



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement
supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario

Obstacles aux occasions d'apprentissage intégré au travail

R.A. Malatest & Associates Ltd.



Publié par le :

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

1, rue Yonge, bureau 2402
Toronto (Ontario), Canada, M5E 1E5

Téléphone : (416) 212-3893
Télécopieur : (416) 212-3899
Site Web : www.heqco.ca
Courriel : info@heqco.ca

Citer ce document comme suit :

R. A. Malatest & Associates Ltd. (2018). *Obstacles aux occasions d'apprentissage intégré au travail*. Toronto: Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.



Les opinions exprimées dans le présent rapport de recherche sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue ni les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou des autres organismes ou organisations ayant offert leur soutien, financier ou autre, dans le cadre de ce projet. © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2018

Résumé

Ce rapport constitue un suivi à un rapport précédent du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) qui répertoriait les obstacles qui empêchaient les étudiants de profiter d'occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail (AIT). Ces obstacles étaient classés en cinq catégories :

1. Sensibilisation et promotion de l'AIT
2. Attentes et état de préparation des étudiants à l'AIT
3. Achèvement d'une expérience d'AIT
4. Équité et accès
5. Stratégies et politiques au niveau institutionnel

La présente étude visait à déterminer quelles stratégies les établissements postsecondaires de l'Ontario mettaient en œuvre dans le but de réduire ou d'éliminer ces obstacles.

L'étude a pris la forme d'un sondage en ligne auprès des membres du corps professoral et du personnel d'établissements postsecondaires offrant des occasions d'AIT aux étudiants. En tout, 1 008 éventuels répondants ont été identifiés grâce à une recherche dans les sites Web de 44 établissements postsecondaires de l'Ontario. Le COQES a fait parvenir une invitation par courriel à chacun des 1 008 établissements. Les répondants n'ont pas été choisis aléatoirement. La participation était facultative. En tout, 176 répondants ont participé au sondage qui s'est tenu du 29 mai au 16 juin 2017. Les derniers ensembles de données incluent les sondages auprès de 43 des 44 établissements sondés (c.-à-d., tous sauf un établissement postsecondaire de l'Ontario financé par les deniers publics).

Des entrevues téléphoniques détaillées ont ensuite été menées avec 45 informateurs clés. Ces entrevues avaient pour but de préciser l'efficacité des stratégies déterminées et de discuter des difficultés qu'il y a à les instaurer pour des styles d'AIT spécifiques.

Constatations

La demande d'AIT dans l'ensemble de l'apprentissage postsecondaire augmente

Les étudiants réclament de plus en plus d'AIT dans le cadre de leur apprentissage postsecondaire. Dans bien des cas, la demande d'occasions d'AIT (tant facultatives qu'obligatoires) excède l'offre. Les établissements postsecondaires de l'Ontario s'adaptent à cette demande à l'aide d'une large gamme de politiques, de stratégies, d'outils et de soutiens pour promouvoir l'AIT et permettre à leurs étudiants de trouver et de mener à bien des expériences d'AIT. Par contre, les résultats de l'étude portent aussi à croire qu'on pourrait en faire plus pour mieux promouvoir l'AIT auprès de groupes démographiques particuliers de manière à favoriser la participation d'étudiants de première génération, d'étudiants autochtones et de membres d'autres groupes racialisés ou minoritaires aux programmes d'AIT.

Les établissements postsecondaires ont recours à beaucoup d'approches pour relever les défis d'AIT qui confrontent les étudiants

En général, on n'a trouvé aucune approche fiable permettant de relever un défi particulier qui se pose aux étudiants. Au lieu, les établissements postsecondaires ont recours à une série de soutiens et de stratégies pour garantir que les étudiants sont pleinement préparés à vivre et à réussir leur expérience d'AIT. Les principales stratégies déterminées et jugées très efficaces pour préparer les étudiants à vivre leur expérience d'AIT sont les suivantes : des cours de préparation à l'AIT structurés (facultatifs ou obligatoires); la désignation de conseillers en AIT dédiés; le fait de demander aux étudiants et aux diplômés de parler de leurs expériences d'AIT; des séminaires et des présentations à des groupes concernant l'AIT; des discussions ou des affectations en classe sur l'AIT; des discussions personnelles avec les étudiants; et des conseils quant aux attentes et aux résultats avant la participation.

Les programmes d'AIT comptent sur des ressources institutionnelles pour les aider à offrir les programmes et à appuyer les étudiants

Même si la plupart des participants à l'étude reconnaissent l'efficacité des diverses stratégies, plusieurs ont recours aux stratégies qui nécessitent moins de ressources, ce qui s'explique surtout par une pénurie de ressources. Comme l'a constaté Peters (2012), « l'un des principaux défis notés dans la littérature tient au fait que la prestation des programmes d'AIT exige beaucoup de temps et d'énergie de la part du corps professoral » [traduction]. Dans un certain établissement postsecondaire, les résultats de l'étude portent à croire que les soutiens offerts aux étudiants qui profitent d'occasions d'AIT reflètent le degré de priorité que leur programme ou département accorde à l'AIT. Beaucoup de programmes d'AIT collaborent avec d'autres départements de leur établissement pour s'assurer que leurs étudiants ont accès aux soutiens et services nécessaires pour vivre une bonne expérience d'AIT. Au lieu de doubler les efforts, les programmes d'AIT tirent avantage des systèmes et procédés déjà en place. À titre d'exemple, la collaboration entre divers départements, comme des centres d'orientation professionnelle, des bureaux d'équité et des centres internationaux, permet d'optimiser le plus possible les maigres ressources.

Même si le recours à plusieurs stratégies est ancré dans des nécessités financières, cette approche permet aussi de définir des stratégies qui atteignent divers types d'étudiants, y compris les jeunes qui arrivent directement du secondaire, les étudiants matures et internationaux et les étudiants qui ont besoin de mesures d'adaptation. En outre, le recours à des stratégies comme la consultation de groupe (au-delà des cours préparatoires à l'AIT) permet non seulement de compenser pour des ressources limitées, mais peut aussi aider à créer un espace où les étudiants se sentent écoutés et qui favorise l'établissement de liens et de soutien entre pairs.

La cohésion des messages est jugée essentielle pour gérer les attentes

Selon les informateurs clés, un aspect crucial de la promotion des occasions d'AIT repose sur la détermination et la gestion des attentes des étudiants quant à la nature de leur expérience d'AIT particulière. Le fait de communiquer rapidement et souvent des messages clairs aux étudiants aide à éliminer les fausses idées quant à la nature de l'expérience d'AIT particulière et les aide à mieux comprendre leur rôle et leurs responsabilités à l'égard de leur l'expérience d'AIT. Les résultats portent à croire que le corps professoral et les employeurs bénéficient également d'être tenus informés des diverses options d'AIT

qui s'offrent. Les membres du corps professoral sont plus en mesure d'informer les étudiants des occasions d'AIT qui leur conviennent et les employeurs sont plus à même de choisir les programmes d'AIT qui répondent le mieux à leurs besoins et objectifs.

Le soutien du corps professionnel s'avère essentiel à la participation des étudiants à l'AIT

Les informateurs clés interrogés ont convenu que l'appui du corps professoral s'avère essentiel à la promotion de l'AIT auprès de leurs étudiants, surtout si l'AIT est facultative, puisque les étudiants peuvent avoir moins tendance à participer à l'AIT si leurs professeurs ne l'encouragent pas. Les résultats du sondage révèlent que le recours à des champions universitaires pour promouvoir l'AIT auprès des étudiants est très efficace. Cela dit, il importe de noter que les établissements postsecondaires de l'Ontario n'ont pas tous souvent recours à cette stratégie. Beaucoup d'informateurs clés ont constaté un manque de conscientisation à l'AIT d'un département à l'autre au sein d'un même établissement. L'étude a aussi noté la réticence de membres du corps professoral à s'engager dans l'AIT, ce qui tient surtout au grand investissement de temps requis et, dans certains cas, à une idéologie philosophique à l'effet que leur rôle consiste encore à inculquer un savoir universitaire de haut niveau plutôt qu'à préparer les étudiants au marché du travail.

Il existe des ressources pour aider les étudiants à gérer leur temps et leurs pressions financières

Les informateurs clés sont d'avis que même si le jumelage d'un placement ou d'une quête d'emploi avec le fardeau des études universitaires peut poser un grand défi, il existe beaucoup d'outils et de stratégies pour les aider, comme limiter le nombre d'heures de stage ou faire preuve d'une certaine polyvalence quant au moment du stage. On peut aussi offrir des séminaires, des tutoriels, des guides et du matériel sur la gestion du temps. Les résultats de l'étude indiquent qu'il existe des stratégies efficaces pour aider les étudiants à concilier leur AIT et leurs autres engagements, y compris de l'aide personnalisée, du mentorat et la détermination d'attentes et de priorités claires relativement à l'AIT. Par contre, les informateurs indiquent que dans le cas de certains étudiants, les exigences d'un stage en milieu de travail, la charge de tâches universitaires et divers autres engagements demeurent intenses, même avec de l'aide.

Les étudiants qui doivent se relocaliser pour leur placement d'AIT obtiennent de l'information, des ressources et, dans certains cas, une aide financière pour les aider à trouver un logement. Les étudiants qui craignent de ne pas être bien préparés financièrement pour leur expérience d'AIT ont droit à des conseils, à des séminaires ou à des cours sur la gestion financière et peuvent souvent obtenir une aide financière de diverses ressources, comme des bourses d'études, des prix, de l'aide financière, des fonds spéciaux ou dédiés et le RAFEO.

On s'attaque aux obstacles qui confrontent les étudiants désavantagés en offrant une combinaison de soutiens institutionnels et propres à l'AIT

Les résultats du sondage portent à croire que les programmes d'AIT ont adopté des stratégies efficaces pour venir en aide aux étudiants étrangers et aux étudiants avec des troubles physiques, mentaux ou sociaux afin qu'ils puissent participer à l'AIT. Dans le cas des étudiants étrangers, les stratégies efficaces incluent la désignation d'un conseiller en AIT dédié; une orientation professionnelle personnalisée, de l'aide et de l'encouragement aux étudiants étrangers qui ont besoin d'un visa de travail et du soutien pour préparer les

étudiants étrangers en prévision des entrevues de travail. Dans le cas des étudiants avec des troubles physiques, mentaux ou sociaux, les stratégies efficaces incluent la désignation d'un conseiller en matière d'accessibilité ou d'un expert-conseil en transition au milieu de travail, et des séances personnalisées avec les étudiants pour s'assurer que leur expérience d'AIT est positive.

Beaucoup de coordonnateurs de l'AIT disent avoir recours aux soutiens centralisés offerts par leurs établissements postsecondaires pour aider ces étudiants et d'autres. La plupart des établissements postsecondaires offrent des services à l'intention particulière des étudiants étrangers et des étudiants avec une invalidité. Les coordonnateurs de l'AIT disent aiguiller les étudiants vers ces ressources lorsque les étudiants demandent eux-mêmes de l'aide. Même si ceci semble constituer une utilisation judicieuse des ressources, le tout est fondé sur la prémisse que les étudiants s'auto-identifient comme ayant besoin d'aide. Certains informateurs clés indiquent que leurs établissements postsecondaires sont en voie d'élaborer des politiques ou de réviser leurs politiques actuelles pour garantir que les étudiants qui participent à l'AIT sont pleinement au courant des ressources à leur disposition, surtout que ces ressources s'appliquent à leur expérience d'AIT.

Les établissements postsecondaires ont adopté diverses politiques officielles et informelles pour favoriser la mise en œuvre et la prestation de l'AIT

Dans les établissements postsecondaires, et surtout au niveau des programmes et des départements, il existe une série de politiques officielles ou informelles qui appuient l'AIT. Selon les informateurs clés, les établissements postsecondaires appuient l'AIT et certains se sont engagés à l'intégrer à tous les programmes qu'ils offrent. Les données indiquent que certains établissements postsecondaires ont aussi commencé à mettre au point des politiques institutionnelles sur l'AIT applicables à l'ensemble de l'établissement. Beaucoup d'informateurs clés appuyaient l'idée de normaliser les définitions provinciales et même mondiales de l'AIT, y compris les pratiques communes et la documentation sur les politiques auxquelles pourraient faire référence tous les établissements. À l'heure actuelle, les entités engagées dans la prestation des occasions d'AIT partagent leurs pratiques efficaces. Il existe des structures formelles pour partager ce genre d'information à l'échelle provinciale et nationale, mais ces dernières se concentrent surtout sur le format de programme coopératif de l'AIT. En outre, à mesure que la demande d'AIT augmente et que les occasions d'AIT évoluent, il deviendra nécessaire de partager plus fréquemment les pratiques exemplaires.

L'harmonisation des politiques et procédés institutionnels et des pratiques départementales peut favoriser la cohésion et créer de fortes attentes à l'égard de la qualité des programmes d'AIT

Beaucoup d'informateurs étaient d'avis qu'il importait que leur établissement postsecondaire se dote d'une politique globale en matière d'AIT, mais croyaient aussi que cette politique devait être assez malléable pour accommoder l'application qui fonctionnerait le mieux pour eux et leurs étudiants. À mesure que les établissements postsecondaires définissent leur approche envers l'AIT dans le contexte de leurs grands objectifs et mandats, ils ont l'occasion de tirer profit des pratiques exemplaires déjà en place à l'échelle de plusieurs départements tout en préservant la nature unique de l'AIT pour chaque programme. Les informateurs croient qu'il devrait exister à la fois une source de connaissances et ressources centralisée pour appuyer la gestion de l'AIT ainsi que des ressources au niveau des départements pour faciliter une participation directe avec les hôtes/employeurs et les étudiants de manière à garantir la meilleure expérience d'AIT qui soit.

Table des matières

Résumé	2
Liste des figures	8
Liste des tableaux.....	9
1 Introduction	11
2 Analyse documentaire	12
2.1 Obstacles qui nuisent à la participation des étudiants aux occasions d'AIT	12
3 Méthode de recherche	15
3.1 Sondage en ligne	15
3.2 Entrevues.....	16
3.3 Analyse	17
3.4 Limites	18
3.5 Profils des répondants et AIT	19
4 Résultats clés	25
4.1 Sensibilisation à l'AIT et promotion de l'AIT	25
4.2 Attentes et état de préparation des étudiants à l'égard de l'AIT	34
4.3 Terminaison de l'expérience d'AIT	45
4.4 Équité et accès.....	61
4.5 Stratégies et politiques institutionnelles.....	69
5 Conclusions et discussion	74
5.1 Les étudiants réclament de plus en plus d'AIT dans le cadre de leur apprentissage postsecondaire	74
5.2 Les établissements postsecondaires de l'Ontario ont recours à plusieurs approches pour contrer les obstacles qui confrontent les étudiants désireux de participer à l'AIT	74
5.3 Les programmes d'AIT comptent sur des ressources institutionnelles pour les aider à offrir des programmes et à aider les étudiants	75
5.4 La gestion des attentes passe par des messages cohésifs	75
5.5 L'appui du corps professoral joue un rôle essentiel dans la participation des étudiants	75
5.6 Il existe des ressources pour aider les étudiants à gérer leur temps et leurs pressions financières	75
5.7 Un ensemble de soutiens institutionnels et propres à l'AIT aident à éliminer les obstacles qui confrontent les étudiants désavantagés	76
5.8 Les établissements postsecondaires ont adopté diverses politiques officielles et informelles qui favorisent la mise en œuvre et la prestation de l'AIT	77

5.9	L'harmonisation des politiques et procédés institutionnels et des pratiques départementales peut favoriser la cohésion et créer de fortes attentes à l'égard de la qualité des programmes d'AIT.....	77
6.	Bibliographie.....	78

Liste des figures

Figure 1 : Fonctions des répondants au sein de l'établissement postsecondaire	19
Figure 2 : Durée de temps depuis lequel les répondants sont actifs au niveau de l'AIT	20
Figure 3 : Types de programmes d'AIT dans lesquels les répondants sont actifs (réponses multiples)	20
Figure 4 : Nombre de types d'AIT par répondant	21
Figure 5 : Perceptions du degré de sensibilisation des étudiants à l'AIT (par type d'AIT).....	26
Figure 6 : Perceptions du degré de sensibilisation des étudiants à l'AIT (selon le type d'établissement)	26
Figure 7 : Stratégies de promotion de l'AIT	28
Figure 8 : Efficacité perçue des stratégies de promotion	30
Figure 9 : Promotion des avantages d'une expérience de travail pertinente pour encourager la participation	33
Figure 10 : Perceptions de l'exactitude des préoccupations à savoir que le volet d'AIT va retarder l'obtention du diplôme	34
Figure 11 : Stratégies pour aider les étudiants à définir des attentes réalistes	36
Figure 12 : Efficacité des stratégies pour aider les étudiants à définir des attentes réalistes	38
Figure 13 : Stratégies pour aider les étudiants à se préparer en vue d'une expérience d'AIT.....	40
Figure 14 : Stratégies efficaces pour aider les étudiants à terminer une expérience d'AIT	45
Figure 15 : Perceptions du degré de sensibilisation des étudiants face à la gestion du temps	47
Figure 16 : Stratégies pour aider les étudiants à concilier leurs responsabilités.....	48
Figure 17 : Stratégies pour aider les étudiants à se réinstaller.....	51
Figure 18 : Types de dépenses relatives à l'emploi pour lesquelles les étudiants obtiennent de l'aide.....	55
Figure 19 : Stratégies pour aider les étudiants à se préparer financièrement	56
Figure 20 : Aide au niveau des frais d'inscription	57
Figure 21 : Renseignements sur les modifications apportées au RAFEO fournis par les établissements	58
Figure 22 : Stratégies pour calmer les préoccupations des étudiants relativement à l'abandon d'un emploi	59
Figure 23 : Groupes démographiques faisant l'objet de stratégies ciblées.....	61
Figure 24 : Stratégies pour venir en aide aux étudiants étrangers.....	62
Figure 25 : Stratégies pour aider les étudiants aux prises avec des problèmes	66
Figure 26 : Demande d'exception pour permettre à un étudiant de participer à l'AIT (% de répondants)	69

Figure 27 : Pourcentage d'établissements dotés de politiques officielles	70
Figure 28 : Pourcentage d'établissements dotés de politiques officielles (selon le type d'AIT)	70
Figure 29 : Politiques actuelles	71
Figure 30 : Politiques à l'étude	72

Liste des tableaux

Tableau 1 : Entrevues avec les informateurs clés	17
Tableau 2 : Gestion de l'AIT	21
Tableau 3 : Durée de l'AIT	22
Tableau 4 : Année d'étude pendant laquelle l'expérience d'AIT est offerte pour la première fois	22
Tableau 5 : Fréquence des expériences d'AIT pendant le programme	23
Tableau 6 : AIT obligatoire	24
Tableau 7 : Crédits pour l'AIT	25
Tableau 8 : Cinq stratégies les plus hautement classées pour promouvoir l'AIT	28
Tableau 9 : Comparaison entre le recours aux stratégies et l'efficacité des stratégies (promotion de l'AIT)...	31
Tableau 10 : Stratégies pour aider les étudiants à définir des attentes réalistes selon le type d'AIT	37
Tableau 11 : Comparaisons entre le recours aux stratégies et l'efficacité des stratégies (attentes réalistes) .	38
Tableau 12 : 10 principales stratégies utilisées pour préparer les étudiants en vue d'une expérience d'AIT selon le type d'AIT.....	41
Tableau 13 : Efficacité des stratégies pour aider les étudiants à se préparer en vue d'une expérience d'AIT et à vivre une expérience d'AIT.....	42
Tableau 14 : Comparaisons entre le recours aux stratégies et l'efficacité des stratégies (préparation en vue d'un AIT).....	43
Tableau 15 : Comparaisons entre le recours à une stratégie et l'efficacité de la stratégie (aide pour gérer le temps)	49
Tableau 16 : Emplacement de l'AIT	50
Tableau 17 : Expérience d'AIT rémunérée.....	53
Tableau 18 : Comparaisons entre le recours aux stratégies et l'efficacité des stratégies (aide au niveau de la préparation financière).....	56

Tableau 19 : Information sur les modifications apportées au RAFEO selon le type d'AIT et selon l'établissement.....	58
Tableau 20 : Comparaison du recours aux stratégies et de l'efficacité des stratégies (préoccupations relatives à l'abandon d'un emploi)	60
Tableau 21 : Stratégies pour aider les étudiants étrangers selon le type d'AIT et selon l'établissement.....	63
Tableau 22 : Comparaisons entre le recours aux stratégies et l'efficacité des stratégies (aide aux étudiants étrangers).....	65
Tableau 23 : Comparaisons entre le recours aux stratégies et l'efficacité des stratégies (aider les étudiants aux prises avec des problèmes)	67

1 Introduction

L'apprentissage intégré en milieu de travail (AIT) est une approche pédagogique qui favorise l'intégration de l'enseignement théorique au milieu de travail. En 2015, le Comité d'experts pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée nommé par la première ministre de l'Ontario a recommandé d'offrir à tous (100 %) des étudiants de niveau postsecondaire au moins une occasion d'AIT ou d'apprentissage expérientiel.

Les rapports antérieurs (BHER, 2016; Sattler et Peters, 2013) déterminaient clairement les obstacles auxquels se heurtent les étudiants ontariens de niveau postsecondaire lorsqu'ils participent à un AIT. La présente étude vise à cerner les stratégies utilisées par les établissements postsecondaires pour contrer ces obstacles. Elle met l'accent sur des stratégies pour aider les étudiants confrontés à des obstacles associés aux types d'AIT suivants :

- **Programmes coopératifs** : périodes d'études en alternance avec des stages, offrant à l'étudiant une approche structurée qui intègre les études et une expérience de travail dans un domaine connexe.
- **Stages** : expériences de travail d'une durée habituelle d'un an ou plus qui a lieu à la fin ou vers la fin du programme d'études.
- **Projets de recherche appliquée** : projets concrets entrepris par les étudiants dans le cadre desquels le client est un partenaire externe et le fournisseur de services, l'étudiant.
- **Pratiques professionnelles obligatoires** : ententes de travail nécessaires à l'obtention d'un permis d'exercer ou d'une désignation professionnelle.
- **Expériences sur le terrain** : Stages et autres expériences de travail qui préparent l'étudiant à exercer un métier ou à occuper un emploi, mais qui ne sont pas requis pour l'obtention du permis d'exercer.
- **Service communautaire** : gamme d'activités ayant pour but de procurer des avantages équivalents au fournisseur de services (l'étudiant) et au bénéficiaire des services (la collectivité), tout en étant axées sur l'apprentissage.

Les questions spécifiques posées dans le cadre de l'étude étaient les suivantes :

- Quels sont les principaux obstacles à la participation à l'AIT auxquels font face les étudiants, tels que recensés dans la documentation?
- Quelles sont les stratégies à l'échelle des établissements? Qu'ont fait les établissements postsecondaires pour atténuer ou éliminer ces obstacles? En particulier, quels soutiens ou politiques sont en place et quel est leur degré d'efficacité?
- Quelles pratiques exemplaires doivent adopter les établissements postsecondaires, les employeurs et les décideurs pour maximiser le nombre d'étudiants participant à l'AIT?

En plus d'examiner la plus récente littérature, cette étude a sollicité l'opinion d'une large gamme de parties intéressées responsables d'offrir des occasions d'AIT aux étudiants de niveau postsecondaire de l'Ontario. Elle englobait également des entrevues téléphoniques de suivi avec des parties intéressées choisies dans le but de cerner les pratiques exemplaires utiles pour encourager les étudiants à profiter d'occasions d'AIT.

Les résultats de la présente étude sont présentés ci-dessous et organisés selon les sections suivantes :

- La Section 2 présente une analyse de documents portant sur les obstacles qui nuisent à la participation des étudiants à l'AIT et un survol des politiques sur l'AIT au sein d'autres administrations.
- La Section 3 décrit la méthodologie de l'étude, y compris la mise au point des outils de collecte de données, l'administration du sondage, les procédures d'analyse des données et un profil des personnes qui ont participé au sondage.
- La Section 4 présente les résultats de l'étude.
- La Section 5 offre des conclusions quant à des stratégies et politiques pouvant être prises en compte à titre de pratiques exemplaires pour maximiser le nombre d'étudiants en mesure de participer à l'AIT.

2 Analyse documentaire

L'analyse documentaire cherchait surtout à synthétiser les rapports antérieurs du COQES qui examinaient les obstacles qui briment l'accès des étudiants aux occasions d'AIT et se penchait sur les études pertinentes publiées depuis 2016. L'analyse tentait également d'identifier les établissements au sein d'autres administrations qui avaient adopté des stratégies pour abolir les obstacles à la participation à l'AIT et pour encourager une participation accrue des étudiants aux occasions d'AIT.

2.1 Obstacles qui nuisent à la participation des étudiants aux occasions d'AIT

Une brève analyse de la récente documentation ayant trait à l'AIT fait ressortir divers obstacles susceptibles d'empêcher les étudiants de participer à des occasions d'AIT. La section suivante résume les obstacles qui nuisent à la participation à l'AIT associés à la sensibilisation et à la promotion de l'AIT, à l'état de préparation des étudiants à l'AIT, à la gestion du temps et aux considérations financières. La section examine également les obstacles uniques auxquels se heurtent les étudiants étrangers et les étudiants aux prises avec des troubles physiques, mentaux ou sociaux.

2.1.1 Sensibilisation des étudiants à l'AIT et perceptions de l'AIT

Pour que les étudiants participent à l'AIT, ils doivent d'abord être au courant des occasions d'AIT qui s'offrent dans leur domaine d'études. Dans le cadre de l'examen d'un programme d'apprentissage par l'expérience à la Middle Tennessee State University, les planificateurs de programme ont déterminé qu'une difficulté susceptible d'empêcher la mise en œuvre du programme tenait au fait que les étudiants ignoraient l'existence du programme. Les examinateurs ont constaté que l'une des meilleures approches de sensibilisation consistait à obtenir l'appui du corps professoral afin que les professeurs puissent informer les étudiants du programme (Austin et Rust, 2015). Par contre, il n'est pas toujours facile d'obtenir l'appui du corps professoral pour l'AIT (Sattler, 2011). La stratégie nationale sur l'apprentissage intégré au milieu de travail au niveau universitaire (*National Strategy on Work Integrated Learning in University Education*, (2015) de l'Australie reconnaît la nécessité d'obtenir l'appui des étudiants, des universités, des employeurs de tous les secteurs et de tous les ordres de gouvernement pour accroître la participation à l'AIT. La stratégie comprend également une stratégie nationale de communication et de participation avec des stratégies sur mesure dans des domaines prioritaires.

Même si les étudiants peuvent être conscients du concept de l'AIT, ils peuvent hésiter à s'engager parce qu'ils ne savent pas vraiment tout ce qu'englobe l'AIT et tout ce qui serait exigé d'eux pour leur permettre de participer (Sattler et Peters, 2013). Une étude portant sur des finissants collégiaux et universitaires ontariens a constaté que l'obstacle mentionné par le tiers environ des étudiants qui n'avaient pas participé à une occasion d'AIT, c'était l'inquiétude liée au fait de reporter d'un an la fin des études. Les étudiants donnaient aussi d'autres raisons pour ne pas participer à des occasions d'AIT, comme des inquiétudes quant aux coûts additionnels, l'absence de salaire pendant l'AIT (c.-à-d., l'AIT est un poste volontaire ou les exigences stipulent que les étudiants ne sont pas rémunérés pour le travail accompli dans le cadre d'un programme d'AIT) ainsi que des inquiétudes à l'effet qu'ils ne trouveront pas un stage convenable et une incertitude quant aux exigences associées à un AIT (Sattler et Peters, 2013). De la même façon, une étude menée en 2015 auprès d'étudiants qui avaient assisté à une séance d'information sur un programme coopératif, mais qui n'avaient pas fait de demande, constatait que « l'intérêt envers d'autres activités parascolaires, souvent en conjonction avec des inquiétudes quant à l'investissement de temps requis, figuraient parmi les principales raisons pour lesquelles ils n'étaient pas allés de l'avant avec le processus de demande » [traduction] (p. 4). Les étudiants disaient aussi qu'ils avaient décidé de ne pas participer en raison d'incertitudes entourant leur domaine d'études principal et leurs objectifs professionnels et par crainte de ne pas satisfaire aux exigences minimales d'admissibilité à un programme coopératif (Main, Ohland, Ramirez, Fletcher et Davis, 2015). Dans le cadre d'une étude menée par l'université James Cook, les étudiants ont été interrogés avant leur participation à des cours d'AIT et on a constaté que 88 % d'entre eux croyaient que le fait de « ne pas avoir d'objectifs précis et d'aspirations professionnelles claires » constituait l'une des plus grandes limites [traduction] (Bandaranaike et Willison, 2011, p. 6). Notons aussi que la participation à des programmes d'AIT peut souvent clarifier des objectifs de carrière. « Les étudiants ont aussi dit que les expériences d'AIT les aidaient à préciser leur parcours de carrière. C'est-à-dire qu'ils pouvaient *déterminer s'ils aimaient ou non le domaine* (groupe de consultation d'étudiants universitaires, WA) ou *constataient que la profession qu'ils avaient choisie ne leur convenait pas et qu'ils n'étaient pas prêts à affronter les réalités du milieu du travail* (Symposium, SA) ». [traduction] (Patrick, Peach et Pocknee, 2009, p. 21).

2.1.2 État de préparation à l'AIT

Sattler et Peters (2013) ont déterminé que les étudiants de niveau universitaire avaient plus tendance à se heurter à des défis « liés à la prestation institutionnelle du programme d'AIT que les étudiants de niveau collégial, en particulier un manque de préparation avant l'AIT et la difficulté à faire des liens entre les théories enseignées dans les cours et le milieu de travail » [traduction] (p. 60). Une étude exploratoire nationale sur l'AIT menée en Australie a aussi conclu que divers problèmes pouvaient empêcher les étudiants de vivre des expériences de placement valables, y compris le manque de compréhension commune du but et du rôle et l'état de préparation au stage de l'étudiant (Patrick, Peach et Pocknee, 2009, p. 30). Les auteurs soulignent combien il importe que le corps professoral, les étudiants et les employeurs aient une compréhension commune des buts et objectifs de l'expérience d'AIT ainsi qu'une idée claire des rôles et responsabilités de toutes les parties en cause (Patrick, Peach et Pocknee, 2009).

