc.ca.

8^e Conférence nord-américaine sur l'enseignement supérieur **Calgary, Alberta** **17-19 octobre 2002**

Les conférences annuelles du Consortium pour la collaboration dans l'enseignement supérieur en Amérique

du Nord (CONAHEC) permettent aux dirigeants et aux professionnels de l'enseignement supérieur de se pencher sur des questions précises et de créer des occasions de collaboration bilatérale et trilatérale dans le secteur de l'éducation. Présentée pour la première fois au Canada, la 8^e Conférence sera accueillie par le Mount Royal College, en Alberta. Dans le cadre du thème «La collaboration dans l'enseignement supérieur en Amérique du Nord : la prochaine décennie», les participants à la conférence aideront à établir les priorités en matière de collaboration dans l'enseignement supérieur en Amérique du Nord et à élaborer des stratégies pour relever les défis de la prochaine décennie. Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.conahec.org/conahec2002.

Développer des compétences pour une nouvelle économie **Winnipeg, Manitoba** **17-19 octobre 2002**

Organisée conjointement par le Centre canadien du projet international pour l'enseignement technique et professionnel de l'UNESCO (UNEVOC-Canada) et l'Association canadienne de la formation professionnelle (ACFP), en

partenariat avec le Centre UNESCO-UNEVOC à Bonn, en Allemagne, cette conférence internationale sur l'enseignement technique et professionnel engagera les participants dans un dialogue au sujet de l'impact de la nouvelle économie sur le développement du travail et de la main-d'œuvre. Tous les principaux intervenants sont invités à participer à des discussions et à des réflexions essentielles sur des recherches internationales, des initiatives stratégiques, des études de cas, des pratiques exemplaires, des approches novatrices et des stratégies en vue de favoriser le perfectionnement professionnel efficace dans la nouvelle économie. Pour plus de précisions, consultez www.umanitoba.ca/unevoc/2002conference/.

BCCIE Fall Institute **Vancouver, Colombie-Britannique** **20-22 octobre 2002**

Quels sont les principaux changements et défis auxquels sont confrontés les établissements d'enseignement dans leurs projets d'internationalisation aujourd'hui et à l'avenir? Comment saisissent-ils les occasions et intègrent-ils l'internationalisation dans leurs campus, leurs programmes d'études et leurs collectivités? Le Fall Institute du British Columbia Centre for International Education examinera ces questions et beaucoup d'autres. Les participants canadiens et du monde entier chargés d'élaborer, de mettre en oeuvre, de commercialiser, d'appuyer et de gérer l'éducation internationale sont invités à assister. Ayant pour thème «Internationalization at a Crossroads: Changes, Challenges & Opportunities» (L'internationalisation à la croisée des chemins : changements, défis et perspectives), ce quatrième Fall Institute permettra aux délégués de participer à des ateliers pratiques et interactifs, de découvrir ce qu'il y a de nouveau de la part d'experts de l'éducation internationale et d'établir des réseaux avec leurs collègues. Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.bccie.bc.ca/fi2002/overview.asp.

Twelfth Annual Strategic Enrollment Management Conference **San Diego, Californie, États-Unis** **10-13 novembre 2002**

Organisé par l'American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers, le Twelfth Annual Strategic Enrollment Management (SEM) Conference permettra aux participants de tirer profit de l'expérience de responsables de PME dans le cadre de plus de 50 ateliers, plénières et séances qui illustreront comment créer des plans viables et intégrés pour la gestion des inscriptions dans les établissements d'enseignement. Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.aacrao.org/semXII/brochure.pdf.

Colloque national touchant le développement de carrière (CONAT)

Ottawa, Ontario
20-21 janvier 2003

Le Colloque national touchant le développement de carrière est un événement national qui attire une participation internationale. Organisé par le Consortium canadien des carrières, le 29^e CONAT abordera des questions liées au développement de carrière et à l'emploi, et offrira aux intervenants des secteurs public et privé l'occasion d'examiner de nouvelles théories, des recherches et des approches novatrices dans tous les secteurs du développement de carrière et des ressources humaines. Pour plus de précisions, consultez le site www.conat.org.

Congrès annuel 2003 de l'ACCC **Vancouver, Colombie-Britannique** **25-27 mai 2003**

Le Congrès annuel 2003 de l'ACCC sera présenté par le Vancouver Community College, en collaboration avec le Capilano College, le Douglas College, l'Emily Carr Institute of Art + Design, le Kwantlen University College et le Langara College. Le thème, «Au rythme des changements», abordera le défi de préserver les missions et les orientations des collèges et des instituts dans un monde complexe et en évolution. L'effectif étudiant, l'évolution démographique des employés et l'ensemble de la collectivité changent tellement rapidement que les collèges et les instituts doivent sensibiliser la population à l'importance de devenir des citoyens compétents, cultivés et socialisés. Le Congrès 2003 de l'ACCC examinera comment les collèges et instituts peuvent mieux réagir et s'adapter à ce monde changeant, tout en respectant la philosophie des collèges communautaires. Pour de plus amples renseignements, communiquez avec le Bureau des congrès et des prix de l'ACCC au (613) 746-5916, téléc. : (613) 746-6174 ou par courriel : gmulhall@acc.ca.

