

RAPPORT PROSPECTIF 2022

Façonner la main-d'œuvre de demain

Ce rapport se penche sur les points suivants :

Façonner la main-d'œuvre de demain

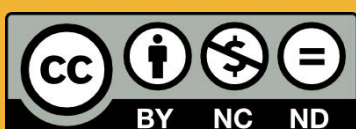
Permettre aux apprenants de construire une carrière adaptée à l'avenir.

**MARCHÉ DU
TRAVAIL ET
ÉVOLUTION DES
VALEURS**

**SYNERGIE
HUMAIN-
TECHNOLOGIE**



**SOUTENIR LA
PRÉPARATION AU TRAVAIL**



Ce(tte) œuvre est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

ecampus
Ontario

Ontario 

Façonner la main-d'œuvre de demain

La Stratégie d'apprentissage virtuel (SAV) prépare les établissements postsecondaires de l'Ontario aux avenir hybrides

La SAV répond aux besoins actuels et futurs en matière d'apprentissage virtuel au sein des établissements autochtones, collèges et universités de l'Ontario.

La SAV ([lien ici](#)) repose sur trois piliers clés :



Être l'avenir



Être un apprenant permanent



Être un chef de file mondial

En adoptant des approches de prospective stratégique, le secteur de l'enseignement postsecondaire de l'Ontario peut cocréer des avenir hybrides en surveillant les tendances qui se dessinent et en cernant les possibilités futures. Ce travail s'inscrit dans le cadre du pilier « Être l'avenir » de la SAV.

Qu'est-ce qu'un rapport prospectif?

Les rapports prospectifs sont des outils d'aide à la navigation face à des avenir incertains et complexes. Grâce à la prospective stratégique (c'est-à-dire une exploration systématique des avenir possibles fondée sur la recherche), les rapports prospectifs contribuent à éclairer la prise de décision actuelle en identifiant les schémas de changement susceptibles d'avoir des répercussions durables importantes sur les avenir du numérique par conception.

Comment puis-je utiliser ce rapport prospectif?

Ce rapport prospectif constitue un aperçu détaillé des tendances qui se dessinent dans le secteur de l'enseignement postsecondaire. Nous recommandons aux lecteurs d'utiliser ce rapport comme une carte permettant une exploration plus approfondie. Les lecteurs peuvent cliquer sur les liens fournis pour en savoir plus sur les sujets qui les intéressent. À la fin de ce rapport, les lecteurs trouveront un guide de conversation pour susciter des discussions tournées vers les avenir et explorer les différentes possibilités.

Pourquoi la prospective stratégique est-elle importante aux établissements postsecondaires de l'Ontario?

La pandémie de COVID-19 et le passage à l'enseignement d'urgence à distance ont amplifié les défis dans l'ensemble du système postsecondaire de l'Ontario. La prospective stratégique aide les établissements à naviguer au milieu des transformations en les sensibilisant à certaines forces de changement possibles. La prospective stratégique peut aider à relever les défis immédiats et à court terme, tout en articulant des visions à long terme pour l'évolution à l'échelle des systèmes.

LES AVENIRS INFORMENT LES STRATÉGIES D'AUJOURD'HUI

Les tendances qui émergent ou qui arrivent à maturité **aujourd'hui** nous permettent d'imaginer des **avenir** possibles.

Ces avenir sont utiles pour informer nos **stratégies**, alors que nos stratégies aident à informer nos actions du moment présent.

plausibilité

Les anneaux représentent le niveau de plausibilité d'un résultat futur précis, allant du plus plausible vers les anneaux intérieurs, au moins plausible vers les anneaux extérieurs.

aujourd'hui action ← stratégie avenir rapproché → avenir avenir lointain

Adapté de [Joseph Voros, The Futures Cone](#)

Pourquoi utilise-t-on le pluriel avenir plutôt que le singulier avenir?

Dans le cadre de la pratique de la prospective, nous faisons référence à l'avenir au pluriel.

Étant donné que nous ne pouvons pas prédire l'avenir, il n'existe pas d'image ou de vision précise de celui-ci. Ainsi, l'avenir sera toujours un éventail infini de résultats possibles plutôt qu'une destination unique.

PLAN DU RAPPORT

Introduction à : Façonner la main-d'œuvre de demain

Cadre de travail à l'égard des besoins de l'avenir

3



Marché du travail et évolution des valeurs

S'adapter aux besoins du marché du travail
Valeurs de l'apprenant et de la main-d'œuvre

4



Synergie humain-technologie

Main-d'œuvre intégrée dans la technologie
Partenariats humain-technologie

5



Soutenir la préparation au travail

Apprentissage par l'expérience et apprentissage intégré au travail
Soutiens globaux à l'apprenant

6



Guide de conversation

7



Références

7

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

1

Qu'est-ce que la connaissance des avenir et pourquoi est-elle importante?

Média

2

Qu'est-ce que la prospective?

Organisation de coopération et de développement économiques

Introduction à : Façonner la main-d'œuvre de demain

La quatrième révolution industrielle est en cours, et elle transforme l'économie et les emplois qu'elle génère. Parmi les technologies qui façonnent l'évolution de notre marché du travail se trouvent l'intelligence artificielle (IA), l'internet des objets (IDO) et les mégadonnées.

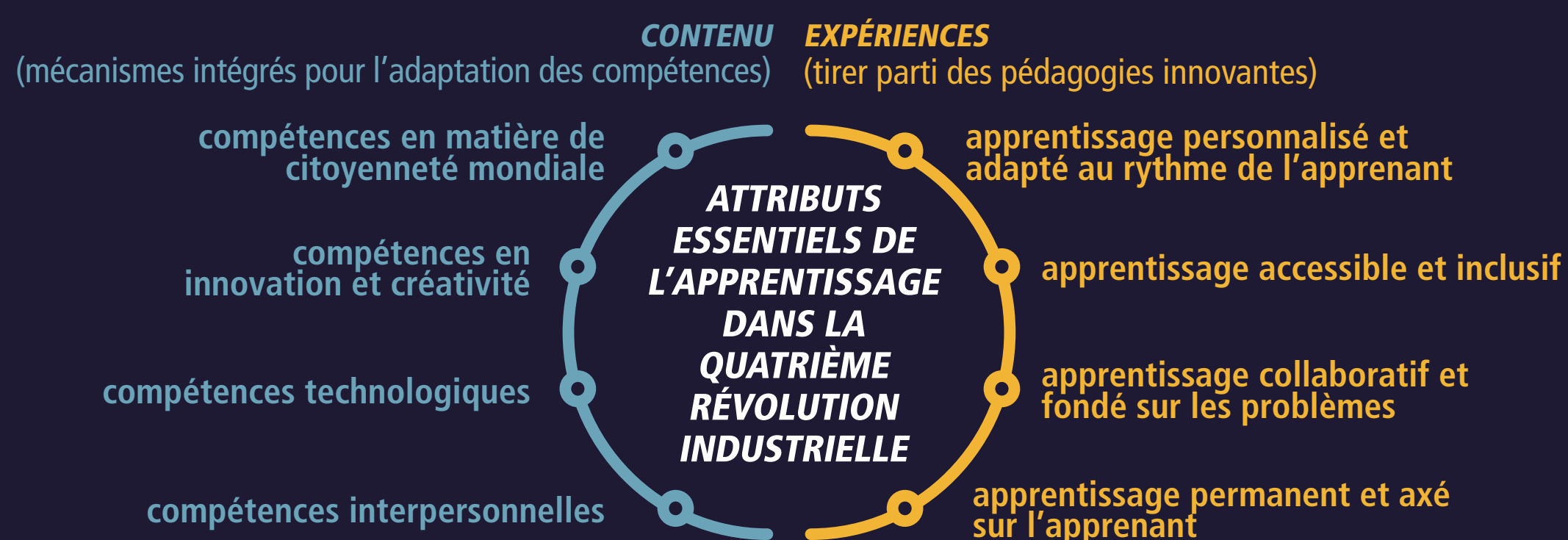
L'avenir de l'économie, du travail et de l'éducation est indissociable. Étant donné que les compétences recherchées dans divers rôles et professions continuent d'évoluer, les fonctions de l'enseignement postsecondaire peuvent constituer un soutien essentiel pour la main-d'œuvre actuelle et future.