2.1.3 Défis financiers

Les coûts financiers associés à l'AIT, y compris les frais d'inscription, de réinstallation ou de transport, le coût des vêtements ou de l'équipement de travail nécessaires, les frais de garde d'enfants et autres obligations

familiales, peuvent poser des difficultés aux étudiants. Dans l'étude sur les diplômés de l'Ontario, les répondants indiquaient que les deux plus grands défis qui se posaient aux participants à l'AIT étaient l'absence de paiement (mentionné par 53 % des répondants) et les coûts financiers imprévus (51 %) (BHER – Academica Group, 2016, p. 43). Chez les répondants universitaires participant à une occasion d'AIT, les trois plus grands défis étaient liés à des préoccupations financières. « 24 % des universitaires participant à une occasion d'AIT disaient que le fait de ne pas être payé du tout constituait une grande difficulté, suivi d'une rémunération insuffisante et de coûts financiers imprévus (posant de grandes difficultés pour 14 % et 13 % des répondants, respectivement). » [traduction] (Sattler et Peters, 2013, p. 55).

2.1.4 Défis liés à l'engagement de temps

Le sondage auprès des étudiants diplômés de l'Ontario a révélé que près de la moitié des étudiants d'AIT faisaient état de pressions au niveau de la gestion de temps, en particulier la difficulté de concilier l'AIT et les obligations familiales (47 %) et de gérer les exigences de temps additionnelles (45%) (Sattler et Peters, 2013, p. 52). L'étude exploratoire australienne a découvert que la charge de travail et les contraintes temporelles associées aux programmes d'AIT étaient perçues comme un problème grave par le personnel universitaire, les employeurs et les étudiants (Patrick, Peach et Pocknee, 2009, p. 34). Les auteurs ont constaté que les étudiants avec un emploi ou des responsabilités familiales étaient moins engagés envers leurs expériences d'AIT. De plus, les stages non rémunérés désavantageaient particulièrement ces étudiants, surtout s'ils devaient abandonner leur emploi pour participer à un placement d'AIT (Patrick, Peach et Pocknee, 2009).

2.1.5 Défis liés à l'équité et à l'accès

Les étudiants étrangers sont confrontés à des obstacles propres à leurs circonstances, y compris la compréhension de la culture du milieu de travail, les compétences linguistiques en anglais, les inquiétudes quant aux attitudes et perceptions des employeurs et des questions concernant l'état de leur visa (BHER – Academica Group, 2016). Jackson et Greenwood (2015) ont constaté qu'il était plus difficile de trouver des stages pour les étudiants étrangers en raison « d'un manque de réseaux, d'attentes irréalistes, d'obstacles logistiques et des préoccupations des employeurs quant aux différences culturelles et aux problèmes de communication » (Jackson et Greenwood, 2015, p. 4). Gribble (2014) précise que les programmes et services de soutien devraient être ajustés pour répondre aux besoins particuliers des étudiants étrangers « de façon à égaliser les chances avec les étudiants locaux » (p. 2). Une étude exploratoire sur l'AIT menée en Australie a confirmé l'importance de soutiens sur mesure à l'intention des étudiants étrangers, précisant que beaucoup décident de rester dans le pays à la fin de leurs études. C'est donc dans l'intérêt de tous que ces futurs citoyens soient en mesure de se trouver du travail suivant leur graduation (Patrick, Peach et Pocknee, 2009).

Les étudiants confrontés à des obstacles physiques, mentaux ou sociaux « peuvent avoir besoin d'aide additionnelle pour trouver et explorer des occasions d'AIT qui concordent bien avec leurs habiletés » (Stirling et coll. 2016, p. 43). À l'instar de l'Ontario, l'Australie a adopté une loi exigeant l'engagement de mesures d'adaptation à l'intention des étudiants qui divulguent une invalidité. Toutes les universités australiennes embauchent des conseillers en matière d'invalidité pour les aider à concevoir des mesures d'adaptation qui « tiennent compte des exigences inhérentes du placement d'AIT » (Patrick, Peach et Pocknee, 2009, p. 27).

3 Méthode de recherche

Les activités de recherche menées aux fins de la présente étude incluait un bref examen de la documentation, une analyse de diverses compétences, un sondage en ligne auprès des représentants de l'AIT d'établissements postsecondaires ontariens de même que des entrevues avec des répondants choisis et des employeurs offrant des occasions d'AIT.

3.1 Sondage en ligne

Un sondage en ligne auprès de répondants ayant participé à six types d'expériences d'AIT (programme coopératif, stage, expérience sur le terrain, projet de recherche appliquée, pratique professionnelle obligatoire et apprentissage par le service communautaire) offertes dans des collèges et universités de l'Ontario a eu lieu entre le 29 mai et le 16 juin 2017. Ce sondage visait à obtenir des rétroactions sur les stratégies et politiques adoptées par les établissements postsecondaires de l'Ontario pour aider les étudiants à surmonter les obstacles à la participation à l'AIT. Le concept du sondage s'inspirait d'un examen de récentes études concernant les obstacles à la participation à l'AIT ainsi que d'entrevues avec quatre cadres supérieurs engagés dans des programmes d'AIT au sein de leurs établissements postsecondaires respectifs. Un exemplaire du sondage figure à l'annexe A.

3.1.1 Conception de l'échantillonnage

Un cadre type des personnes engagées dans l'élaboration et la prestation de programmes d'AIT a été mis au point dans l'espoir d'obtenir la participation de représentants de chacun des 24 collèges et 20 universités de l'Ontario. Les chercheurs ont consulté les sites Web de ces collèges et universités pour déterminer les types d'AIT offerts à chaque endroit ainsi que la personne la mieux placée pour représenter l'établissement et parler de chaque type d'expérience d'AIT offerte (excluant les programmes d'apprentissage). On communiquait ensuite avec le représentant par téléphone ou par courriel pour confirmer son poste et son engagement au niveau de l'AIT offert par leur établissement. On leur demandait également de fournir les noms et les coordonnées d'autres répondants, comme les coordonnateurs de l'AIT, les coordonnateurs de programme, les responsables de départements et de facultés, les gestionnaires et autres personnes familières avec les types d'AIT offerts dans le cadre d'un programme particulier. Cette procédure a été reprise plusieurs fois, selon la grosseur de l'établissement postsecondaire et le nombre de programmes d'AIT offerts. L'échantillon final indiquait le nom, l'établissement et les types d'AIT dont la personne s'occupait ainsi que les coordonnées de 1 008 personnes.

3.1.2 Procédure

Avant la pleine réalisation du sondage, l'outil de sondage a fait l'objet d'un essai sur le terrain avec un petit échantillon (n=5) de répondants pour déterminer dans quelle mesure l'outil de sondage fonctionnait bien.

La pleine réalisation du sondage comprenait l'expédition par courriel d'une invitation bilingue de la part du COQES à toutes les personnes faisant partie de l'échantillon du sondage. Ce courriel d'invitation décrivait le but et la nature volontaire du sondage. On assurait également aux répondants qu'ils ne seraient identifiés dans aucun rapport. L'invitation les encourageait à acheminer le courriel à des collègues familiers avec les

programmes d'AIT au sein de leur établissement. Le courriel contenait un hyperlien menant au sondage en ligne.

Des courriels de rappel ont été expédiés à des intervalles d'une semaine, sauf aux personnes qui avaient déjà répondu ou qui demandaient le retrait de leur nom de toute correspondance future.

Les répondants avaient le choix de répondre au questionnaire du sondage en anglais ou en français. Lorsqu'ils accédaient au sondage, les répondants devaient générer un identificateur un code d'accès unique. Avec leur code d'accès, les répondants pouvaient quitter le questionnaire et y revenir à un autre moment pendant la période de collecte et jusqu'à la fin du sondage pour ajouter des données.

Le sondage a généré 296 réponses. Après le nettoyage et l'élimination des sondages incomplets, il restait 176 sondages complets. Les répondants représentaient tous les collèges de l'Ontario ainsi que toutes les universités de l'Ontario, sauf une.

3.2 Entrevues

Lors de l'étape de conception, quatre entrevues en profondeur ont eu lieu avec des dirigeants ou cadres supérieurs de départements d'AIT ou universitaires dans quatre établissements postsecondaires (des collèges et des universités) identifiés par le COQES. Ces entrevues ont permis de recueillir des renseignements utiles à la conception de l'outil de sondage.

Lors de l'étape post-sondage, deux listes de personnes interviewées ont été produites pour discuter des résultats du sondage. La première liste était générée à partir du sondage puisqu'à la fin du sondage, on demandait aux répondants de fournir leurs coordonnées s'ils désiraient participer à un sondage de suivi. En tout, 76 des 176 répondants ont fourni leurs coordonnées et 40 ont été choisis. Ces personnes représentaient les six types d'AIT offerts dans des collèges et des universités des quatre grandes régions géographiques de l'Ontario : nord, est, ouest et centre.

La deuxième liste — une liste d'employeurs — était produite avec l'aide des personnes interrogées à la suite du sondage qui avaient accepté d'acheminer une invitation rédigée d'avance à des employeurs qui avaient participé à leurs programmes d'AIT. L'invitation incitait les employeurs intéressés à communiquer directement avec les chercheurs pour fixer un rendez-vous. Même si on ne connaît pas le nombre exact d'employeurs qui ont reçu le courriel, 10 ont répondu et ont accepté de participer à une entrevue.

Des invitations par courriel ont été envoyées aux membres des deux listes. Le courriel donnait des détails sur le but de l'entrevue et proposait un choix de dates et d'heures pour la tenue des entrevues ainsi que l'assurance que les personnes et les établissements ne seraient identifiés dans aucun rapport. En tout, 45 personnes ont été interviewées aux fins de l'étude (Tableau 1). Ces entrevues ont eu lieu entre le 21 août et le 20 septembre 2017.

Tableau 1 : Entrevues avec les informateurs clés

Groupe de parties intéressées	Nombre d'entrevues
Répondants universitaires (y compris deux entrevues sur la conception du sondage)	19
Répondants collégiaux (y compris deux entrevues sur la conception du sondage)	21
Employeurs	5
Total	45

Des guides d'entrevues semi-structurées ont été produits de manière à couvrir certains domaines tout en donnant aux intervieweurs la latitude nécessaire pour poser des questions d'extrapolation au besoin. Voici un aperçu des principaux sujets abordés dans le cadre des entrevues à chaque étape du projet :

Étape 1 : Conception du sondage

- Renseignements généraux sur le programme d'AIT de l'informateur
- Principaux obstacles qui nuisent à la participation des étudiants à l'AIT
- Politiques et stratégies pour abolir ces obstacles
- Suggestions relativement à la longueur du sondage, aux types de questions et à d'autres sujets

Étape 2 : Sondage auprès des établissements

- Renseignements généraux sur le programme d'AIT de l'informateur
- Politiques et stratégies pour éliminer les obstacles qui nuisent à la participation des étudiants à l'AIT

Étape 3 : Sondage auprès des employeurs

- Renseignements généraux sur l'employeur et sur le type d'AIT offert par l'employeur
- Principaux obstacles qui nuisent à la participation des étudiants à l'AIT
- Politiques et stratégies pour abolir les obstacles qui nuisent à la participation des étudiants à l'AIT

Des exemplaires des guides d'entrevues figurent aux annexes B et C.

3.3 Analyse

L'analyse des données du sondage et des entrevues avec les informateurs clés a été triangulée avec d'autres données probantes (c.-à-d., provenant de l'examen documentaire et de l'analyse de différentes administrations) pour garantir la fiabilité des résultats. Les données de sondage quantitatives ont été analysées en utilisant une combinaison de statistiques descriptives (tabulations recoupées et fréquences) selon le type d'AIT et d'établissement postsecondaire (collège ou université). L'analyse du sondage comprenait également des tests T indépendants pour les moyennes et des tests Z pour les pourcentages (proportions non déroulées). Les données qualitatives ont été analysées thématiquement. Les

enregistrements des entrevues personnalisées ont été retranscrits et organisés par grands thèmes, puis analysés plus à fond de manière à répondre à des questions spécifiques. Les données provenant de l'examen documentaire et de l'analyse de différentes administrations ont été analysées dans le but de corroborer ou de réfuter les résultats des données probantes qualitatives et quantitatives. Dans certains cas, les données documentaires ont servi comme leurs propres données probantes pour une question donnée.

Les commentaires ouverts du sondage ont été examinés, codés et classifiés. Une liste de codes approuvés a été produite. En raison du grand nombre de commentaires ouverts (14 plus 7 options « autre »), un contrôle de fiabilité entre les évaluateurs a été effectué à l'aide du Kappa de Cohen.¹ Utilisant 14 % de la proportion totale de cas (la proportion minimum de cas de Cohen est 5 %), les codes contrôlés ont obtenu une cote moyenne de 0,7 sur une échelle de 0 à 1, 0 indiquant aucune compatibilité et 1 indiquant un jumelage parfait. Les domaines de désaccord (c.-à-d., les cas où la cote était inférieure à 0,7) ont fait l'objet de discussions et, dans certains cas, d'autres modifications ont été apportées aux codes. Une liste de codes à jour a été envoyée pour être approuvée.

Au besoin, les résultats étaient comparés en fonction du type d'AIT (c.-à-d., programme coopératif, stage, expérience sur le terrain, projet de recherche appliquée, pratique professionnelle obligatoire et apprentissage par le service communautaire) et de l'établissement (c.-à-d., collège ou université). Les résultats étaient exprimés en pourcentages. Les résultats importants avec un intervalle de confiance de 95 % étaient affichés pour les bases de 30 ou plus. En outre, les résultats étaient supprimés dans le cas des bases de grosseur inférieure à 10 ou combinés avec un autre groupe pour protéger la confidentialité des répondants.

3.4 Limites

Les limites de la recherche suivantes doivent être prises en compte dans l'examen du présent rapport.

Même si le sondage a permis de recueillir les rétroactions de tous les établissements postsecondaires de l'Ontario, sauf un, il se peut que les résultats ne soient pas représentatifs de l'ensemble des parties intéressées offrant des occasions d'AIT dans la province. Même si un établissement peut offrir plusieurs programmes d'AIT et avoir plusieurs représentants, dans certains cas, un seul représentant d'un établissement postsecondaire particulier acceptait de participer au sondage. La méthode a utilisé un échantillon de commodité et les répondants se sont choisis eux-mêmes. Par conséquent, le biais d'abstention n'est pas connu.

Certains répondants étaient actifs dans les six types d'AIT. Pour alléger le fardeau des répondants, on demandait à ceux qui se disaient actifs dans plus de deux types d'AIT de fournir des réponses uniquement pour deux types d'AIT. Les types d'AIT étaient choisis de façon aléatoire de manière à réduire le biais de réponse et à obtenir l'échantillonnage le plus représentatif possible.

¹ Quand plus d'une personne (évaluateur) est responsable de la mesure d'une variable sur une échelle catégorique, il importe de déterminer le degré d'accord entre les évaluateurs. Le Kappa de Cohen (Kappa) mesure le degré d'accord entre les personnes.

Dans bien des cas, les connaissances des répondants en matière d'AIT se limitaient à leur propre programme. Parfois, ils n'étaient pas au courant des politiques et pratiques d'AIT en vigueur dans d'autres départements ou ne savaient pas si leur établissement s'était doté d'une politique globale en matière d'AIT.

La portée dans laquelle l'étude a trouvé efficace une stratégie particulière se limite à la perception des participants à l'étude. Des recherches plus poussées permettraient de déterminer dans quelle mesure les stratégies adoptées pour éliminer les obstacles qui empêchent les étudiants de participer à des occasions d'AIT sont efficaces au niveau de l'ensemble des programmes d'AIT et des établissements postsecondaires qui les offrent.

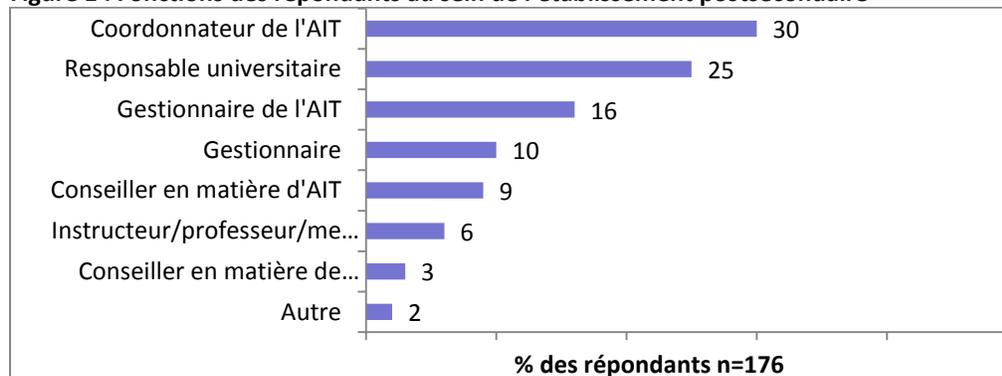
Plusieurs obstacles brimant l'accès à l'AIT n'ont pas été spécifiquement examinés dans le cadre de la présente étude, y compris les suivants :

- **Sous-représentation des étudiants autochtones** : il existe très peu de documentation sur la participation des étudiants autochtones aux occasions d'AIT, ce qui porte à croire que cette question devrait être explorée plus à fond;
- **Disponibilité des postes d'AIT** : ceci englobe des questions comme l'existence (ou la non-existence) de postes rémunérés, de postes à l'intention de jeunes qui étudient dans des domaines comme les sciences humaines, et le degré d'importance que l'établissement accorde à l'AIT;
- **Obstacles socioéconomiques qui découragent ou empêchent les étudiants de participer à des occasions d'AIT** : ceci comprend des questions comme l'influence parentale sur le choix d'un étudiant de participer à une occasion d'AIT et le niveau du revenu familial.

3.5 Profils des répondants et AIT

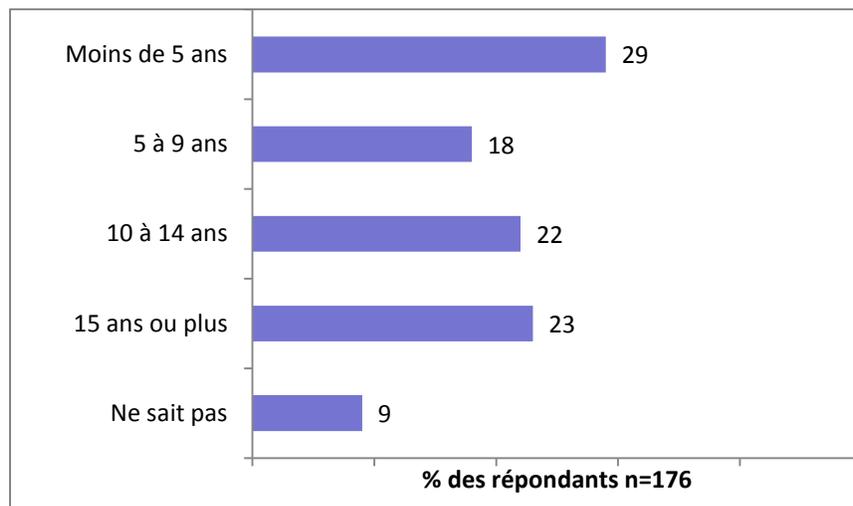
Comme illustré aux Figures 1 et 2, la plupart des répondants au sondage (71 %) occupaient des fonctions directement associées à l'AIT et étaient actifs dans le domaine de l'AIT depuis cinq ans ou plus (65 %). Il importe de noter que les répondants choisissaient eux-mêmes leur fonction à partir des catégories suivantes : gestionnaire de l'AIT, coordonnateur de l'AIT, responsable universitaire, gestionnaire ou autre. Aucune définition n'était fournie pour ces catégories. Les autres réponses étaient ensuite codées dans les réponses existantes, s'il y avait lieu, ou une nouvelle catégorie de réponse était créée, comme indiqué dans le Tableau ci-dessous.

Figure 1 : Fonctions des répondants au sein de l'établissement postsecondaire



Question de sondage : Prière d'indiquer votre rôle en ce qui a trait à l'AIT.

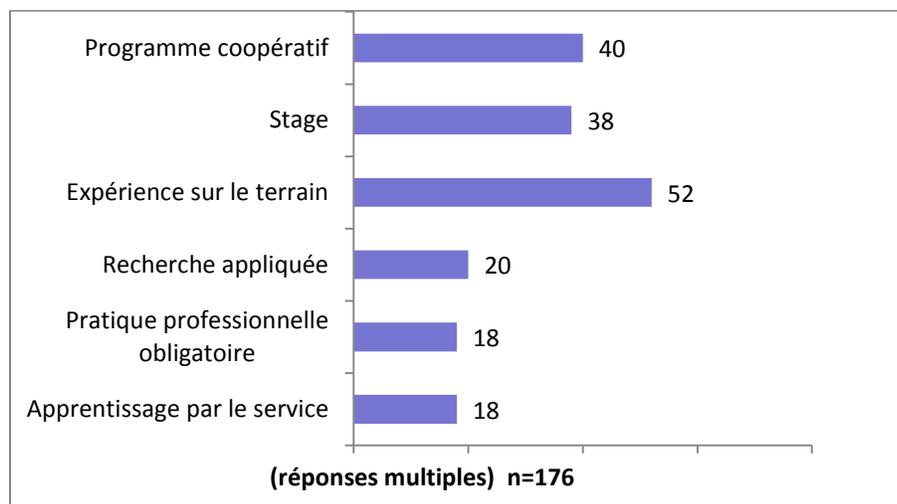
Figure 2 : Durée de temps depuis lequel les répondants sont actifs au niveau de l'AIT



Question de sondage : Depuis combien de temps environ êtes-vous actif au niveau de l'AIT?

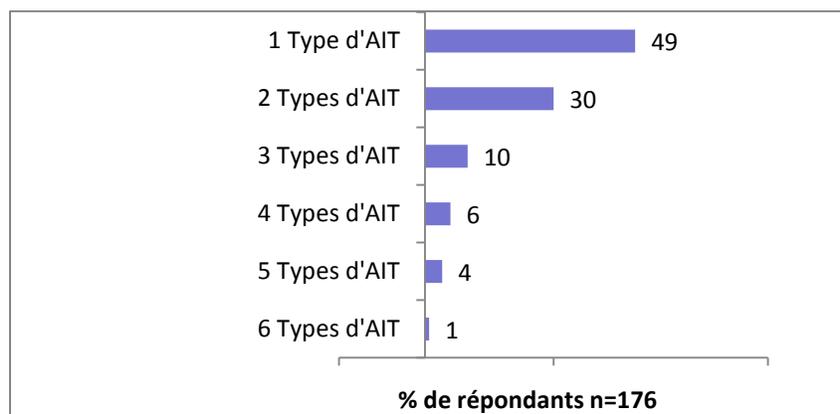
Plus de la moitié (52 %) des répondants indiquaient être actifs au niveau de programmes offrant des expériences sur le terrain, tandis que la proportion de répondants se disant actifs au niveau des programmes coopératifs ou des stages s'établissait à 40 % et 38 % respectivement (Figure 3). Un cinquième environ des répondants disaient être actifs au niveau des programmes de recherche appliquée (20 %), de pratique professionnelle obligatoire (18 %) ou d'apprentissage par le service communautaire (18%) (Figure 3). La proportion de répondants actifs dans plusieurs types d'AIT était légèrement plus élevée que celle de répondants actifs dans un seul type d'AIT (51 % par rapport à 49 % respectivement) (Figure 4).

Figure 3 : Types de programmes d'AIT dans lesquels les répondants sont actifs (réponses multiples)



Question de sondage : Dans le cadre de quels types de programmes d'AIT êtes-vous actif?

Figure 4 : Nombre de types d'AIT par répondant



Question de sondage : Dans quels types de programmes d'AIT êtes-vous actif?

Comme illustré au Tableau 2, on constate une combinaison de gestion centralisée, décentralisée et mixte (c.-à-d., à la fois centralisée et décentralisée) à l'échelle de tous les types d'AIT. La plupart (63 %) des programmes coopératifs relèvent d'une gestion centralisée, tandis que la plupart (54 %) des programmes de pratique professionnelle obligatoire relèvent d'une gestion décentralisée. Les modèles de gestion des stages et les programmes de recherche appliquée sont assez également répartis, alors que les programmes d'expérience sur le terrain relèvent d'une proportion légèrement supérieure de gestion décentralisée de l'AIT (40 % par rapport à 23 % centralisée et 28 % mixte) et que les programmes d'apprentissage par le service communautaire affichent une proportion légèrement supérieure de gestion centralisée de l'AIT (44 % par rapport à 20 % décentralisée et 36 % mixte).

Tableau 2 : Gestion de l'AIT

Type de gestion	Programme coopératif n=60	Stage n=50	Expérience sur le terrain n=80	Recherche appliquée n=24	Pratique professionnelle obligatoire n=24	Apprentissage par le service communautaire n=25
% des répondants	%	%	%	%	%	%
Gestion centralisée de l'AIT	63	36	23	33	25	44
Gestion décentralisée de l'AIT	13	32	40	38	54	20
Gestion mixte de l'AIT	13	24	28	29	17	36

Question de sondage : Quel type de gestion parmi les suivants décrit le mieux le mode de gestion du programme au niveau de votre établissement?

Nota : Les répondants actifs dans plus de deux types d'AIT étaient aléatoirement appelés à décrire deux types d'AIT.

La durée de l'expérience d'AIT varie grandement d'un type d'AIT à l'autre. En moyenne, parmi les six types d'AIT, les stages, les projets de recherche appliquée et les programmes coopératifs étaient les plus longs avec une durée moyenne de 144, 141 et 140 jours respectivement (Tableau 3). Suivaient la pratique professionnelle obligatoire (102 jours en moyenne), l'expérience sur le terrain (86 jours en moyenne) et l'apprentissage par le service communautaire (85 jours en moyenne) (Tableau 3).

Tableau 3 : Durée de l'AIT

Durée de l'AIT	Enseignement coopératif n=60	Stage n=50	Expérience sur le terrain n=80	Recherche appliquée n=24	Pratique professionnelle obligatoire n=24	Apprentissage par le service communautaire n=25
Durée typique de l'AIT (moyenne des journées)	140	144	86	141	102	85
Nombre de semaines	2-70	2-70	<1-35	2-35	<1-35	<1-35

Question de sondage : Réfléchissant à la plupart des expériences d'AIT offertes à votre établissement, quelle est la durée moyenne d'une expérience d'AIT?

Nota : Les répondants actifs dans plus de deux types d'AIT étaient aléatoirement appelés à décrire deux types d'AIT.

Le moment auquel les étudiants peuvent participer à une expérience d'AIT varie selon le type d'expérience et le type d'AIT. Comme illustré au Tableau 4 ci-dessous, la plupart des répondants actifs au niveau des programmes coopératifs, de pratique professionnelle obligatoire et d'apprentissage par le service communautaire offrent aux étudiants leur première expérience d'AIT au cours de leur première ou deuxième année d'études tandis que la proportion de premières offres de stages, d'expérience sur le terrain et de projets de recherche appliquée est répartie sur plusieurs années d'études (Tableau 4).

Tableau 4 : Année d'étude pendant laquelle l'expérience d'AIT est offerte pour la première fois

Moment du programme	Enseignement coopératif n=60	Stage n=50	Expérience sur le terrain n=80	Recherche appliquée n=24	Pratique professionnelle obligatoire n=24	Apprentissage par le service communautaire n=25
% de répondants	%	%	%	%	%	%
Première année	37	14	28	8	42	32
Deuxième année	35	24	30	25	17	28
Troisième année	7	36	13	17	4	4
Quatrième année	3	16	10	33	4	8
Cycles supérieurs	3	2	0	0	8	0
N'importe quelle année/toutes les années	2	0	5	4	8	20
Dernière année des études	0	4	5	4	0	0
Varie d'un programme à l'autre	15	2	10	4	17	4

Question de sondage : À quel moment au cours des études la première expérience d'AIT est-elle offerte aux étudiants?

Nota : Les répondants actifs dans plus de deux types d'AIT étaient aléatoirement appelés à décrire deux types d'AIT.

La fréquence à laquelle les programmes d'AIT sont offerts au cours d'un programme d'études varie d'un AIT à l'autre et selon le type d'AIT. Le Tableau 5 illustre la fréquence à laquelle les expériences d'AIT sont offertes. Il est généralement acquis que dans le cas des programmes coopératifs, les périodes d'études universitaires et les périodes de travail alternent pendant toute la durée du programme. Ceci est démontré par la proportion de répondants indiquant que les expériences de travail coopératives surviennent tous les semestres (37 %), toutes les années (33 %) ou en alternance d'un semestre à l'autre (18 %), alors que juste un peu moins qu'un cinquième (18 %) des répondants indiquaient que l'expérience coopérative ne survient qu'une fois. De la même façon, les répondants actifs au niveau des stages indiquaient que l'expérience de travail survenait tous les semestres (26 %) ou chaque année (36 %); par contre, un tiers (32 %) environ de ces répondants notaient que le stage n'était offert qu'une fois. Il s'agissait de la plus grande proportion parmi tous les types d'AIT. La proportion de répondants indiquant une fréquence d'expérience sur le terrain était aussi concentrée autour de chaque semestre ou chaque année, la distribution de l'expérience de travail survenant chaque semestre étant près du double de celle de chaque année (43 % par rapport à 24 %). On note la même tendance au niveau des programmes de pratique professionnelle obligatoire et d'apprentissage par le service communautaire avec 46 % et 44 % des répondants, respectivement, indiquant que l'expérience d'AIT était offerte chaque semestre, et 17 % et 28 % des répondants, respectivement, indiquant que l'expérience d'AIT était offerte chaque année. Par contre, un cinquième des répondants actifs au niveau de la pratique professionnelle obligatoire notaient que la fréquence des expériences d'AIT variait selon le programme, la demande des étudiants et les fonds disponibles. Plus de la moitié (54 %) des répondants actifs au niveau des projets de recherche appliquée indiquaient que l'AIT survenait chaque année d'un programme; un quart faisait état d'une fréquence chaque semestre et 17 % indiquaient une fréquence des expériences d'AIT variant selon le programme, la demande des étudiants et les fonds disponibles (Tableau 5).

Tableau 5 : Fréquence des expériences d'AIT pendant le programme

Fréquence	Enseignement coopératif n=60	Stage n=50	Expérience sur le terrain n=80	Recherche appliquée n=24	Pratique professionnelle obligatoire n=24	Apprentissage par le service communautaire n=25
% des répondants (réponses multiples)	%	%	%	%	%	%
Une fois	18	32	19	8	8	12
Chaque semestre	37	26	43	25	46	44
Tous les ans	33	36	24	54	17	28
Tous les deux semestres	18	0	6	0	8	4
Tous les deux ans	2	0	0	0	0	0
Varie selon le programme/la demande/les fonds	8	6	10	17	21	8
Aussi souvent que l'étudiant le veut ou le désire	0	0	1	0	0	0
Deux fois	0	2	4	0	4	0

Fréquence	Enseignement coopératif n=60	Stage n=50	Expérience sur le terrain n=80	Recherche appliquée n=24	Pratique professionnelle obligatoire n=24	Apprentissage par le service communautaire n=25
Plusieurs fois par année	0	2	4	0	0	8
Trois fois ou plus au cours de la durée du programme	2	0	3	0	13	4

Question de sondage : À quelle fréquence l'expérience d'AIT est-elle offerte?

