

LES BÂTISSEURS D'HÉRITAGE : RAPPROCHER LES GÉNÉRATIONS POUR UNE COLLABORATION EFFICACE

Université de Waterloo

Judene Pretti, directrice, Équipe d'habilitation stratégique, Co-operative and Experiential Education (programme d'éducation coopérative et d'enseignement pragmatique)

Tania Del Matto, directrice, GreenHouse, United College

Ilona Dougherty, directrice générale, Youth and Innovation Project

Le 11 décembre 2023

Les établissements d'enseignement supérieur continuent d'être appelés à s'adapter à l'évolution démographique des étudiants et aux expériences de vie d'une communauté étudiante de plus en plus diversifiée. Il est essentiel que les éducateurs tiennent compte de la valeur de l'inclusion en fonction de l'âge, un élément souvent négligé de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, dans le cadre de ces efforts¹. Les facteurs à l'origine de la nécessité d'inclure les personnes âgées dans l'enseignement supérieur comprennent l'évolution démographique, une durée de vie plus longue et l'accent mis sur l'engagement et le bien-être². Parmi ces facteurs, les universités et les collèges faisant traditionnellement une ségrégation selon l'âge sont appelés à évoluer et à servir les étudiants de tous âges³.

L'Université de Waterloo élabore des programmes intergénérationnels d'apprentissage intégré au travail afin d'explorer les avantages et les possibilités associés à l'apprentissage et à la collaboration intégrés à l'âge. Nous mettons à l'essai le concept de l'engagement des étudiants avec ce que nous appelons des « évolutionnaires », c'est-à-dire ceux qui passent du premier chapitre de leur carrière à un deuxième chapitre ou à la retraite. Ces derniers souhaitent explorer leur raison d'être et apprendre d'autres évolutionnaires, ainsi que s'engager avec des générations différentes dans la poursuite d'intérêts communs par l'apprentissage intégré au travail.

Cette programmation est novatrice parce qu'elle offre la possibilité de tirer parti des capacités et des connaissances des différentes générations. Grâce à la collaboration intergénérationnelle et à l'innovation sociale, elle permet non seulement de s'assurer que les évolutionnaires soient avantagés, mais aussi que les étudiants acquièrent une nouvelle perspective sur leurs aînés et que les communautés soient impactées positivement par les projets développés grâce à la collaboration des évolutions et des étudiants.

La recherche nous apprend que, pour une population vieillissante, il y a un risque de diminution de la confiance en soi, de l'expérience d'un « vide après la retraite » et de l'anxiété. Ce groupe démographique est également à la recherche d'un engagement significatif dans la société (Osborne, 2012). L'objectif de la participation des nouveaux arrivants aux programmes intergénérationnels est de veiller à ce qu'ils s'adaptent efficacement aux défis posés par cette transition, en réduisant au minimum le risque d'exclusion sociale.

Avoir une raison d'être, établir des liens avec ses pairs et avoir la possibilité de contribuer de façon significative à sa collectivité grâce à la collaboration intergénérationnelle est un facteur important lorsqu'il s'agit de prévenir l'isolement social et de se protéger contre les résultats négatifs pour tous les groupes d'âge (Dougherty et coll., 2018). Au fur et à mesure qu'ils progressent dans des transitions de carrière de milieu à fin ou vers la retraite, ils font face à une perte de leur identité de « travailleurs » ainsi qu'à une variété d'autres défis, y compris l'expérience d'un « vide après la retraite » et de l'anxiété (Osborne, 2012). Par conséquent, il est essentiel de s'assurer que cette cohorte trouve un nouveau but et une nouvelle signification, ainsi que d'établir de nouveaux liens sociaux pendant et après cette période de transition, pour promouvoir le vieillissement en santé.

1 Finkelstein, R., *Future Proof: Age-Inclusive Education* [YouTube recording], 13 octobre 2021, <https://www.youtube.com/watch?v=sT44mVyPZYA&t=14s>.

2 The Gerontological Society of America, Higher Education and Aging: The Age-Friendly Movement—Building the Case for Age Inclusivity, *What's Hot: A Newsletter of The Gerontological Society of America*, 2019.

3 Morrow-Howell, N., Lawlor, E. F., Macias, E. S., Swinford, E., & Brandt, J., « Making the Case for Age-Diverse Universities », *The Gerontologist*, 60(7), 2020, p. 1 187 à 1 193.