Voir *ACCC International* (joint au *Collège Canada*) pour des renseignements au sujet d'autres événements internationaux.

Adult Literacy Now! Complex, Multidimensional and Transformative

Préfacé par M^{me} Adrienne Clarkson, la gouverneure générale du Canada, *Adult Literacy Now!* trace un portrait très complexe des aspects multidimensionnels de l'enseignement en alphabétisation et de l'impact profond que cet enseignement exerce sur les familles, les écoles, les lieux de travail et les collectivités au Canada. Quiconque contribue à améliorer l'alphabétisation des adultes grâce à la recherche, à l'enseignement ou simplement à la réflexion critique sera transformé par les expériences partagées par les auteurs de cet ouvrage. La formation continue créée une accoutumance et le but de cet ouvrage n'est rien de moins que de former des personnes confiantes et sensibles capables d'aider les apprenants qui éprouvent des difficultés, mais désireux d'apprendre. Pour commander, communiquez avec Irwin Publishing à www.irwinpublishing.com (348 pages, 34,95 \$, ISBN 0-7725-28632).

The Education-Jobs Gap Underemployment or Economic Democracy

Écrit par D.W. Livingstone, *The Education-Jobs Gap* a obtenu le John Porter Memorial Book Award en 1999. Avec des chapitres traitant de la connaissance de la société, du sous-emploi, de la formation continue et du savoir économique, *The Education-Jobs Gap* est une lecture intéressante pour les décideurs, les chercheurs et les enseignants. Pour commander, consultez le site Irwin Publishing à www.irwinpublishing.com (340 pages, 29,95 \$, ISBN 1-55193-017X).

Marketing Higher and Further Education An Educator's Guide to Promoting Courses, Departments and Institutions

Le contexte actuel de la commercialisation de l'enseignement signifie que beaucoup de professionnels qui oeuvrent dans le domaine de l'enseignement supérieur ont besoin de compétences d'affaires et publicitaires pour s'assurer que leur cour, leur département ou leur établissement maximise leur potentiel. Le recrutement et le maintien de l'effectif étudiant, la promotion de cours novateurs et la recherche de fonds ou de commanditaires ne sont que quelques-unes des réalités concurrentielles auxquelles les professeurs et les éducateurs doivent faire face. Rédigé par le D^r Paul Gibbs et M. Michael Knapp, deux intervenants expérimentés dans la commercialisation de l'éducation, *Marketing Higher and Further Education* offre un volet commercial qui répondra aux besoins de tous ceux et celles qui participent à la stratégie ou aux affaires d'un établissement d'enseignement, que ce soit dans un cadre pédagogique ou commercial. Pour commander, communiquez avec Renouf Books à www.renoufbooks.com (147 pages, 48,00 \$, ISBN 0749432942).

Academic and Educational Development Research, Evaluation and Changing Practice in Higher Education

Compte tenu de l'importance accrue que revêtent le changement, l'innovation et les meilleures pratiques en enseignement supérieur, les intervenants qui participent à la recherche, à l'élaboration ou à la mise en oeuvre de nouvelles approches d'enseignement et d'apprentissage doivent maintenant s'inspirer de l'expérience des autres. *Academic and Educational Development* examine les changements survenus à la pratique courante, comment se produit le développement, les recherches qui soutiennent le changement et les répercussions des nouvelles approches. Structuré de manière à refléter la gamme des contextes du développement de l'éducation, l'ouvrage renferme les contributions de chefs de file dans la recherche en éducation et d'enseignants novateurs. Avec sa vaste portée, ses études de cas documentées et son analyse critique, *Academic and Educational Development* sera une lecture importante pour les chercheurs, les enseignants en études supérieures, les concepteurs de cours, les universitaires et les gestionnaires qui s'intéressent aux politiques d'enseignement et d'apprentissage. Pour commander, communiquez avec Renouf Books à www.renoufbooks.com (224 pages, 54,00 \$, ISBN 074943533X).