Nota : Les répondants actifs dans plus de deux types d'AIT étaient aléatoirement appelés à décrire deux types d'AIT.

On a noté de grandes variations au niveau des réponses des répondants à une question demandant dans quelle mesure les expériences d'AIT dont ils s'occupaient étaient obligatoires ou non. Comme prévu, c'est dans le cas de la pratique professionnelle obligatoire que le plus grand nombre de répondants (88 %) indiquaient que l'AIT était obligatoire. Les répondants actifs au niveau des projets de recherche appliquée étaient les plus nombreux (46 %) à dire que les expériences d'AIT étaient facultatives (Tableau 6).

Tableau 6 : AIT obligatoire

	Enseignement coopératif n=60	Stage n=50	Expérience sur le terrain n=80	Recherche appliquée n=24	Pratique professionnelle obligatoire n=24	Apprentissage par le service communautaire n=25
% des répondants	%	%	%	%	%	%
AIT obligatoire	52	50	71	29	88	20
AIT facultatif	18	36	16	46	0	36
AIT à la fois obligatoire et facultatif	30	12	13	21	13	44

Question de sondage : Le programme d'AIT est-il obligatoire ou facultatif?

Nota : % de répondants. Les totaux peuvent ne pas correspondre à 100 % à cause de l'arrondissement.

La plupart des programmes d'AIT dans lesquels étaient engagés les répondants offraient des crédits. Les proportions variaient, allant de 56 % des répondants actifs au niveau des programmes d'apprentissage par le service communautaire jusqu'à 92 % des répondants actifs au niveau des programmes de pratique professionnelle obligatoire (Tableau 7). Plus du quart (28 %) des répondants actifs au niveau des programmes d'apprentissage par le service communautaire indiquaient que des crédits étaient parfois accordés pour leurs programmes comparativement à 17 % des répondants actifs au niveau des projets de recherche appliquée, à 10 % actifs au niveau des programmes d'expérience sur le terrain, à 4 % actifs au niveau des programmes de pratique professionnelle obligatoire, à 2 % actifs au niveau des stages et à aucun actif au niveau des programmes coopératifs. Selon le programme, 5 % à 13 % des répondants indiquaient que les programmes d'AIT dans lesquels ils étaient engagés n'offraient pas de crédits tandis que 0 % à 8 % indiquaient que l'AIT faisait partie d'un cours crédité (Tableau 7).

Tableau 7 : Crédits pour l'AIT

Type de crédit	Enseignement coopératif n=60	Stage n=50	Expérience sur le terrain n=80	Recherche appliquée n=24	Pratique professionnelle obligatoire n=24	Apprentissage par le service communautaire n=25
% des répondants	%	%	%	%	%	%
Crédit pour l'AIT	82	88	84	68	92	56
Aucun crédit pour l'AIT	13	10	5	13	4	12
Parfois	0	2	10	17	4	28
Fait partie du cours ou du programme	7	0	1	8	0	4

Question de sondage : Les étudiants obtiennent-ils un crédit pour leur participation à un programme d'AIT?

Nota : Les totaux peuvent ne pas correspondre à 100 % à cause de l'arrondissement.

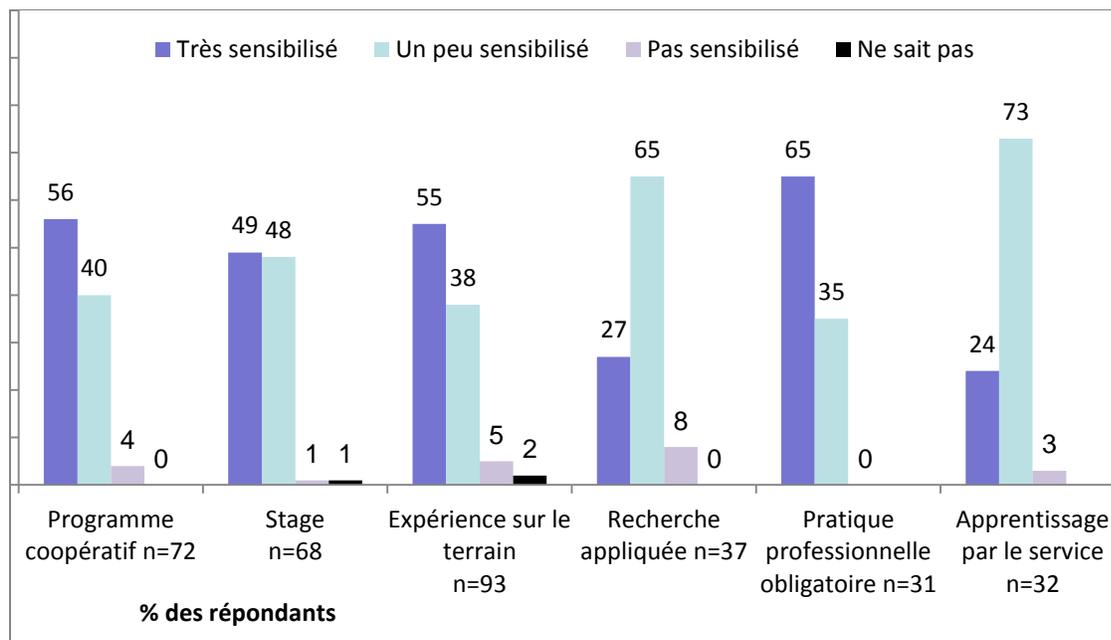
4 Résultats clés

Cette section explore les stratégies et pratiques auxquelles ont recours les établissements postsecondaires de l'Ontario pour réduire ou éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les étudiants qui cherchent à participer à des occasions d'AIT.

4.1 Sensibilisation à l'AIT et promotion de l'AIT

Pour que les étudiants participent à des occasions d'AIT, ils doivent d'abord être au courant que de telles occasions existent dans le cadre de leur domaine d'études. Quand on a demandé aux participants au sondage d'indiquer dans quelle mesure ils croyaient que leurs étudiants étaient sensibilisés aux occasions d'AIT qui s'offraient à eux, la plupart étaient d'avis que la majorité de leurs étudiants étaient très au courant ou relativement au courant des programmes d'AIT offerts par l'établissement (Figure 5). Il faut néanmoins noter que les répondants actifs au niveau des projets de recherche appliquée et des programmes d'apprentissage par le service communautaire étaient d'avis que la plupart de leurs étudiants n'étaient que relativement au courant.

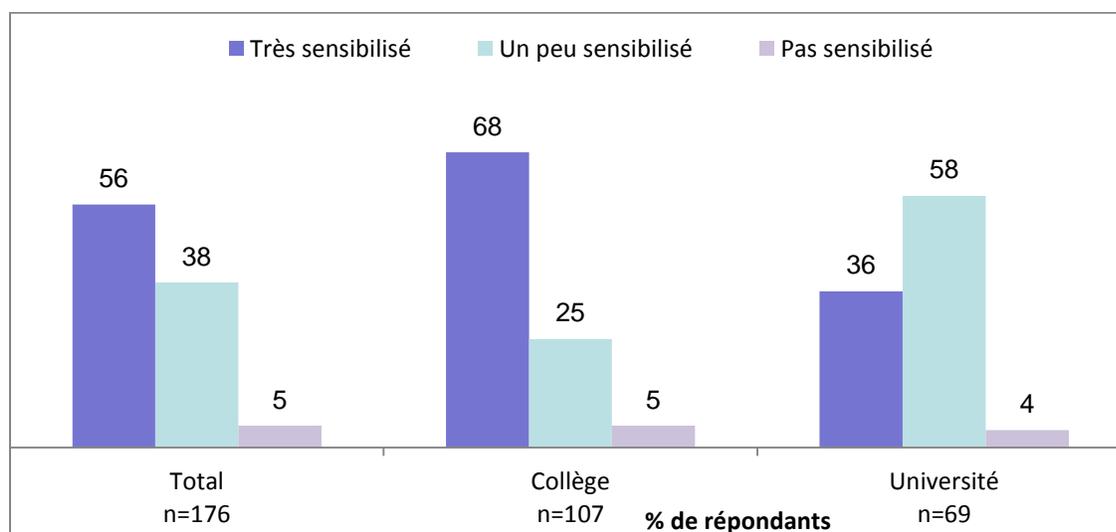
Figure 5 : Perceptions du degré de sensibilisation des étudiants à l'AIT (par type d'AIT)



Question de sondage : Dans quelle mesure les étudiants sont-ils au courant des programmes d'AIT offerts par votre établissement?
 Nota : Les réponses « Ne sait pas » ont été exclues. Les barres peuvent ne pas correspondre à 100 % à cause de l'arrondissement.

Il semble aussi y avoir une différence marquée entre les perceptions des répondants de niveau collégial et de niveau universitaire quant au degré de sensibilisation des étudiants aux occasions d'AIT. Il semblerait que les étudiants de niveau collégial sont beaucoup plus sensibilisés (Figure 6).

Figure 6 : Perceptions du degré de sensibilisation des étudiants à l'AIT (selon le type d'établissement)



Question de sondage : Dans quelle mesure les étudiants sont-ils sensibilisés à l'existence des programmes d'AIT offerts à votre établissement?

Nota : Les réponses « Ne sait pas » ont été exclues. Les barres peuvent ne pas correspondre à 100 % à cause de l'arrondissement.

4.1.1 *Stratégies de promotion de l'AIT*

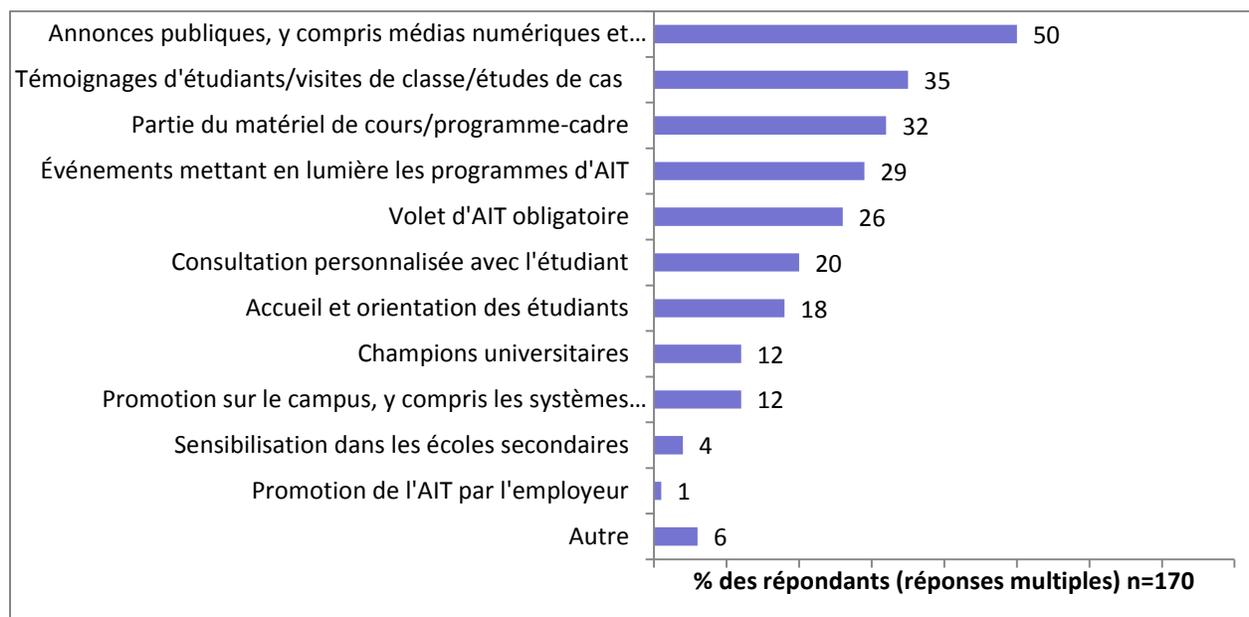
Même quand les étudiants sont au courant des occasions d'AIT offertes, ils peuvent avoir des réserves à s'engager en raison d'un manque de compréhension de ce que l'AIT englobe et des exigences à satisfaire pour y participer. Comme illustré à la Figure 7, les établissements postsecondaires de l'Ontario ont recours à une gamme de stratégie pour promouvoir l'AIT. Les trois principales stratégies utilisées sont : la publicité publique, y compris dans les médias sociaux (50 %); les témoignages d'étudiants, les visites de classe et les études de cas (35 %); et les renseignements sur l'AIT fournis avec le reste du matériel de cours (32 %). Il est intéressant de noter que ces stratégies nécessitent moins de ressources institutionnelles que les stratégies moins utilisées.

Un examen plus attentif des stratégies promotionnelles utilisées selon le type d'établissement porte à croire que, même si les collèges et les universités ont recours à des stratégies similaires, il y a de grandes différences quant au choix de la stratégie la plus souvent utilisée par chaque type d'établissement. À titre d'exemple, les répondants universitaires avaient beaucoup plus tendance à utiliser les stratégies suivantes que leurs collègues de niveau collégial :

- Événements mettant l'accent sur programmes d'AIT (40 % universités contre 23 % collèges)
- Publicités publiques sur les programmes d'AIT (65 % universités contre 40 % collèges)
- Consultations individuelles avec les étudiants (29 % universités contre 14 % collèges)
- Sensibilisation au niveau des écoles secondaires pour promouvoir les programmes d'AIT (9 % universités contre 1 % collèges)

Par contre, les répondants de niveau collégial avaient nettement plus tendance à indiquer que leur établissement avait recours à des mesures d'intégration et d'orientation pour promouvoir l'AIT (25 % collèges contre 7 % universités) et que l'AIT constituait une composante obligatoire ou faisant partie d'un programme (31% collèges contre 18 % universités).

Figure 7 : Stratégies de promotion de l'AIT



Question de sondage : Comment votre établissement fait-il la promotion des programmes d'AIT auprès des étudiants?
 Nota : Les réponses « Ne sait pas » ont été exclues.

En classant les stratégies selon l'usage qu'on en fait pour promouvoir les types d'AIT, le Tableau 8 révèle beaucoup de chevauchements, puisque les six types d'AIT utilisent trois des stratégies.

Tableau 8 : Cinq stratégies les plus hautement classées pour promouvoir l'AIT

Stratégie de promotion de l'AIT	Enseignement coopératif	Stage	Expérience sur le terrain	Recherche appliquée	Pratique professionnelle obligatoire	Apprentissage par le service
	n=71	n=66	n=89	n=36	n=31	n=32
	Classement	Classement	Classement	Classement	Classement	Classement
Publicités publiques, y compris les médias numériques et sociaux	1	1	1	2	2	1
Témoignages étudiants, visites de classe, études de cas	3	2	3	3	4,5	4
Partie du matériel de cours, du programme-cadre		3,5	2	1	1	2
Événements faisant valoir les programmes d'AIT	2	3,5	4	4,5	4,5	4
Volet d'AIT obligatoire	4		5		3	
Consultation individuelle avec l'étudiant	5	5				4

Stratégie de promotion de l'AIT	Enseignement coopératif n=71	Stage n=66	Expérience sur le terrain n=89	Recherche appliquée n=36	Pratique professionnelle obligatoire n=31	Apprentissage par le service n=32
Champions au sein du corps professoral				4.5		

Question de sondage : Comment votre établissement fait-il la promotion des programmes d'AIT auprès des étudiants?

Nota : Réponses multiples. Les réponses « Ne sait pas » ont été exclues.

La documentation fait mention du recours à de multiples approches de marketing pour sensibiliser davantage les étudiants aux programmes d'AIT. Dans le cadre de l'examen d'un programme d'apprentissage par l'expérience à la Middle Tennessee State University, les planificateurs de programme ont déterminé qu'une difficulté susceptible d'empêcher la mise en œuvre du programme tenait au fait que les étudiants ignoraient l'existence du programme. À l'étape pilote, ils ont défini plusieurs approches de marketing dans le but d'atteindre plus d'étudiants. Même si cette stratégie englobait les médias sociaux, l'université utilisait aussi des événements pour décrire et faire connaître l'AIT dans le journal étudiant. Les planificateurs ont constaté que le nombre de places au sein du programme avait augmenté, passant de 1 727 à 5 194 au cours des cinq premières années de mise en œuvre du programme (Austin et Rust, 2015).

Même si la plupart des informateurs clés ont dit avoir utilisé une gamme de stratégies pour promouvoir les programmes d'AIT, certains ont indiqué qu'ils n'avaient pas besoin de promouvoir l'AIT puisque ce n'était ni une composante obligatoire de programme ou que le type d'AIT offert ne satisfaisait généralement pas à la demande, étant donné que la demande de la part des étudiants excédait le nombre d'occasions d'AIT. Dans de telles circonstances, plusieurs informateurs disaient mettre l'accent sur la nature compétitive du programme d'AIT et avisaient les étudiants que même s'ils faisaient une demande, ils n'obtiendraient pas nécessairement un stage. En plus de cette demande excédentaire, d'autres options de programmes d'AIT étaient promues, s'il y avait lieu. D'autres informateurs précisait qu'alors qu'ils devaient auparavant promouvoir le volet d'AIT de leur programme auprès des étudiants, les étudiants tiennent maintenant pour acquis que les occasions d'AIT font partie de leur programme et tentent de trouver spécifiquement des programmes en raison de leur volet d'AIT.

En ce qui touche la promotion d'autres options de programmes d'AIT, plusieurs stratégies uniques ont été mentionnées. Un informateur a noté qu'en plus des formes traditionnelles d'AIT (c.-à-d., programmes coopératifs et stages), leur programme offrait également une expérience d'AIT interdisciplinaire réunissant des étudiants de divers domaines d'études pour travailler ensemble à des projets communautaires. Les étudiants de diverses disciplines participent à un atelier au cours de leur deuxième année d'études pour obtenir des renseignements sur le programme d'AIT. Cet atelier aide à préparer les étudiants à participer à des expériences d'AIT au cours de leur troisième ou quatrième année d'études. Pendant cet atelier, les étudiants se renseignent sur les projets d'AIT interdisciplinaires menés dans le passé et sont encouragés à commencer à planifier en vue de cette future expérience. Les étudiants de plusieurs programmes travaillent avec des partenaires communautaires ou de l'industrie pour concevoir, planifier et exécuter un projet qui atteint son point culminant au semestre de travail de la dernière année d'études.

Quoique plusieurs programmes ont des composantes d'AIT obligatoires, d'autres proposent des expériences d'AIT en option. Afin d'encourager les étudiants à participer aux programmes d'AIT optionnels, un informateur donne le choix aux étudiants de prendre un cours qui leur permettra d'être immédiatement

acceptés dans le programme d'AIT. Les étudiants qui ne prennent pas ce cours doivent se soumettre à un processus d'acceptation et on ne leur garantit pas une place au sein d'un programme d'AIT. Un autre coordonnateur d'AIT a fait mention d'un format « talk-show » où les conseillers en AIT donnent de l'information sur les placements coopératifs optionnels associés à divers programmes universitaires. Cet atelier est modéré par un animateur. L'animateur discute avec le conseiller en AIT des détails des placements coopératifs, puis il répond aux questions du public étudiant. L'informateur a noté qu'il s'agissait d'une façon amusante de fournir de l'information sur une gamme de placements coopératifs d'AIT à un grand nombre d'étudiants.

4.1.2 Efficacité des stratégies de promotion de l'AIT

On a questionné les répondants au sujet de l'efficacité de diverses stratégies de promotion. Malgré l'absence d'une stratégie particulière jugée très efficace par tous les répondants, la plupart (58 %) considéraient que le recours à des champions au sein du corps professoral pour promouvoir l'AIT constituait une stratégie très efficace (Figure 8). L'efficacité perçue des stratégies selon les types d'AIT ne différait que légèrement et reflétait les différences au niveau des programmes. À titre d'exemple, les répondants associés aux programmes coopératifs étaient d'avis que les efforts de sensibilisation au niveau des écoles secondaires étaient plus utiles pour promouvoir l'AIT auprès des étudiants que les répondants associés aux programmes de stages et d'expériences sur le terrain, aux projets de recherche appliquée ou l'apprentissage par le service communautaire. Il importe de noter que tous les chiffres relatifs à l'efficacité des stratégies figurant dans ce rapport sont fondés sur les opinions des répondants quant aux stratégies jugées très efficaces; beaucoup de répondants ont indiqué que les stratégies étaient relativement efficaces.

Figure 8 : Efficacité perçue des stratégies de promotion



Question de sondage : À votre avis, dans quelle mesure les stratégies suivantes s'avèrent-elles efficaces pour inciter les étudiants à participer aux programmes d'AIT?

Quand on compare le recours aux stratégies de promotion et leur efficacité perçue (Tableau 9), il semble que plusieurs stratégies jugées efficaces ne sont pas beaucoup utilisées. Seul un petit nombre d'établissements ont recours à des champions au sein du corps professoral (12 %) et à des activités promotionnelles de la part de l'employeur (1 %). Le point commun entre ces stratégies, c'est le fait qu'elles nécessitent plus de ressources institutionnelles que d'autres stratégies. À titre d'exemple, la promotion de l'AIT dans les médias sociaux n'était jugée efficace que par 22 % des répondants, mais constitue la stratégie la plus utilisée. Lors des entrevues, plusieurs informateurs clés ont noté qu'en raison de ressources limitées, ils ne sont pas en mesure d'utiliser toutes les stratégies les plus efficaces et sont obligés de choisir parmi un assortiment de stratégies que les ressources peuvent absorber. Des facteurs comme la commodité et la portée influencent également le choix de stratégies.

Tableau 9 : Comparaison entre le recours aux stratégies et l'efficacité des stratégies (promotion de l'AIT)

Stratégie	Répondants qui jugent la stratégie très efficace (n=176)	Répondants qui ont recours à la stratégie (n=variable)
% des répondants	%	%
Champions au sein du corps professoral	58	12
Visites de classe/témoignages	49	35
Employeurs annoncent et promeuvent l'AIT	42	1
Événements mettant l'accent sur les programmes d'AIT	29	29
Sensibilisation dans les écoles secondaires	24	4
Médias sociaux	22	50

Question de sondage : À votre avis, dans quelle mesure les stratégies suivantes s'avèrent-elles efficaces pour inciter les étudiants à participer aux programmes d'AIT?

Nota : Notation des stratégies en ordre décroissant.

La constatation selon laquelle le recours à des champions au sein du corps professoral constitue une méthode efficace pour promouvoir l'AIT concorde avec les études menées dans d'autres administrations. À titre d'exemple, les planificateurs de programme de la Middle Tennessee State University ont découvert que l'approche de marketing la plus efficace consistait à obtenir l'appui du corps professoral à l'AIT et à demander aux membres du corps professoral d'informer les étudiants au sujet du programme d'AIT (Austin et Rust, 2015). En raison de l'appui accru du corps professoral, le nombre de départements participants a augmenté de 10 à 21 au cours des cinq premières années de mise en œuvre du programme d'apprentissage expérientiel à l'université. Après 10 ans, le programme est maintenant institutionnalisé à l'échelle du campus (Austin et Rust, 2015).

Les informateurs clés interrogés convenaient que l'appui du corps professoral à la promotion de l'AIT auprès de leurs étudiants s'avérait essentiel. Ils étaient d'avis que sans l'appui du corps professoral, les étudiants ne verraient pas les avantages de l'AIT et pourraient ne pas prendre l'AIT au sérieux, surtout s'il était facultatif. Par contre, les informateurs déclaraient également qu'il pouvait s'avérer difficile d'obtenir l'appui du corps professoral, surtout en milieu universitaire. On citait plusieurs raisons pour lesquelles certains membres du corps professoral hésiteraient à promouvoir l'AIT, y compris la charge de travail, le manque de

sensibilisation à diverses occasions d'AIT et des attitudes conflictuelles à savoir si le but des études supérieures est de préparer les étudiants à accéder au marché du travail ou de favoriser la réflexion critique.

Les informateurs ont noté qu'il importe d'éduquer les membres du corps professoral sur les occasions d'AIT et de dissiper tout mythe. Certains membres du corps professoral peuvent ne pas être au courant des divers types d'AIT qui existent. Par conséquent, ils peuvent être mal placés pour conseiller leurs étudiants sur le type d'AIT qui leur conviendrait le mieux. Un gestionnaire de programmes d'AIT a indiqué qu'il envoie régulièrement des courriels aux membres du corps professoral pour les informer des divers programmes d'AIT qui s'offrent à leurs étudiants. D'autres coordonnateurs de l'AIT ont dit qu'ils rencontrent des membres du corps professoral pour leur fournir des renseignements sur les occasions d'AIT et pour les encourager à appuyer l'AIT.

En vue de changer l'idéologie philosophique de certains membres du corps professoral à l'effet que leur rôle consiste à instiller un savoir universitaire de haut niveau plutôt qu'à préparer les étudiants au marché du travail, certains coordonnateurs de l'AIT doivent faire valoir l'AIT aux yeux des membres du corps professoral comme un pilier de l'apprentissage et donc, une composante essentielle de tous les programmes. Les informateurs ont aussi noté que même si les membres du corps professoral sont des experts dans leur domaine, certains peuvent être très distancés du marché du travail et, par conséquent, ne pas entretenir de liens avec des employeurs ou des industries. Par conséquent, les informateurs disent que certains membres du corps professoral peuvent avoir des réticences à promouvoir l'AIT et à aider leurs étudiants à trouver des stages.

Les informateurs disent avoir constaté un changement d'attitude de la part des membres du corps professoral à l'égard de la promotion de l'AIT, surtout dans des domaines plus étroitement reliés au marché du travail (p. ex., programmes commerciaux et technologiques), mais ils admettent que le processus demeure lent dans des domaines universitaires plus isolés.

La difficulté qu'il y a à obtenir l'appui du corps professoral pour l'AIT a été mentionnée dans la documentation. Peters (2012) a noté que « l'un des principaux défis mentionnés dans la documentation tient au fait que la prestation de programmes d'AIT exige un grand investissement de temps et d'énergie de la part du corps professoral ».

Une autre stratégie qui s'est avérée très efficace pour promouvoir l'AIT consiste à demander à des étudiants et à des employeurs associés à l'ATI de parler de leurs expériences d'ATI à d'éventuels participants. Selon les informateurs, cette stratégie aide les étudiants à mieux comprendre en quoi consiste une expérience d'ATI en prenant connaissance des perspectives d'anciens participants. Les informateurs ont noté que quand les étudiants peuvent interagir avec des employeurs, des représentants de l'industrie et des étudiants qui ont déjà vécu une expérience d'ATI, ils deviennent plus engagés dans le processus.

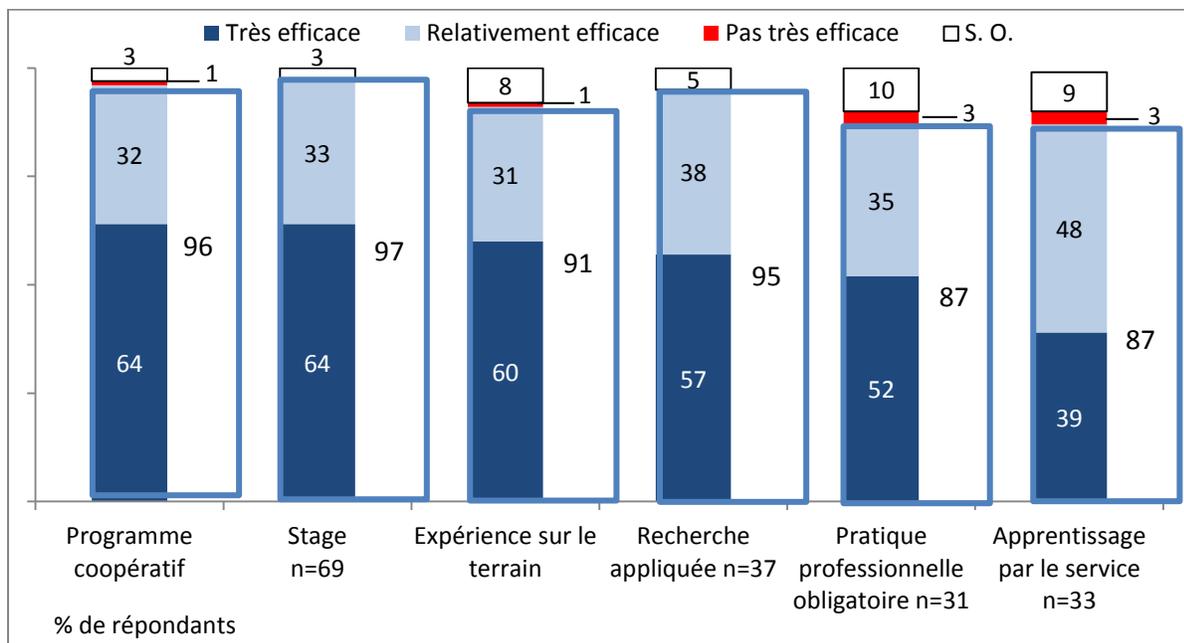
Les cinq employeurs interrogés aux fins de l'étude ont tous indiqué qu'ils étaient très engagés dans la promotion de leur occasion d'AIT auprès des étudiants. Voici un aperçu des efforts promotionnels déployés : affichage de postes au site Web de l'entreprise ou de l'organisme; affichage aux sites Web d'offres d'emploi de beaucoup d'établissements postsecondaires; participation à des événements sur le campus comme des foires de l'emploi; des visites de classe et des présentations; et des promotions ciblées au niveau de programmes d'études postsecondaires spécifiques. Même si tous les employeurs offraient des postes

rémunérés, un employeur proposait aussi des postes non rémunérés. Par contre, tous les employeurs disaient n'avoir aucune difficulté à remplir des postes puisqu'ils recevaient régulièrement plus de demandes d'emploi qu'ils étaient en mesure d'accommoder.

On a aussi déterminé que la promotion de l'AIT au début de la carrière universitaire des étudiants s'avérait efficace. Plusieurs informateurs ont indiqué qu'une grande partie du marketing axée sur l'AIT vise les étudiants du secondaire, un petit nombre ajoutant qu'ils collaborent avec des orienteurs du secondaire pour encourager les étudiants à réfléchir à l'AIT au moment d'amorcer leurs études postsecondaires. Un informateur était d'avis que l'exposition de plus d'étudiants du secondaire à l'AIT ou à l'apprentissage expérientiel aurait pour effet de les sensibiliser davantage et d'accroître la demande en faveur de l'AIT au niveau des programmes postsecondaires.