En plus de faire face à cette période de transition, les personnes qui évoluent au Canada font également face à un âgisme écrasant. Selon le Rapport mondial sur l'âgisme de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), les stéréotypes négatifs à l'égard des personnes âgées font en sorte que leurs capacités sont dévalorisées, ainsi que les possibilités de contribution significative et que le sentiment d'avoir un but est compromis (Organisation mondiale de la Santé, 2021). Comme l'indique le rapport de l'OMS, la séparation des aînés des autres groupes d'âge dans notre société et le manque de possibilités de collaboration entre les diverses cohortes d'âge ne font qu'exacerber l'âgisme (Organisation mondiale de la Santé, 2021).

On reconnaît de plus en plus que nous devons tirer parti des connaissances, du savoir-faire et de l'expérience des nouveaux arrivants si nous voulons que nos collectivités prospèrent dans cette nouvelle ère. Nous ne pouvons plus nous permettre de laisser de côté les capacités et les connaissances de cette cohorte. Nous devons évoluer pour contribuer de façon significative à nos collectivités en cette période de changements rapides et de complexité croissante. La bonne nouvelle, c'est que l'exploitation des capacités uniques des évolutionnaires profite non seulement aux collectivités, mais réduit également l'isolement social et présente des avantages à long terme pour la santé des aînés (Organisation mondiale de la Santé, 2021). Elle permet aussi d'offrir de sages conseils et du mentorat aux jeunes qui développent des compétences pour entreprendre avec succès leur carrière. Veiller à ce qu'il y ait des occasions pour les évolutionnaires de mettre à profit leurs connaissances et leur savoir-faire et à ce que ces contributions soient valorisées profite à une population vieillissante et aux collectivités auxquelles elles appartiennent.

Les universités ont toujours été considérées comme des lieux d'apprentissage pour les jeunes. Mais à une époque où nous changeons d'emploi et de carrière plusieurs fois au cours de notre vie et à une époque où les données démographiques changent, cela doit changer. Plutôt que de contribuer à la ségrégation en fonction de l'âge, qui sépare les jeunes des adultes et des adultes plus âgés et qui ne fait qu'exacerber l'âgisme tout en réduisant les possibilités de contribution significative (Organisation mondiale de la Santé, 2021), les universités doivent se réinventer en tant que lieux de vie, un apprentissage intégré axé sur l'âge qui sert les apprenants de tous âges (Morrow-Howell et coll., 2020). Comme l'Université de Waterloo a envisagé ce programme, nous avons bénéficié de partenariats avec des organismes aux États-Unis qui font ce genre de travail depuis un certain nombre d'années. CoGenerate (<https://cogenerate.org/>) est un organisme qui rassemble des générations depuis plus de 25 ans et qui pose la question suivante : « Et si les générations plus âgées et plus jeunes travaillaient ensemble pour résoudre les problèmes qu'aucune génération ne peut résoudre seule? [Traduction] » The Nexel Collaborative (<https://www.thenexel.org/>) est une alliance mondiale d'établissements d'enseignement supérieur, principalement aux États-Unis, qui offrent des programmes de transition vers la mi-vie. En combinant ces deux domaines d'intérêt et en tablant sur les forces de l'Université de Waterloo, le programme que nous avons envisagé vise à réunir les générations pour l'innovation sociale grâce à l'apprentissage intégré au travail.

L'objectif est de tabler sur la longue expérience de l'Université de Waterloo en tant que chef de file de l'éducation coopérative et de l'innovation dans le but de transformer l'université en un endroit où les jeunes évoluent et se rassemblent en équipes intergénérationnelles pour résoudre des problèmes sociaux complexes.

Notre prototype pour cette programmation comprend cinq composantes :

1. l'établissement de partenariats et l'établissement d'un programme commun entre les partenaires ayant une incidence collective;
2. la conception et élaboration de programmes et de projets de recherche-action;
3. la mise en œuvre de la recherche-action;
4. la mise en œuvre de solutions novatrices;
5. la diffusion des connaissances et la viabilité du programme.