Learner-Centred Teaching Five Key Changes to Practice

Learner-Centred Teaching est un ouvrage complet sur le sujet de l'enseignement axé sur l'apprenant au collège et à l'université. Comme l'explique l'auteure Maryellen Weimer, l'enseignement axé sur l'apprenant se concentre sur ce qu'apprend l'étudiant et comment il l'apprend, les conditions dans lesquelles il apprend, s'il absorbe et applique ce qu'il apprend, et comment ses connaissances actuelles l'aide à poursuivre ses études. Pour aider les éducateurs à atteindre les buts de l'enseignement axé sur les apprenants, cet ouvrage important présente le sens, la pratique et les ramifications de l'approche axée sur l'apprenant et comment elle transforme le contexte de la salle de classe. *Learner-Centred Teaching* montre comment relier l'enseignement et le programme d'étude au processus et aux objectifs de l'apprentissage, et non seulement au contenu. Tout au long du livre, M^{me} Weimer illustre clairement la différence entre l'enseignement axé sur l'enseignant et l'enseignement axé sur l'apprenant, et propose des stratégies pratiques pour créer des cours axés sur l'apprenant. Pour commander, communiquez avec Renouf Books à www.renoufbooks.com (258 pages, 53,50 \$, ISBN 0787956465).



Sylvia Barnard a été nommée directrice générale du Cambrian College. Elle occupait auparavant le poste de directrice des études au Georgian College. En 25 années de carrière, M^{me} Barnard a travaillé à tous les niveaux, tant dans l'enseignement que dans l'administration.

Le Collège François-Xavier-Garneau a un nouveau directeur général en la personne d'**Yves Blouin**. Nommé pour un mandat de cinq ans, M. Blouin occupait le poste de directeur des études depuis 1990. Il a en outre présidé la Commission des affaires pédagogiques de la Fédération des cégeps durant trois années.

Ann Buller-Caron est la nouvelle directrice des études par intérim et responsable de l'apprentissage au Nova Scotia Community College. M^{me} Buller-Caron sera responsable du déploiement dans l'ensemble du collège du modèle d'apprentissage par « portfolio ». En tant que directrice des affaires étudiantes, elle a coordonné la transformation des services de réussite étudiante du NSCC. Auparavant, M^{me} Buller-Caron a occupé divers postes de direction en éducation dans plusieurs collèges de l'Ontario.



Marcel Côté vient d'être nommé directeur général du Collège Laflèche en remplacement de Guy Vachon, qui a pris sa retraite. M. Côté dirigeait auparavant l'ordre collégial du Séminaire de Sherbrooke.

Céline Durand est la nouvelle directrice du Collège constituant de Terrebonne, campus du Cégep régional de Lanaudière.

Le gouvernement du Québec a nommé **Lucille Daoust** pour un mandat de cinq ans au poste de directrice générale de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec. Elle remplace Christine Martel.

Anciennement doyenne de la School of Foundation, **Monique Fouquet** vient d'être nommée directrice des études au Emily Carr Institute of Art + Design. Forte de sa connaissance de l'établissement, M^{me} Fouquet est en outre une membre active de la communauté artistique et une dirigeante de l'Association of Women in Post-Secondary Education in British Columbia.



L'Open Learning Agency a un nouveau directeur de l'exploitation en la personne de **Bill Harlan**. Ce dernier

conserve en outre ses fonctions de directeur des affaires commerciales.

Richard Doiron a été nommé directeur général du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick-Edmundston. M. Doiron est au service de cet établissement depuis 21 ans : huit ans dans l'enseignement et 13 dans l'administration. Il remplace Michel Laroche, qui a pris sa retraite.



Michelle Gallant est la nouvelle directrice du marketing et des communications du Nova Scotia Community College. En tant que professionnelle aguerrie dans le domaine du marketing et des communications possédant une vaste expérience du secteur post-secondaire, tant public que privé, M^{me} Gallant sera responsable du marketing du collège et de ses communications.

Elizabeth (Betty) Freelandt sera désormais directrice des services aux étudiants et des initiatives stratégiques au Cambrian College. Depuis son entrée au service de l'établissement en 1980, M^{me} Freelandt a assumé diverses fonctions dans l'enseignement et l'administration. Avant sa nomination, elle était doyenne du secteur affaires, médias et technologies de l'information.



L'ancien directeur des études du Sault College, **Tony Hanlon**, a pris le relais de Terence Blundell à la direction générale du Lambton College suite au départ à la retraite de ce dernier. M. Hanlon compte plus de 20 années consécutives d'expérience en formation, en orientation et en éducation.

Anciennement directrice exécutive du Centre for Women in Business à Mount Saint Vincent University, **Daurene Lewis** a été nommée directrice générale des campus à Halifax du Nova Scotia Community College (NSCC). Après une impressionnante carrière de 30 années dans le secteur de la santé, M^{me} Lewis fera profiter le NSCC d'une solide expérience de gestionnaire, de militante et de relationniste.