Entre autres avantages de la participation à l'AIT, les informateurs clés mentionnaient aux étudiants la possibilité d'une offre d'emploi suivant l'obtention des diplômes. Plusieurs informateurs ont dit qu'il était courant que leurs étudiants diplômés reçoivent des offres d'emploi résultant directement de leur participation à un programme d'AIT dans le cadre de leurs études. Les informateurs indiquent également qu'ils avaient souvent recours aux témoignages d'étudiants diplômés pour sensibiliser les étudiants actuels ou éventuels aux avantages d'une participation à l'AIT. Tous les employeurs interrogés aux fins de la présente étude ont indiqué qu'ils cherchaient une référence à l'AIT dans le curriculum vitae des demandeurs d'emploi et gardaient un œil sur les étudiants qu'ils avaient embauchés pour une occasion d'AIT en prévision de futures offres d'emploi.

Figure 9 : Promotion des avantages d'une expérience de travail pertinente pour encourager la participation



Question de sondage : Dans quelle mesure la promotion des avantages d'une expérience de travail pertinente s'avère-t-elle efficace en vue d'encourager les étudiants à participer à l'AIT?

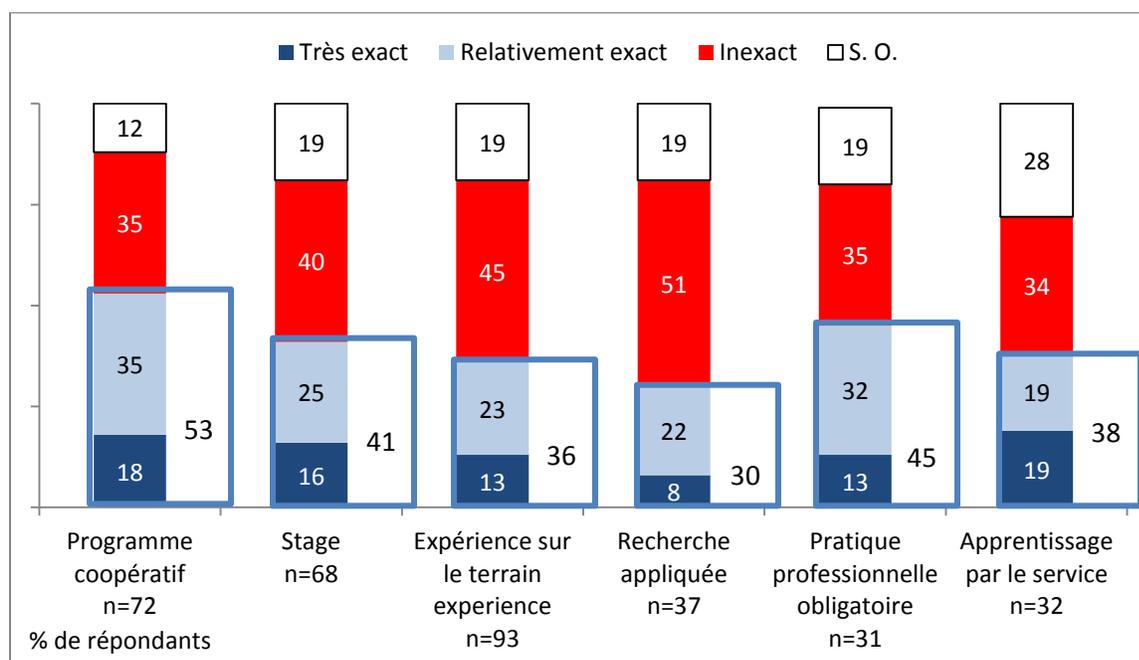
Nota : Les chiffres peuvent ne pas correspondre à 100 % à cause de l'arrondissement.

4.2 Attentes et état de préparation des étudiants à l'égard de l'AIT

Les attentes et l'état de préparation des étudiants peuvent avoir d'importantes répercussions sur leur expérience de l'AIT. Cette section du rapport examine les stratégies utilisées par les établissements postsecondaires pour s'assurer que les attentes des étudiants sont réalistes et pour les préparer à vivre une expérience d'AIT positive. Certains étudiants craignent que le volet d'AIT de leur programme d'études retarde l'obtention de leur diplôme et préfèrent ne pas interrompre leurs études pour prendre part à un programme d'AIT. À titre d'exemple, les étudiants matures peuvent déjà avoir les compétences professionnelles requises pour le stage en milieu de travail et donc préférer terminer leurs études le plus vite possible. Comme susmentionné, Sattler et Peters (2013) ont découvert que les perceptions des étudiants à propos de l'AIT sont relativement exactes, à l'exception, peut-être, que la participation à l'AIT retarde l'achèvement de leur programme d'études.

Quand on a demandé aux répondants au sondage s'ils croyaient que les perceptions des étudiants, à l'effet que le volet d'AIT de leur programme retardait l'obtention de leur diplôme, étaient exactes, la réponse la plus courante relativement à tous les types d'AIT était que les perceptions des étudiants étaient inexactes (Figure 10). Les fausses perceptions quant au retard dû à l'AIT étaient les plus fortes au niveau de la recherche appliquée et de l'expérience sur le terrain.

Figure 10 : Perceptions de l'exactitude des préoccupations à savoir que le volet d'AIT va retarder l'obtention du diplôme



Question de sondage : Certains étudiants craignent que le volet d'AIT de leur programme d'études retarde l'obtention du diplôme. Dans le cas des occasions d'AIT dont vous vous occupez, s'agit-il d'une perception exacte?
 Nota : Les chiffres peuvent ne pas correspondre à 100 % à cause de l'arrondissement.

Les préoccupations des étudiants à l'effet que l'AIT retarde l'obtention du diplôme a fait l'objet de discussions avec les informateurs clés. Quelques informateurs ont souligné que ceci préoccupait plus les

étudiants quand l'AIT était facultative au lieu de constituer un volet obligatoire d'un programme. Ils ont expliqué que les étudiants qui participent à des expériences d'AIT obligatoires ont choisi un programme qui exige un volet d'AIT pour obtenir le diplôme et savent donc, dès le début du programme, dans combien de temps ils le termineront. Les informateurs actifs au niveau de programmes d'AIT facultatifs admettaient que la possibilité qu'une occasion d'AIT retarde l'obtention du diplôme décourageait certains étudiants. Un informateur a indiqué que certains de ses meilleurs étudiants avaient décidé de ne pas participer à l'AIT parce qu'ils craignaient que l'expérience pratique leur enlève du temps pour les travaux universitaires. D'autres informateurs notaient que la notion selon laquelle l'AIT retarde l'obtention du diplôme d'un étudiant n'était problématique que si l'étudiant n'avait pas réussi à terminer un cours préparatoire à l'AIT ou n'avait pas satisfait à une autre exigence pour participer à une expérience d'AIT. Dans ces cas, quelques informateurs indiquaient que les étudiants devaient attendre jusqu'au semestre suivant ou jusqu'à l'année universitaire suivante pour reprendre le cours.

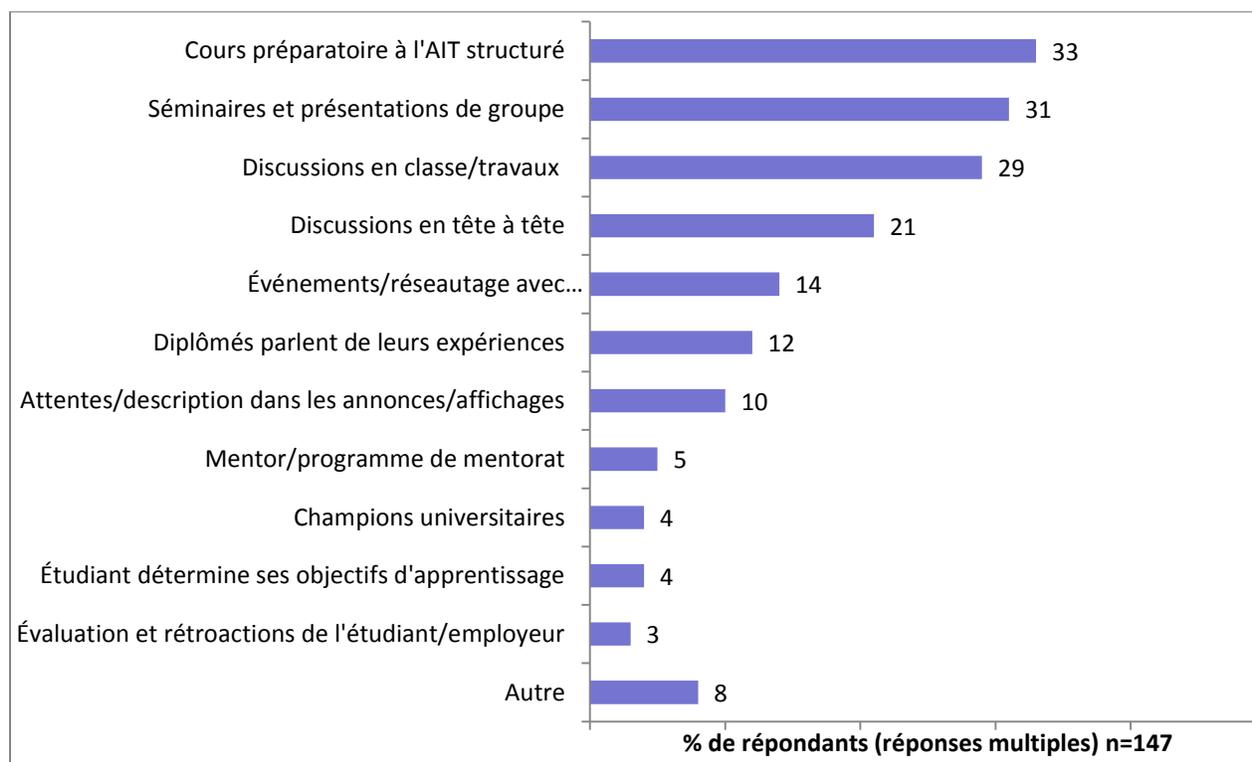
À l'exception des répondants actifs au niveau de l'apprentissage par le service communautaire, la plupart des répondants étaient d'avis que la promotion des avantages d'une expérience de travail pertinente s'avérait très efficace pour encourager les étudiants à participer à l'AIT (Figure 9). Même si seulement 39 % des répondants actifs au niveau de l'apprentissage par le service communautaire croyaient que la stratégie était très efficace, 48 % étaient d'avis que la stratégie s'avérait au moins relativement efficace pour encourager les étudiants à participer.

4.2.1 Stratégies pour définir des attentes réalistes

Les informateurs clés ont indiqué qu'un aspect majeur de la promotion des occasions d'AIT consiste à définir ou gérer les attentes des étudiants quant à tout ce qui en est en cause dans un type particulier d'expérience d'AIT. Beaucoup d'informateurs croyaient qu'un message cohésif transmis dès le début et souvent par après aidait à éliminer les fausses idées au sujet d'une expérience d'AIT spécifique et permettait aux étudiants de mieux comprendre leur rôle et leurs responsabilités à l'égard de leur expérience d'AIT. Les informateurs clés étaient d'avis que le fait de sensibiliser, dès le départ, les étudiants à tout ce qui est en cause les aidait à prendre leurs responsabilités et à s'approprier leur expérience d'AIT.

À l'instar des stratégies utilisées pour promouvoir l'AIT, les répondants au sondage disaient avoir recours à une gamme d'outils et de stratégies pour aider les étudiants à définir des attentes réalistes pour leur expérience d'AIT. Les stratégies les plus souvent mentionnées, par un cinquième ou plus des répondants, comprenaient ce qui suit : un cours (facultatif ou obligatoire) préparatoire à l'AIT structuré (33 %); des séminaires et présentations de groupe par les étudiants et les répondants employeurs et représentants de l'industrie (31 %); des discussions en classe sur l'AIT et les tâches associées à l'AIT (31 %); et des discussions en tête à tête au sujet de l'AIT (21 %) (Figure 11).

Figure 11 : Stratégies pour aider les étudiants à définir des attentes réalistes



Question de sondage : Quelles stratégies votre établissement a-t-il utilisées pour s'assurer que les attentes des étudiants sont réalistes?

Nota : Les réponses « Ne sait pas » et « Aucune » ont été exclues.

Même si seul un petit nombre de répondants (4 %) disaient demander spécifiquement aux étudiants de déterminer leurs résultats d'apprentissage comme stratégie pour définir des attentes réalistes, les informateurs clés indiquaient que les discussions avec les étudiants en classe ou dans le cadre d'un cours préparatoire à l'AIT formel ou d'une rencontre personnalisée, abordaient souvent l'importance que l'étudiant définisse ses résultats d'apprentissage. De la même façon, le recours aux évaluations et aux rétroactions de l'étudiant ou de l'employeur — quoique spécifiquement mentionné comme une stratégie par seulement 3 % des répondants — faisait l'objet de longues discussions dans le cadre des cours préparatoires à l'AIT et par les étudiants lorsqu'ils parlaient de leurs expériences, d'après les commentaires de nombreux informateurs clés. Le recours aux résultats d'apprentissage et aux réflexions des étudiants est largement documenté comme pratique exemplaire dans la documentation examinée pour cette étude.

Les répondants actifs au niveau de programmes coopératifs avaient plus tendance à utiliser un cours préparatoire à l'AIT structuré. Le recours aux séminaires et présentations de groupe constitue la principale stratégie utilisée par les répondants actifs dans l'apprentissage par le service communautaire, la recherche appliquée, les stages et les expériences sur le terrain de l'AIT. La discussion en classe constitue la stratégie la plus populaire dans le cas de la pratique professionnelle obligatoire (Tableau 10).

Tableau 10 : Stratégies pour aider les étudiants à définir des attentes réalistes selon le type d'AIT

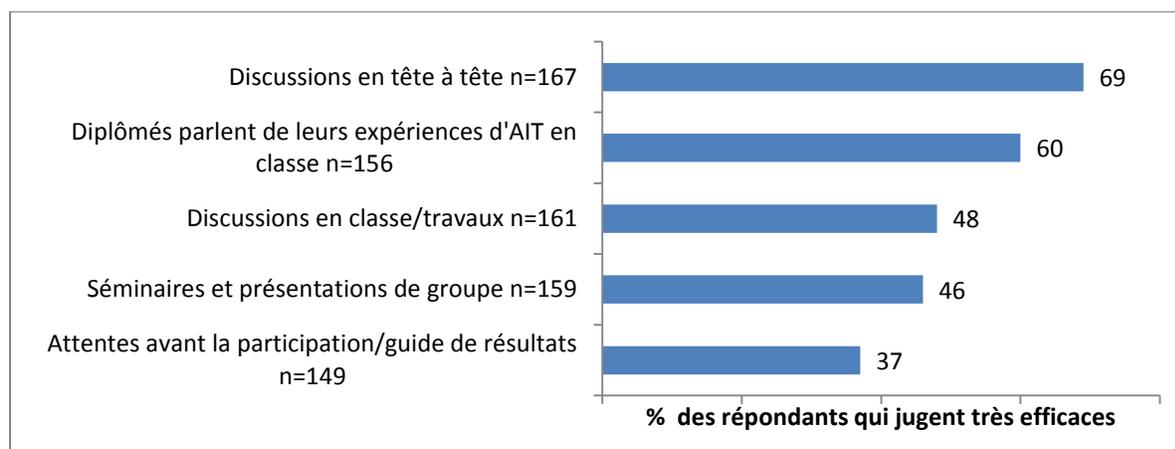
Stratégies pour aider les étudiants à définir des attentes réalistes	Enseignement coopératif n=61	Stage n=60	Expérience sur le terrain n=77	Recherche appliquée n=27	Pratique professionnelle obligatoire n=28	Apprentissage par le service n=28
% de répondants (réponses multiples)	%	%	%	%	%	%
Cours préparatoire à l'AIT structuré	46	30	29	30	36	18
Séminaires et présentations de groupe	23	38	32	41	36	46
Discussions et travaux en classe	26	27	29	22	39	25
Discussions en tête à tête	25	22	18	22	-	21
Diplômés qui parlent de leurs expériences	18	8	4	7	11	7
Événements/réseautage avec les employeurs, l'industrie	8	15	12	4	18	25
Descriptions d'emploi incluses dans le matériel de marketing	8	8	12	15	11	7
Mentors/programmes de mentorat	5	7	5	11	4	11
Champions au sein du corps professoral	5	3	4	4	7	-
Étudiants déterminent les résultats des objectifs d'apprentissage	5	5	3	-	4	4
Évaluations et rétroactions de la part des étudiants/employeurs	-	5	3	-	4	7

Question de sondage : Quelles stratégies votre établissement a-t-il utilisées pour s'assurer que les attentes des étudiants sont réalistes?

4.2.2 Efficacité des stratégies pour définir les attentes des étudiants à l'égard de l'AIT

Parmi les stratégies utilisées pour définir les attentes des étudiants à l'égard de l'AIT, la plupart (69 %) des répondants étaient d'avis que la tenue de discussions en tête à tête et les présentations en classe par des étudiants diplômés sur leurs expériences d'AIT (60 %) constituaient des stratégies très efficaces (Figure 12). Il y avait très peu de différences entre les types d'AIT.

Figure 12 : Efficacité des stratégies pour aider les étudiants à définir des attentes réalistes



Question de sondage : Dans quelle mesure les stratégies et outils suivants s'avèrent-ils efficaces pour aider les étudiants à définir des attentes réalistes?

Le Tableau 11 compare le recours aux stratégies et l'efficacité des stratégies utilisées pour aider les étudiants à définir des attentes réalistes à l'égard de l'AIT. Il illustre le fait que deux stratégies perçues comme étant très efficaces sont sous-utilisées.

Tableau 11 : Comparaisons entre le recours aux stratégies et l'efficacité des stratégies (attentes réalistes)

Stratégie	Répondants qui jugent la stratégie très efficace (n=variable)	Répondants qui ont utilisé la stratégie (n=147)
% des répondants	%	%
Discussions en tête à tête	69	21
Diplômés qui parlent de leurs expériences en classe	60	12
Discussions/travaux en classe	48	29
Séminaires et présentations de groupe	46	31

Question de sondage : Dans quelle mesure les stratégies et outils suivants s'avèrent-ils efficaces pour aider les étudiants à définir des attentes réalistes?

Nota : Ordre décroissant selon la cote de stratégie très efficace.

Les informateurs clés ont indiqué qu'en ce qui a trait à la définition d'attentes réalistes à l'égard de l'AIT, les stratégies les plus efficaces étaient celles qui incluaient des discussions face à face avec les étudiants, qu'il s'agisse de discussions en tête à tête, en classe ou dans le cadre de séminaires ou encore de présentations données par des étudiants diplômés ayant participé à l'AIT, d'employeurs ou d'hôtes pour parler de leurs occasions d'AIT. Ces stratégies donnaient l'occasion aux étudiants de s'engager davantage, d'interagir et de poser des questions pertinentes à leurs intérêts en matière d'AIT. Ainsi, les informateurs ont constaté que les étudiants étaient plus en mesure de définir des attentes réalistes en prévision de leur expérience d'AIT.

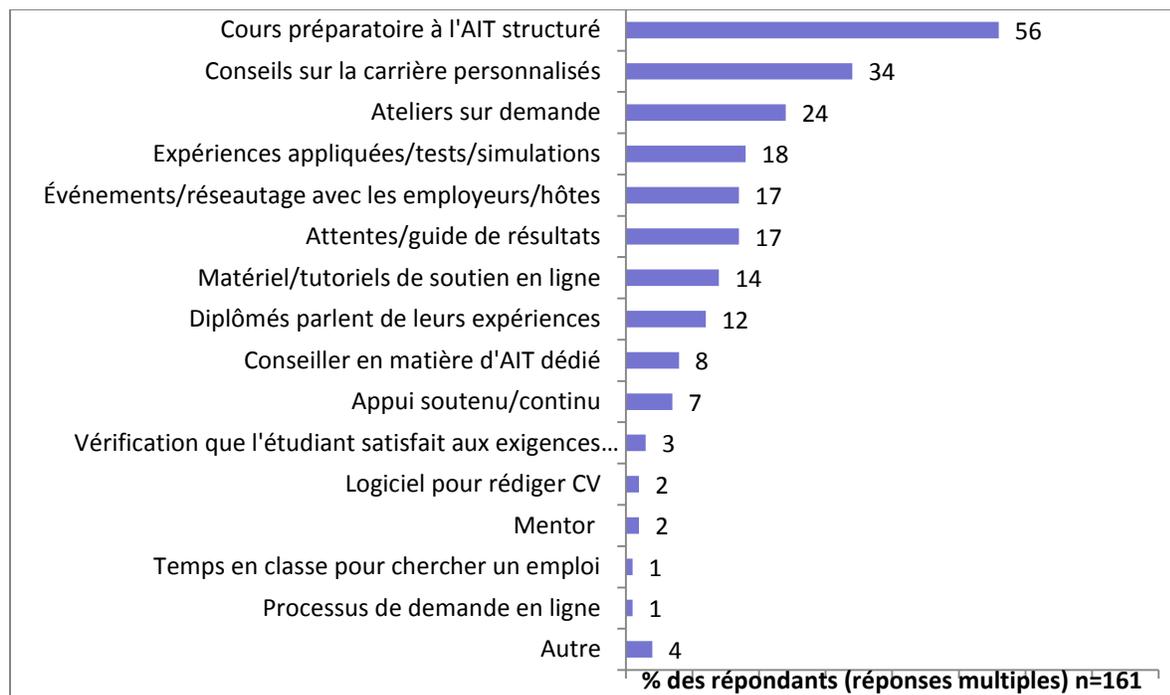
Certains informateurs clés ont noté qu'un guide sur les attentes et les résultats avant la participation constitue une importante référence à laquelle les étudiants devraient facilement accéder. Un informateur a précisé que les étudiants sont inondés d'information et peuvent ignorer des détails sur certaines exigences ou attentes relatives à leur expérience d'AIT. Le guide aide les étudiants à comprendre le processus à suivre pour trouver et mener à bien une occasion d'AIT et fournit souvent des conseils et une liste de ressources utiles pour aider l'élève à vivre son expérience d'AIT.

4.2.3 Stratégies pour aider les étudiants à se préparer

En plus du recours aux stratégies susmentionnées, les résultats du sondage révèlent que les établissements postsecondaires de l'Ontario jouent aussi un rôle actif en vue de préparer les étudiants à vivre leur expérience d'AIT. Comme indiqué à la Figure 13, les cinq principales stratégies utilisées pour préparer les étudiants à vivre leur expérience d'AIT sont : le cours préparatoire structuré à l'AIT (56%); l'orientation professionnelle personnalisée (34 %); les ateliers sur demande concernant la rédaction d'un curriculum vitae, le réseautage, les entrevues et autres sujets connexes (24 %); les expériences appliquées en classe, les essais et les simulations de laboratoire (18 %); et les événements et occasions de réseautage avec les employeurs/hôtes (17 %).

Beaucoup d'informateurs clés du postsecondaire ont noté qu'un grand nombre de départements et d'unités déployaient des efforts pour engager la participation des étudiants et les préparer en vue d'une expérience d'AIT. Même si certains établissements postsecondaires ont affecté des départements entiers à divers types d'AIT (p. ex., unités coopératives centralisées, bureaux d'éducation expérientielle), ils ont aussi des modèles d'AIT décentralisés où chaque département est responsable de la conception et de la mise en œuvre de ses propres programmes d'AIT. Selon beaucoup d'informateurs, que l'AIT soit centralisé ou non, ils collaborent avec diverses ressources institutionnelles pour garantir l'accès des étudiants à une gamme complète de soutiens pour les aider à préparer et réussir leur expérience d'AIT, y compris des centres de carrières, des services administratifs, des bureaux d'accessibilité et des centres pour étudiants étrangers. Beaucoup d'informateurs ont dit que leurs occasions d'AIT ne réalisaient pas assez d'économies d'échelle pour offrir ce type d'aide axé sur l'AIT à leurs étudiants.

Figure 13 : Stratégies pour aider les étudiants à se préparer en vue d'une expérience d'AIT



Question de sondage : Quelles stratégies et quels outils votre établissement a-t-il utilisés pour préparer les étudiants en vue de leur expérience d'AIT?

Nota : Les réponses « Ne sait pas » et « Aucune » ont été exclues.

Près des trois quarts (72 %) des répondants au sondage actifs au niveau des programmes coopératifs offrent aux étudiants un cours préparatoire structuré sur l'AIT, en comparaison avec la moitié environ des répondants actifs dans d'autres types d'AIT (Tableau 12). Le recours à un cours préparatoire sur l'AIT a aussi été mentionné par les informateurs clés interrogés qui ont dit, en majorité, que ce cours était obligatoire, peu importe que l'AIT constitue ou non un volet obligatoire du programme d'études. Même les informateurs qui offraient des cours ou des séminaires préparatoires à l'AIT facultatifs avaient le sentiment qu'ils devraient être obligatoires. Un informateur clé responsable d'un programme d'AIT très populaire donne le choix à ses étudiants de prendre un cours préparatoire leur permettant d'être immédiatement acceptés dans le cours sur l'AIT. Les étudiants qui ne suivent pas ce cours doivent passer à travers un processus de demande; la plupart des étudiants optent pour le cours préparatoire.

Plusieurs informateurs ont indiqué qu'en raison des ressources limitées et du grand nombre d'étudiants participant à l'AIT, ils ont dû modifier la prestation de leur cours préparatoire à l'AIT d'un cours offert entièrement en classe à un cours offert à la fois en classe et en ligne, ou seulement en ligne pour s'assurer que les étudiants obtiennent toute l'information requise avant leur placement d'AIT. Plusieurs de ces informateurs étaient d'avis que, même s'il n'est pas idéal pour les étudiants de suivre le cours préparatoire à l'AIT en ligne, c'est mieux que de ne pas le suivre du tout. Un informateur a dit que le cours préparatoire à l'AIT était essentiel pour aider les étudiants à se préparer à divers aspects de leur expérience d'AIT, y compris comment se comporter de façon professionnelle. Un autre informateur disait demander souvent à d'anciens étudiants de participer aux séances d'orientation et aux cours préparatoires afin que les étudiants d'AIT actuels puissent leur poser des questions.

Les répondants au sondage actifs au niveau des stages avaient davantage recours (51 %) aux conseils personnalisés que ceux actifs dans d'autres types d'AIT. À la plupart des autres égards, les différences au niveau des stratégies entre les types d'AIT étaient minimales. Tous les types d'AIT avaient recours aux cinq mêmes grandes stratégies.

Tableau 12 : 10 principales stratégies utilisées pour préparer les étudiants en vue d'une expérience d'AIT selon le type d'AIT

Stratégie pour aider les étudiants à se préparer en vue d'un l'AIT	Enseignement coopératif n=61	Stage n=60	Expérience sur le terrain n=77	Recherche appliquée n=27	Pratique professionnelle obligatoire n=28	Apprentissage par le service n=28
% de répondants (réponses multiples)	%	%	%	%	%	%
Cours préparatoires structurés à l'AIT	72	49	55	55	54	52
Conseils personnalisés	35	51	30	45	29	38
Ateliers sur demande	25	27	14	23	29	34
Expériences, essais ou simulations appliqués	21	22	15	29	18	17
Événements/réseautage avec les employeurs/hôtes	16	14	14	3	7	14
Guide sur les attentes/résultats	12	13	20	23	25	24
Diplômés qui parlent de leurs expériences	12	14	11	16	14	10
Conseiller dédié en matière d'AIT	12	11	12	3	7	3
Documents ou tutoriels de soutien en ligne	9	19	11	13	25	17
Soutien continu tout au long du programme	4	14	7	6	4	10

Question de sondage : Quelles stratégies et quels outils votre établissement a-t-il utilisés pour préparer les étudiants en vue de leur expérience d'AIT?

Nota : Les réponses « Ne sait pas » et « Aucune » ont été exclues.

4.2.4 Efficacité des stratégies pour aider les étudiants à se préparer

Comme indiqué au Tableau 13, il existe une panoplie de stratégies qu'un grand pourcentage de répondants actifs au niveau de tous les types d'AIT jugent très efficaces. La stratégie jugée la plus efficace par le plus grand nombre de répondants consistait à désigner un conseiller en matière d'AIT dédié et ceci était vrai pour tous les types d'AIT.

Tableau 13 : Efficacité des stratégies pour aider les étudiants à se préparer en vue d'une expérience d'AIT et à vivre une expérience d'AIT

Stratégie pour favoriser la participation à l'AIT	Enseignement coopératif n=23-67	Stage n=29-62	Expérience sur le terrain n=45-86	Recherche appliquée n=17-34	Pratique professionnelle obligatoire n=11-30	Apprentissage par le service communautaire n=13-31
% des répondants qui jugent très efficace	%	%	%	%	%	%
Conseiller en matière d'AIT dédié	74	84	81	78	85	79
Orientation professionnelle personnalisée	68	71	59	73	58	69
Cours préparatoire sur l'AIT structuré	60	69	69	66	64	63
Vérification pour s'assurer que l'étudiant satisfait aux exigences préparatoires au stage	48	55	62	59	77	65
Diplômés qui parlent de leurs expériences	57	52	55	48	56	59
Processus de demande en ligne	59	49	47	43	55	57
Mentor qui aide à la recherche d'emploi	54	62	46	60	58	67
Ateliers sur demande	33	39	30	27	33	41
Offre d'autre forme d'entrevue	36	35	26	26	38	46
Documents ou tutoriels de soutien en ligne	20	34	30	18	27	37
Choix de portfolios électroniques	20	29	27	27	28	41
Logiciel pour rédiger un curriculum vitae	16	26	22	27	33	37
Offrir du temps de classe aux étudiants pour chercher un emploi	26	31	27	29	27	38

Question de sondage : Dans quelle mesure les stratégies et outils suivants s'avèrent-ils efficaces pour aider les étudiants à accéder à une expérience d'AIT?

Même si beaucoup d'informateurs ont indiqué avoir recours à diverses stratégies pour préparer les étudiants en vue d'un AIT, la plupart étaient d'avis qu'une des stratégies les plus efficaces était la tenue d'une rencontre personnalisée avec l'étudiant, si possible. Beaucoup d'informateurs croyaient qu'il était important pour eux d'être accessibles pour répondre aux questions des étudiants concernant l'AIT et pour mieux les aider à surmonter tout obstacle qui pourrait surgir. Plusieurs informateurs ont dit qu'ils se faisaient un devoir de rencontrer les étudiants individuellement pour leur donner des conseils et des orientations. Un informateur a expliqué que chaque étudiant a des défis et des expériences uniques, mais

aussi que chaque employeur a ses propres attentes, qui peuvent s'avérer différentes de l'expérience que l'étudiant désire vivre. L'informateur a constaté que cette approche personnalisée permettait de fournir à l'étudiant des conseils sur mesure qui répondent à ses besoins et l'aidaient à trouver un stage répondant à la fois aux attentes de l'étudiant et de l'employeur.