En tablant sur l'expérience du programme d'éducation coopérative et d'enseignement pragmatique de l'Université de Waterloo, Work-Learn Institute (<https://uwaterloo.ca/work-learn-institute/>), l'incubateur d'innovation sociale de GreenHouse au United College (<https://uwaterloo.ca/united-college/greenhouse>) et le Youth & Innovation Project de l'Université de Waterloo (<https://uwaterloo.ca/youth-and-innovation/>), l'objectif est de concevoir un programme réunissant des étudiants en évolution et de cette université afin de favoriser des relations significatives, d'apprendre et d'élaborer des solutions pertinentes dans le monde réel.

L'une des possibilités de tirer parti des programmes existants à l'Université de Waterloo consiste à élargir le programme WE Accelerate, qui aide les étudiants universitaires de premier cycle à la recherche de leur premier stage de travail coopératif à acquérir des compétences recherchées et de l'expérience grâce à la résolution de problèmes réels en équipe. Créé à l'origine comme solution de rechange à un premier stage de travail coopératif pendant la pandémie, WE Accelerate a très bien réussi à accroître la préparation au travail, la clarté de la carrière et le sentiment d'avoir un but. Ce programme a connu un tel succès qu'il s'est poursuivi et a été élargi après la pandémie.

À l'automne 2023, un projet pilote a été réalisé dans le cadre des programmes d'éducation coopérative et d'enseignement pragmatique et [Changemaker Labs for Green Youth](#) de Greenhouse réunissant les équipes de ces programmes dans le but d'organiser un sprint de conception visant à encourager la collaboration intergénérationnelle sur les défis de l'innovation sociale. Le domaine d'intérêt du projet pilote a été choisi avec la région de Waterloo dans le cadre de sa stratégie d'action climatique. Le sprint de conception de six semaines a mobilisé des étudiants de niveau postsecondaire et a évolué en vue d'élaborer en collaboration des solutions pour lutter contre l'insécurité alimentaire chez les jeunes, et a culminé par des présentations avec des intervenants de la région de Waterloo. Les avantages escomptés du projet pilote comprennent la promotion de l'apprentissage continu, la collaboration efficace entre les générations et les disciplines grâce au mentorat bidirectionnel, l'apport d'un changement réel par la résolution de problèmes d'innovation sociale immersive au sein de la collectivité; tout en encourageant la découverte de soi pour les étudiants et les évolutionnaires de manière à leur permettre d'avoir des incidences positives.

Le projet pilote visait à établir des liens significatifs autour d'objectifs communs, à assurer l'équité des interactions entre les générations, à catalyser les solutions aux problèmes qui auront des retombées importantes à l'échelle locale et à adopter les perspectives du passé, du présent et de l'avenir. Nous avons constaté que les participants au projet pilote ont fait preuve d'ouverture et de générosité d'esprit, qu'ils étaient prêts à apprendre et à faire de la place les uns pour les autres, et qu'ils ont établi des liens entre générations qui n'auraient pas existé autrement. Dans de nombreux cas, les équipes étudiantes ont considéré les aspects de la collaboration intergénérationnelle comme faisant partie de leurs solutions, même sans l'influence directe d'un évolutionnaire présent dans leur groupe. Ces éléments de base du projet pilote sont le fruit d'un partenariat de recherche entre le Work-Learn Institute, cogénérateur, et le Youth Innovation Project.

Grâce à une approche de recherche-action participative, un cadre de collaboration intergénérationnelle a été élaboré. L'objectif du travail consistait à déterminer les éléments clés importants dans la conception des programmes qui rassemblent des équipes intergénérationnelles. Bien que de nombreux cadres décrivent les pratiques exemplaires pour bâtir des équipes efficaces, le cadre de collaboration intergénérationnelle (<https://uwaterloo.ca/associate-provost-co-operative-and-experiential-education/harnessing-power-intergenerational-collaboration-social-good>) vise à isoler les éléments spécifiquement liés au rapprochement des générations pour le bien social. Ce cadre vise à s'appuyer sur les principes établis de collaboration et de dynamique de groupe en ajoutant des principes pratiques conçus spécifiquement pour aider les groupes d'âge divers à se réunir pour exercer une influence positive dans le monde. Il est conçu pour aider les personnes qui reconnaissent le potentiel de la cogénération et qui recherchent des principes pratiques à appliquer cette méthodologie efficace dans leur analyse des incidences sociales. Il y a quatre principes clés dans ce cadre pour concevoir des expériences de collaboration qui exploitent le pouvoir des générations qui se rassemblent pour avoir des incidences sociales positives :