Graham MacDermott vient d'être nommé directeur général du campus Akerley du NSCC. Au service du NSCC depuis 20 ans, M. MacDermott a occupé divers postes dont ceux de directeur par intérim, de professeur, de responsable des services aux étudiants et de chef de département à la School of Applied Arts and New Media et à la School of Health and Human Services.



James Henderson a pris la direction générale du Grande Prairie Regional College. Il était auparavant directeur des ressources et président du comité exécutif du Grant MacEwan College. M. Henderson, qui a consacré toute sa carrière à l'éducation, compte 11 années d'expérience dans la haute administration des collèges albertains.

David MacLean a été nommé directeur général du campus Marconi du NSCC. Anciennement directeur du service des sports au University College of Cape Breton, M. MacLean est reconnu pour son leadership et sa capacité d'établir des relations étroites avec la communauté.

Mike Hill a été nommé directeur du campus de Pictou du Nova Scotia Community College. Ancien chef de département au campus de Truro, il cumule de l'expérience dans les domaines du commerce, du rattrapage scolaire et des arts de la communication. Avant d'arriver au NSCC, M. Hill a occupé pendant 15 ans des postes d'enseignant et d'administrateur au Georgian College.



Le conseil d'administration du Collège Lionel-Groulx a nommé **Monique Laurin** au poste de directrice générale de l'établissement. Elle entame ses nouvelles fonctions avec près de 30 années d'expérience en éducation, un sens accompli du leadership et de l'engagement communautaire.

Terry Piper a été nommé président-directeur général de l'Open Learning Agency. Il conserve en outre ses fonctions de directeur de l'éducation et de doyen.

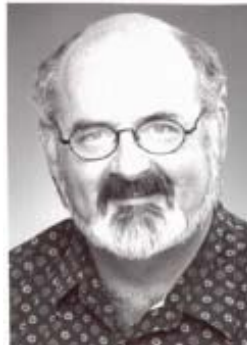
Le conseil d'administration du Yukon College a choisi **Janet Moodie** pour assurer l'intérim à la direction générale de l'établissement. En poste depuis août 2002, M^{me} Moodie assumera ces fonctions jusqu'en juillet 2003 en remplacement de Sally Webber, qui sera alors en congé sabbatique. Elle compte 17 années d'expérience dans la fonction publique territoriale et a occupé notamment le poste de sous-ministre adjointe au ministère du Développement économique du Yukon.



Graham Mickleborough a été nommé président-directeur général du Southeast Regional College. Fort d'une vingtaine d'années d'expérience à des postes de cadre supérieur, M. Mickleborough participe régulièrement à des projets

locaux, provinciaux, nationaux et internationaux. Par son expérience en développement communautaire et sa compréhension des problèmes des régions rurales de la Saskatchewan, il aidera le collège à conserver les partenariats établis avec les entreprises, la collectivité et le secteur industriel et à en établir de nouveaux.

Le conseil d'administration du Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAS) a nommé **Bob McCulloch** au poste de directeur général de l'établissement en remplacement d'Art Knight. M. McCulloch a une solide expérience en enseignement postsecondaire. Il a occupé auparavant le poste de directeur adjoint de l'administration et du secrétariat à l'University of Regina. Son expérience de la planification à long terme et sa capacité d'établir des partenariats vont de pair avec les efforts du SIAS en perfectionnement des compétences.



Kevin Quinlan a été nommé directeur du campus de Truro du Nova Scotia Community College. Les 18 années d'expérience de M. Quinlan comme enseignant, directeur et directeur général dans divers collèges et instituts de Terre-Neuve-et-Labrador et ses six années en tant que directeur et professeur d'éducation à l'University of Regina constituent un bagage considérable en enseignement postsecondaire qui seront certes profitables à ses nouvelles fonctions. Il est membre du Senior Leadership Forum du NSCC et représente le collège au Coastal Communities Network, organisme provincial voué au développement communautaire et durable.

Ginette Ouellette vient d'entrer en fonction à titre de directrice générale du Collège de l'Outaouais. Elle était auparavant directrice des études au Cégep Lionel-Groulx. M^{me} Ouellette possède 30 années d'expérience en enseignement postsecondaire et en administration.

Fort d'une solide expérience en éducation postsecondaire et suite à une carrière bien remplie, **Barbara Taylor** prend à présent la direction générale du Canadore College. Auparavant, M^{me} Taylor a occupé durant quatre ans le poste de directrice des services aux enseignants et aux étudiants.



Jean M. Poirier prend la direction générale du Cégep régional de Lanaudière en remplacement de Donald Fortin, qui prend sa retraite. Anciennement directeur des ressources humaines au même établissement, M. Poirier a aussi siégé au conseil d'établissement du Collège constituant de Joliette.