Un informateur a indiqué qu'une fois qu'un étudiant a déterminé les buts qu'il veut atteindre dans le cadre de son stage et choisit les organismes (à partir d'une liste approuvée) où il aimerait être placé, il s'assoit avec l'étudiant pour discuter de ses buts et intérêts et pour déterminer avec lui quel stage conviendrait le mieux. Même si l'informateur avertit l'étudiant que l'organisme a le dernier mot et peut demander la tenue d'une entrevue avec l'étudiant qui leur a été recommandé, l'informateur notait que la plupart des organismes acceptent l'étudiant qui leur a été recommandé. Les informateurs disaient aussi que les coordonnateurs et conseillers de l'AIT ne peuvent pas avoir des réunions personnalisées avec tous les étudiants en raison de la forte demande dans le cas de certains programmes, de la grosseur des classes ou de ressources ou budgets limités. Un informateur a précisé que le ratio conseillers-étudiants s'établit à 1:200. Ces informateurs ont indiqué qu'il revient à l'étudiant de faire les démarches pour trouver l'information et pour prendre rendez-vous afin d'avoir une réunion personnalisée avec un conseiller de l'AIT.

Quand on compare le recours aux stratégies et leur efficacité perçue, il est clair qu'il existe plusieurs stratégies qui sont largement considérées comme très efficaces, mais qui ne sont utilisées que par un petit nombre d'établissements postsecondaires (Tableau 14). Ceci comprend la désignation d'un conseiller en matière d'AIT dédié, une orientation professionnelle personnalisée et l'aide d'un mentor. Par contre, il y a des stratégies très efficaces qui sont utilisées. Comme susmentionné — et confirmé par les informateurs clés — les établissements ont recours à une gamme de stratégies (selon les ressources dont ils disposent) qui s'avèrent collectivement viables.

Tableau 14 : Comparaisons entre le recours aux stratégies et l'efficacité des stratégies (préparation en vue d'un AIT)

Stratégie	Répondants qui ont jugé la stratégie très efficace (n=variable)	Répondants qui ont eu recours à la stratégie (n=161)
% de répondants	%	%
Conseiller en matière d'AIT dédié	79	8
Orientation professionnelle personnalisée	66	34
Cours préparatoire sur l'AIT structuré	63	56
Vérification pour s'assurer que l'étudiant satisfait aux exigences préparatoires	55	3
Diplômés qui parlent de leurs expériences	54	12
Mentor	52	5

Stratégie	Répondants qui ont jugé la stratégie très efficace (n=variable)	Répondants qui ont eu recours à la stratégie (n=161)
Ateliers sur demande	33	24
Documents ou tutoriels de soutien en ligne	27	2

Question de sondage : Dans quelle mesure les stratégies et outils suivants s'avèrent-ils efficaces pour garantir que les étudiants sont prêts à terminer une expérience d'AIT?

Nota : Ordre décroissant selon la cote de stratégie très efficace.

Les informateurs ont noté l'existence d'un certain nombre d'exigences préparatoires auxquelles les étudiants doivent satisfaire pour être admissibles à un placement d'AIT. Certains stages exigent que les immunisations des étudiants soient à jour ou qu'ils aient été assujettis à une vérification du casier judiciaire ou à un dépistage de population vulnérable. D'autres doivent fournir une preuve de formation sur les normes industrielles, comme une formation sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT). Beaucoup d'étudiants doivent trouver eux-mêmes leur stage et fournir une preuve confirmant qu'ils ont trouvé un stage avant le début de leur stage de travail.

La plupart des coordonnateurs de l'AIT interrogés ont confirmé que les offres d'emploi sont affichées en ligne et que les étudiants peuvent les voir et faire une demande en ligne. Certains informateurs ont indiqué qu'ils jumellent les étudiants avec un mentor ou offrent un programme de mentorat pour les aider non seulement avec leur cheminement de carrière, mais aussi avec leur quête d'emploi. D'autres informateurs ont dit que des stratégies de quête d'emploi étaient enseignées et exercées en classe. Les informateurs étaient aussi d'avis que la visite d'employeurs et d'étudiants avancés ou diplômés pour partager leurs points de vue constituait une stratégie efficace.

Même s'il existe plusieurs ressources pour aider les étudiants à trouver un stage, les informateurs ont souligné que les étudiants doivent prendre leurs responsabilités en vue de trouver et de préparer leur expérience d'AIT. Ceci comprend une quête d'emploi, une recherche active pour trouver un stage, la participation à des ateliers ou séminaires sur l'AIT (plusieurs sont obligatoires pour garantir la présence des étudiants), l'accès à des ressources en ligne et d'autres ressources offertes par l'établissement et la demande pour savoir où trouver de l'information et des ressources. Comme l'expliquait un informateur : « Nous pouvons rendre accessible un outil ou une ressource, mais ça ne veut pas dire que l'étudiant va s'en servir ». Un coordonnateur de l'AIT a noté :

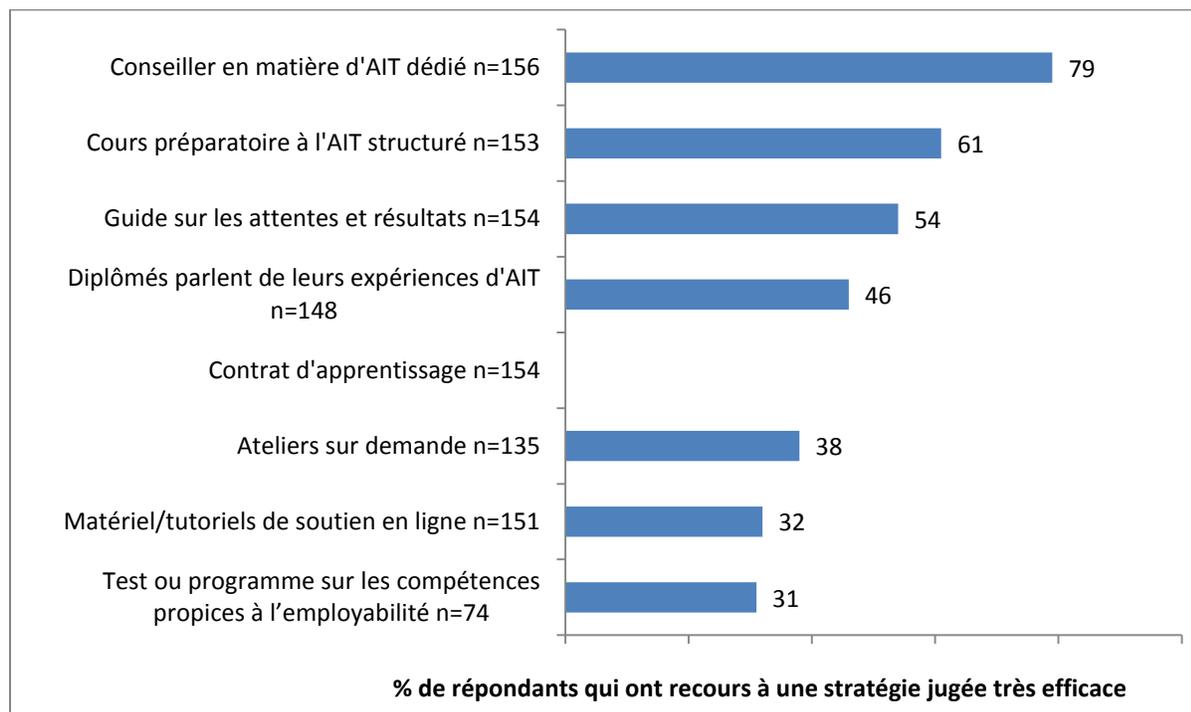
Dans le cas des programmes coopératifs, un grand nombre d'entre eux se fient énormément, sinon entièrement, sur nos efforts de développement de l'emploi... La majorité des étudiants utilisent le babillard d'offres d'emploi pour presque toutes leurs quêtes d'emploi coopératif. Quand on regarde le système, même si on demande aux étudiants de chercher activement leur stage et si on les encourage à ce faire, près de 90 % comptent surtout sur nos efforts pour leur trouver un placement d'AIT convenable.

Beaucoup d'informateurs étaient d'avis que le processus de quête d'emploi en soi constituait une expérience d'apprentissage utile. En trouvant eux-mêmes leur stage, les étudiants découvraient leurs propres habiletés et les exigences d'une quête d'emploi, comment se vendre et comment établir des relations professionnelles. Selon les informateurs, il existe diverses raisons pour lesquelles les étudiants ne réussissent pas à se trouver un stage, comme un manque de confiance en soi, une charge de travail lourde, une ignorance de la quantité d'efforts requis, l'omission de lancer le processus de quête d'emploi et le fait de ne pas demander d'aide (ou d'attendre trop longtemps).

4.3 Terminaison de l'expérience d'AIT

Les stratégies qu'utilisent les établissements postsecondaires pour aider leurs étudiants à terminer leur expérience d'AIT sont en grande partie les mêmes que celles utilisées pour les aider à trouver et obtenir un stage. La différence tient à l'inclusion d'un guide sur les attentes et résultats que 54 % des répondants jugent très efficace. Les différences entre l'efficacité perçue de ces stratégies étaient très minimes.

Figure 14 : Stratégies efficaces pour aider les étudiants à terminer une expérience d'AIT



Question de sondage : Dans quelle mesure les stratégies et outils suivants s'avèrent-ils efficaces pour garantir que les étudiants sont prêts à terminer une expérience d'AIT?

Nota : Les bases varient de n=74 à n=176.

Toutes les figures concernant l'efficacité des stratégies dans le présent rapport sont basées sur la désignation d'une stratégie comme étant très efficace par les répondants; plusieurs autres répondants ont qualifié les stratégies de relativement efficaces. Ceci porte à croire que même certaines des stratégies les moins bien cotées, comme les contrats d'apprentissage (44 %), ont un profond impact lorsqu'utilisées en conjonction avec d'autres stratégies.

Le fait que 44 % jugent les contrats d'apprentissage très efficaces concorde avec les recommandations précédentes formulées dans le cadre du projet *Making Practice Based Learning Work* de l'Angleterre. La recommandation suggérait que ces contrats fassent partie du processus de placement de manière à réduire la confusion pendant le placement (University of Central Lancashire, sans date). Les informateurs ont indiqué que lorsque les étudiants étaient obligés de signer un contrat d'apprentissage, ils avaient plus tendance à prendre l'expérience au sérieux et étaient plus motivés à participer jusqu'à la fin.

Lors des entrevues, les coordonnateurs de l'AIT déclaraient que plusieurs des stratégies qu'ils utilisaient pour préparer les étudiants en vue de leur expérience d'AIT s'avéraient aussi efficaces pour aider les étudiants à mener à bien leur stage ou leur stage de travail. Plusieurs informateurs avaient recours à des simulations en classe ou dans le cadre de cours préparatoires pour aider à garantir que les étudiants participeraient à l'expérience d'AIT jusqu'à la fin. Un d'entre eux notait :

Ils ont une assez bonne idée de ce à quoi s'attendre. Ce qu'on fait avec le programme, c'est essentiellement le recréer en simulation. Nous organisons les étudiants en équipes et on leur confie des projets. On s'attend à ce que non seulement ils se familiarisent avec les aspects techniques de ce qui en est cause, mais aussi avec les aspects sociaux, c'est-à-dire comment travailler avec d'autres, comment travailler avec des gens aux habiletés variées, comment lire, comprendre et appliquer les documents sur les exigences. Nous les faisons travailler très fort et c'est voulu. S'ils travaillent fort pendant la formation, ce sera beaucoup plus facile pour eux quand ils commenceront à travailler. Ils sont capables de travailler efficacement plus rapidement parce c'est ce qu'ils font depuis le début.

Les conseillers en matière d'AIT ont indiqué qu'ils demeurent accessibles aux étudiants tout au long de leur stage. Les étudiants peuvent aussi continuer d'accéder aux ressources et au matériel de soutien en ligne, comme le guide sur les attentes et les résultats, pendant toute la durée de leur expérience d'AIT. Beaucoup de coordonnateurs de l'AIT ont dit faire un suivi auprès des étudiants pendant leur stage pour s'assurer d'être au courant de tout problème ou de toute préoccupation. Certains ont dit rencontrer les étudiants en personne, avec ou sans leur employeur, tandis que d'autres coordonnateurs de l'AIT ont dit communiquer avec les étudiants par courriel, par téléphone ou par vidéo pour voir où ils étaient.

Les employeurs interrogés ont confirmé rencontrer les étudiants au début de leur stage de travail pour discuter de leurs attentes respectives à l'égard du stage. Les employeurs ont aussi dit qu'ils faisaient au moins un suivi — et parfois plusieurs suivis — auprès des étudiants pour discuter de leur progrès et apporter tout ajustement nécessaire pour assurer l'atteinte ou la réorientation des objectifs fixés. Les cinq employeurs interrogés ont tous indiqué avoir recours aux formulaires d'évaluation fournis par l'établissement postsecondaire de l'étudiant; par contre, certains avaient leurs propres formulaires ou procédés pour évaluer les réalisations de l'étudiant et pour fournir des rétroactions. La plupart des coordonnateurs de l'AIT disaient procéder à des entrevues de fin d'emploi avec les étudiants et les employeurs dans le but d'améliorer les futurs stages.

Beaucoup d'informateurs demandent aux étudiants de s'adonner à une activité quelconque qui leur permet de réfléchir à leur expérience d'AIT. Plusieurs informateurs ont indiqué qu'ils organisent des séances avec les étudiants pour leur donner la chance de faire part de leurs rétroactions sur leur expérience. Certains

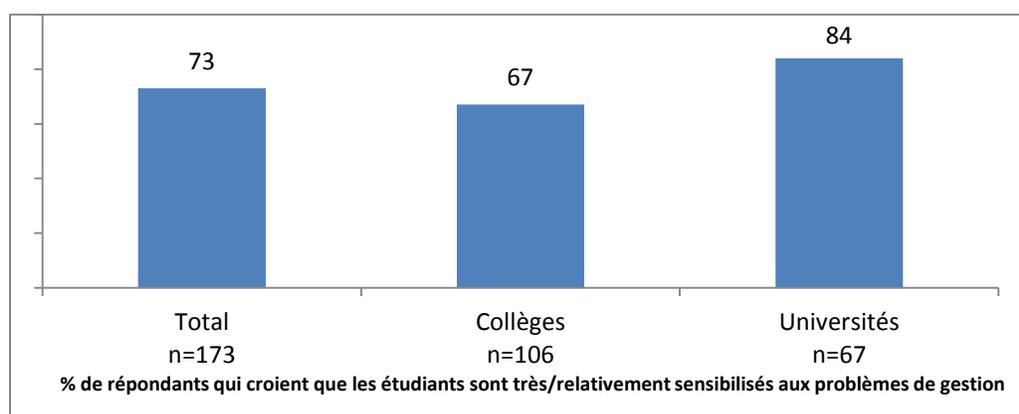
informateurs ont dit que ces rétroactions étaient transmises au comité consultatif du programme pour influencer la modification de l'AIT; d'autres utilisaient simplement l'information pour orienter leurs propres pratiques; d'autres encore demandaient à leurs étudiants de discuter de leur expérience avec de futurs participants à l'AIT dans le cadre de présentations en classe.

4.3.1 Atteinte d'un équilibre entre diverses responsabilités

Les étudiants ont parfois du mal à se tenir à jour dans leurs travaux universitaires tout en faisant des stages. Cet équilibre peut être particulièrement difficile à atteindre lorsque, de surcroît, ils occupent un emploi à temps partiel ou ont des obligations familiales. Les informateurs clés convenaient que certains étudiants ont du mal à concilier leur stage avec leurs études universitaires et autres responsabilités. Un informateur a noté que 40 % environ de ses étudiants de premier cycle avaient une personne à charge à la maison. Même s'il n'était pas possible de garantir le stage parfait à chaque étudiant, l'informateur essayait de respecter et de reconnaître les autres responsabilités de l'étudiant en collaborant avec lui pour mettre au point une stratégie pour l'aider à composer avec ces éléments. D'autres informateurs mentionnaient que beaucoup de leurs étudiants arrivaient directement du secondaire et avaient besoin de prendre un peu de maturité et d'apprendre à gérer leur temps. Les informateurs disaient que les étudiants qui participent à une expérience d'AIT plus tard dans leurs études (deuxième, troisième ou quatrième année) sont souvent plus en mesure de composer avec les responsabilités additionnelles associées à la composante d'AIT de leur programme puisqu'ils ont appris à gérer leur charge de travail universitaire.

On a demandé aux répondants au sondage dans quelle mesure ils croyaient que les étudiants étaient conscients des difficultés qu'il y avait à concilier les exigences d'une expérience d'AIT et leurs autres responsabilités. En général, la plupart des répondants (73 %) disaient que les étudiants étaient très au courant ou relativement au courant de la nécessité d'atteindre un équilibre entre leurs diverses responsabilités. Par contre, quand on regroupait les réponses selon qu'il s'agissait d'étudiants collégiaux (67 %) ou universitaires (84 %), on constatait une grande différence entre les deux groupes.

Figure 15 : Perceptions du degré de sensibilisation des étudiants face à la gestion du temps



Question de sondage : Dans quelle mesure les étudiants sont-ils sensibilisés aux difficultés qu'il y a à concilier les exigences de leur placement d'AIT et leurs autres responsabilités, selon vous?

Les informateurs clés ont vite indiqué que les attentes et priorités de l'AIT englobent un engagement de temps pour chaque volet, font l'objet de discussions dès le début du processus et à maintes reprises par

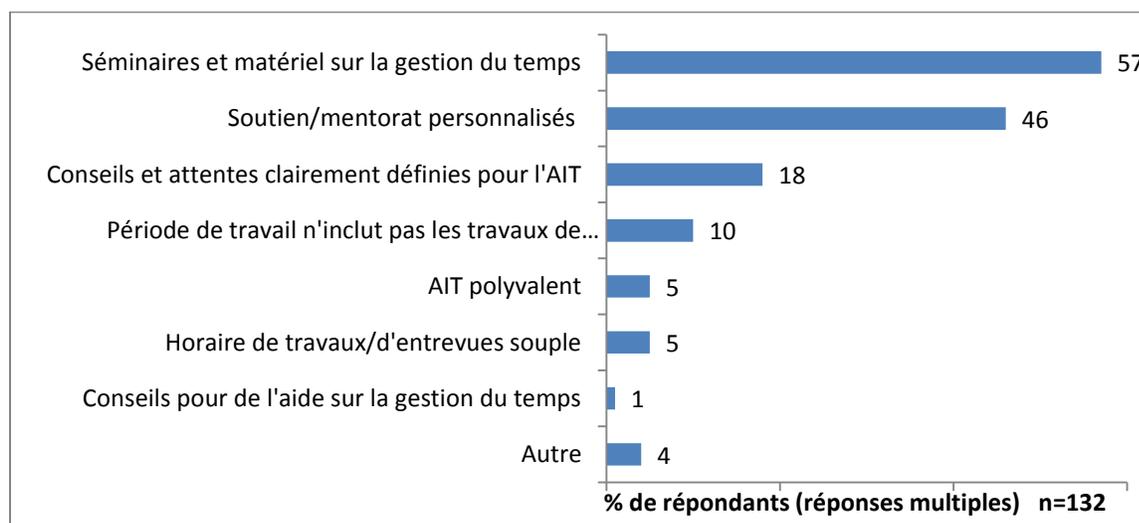
après et sont clairement définies dans les manuels et guides sur l'AIT. En ce sens, beaucoup d'informateurs étaient d'avis que leurs étudiants étaient très au courant de la nécessité de gérer leur temps en conséquence.

La Figure 16 indique que les deux principales stratégies utilisées par les répondants pour aider les étudiants à gérer leurs engagements de temps consistent à leur offrir des séminaires sur la gestion du temps ainsi que du matériel et des guides (57 %) de même qu'à leur fournir du soutien ou du mentorat personnalisé (46%). On notait de légères différences selon divers types d'AIT; toutefois, compte tenu de la nature des programmes coopératifs, c'est la réponse « Le stage de travail n'inclut pas le travail en classe » (10 %) qui était le plus souvent mentionnée par les répondants actifs au niveau des programmes coopératifs.

Plusieurs informateurs notaient que les étudiants dont le stage de travail n'incluait pas de cours en classe avaient du mal à gérer leur temps lorsqu'ils cherchaient un emploi le dernier trimestre avant leur expérience d'AIT. Selon un informateur, le fait d'avoir à chercher un stage tout en suivant des cours décourageait certains étudiants de participer à des programmes d'AIT. Les informateurs ajoutaient qu'eux et les autres membres du corps professoral encourageaient les étudiants à commencer tôt leur quête d'emploi pour éviter la pression induite d'avoir à le faire pendant la période des examens ou tout en terminant leurs travaux de fin de session.

Les informateurs actifs au niveau de programmes non coopératifs disaient qu'on limite parfois la quantité de temps consacré au volet d'AIT. Ceci vise à garantir que les étudiants ont assez de temps pour faire leurs travaux universitaires. Beaucoup d'informateurs ont noté que même si les étudiants peuvent obtenir de l'aide en ce sens, cette aide ne réduit pas nécessairement leur engagement de temps.

Figure 16 : Stratégies pour aider les étudiants à concilier leurs responsabilités



Question de sondage : Quelles stratégies et quels outils votre établissement utilise-t-il pour aider les étudiants d'AIT à gérer leurs problèmes de gestion de temps?

Nota : Les réponses « Ne sait pas », « Aucune » et « Hors de portée » ont été exclues.

Lorsqu'on compare le recours aux stratégies par rapport à leur efficacité (Tableau 15), il semblerait que la moitié environ de tous les répondants met en œuvre les stratégies les plus efficaces.

Tableau 15 : Comparaisons entre le recours à une stratégie et l'efficacité de la stratégie (aide pour gérer le temps)

Stratégie	Répondants qui ont jugé la stratégie très efficace (n=variable)	Répondants qui ont utilisé la stratégie (n=132)
% de répondants	%	%
Aide personnalisée/mentorat	46	46
Séminaires, guides et matériel sur la gestion du temps	25	57
Conseils et attentes clairement définies relativement à l'AIT	24	18
AIT polyvalent	13	5

Question de sondage : Quelles stratégies et quels outils votre établissement a-t-il trouvés efficaces pour aider les étudiants d'AIT à gérer leur temps en rapport avec leur participation à l'AIT

Nota : Ordre décroissant selon la cote de stratégie très efficace.

Les informateurs clés convenaient que la dispense de conseils personnalisés, de soutien ou de mentorat pour aider les étudiants à gérer leur temps était très efficace. Certains informateurs avisaient les étudiants de considérer leur expérience d'AIT et leur quête d'emploi comme un cours de manière à allouer le temps nécessaire à ces activités. D'autres informateurs adoptaient une politique de portes ouvertes et encourageaient les étudiants à venir les consulter dès le début du processus de manière à atténuer les difficultés. Plusieurs informateurs croyaient qu'il était important d'être franc au sujet de l'intensité de leur programme et d'informer d'avance les étudiants de l'investissement de temps requis. Un coordonnateur de l'AIT précisait :

Dans ce type de cours, nous avons d'extraordinaires étudiants. Je leur dis que si vous faites une demande pour entrer dans un programme concurrentiel en psychologie clinique, on ne veut pas savoir si vous avez terminé votre cours en quatre ou cinq ans, mais on veut connaître vos notes. Vous devez donc prendre le temps qu'il faut. Je les décourage fortement de s'inscrire à une pleine charge de cours pendant qu'ils suivent mon cours [d'apprentissage expérientiel].

Comme susmentionné, la gestion du temps est plus problématique dans le cas de stages sur le terrain, de stages pratiques et d'autres programmes où l'étudiant doit participer à l'AIT et faire les travaux de cours en même temps. Certains informateurs ont dit faire preuve de souplesse en permettant à l'étudiant de terminer l'AIT à différents moments au cours de l'année, de répartir l'expérience d'AIT à différents moments de l'année ou sur une période plus longue, de travailler avec l'employeur pour varier les heures de travail, les jours de travail par semaine ou les moments de travail au cours de la journée de manière à permettre à l'étudiant de terminer son stage d'AIT. Quelques informateurs font preuve de souplesse en ajustant la date de remise des travaux. Ces décisions se font selon le cas par cas.

Beaucoup d'informateurs offraient des services de consultation individuelle aux étudiants pour examiner leurs problèmes de gestion du temps et pour définir des stratégies afin de les aider à composer avec leurs travaux universitaires et leur charge de travail. Un coordonnateur de stages sur le terrain indiquait que si un étudiant a de la difficulté à terminer un stage sur le terrain en même temps que ses cours, il peut abandonner le stage (avant la date limite fixée) et retourner à son domaine d'études principal sans volet d'AIT. Dans le cas des projets de recherche appliquée, un étudiant peut être autorisé à participer à un projet de recherche différent à un autre semestre, dépendant du projet de recherche et des effets sur les autres personnes en cause.

Par contre, certains informateurs disaient que la gestion du temps pour concilier l'expérience d'AIT et les travaux universitaires ne posait aucun problème à leurs étudiants. Cela tenait au fait que l'échéancier était conçu de manière à accommoder les cours universitaires et les stages d'AIT ou au fait que le nombre maximum d'heures prévues pour l'expérience d'AIT, comme des stages, des projets-cadres définitifs et projets menés par l'industrie, était déterminé par l'établissement postsecondaire (entre 100 et 120 heures par semestre environ) de manière à ne pas surcharger l'étudiant de travail et de travaux universitaires.

4.3.2 Emplacement de l'AIT

Lorsqu'on leur demandait si les types d'occasions d'AIT à laquelle ils participaient étaient offerts sur le campus ou hors campus, la plupart des répondants au sondage participant à des programmes coopératifs (62 %), à des stages (72 %), à des expériences sur le terrain (71 %) et à des pratiques professionnelles obligatoires (54 %) indiquaient que les expériences d'AIT étaient offertes à l'extérieur du campus (Tableau 16). La plupart des répondants engagés dans des occasions d'apprentissage par le service communautaire (68 %) indiquaient que les expériences d'AIT étaient offertes à la fois sur le campus et hors campus. Comme on pouvait s'y attendre, une importante proportion (29 %) des répondants engagés dans des activités de recherche appliquée disaient que l'expérience d'AIT était offerte sur le campus.

Tableau 16 : Emplacement de l'AIT

	Enseignement coopératif n=60	Stage n=50	Expérience sur le terrain n=80	Recherche appliquée n=24	Pratique professionnelle obligatoire n=24	Apprentissage par le service n=25
% de répondants	%	%	%	%	%	%
Expérience d'AIT sur le campus	0	0	1	29	4	4
Expérience d'AIT hors campus	62	72	71	21	54	28
Expérience d'AIT sur le campus et hors campus	38	28	28	50	42	68

Question de sondage : Qu'est-ce que qui décrit le mieux l'emplacement où se déroule l'expérience d'AIT?

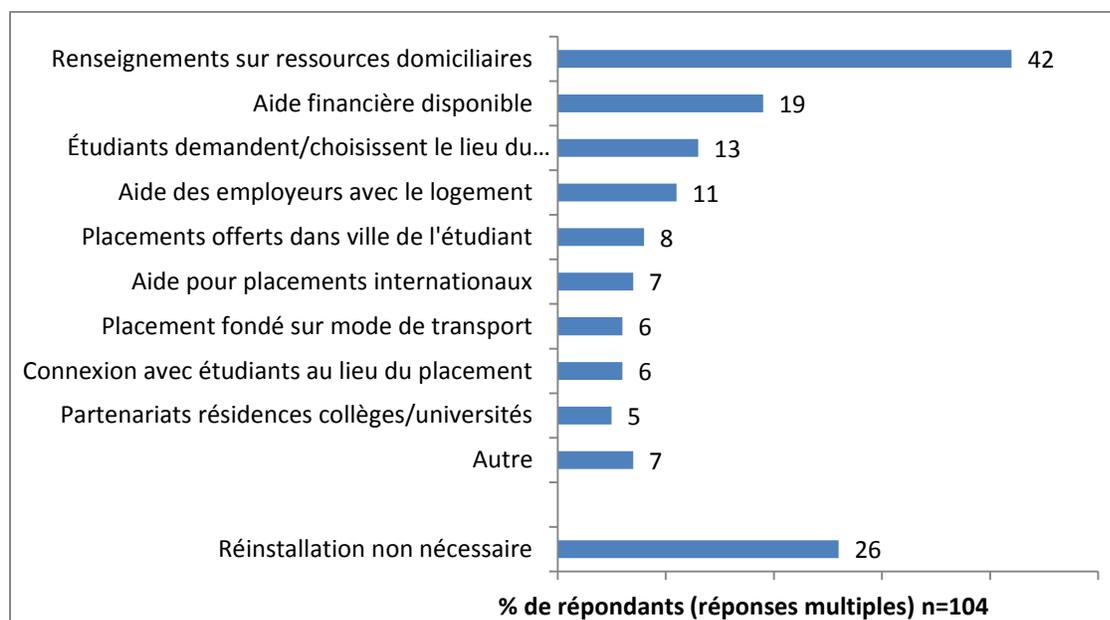
Nota : Les répondants actifs dans plus de deux types d'AIT étaient aléatoirement appelés à décrire deux types d'AIT.

L'emplacement de certains placements d'AIT peut avoir des incidences sur la décision d'un étudiant de participer ou non. Un emplacement en milieu de travail peut poser des difficultés à des étudiants, surtout s'ils doivent se relocaliser dans une autre collectivité en raison des distances de déplacement ou de

l'accessibilité au transport en commun. Dans certains cas, en particulier dans les régions rurales de la province, la disponibilité et l'abordabilité de l'hébergement peuvent aussi causer des problèmes.

On a demandé aux répondants à quelles stratégies ils avaient recours pour aider les étudiants qui devaient se relocaliser en vue de participer à leur placement d'AIT. La Figure 17 indique que la stratégie la plus souvent mentionnée consiste à fournir aux étudiants de l'information et des ressources pour les aider à trouver un hébergement (42 %).

Figure 17 : Stratégies pour aider les étudiants à se réinstaller



Question de sondage : Quelle aide ou quelles stratégies votre établissement propose-t-il aux étudiants qui doivent se relocaliser pour participer à un stage de travail?