- **S'unir autour d'un but commun** : un but commun suscite un intérêt sincère pour la collaboration entre les générations afin d'avoir un impact positif et collectif.
- **Établir des liens significatifs** : une ouverture pour établir des liens significatifs avec les autres et la volonté d'être vulnérable à mesure que les relations sont établies entre les générations.
- **S'efforcer d'égaliser le pouvoir** : compte tenu de l'existence généralisée de l'iniquité systémique, il est essentiel d'établir des cadres de soutien dans lesquels tous les participants ont leur part du pouvoir collectif du groupe et qui facilitent l'échange d'expérience, de connaissances et d'expertise entre les générations.
- **Adopter les perspectives du passé, du présent et de l'avenir** : créer un environnement dans lequel les participants peuvent se percevoir eux-mêmes, les autres, les systèmes et le monde à une plus grande échelle temporelle que leur expérience personnelle.

Notre travail actuel est axé sur la mise à l'essai de ce cadre dans des espaces de collaboration intergénérationnelle et sur l'élaboration des outils et des pratiques à l'appui de chacun de ces quatre piliers.

Dans le cadre d'un deuxième projet pilote, nous avons offert un atelier virtuel visant à aider une cohorte d'évolutionnaires à explorer ce à quoi pourrait ressembler leur prochain chapitre avec intention et but en utilisant un cadre⁴ adapté du travail effectué avec les étudiants de premier cycle et de deuxième cycle de l'Université de Waterloo. L'atelier en deux parties a permis aux participants :

- d'énoncer leurs valeurs et les besoins de leur prochain chapitre et faire le point sur leurs valeurs afin d'établir des limites qui les aideront à les maintenir à mesure qu'ils avancent dans le prochain chapitre;
- d'évaluer ses compétences et ses expériences, de déterminer les compétences qu'il aime utiliser et appliquer, et explorer ce qui motive ses intérêts;
- de prendre ce qu'ils ont appris sur leurs valeurs, leurs besoins et leurs compétences afin de rédiger un plan directeur pour leur prochain chapitre de la vie;
- de réfléchir à leurs intérêts, à leurs compétences et à leurs valeurs, et réfléchir à la façon dont ils pourraient s'harmoniser avec les possibilités qu'ils explorent pour leur prochain chapitre;
- de sonder le terrain à l'aide d'une expérience à court terme pour voir si leur plan pour le prochain chapitre leur apporterait de la joie;
- d'explorer des occasions significatives d'établir des liens et de contribuer au parcours d'apprentissage des étudiants de l'Université de Waterloo ainsi que de la collectivité en général.

En plus du temps consacré à la réflexion et à la planification, les participants ont indiqué qu'ils appréciaient l'occasion d'établir des liens avec des personnes qu'ils n'auraient pas eu l'occasion de rencontrer autrement et qui explorent également les prochaines étapes pour eux.

Les établissements d'enseignement supérieur du Canada ont une occasion importante de contribuer au bénévolat intergénérationnel. Dans le cadre du travail que nous faisons, il y a trois piliers : but, proximité et résolution de problèmes. Grâce à une étude de la raison d'être, les étudiants traditionnellement âgés, ainsi que les étudiants évolutionnaires, sont en mesure de déterminer les compétences et les expériences qu'ils possèdent et de tenir compte des domaines où ils aimeraient avoir un impact. La *proximité* signifie réunir les générations pour qu'elles apprennent les unes des autres et qu'elles soient exposées à des sujets d'intérêt mutuel. Enfin, le dernier pilier de la *résolution de problèmes* est celui où les générations collaborent pour résoudre des problèmes ayant une incidence sociale qu'une génération seule ne peut pas résoudre. Notre vision consiste à offrir des programmes qui permettent de libérer le capital humain des évolutionnaires pour ce qui est des incidences sociales et du bénévolat, tout en faisant participer les jeunes au bénévolat d'une nouvelle façon.

⁴ McRae, N., & Woodside, J., Learning ecosystems: Enhancing student understanding and agency through work-integrated learning. In *The Routledge International Handbook of Work-Integrated Learning*, Routledge, 2023, p. 381 à 394.

Résumé des recommandations

Le type de programme envisagé à l'Université de Waterloo peut être adapté, mais il faudra du financement pour le réaliser. Les établissements d'enseignement postsecondaire disposent de fonds limités pour investir dans la création de nouveaux programmes, de sorte que les recommandations de financement comprennent :

- l'élaboration et l'évaluation de programmes comme celui qui est en cours d'élaboration à l'Université de Waterloo et qui comprend des éléments de « but » des programmes visant à créer des cheminements dans les programmes d'enseignement supérieur pour les évolutionnaires, puis à leur permettre de s'engager dans une collaboration intergénérationnelle avec les jeunes générations ayant une incidence sociale importante sur le plan personnel;
- bâtir un esprit de collaboration au Canada, comme le Nexel Collaborative pour que les établissements d'enseignement supérieur apprennent les uns des autres afin d'élaborer leurs propres versions de ces programmes; le Canada est considéré comme un chef de file mondial de l'apprentissage intégré au travail; et il est possible de miser sur ce leadership grâce à des programmes qui permettent à des groupes de tous âges d'avoir une incidence sociale positive;
- appuyer la recherche pour examiner les répercussions à long terme de ce programme sur les participants et les organismes communautaires;
- mieux comprendre comment les établissements d'enseignement postsecondaire peuvent collaborer avec le secteur sans but lucratif. Un des domaines clés consiste à cerner les enjeux actuels et les défis en matière d'innovation dans le secteur sans but lucratif. Pour ce faire, il faudrait réunir et établir une collaboration avec des groupes comme Bénévoles Canada et le Réseau sans but lucratif de l'Ontario, où le travail des étudiants et des évolutionnaires peut avoir une incidence plus directe sur la résolution de certains des défis en matière d'innovation auxquels fait face le secteur.
- Conformément aux priorités stratégiques d'Imagine Canada, il est nécessaire qu'un secteur du gouvernement assure une surveillance et fournisse des données pour une prise de décisions efficace : <https://www.imhttps://www.imaginecanada.ca/fr/priorite-strategique/place-au-sein-du-gouvernement>.

Description de l'organisation

L'Université de Waterloo, située à Waterloo, en Ontario, est une université mondiale de pointe axée sur la recherche, réputée pour son esprit d'entreprise et son sens de l'innovation. Elle offre un apprentissage coopératif et intégré au travail à grande échelle qui a un impact. Nous sommes une communauté de personnes curieuses, collaboratives, novatrices et entrepreneuriales qui résolvent des problèmes et de leaders qui cherchent à comprendre et à trouver des solutions équitables et durables pour l'avenir de l'humanité et de notre planète. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la page Web suivante : <https://uwaterloo.ca/waterloo-100/>.

Ce qui distingue l'Université de Waterloo, c'est son programme d'enseignement coopératif de renommée mondiale, qui permet aux étudiants d'intégrer des stages dans leurs études universitaires. Ce modèle d'enseignement coopératif est l'un des plus importants et des plus fructueux au monde, offrant aux étudiants une expérience pratique et des liens avec l'industrie qui améliorent leur employabilité à la fin de leurs études. L'accent mis sur l'apprentissage par l'expérience est un facteur clé de la réputation de l'université pour ce qui est de produire des diplômés bien préparés pour le marché du travail.

Avec un vaste réseau de plus de 230 000 diplômés, l'Université de Waterloo a une portée mondiale, et ses diplômés ont apporté une contribution importante dans divers domaines. Ce réseau fournit des liens précieux pour des initiatives comme celle-ci, assurant ainsi une base de soutien vaste et influente.

Le Youth & Innovation Project et GreenHouse du United College, le Work-Learn Institute et le Co-operative and Experiential Education de l'Université de Waterloo ont tous de solides antécédents de partenariat avec des organismes sans but lucratif et à but lucratif, et ils collaborent avec ces organisations pour préparer les étudiants à l'avenir du travail. Ces organisations comprennent plus de 8 000 employeurs qui recrutent activement des étudiants dans des programmes coopératifs pour travailler avec eux à l'Université de Waterloo. Les responsables de ces programmes ont également de l'expérience de travail direct avec le gouvernement fédéral sous diverses formes, y compris à titre de responsables des subventions, des accords de contribution et des projets de consultation avec divers ministères, y compris Emploi et Développement social Canada. Affaires mondiales Canada et Environnement et Changement climatique Canada.