Comme l'illustre le visuel narratif ci-dessous, nous soulignons dans ce rapport les forces motrices qui sous-tendent les conditions de la main-d'œuvre, les compétences qui sont précieuses pour l'avenir, et ce que la préparation au travail signifiera pour les Ontariens.

CADRE DE TRAVAIL À L'ÉGARD DES BESOINS DE L'AVENIR

Dans un contexte de perturbation de l'emploi, de demande de nouvelles compétences et de réflexion sur les identités croisées des apprenants, les établissements postsecondaires de l'Ontario ont un rôle essentiel à jouer pour préparer les apprenants à acquérir les compétences appropriées qui les aideront à s'épanouir, à se développer et à s'adapter en fonction des besoins de leur vie personnelle et de leur parcours professionnel.

Ce cadre de travail présente huit attributs de l'apprentissage qui ont été jugés essentiels dans la quatrième révolution industrielle, notamment les contenus et les expériences d'apprentissage.



Adapté du [Forum économique mondial](#).

MARCHÉ DU TRAVAIL ET ÉVOLUTION DES VALEURS

Facteurs de changement qui influencent le marché du travail, les lacunes de compétences, le perfectionnement et l'amélioration des compétences, et la recherche d'un but.

plus à la page 4



SYNERGIE HUMAIN-TECHNOLOGIE

Reconnaître et comprendre les compétences humaines innées et compléter les compétences humaines par la technologie.

plus à la page 5

SOUTENIR LA PRÉPARATION AU TRAVAIL

Initiatives et programmes postsecondaires visant à faciliter l'apprentissage permanent intégré au travail, l'agilité professionnelle et la satisfaction.

plus à la page 6

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

1 [Schools of the Future: Defining New Models of Education for the Fourth Industrial Revolution](#)
Forum économique mondial

2 [L'innovation dans l'enseignement postsecondaire](#)
Centre des Compétences futures

3 [Learning for the jobs of the future](#)
OCDE

Marché du travail et évolution des valeurs

La main-d'œuvre et l'enseignement postsecondaire sont intrinsèquement liés. D'une part, les conditions du marché du travail influencent les besoins et les motivations des apprenants. D'autre part, l'évolution des valeurs et des compétences des apprenants influence le marché du travail.

Les grandes tendances qui se dessinaient avant la pandémie mondiale se sont accélérées et d'autres répercussions sont apparues : l'intégration accrue des technologies dans les différents secteurs, les inégalités en matière d'emploi et l'importance de l'esprit de croissance pour l'agilité et l'adaptabilité des carrières.

S'engager continuellement dans l'éducation tout au long de son parcours professionnel peut aider les apprenants à répondre aux exigences du marché du travail tout en permettant la poursuite d'un but et de valeurs personnelles.



« Pour passer de la survie à la prospérité, il faut qu'une organisation devienne distinctement humaine à la base. Elle doit trouver une manière d'être différente qui aborde chaque question, chaque problème et chaque décision d'abord sous un angle humain. »

– Deloitte Insights, 2020

ADAPTATION AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'adoption de nouvelles technologies entraîne une forte demande d'emplois hautement qualifiés qui nécessitent une formation spécialisée et des connaissances approfondies dans un domaine spécifique. À l'inverse, le besoin d'emplois peu ou moyennement qualifiés est en baisse, ce qui entraîne une lacune croissante des compétences, qui empêche les travailleurs en début de carrière

d'accéder à des emplois hautement qualifiés et très demandés. Ces circonstances offrent aux établissements d'enseignement postsecondaire, au gouvernement et à l'industrie l'occasion de concevoir des systèmes d'éducation inclusifs et évolutifs qui soutiennent de manière significative les apprenants permanents dans leur carrière et leur parcours de vie.

LACUNE EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES

Facteurs contribuant aux lacunes en matière de compétences

- Économie à la demande en pleine expansion
- Diminution du coût de la technologie d'automatisation
- Accès inéquitable aux possibilités d'apprentissage et de formation
- Main-d'œuvre vieillissante
- Demande croissante de main-d'œuvre spécialisée et hautement qualifiée

[Apprenez-en plus ici](#)

Les établissements postsecondaires comme moteurs du changement

Les établissements postsecondaires peuvent contribuer à répondre aux exigences du marché du travail en évaluant de manière critique les compétences que les apprenants sont en mesure d'acquérir à l'issue des cours et des activités. Les conditions du marché du travail changent fréquemment, ce qui nécessite une mise à jour continue du matériel pédagogique, des approches et des programmes.

PERFECTIONNEMENT ET AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES

Un perfectionnement et une amélioration des compétences efficaces et opportuns peuvent contribuer à combler les lacunes de compétences tout en garantissant que la main-d'œuvre humaine continue d'être valorisée et augmentée. La collaboration entre les établissements postsecondaires et les divers partenaires de l'industrie peut faciliter les initiatives de perfectionnement et d'amélioration des compétences qui aident les apprenants à conserver leur agilité et leur satisfaction professionnelles.

Soutenir la réussite des compétences

Les établissements d'enseignement postsecondaire et les organisations partenaires peuvent travailler conjointement à la réalisation des objectifs suivants :

- Une culture de l'apprentissage continu
- La détermination des lacunes de compétences pertinentes
- La création de temps pour l'apprentissage
- L'élaboration ou l'offre de possibilités d'apprentissage pertinentes

- ➔ **Qualification** – acquisition de connaissances et compétences pertinentes pour accomplir une tâche professionnelle.
- ➔ **Amélioration des compétences** – complément ou mise à jour des connaissances et compétences existantes pour améliorer le rendement dans une tâche professionnelle.
- ➔ **Perfectionnement** – acquisition de nouvelles connaissances et compétences pertinentes pour une nouvelle profession ou une nouvelle tâche.

MOTEURS DE CHANGEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive et en constante évolution des influences importantes sur le marché du travail. Les établissements postsecondaires de l'Ontario peuvent envisager diverses répercussions et possibilités quant à la façon dont les apprenants peuvent s'orienter sur le marché du travail et mettre en œuvre des solutions axées sur l'apprenant, inclusives et opportunes.

Définir les moteurs du changement

Les moteurs du changement sont des forces internes ou externes importantes qui font avancer le changement et façonnent les organisations, les sociétés et les économies. [Cliquez ici](#) pour en savoir plus.

RÉCONCILIATION ET INCLUSION

CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES

INTÉGRATION TECHNOLOGIQUE

INFLUENCES MONDIALES CHANGEANTES

PRESENCE EN LIGNE

URBANISATION

IDÉOLOGIES EN ÉVOLUTION

URGENCE CLIMATIQUE

VALEURS DE L'APPRENANT ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

L'évolution des exigences économiques du marché du travail et les changements dans les lieux de travail (par exemple, le passage entre le travail à distance et le travail en personne) ont influencé la façon dont nous apprenons et travaillons. Par une autoréflexion, beaucoup recherchent la clarté et le sens pendant les périodes de changement. La flexibilité, l'autonomie, l'engagement et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont des exemples de valeurs personnelles que beaucoup considèrent comme importantes pour trouver un emploi.

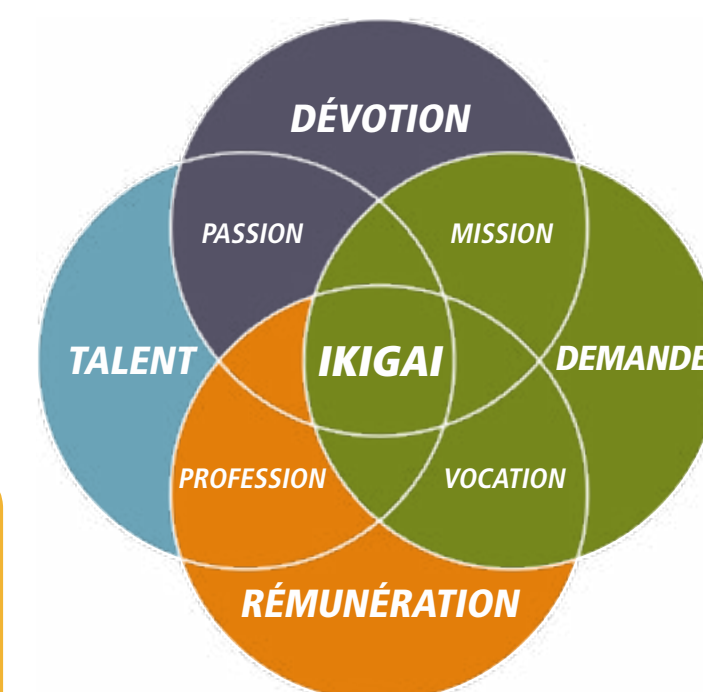
RECHERCHE D'UN BUT

Croissance personnelle, éducative et professionnelle

Au cours de cette période de réflexion et d'évolution, les apprenants ont la possibilité de trouver les points d'intersection de leurs compétences, de leur passion et de leur contribution au marché du travail et aux demandes des employeurs.