Nota : Les réponses « Ne sait pas », « Aucune » et hors de portée ont été exclues.

Un quart environ (26 %) des répondants qui disaient avoir recours à une stratégie pour aider les étudiants à se relocaliser pour leur expérience d'AIT ont indiqué que la réinstallation n'était pas nécessaire pour les placements d'AIT dont ils s'occupaient. En général, les programmes qui n'exigent pas de réinstallation pour l'AIT ne sont pas rémunérés ou offrent l'expérience l'AIT et les cours universitaires en même temps. Dans de tels cas, l'occasion d'AIT est généralement offerte dans un lieu à proximité géographique de l'établissement postsecondaire. Les informateurs associés à ces types d'AIT essaient, dans la mesure du possible, de jumeler les placements en tenant compte des modes de transport qu'utilisent les étudiants. À titre d'exemple, si un étudiant a une auto, on tentera de le placer à une distance raisonnable de son domicile. Si un étudiant a recours uniquement au transport en commun, on fera un effort pour lui trouver un placement proche des voies de transit. Dans certains cas, les antécédents culturels d'un étudiant sont pris en compte dans le choix de l'emplacement de l'expérience d'AIT. Dans certaines cultures, par exemple, les femmes ne conduisent pas. Un informateur a noté que l'AIT offre généralement deux fois plus de placements qu'il y a d'étudiants. Puisque les étudiants ont tellement de choix, l'emplacement de l'AIT ne pose généralement de difficultés.

Les informateurs clés engagés dans des types d'AIT qui obligent les étudiants à se relocaliser (p. ex., programmes coopératifs et stages) ont indiqué que beaucoup de leurs documents de préparation à l'AIT fournissent des renseignements sur la façon de sous-louer un logement ou de trouver de l'hébergement près du lieu de travail. Des renseignements à ce sujet sont aussi fournis dans le cadre des cours préparatoires et des ateliers préalables au départ. Certains informateurs mettent les étudiants en contact avec d'anciens ou d'autres étudiants situés près de leur lieu de placement afin qu'ils puissent obtenir de l'aide pour trouver un logement. Un informateur de l'AIT actif au niveau des programmes coopératifs a noté que beaucoup de ses étudiants entrent en contact avec d'autres étudiants à l'aide du site Co-op Connection pour leur demander de l'information sur l'hébergement près de leur lieu de travail. Le site Web de Co-op Connection indique que sa mission consiste à favoriser les connexions entre les étudiants qui participent à des occasions de placement dans la même ville en leur proposant des programmes sociaux, du soutien par les pairs et de l'information de la part de la Fédération des étudiants pour les aider à communiquer entre eux et pour répondre aux besoins des participants aux programmes coopératifs (Co-op Connection, 2017).

Plusieurs informateurs ont indiqué que les étudiants pouvaient avoir recours aux programmes de partenariats sur les résidences qui permettent aux étudiants d'accéder à une résidence sur un campus collégial ou universitaire dans la région de leur placement, du moment qu'il y a des disponibilités. Puisque les établissements postsecondaires offrent moins de programmes au cours des mois d'été, plusieurs des unités de leurs résidences sont libres à cette période de l'année. Beaucoup d'établissements postsecondaires de l'Ontario mettent leurs résidences étudiantes à la disposition des étudiants de programmes coopératifs d'autres établissements².

Quelques informateurs ont confirmé que leur établissement postsecondaire offrait une aide financière aux étudiants qui devaient se relocaliser pour participer à leur placement de travail. Un informateur a indiqué que les participants à un programme coopératif pouvaient demander une subvention de réinstallation. Toutefois, dans la plupart des cas, les informateurs disaient que l'aide financière était modeste et ne couvrait généralement pas tous les coûts de réinstallation. À titre d'exemple, les étudiants avec des placements internationaux ou à l'extérieur de la province pouvaient obtenir une aide financière pour couvrir le coût des vols ou des visas et certaines occasions d'AIT non rémunérées pouvaient rembourser les étudiants pour les frais de transport locaux.

Dans certaines villes ontariennes, les réseaux de transport en commun locaux participent aux programmes de Carte de transport en commun universelle (U-Pass) avec les établissements postsecondaires. Ces programmes offrent un accès illimité au transport en commun local aux étudiants inscrits aux établissements postsecondaires participants. Cependant, des frais obligatoires sont imposés aux étudiants à même leurs frais de scolarité ou leurs frais d'activités étudiantes et des exemptions ne sont accordées que dans de rares circonstances, comme les cas d'étudiants avec des problèmes de mobilité ou d'étudiants qui habitent trop loin pour profiter du système de transport en commun³. Les villes de Barrie,⁴ Guelph,

2 Le *Residence and Conference Centre* offre de l'hébergement sur le campus aux étudiants qui participent à des programmes coopératifs pendant les mois d'été dans 18 établissements postsecondaires (surtout des collèges) en Ontario et un collège en Colombie-Britannique (<http://stayrcc.com/coop/>). Les chercheurs associés à la présente étude ont aussi trouvé plusieurs sites Web d'universités ontariennes offrant des résidences estivales aux étudiants de programmes coopératifs de l'extérieur, y compris des universités à Toronto, Guelph, Ottawa et Kingston.

3 Pour d'autres renseignements, aller à : https://en.wikipedia.org/wiki/Universal_transit_pass.

4 Barrie participe actuellement à un programme pilote en collaboration avec le collège Georgian.

Hamilton, Kingston, London, Mississauga, Oshawa et Waterloo, entre autres, participent au programme U-Pass.

Certains informateurs clés ont noté que beaucoup d'étudiants choisissent de se relocaliser pour participer à leur expérience d'AIT. À titre d'exemple, les étudiants responsables de trouver eux-mêmes leur placement peuvent choisir de retourner dans leur ville natale pour leur placement de travail, du moment que l'occasion satisfait aux exigences de cet AIT particulier. D'autres étudiants peuvent avoir en tête une expérience d'AIT ou un employeur particulier situé dans une autre région de la province ou même à l'extérieur de la province ou du pays. D'autres étudiants peuvent décider de choisir une expérience d'AIT à une distance de déplacement raisonnable de leur établissement postsecondaire parce qu'ils ne veulent pas se relocaliser ou n'ont pas les moyens de le faire. Plusieurs informateurs ont indiqué qu'ils informent leurs étudiants dès le début du processus qu'ils doivent réfléchir aux ramifications d'une réinstallation. À titre d'exemple, s'ils choisissent de se relocaliser pour leur expérience d'AIT, ils doivent trouver un lieu d'hébergement. Par contre, en choisissant de rester près du campus, leur choix peut être limité par les frontières géographiques.

4.3.3 Dépenses relatives à l'emploi

L'un des plus grands défis qui confrontent les étudiants qui participent à l'AIT a trait aux frais relatifs à l'emploi et aux coûts financiers imprévus. Les étudiants craignent de contracter d'autres dettes liées à l'AIT en raison des coûts associés à la réinstallation, aux déplacements, aux vêtements ou à l'équipement requis pour le travail, aux frais de garde d'enfants ou autres obligations familiales. Même si certains des coûts, sinon tous, peuvent être recouverts si l'expérience d'AIT est rémunérée, les étudiants peuvent trouver que les dépenses associées au travail constituent un particulièrement gros défi financier.

On a demandé aux répondants au sondage d'indiquer si le type d'AIT dont ils s'occupaient offrait une rémunération aux étudiants. Comme prévu, il y avait de grandes divergences d'un AIT à l'autre (Tableau 17).

Tableau 17 : Expérience d'AIT rémunérée

Type de rémunération	Enseignement coopératif n=60	Stage n=50	Expérience sur le terrain n=80	Recherche appliquée n=24	Pratique professionnelle obligatoire n=24	Apprentissage par le service n=25
% de répondants	%	%	%	%	%	%
Expérience d'AIT rémunérée	82	30	3	4	0	0
Expérience d'AIT non rémunérée	8	44	73	67	100	92
Expérience d'AIT rémunérée ou non rémunéré	8	26	24	29	0	8

Question de sondage : Quelle catégorie parmi les suivantes décrit le mieux la rémunération offerte aux étudiants pour l'expérience d'AIT?

Nota : Les chiffres peuvent ne pas correspondre à 100 % à cause de l'arrondissement. On a présenté aux répondants actifs au niveau de plus de deux types d'AIT, un choix aléatoire de deux types d'AIT à décrire.

Dans les cas où l'AIT est obligatoire (p. ex., expérience sur le terrain, pratique professionnelle obligatoire et apprentissage par le service communautaire), beaucoup d'informateurs clés disaient qu'ils ne permettaient pas que l'expérience d'AIT soit rémunérée. Même si certaines informations indiquaient que leur établissement postsecondaire offrait une forme quelconque de rémunération, comme le remboursement des frais de déplacement et autres dépenses engagées par les participants à des expériences d'AIT, cette pratique n'était pas la norme et pouvait être annulée en tout temps. Un informateur affirmait que son établissement postsecondaire avait une politique d'aide financière à l'intention des étudiants d'AIT. Puisque la majorité des programmes sont facultatifs, l'informateur était d'avis que même si l'aide financière ne couvrait pas toutes les dépenses liées à l'emploi, beaucoup moins d'étudiants participeraient à des expériences d'AIT si aucune aide financière n'était offerte.

Beaucoup d'informateurs actifs au niveau de programmes d'AIT obligatoires étaient d'avis que des politiques devraient être en place permettant d'offrir une forme de rémunération quelconque aux étudiants. En plus du remboursement des frais de déplacement et d'autres dépenses, une autre suggestion consistait à réduire les frais de scolarité en guise de rémunération.

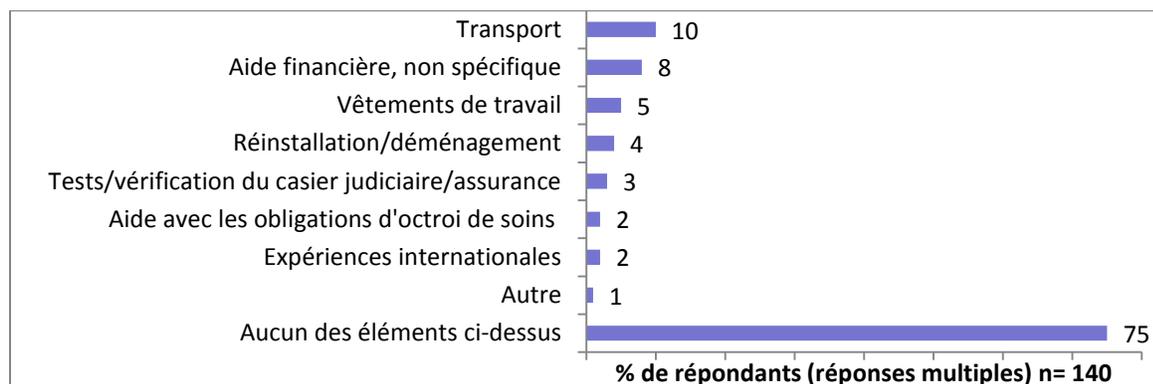
On a constaté une certaine confusion chez les informateurs quant aux incidences d'un travail non rémunéré aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et à la détermination de l'instance jugée responsable, soit l'employeur ou l'établissement d'enseignement. La loi de 2014 a été modifiée pour inclure la définition de « travailleur » suivante : « la personne qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie, une université ou un autre établissement postsecondaire » (Canada 2017).

Plusieurs informateurs ont dit s'inquiéter du traitement qui pourrait être réservé aux étudiants d'AIT non rémunérés par l'hôte du placement, précisant que dans certains cas, on demande à des étudiants de faire du travail qui n'a rien à voir avec leurs objectifs de placement d'AIT. Dans d'autres cas, on s'attend à ce que les étudiants travaillent plus d'heures que la norme pour ce type d'expérience d'AIT. Pour éviter ce genre de situation, un informateur se fait un devoir de rencontrer tous les employeurs qui offrent des occasions d'AIT non rémunérées pour s'assurer qu'ils comprennent bien les buts du volet d'AIT dans le contexte des objectifs d'apprentissage que les étudiants veulent atteindre dans le cadre de leur placement. Ces derniers discutent du nombre d'heures de travail prévu et la description des tâches et responsabilités qui seront confiées aux étudiants.

Un informateur a affirmé qu'en raison de situations comme celles décrites ci-dessus, il n'autorise que des stages rémunérés avec des contrats signés. Un autre informateur dit qu'il lui arrive d'approuver des programmes coopératifs ou des stages non rémunérés dans certaines circonstances, mais qu'il communique d'abord avec l'employeur et l'étudiant pour s'assurer que tout convient. D'autres informateurs ont indiqué que même si l'expérience d'AIT n'est pas rémunérée, certains employeurs rémunèrent l'étudiant d'une façon quelconque pour lui démontrer qu'il apprécie son travail. Par contre, certains informateurs ont noté que même quand les occasions d'AIT sont rémunérées, ils font parfois affaire avec des employeurs qui s'opposent à l'idée d'avoir à rémunérer un étudiant dans le cadre de sa formation universitaire.

On a demandé aux répondants quel type de soutien est offert aux étudiants pour les aider à couvrir leurs dépenses relatives à l'emploi. Comme illustré à la Figure 18, la plupart des répondants (75 %) ont indiqué que leur établissement postsecondaire n'offre pas d'aide financière aux étudiants pour couvrir les dépenses relatives à l'emploi dans le cadre d'une occasion d'AIT.

Figure 18 : Types de dépenses relatives à l'emploi pour lesquelles les étudiants obtiennent de l'aide



Question de sondage : Votre établissement offre-t-il une aide financière quelconque aux étudiants pour couvrir les dépenses suivantes?

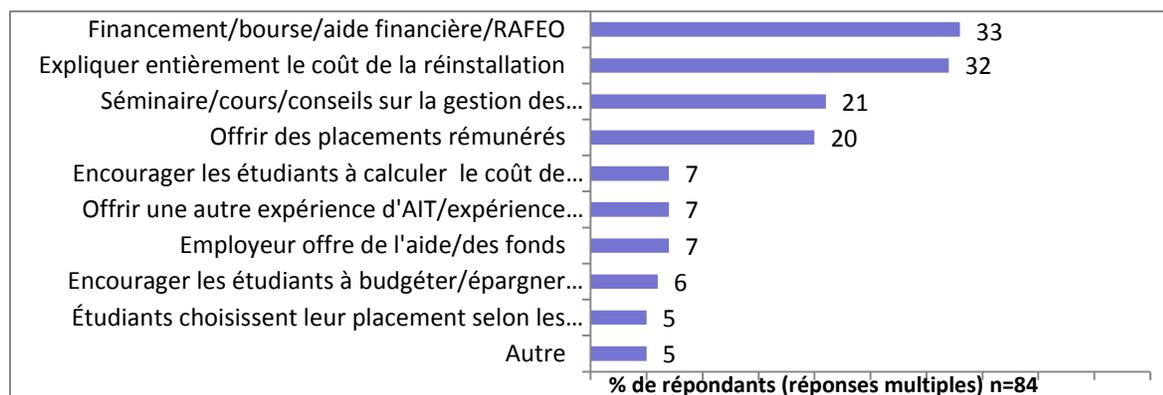
Nota : Les réponses « Ne sait pas » et « S. O. » ont été exclues.

4.3.4 Stratégies pour aider les étudiants à se préparer financièrement en vue de leur expérience d'AIT

Quand on a demandé aux répondants quelles stratégies et quels outils servaient à aider financièrement les étudiants à se préparer en vue de leur placement, 31 % ont indiqué qu'ils n'avaient recours à aucune stratégie ou que le recours à de telles stratégies n'était pas problématique pour leurs étudiants. Plusieurs ont élaboré, précisant qu'en général, leurs étudiants étaient suffisamment rémunérés par l'employeur et que les dépenses engagées pour participer au stage de travail étaient couvertes. Les informateurs actifs au niveau des placements coopératifs étaient d'avis que ceci était particulièrement vrai.

Comme illustré à la Figure 19, les stratégies les plus souvent mentionnées par les répondants pour aider les étudiants à se préparer financièrement en vue de leur expérience d'AIT étaient la disponibilité de fonds par l'entremise de ressources comme des bourses d'études, de l'aide financière, des fonds spéciaux ou dédiés et le Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario (RAFEO), une demande de financement ou une demande de continuation de l'exemption d'intérêts pendant la session de travail prolongée (33 %); et des explications claires pour sensibiliser les étudiants à tous les coûts dont ils doivent tenir compte au moment de se relocaliser en vue d'un stage (32 %).

Figure 19 : Stratégies pour aider les étudiants à se préparer financièrement



Question de sondage : Quelles stratégies et quels outils votre établissement utilise-t-il pour aider les étudiants à se préparer financièrement en vue d'un placement en milieu de travail?

Nota : Les réponses « Ne sait pas » et « Aucun » ont été exclues.

4.3.5 Efficacité des stratégies utilisées pour aider les étudiants à se préparer financièrement en vue de leur expérience d'AIT

La base de répondants qui avaient eu recours à des stratégies pour aider les étudiants à se préparer financièrement en vue de leur expérience d'AIT était trop petite pour être analysée selon le type d'AIT. Le Tableau 18 présente une comparaison entre les stratégies utilisées et leur degré d'efficacité. Il démontre que deux stratégies jugées très efficaces ne sont utilisées que par un petit nombre d'établissements postsecondaires en Ontario.

Tableau 18 : Comparaisons entre le recours aux stratégies et l'efficacité des stratégies (aide au niveau de la préparation financière)

Stratégie	Répondants qui ont jugé la stratégie très efficace (n=variable)	Répondants qui ont eu recours à la stratégie (n=84)
% de répondants	%	%
Encourager le calcul des coûts relatifs à l'emploi	38	7
Expliquer clairement le coût d'une réinstallation	33	32
Offrir des séminaires/cours/conseils sur la gestion financière	28	21
Encourager les étudiants à budgéter en prévision de leur AIT	26	6

Question de sondage : Quelles stratégies votre établissement a-t-il jugées efficaces pour garantir que les étudiants ne sont pas surpris financièrement par leur expérience de travail?

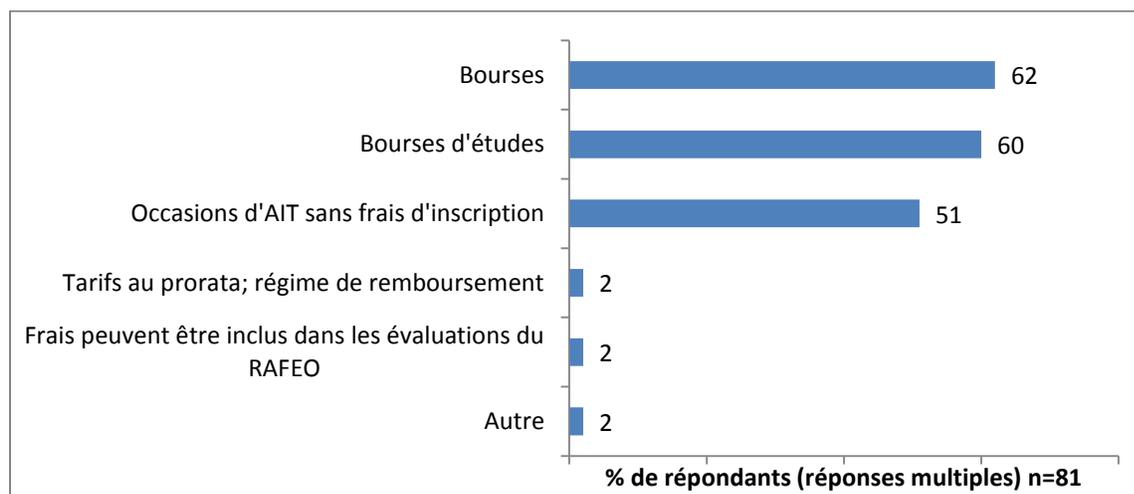
Nota : Ordre décroissant décroissant selon la cote de stratégie très efficace.

La plupart des informateurs indiquaient que leurs étudiants avaient obtenu des renseignements et des conseils sur la façon de se préparer financièrement en vue de leur expérience d'AIT, généralement dans le cadre d'un atelier, séminaire ou cours pré-AIT. Certains informateurs précisait que la responsabilité à l'égard des dépenses relatives à l'emploi était clairement définie dans les guides et manuels sur l'AIT des étudiants ou dans le contrat sur l'AIT entre l'étudiant et l'employeur. Quelques informateurs mentionnaient que certains coûts associés à l'AIT, comme les frais d'inscription et les laissez-passer pour le transport étaient inclus dans les frais initiaux acquittés par les étudiants au début du programme ou du semestre. Un informateur ajoutait qu'il demandait aux étudiants de préparer un budget à soumettre en même temps que leur proposition au département. De cette façon, les étudiants étaient plus conscients des coûts et pouvaient engager des mesures pour se préparer financièrement en vue de leur expérience d'AIT.

4.3.6 Aide au niveau des frais d'inscription

Certains étudiants peuvent croire qu'en raison des frais d'inscription, les occasions d'AIT sont hors de leur portée et donc décider de ne pas participer à une expérience d'AIT. On a demandé aux répondants quelles formes d'aide sont offertes aux étudiants pour les aider à payer les frais d'inscription à l'AIT. Parmi les répondants qui ont dit qu'une aide était offerte, 62 % ont mentionné des bourses et 60 % ont mentionné des bourses d'études (Figure 20). La moitié environ (51 %) des répondants ont indiqué que leurs programmes d'AIT n'exigeaient pas de frais d'inscription.

Figure 20 : Aide au niveau des frais d'inscription



Question de sondage : Votre établissement offre-t-il l'un ou l'autre des soutiens suivants pour aider les étudiants à payer leurs frais d'inscription?

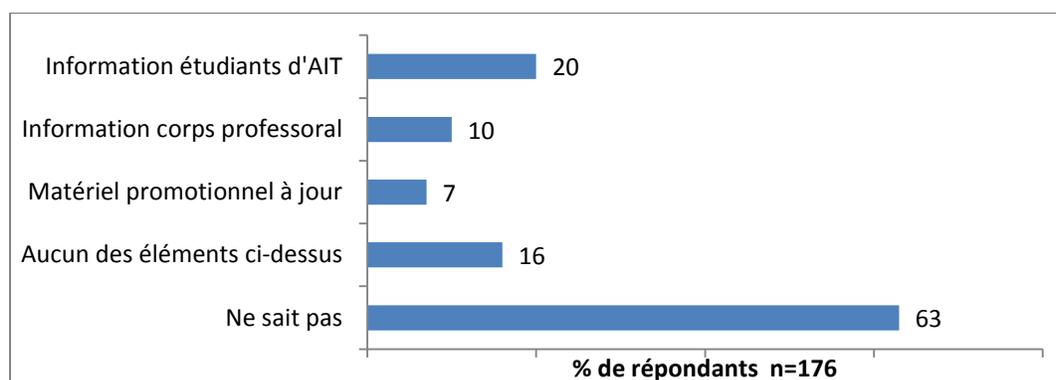
Nota : Les réponses « Ne sait pas » et « Aucune » ont été exclues. La base de répondants à cette question était trop petite pour permettre une analyse selon le type d'AIT.

4.3.7 Information sur les modifications aux demandes de continuation de l'exemption sans intérêts du RAFEO

Certains programmes de stage peuvent durer jusqu'à 16 mois ce qui, jusqu'à récemment, enclenchait le cycle de remboursement aux fins du RAFEO. Les étudiants peuvent maintenant remplir le formulaire de Demande de continuation de l'exemption sans intérêts indiquant qu'ils sont encore aux études et que l'AIT

fait partie de leur programme. On a demandé aux répondants si leur établissement avait informé le corps professoral et les étudiants engagés dans un programme d'AIT des modifications apportées au niveau du RAFEO et si le matériel promotionnel avait été mis à jour. La plupart des répondants (63 %) disaient ne pas savoir si leur établissement avait engagé de telles mesures (Figure 21). Des répondants restants, 20 % indiquaient que les étudiants de leur établissement avaient été informés et 10 % étaient au courant que le corps professoral avait été avisé des modifications au niveau du RAFEO, tandis que 7 % seulement disaient que leur matériel promotionnel avait été mis à jour et 16% indiquaient qu'aucune de ces mesures n'avait été engagée.

Figure 21 : Renseignements sur les modifications apportées au RAFEO fournis par les établissements



Question de sondage : Votre établissement a-t-il engagé l'une des mesures suivantes ?

Une comparaison entre tous les types d'AIT a révélé qu'une grande proportion de répondants actifs au niveau des programmes coopératifs (31 %) avaient plus tendance à avoir informé leurs étudiants des modifications apportées au RAFEO que les répondants actifs au niveau de tous les autres types d'AIT.

Tableau 19 : Information sur les modifications apportées au RAFEO selon le type d'AIT et selon l'établissement

Stratégie pour se préparer financièrement	Pratique					
	Enseignement coopératif n=72	Stage en entreprise n=69	Expérience sur le terrain n=9*	Recherche appliquée n=37	professionnelle obligatoire n=31	Apprentissage par le service n=33
% des répondants	%	%	%	%	%	%
Informé les étudiants participant aux programmes d'AIT	31	19	15	16	10	21
Informé les membres du corps professoral	13	12	13	16	10	15
Mis à jour le matériel promotionnel	11	10	5	8	3	9
Ne sait pas	49	55	65	70	74	64
Aucun de ces éléments	21	25	19	14	16	15

Question de sondage : Votre établissement a-t-il engagé l'une ou l'autre des mesures suivantes? (COCHER TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT).

* Attention : petite base

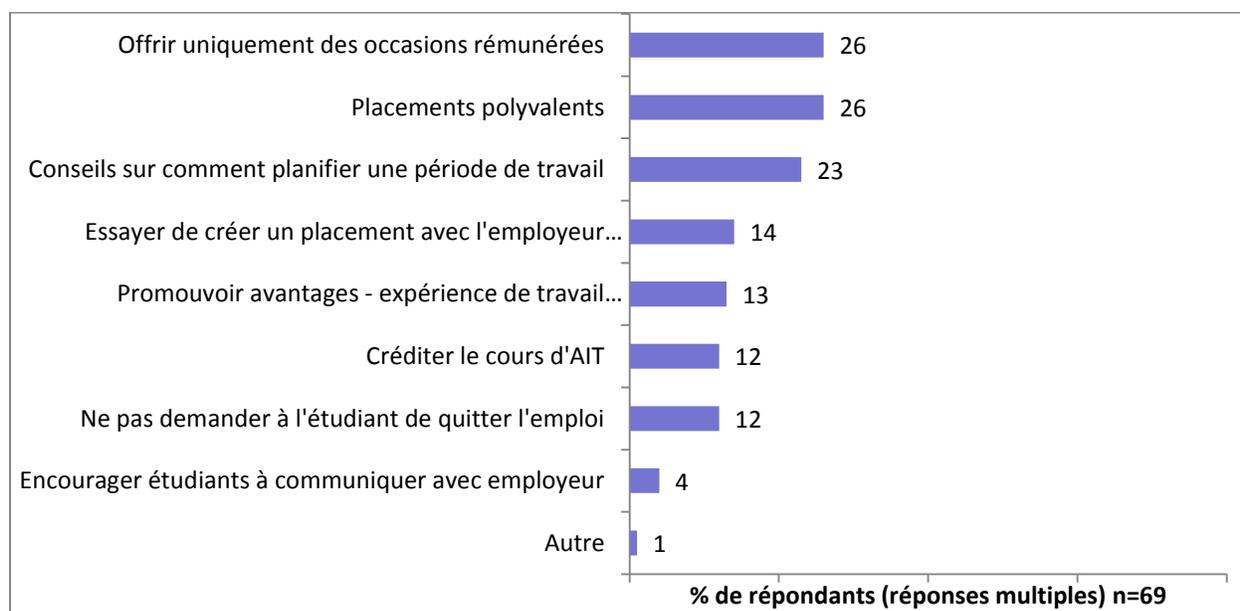
4.3.8 Abandon de l'emploi actuel

Certains étudiants hésitent à abandonner un emploi actuel pour participer à un programme d'AIT. Ils craignent de ne pas pouvoir le reprendre à la fin de l'expérience d'AIT. Même si certaines occasions d'AIT sont rémunérées, beaucoup ne le sont pas ou n'offrent qu'une modeste rémunération, ce qui renforce la réticence des étudiants à quitter leur emploi existant.

Quand on a demandé aux répondants à quelles stratégies ils avaient recours pour calmer les préoccupations des étudiants qui craignaient de quitter leur emploi actuel, 32 % ont dit ne pas savoir si des stratégies du genre avaient été utilisées et 21 % ont indiqué n'avoir recours à aucune stratégie pour calmer les préoccupations des étudiants.

Comme illustré à la Figure 22, parmi les répondants qui tentaient de calmer les préoccupations des étudiants relativement à la perte de leur emploi actuel (n=69), aucune stratégie n'était appliquée à grande échelle. La stratégie la plus souvent mentionnée consistait à offrir uniquement des emplois rémunérés, ce qui se faisait surtout dans le cas des programmes coopératifs, ou à permettre des placements souples pour éviter les conflits avec l'emploi ou les engagements actuels de l'étudiant.

Figure 22 : Stratégies pour calmer les préoccupations des étudiants relativement à l'abandon d'un emploi



Question de sondage : Quelles stratégies votre établissement utilise-t-il pour calmer les préoccupations des étudiants relativement à l'abandon de leur emploi actuel?

Nota : Les réponses « Ne sait pas », « Aucune » et « S. O. » ont été exclues. La base de répondants à cette question était trop petite pour permettre une analyse selon le type d'AIT.

Une comparaison des stratégies utilisées et de leur degré d'efficacité figure au Tableau 20. Elle révèle que, des trois stratégies jugées très efficaces, l'une consiste à offrir uniquement des emplois rémunérés, ce qui n'est pas une option réaliste dans le cas de plusieurs types d'AIT. Les deux autres ne sont utilisées que par un petit nombre d'établissements postsecondaires en Ontario.

Tableau 20 : Comparaison du recours aux stratégies et de l'efficacité des stratégies (préoccupations relatives à l'abandon d'un emploi)

Stratégie	Répondants qui ont jugé la stratégie très efficace (n=variable) %	Répondants qui ont eu recours à la stratégie (n=69) %
Offrir uniquement des stages rémunérés	54	26
Promouvoir les avantages de l'expérience de travail lié au domaine d'études dans un marché de l'emploi concurrentiel	51	13
Encourager les étudiants à maintenir des lignes de communication ouvertes avec leur employeur actuel	42	4

Question de sondage : Dans quelle mesure des stratégies suivantes s'avèrent-elles efficaces pour calmer les préoccupations des étudiants?

Nota : Ordre décroissant selon la cote de stratégie très efficace.