IKIGAI, « UNE RAISON D'ÊTRE »

Ce voyage d'autoréflexion pour trouver un but est ce que représente le concept japonais Ikigai : le sentiment d'équilibre qui motive une poursuite continue de la croissance personnelle, éducative et professionnelle.



Naviguer dans l'économie à la demande

Si certains apprécient l'indépendance et la flexibilité croissantes qu'offre le travail contractuel et à la pige, beaucoup réclament des définitions, un soutien et une réglementation unifiés de ce type de travail. La protection des apprenants et de la main-d'œuvre consiste également à garantir l'accès à des outils, des compétences et des connaissances adéquats qui répondent aux besoins des entrepreneurs et à défendre ses intérêts en tant que travailleur autonome.



ÉTUDE DE CAS : CADRE DE TRAVAIL POUR AFFRONTER L'AVENIR (CTAA)

Le Cadre de travail pour affronter l'avenir (Future Ready Talent Framework) de l'Université de Waterloo est un outil fondé sur la recherche qui aide les apprenants permanents, les employeurs et les éducateurs à comprendre les compétences clés qui sont nécessaires pour naviguer dans l'avenir du travail et de l'apprentissage.

Le CTAA comprend un total de 12 compétences regroupées en 4 thèmes principaux : élargir et transférer l'expertise, se développer soi-même, établir des relations, et concevoir et fournir des solutions. Ces compétences devraient être demandées par tous les secteurs d'activité dans le cadre de la nouvelle main-d'œuvre mondiale.

Le CTAA est conçu pour soutenir tous les apprenants à n'importe quel stade de leur parcours d'apprentissage. Le CTAA est actuellement utilisé dans les programmes d'apprentissage intégré au travail à l'Université de Waterloo afin d'aider les étudiants à faire face à l'avenir. L'objectif du programme est d'aider les apprenants à développer des compétences pour affronter l'avenir. Grâce au CTAA, l'université vise à soutenir les apprenants en les aidant à déterminer les talents qui leur permettront d'être prêts pour l'avenir, à fixer des objectifs et à élargir leurs compétences.

[Lien pour en savoir plus.](#)



La roue du cadre de travail pour affronter l'avenir

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

1 [Workforce of the future - The competing forces shaping 2030](#)

PWC

2 [The Future of Ontario's Workers](#)

StrategyCorp

3 [Closing the Skills Gap](#)

Forum économique mondial

4 [Yesterday's gone: Exploring possible futures of Canada's labour market in a post-COVID world](#)

Centre des compétences futures et Institut Brookfield

Synergie humain-technologie

La pandémie mondiale de COVID-19 a accéléré les tendances technologiques préexistantes, notamment l'automatisation des emplois et le travail à distance. La technologie a la capacité de créer des occasions significatives pour l'avenir du travail, mais une transition réussie doit inclure un soutien adéquat à la main-d'œuvre.

Alors que nous nous dirigeons vers une reprise postpandémique, les compétences les plus utiles au marché du travail continueront d'évoluer, et l'enseignement postsecondaire aura un rôle important à jouer dans la préparation de la main-d'œuvre actuelle et future.

Cette section explore le contexte plus large du rôle de la technologie sur le marché du travail, les compétences propres aux humains et la manière dont les avancées technologiques peuvent augmenter les capacités humaines.



COLLÈGE FLEMING

Cliquez [ici](#) pour voir Maureen Adamson, présidente du Collège Fleming, parler de la nécessité de préparer les étudiants à acquérir des compétences générales.

« L'avenir du travail ne consiste pas à remplacer le travail par des machines, mais plutôt à restructurer les compétences humaines. »
– Docteur Ritesh Malik

TIRER PARTI DE COMPÉTENCES INTRINSÈQUEMENT HUMAINES

Le marché du travail fait de plus en plus le lien entre le rôle de l'humain et celui de la technologie, ce qui crée le besoin d'une main-d'œuvre maîtrisant les compétences de base et les compétences générales. Le développement de ces compétences nécessite souvent des expériences à la fois théoriques et pratiques, et elles sont souvent transférables et interdisciplinaires d'un emploi à l'autre. La matrice ci-dessous est une compilation des compétences souhaitées, réparties en quatre catégories principales.

ENSEMBLE DE COMPÉTENCES ET CAPACITÉS

- intelligence sociale et émotionnelle
- créativité et esprit d'entreprise
- pensée critique et analytique
- communication et travail d'équipe



PARTENARIATS HUMAINS-TECHNOLOGIE

Une main-d'œuvre future influencée par l'innovation technologique est inévitable. La technologie a toujours remodelé la façon dont les humains vivent et travaillent. L'utilisation de la technologie peut accroître notre efficacité, ouvrir des possibilités de croissance et nous aider à dépasser nos limites. Pour soutenir la main-d'œuvre actuelle et future, il faut adopter un état d'esprit d'apprentissage

permanent afin de s'aligner sur l'évolution des compétences souhaitables, et tirer parti des capacités humaines et technologiques. Le rôle de l'éducation consistera à renforcer les capacités des apprenants au-delà de la littératie numérique, en vue d'un engagement significatif dans des partenariats humain-machine. [En savoir plus sur « La prochaine ère des partenariats humain-machine ».](#)

MAIN-D'ŒUVRE INTÉGRÉE DANS LES TECHNOLOGIES

La main-d'œuvre évolue en fonction du rôle changeant de la technologie sur le marché du travail. Si elle peut créer un espace pour un nouvel ensemble de priorités et d'occasions professionnelles, elle met également en évidence le besoin crucial de soutenir les individus pendant cette transition.

ÉVOLUER AVEC L'AUTOMATISATION ET L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA)

Création de nouvelles occasions

La technologie a le potentiel de procurer des occasions pour les humains, y compris la création de nouveaux emplois. L'innovation technologique a historiquement augmenté l'efficacité du travail, laissant place à un changement de nos priorités de vie dans la poursuite d'un but et d'un sens.

Cette quête peut susciter de nouveaux types d'intérêts, d'emplois et de parcours professionnels qui valorisent et exploitent les capacités distinctement humaines. Le perfectionnement, l'amélioration des compétences et l'enseignement postsecondaire peuvent jouer un rôle essentiel dans cette quête et cette transition.

Soutien aux populations vulnérables

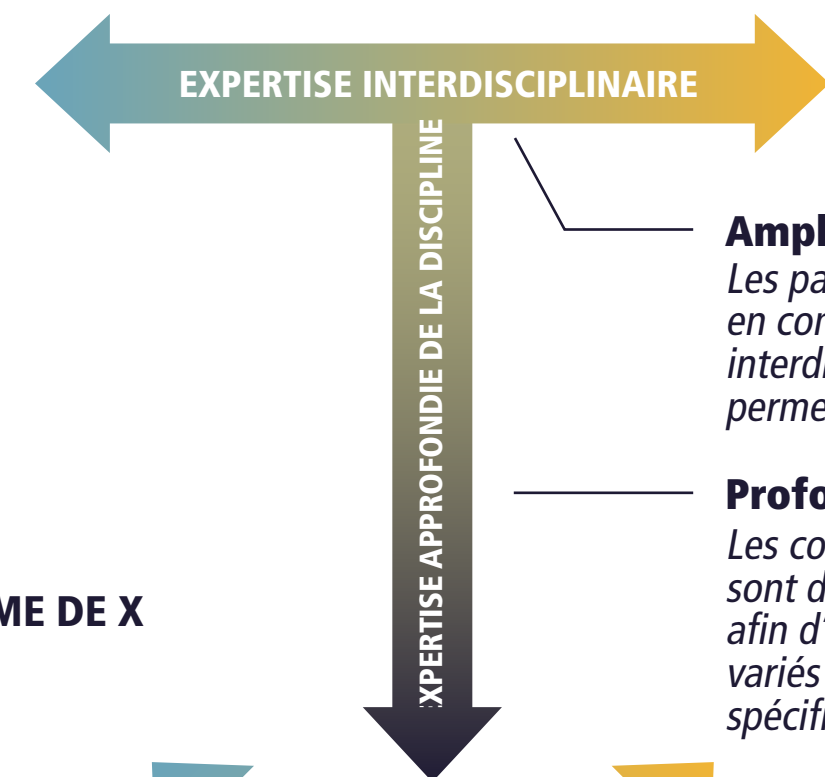
L'automatisation et l'IA ont une incidence disproportionnée sur les groupes marginalisés. Les Autochtones et les Noirs du Canada sont confrontés à des risques plus élevés en matière de sécurité d'emploi que les autres populations. Les femmes, les jeunes et les personnes ayant un faible niveau de scolarité courent également des risques plus élevés. Comme on prévoit que 45 % des emplois en Ontario seront automatisés, il est essentiel d'apporter un soutien ciblé aux populations à risque pendant cette transition et au-delà pour éliminer les inégalités.

Considérations éthiques et automatisation

Les organisations qui se tournent vers l'automatisation pour améliorer leur efficacité sont confrontées à des dilemmes éthiques sur deux fronts. Premièrement, l'automatisation contribue à creuser les écarts de compétences et de revenus au sein de la population active. De plus, le remplacement des humains par des technologies peut également mettre en danger les utilisateurs de ces technologies. En tout état de cause, les décideurs des établissements privés et publics doivent réfléchir soigneusement aux répercussions directes et indirectes de leurs initiatives d'automatisation. Pour une vue d'ensemble des considérations relatives à l'éthique et à l'équité dans le domaine des technologies, veuillez consulter notre précédent [rapport prospectif : Avenirs hybrides](#).

LE PROFIL DE COMPÉTENCES EN FORME DE T

Chaque apprenant a le potentiel d'offrir une combinaison unique de compétences sur le marché du travail. Ce concept est représenté par le profil de compétences en forme de T, un profil de main-d'œuvre très apprécié qui illustre l'équilibre entre de vastes compétences interdisciplinaires et la profondeur de l'expertise.

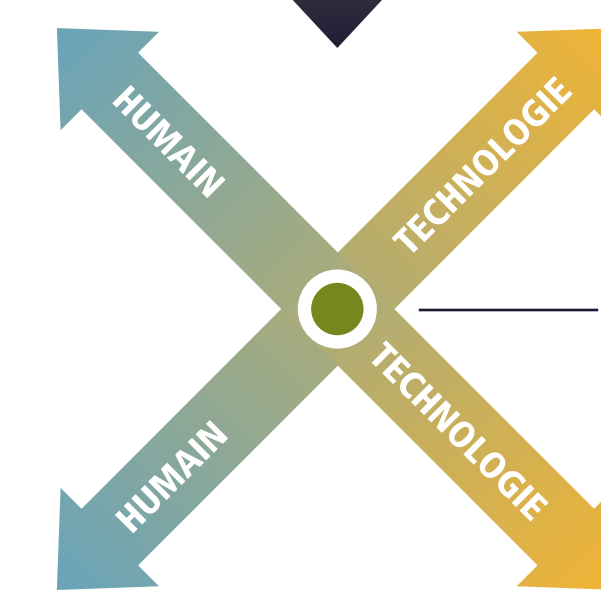


Ampleur de l'expertise
Les parcours des apprenants ont en commun des compétences interdisciplinaires, qui peuvent permettre une collaboration efficace.

Profondeur de l'expertise
Les compétences des apprenants sont développées de manière unique afin d'offrir des approfondissements variés dans des domaines d'intérêt spécifiques et ciblés.

LE PROFIL DE COMPÉTENCES EN FORME DE X

L'apprenant en forme de X est capable de s'adapter, de maîtriser les compétences générales (humaines) et de se familiariser avec le numérique. Compte tenu du rôle de la technologie dans l'avenir du travail, nous pouvons considérer l'expertise interdisciplinaire comme une intégration des capacités humaines et technologiques.



Expertise synergique
Pour établir des partenariats significatifs avec la technologie, il faudra que les humains jouent le rôle de chefs d'orchestre numériques, tandis que la technologie continue d'automatiser et de gérer de plus en plus nos activités quotidiennes.



PROFIL D'ÉDUCATEUR :
VALÉRIE POMERVILLE
UNIVERSITÉ DE HEARST

Le programme Ontario Extend représente une occasion pour la main-d'œuvre de l'enseignement postsecondaire de se perfectionner en vue de partenariats humains-technologies dans l'enseignement. Les éducateurs et le personnel peuvent s'engager dans un micro-titre de compétences bilingue, à licence ouverte, adapté au rythme de l'apprenant et personnalisable, qui explore une gamme de technologies émergentes et de pratiques pédagogiques pour un enseignement et un apprentissage efficaces en ligne assistés par la technologie. Valérie Pomerville est l'une des éducatrices inspirées qui se sont perfectionnées grâce au programme Ontario Extend.

« En tant qu'enseignants, nous devons nous renseigner sur les nouvelles technologies et nous devons examiner ce qui se fait sur le lieu de travail... nous devons préparer nos étudiants à leur future carrière. »

Valérie est d'avis que l'apprentissage en ligne et hybride ne se résume pas à un format différent; il requiert un ensemble de compétences différentes, comme la prise de notes et l'autogestion. Elle a collaboré avec le Collège Boréal, et maintenant avec l'Université de Hearst, en appliquant son apprentissage du programme Ontario Extend pour conserver et créer des ressources qui soutiennent les apprenants dans leurs expériences en ligne et hybrides.

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

1 [Thinking Through the Ethics of New Tech... Before There's a Problem](#)
Harvard Business Review

2 [Future of skills](#)
Nesta

3 [Cultivating a Disciplined, Creative Mind and Humane Instincts](#)
EDUCAUSE

4 [La prochaine vague : Le marché du travail canadien face à l'automatisation](#)
Centre des Compétences futures

5 [Frameworks](#)
Heather McGowan

Soutenir la préparation au travail

Chaque parcours professionnel est influencé par un ensemble évolutif de facteurs internes et externes. Certains peuvent chercher à progresser ou à changer de carrière une ou plusieurs fois dans leur vie. En même temps, l'environnement du marché du travail évolue continuellement en fonction de facteurs sociaux, technologiques, économiques et politiques.

En raison de ces circonstances en constante évolution, l'avenir exige un système d'enseignement postsecondaire aussi dynamique et adaptable que les technologies autour desquelles tourne notre monde actuel. La préparation au travail intègre des possibilités d'apprentissage postsecondaire avec des soutiens globaux aux apprenants qui peuvent permettre à ces derniers de s'adapter à leur carrière et d'être prêts pour l'avenir.

« Nous entrons dans un monde où les seules frontières légitimes pour le travail sont les frontières des compétences. »
- Gyan Nagpal

Apprentissage par l'expérience et apprentissage intégré au travail en Ontario

L'apprentissage par l'expérience (AE) et l'apprentissage intégré au travail (AIT) feront partie intégrante des stratégies requises pour atteindre les dix paramètres définis par le nouveau modèle de financement basé sur le rendement de l'Ontario, qui entrera en vigueur en 2022.

L'AIT et l'AE permettront aux étudiants d'acquérir les compétences nécessaires pour s'intégrer dans la population active et développer des compétences prêtes à l'emploi. [Lien pour en savoir plus.](#)

APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE ET APPRENTISSAGE INTÉGRÉ AU TRAVAIL

Possibilités d'apprentissage pratique

L'apprentissage par l'expérience (AE) fournit une expérience pratique aux apprenants afin d'étayer le contenu théorique des cours. L'objectif de l'AE est d'exposer les apprenants à des disciplines spécifiques, en leur donnant la liberté d'explorer et d'appliquer les concepts du cours. L'apprentissage intégré au travail (AIT) est une sous-catégorie de l'AE, qui se concentre davantage sur les possibilités pour l'apprenant d'acquérir une expérience en milieu de travail.

APPRENTISSAGE INTÉGRÉ AU TRAVAIL (AIT)

Il fait un lien entre la réussite scolaire et le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Expérience professionnelle structurée :

Elle fait partie d'un programme scolaire visant à familiariser les apprenants avec le lieu de travail.

Par exemple : coopérative, stage, placement, pratique, expérience sur le terrain, travail sur le terrain, « courses aux stages »

Formation systématique :

La majorité de l'apprentissage se fait sur le lieu de travail.

Par exemple : les stages de formation

Partenariats institutionnels :

Ils sont offerts par les établissements postsecondaires pour atteindre des objectifs communautaires ou de l'industrie.

Par exemple : projets de recherche appliquée, apprentissage par le service

Incubateurs et accélérateurs :

Ils promeuvent l'esprit d'entreprise et se sont étendus au fil des ans pour inclure des initiatives sociales.

Camps d'entraînement et marathons de programmation :

Populaires auprès des programmeurs informatiques et des concepteurs d'applications, ils permettent de mettre en valeur leurs compétences.

APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE (AE)

Des connaissances pratiques intégrées dans un programme scolaire.

Par exemple : simulation interactive, laboratoire d'enseignement, travail de cours basé sur un projet, projet intégrateur, travail sur le campus, projet de recherche parrainé.

APPRENTISSAGE EXTRASCOLAIRE

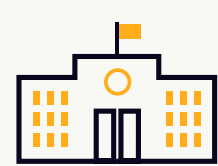
Clubs sur le campus
Athlétisme et loisirs
Expériences de bénévolat
Occasions de leadership

Avantages de l'AIT pour les apprenants, les établissements et l'industrie



APPRENANTS

- Acquérir une expérience pratique et améliorer les compétences
- Appliquer l'apprentissage théorique dans un environnement pratique
- Construire et développer le réseau
- Explorer les possibilités de carrière
- Faire la transition vers le marché du travail
- Développer des compétences entrepreneuriales



ÉTABLISSEMENTS POSTSECONDAIRES

- Accroître l'engagement communautaire
- Renforcer les relations et partenariats entre l'industrie et le gouvernement
- Améliorer l'expérience et la satisfaction des étudiants
- Dynamiser le recrutement des étudiants
- S'aligner sur les priorités et mandats du gouvernement



INDUSTRIE

- Créer des occasions de recrutement
- Réduire les coûts d'intégration et de formation
- Apporter de nouvelles idées pour l'innovation et l'élaboration de projets
- Améliorer le vivier de talents de l'entreprise
- Pratiquer le leadership et la communication
- Développer des compétences entrepreneuriales

PERMETTRE ET MAINTENIR L'AGILITÉ DE LA CARRIÈRE

Le modèle ci-dessous est une interprétation holistique et itérative du parcours professionnel. Il suggère une perspective permanente et fondée sur le questionnement, qui comprend des éléments d'exploration, d'adaptabilité, d'esprit de croissance et de systèmes de soutien. Ce modèle met en évidence les facteurs critiques relativement au soutien des apprenants du postsecondaire qui sont à prendre en compte et à mettre en œuvre dans l'expérience de l'apprenant.

MODÈLE POUR UN PARCOURS DE CARRIÈRE AGILE

Poursuites et intérêts

par exemple, l'apprentissage extrascolaire, les passe-temps

Soutiens globaux à l'apprenant

par exemple, l'orientation professionnelle, le mentorat, le réseau de soutien personnel

Perfectionner

Optimiser les capacités : qualification, perfectionnement, amélioration des compétences

explorer

Tenir compte des facteurs internes et externes : par exemple, les forces, les intérêts, les valeurs, les besoins du marché, les possibilités d'apprentissage

PARCOURS DE CARRIÈRE AGILE

Évaluer

Tester les options de carrière : par exemple, l'apprentissage formel et informel, l'apprentissage par l'expérience

SOUTIENS GLOBAUX À L'APPRENANT

À mesure que les établissements postsecondaires font le lien entre les besoins des apprenants et le marché du travail, il est essentiel que les apprenants aient accès à des soutiens globaux qui les aident à atteindre leurs objectifs de façon à tenir compte de **leurs identités et des circonstances intersectionnelles**.

Les soutiens aux apprenants peuvent inclure :

- des programmes d'études qui donnent la priorité à une formation professionnelle « juste à temps » pour répondre aux demandes du marché du travail;
- des moyens accrus qui permettent un apprentissage flexible et autodirigé (par exemple, les micro-titres de compétences);
- des occasions de pratique (par exemple, les stages de formation);
- du soutien en matière de santé mentale par des options en personne et virtuelles;
- des services hybrides d'orientation professionnelle et de placement qui évaluent les compétences actuelles et déterminent les lacunes afin de soutenir au mieux la trajectoire professionnelle de l'apprenant.

Pour en savoir plus sur les soutiens globaux aux apprenants dans les communautés de campus hybrides, veuillez consulter notre rapport prospectif [Les avenirs hybrides](#).

Orientation professionnelle améliorée par l'IA

Afin d'améliorer le soutien global en matière d'orientation professionnelle, des plateformes alimentées par l'IA, comme [FutureFit AI](#), peuvent être utilisées pour déterminer les compétences existantes, révéler les lacunes et fournir des recommandations personnalisées en fonction des demandes du marché du travail.



La SAV investit plus de 2,5 millions de dollars dans 31 projets qui créent et améliorent le contenu, la capacité, la fluidité et la diffusion de l'apprentissage par l'expérience.

[Apprenez-en plus ici](#)



ÉTUDE DE CAS : PROGRAMME BEST PATHWAY TO POSSIBILITY

L'Institut d'éducation et de formation Iohahi:io d'Akwesasne est l'un des neuf instituts autochtones de l'Ontario reconnus en vertu de la Loi de 2017 sur les établissements autochtones. Il propose un enseignement et une formation aux apprenants à toutes les étapes de leur parcours d'apprentissage. Les programmes, les cours et les possibilités que l'Institut offre aux étudiants sont tous ancrés dans les valeurs, les traditions et la culture haudensaunee. L'Institut Iohahi:io propose des parcours postsecondaires à temps plein et à temps partiel, des cours facultatifs de langue et d'histoire mohawk, des programmes de soudure et de menuiserie, des crédits d'études secondaires, des programmes menant à un diplôme, et autres.

Son programme Building Essential Skills Training (BEST) Pathway to Possibility, en partenariat avec Emploi Ontario, donne aux apprenants l'occasion d'acquérir ou de mettre en pratique les compétences et les expériences nécessaires pour entrer et réussir sur le marché du travail; il s'agit notamment de la littératie numérique et des compétences informatiques, des compétences en communication et en compréhension, et de la formation professionnelle.

[Cliquez ici](#) pour obtenir de plus amples renseignements.

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

1 Development and validation of a future ready talent network

Université de Waterloo

2 Apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario : le point de vue des finissants

COQES

3 Guide pratique sur l'apprentissage intégré au travail

COQES

4 Building Future Skills

Bow Valley College



GUIDE DE CONVERSATION

Nous vous invitons à sélectionner une ou plusieurs tendances de ce rapport et à utiliser les questions fournies pour susciter des conversations au sein de votre établissement.

N'oubliez pas que ce rapport n'est qu'un début.

Veuillez utiliser les liens et les ressources de lecture supplémentaires fournis pour vous guider et appuyer votre démarche axée sur les avenirs.

QUESTIONS VISANT À GUIDER LA RÉFLEXION SUR LES AVENIRS

QUOI

*Quelles nouvelles occasions et quels nouveaux défis pourraient découler de cette tendance?
Quelles sont les implications éthiques de cette tendance?
Quelles sont les ressources nécessaires pour mettre en œuvre cette tendance (par exemple, humaines, financières)?*

POURQUOI

*Pourquoi la formation de la future main-d'œuvre est-elle importante pour notre communauté (y compris les apprenants)?
Pourquoi cette tendance est-elle importante pour soutenir la future main-d'œuvre?*

QUI

*Qui doit participer à l'élaboration de mesures de soutien pour la future main-d'œuvre?
Qui sera touché (positivement et/ou négativement) par cette tendance?*

COMMENT

*Comment renforcer les capacités pour faciliter la mise en œuvre de cette tendance?
Quel est l'impact de cette tendance sur nos pratiques actuelles?
Comment pouvons-nous faire en sorte que cette tendance soit durable?*

OÙ ET QUAND

*Où allons-nous à partir de là (c'est-à-dire quelles sont les prochaines étapes)?
Quand pouvons-nous agir?
Quand pouvons-nous explorer davantage cette tendance?*

Communiquez avec nous!

Pour des conseils supplémentaires, des questions, ou pour partager vos travaux, veuillez écrire à research@ecampusontario.ca.

Références et ressources

Introduction

ecampusOntario. Virtual Learning Strategy (VLS). <https://vls.ecampusontario.ca/>

Larsen, N., Kaeseler Mortensen, J., Miller, R. (2020). What is 'Futures Literacy' and Why is It Important? Medium. <https://medium.com/copenhagen-institute-for-futures-studies/what-is-futures-literacy-and-why-is-it-important-a27f24b983d8>

Ogilvy J. (2011). Facing the Fold. Triarchy Press.

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD, 2021). What is Foresight? OECD: Strategic Foresight. <https://www.oecd.org/strategic-foresight/whatisforesight/>

Voros, J. (2017). The Futures Cone, use and history. The Voroscope. <https://thevoroscope.com/2017/02/24/the-futures-cone-use-and-history/>

Introduction à : Façonner la main-d'œuvre de demain

Davidson, M., & Ruparell, S. (2020). The Future of Ontario's Workers. Strategy Corp. <https://strategycorp.com/wp-content/uploads/2020/06/Colleges-Ontario-The-Future-of-Ontarios-Workers-White-Paper-June-2020.pdf>

Elhussein, G., Leopold, T. A. & Zahidi, S. (2019). Schools of the future. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/schools-of-the-future-defining-new-models-of-education-for-the-fourth-industrial-revolution>

OECD. (n.d.). Learning for the jobs of the future. <https://www.oecd.org/skills/learning-jobs-future.pdf>

Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>

Young, S. J., Deller, F. M. & McCallum, K. E. (2021). Innovation in Post-Secondary Education. Future Skills Centre. <https://fsc-ccf.ca/research/innovation-in-post-secondary-education/>

Marché du travail et évolution des valeurs

Alini, E. (2021). There are plenty of jobs out there. Why aren't Canadians filling them? Global News. <https://globalnews.ca/news/8158090/canada-job-shortage-election/>

Auger, J., Irwin, E., Desetti, B., Bender H. & Crane, A. (2020). The Future of Lifelong Learning | Designing the Lifelong Learning System of the Future. Desire2Learn. <https://www.d2l.com/resources/assets/the-future-of-lifelong-learning/?zoominfo=false>

Charlebois, B. (2021). The Aftermath: The Impact of COVID-19 on the Canadian Job Market. United Nations Association in Canada Toronto Region Branch. <https://www.unacto.com/single-post/the-aftermath-the-impact-of-covid-19-on-the-canadian-job-market>

Davidson, M., & Ruparell, S. (2020). The Future of Ontario's Workers. Strategy Corp. <https://strategycorp.com/wp-content/uploads/2020/06/Colleges-Ontario-The-Future-of-Ontarios-Workers-White-Paper-June-2020.pdf>

Desire2Learn. (n.d.). Upskill and reskill your workforce with future-ready online learning. <https://www.d2l.com/corporate/solutions/upskilling-and-reskilling/>

Douglas, E. (2020). 52% of Ontario employees are ready to quit – here's how to stop them. Human Resources Director. <https://www.hcamag.com/ca/specialization/employee-engagement/52-of-ontario-employees-are-ready-to-quit-heres-how-to-stop-them/237447>

Fulcrum Search Science Inc. (2016). What does IKIGAI have to do with my Job Satisfaction and Fulfillment? <https://fulcrumsearchscience.com/employee-engagement/ikigai-and-job-satisfaction-and-fulfillment/>

Heaven, P. (2021). Posthaste: 'Quitting time!' A shocking number of Canadians are ready to quit if ordered back to the office, poll finds. Financial Post. <https://financialpost.com/executive/summary/posthaste-almost-half-of-canadians-who-prefer-working-from-home-would-look-for-another-job-if-forced-back-to-the-office-poll-finds>

Karbhari, V. (2021). Higher ed's role and opportunity in coskilling, upskilling, and reskilling. eCampus News. <https://www.ecampusnews.com/2021/04/23/higher-ed-role-and-opportunity-in-coskilling-upskilling-and-reskilling/>

Kelly, J. (2021). How To Find Your Own Personal 'Ikigai' To Get The Job You Love And Live Your Best Life. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2021/01/27/how-to-find-your-own-personal-ikigai-to-get-the-job-you-love-and-live-your-best-life/?sh=69bd250c4f60>

Klowden, K., & Lim, Q. (2021). Future of Work. Insights for 2021 and Beyond. Milken Institute. <https://milkeninstitute.org/sites/default/files/2021-04/Mil%20Future%20of%20Work%20Report%20-%20FINAL.pdf>

Lapointe, S. & Turner, J. (2020). Can universities bridge the graduate skills gap? <https://policyoptions.irpp.org/magazines/january-2020/can-universities-bridge-the-graduate-skills-gap/>

Levesque, E. M. (2019). Understanding the skills gap—and what employers can do about it. Brookings. <https://www.brookings.edu/research/understanding-the-skills-gap-and-what-employers-can-do-about-it/>

Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K. & Robinson, O. (2021). <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

Ministry of Labour, Training and Skills Development. (2021). Ontario Creating a Better Future for Workers. <https://news.ontario.ca/en/release/1001033/ontario-creating-a-better-future-for-workers>

Mitsuhashi, Y. (2017). Ikigai: A Japanese concept to improve work and life. BBC. <https://www.bbc.com/worklife/article/20170807-ikigai-a-japanese-concept-to-improve-work-and-life>

Myklebust, J. P., & Smidt, H. (2021). What is the role of universities in global upskilling? University World News. <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=2021012911049887>

Parikh, K. (2021). Key Trends Shaping The Workforce Of The Future. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/forbeshcouncil/2021/02/11/key-trends-shaping-the-workforce-of-the-future/?sh=1c58b7087888>

Pittis, D. (2021). 'Profound effect' of COVID-19 is transforming Canada's labour market. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/business/jobs-bank-canada-election-column-don-pittis-1.6169373>

PwC. (2020). Workforce of the future. <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce-of-the-future/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf>

Russek, H., Elias, D. & Thornton, J. (2021). Yesterday's Gone: Exploring possible futures of Canada's labour market in a post-COVID world. Brookfield Institute. https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/Yesterdays-Gone_Final.pdf

Schroeder, R. (2020). Changing Market for Postsecondary Education. Inside Higher Ed. <https://www.insidehighered.com/digital-learning/blogs/online-trending-now/changing-market-postsecondary-education>

Schwartz, J., Hatfield, S., Scoble-Williams, N., & Volini, E. (2021). Workforce Strategies for Post-COVID Recovery. <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/covid-19-workforce-strategies-for-post-covid-recovery.html>

Stucki, M. (2021). Understanding the Larger Picture and Path-dependencies: Megatrends, Trends, and Change Drivers. Futures Platform. <https://www.futuresplatform.com/blog/megatrends-trends-and-change-drivers-the-larger-picture-and-path-dependencies>

Sutherland, M. (2021). Why employees hold the trump cards in post-pandemic workplace. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/employees-quit-jobs-pandemic-trend-1.6098888>

Thompson, D. (2021). The Great Resignation Is Accelerating. The Atlantic. <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2021/10/great-resignation-accelerating/620382/>

University of Waterloo. (2019). Are you ready to manage the workforce of the future? https://uwaterloo.ca/hire/sites/ca.hire/files/uploads/files/university_of_waterloo_2019_survey_and_future_workforce_management_guide_-_are_you_ready_to_manage_the_workforce_of_the_future.pdf

University of Waterloo. (n.d.). Future Ready Talent Framework. <https://uwaterloo.ca/future-ready-talent-framework/>

White, M. (2021). Is it a sluggish labor market — or workers positioning themselves for better opportunities? NBC News. <https://www.nbcnews.com/business/economy/post-covid-labor-market-might-look-very-different-it-rebounds-n1272536>

Williams, C. (2021). A bright future for the world of work. The Economist. <https://www.economist.com/special-report/2021/04/08/a-bright-future-for-the-world-of-work>

World Economic Forum. (2017). Closing the Skills Gap. Business Commitment Framework. https://www3.weforum.org/docs/WEF_EGW_Closing_Skills_Gap_Initiative_Commitment_Framework_2017.pdf

Zahidi, S., Ratcheva, V., Hingel, G. & Brown, S. (2020). Future of Jobs. World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

Synergie humain-technologie

Ammanath, B. (2021). Thinking Through the Ethics of New Tech...Before There's a Problem. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/11/thinking-through-the-ethics-of-new-tech-before-theres-a-problem?ab=hero-subleft-3>

Bharadwaj, A. & Dvorkin, M. (2019). The Rise of Automation: How Robots May Impact the U.S. Labor Market. Federal Reserve Bank of St. Louis. <https://www.stlouisfed.org/publications/regional-economist/second-quarter-2019/rise-automation-robots>

Blit, J., St. Amand, S. & Wajda, J. (2018). Automation and the Future of Work: Scenarios and Policy. Centre for International Governance Innovation. <https://www.cigionline.org/sites/default/files/documents/Paper%20No.174lowres.pdf>

Brower, T. (2021). The Future of Work Will Demand These 8 New Skills. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2021/02/14/the-future-of-work-will-demand-these-8-new-skills/?sh=2ac657b122e6>

Corporate Finance Institute. (n.d.). What are T-Shaped Skills? <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/soft-skills/t-shaped-skills/>

Crawford Urban, M. & Johal, S. (2020). Understanding the Future of Skills. Trends and Global Policy Responses. Public Policy Forum. <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/01/UnderstandingTheFutureOfSkills-PPF-JAN2020-EN.pdf>

Davidson, M., & Ruparell, S. (2020). The Future of Ontario's Workers. Strategy Corp. <https://strategycorp.com/wp-content/uploads/2020/06/Colleges-Ontario-The-Future-of-Ontarios-Workers-White-Paper-June-2020.pdf>

DC Velocity. (2021). Continuing education initiatives address robotics, sustainability, and more. <https://www.dcelocity.com/articles/52929-continuing-education-initiatives-address-robotics-sustainability-and-more>

Doig, C. (2019). The X-Shaped Learner. Think Beyond. <https://www.thinkbeyond.co.nz/blog/x-shaped-learner>

Dondi, M., Klier, J., Panier, F. & Schubert, J. (2021). Defining the skills citizens will need in the future world of work. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>

Education. (2019). Interdisciplinarity & Soft Skills. <http://education.ca/2019/04/soft-skills/>

Elhussein, G., Leopold, T. A. & Zahidi, S. (2019). Schools of the future. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/schools-of-the-future-defining-new-models-of-education-for-the-fourth-industrial-revolution>

Frank, M., Autor, D., Bessen, J. E., Brynjolfsson, E., Cebrian, M., Deming, D. J., Feldman, M., Groh, M., Lobo, J., Moro, E., Wang, D., Youn, H. & Rahwan, I. (2019). Toward understanding the impact of artificial intelligence on labor. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 116 (14) 6531-6539. <https://doi.org/10.1073/pnas.1900949116>

Frenette, M. & Morissette, R. (2021). Job security in the age of artificial intelligence and potential pandemics. Statistics Canada. <https://doi.org/10.25318/36280001202100600004-eng>

FutureFit AI. (2021). Empowering Organizations to Build a FutureFit Workforce. <https://www.futurefit.ai/>

Future Learn. (2020). 7 skills employers of the future will be looking for. <https://www.futurelearn.com/info/blog/careers/7-skills-employers-of-the-future-will-be-looking-for>

Gaviola, A. (2020). The future of work: How the pandemic's 'awakening' will shape Canada's labour force. BNN Bloomberg. <https://www.bnnbloomberg.ca/the-future-of-work-how-the-pandemic-s-awakening-will-shape-canada-s-labour-force-1.1538207>

Gumbel, P. (2018). How will automation affect jobs, skills, and wages? McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/how-will-automation-affect-jobs-skills-and-wages#>

Hammer, M., Harris, M., Ramnane, K. & Blackwell, E. (2021). Ops 4.0—The Human Factor: A class size of 1. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/operations-blog/ops-40-the-human-factor-a-class-size-of-1?cid=other-soc-1kn-mop-mck-oth-2107--&sid=5240341625&linkId=126870643>

Heath, N. (2016). AI will destroy entry-level jobs - but lead to a basic income for all. Tech Republic. <https://www.techrepublic.com/article/ai-will-destroy-entry-level-jobs-but-lead-to-a-basic-income-for-all/>

Hirsch, A., J., Okine-Ahovi, G. & Côté, A. (2020). How to Mobilize Higher Education and Workforce Development for the Rapid Re-Employment of Canadians. Public Policy Forum. <https://ppforum.ca/publications/how-to-mobilize-higher-education-and-workforce-development/>

HR Vision. (n.d.) 10 Job Skills You'll Need in 2020 and Beyond. <https://www.hrvisionevent.com/content-hub/10-job-skills-youll-need-in-2020-and-beyond/>

Iberdrola. (n.d.). Reskilling and upskilling: work training in the digital transformation era. <https://www.iberdrola.com/talent/reskilling-upskilling>

Institute for the Future. (2018). The Next Era of Human Machine Partnerships. https://www.iff.org/fileadmin/user_upload/downloads/IFR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070717_readerhigh-res.pdf

Façonner la main-d'œuvre de demain

Références et ressources

Synergie humain-technologie

Lee, T. (2016). Automation is making human labor more valuable than ever. Vox. <https://www.vox.com/a/new-economy-future/manual-labor-luxury-good>

Maclure, J., Rocheleau-Houle, D. (2021). Will artificial intelligence lead to more unfairness? Policy Options. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/septembre-2021/will-artificial-intelligence-lead-to-more-unfairness/>

Makala, B., Schmitt, M. & Caballero, A. (2021). How Artificial Intelligence Can Help Advance Post-Secondary Learning in Emerging Markets. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/ab1ede3d-3694-4260-b209-d12e4fab13de/EMCompass_Note_97-Jan-21-web.pdf?MOD=AJPERES&CID=nrdwfyL

Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., Ko, R. & Sanghvi, S. (2017). Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>

Mayor, T. (2019). Ethics and automation: What to do when workers are displaced. MIT Management Sloan School. <https://mitsloan.mit.edu/ideas-made-to-matter/ethics-and-automation-what-to-do-when-workers-are-displacedhealth/how-universities-are-helping-students-with-invisible-disabilities/>

McGowan, H. (n.d.). Frameworks. <https://www.heathermcgowan.com/projects>

Michael Page. (2019). Emotional Intelligence - the new skills gap. <https://www.michaelpage.co.uk/news/media-releases/emotional-intelligence-%E2%80%93-new-skills-gap>

OECD. (2020). Preparing for the Future of Work in Canada. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b0d851b2-en/index.html?itemId=/content/component/b0d851b2-en>

Pleadwell, K. (2021). Staying Informed During the Pandemic. Abilities to Work. <https://www.abilitiestowork.ca/blog/labour-market-trends-in-canada>

Quillen, C. & Siemens, G. (2020). Cultivating a Disciplined, Creative Mind and Humane Instincts. Educause Review. <https://er.educause.edu/articles/2020/10/cultivating-a-disciplined-creative-mind-and-humane-instincts>

Sleeman, C. (n.d.). The Future of UK skills: employment in 2030. Nesta. <https://data-viz.nesta.org.uk/future-skills/index.html>

Stanford, J. (2020). Work After COVID-19. Public Policy Forum. <https://ppforum.ca/publications/work-after-covid-19/>

Sylvain L. & Liu, Z. (2021). Robots or Workers? A Macro Analysis of Automation and Labor Markets. Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper 2019-17. <https://doi.org/10.24148/wp2019-17>

Varga, C. (2020). How the pandemic is shaping the demand for skills. The Globe and Mail. <https://www.theglobeandmail.com/featured-reports/article-how-the-pandemic-is-shaping-the-demand-for-skills/>

Whiting, K. (2020). These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>

Wilson, J. (2020). Key demographic groups more vulnerable to job loss through automation. Canadian HR Reporter. <https://www.hrreporter.com/focus-areas/automation-ai/key-demographic-groups-more-vulnerable-to-job-loss-through-automation/335798>

Wyonch, R. (2020). The Next Wave: Automation and Canada's Labour Market. C.D. Howe Institute. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/12/CD_Howe_EN_Report.pdf

Young, S. J., Deller, F. M. & McCallum, K. (2021). Innovation in Post-Secondary Education. Future Skills Centre. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/06/Innovation-In-Post-Secondary-Education-PPF-DI-FSC-June2021-EN.pdf>

Ziady, H. (2020). The pandemic is speeding up automation, and 85 million jobs are on the line. CTV News. <https://www.ctvnews.ca/business/the-pandemic-is-speeding-up-automation-and-85-million-jobs-are-on-the-line-1.5154794>

Center for The Governance of Change. (2021). Higher Education and the Future of Work. <https://www.ie.edu/cg/research/higher-education-future-work/>

CEWIL Canada. (n.d.). What is Work-Integrated Learning (WIL)? <https://cewilcanada.ca/CEWIL/About%20Us/Work-Integrated-Learning/CEWIL/About-Us/Work-Integrated-Learning.aspx?hkey=ed772be2-00d0-46cd-a5b8-873000a18b41>

The Conference Board of Canada. (n.d.). Work-integrated learning in the post COVID-19 World. <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?clid=10942>

Co-operative Education and Work-Integrated Learning Canada. (n.d.). WIL Definitions. https://files.ucei.ca/experientialeducation/exed_cewil_definitions.pdf

eCampusOntario. (2021). The Hybrid Futures. <https://www.ecampusontario.ca/wp-content/uploads/2021/09/The-Hybrid-Futures-EN.pdf>

eCampusOntario. (2021). Tomorrow's Learners. <https://www.ecampusontario.ca/wp-content/uploads/2021/11/Tomorrows-Learners-Tagged-20211029-1448.pdf>

eCampusOntario. (2021). Virtual Learning Strategy (VLS). <https://vls.ecampusontario.ca/>

Experiential & Work-Integrated Learning Ontario. (n.d.). Why consider learning beyond the classroom? <https://ewo.ca/student/>

Fallon, J. (2019). How Higher Education Can Support the New 'Talent Economy'. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/how-higher-education-can-support-new-talent-economy-john-fallon/>

Fannon, A. (2021). Work-Integrated Learning's Future in Canadian Industry. The Future Economy. <https://thefutureeconomy.ca/interviews/work-integrated-learning-future-in-canadian-industry/>

FutureFit AI. (2021). Empowering Organizations to Build a FutureFit Workforce. <https://www.futurefit.ai/>

George Brown College. (n.d.). Experiential Learning and Work Integrated Learning. <https://www.georgebrown.ca/faculty/teaching-and-learning-exchange/academic-support/experiential-learning>

Government of Canada. (n.d.). The Innovative Work-Integrated Learning Initiative. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/work-integrated-learning.html>

Government of Ontario. (n.d.). MAESD's Guiding Principles for Experiential Learning. <https://hive.utoronto.ca/public/dear/academic%20administrators/DCD%202017-18/A04%20EL%20-%20Guiding%20Principles%20FINAL%20EN.pdf>

HEQCO. (n.d.). Work-integrated Learning. <https://heqco.ca/data-and-resources/work-integrated-learning/>

IOHAH:IO Akwesasne Education & Training Institution. (2021). Home. <http://iohahio.ambe.ca/>

Jahanian, F. (2020). How higher education can adapt to the future of work. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/how-can-higher-education-adapt-to-a-constantly-evolving-future-of-work/>

Kayes, A. & Kays, C. (2021). Experiential learning: current contributions and future trends in practice. Oxford University Press's Academic Insights for the Thinking World. <https://blog.oup.com/2021/06/experiential-learning-current-contributions-and-future-trends-in-practice/>

McGowan, S. (2021). Re-imagining experiential learning during the pandemic. University Affairs. <https://www.universityaffairs.ca/features/feature-article/re-imagining-experiential-learning-during-the-pandemic/>

Ministry of Colleges and Universities. (n.d.). Career Ready Fund. <http://www.tcu.gov.on.ca/pepg/programs/careerreadyfund.html#examples>

Ministry of Colleges and Universities. (2021). Ontario Invests in New and Expanded Rapid Training Programs. <https://news.ontario.ca/en/release/61236/ontario-invests-in-new-and-expanded-rapid-training-programs>

Ministry of Colleges and Universities. (2021). Ontario Supports Hands-on Training Opportunities for Postsecondary Students. <https://news.ontario.ca/en/release/60618/ontario-supports-hands-on-training-opportunities-for-postsecondary-students>

Ministry of Education. (n.d.). Cooperative Education - Expanded. <http://www.edu.gov.on.ca/morestudentsuccess/coop.html>

Myklebust, J. P., & Smidt, H. (2021). What is the role of universities in global upskilling? University World News. <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20210129110449887>

Ontario Undergraduate Student Alliance. (n.d.). Preparing Students for the Workforce. <https://westernusc.ca/wp-content/uploads/2019/11/OUSA-Preparing-Students-for-the-Workforce.pdf>

Peters, D. (2021). Performance-based funding comes to the Canadian postsecondary sector. University Affairs. <https://www.universityaffairs.ca/news/news-article/performance-based-funding-comes-to-the-canadian-postsecondary-sector/>

Pretti, T. & Etmanski, B. & Drewery, D. (2021). Development and validation of a future ready talent framework. 22. 369-383. https://www.ijwll.org/files/IJWLL_22_3_369_383.pdf

Robertson, C. (2021). Defining Work-Integrated Learning. Lethbridge College. Centre for Teaching, Learning and Innovation. <https://learninginnovation.ca/defining-work-integrated-learning/>

Sattler, P. (2011). Work-Integrated Learning in Ontario's Postsecondary Sector. Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario. <https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/WIL1E.pdf>

Seneca College. (n.d.). Work-Integrated Learning. <https://www.senecacollege.ca/employers/seneca-works/work-integrated-learning.html>

Sheridan College. (n.d.). Co-op and Internship Programs. <https://www.sheridancollege.ca/employers/hire-a-co-op-student/co-op-and-internship-programs>

Stirling, A., Kerr, G., Banwell, J., MacPherson, E. & Heron, A. (2020). A Practical Guide for Work-Integrated Learning. HEQCO. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/HEQCO_WIL_Guide_ENG_ACC.pdf

University of Illinois Chicago. (n.d.). The story of 15 work days. <https://engineering.uic.edu/about/coe-news/rise/fall-2021/news-briefs/the-story-of-15-work-days/>

University of Toronto. (n.d.). Cooperative & Work-Integrated Learning (WIL). <https://www.uts.utoronto.ca/experiential/cooperative-work-integrated-learning-wil>

University of Toronto. (n.d.). Experiential Learning Hub. <https://experientiallearning.utoronto.ca/faculty-staff/learn/course-and-program-resource/experiential-learning-101/>

University of Toronto. (n.d.). Work-Integrated Learning (WIL). <https://uts.utoronto.ca/mgmt/work-integrated-learning-wil>

University of Waterloo. (n.d.). Discover work-integrated learning. <https://uwaterloo.ca/edge/discover-work-integrated-learning>

University of Waterloo. (n.d.). Future Ready Talent Framework. <https://uwaterloo.ca/future-ready-talent-framework/>

Wilson, M. & Mackie K. (n.d.). Learning by Doing: Postsecondary Experiential Education. eCampusOntario Open Library Pressbooks. <https://ecampusontario.pressbooks.pub/adultedpseee/chapter/introduction/>

Soutenir la préparation au travail

Beaupré, G. & Qadeer, S. (2020). Your post-secondary experience is much more than a credential. Canadian Immigrant. <https://canadianimmigrant.ca/careers-and-education/your-post-secondary-experience-is-much-more-than-a-credential>

Business and Higher Education Roundtable. Work-Integrated Learning 101. <https://www.bher.ca/wil-hub/explore-wil-work-integrated-learning-101>

Bow Valley College. (n.d.). Bow Valley College: Building Future Skills. <https://bowvalleycollege.ca/our-stories/2021/homepage/bow-valley-college-building-future-skills>

Centennial College. (n.d.). Co-op Programs. <https://www.centennialcollege.ca/student-life/career-services-and-co-operative-education/co-op-education-at-centennial/co-op-programs/>

Le rapport Façonner la main-d'œuvre de demain est le quatrième d'une série de cinq rapports prospectifs qui s'appuient sur le pilier de la SAV « Être l'avenir » en explorant les tendances en matière de maturité dans le secteur postsecondaire de l'Ontario et en situant la SAV dans l'avenir de l'apprentissage virtuel.

Les rapports prospectifs sont accompagnés d'une série de cinq rapports ciblés, qui racontent des histoires fondées sur des données concernant l'investissement de la SAV.

Aperçu des rapports sur la SAV 2021-2022

● Rapport ciblé

● Rapport prospectif


Lancement de la SAV


Nouer des liens pour créer


Les avenir hybrides


Apprenants de demain


Ontario ouvert


Apprentissage permanent


Façonner la main-d'œuvre de demain