Plusieurs informateurs clés ont indiqué qu'ils encourageaient leurs étudiants à prioriser leurs études universitaires et leurs expériences d'AIT plutôt que d'autres activités auxquelles ils s'adonnaient, y compris des emplois à temps partiel. Les informateurs ont aussi noté que quand la situation devenait problématique pour un étudiant, ce dernier réussissait généralement à conclure une entente avec l'employeur ou le responsable du placement afin qu'il puisse conserver les deux. Quelques informateurs ont dit que dans certains cas, les étudiants étaient en mesure de transformer leur emploi en une expérience d'AIT du moment que le travail était pertinent à leur programme et conforme aux objectifs de l'AIT. Lorsqu'un coordonnateur de l'AIT est responsable du placement d'un étudiant, quelques coordonnateurs ont précisé qu'ils essayaient de collaborer avec l'hôte du placement et l'étudiant pour ajuster l'horaire de travail et, si possible, garder le nombre d'heures au minimum.

Certains informateurs ont indiqué qu'une situation qui doit être examinée de plus près survient quand un étudiant a du mal à obtenir un emploi rémunéré en raison de sa participation à un stage non rémunéré. À titre d'exemple, un informateur clé a mentionné qu'en raison d'exigences relatives à la cote de sécurité d'un de leurs partenaires d'AIT communautaires, les étudiants placés avec cet employeur ne peuvent travailler ailleurs pendant la durée de leur placement d'AIT.

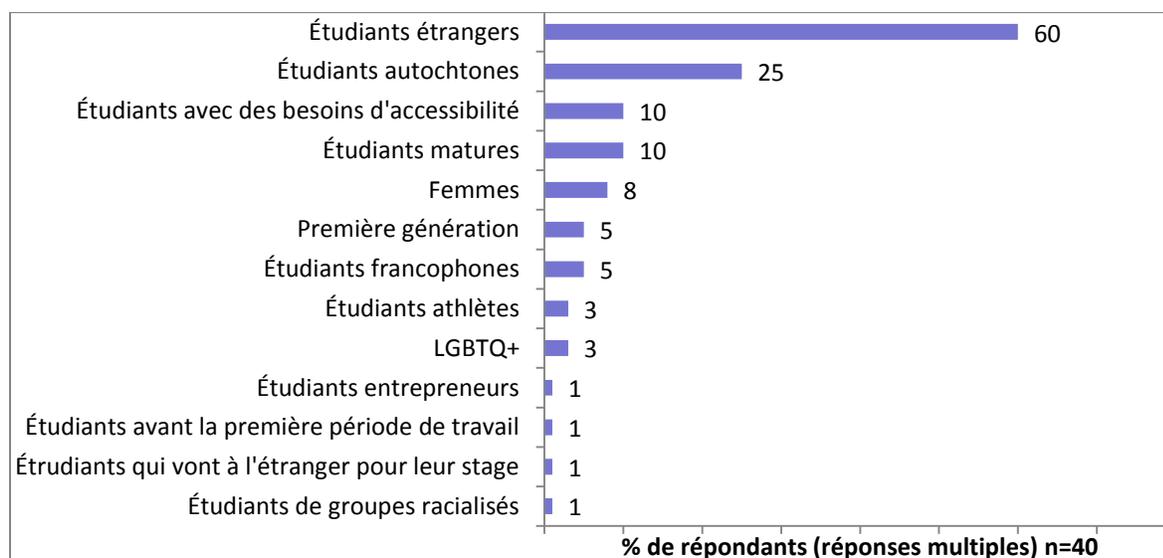
4.4 Équité et accès

Pour plusieurs étudiants, l'accès aux programmes d'AIT est particulièrement difficile. Les étudiants aux prises avec des problèmes d'ordre physique, mental ou social font face à des obstacles propres à leur situation particulière. Les frais d'inscription et les exigences d'admission de certains programmes d'AIT sont des exemples d'autres questions d'équité ou d'accès pouvant mettre les possibilités d'AIT hors de la portée de certains étudiants. Cette section explore les stratégies utilisées pour s'assurer que les étudiants étrangers aux prises avec des problèmes d'ordre physique, mental ou social obtiennent de l'aide lorsqu'ils accèdent et terminent leurs occasions d'AIT.

Quand on a demandé aux répondants quels groupes démographiques avaient fait l'objet de stratégies ciblées pour les encourager à participer à l'AIT, la plupart des répondants (68 %) ont indiqué qu'ils n'étaient au courant d'aucune stratégie visant des groupes démographiques spécifiques. Un autre 10 % disaient ne pas avoir de stratégies ciblées à l'intention de groupes démographiques particuliers.

Parmi les répondants qui disaient avoir des stratégies ciblées pour encourager la participation de groupes démographiques particuliers aux programmes d'AIT, la proportion utilisant des stratégies visant spécifiquement les étudiants étrangers (60 %) était plus grande que dans le cas de tout autre groupe d'étudiants (Figure 23). Un quart des répondants mentionnait également avoir des stratégies ciblées à l'intention des étudiants autochtones.

Figure 23 : Groupes démographiques faisant l'objet de stratégies ciblées



Question de sondage : À l'intention de quels autres groupes démographiques votre établissement a-t-il mis au point des stratégies pour faciliter leur participation aux programmes d'AIT?

Nota : Les réponses « Ne sait pas » et « Aucune » ont été exclues.

Les informateurs clés ont convenu que, dans la plupart des cas, les stratégies qu'ils utilisent pour encourager la participation aux programmes d'AIT s'appliquent à tous les étudiants, nonobstant le groupe démographique auquel ils appartiennent. Par contre, quelques informateurs ont fait part d'efforts pour

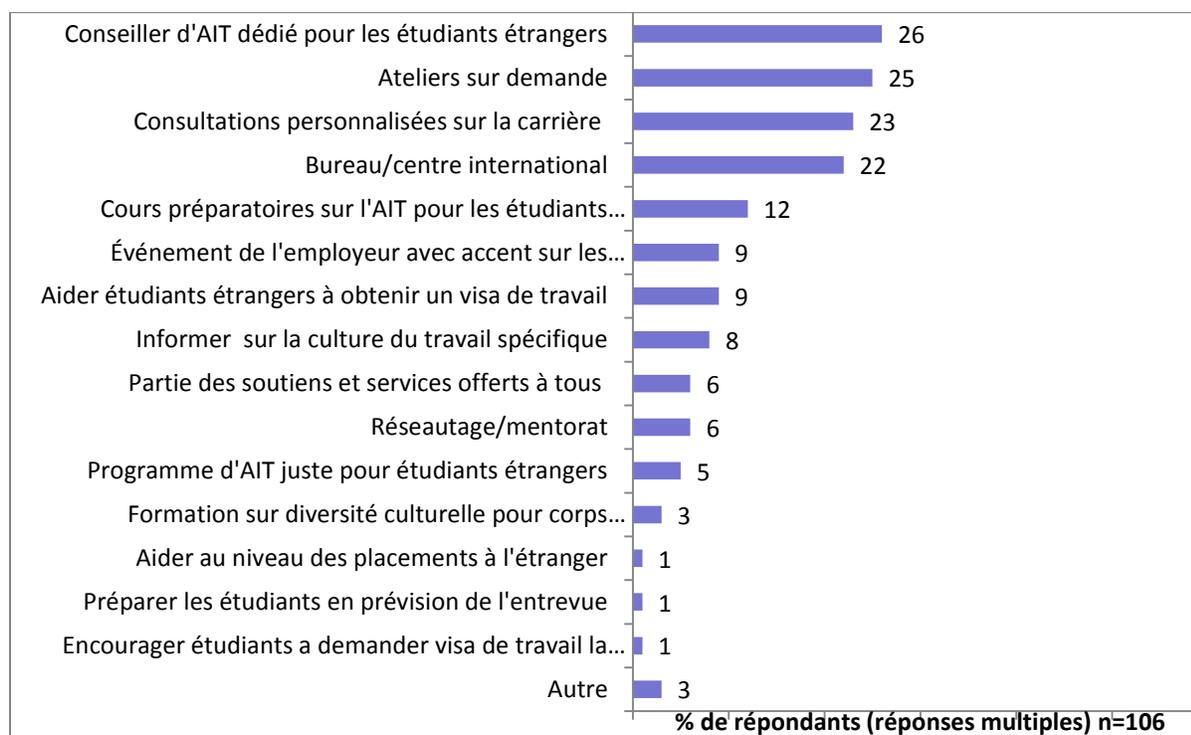
engager la participation de groupes démographiques particuliers (p. ex., l'organisation d'événements à l'intention des femmes) : « Cette année, nous avons créé un groupe de discussion sur les Femmes et le Web. La personne responsable du cours sur les carrières a invité des femmes (anciennes diplômées) et une autre entrepreneure à se réunir pour discuter de leurs expériences comme femmes développeurs Web. C'était la première fois que nous organisons ce genre de chose et l'événement a été une grande réussite. »

4.4.1 Aide aux étudiants étrangers

Les étudiants étrangers font face à des défis uniques lorsqu'ils tentent de participer à des occasions d'AIT. Ils peuvent avoir des difficultés à s'exprimer en anglais ou ne pas être familiers avec le marché du travail local et la culture du milieu de travail. Il peut s'avérer problématique de prolonger leurs périodes d'études et les attitudes et perceptions des employeurs peuvent leur causer des difficultés. Ils peuvent même devoir attendre plus longtemps que prévu pour obtenir un permis de travail. Il s'agit de difficultés auxquelles les autres étudiants ne sont pas confrontés.

Seulement 14 % des répondants ont indiqué ne pas avoir de stratégie particulière pour aider les étudiants étrangers à participer à l'AIT. Il n'y avait aucune stratégie dominante parmi ceux qui venaient en aide aux étudiants étrangers. Les stratégies les plus souvent mentionnées incluaient la désignation d'un conseiller en matière d'AIT dédié pour les étudiants étrangers (26 %) et la mise sur pied d'ateliers sur demande à l'intention particulière des étudiants étrangers (25 %).

Figure 24 : Stratégies pour venir en aide aux étudiants étrangers



Question de sondage : Quelles stratégies et quels outils votre établissement a-t-il adoptés pour aider les étudiants étrangers à participer et terminer un programme d'AIT?

Nota : Les réponses « Ne sait pas », « Aucune » et « S. O. » ont été exclues.

Les différences selon le type d'AIT étaient relativement mineures. On notait toutefois des différences entre les stratégies utilisées par les collèges et les universités. Comme illustré au Tableau 21, une plus grande proportion de répondants collégiaux disaient avoir un conseiller en matière d'AIT dédié qui s'occupait des étudiants étrangers (31 %) comparativement aux répondants universitaires (17 %). Ceci peut tenir plutôt à une différence organisationnelle, puisque la proportion de répondants offrant une orientation professionnelle personnalisée était nettement plus élevée dans les universités (39 %) que les collèges (14 %). Un plus grand pourcentage de répondants universitaires offrait un soutien aux étudiants étrangers pour les aider à obtenir des visas de travail (19 % par rapport à 4 % chez les répondants collégiaux).

Tableau 21 : Stratégies pour aider les étudiants étrangers selon le type d'AIT et selon l'établissement

Stratégie pour aider les étudiants étrangers	Collèges n=70	Universités n=36
% de répondants qui utilisaient une stratégie (réponses multiples)	%	%
Conseiller en matière d'AIT dédié à l'intention des étudiants étrangers	31	17
Ateliers sur demande sur des sujets concernant directement les étudiants étrangers	27	22
Bureau ou centre dédié à l'intention des étudiants étrangers	24	17
Orientation professionnelle personnalisée	14	39
Cours préparatoire sur l'AIT à l'intention des étudiants étrangers	14	8
Programmes d'AIT dédiés à l'intention des étudiants étrangers	14	8
Événements avec les employeurs pour faire valoir les talents des étudiants internationaux et pour fournir des conseils sur la manière de recruter les étudiants étrangers	11	6
Communication d'information et organisation d'ateliers sur un lieu de travail particulier ou une culture de travail à l'intention des étudiants étrangers	9	6
Partie intégrante des soutiens et services offerts à tous	9	-
Occasions de réseautage et de mentorat à l'intention des étudiants étrangers	6	6
Mesures pour aider les étudiants étrangers à obtenir un visa de travail	4	19
Formation sur la diversité culturelle à l'intention du corps professoral et du personnel	1	6
Mesures pour aider les étudiants étrangers à obtenir des stages à l'étranger	1	-
Aide pour encourager les étudiants étrangers à demander un visa de travail pendant leur première année d'études	1	-
Préparation des étudiants étrangers en vue de leurs entrevues d'emploi	-	3

Question de sondage : Quelles stratégies et quels outils votre établissement a-t-il adoptés pour aider les étudiants étrangers à participer et terminer un programme d'AIT?

Nota : Les réponses « Ne sait pas », « Aucune » et « S. O. » ont été exclues.

Les informateurs clés ont dit avoir recours aux stratégies suivantes pour aider les étudiants étrangers à trouver et terminer une expérience d'AIT : un cours d'anglais crédité faisant partie du programme de diplomation de l'étudiant étranger; un programme de transport offert par l'entremise du centre international qui rembourse les étudiants qui doivent se déplacer localement pour participer à une entrevue de placement d'AIT; un carrefour de ressources à l'intention des employeurs concernant l'embauche d'étudiants étrangers; permission donnée aux étudiants étrangers de terminer trois séances de travail en coopération de suite (pleine année) afin qu'ils puissent retourner dans leur pays d'origine pour le volet de leur expérience d'AIT — l'étudiant revient ensuite terminer sa quatrième année d'études. Un informateur a noté que son établissement postsecondaire a établi des liens avec des bureaux de recrutement de pays source clés d'où viennent les étudiants étrangers. L'établissement postsecondaire informe les bureaux de la nécessité de visas de travail, d'un permis de conduire et des pratiques culturelles en milieu de travail afin qu'ils puissent aider les étudiants avant leur arrivée en Ontario pour les études.

Quelques informateurs ont constaté qu'en général, les étudiants étrangers et les nouveaux immigrants sont très bien préparés en vue de leur expérience d'AIT et n'ont pas besoin d'aide additionnelle. Un informateur a indiqué que plusieurs employeurs sont plus qu'heureux d'accueillir des étudiants étrangers, parce qu'ils sont souvent très talentueux. Un employeur interrogé a précisé qu'en tant que société internationale, son entreprise se faisait un devoir d'embaucher des étudiants étrangers parce que ces derniers sont généralement multilingues et mettent en valeur la perspective mondiale de la société.

Un informateur clé a indiqué que beaucoup de programmes de stage limitaient la participation aux citoyens canadiens et aux résidents permanents, ce qui pose des difficultés pour les étudiants étrangers. L'informateur a ajouté que si l'AIT constitue un volet obligatoire, on propose aux étudiants étrangers inadmissibles à un placement particulier d'autres choix de placement, comme un projet de recherche sur le campus ou une occasion de bénévolat, pour satisfaire aux exigences de l'AIT. Dans les cas où l'AIT est facultative, les étudiants étrangers ne peuvent participer en raison des restrictions entourant l'obtention d'un permis de travail⁵.

4.4.2 Efficacité des stratégies pour venir en aide aux étudiants étrangers

Les répondants ont fait état de plusieurs stratégies qu'ils jugent très efficaces pour venir en aide aux étudiants étrangers. Le Tableau 22 compare le recours à ces stratégies et leur efficacité perçue. Il révèle que seulement trois stratégies jugées très efficaces sont offertes par le quart des établissements postsecondaires de l'Ontario. Ceci porte à croire que les établissements ont un excellent choix parmi une gamme de stratégies efficaces pour venir en aide à ce segment de la population étudiante. Les différences entre les types d'AIT étaient minimes.

⁵ Pour obtenir un permis de travail aux fins d'un programme coopératif, les étudiants étrangers doivent produire une lettre de leur établissement postsecondaire confirmant que tous les étudiants faisant partie du programme doivent participer à un placement pour obtenir leur diplôme. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/stagiaire.html>

Tableau 22 : Comparaisons entre le recours aux stratégies et l'efficacité des stratégies (aide aux étudiants étrangers)

Stratégie pour venir en aide aux étudiants étrangers	Répondants qui ont jugé la stratégie très efficace (n=variable)	Répondants qui ont eu recours à la stratégie (n=106)
% de répondants	%	%
Conseiller en matière d'AIT dédié	64	26
Orientation professionnelle personnalisée	59	23
Encourager les étudiants étrangers à demander un permis de travail dès leur première année d'études	57	1
Aider les étudiants à obtenir un visa de travail	56	9
Aider les étudiants étrangers à se préparer aux entrevues d'emploi	50	1
Cours préparatoire sur l'AIT à l'intention des étudiants étrangers	46	12
Événement de l'employeur hôte faisant valoir le talent des étudiants étrangers	45	9
Renseigner les étudiants sur le lieu de travail et sur la culture de travail spécifiques	44	8
Aider les étudiants étrangers à obtenir des stages à l'étranger	43	1
Ateliers sur demande	38	25

Question de sondage : Dans quelle mesure les stratégies suivantes s'avèrent-elles efficaces en vue de permettre aux étudiants étrangers de participer et terminer le volet d'AIT de leur programme?

Nota : Ordre décroissant selon la cote de stratégie très efficace.

Les informateurs clés ont indiqué que les étudiants étrangers sont généralement très motivés, mais ont besoin d'aide pour comprendre la culture et les procédés de travail du Canada et pour trouver et obtenir des stages en milieu de travail. Un informateur a noté que dans le cas de son programme, les étudiants doivent étudier pendant au moins deux semestres avant de participer à un placement d'AIT. Ceci donne la chance aux étudiants étrangers de s'immiscer davantage dans la culture canadienne en s'engageant au niveau du campus. Un autre informateur a précisé que le fait d'encourager les étudiants étrangers à s'engager davantage dans leur milieu et à s'exprimer en classe peut améliorer leurs compétences générales, comme les interactions avec les membres de leur équipe.

Quelques informateurs ont noté que leur plus gros défi relativement aux étudiants étrangers consiste à s'assurer que ces étudiants obtiennent leur visa de travail avant le début de leur placement d'AIT. Les informateurs ont indiqué que puisque le processus à suivre pour obtenir un visa de travail peut prendre quatre mois (ou plus), ils encouragent fortement les étudiants à faire rapidement leur demande pour s'assurer de recevoir leur visa de travail avant le début de leur expérience d'AIT. Un informateur a ajouté que leur programme d'AIT a récemment adopté une nouvelle politique à l'effet que les étudiants étrangers ne peuvent amorcer le processus de quête d'emploi sans preuve de visa de travail.

4.4.3 Aide aux étudiants aux prises avec des problèmes

Les répondants ont dit faire appel à diverses stratégies pour venir en aide aux étudiants aux prises avec des problèmes d'ordre physique, mental ou social qui participent à des expériences d'AIT. Entre autres stratégies énumérées à la Figure 25, la stratégie dominante consiste à désigner un conseiller en matière d'accessibilité pour aider les étudiants et les employeurs. De fait, 53 % de tous les répondants ont dit recourir à cette stratégie. Seulement 12 % des répondants ont indiqué que leur établissement n'avait pas de stratégie d'AIT à l'intention spécifique d'étudiants aux prises avec des problèmes d'ordre physique, mental ou social.

Figure 25 : Stratégies pour aider les étudiants aux prises avec des problèmes



Question de sondage : Quelles stratégies votre établissement a-t-il adoptées pour aider les étudiants aux prises avec des problèmes d'ordre physique, mental ou social à participer et terminer un programme d'AIT?

Nota : Les réponses « Ne sait pas », « Aucune » et « S. O. » ont été exclues.

Il n'y avait pas de grandes différences au niveau du recours à ces stratégies selon le type d'AIT.

Les plupart des informateurs clés ont dit travailler avec leurs étudiants pour les aider à trouver l'occasion d'AIT qui convient le mieux à leurs buts et compétences. Même si les informateurs indiquaient qu'il existe une large gamme de ressources et de services pour accommoder les étudiants avec des besoins spéciaux, la mesure dans laquelle un étudiant obtient cette aide tient grandement au fait qu'il s'auto-identifie ou non et cherche de l'aide. Certains informateurs ont mentionné que leurs formulaires de demande d'AIT permettent aux étudiants de faire part de considérations dont il faudrait tenir compte lors de leur participation à une expérience d'AIT, mais les étudiants ne sont pas obligés de divulguer toute information qu'ils ne veulent pas partager. Un informateur a observé que certains étudiants hésitent à mentionner leurs besoins spéciaux parce qu'ils ne connaissent pas leur coordonnateur et doivent d'abord établir un climat de confiance. « Nous savons qu'il y a des étudiants avec des invalidités qui ont choisi de ne pas les divulguer au bureau des programmes coopératifs... S'ils décident de les divulguer, nous sommes en mesure de les aider, misant sur une approche collaborative avec leur conseiller en matière d'AIT, le conseiller en relation avec l'employeur et le coordonnateur de l'accessibilité. »

4.4.4 Stratégies efficaces pour aider les étudiants aux prises avec des problèmes

Les répondants ont mentionné plusieurs stratégies jugées très efficaces pour aider les étudiants aux prises avec des problèmes d'ordre physique, mental ou social à participer à des expériences d'AIT. Le Tableau 23 compare le recours à ces stratégies et leur efficacité. Il indique qu'un peu plus de la moitié des répondants ont dit que leur établissement a recours à une des stratégies les plus efficaces : la désignation d'un conseiller en matière d'accessibilité pour travailler avec les étudiants et les employeurs. Le Tableau 23 montre aussi que beaucoup de stratégies efficaces sont sous-utilisées. Comme c'est le cas pour les étudiants étrangers, les établissements qui désirent venir en aide à cette population étudiante ont le choix entre une panoplie de stratégies efficaces. Les différences entre les types d'AIT n'étaient pas significatives.

Tableau 23 : Comparaisons entre le recours aux stratégies et l'efficacité des stratégies (aider les étudiants aux prises avec des problèmes)

Stratégie pour aider les étudiants aux prises avec un problème d'ordre physique, mental ou social	Répondants qui ont jugé la stratégie très efficace (n=variable)	Répondants qui ont eu recours à la stratégie (n=111)
% de répondants	%	%
Conseiller en matière d'AIT dédié	65	3
Conseiller en matière d'accessibilité pour travailler avec l'étudiant et l'employeur	55	53
Cours de préparation à l'AIT conçu pour aider tous les étudiants à faire face aux difficultés	53	2
Conseiller en transition vers le milieu de travail	53	9
Aide pour trouver et explorer des occasions d'AIT adaptées aux capacités de l'étudiant	50	4
Séance individuelle de conseils professionnels	51	17
Accès à d'autres types d'AIT	43	2
Ateliers sur demande	33	2

Question de sondage : Dans quelle mesure les stratégies et outils suivants s'avèrent-ils efficaces pour aider les étudiants aux prises avec des problèmes d'ordre physique, mental ou social à participer et terminer le volet d'AIT de leur programme?

Nota : Ordre décroissant selon la cote de stratégie très efficace.

Les informateurs clés s'entendaient pour dire que des stratégies comme la désignation d'un conseiller en transition au milieu de travail, d'un conseiller en matière d'AIT dédié ou d'un conseiller en matière d'accessibilité s'avèrent très efficaces pour aider les étudiants aux prises avec des problèmes d'ordre physique, mental ou social. Par contre, certains informateurs clés croyaient que les étudiants qui divulguent un problème d'ordre physique, mental ou social sont souvent aiguillés vers des soutiens institutionnels qui ne font pas de distinctions entre les besoins des étudiants d'AIT et des autres étudiants. Quelques

informateurs étaient d'avis que malgré une sensibilisation accrue aux questions de santé mentale et aux soutiens aux étudiants aux prises avec des problèmes de santé mentale, il y a encore beaucoup de préjugés sur la santé mentale. Par conséquent, les étudiants peuvent se sentir plus à l'aise d'obtenir discrètement de l'aide en passant par les services aux étudiants plutôt qu'en prenant directement contact avec le coordonnateur de l'AIT ou de programme.

Plusieurs informateurs ont indiqué recevoir peu de demandes d'adaptation de la part d'étudiants chaque année. Un informateur pense que ceci pourrait tenir au fait que les étudiants se désistent eux-mêmes d'un programme d'AIT en raison des structures et des règles entourant l'AIT. Ils peuvent aussi sentir qu'ils ne seraient pas capables de s'acquitter de toute la charge de travail. Un informateur juge que certains étudiants ont besoin de supervision additionnelle et peuvent avoir besoin d'explications plus détaillées pour les aider à comprendre les politiques d'un placement d'AIT. D'autres informateurs ont affirmé que si les problèmes d'un étudiant l'empêchaient de trouver ou de mener à bien un type d'expériences d'AIT particulier, on pourrait l'accommoder en lui proposant une autre forme d'AIT.

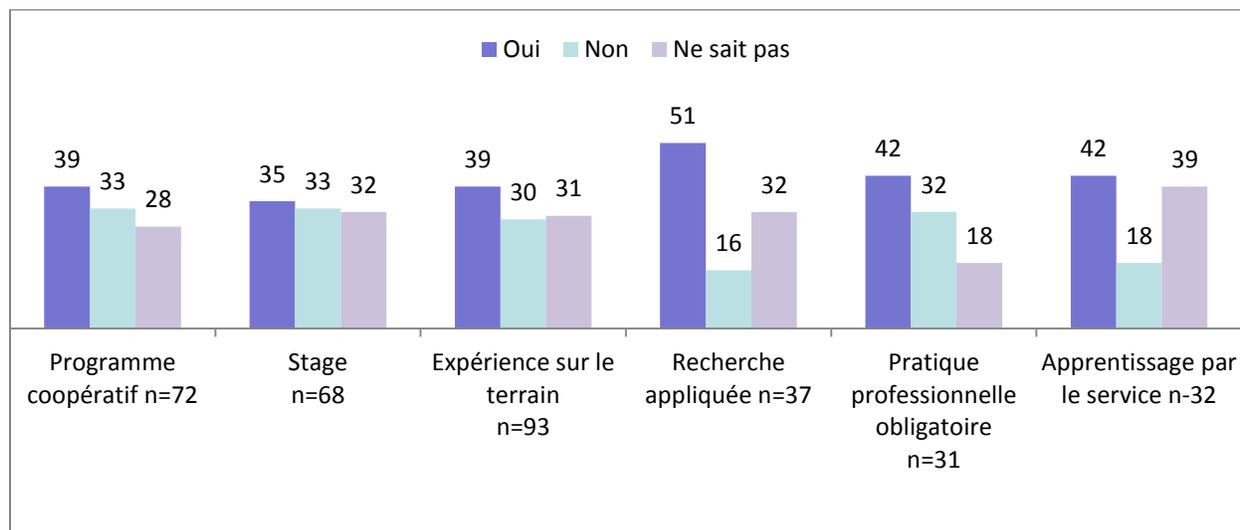
Un autre informateur a souligné la difficulté de garder des étudiants avec des besoins spéciaux dans des programmes coopératifs, puisque ces étudiants ont souvent du mal à trouver et conserver un placement d'AIT. Cet informateur a noté que son programme d'AIT avait mis au point des ressources et des outils additionnels pour aider à la fois les étudiants et les coordonnateurs de l'AIT. Le programme offrait aux conseillers en matière d'AIT et aux conseillers en orientation professionnelle une formation sur l'accessibilité et une formation sur les premiers soins en santé mentale. Le programme est aussi en voie de produire un guide sur l'accessibilité à l'intention des conseillers. Un comité sur l'accessibilité a aussi été mis sur pied dans le but d'examiner les questions d'accessibilité dans le contexte des programmes coopératifs et des orientations de carrière. Un informateur a proposé une stratégie unique à l'intention particulière des étudiants avec des besoins spéciaux — un fonds parrainé par l'entreprise offrant des placements rémunérés à jusqu'à 30 étudiants à un maximum de 30 étudiants jugés à risque ou avec de grands besoins. Ce fonds permettrait à ces étudiants de participer à des expériences d'AIT tout en bénéficiant d'une aide additionnelle.

Un informateur a noté que malgré la disponibilité accrue de ressources pour répondre aux besoins en matière d'accessibilité, il existe encore des lacunes sur le plan des obligations en matière d'adaptation au niveau des types d'AIT comme les placements volontaires, l'observation au poste et les placements sur le terrain comparativement aux mesures d'adaptation à la vie universitaire.

4.4.5 Exceptions pour permettre l'admission des étudiants à l'AIT

Certains étudiants pourraient ne pas satisfaire aux exigences d'admission à un programme d'AIT. Comme illustré à la Figure 26, les opinions des répondants étaient également réparties à savoir si oui ou non ils avaient le droit de demander des exceptions pour permettre l'admission d'un étudiant à l'AIT, si l'étudiant ne satisfaisait pas aux exigences d'inscription aux programmes de formation.

Figure 26 : Demande d'exception pour permettre à un étudiant de participer à l'AIT (% de répondants)



Question de sondage : Le corps professoral peut-il demander une exception pour permettre à un étudiant de participer à l'AIT si ce dernier ne satisfait pas aux exigences d'inscription aux programmes de formation à satisfaire pour être admissible?

4.4.6 Autres solutions quand l'étudiant n'est pas admissible à l'AIT

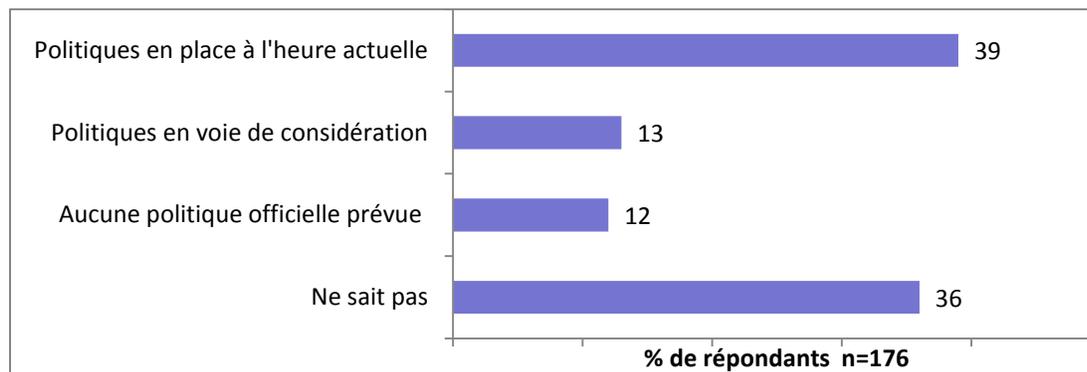
Beaucoup d'informateurs clés ont indiqué que lorsque les étudiants ne sont pas admissibles à une expérience d'AIT, plusieurs options peuvent leur être proposées, y compris changer pour un autre type d'AIT comme un projet de recherche appliquée ou un apprentissage par le service communautaire; un projet de fin d'études dans le cadre des cours universitaires; des simulations en classe ou des affectations ou projets d'apprentissage expérientiel; un projet de fin d'études dans le cadre d'un cours universitaire, une observation au poste de travail ou du mentorat; ou un changement de programme en faveur d'un programme universitaire sans volet d'AIT obligatoire. Les informateurs clés croient que certains étudiants peuvent ne pas être prêts à participer à une occasion d'AIT en toute autonomie. Dans ce cas, le corps professoral encourage les étudiants à se concentrer davantage sur l'amélioration de leurs compétences et leur donne des occasions d'apprentissage expérientiel en classe au lieu de les faire participer à une occasion d'AIT.

4.5 Stratégies et politiques institutionnelles

Cette section examine dans quelle mesure des politiques officielles sont en place pour aider les étudiants à surmonter les obstacles et pour accroître leur participation à l'AIT. Ces politiques seront aussi comparées avec celles en vigueur dans d'autres administrations, comme la Colombie-Britannique et l'Australie.

On a demandé aux répondants dans quelle mesure leur établissement postsecondaire s'était doté de politiques officielles pour aider les étudiants à surmonter des obstacles et pour accroître leur participation à l'AIT. Seulement 39 % des répondants ont indiqué que des politiques officielles sur l'AIT étaient en place, tandis que 13 % ont dit que leur établissement postsecondaire songeait à en adopter (Figure 27). Fait notoire, 36 % des répondants ne savaient pas si de telles politiques existaient ou étaient prévues au sein de leur établissement.

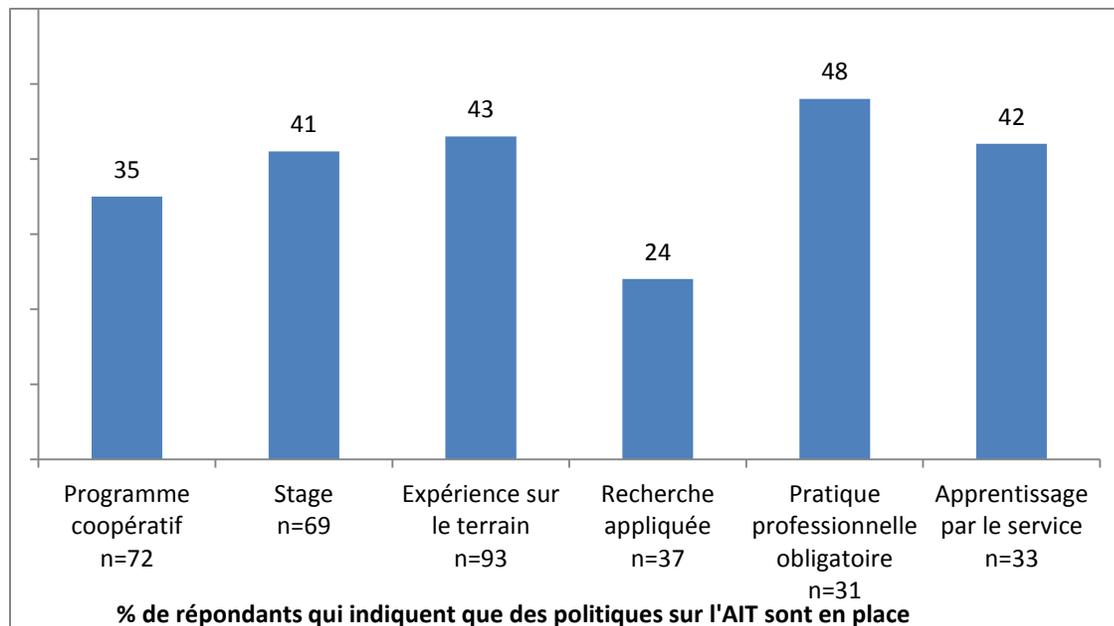
Figure 27 : Pourcentage d'établissements dotés de politiques officielles



Question de sondage : Quels éléments parmi les suivants décrivent le mieux les politiques officielles en vigueur dans votre établissement pour aider les étudiants à surmonter des obstacles et pour accroître leur participation à l'AIT? (n=176).

Comme illustré à la Figure 28, une proportion considérablement plus faible de répondants actifs au niveau de la recherche appliquée s'étaient dotés d'une politique officielle sur l'AIT.

Figure 28 : Pourcentage d'établissements dotés de politiques officielles (selon le type d'AIT)

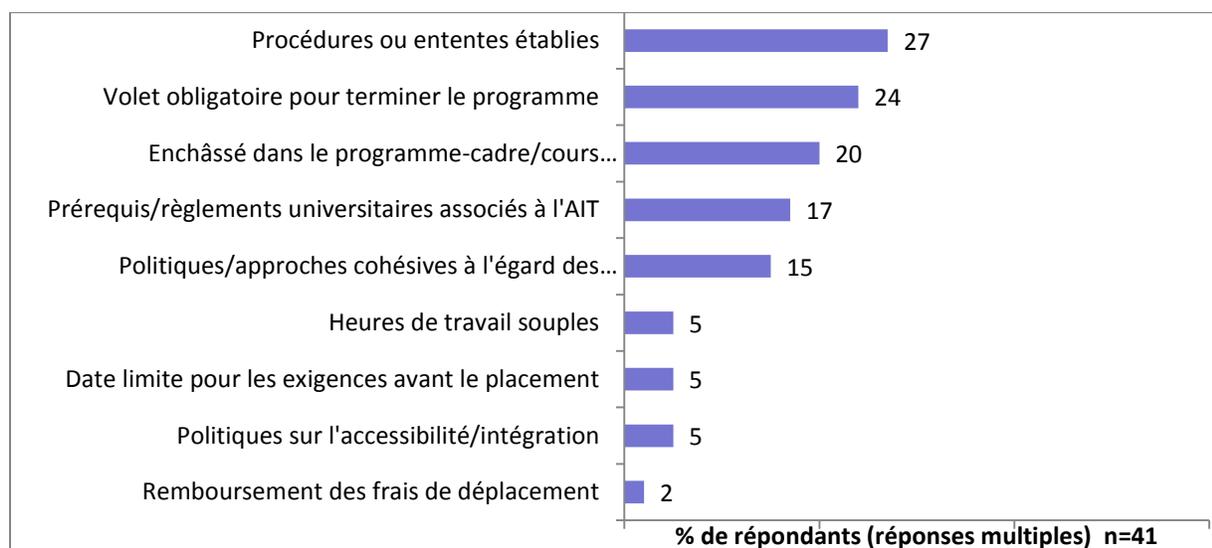


Question de sondage : Quels éléments parmi les suivants décrivent le mieux les politiques officielles en vigueur dans votre établissement pour aider les étudiants à surmonter des obstacles et pour accroître leur participation à l'AIT? (POLITIQUES EN VIGUEUR À L'HEURE ACTUELLE)

4.5.1 Politiques actuelles

On a demandé aux répondants ayant dit que leur établissement postsecondaire s'était doté de politiques sur l'AIT d'identifier les politiques spécifiques qu'ils jugeaient efficaces en vue de promouvoir les programmes d'AIT. Comme illustré à la Figure 29, aucune politique n'était plus utilisée que d'autres.

Figure 29 : Politiques actuelles



Question de sondage : Quelles politiques particulières se sont avérées les plus efficaces en vue de promouvoir les programmes d'AIT au niveau de votre établissement, selon vous?

Nota : Les réponses « Ne sait pas », « Aucune » et « S. O. » ont été exclues.

Les informateurs clés ont confirmé que plusieurs de leurs politiques sur l'AIT étaient axées sur un programme ou un département particulier et enchâssées dans le programme-cadre de la classe ou dans les cours préparatoires. Les informateurs ont aussi dit qu'ils pouvaient recourir à une combinaison de politiques officielles et informelles mentionnées dans le manuel de l'étudiant ou dans les lignes directrices. Ces manuels servent à expliquer les politiques et procédures de départements et de cours d'AIT spécifiques, et à fournir des détails sur les responsabilités des étudiants, sur l'organisme ou l'employeur qui offre la formation et sur le département. Un informateur a indiqué que même s'ils disposent d'un guide portant sur certains programmes d'AIT, il serait très difficile d'articuler des lignes directrices et des politiques applicables à tous les types d'AIT à l'échelle de leur établissement postsecondaire, compte tenu de tous les types d'AIT offerts et des variations au sein de chaque type propre à un programme particulier. Certains informateurs étaient d'avis qu'il n'est pas nécessaire d'avoir des politiques sur l'AIT distinctes; ils disaient que l'AIT est enchâssé dans le programme et est partie intégrante du concept. Chaque programme a ses propres procédures pour le volet d'AIT et s'inscrit donc dans le cadre de politiques d'un établissement postsecondaire donné.

Parmi les politiques sur l'AIT officielles adoptées par les établissements postsecondaires, les informateurs clés ont mentionné les suivantes :

- Politique sur les placements d'apprentissage expérientiel décrivant les buts et objectifs de la composante d'apprentissage par le service communautaire d'un programme

- Contrat de placement/d'affiliation officiel avec les organismes/employeurs de prestation de services abordant les questions juridiques, les droits des étudiants, etc.
- Exigence obligeant tous les étudiants à suivre un cours préparatoire/séminaire avant de terminer l'AIT
- Exigence que la méthode et le processus d'évaluation des étudiants soient clairement communiqués aux étudiants et à l'hôte ou l'employeur de l'AIT
- Règles de conduite des étudiants ou entente officielle des étudiants
- Détermination du nombre minimum et maximum d'heures pour l'AIT
- Procédures pour un placement éducatif non rémunéré ou déclaration
- Bourse obligatoire relative aux déplacements pour un programme coopératif
- Processus de recrutement décrivant le nombre d'offres d'emploi que les étudiants peuvent refuser
- Assurance pour les étudiants qui participent à un stage/AIT non rémunéré
- Politiques officielles ayant trait à des enjeux relatifs aux périodes de travail, ou au rendement mesuré par le dossier scolaire et à l'admissibilité à l'AIT
- Politiques et procédures permettant aux étudiants de questionner une décision relative à l'AIT

4.5.2 Politiques à l'étude

On a demandé aux répondants ayant dit que leur établissement postsecondaire ou leur département songeait à adopter des politiques sur l'AIT officielles de faire état de politiques particulières. La politique à l'étude la plus souvent mentionnée portait sur l'accessibilité et l'adaptation des étudiants d'AIT (30 %). Compte tenu du faible nombre de répondants disant que des politiques sur l'AIT étaient à l'étude, il n'a pas été possible de procéder à une analyse fiable selon le type d'AIT ou l'établissement.

Figure 30 : Politiques à l'étude



Question de sondage : Quelles politiques particulières sont à l'étude au sein de votre établissement pour aider les étudiants à surmonter des obstacles et pour accroître la participation des étudiants à l'AIT?

Nota : Les réponses « Ne sait pas », « Aucune » et « S. O. » ont été exclues.

Les informateurs clés ont parlé de diverses politiques sur l'AIT en voie d'élaboration dans leur établissement postsecondaire. Certains ont indiqué que leur département songeait à réviser ses politiques ou à rédiger de nouvelles politiques et procédures dans le but de formaliser certaines des stratégies présentement utilisées pour aider les étudiants à se préparer en vue de leur expérience d'AIT. À titre d'exemple : obliger tous les étudiants d'AIT à avoir une consultation en personne avec le conseiller en matière d'AIT ou le coordonnateur de l'AIT pour s'assurer qu'ils satisfont à toutes les exigences et qu'ils progressent comme prévu.

Plusieurs informateurs ont indiqué que leur établissement postsecondaire songeait à adopter des politiques de haut niveau applicables à l'échelle institutionnelle, à garantir la planification et la prestation cohérentes des programmes d'AIT existants ou à élargir d'AIT à d'autres facultés, ou à toutes les facultés, de l'établissement. Certains informateurs ont noté que des groupes ou comités de travail avaient été mis sur pied pour examiner comment favoriser l'AIT à tous les niveaux de l'établissement. Ceci comprendrait l'adoption de définitions et une terminologie cohérentes sur l'AIT; l'articulation de la pédagogie derrière l'AIT; la détermination des résultats d'apprentissage de l'AIT; et l'harmonisation des types d'AIT avec les cours universitaires et l'industrie. Quelques informateurs ont dit que leur établissement postsecondaire cherchait des façons de rationaliser ou de centraliser les procédés d'AIT liés aux aspects administratifs et promotionnels de l'AIT. D'autres encore disaient avoir commencé à établir des carrefours ou des communautés d'apprentissage de l'AIT où l'information et les stratégies pourraient être partagées avec le corps professoral, les gestionnaires et les coordonnateurs de l'AIT à l'échelle de l'établissement.

On a demandé aux informateurs clés ce qu'ils pensaient de l'idée d'intégrer une forme d'AIT à tous les cours offerts dans les établissements postsecondaires de l'Ontario. Même si la grande majorité des informateurs appuyaient cette idée, ils avaient quelques préoccupations, notamment comment l'AIT serait-elle définie et quelles politiques et ressources seraient nécessaires pour assurer l'intégration efficace de l'AIT dans chaque cours.

Plusieurs informateurs clés ont mentionné combien il est difficile pour leur établissement postsecondaire de définir l'AIT. Ils ont indiqué combien il est difficile de déterminer la signification de l'AIT par opposition à celle de l'éducation expérientielle dans le contexte des formes de ces deux types d'apprentissages. Même si les informateurs reconnaissent que des typologies de l'AIT ont été mises au point par certains établissements postsecondaires et organismes, comme le COQES, ils précisent qu'aucune typologie standard n'existe ou n'a été adoptée à l'échelle provinciale ou institutionnelle. Beaucoup d'informateurs ont dit qu'ils appuieraient des définitions de l'AIT produites par le gouvernement ou applicables à tous les établissements et départements de façon cohésive.

Même si la plupart des informateurs convenaient qu'une forme d'AIT ou d'apprentissage expérientiel devrait constituer un volet obligatoire de tous les programmes, ils étaient d'avis que les établissements postsecondaires devaient aussi être prêts à consacrer des ressources pour appuyer le changement et l'adoption d'une telle politique. Les informateurs ont dit qu'il doit y avoir une source centrale de connaissances et de ressources pour appuyer la gestion de l'AIT ainsi que des ressources à l'échelle des départements pour permettre un engagement direct avec les hôtes, les employeurs et les étudiants de manière à garantir la meilleure expérience d'AIT possible. Un informateur a indiqué qu'un appui proactif de haut niveau est requis pour communiquer des renseignements de base sur l'AIT à l'échelle de toutes les plateformes, disciplines et programmes : « On a une grande concentration et un solide appui institutionnels,

le budget est centralisé, on ne compte pas strictement sur les frais des programmes coopératifs pour financer les activités, ce qui veut dire qu'il y a des ressources dédiées, un profil relativement élevé au sein de l'organisme et que c'est ainsi [depuis un certain temps]. »

Beaucoup d'informateurs étaient d'avis qu'il importe que leur établissement postsecondaire se dote d'une politique globale en matière d'AIT, mais qu'il importe tout autant que cette politique soit assez polyvalente pour que les départements puissent définir ce qui fonctionne le mieux pour eux et leurs étudiants. Plusieurs informateurs ont souligné que les relations personnelles entre les étudiants et les coordonnateurs de l'AIT et entre les employeurs et les coordonnateurs de l'AIT sont jugées essentielles à la réussite de l'occasion d'AI. En outre, les coordonnateurs de l'AIT entretiennent des partenariats à long terme avec les employeurs et les hôtes et ces partenariats doivent être cultivés pour garantir à tous une expérience de qualité.

Ce n'est ni une approche universelle ni une approche unique ... Pour garantir la réussite des étudiants d'AIT, il faut de multiples stratégies, de multiples approches, de multiples sauvegardes et des mécanismes de soutien. Une approche unique ne fonctionnera pas. Nous avons une population d'apprenants complexe et qui se complexifie de plus en plus. C'est une des pièces, et parce que chaque établissement met différemment en œuvre ses formes d'AIT, il est difficile de trouver une approche universelle qui convient à tous.

5 Conclusions et discussion

5.1 Les étudiants réclament de plus en plus d'AIT dans le cadre de leur apprentissage postsecondaire

Les étudiants réclament de plus en plus d'AIT dans le cadre de leur apprentissage postsecondaire. Dans bien des cas, la demande d'occasions d'AIT (tant facultatives qu'obligatoires) excède l'offre. Les établissements postsecondaires de l'Ontario s'adaptent à cette demande en ayant recours à une gamme de politiques, de stratégies, d'outils et de soutien pour promouvoir l'AIT et pour aider les étudiants à trouver et mener à bien leur expérience d'AIT. Par contre, les résultats de l'étude portent aussi à croire qu'on pourrait en faire plus pour mieux promouvoir l'AIT auprès de groupes démographiques particuliers de manière à favoriser la participation d'étudiants de première génération, d'étudiants autochtones et de membres d'autres groupes racialisés ou minoritaires aux programmes d'AIT.

5.2 Les établissements postsecondaires de l'Ontario ont recours à plusieurs approches pour contrer les obstacles qui confrontent les étudiants désireux de participer à l'AIT

En général, il n'existe aucune approche capable d'éliminer les obstacles particuliers auxquels se heurtent les étudiants. Au lieu, les établissements postsecondaires ont recours à une série de soutiens et de stratégies pour s'assurer que les étudiants sont bien préparés et en mesure de trouver et de mener à bien leur expérience d'AIT. Les grandes stratégies suivantes ont été jugées très efficaces pour bien préparer les étudiants à vivre leur expérience d'AIT : offrir des cours préparatoires structurés sur l'AIT (facultatifs ou obligatoires); désigner un conseiller en matière d'AIT dédié; demander à des étudiants et à des diplômés de venir parler de leurs expériences d'AIT; organiser des séminaires et des présentations de groupe sur l'AIT;

organiser des discussions en classe et donner des travaux axés sur l'AIT; avoir des discussions en tête à tête avec les étudiants; produire un guide sur les attentes et les résultats avant la participation.

5.3 Les programmes d'AIT comptent sur des ressources institutionnelles pour les aider à offrir des programmes et à aider les étudiants

Même si la plupart des répondants reconnaissent l'efficacité des diverses stratégies, plusieurs ont recours à des stratégies nécessitant moins de ressources, surtout en raison d'un manque de ressources. Comme l'a constaté Peters (2012), « l'un des principaux défis notés dans la littérature tient au fait que la prestation des programmes d'AIT exige beaucoup de temps et d'énergie de la part du corps professoral » [traduction]. Les résultats de l'étude portent à croire que l'aide offerte aux étudiants engagés dans des occasions d'AIT dans le même établissement postsecondaire reflète la priorité que leur programme et le département accordent à l'AIT. Beaucoup de programmes d'AIT collaborent avec d'autres départements de l'établissement pour s'assurer que les étudiants ont accès à l'aide et aux services dont ils ont besoin pour réussir leur expérience d'AIT. Au lieu de dédoubler les efforts, les programmes d'AIT tirent avantage des systèmes et procédés déjà en place. À titre d'exemple, la collaboration entre départements, comme les centres de carrière, les bureaux d'équité et les centres internationaux, permet de profiter le plus possible de ressources limitées.

Alors que l'élan de recours à de multiples stratégies peut résulter de nécessités financières, il démontre aussi la nécessité de stratégies qui atteignent un corps étudiant diversifié, y compris de récents diplômés du secondaire, des étudiants matures, des étudiants étrangers ainsi que des étudiants ayant besoin de diverses mesures d'adaptation. De plus, le recours à des stratégies comme les conseils de groupe (au-delà des cours préparatoires à l'AIT) n'aide pas seulement à contrer le problème de maigres ressources, mais peut permettre de créer un lieu où les étudiants sentent qu'on écoute ce qu'ils ont à dire tout en favorisant les liens et le soutien entre pairs.

5.4 La gestion des attentes passe par des messages cohésifs

Les informateurs clés ont noté qu'une grande partie des occasions de promotion de l'AIT reposent sur la détermination ou la gestion des attentes des étudiants quant à ce qui est en cause dans une expérience d'AIT particulière. La communication de messages clairs et cohésifs aux étudiants dès le début du processus et souvent par après aide à détruire les idées fausses sur ce que devrait être une expérience d'AIT particulière et aide les étudiants à mieux comprendre leur rôle et leurs responsabilités à l'égard de leur expérience d'AIT. Les résultats portent à croire que le corps professoral et les employeurs profitent également d'être tenus au courant des divers choix d'AIT qui s'offrent. Ceci permet au corps professoral de mieux conseiller les étudiants quant aux occasions d'AIT qui conviennent et donne la chance aux employeurs de choisir les programmes d'AIT qui répondent le mieux à leurs besoins et objectifs.

5.5 L'appui du corps professoral joue un rôle essentiel dans la participation des étudiants

Les informateurs clés sont d'avis que l'appui du corps professoral s'avère essentiel à la promotion de l'AIT auprès des étudiants, surtout si l'AIT est facultative, puisque les étudiants peuvent avoir moins tendance à participer si leurs professeurs n'appuient pas l'AIT. Les résultats du sondage révèlent que le recours à des champions en milieu universitaire constitue une façon très efficace de promouvoir l'AIT auprès des étudiants. Par contre, il importe de noter que cette stratégie peut ne pas être utilisée à grande échelle au

sein de tous les établissements postsecondaires de l'Ontario. Beaucoup d'informateurs clés ont constaté un manque de conscientisation à l'AIT d'un département à l'autre au sein d'un même établissement. L'étude a aussi noté la réticence de membres du corps professoral à s'engager dans l'AIT, ce qui tient surtout au grand investissement de temps requis et, dans certains cas, à une idéologie philosophique selon laquelle leur rôle consiste encore à inculquer un savoir universitaire de haut niveau plutôt qu'à préparer les étudiants au marché du travail.

5.6 Il existe des ressources pour aider les étudiants à gérer leur temps et leurs pressions financières

Les informateurs clés sont d'avis que même si la participation à un placement ou une quête d'emploi jumelée à une charge universitaire peut s'avérer problématique, il existe plusieurs outils et stratégies pour aider les étudiants, comme limiter le nombre de placements en milieu de travail, faire preuve de polyvalence quant au moment du placement et offrir des séminaires, des tutoriels, des guides ou du matériel sur la gestion du temps. Les résultats de l'étude révèlent aussi que l'aide personnalisée, le mentorat et la définition claire des attentes et des priorités de l'AIT constituent des stratégies très efficaces pour aider les étudiants à concilier leurs obligations envers l'AIT et leurs autres obligations. Par contre, les informateurs ont souligné que même avec de l'aide, les exigences d'un placement, la charge de travaux universitaires et les autres engagements peuvent s'avérer onéreux pour certains étudiants.

Les étudiants qui doivent se réinstaller pour participer à une expérience d'AIT obtiennent de l'information, des ressources et, dans certains cas, une aide financière pour les aider à trouver un logement. Les étudiants qui craignent de ne pas être bien préparés financièrement pour leur expérience d'AIT ont droit à des conseils, à des séminaires ou à des cours sur la gestion financière et peuvent souvent obtenir une aide financière de diverses ressources, comme des bourses d'études, des prix, de l'aide financière, des fonds spéciaux ou dédiés et le RAFEO.

5.7 Un ensemble de soutiens institutionnels et propres à l'AIT aident à éliminer les obstacles qui confrontent les étudiants désavantagés

Les résultats du sondage portent à croire que les programmes d'AIT mettent en œuvre des stratégies efficaces pour aider les étudiants étrangers et les étudiants aux prises avec des problèmes d'ordre physique, mental ou social afin qu'ils puissent participer à l'AIT. Les grandes stratégies suivantes ont été jugées très efficaces pour aider les étudiants étrangers : désigner un conseiller en matière d'AIT dédié; fournir des conseils personnalisés sur la carrière; encourager et aider les étudiants étrangers à demander un visa de travail; et travailler avec les étudiants étrangers pour les préparer à participer à une entrevue. Les grandes stratégies suivantes ont été jugées très efficaces pour aider les étudiants aux prises avec des problèmes d'ordre physique, mental ou social : désigner un conseiller en accessibilité ou un conseiller en transition au milieu de travail; travailler un à un avec les étudiants pour assurer la réussite de leurs expériences d'AIT.

Beaucoup de coordonnateurs de l'AIT disent avoir recours aux soutiens centralisés offerts par leurs établissements postsecondaires pour aider ces étudiants et d'autres. La plupart des établissements postsecondaires offrent des services à l'intention particulière des étudiants étrangers et des étudiants avec une invalidité. Les coordonnateurs de l'AIT disent aiguiller les étudiants vers ces ressources lorsque les étudiants demandent eux-mêmes de l'aide. Même si ceci semble constituer une utilisation judicieuse des

ressources, le tout est fondé sur la prémisse que les étudiants s'auto-identifient comme ayant besoin d'aide. Certains informateurs clés indiquent que leurs établissements postsecondaires sont en voie d'élaborer des politiques ou de réviser leurs politiques actuelles pour garantir que les étudiants qui participent à l'AIT sont pleinement au courant des ressources à leur disposition, surtout que ces ressources s'appliquent à leur expérience d'AIT.

5.8 Les établissements postsecondaires ont adopté diverses politiques officielles et informelles qui favorisent la mise en œuvre et la prestation de l'AIT

Les établissements postsecondaires se sont dotés de diverses politiques officielles et informelles, surtout au niveau des départements ou des programmes, pour appuyer l'AIT. Selon les informateurs clés, les établissements postsecondaires appuient l'AIT et certains se sont engagés à intégrer l'AIT à tous leurs programmes. On a la preuve que certains établissements postsecondaires ont aussi enclenché un processus pour définir l'AIT et ce qu'il signifie dans le contexte de l'établissement et pour mettre au point des politiques sur l'AIT applicables à l'ensemble de l'établissement. Plusieurs informateurs clés étaient d'avis qu'il devrait y avoir des définitions provinciales ou mieux, encore, mondiales de l'AIT, y compris les pratiques courantes, ainsi que de la documentation sur les politiques auxquelles tous les établissements pourraient faire référence.

À l'heure actuelle, les personnes engagées dans la prestation des occasions d'AIT partagent leurs pratiques exemplaires. Il existe des structures officielles pour faciliter le partage de ce genre d'information, tant au niveau provincial que national. Par contre, ces pratiques sont surtout centrées sur les types d'AIT à caractère coopératif. De plus, à mesure que la demande en faveur d'AIT augmente et que les occasions d'AIT évoluent, il faudra trouver de plus en plus d'occasions de partage des pratiques exemplaires. C'est particulièrement le cas lorsque des efforts sont requis pour relever les défis et que le nombre de stratégies est limité.

5.9 L'harmonisation des politiques et procédés institutionnels et des pratiques départementales peut favoriser la cohésion et créer de fortes attentes à l'égard de la qualité des programmes d'AIT

Beaucoup d'informateurs étaient d'avis qu'il importait que leur établissement postsecondaire se dote d'une politique globale en matière d'AIT, mais croyaient aussi que cette politique devait être assez malléable pour accommoder l'application qui fonctionnerait le mieux pour eux et leurs étudiants. À mesure que les établissements postsecondaires définissent leur approche envers l'AIT dans le contexte de leurs grands objectifs et mandats, ils ont l'occasion de tirer profit des pratiques exemplaires déjà en place à l'échelle de plusieurs départements tout en préservant la nature unique de l'AIT pour chaque programme. Les informateurs croient qu'il devrait exister à la fois une source de connaissances et ressources centralisée pour appuyer la gestion de l'AIT ainsi que des ressources au niveau des départements pour faciliter une participation directe avec les hôtes/employeurs et les étudiants de manière à garantir la meilleure expérience d'AIT qui soit.

6. Bibliographie

- Austin, J. M. et Rust, D. Z. (2015). Developing an Experiential Learning Program: Milestones and Challenges. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 143–153.
- Australian Collaborative Education Network. (mars 2015). Extrait le 18 mai 2017 du Australian Collaborative Education Network. <http://cdn1.acen.edu.au/wp-content/uploads/2015/03/National-l'AIT-Strategy-in-university-education-032015.pdf>
- Bandaranaike, S. et Willison, J. (2011). Engaging Students in Work Integrated Learning: Drives and Outcomes. *Proceedings of the WACE 17th World Conference on Cooperative & Work-integrated Education* (pp. 1–12). Philadelphia: WACE 17th World Conference on Cooperative & Work-integrated Education.
- BHER - Academica Group. (2016). *Taking the Pulse of Work-Integrated Learning in Canada*. Business / Higher Education Roundtable.
- Co-op Connection. (octobre 2017). *Co-op Connection*. Extrait de Federation of Students, University of Waterloo: <http://www.feds.ca/coop/>
- Gribble, C. (2014). *Employment, work placements et work integrated learning of international students in Australia*. Extrait de <https://www.ieaa.org.au/documents/item/257>
- Jackson, D. et Greenwood, K. (2015). *Enhancing Work-Integrated Learning Outcomes for International Students in Australia*. Joondalup: Edith Cowan University.
- Main, J. B., Ohland, M. W., Ramirez, N., Fletcher, T. L. et Davis, J. (2015, June). *Factors Associated with Student Participation in Cooperative Education Pro-grams (Co-Ops)*. Document présenté lors de la the 2015 ASEE Annual Conference & Exposition. Seattle, Washington. 10.18260/p.24094
- Patrick, C.-J., Peach, D. et Pocknee, C. (2009). *The WIL Work Integrated Learning] report: A national scoping study*. Brisbane: Queensland University of Technology: Australian Learning and Teaching Council (ALTC).
- Peters, J. (2012). *Expériences et perceptions du corps professoral à l'égard de l'apprentissage intégré au travail (AIT) dans les établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
- Sattler, P. (2011). *Apprentissage intégré au travail dans le secteur secondaire de l'Ontario*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
- Sattler, P. et Peters, J. (2013). *Apprentissage intégré au travail dans le secteur secondaire de l'Ontario : expérience des diplômés de l'Ontario*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Stirling, A., Kerr, G., Banwell, J., MacPherson, E. et Heron, A. (2016). Guide pratique sur l'apprentissage intégré au travail. Pratiques efficaces pour améliorer la qualité éducative des expériences de travail structurées offertes par les collèges et universités. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Universities Australia Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI); Australian Industry Group; Business Council of Australia (BCA); Australian Collaborative Education Network (ACEN). (2015). National strategy on work integrated learning in university education.

University of Central Lancashire. (n.d.). *Managing the Placement Learning Experience*. University of Central Lancashire.



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement
supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario