

# L'Université de Waterloo et l'apprentissage intégré au travail : trois perspectives

Lindsay DeClou, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement  
supérieur, Julie Peters et Peggy Sattler, Academica Group Inc.



Publié par :

## Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

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

Téléphone : 416 212-3893

Télécopieur : 416 212-3899

Site Web : [www.heqco.ca](http://www.heqco.ca)

Courriel : [info@heqco.ca](mailto:info@heqco.ca)

### Se référer au présent document comme suit :

DeClou, L., Sattler, P. et Peters, J. (2013). *L'Université de Waterloo et l'apprentissage intégré au travail : trois perspectives*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.



The opinions expressed = Les opinions exprimées dans ce rapport de recherche sont celles des auteures et ne reflètent pas nécessairement le point de vue ou les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou d'autres agences.

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2013

## Table des matières

Table des matières.....	5
Sommaire.....	6
1 – Introduction .....	7
2 – Méthodologie appliquée aux sondages .....	12
3 – Profil démographique des répondantes et des répondants .....	17
4 – Participation à l'AIT .....	20
5 – Aspects négatifs de l'AIT .....	68
6 – Avantages de l'AIT .....	76
7 – L'Université de Waterloo par rapport aux autres universités participantes	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
8 – Sommaire des résultats .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Références.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

Il existe une annexe distincte de ce document, en anglais seulement. Se rendre sur le site Web [heqco.ca](http://heqco.ca) pour de plus amples renseignements.

## Sommaire

Le présent rapport a été produit à la demande du Centre for the Advancement of Co-operative Education (WATCACE) de l'Université de Waterloo et financé en partie par cet organisme ainsi que par le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. Nous y examinons, en fonction de certains critères, les conclusions de trois sondages qui se sont déroulés au printemps de 2011 et au printemps de 2012. Nous cherchions alors à recueillir les points de vue de finissantes et de finissants de collèges et d'universités, de membres du corps professoral du secteur postsecondaire ainsi que d'employeurs ontariens sur l'apprentissage intégré au travail (AIT) dans le cadre d'un programme d'études postsecondaires. Ces trois sondages ont été financés par le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQUES) et ont été réalisés par Academica Group Inc., de concert avec le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU), le ministère du Développement économique et de l'Innovation (MDEI), quatorze établissements postsecondaires de l'Ontario, plusieurs associations étudiantes et d'autres intervenants. Avec les sondages, nous cherchions à mieux définir ce qu'a été l'expérience de l'AIT de la population étudiante, du corps professoral et des employeurs, notamment au regard des facteurs de motivation et des obstacles à la participation. Nous cherchions aussi à mieux cerner les perceptions qu'ils avaient des avantages de l'AIT et de ses aspects négatifs. Les résultats présentés dans ce rapport nous renseignent sur les attitudes et les opinions des étudiantes et étudiants ainsi que sur celles du corps professoral de l'Université de Waterloo et des employeurs ontariens les plus susceptibles d'embaucher des diplômés de cette université.

### Principaux résultats

*De tous les étudiants et étudiantes inscrits aux différents types de programmes d'apprentissage intégré au travail (AIT), ce sont ceux qui s'étaient inscrits à des programmes d'éducation coopérative qui se disaient le plus satisfaits de leur expérience de l'AIT.*

- Les étudiantes et étudiants inscrits en éducation coopérative (éduc. coop.) étaient légèrement plus satisfaits de l'ensemble de leur expérience universitaire que ceux inscrits à d'autres types de programmes avec AIT, et ils étaient nettement plus satisfaits que ceux n'ayant l'expérience d'aucun type d'AIT.
- Les étudiantes et étudiants en éducation coopérative étaient aussi plus satisfaits de leur expérience d'AIT que ceux ayant l'expérience d'autres types d'AIT.

*La majorité des étudiantes et étudiants choisiraient l'AIT s'ils pouvaient reprendre leurs études postsecondaires.*

- Plus de la moitié des finissantes et finissants qui n'ont pas participé à des activités d'AIT choisiraient un programme avec AIT s'ils pouvaient reprendre leurs études postsecondaires.
- Bon nombre des étudiantes et étudiants ayant déclaré qu'ils s'inscriraient à un programme avec AIT s'ils pouvaient reprendre leurs études postsecondaires, seraient motivés par les résultats obtenus sur le plan de l'emploi.
- Aucune des raisons majeures avancées ne permet clairement d'expliquer pourquoi des étudiantes et étudiants ont choisi de ne pas s'inscrire à un programme avec AIT.

*La participation du corps professoral à l'AIT varie en fonction de facteurs sociodémographiques et professionnels.*

- Les membres du corps professoral qui donnaient un cours ayant un élément d'AIT étaient davantage susceptibles d'être de sexe masculin et d'être plus âgés.
- Les membres du corps professoral qui donnaient un cours dans le cadre d'un programme avec AIT étaient plus susceptibles d'être de sexe masculin et d'occuper un emploi à temps plein.
- Le degré d'intégration d'expériences en milieu de travail à l'enseignement, obtenu par les enseignantes et enseignants, différait largement d'un domaine de programmes à un autre, notamment en fonction de l'expérience professionnelle non universitaire des enseignantes et

enseignants. Par exemple, les membres du corps professoral ayant une expérience professionnelle non collégiale ou non universitaire qui présentait un lien avec leur domaine de programmes, étaient souvent plus susceptibles de déclarer qu'ils intégraient dans leur enseignement l'expérience en milieu de travail aux études.

*Les antécédents des membres du corps professoral influent sur leurs perceptions des buts des études postsecondaires (ÉP) et de l'AIT.*

- Tous les membres du corps professoral accordaient une importance considérable au développement de la pensée critique et analytique chez les étudiantes et les étudiants, à titre de but principal de l'éducation postsecondaire (ÉP). Cependant, selon des critères sociodémographiques tels que le sexe et la situation d'emploi, plusieurs écarts importants sont apparus dans les perceptions par ces enseignantes et enseignants des buts de l'ÉP et des avantages de l'AIT.
- Les membres du corps professoral qui avaient participé à des activités d'AIT pendant leurs études et qui ont donné un cours comprenant un élément d'AIT étaient plus susceptibles de se prononcer en faveur de la généralisation des occasions d'AIT en ÉP que ceux n'ayant pas cette expérience.

*Le manque de travail pertinent empêche les employeurs intéressés d'offrir de l'AIT.*

- La plupart des employeurs qui n'offraient pas d'AIT ou qui avaient cessé d'en offrir justifiaient ce choix par le manque d'occasions d'offrir un travail pertinent. Des difficultés liées à la dotation en personnel, notamment le temps pris pour la recherche, la formation et la supervision d'étudiantes et d'étudiants, influent également sur la décision des employeurs de ne pas offrir d'AIT.
- Des employeurs ont recommandé l'octroi d'incitatifs financiers et un meilleur ajustement des stages aux contraintes du cycle économique, en vue d'encourager la participation des employeurs aux programmes d'AIT.

*Pour les étudiantes et les étudiants, les aspects négatifs de l'AIT diffèrent selon le type d'AIT.*

- Le manque de travail qui leur était assigné sur les lieux de travail, l'ennui et un rapport insuffisant entre les compétences acquises en milieu scolaire et les tâches assignées étaient les plus grandes difficultés relevées par les étudiantes et étudiants en éducation coopérative pendant leurs périodes de stage.
- Les étudiantes et étudiants qui ont fait l'expérience d'autres types d'AIT ont trouvé que les principales difficultés éprouvées étaient le manque de préparation, l'impossibilité de trouver des stages appropriés et le fait de ne pas être rémunérés.

*Il est difficile pour le corps professoral de trouver des stages de qualité.*

- Les ennuis mentionnés le plus souvent par le corps professoral étaient de parvenir à trouver des stages de qualité et en nombre suffisant pour les étudiantes et étudiants.
- Les enseignants donnant un cours comprenant un élément d'AIT ont aussi parlé de la difficulté de gérer l'AIT dans les classes comptant un nombre élevé d'étudiantes et d'étudiants.

*Pour beaucoup d'employeurs, l'AIT ne présente aucune difficulté.*

- Plus de la moitié des employeurs participant à des programmes coopératifs n'ont éprouvé aucun problème avec l'offre d'expériences en milieu de travail aux étudiantes et étudiants; un peu plus du tiers des employeurs participant à d'autres types d'AIT ont déclaré n'éprouver aucun problème.

*Les étudiantes et étudiants en éducation coopérative tendaient à obtenir de meilleurs résultats sur le plan personnel et sur le plan professionnel.*

- En comparaison de ceux ayant participé à d'autres types d'AIT, c'est par une marge importante que les étudiantes et étudiants en éducation coopérative étaient susceptibles de déclarer que leur participation à l'AIT leur avait profité sur le plan personnel comme sur le plan professionnel.

- Selon le type d'AIT et le degré de participation, nous observons des écarts importants sur le plan de l'endettement étudiant à la fin des études. Parce qu'une rémunération était versée à la plupart d'entre eux pour leurs stages, les étudiantes et étudiants en éducation coopérative étaient plus susceptibles de terminer leurs études avec une dette inférieure à celle des étudiantes et étudiants qui n'avaient pas participé à l'AIT, et à celle des étudiantes et étudiants qui avaient participé à d'autres types d'AIT.

*Le corps professoral était d'accord pour reconnaître que la population étudiante, le corps professoral ainsi que les établissements tirent avantage de leur participation à l'AIT.*

- Les enseignantes et enseignants étaient d'avis que l'occasion de se faire des contacts et d'établir des réseaux de connaissances en vue de l'emploi futur ainsi qu'une meilleure connaissance des attentes et de la réalité du marché du travail constituent des avantages de l'AIT.
- Les membres du corps professoral ayant une expérience professionnelle non universitaire et ceux qui avaient donné un cours comprenant un élément d'AIT affichaient généralement de meilleures perceptions des avantages que les étudiantes et les étudiants tiraient de leur participation à l'AIT.
- La majeure partie des membres du corps professoral, tant dans les collèges que dans les universités, tendaient à être d'avis que l'AIT était utile et à penser qu'il renforçait les liens entre les établissements et la communauté d'affaires.

*Les employeurs peuvent tirer parti de l'AIT.*

- Les principales raisons données par les employeurs pour procurer une expérience d'AIT étaient la présélection d'employés éventuels, le développement de compétences professionnelles ou industrielles, et l'importation de talents et d'un savoir-faire précis.
- Les employeurs participant à des programmes coopératifs étaient plus susceptibles que ceux participant à d'autres programmes d'AIT de déclarer qu'à la fin de la formation universitaire, ils embauchaient des étudiantes et étudiants ayant participé à l'AIT et qui avaient été placés chez-eux.

*Les finissantes et finissants en éducation coopérative de l'Université de Waterloo tendaient à avoir de meilleures perceptions des résultats obtenus que ceux des autres universités participantes.*

- Les finissantes et finissants en éducation coopérative de l'Université de Waterloo étaient plus nombreux que leurs homologues des autres universités participantes à déclarer tirer avantage de leur participation à l'AIT, sur le plan des études comme sur le plan professionnel.
- Ces mêmes étudiantes et étudiants s'attendaient à terminer leurs études avec une dette médiane inférieure à celle de leurs homologues des autres universités participantes.
- Ces mêmes étudiantes et étudiants encore étaient davantage satisfaits de leur expérience d'éducation coopérative que leurs homologues des autres universités participantes.

*Les enseignantes et enseignants de l'Université de Waterloo avaient généralement moins d'obstacles à surmonter que ceux des autres universités au moment d'appliquer l'AIT.*

- En moyenne, les membres du corps universitaire de l'Université de Waterloo, particulièrement ceux qui enseignaient dans le cadre d'un programme avec AIT, étaient moins susceptibles de déclarer qu'ils avaient eu à surmonter des difficultés dans l'application de l'AIT.

# 1 – Introduction

## Contexte

En février 2012, Don Drummond a fait paraître le rapport définitif sur les travaux de la *Commission de réforme des services publics de l'Ontario*. Dans la longue liste de recommandations, on mentionnait que les établissements postsecondaires... « doivent consacrer davantage de ressources à l'apprentissage par l'expérience, comme les stages [en entreprise] ».

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) a subséquemment fait paraître un document de travail (*Renforcer les centres de créativité, d'innovation et de savoir en Ontario*) énonçant cinq priorités stratégiques. L'une d'elles porte sur « l'éducation entrepreneuriale et l'apprentissage par l'expérience ». Suite à la série de consultations publiques subséquentes, tous les intervenants importants du secteur de l'éducation postsecondaire de l'Ontario ont formulé leurs propres recommandations à propos de l'apprentissage intégré au travail (AIT) :

- **Collèges Ontario** : 25 % des heures passées en stage clinique prévues aux programmes collégiaux devraient être remplacées par des activités de simulation;
- **Conseil des universités de l'Ontario (CUO)** : les universités vont continuer de multiplier les occasions d'éducation entrepreneuriale et d'apprentissage par l'expérience;
- **Ontario Undergraduate Student Alliance (OUSA)** : dans leur parcours universitaire, il faudrait offrir à tous les étudiants et étudiantes au moins une occasion d'apprentissage par l'expérience ou une expérience déterminante en classe, autre qu'une conférence;
- **Fédération canadienne des étudiantes et étudiants (FCÉÉ)** : interdire aux établissements d'exiger des stages non rémunérés dans le cadre des programmes d'études ou d'exiger des droits pour les stages en entreprise ou ceux en éducation coopérative;
- **College Student Alliance (CSA)** : les définitions imprécises peuvent fausser la signification et la mise en oeuvre de l'apprentissage appliqué.

Une grande partie du financement public de l'ÉP – ainsi que des frais de scolarité et des droits accessoires directement versés par les parents et les étudiantes et étudiants – est justifiée par la conviction que les personnes et que l'ensemble de la société bénéficient du fait que les connaissances et que les compétences acquises par les étudiantes et étudiants inscrits à des programmes d'ÉP sont appliquées à des activités productives sur le marché du travail et dans la collectivité de façon générale. En majorité, les établissements collégiaux et universitaires de l'Ontario connaissent l'importance croissante de l'intégration de l'apprentissage par l'expérience en milieu de travail à l'enseignement en classe pour la préparation de diplômés du secteur postsecondaire bien formés et prêts à occuper un emploi. Les récentes perturbations économiques et la rapide transformation du marché du travail obligent aussi les universités et les collèges ontariens à revoir leurs programmes-cadres et les façons d'intégrer l'expérience du travail à l'enseignement postsecondaire, s'il s'en faisait.

En Ontario, l'Université de Waterloo applique le plus important programme coopératif du genre au monde. À l'hiver de 2011, elle comptait plus de 5000 étudiantes et étudiants en stage de travail, plus que jamais auparavant. En même temps, le gouvernement de l'Ontario a mis sur pied un régime de crédits d'impôt s'adressant aux employeurs qui offrent du travail à des étudiantes et étudiants en éducation coopérative, ce qui permet de rembourser entre 25 % et 30 % des dépenses admissibles, jusqu'à un plafond de 3000 \$, pour chaque étudiant ou étudiante employé qui se qualifie et par stage de travail.

Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) a été mis sur pied dans la foulée du rapport Rae sur l'éducation postsecondaire (2005), afin de conseiller le gouvernement de l'Ontario sur des enjeux stratégiques de l'éducation postsecondaire, notamment en matière d'accès, de qualité et de responsabilité. En 2009, ce conseil a lancé un important projet de recherche sur l'« apprentissage intégré

au travail » (AIT) dont l'objectif était une meilleure compréhension des initiatives postsecondaires qui intégraient les activités en classe et le marché du travail. Au terme d'une demande de propositions lancée sur une base concurrentielle, le Conseil a accordé un contrat à Academica Group Inc. pour la réalisation d'une étude préliminaire – la première étape, complétée en 2010 – avec la collaboration de neuf établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario. Ce sont le Collège Algonquin, le Collège George Brown, le Collège Georgian, l'Université Laurentienne, le Collège Niagara, l'Université d'Ottawa, l'Université de Waterloo, l'Université de Windsor et l'Université Wilfrid Laurier. Cinq autres établissements – l'Université Carleton, La Cité collégiale, le Collège Sheridan, l'Université Western Ontario et l'Université York – se sont joints au premier groupe pour l'étape 2, beaucoup plus importante, dont le contrat a de nouveau été remporté par Academica Group Inc. Cette fois, des sondages séparés ont été tenus auprès de la population étudiante, du corps professoral et d'employeurs. Le présent rapport donne un résumé des résultats de ces sondages, particulièrement en ce qui concerne l'expérience des étudiantes et étudiants de l'Université de Waterloo acquise avec l'AIT.

### Définition de l'apprentissage intégré au travail (AIT)

Plusieurs termes sont utilisés indépendamment ou de manière interchangeable pour décrire la démarche consistant à combiner la formation scolaire et l'apprentissage par le travail, notamment l'apprentissage par l'expérience, l'apprentissage au travail, l'apprentissage lié au travail, l'apprentissage en cours d'emploi, la formation en apprentissage, l'enseignement coopératif, la formation clinique, les travaux pratiques, le travail sur le terrain, les stages en entreprise, l'expérience professionnelle et autres. L'expression « apprentissage intégré au travail » (AIT) est de plus en plus répandue pour décrire une variété d'activités éducatives, à l'intérieur de ce vaste ensemble, qui combinent les connaissances acquises dans un établissement scolaire et des stages pratiques dans un milieu de travail pertinent, compte tenu des études ou des objectifs de carrière de l'étudiante ou de l'étudiant. L'AIT peut prendre diverses formes, le degré d'intégration peut varier et ses caractéristiques peuvent être multiples. Quelle que soit la forme qu'on leur donne, les activités d'AIT ont certaines caractéristiques communes qui les distinguent d'une expérience plus générale du travail et de l'apprentissage par l'expérience.

Le rapport définitif de la première étape du projet pluriannuel du COQES propose la définition suivante de l'AIT :

la démarche par laquelle les étudiantes et étudiants apprennent de leur expérience en contexte scolaire et en contexte de travail et intègrent les acquis de cette expérience pour développer la compréhension, les méthodes et les dispositions requises pour être efficaces dans leur pratique professionnelle, ce qui inclut la criticité. (Billet, 2009: v)  
[Traduction libre]

### Types d'AIT

Les commentaires communiqués à la première étape par les intervenants importants des universités et collèges participants ont aussi servi à la préparation d'une typologie révisée de l'AIT (voir le tableau ci-après). Celle-ci compte sept types d'AIT, chacun se distinguant par de nombreuses caractéristiques. Elle vient confirmer qu'il n'existe pas de forme unique, « idéale », d'activités d'AIT, diverses formes offrant divers avantages. Il est souhaité que la typologie servira aux éducatrices et éducateurs, étudiantes et étudiants, employeurs et décideurs du secteur gouvernemental au moment d'examiner la gamme complexe de programmes d'AIT offerts en enseignement supérieur. Le MFCU l'applique déjà à la définition des options d'AIT dans son instrument de mesure des indicateurs de la performance au niveau collégial.

**Tableau 1. Typologie des options d'apprentissage intégré au travail**

Formation systématique	Expérience professionnelle structurée				Partenariats avec des établissements	
Milieu de travail en tant que lieu d'apprentissage central	Familiarisation avec le monde du travail au sein d'un programme d'études postsecondaires (ÉP)				Activités ÉP/programmes visant l'atteinte d'objectifs d'une industrie ou de la collectivité	
Formation en apprentissage	Expérience sur le terrain	Pratique professionnelle obligatoire	Éduc. coop.	Stages en entreprise	Projets de recherche appliquée	Apprentissage par le service

**Formation en apprentissage**

La formation en apprentissage repose essentiellement sur la formation en milieu de travail, qui correspond à environ 90 % de la durée normale du programme; elle est offerte sous la supervision et la direction d'ouvriers qualifiés ou certifiés. Le reste du temps est constitué de courtes périodes passées dans un cadre scolaire; cet élément procure une instruction théorique et pratique, habituellement dispensée dans un collège communautaire, un collège privé d'enseignement professionnel, ou encore il s'agit d'une formation assurée par l'entremise d'un syndicat. La durée de la formation en apprentissage varie d'un métier à l'autre, mais la plupart du temps elle est comprise entre deux et cinq ans. À la fin du programme de formation en apprentissage, les apprentis peuvent obtenir leur certificat de qualification professionnelle en passant un examen et devenir des ouvriers qualifiés ou certifiés. Par sa nature même et à cause de l'accent mis sur la formation en milieu de travail, la formation par l'apprentissage a été largement soustraite à l'examen effectué à l'étape 2 de l'étude du COQES sur l'AIT.

**Expérience sur le terrain**

L'expérience sur le terrain inclut des stages et d'autres expériences professionnelles qui préparent les étudiantes et étudiants à exercer un métier ou à occuper un emploi, mais qui ne sont pas requis en vue de l'obtention du permis d'exercer. Les stages sont des « heures prévues d'activités en milieu de travail qui ne sont habituellement pas rémunérées par l'employeur et dont le but est de fournir aux étudiantes et étudiants une expérience professionnelle pratique ». Ils constituent un élément central du programme d'études que les étudiantes et étudiants doivent compléter pour réussir le programme. L'expérience sur le terrain n'est pas supervisée directement par le personnel de l'établissement, mais peut inclure des visites périodiques sur les lieux de travail. Le rendement des étudiantes et étudiants est évalué par l'établissement. Des simulations d'expérience professionnelle – simulations par ordinateur, mises en situation de travail, simulations d'entreprises et certains projets d'équipe – offrent aux étudiantes et étudiants des façons novatrices d'appliquer leurs compétences et leurs connaissances.

**Pratique professionnelle obligatoire**

Cette catégorie comprend tous les types de stages pratiques professionnels requis pour obtenir l'agrément ou le permis d'exercer, p. ex., les stages en droit, les travaux pratiques en enseignement, ainsi que les travaux pratiques, les stages cliniques ou les stages pratiques dans le domaine médical et dans celui de la santé. Les étudiantes et étudiants effectuent un travail, rémunéré ou non, généralement dans un des milieux de travail qu'ils pourraient être appelés à intégrer à la fin de leurs études. La pratique professionnelle obligatoire inclut des stages cliniques, ordinairement en milieu hospitalier ou de soins de santé. Ces activités constituent un élément central du programme d'études, que les étudiantes et étudiants doivent compléter pour réussir le programme. Ici encore, les étudiantes et étudiants sont supervisés étroitement par le personnel de l'établissement d'enseignement ou par des personnes agissant pour son compte. Dans certains secteurs d'activité professionnelle, comme l'enseignement ou les sciences infirmières, les expériences pratiques sont très structurées et réglementées. Pour d'autres, comme la médecine et le droit, il existe différents modèles d'expérience établis de longue date.

### ***Éducation coopérative (Éduc. coop.)***

À l'intérieur de la typologie, l'éducation coopérative est vue comme une option qui pourrait couvrir pratiquement toutes les catégories. Le plus souvent, les programmes coopératifs sont étroitement supervisés, et il est possible d'en tenir compte dans l'attribution du titre professionnel, de les structurer sous forme de projets ou de leur donner comme objectif de satisfaire des besoins communautaires. Parfois la formation en apprentissage peut prendre la forme de programme coopératif. Bon nombre de programmes coopératifs durent toute l'année, mais exigent aussi un investissement important de la part des établissements d'enseignement, pour l'administration des stages coopératifs, les coûts de fonctionnement et l'embauche d'enseignantes et d'enseignants additionnels. La définition, avalisée par le MFCU, de l'enseignement coopératif que donne l'association canadienne du même nom se lit comme suit : un programme d'éducation coopérative est un programme qui intègre officiellement l'enseignement et une expérience professionnelle, ordinairement en alternant des périodes d'études et des périodes de travail dans un domaine pertinent, en fonction des critères suivants :

- l'établissement d'enseignement approuve chaque situation de travail en tant que situation d'apprentissage valable;
- l'étudiante ou l'étudiant effectue un travail utile et n'est pas confiné à un simple rôle d'observateur;
- l'étudiante ou l'étudiant est rémunéré pour le travail accompli;
- l'établissement d'enseignement assure le suivi des progrès de l'étudiante ou de l'étudiant, et l'employeur participant supervise le travail de l'étudiante ou de l'étudiant et évalue son rendement;
- le temps consacré aux périodes de travail représente au moins 30 % du temps consacré aux études.

### ***Stages en entreprise***

Les stages en entreprise offrent beaucoup de similitudes avec les stages en éducation coopérative, sauf qu'ils sont généralement moins structurés. Il est particulièrement important de bien distinguer les stages en entreprise des stages en éducation coopérative, de façon à remédier au manque de précision dans l'usage de ces deux termes au sein des établissements et ailleurs. Les stages en entreprise sont des expériences professionnelles qui durent souvent un an ou plus et ont lieu à la fin ou vers la fin du programme d'études. Offerts dans des secteurs d'activités professionnelles, les stages en entreprise sont supervisés par des personnes qui sont également appelées à offrir du soutien par le mentorat. Les étudiantes et étudiants participent à une expérience professionnelle valable, rémunérée ou non, qui peut aussi inclure du jumelage en emploi. Ordinairement, les étudiantes et étudiants travaillent à temps partiel, pour de courtes périodes ou pendant un nombre d'heures déterminé. Toutefois cette expression prend de plus en plus un sens élargi et sert à désigner les stages non rémunérés en entreprise qui ne sont pas liés à des crédits d'études postsecondaires.

### ***Projets de recherche appliquée***

L'apprentissage par projet est très courant dans les domaines des sciences humaines, des sciences sociales et des sciences physiques et de la nature. Son utilisation est basée sur des recherches selon lesquelles les projets appliqués au monde réel peuvent aider sur le plan pédagogique à améliorer l'expérience étudiante. Les deux caractéristiques principales de l'apprentissage par projet sont l'existence d'un problème à l'origine des activités d'apprentissage et l'intégration des résultats à un produit final. La recherche appliquée est de plus en plus souvent intégrée aux mandats et aux énoncés de mission des collèges, et les bureaux de recherche collégiaux sont à l'affût de nouvelles occasions de financement et s'appliquent à préparer des politiques officielles en ce domaine.

### ***Apprentissage par le service***

Le plus souvent offerts par des universités, les programmes d'apprentissage par le service ont pour but de procurer des avantages équivalents aux fournisseurs de services (les étudiantes et étudiants) et aux bénéficiaires des services (la collectivité), tout en accordant un niveau d'attention égal au service offert et à l'apprentissage effectué. L'apprentissage par le service vise principalement l'atteinte de résultats positifs sur le plan communautaire comme sur le plan de l'enseignement. On s'attend à ce que les services fournis par les étudiantes et étudiants satisfassent les objectifs définis par la collectivité à

laquelle ils sont fournis. Plus que toute autre forme d'AIT, l'apprentissage par le service appelle les étudiantes et étudiants à une réflexion structurée constante.

## Sondages sur l'AIT

Après avoir établi la typologie ci-devant au cours de la première étape de son projet, le COQES est passé à l'étape 2 à l'automne de 2010 pour approfondir l'examen des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants, le corps professoral et les employeurs, et pour mieux explorer la qualité d'ensemble des diverses options d'AIT et les résultats obtenus. L'étape 2 comprend les éléments suivants :

- **Corps professoral** : du fait que le soutien du personnel enseignant est essentiel à la mise au point et à la prestation de programmes d'AIT efficaces, un sondage en ligne a été effectué en mars et avril 2011 auprès du corps professoral de treize des établissements collégiaux et universitaires participants. Au total, 3600 formulaires ont été complétés et le COQES a fait paraître un rapport définitif tôt en 2012.
- **Employeurs** : un sondage téléphonique a été effectué en mars et avril 2012 auprès d'employeurs de toute importance dans toutes les régions de l'Ontario, en même temps qu'était complété le sondage auprès des finissantes et finissants. Près de 3400 employeurs ont répondu au sondage, et le COQES a fait paraître un rapport définitif en octobre 2012.
- **Étudiantes et étudiants** : le sondage auprès des étudiantes et étudiants a été mis à l'essai en mars et avril 2011 dans trois établissements participants (Collège Georgian, Université Laurentienne et Collège Niagara), et réalisé au complet en mars et avril 2012 auprès de l'ensemble des finissantes et finissants des quatorze collèges et universités participants. Le sondage portait sur l'expérience des participants à des programmes d'AIT et des non-participants dans diverses disciplines, tant dans des collèges que des universités; il visait à évaluer le niveau de connaissance de l'AIT, les types de motivations des participants, les obstacles à la participation et les avantages perçus de l'AIT. Un rapport définitif devrait paraître tôt en 2013.

Une étude subséquente est prévue pour l'automne de 2013. Elle s'adresserait à 75 % des étudiantes et étudiants qui ont accepté d'être interrogés de nouveau lorsqu'ils ont complété le sondage auprès des finissantes et finissants. Ce nouveau sondage explorera leur participation au marché du travail, ainsi que d'autres parcours et résultats, au cours des 18 premiers mois après avoir complété leur premier programme d'études collégiales ou universitaires.

Dans le rapport qui suit sur l'Université de Waterloo, trois grands thèmes sont abordés, principalement selon la perspective des finissantes et finissants, du corps professoral et des employeurs; ce sont :

- la participation à l'AIT
- les aspects négatifs de l'AIT
- les avantages de l'AIT.

La suite du présent rapport est organisée comme suit :

- la section deux donne un aperçu de la méthodologie appliquée aux sondages auprès des finissantes et finissants, du corps professoral et des employeurs;
- la section trois donne un aperçu du profil démographique des trois groupes ciblés;
- la section quatre donne un aperçu des données relatives à la participation à des activités d'AIT des finissantes et finissants, du corps professoral et des employeurs;
- la section cinq porte sur les aspects négatifs de l'AIT pour les finissantes et finissants, le corps professoral et les employeurs;
- la section six donne un aperçu de certains des avantages de la participation à l'AIT;
- la section sept compare l'Université de Waterloo à toutes les autres universités participantes;
- la section huit, la dernière, fait le résumé des conclusions.

## 2 – Méthodologie appliquée aux sondages

Le présent rapport s'appuie sur les données provenant de trois sondages réalisés dans le cadre d'un projet en plusieurs étapes du COQES sur l'AIT dans le secteur de l'enseignement postsecondaire de l'Ontario; ce sont les sondages auprès des finissantes et finissants, du corps professoral et d'employeurs. C'est un groupe de travail composé de représentants des organismes participants, qui ont étroitement collaboré à la conception du projet de recherche et au développement des instruments de cueillette des données, qui a tracé les orientations du projet d'ensemble. Ce groupe de travail réunissait des représentants du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO), pour le corps professoral des collèges de l'Ontario, du MFCU, ainsi que de trois grandes organisations représentant les étudiantes et les étudiants du secteur postsecondaire de l'Ontario, soit les représentants de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants (FCEE), de l'Ontario Undergraduate Students' Alliance (OUSA) et de l'Alliance collégiale des étudiant(e)s (ACE). La société de recherche Academica Group Inc. s'est vu confier le mandat de mettre au point les instruments, de réaliser les sondages et de faire état des résultats obtenus.

La présente section donne un aperçu de la méthodologie appliquée à la mise au point et à la réalisation des trois sondages, ce qui comprend la conception des instruments, l'échantillonnage et les méthodes de sondage. Alors que le sondage effectué auprès des finissantes et finissants et que celui effectué auprès du corps professoral se sont déroulés dans de nombreux établissements, la méthodologie décrite ci-après apporte des détails exclusivement sur le mécanisme d'échantillonnage et d'administration employé à l'Université de Waterloo. Le sondage auprès des finissantes et finissants et celui auprès du corps professoral ont fait l'objet d'un examen et de l'approbation du comité d'éthique pour la recherche de l'Université de Waterloo avant leur réalisation. Pour de plus amples renseignements sur ces deux sondages, consulter les rapports affichés sur le site Web du COQES ([www.heqco.ca](http://www.heqco.ca)). Le rapport sur le sondage auprès des finissantes et finissants sera complété tôt en 2013 et il sera affiché sur le site Web du COQES.

### Sondage auprès des finissantes et finissants

#### *Instrument de sondage*

Le sondage effectué auprès des finissantes et finissants a permis de recueillir les points de vue de ces derniers sur ce qui les motive, sur les obstacles à la participation à des projets d'apprentissage intégré au travail (ce qui comprend l'éducation coopérative, les stages en entreprise, les travaux pratiques, les stages pratiques et l'apprentissage par le service), sur le taux de satisfaction globale à l'endroit de leurs ÉP ainsi que sur leurs perceptions des résultats obtenus sur le plan de l'apprentissage, celui de l'auto-efficacité et celui de leurs compétences favorisant l'employabilité. Le sondage a aussi permis de cerner les caractéristiques de l'apprentissage intégré au travail et des expériences vécues par les étudiantes et étudiants, de travail à temps plein ou encore à temps partiel, d'emploi d'été ou de bénévolat. Les questions précises soulevées dans le sondage effectué auprès des finissantes et finissants sont les suivantes :

1. Quels sont les types de motivations et les obstacles à la participation des étudiantes et étudiants à l'apprentissage intégré au travail?
2. Dans quelle mesure la participation à l'AIT influe-t-elle sur la satisfaction que les étudiantes et étudiants retirent de leurs ÉP? Les effets diffèrent-ils par type d'AIT, par programme ou par établissement d'enseignement?
3. Dans quelle mesure la participation à l'AIT influe-t-elle sur l'apprentissage et le rendement scolaire des étudiantes et étudiants? Les effets diffèrent-ils par type d'AIT, par programme ou par établissement d'enseignement?
4. Dans quelle mesure la participation à l'AIT influe-t-elle sur l'auto-efficacité des étudiantes et étudiants? Les effets diffèrent-ils par type d'AIT, par programme ou par établissement d'enseignement?

5. La participation à l'AIT exerce-t-elle des effets différents sur différents groupes d'apprenants (selon le sexe, l'origine ethnique, une incapacité, le revenu, le type d'accès aux ÉP)?

### *Développement de l'instrument*

L'instrument de sondage auprès des finissantes et finissants a été préparé en étroite collaboration avec le groupe de travail au terme d'un examen exhaustif de la documentation relative à l'enseignement et à la pratique et portant sur les enjeux et les résultats associés à la participation étudiante à l'AIT. L'instrument retient également des éléments de la recherche exploratoire effectuée par le COQES et Academica Group Inc. en 2010 auprès de 25 employeurs ontariens et de 39 membres du personnel et du corps professoral de neuf établissements d'enseignement postsecondaire (notamment l'Université de Waterloo), recherche visant à définir les perceptions par les membres du personnel et du corps professoral ainsi que par les employeurs des motivations des étudiantes et étudiants participant à l'AIT, ainsi que des avantages et des aspects négatifs inhérents à l'AIT. La version initiale de l'instrument intégrait des questions validées qui avaient servi à d'autres études, ainsi que de l'information transmise par des membres du groupe de travail du COQES. L'instrument a été testé et révisé suite à des essais préliminaires en ligne auprès de 44 étudiantes et étudiants de collèges et d'universités, et à des entrevues téléphoniques de 10 étudiantes et étudiants de collèges et d'universités pour déterminer quelles formulations devaient être modifiées ou clarifiées. L'instrument a été testé en mars 2011 sur 1281 finissantes et finissants du Collège Georgian, de l'Université Laurentienne et du Collège Niagara, et il a fait l'objet de nouvelles révisions après examen des données recueillies à ce moment. La version finale de l'instrument comprenait des questions structurées servant à recueillir des renseignements d'ordre démographique ainsi que des données sur les ÉP des étudiantes et étudiants et sur l'expérience sur le marché du travail ou en bénévolat, à déterminer les motivations et les obstacles à la participation à l'AIT, ainsi qu'à produire des profils détaillés des types d'AIT et des activités sur le marché du travail auxquels participaient les étudiantes et étudiants. La version définitive de l'instrument demandait environ 20 minutes pour être complétée.

### *Échantillonnage*

La cohorte des finissantes et finissants à temps plein ou à temps partiel du premier cycle universitaire dans une université ontarienne et des finissantes et finissants à temps plein ou à temps partiel d'un programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat émis par un collège ontarien, et dont on attendait qu'ils terminent leurs études en 2012, constituait la population ciblée. L'Université de Waterloo a choisi de manière aléatoire la moitié des finissantes et finissants pour participer au sondage. Au total, 1464 étudiantes et étudiants de cet établissement ont reçu une invitation à prendre part à ce sondage. De ce nombre, 535 répondantes et répondants ont complété le formulaire, de sorte qu'avec un taux de réponse de 36,5 %, un point critique acceptable a été obtenu.

### *Méthode*

Le logiciel propriétaire d'Academica Group, le Survey Management System<sup>MC</sup> (SMS<sup>MC</sup>) a servi à programmer l'instrument de sondage, en version anglaise et en version française, et à recueillir les données. Les invitations à participer à la recherche ont été transmises en mars 2012 par les établissements participants, et le sondage s'est déroulé jusqu'en avril 2012. À chacune des invitations étaient associés un nom d'utilisateur unique et un mot de passe, ainsi qu'un lien incorporé jusqu'à la page Web du sondage pour faire en sorte qu'uniquement les personnes invitées à y répondre pouvaient compléter le sondage, et pour permettre de mesurer les taux de réponse au sondage. L'invitation par courriel expliquait sommairement l'objectif du projet et la page d'accueil du sondage contenait une page de renseignements imprimable. Pendant le sondage, deux rappels ciblés ont été adressés aux étudiantes et étudiants qui n'avaient pas encore répondu.

Plutôt que de demander aux répondantes et aux répondants de transmettre eux-mêmes des données sur leur dossier scolaire, nous leur demandions dans le sondage leur consentement pour que leurs réponses au sondage soient appariées à trois éléments administratifs fournis par l'établissement : moyenne pondérée cumulative, programme d'études et titres de compétence obtenus. Ces renseignements sur les répondantes et les répondants qui y avaient consenti ont été transmis par l'Université de Waterloo. Le mécanisme d'appariement des données permettait de s'assurer que l'université n'avait accès à aucune

des données recueillies sur les répondantes et les répondants dans le sondage.

## Sondage auprès du corps professoral

### *Instrument de sondage*

Le sondage effectué auprès du corps professoral a été préparé au terme de l'examen exhaustif de la documentation relative à l'enseignement et à la pratique visant à retracer les grandes conclusions des recherches antérieures sur les points de vue des membres du corps professoral du secteur postsecondaire et leur expérience de l'AIT, ainsi que sur les incidences de l'offre de programmes avec AIT sur les établissements ontariens d'enseignement postsecondaire et sur le système d'éducation postsecondaire de l'Ontario. L'instrument retient également des éléments de la recherche exploratoire effectuée par le COQES en 2010 auprès de 25 employeurs ontariens et de 39 membres du personnel et du corps professoral de neuf établissements d'enseignement postsecondaire (notamment l'Université de Waterloo), et il reprend des questions tirées d'autres études et modifiées. Il contient de l'information transmise par des membres du groupe de travail du COQES. L'instrument a été testé en ligne auprès de 25 membres du corps professoral dans divers domaines de programmes de divers collèges et universités, ce qui a permis d'améliorer les options dans le choix de réponses afin d'obtenir une image plus fidèle des points de vue et de l'expérience en AIT des membres du corps professoral qui ont participé à des activités d'AIT et de ceux qui ne l'ont pas fait. Dans sa forme définitive, l'instrument comprenait des questions structurées et des questions ouvertes nous servant à recueillir des données sur l'attitude des personnes interrogées comme sur leurs perceptions de l'AIT, ainsi que certains renseignements d'ordre démographique. La version définitive de l'instrument demandait de 15 à 20 minutes pour être complétée.

### *Échantillonnage*

Tous les membres du corps professoral enseignant à temps plein ou à temps partiel à l'Université de Waterloo qui donnaient des cours théoriques conduisant à l'obtention d'un grade universitaire de premier cycle pour l'année scolaire 2010-2011 ont été invités à répondre au sondage. Les membres du corps professoral enseignant exclusivement aux étudiantes et étudiants des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles ou dans le cadre de programmes de formation professionnelle ont été exclus du fait que l'étude portait sur les programmes d'enseignement du premier cycle. Au total, 1893 membres du corps professoral de l'Université de Waterloo ont été invités à répondre au sondage. De ce nombre, 472 y ont répondu, pour un taux de participation de 24,9 %.

### *Méthode*

Le logiciel propriétaire d'Academica Group, le Survey Management System<sup>MC</sup> (SMS<sup>MC</sup>) a servi à programmer l'instrument de sondage, en version anglaise et en version française, et à recueillir les données. Les invitations à participer à la recherche ont été transmises à la fin de mars et au commencement d'avril par les établissements participants, et le sondage s'est déroulé jusqu'en mai 2011. À chacune des invitations étaient associés un nom d'utilisateur unique et un mot de passe, ainsi qu'un lien incorporé jusqu'à la page Web du sondage pour faire en sorte qu'uniquement les personnes invitées à y répondre pouvaient compléter le sondage, et pour permettre de mesurer les taux de réponse au sondage. L'invitation par courriel expliquait sommairement l'objectif du projet et la page d'accueil du sondage contenait une page de renseignements imprimable. Pendant le sondage, deux rappels ciblés ont été adressés aux membres du corps professoral qui n'avaient pas encore répondu, et quatre des établissements ont adressé un troisième rappel.

## Sondage auprès des employeurs

### *Instrument de sondage*

Les objectifs de recherche du sondage auprès d'employeurs ontariens sur l'AIT étaient d'obtenir leur opinion sur la préparation et sur les compétences des étudiants diplômés du secteur postsecondaire (notamment de ceux qui avaient participé à des programmes universitaires ou collégiaux d'apprentissage

intégré au travail), ainsi que de parvenir à comprendre précisément la participation patronale présente, passée et prévue à l'apprentissage intégré au travail (notamment les motivations et les obstacles à la participation).

### *Développement de l'instrument*

Le sondage effectué auprès d'employeurs a été préparé au terme d'un examen exhaustif de la documentation relative à l'enseignement et à la pratique visant à retracer les grandes conclusions des recherches antérieures sur l'expérience de l'AIT des employeurs, ainsi que sur l'embauche des étudiantes et étudiants diplômés du secteur postsecondaire. L'instrument retient également des éléments de la recherche exploratoire effectuée par le COQES en 2010 auprès de 25 employeurs ontariens et de 39 membres du personnel et du corps professoral de neuf établissements d'enseignement postsecondaire (notamment l'Université de Waterloo), et il reprend des questions tirées d'autres études et modifiées. Il contient de l'information transmise par des membres du groupe de travail du COQES. À l'origine, il était prévu de l'administrer en ligne selon la méthode dite de sondage cumulatif; il a été testé en ligne auprès de 32 employeurs ontariens représentatifs d'entreprises de diverses tailles et de divers secteurs d'activité et il a été révisé suite à la rétroaction provenant du groupe de travail. Afin d'améliorer sa fiabilité et la validité des résultats obtenus, l'instrument a été modifié aussi de façon à ce que le sondage puisse être administré par téléphone auprès d'employeurs choisis au hasard. La version définitive de l'instrument demandait une dizaine de minutes pour être complétée.

### *Échantillonnage*

Une méthode par échantillonnage stratifié a été appliquée à cette étude. Pour constituer la base de sondage, nous nous sommes procuré la base de données Hoover de Dun et Bradstreet.<sup>1</sup> La base de sondage a été stratifiée par secteur d'activité et par taille d'entreprise. En vue de la stratification par secteur d'activité, nous avons eu recours aux codes du SCIAN de manière à constituer 12 regroupements de secteurs tenant compte des priorités sectorielles stratégiques du gouvernement de l'Ontario ainsi que des secteurs comptant une plus grande proportion d'emploi de jeunes. Des quotas de réponse ont été fixés pour chaque secteur afin de permettre l'analyse par sous-groupe, garantissant une marge d'erreur de  $\pm 5\%$  dans cinq secteurs (secteur financier; santé et services sociaux; industries de l'information et culturelles; fabrication; services professionnels, scientifiques et d'affaires), et de  $\pm 7\%$  dans les sept autres secteurs. La marge d'erreur totale est de  $\pm 2\%$ .

Pour la stratification par taille, nous avons eu recours aux quatre catégories d'effectif des Statistiques relatives à l'industrie canadienne, qui sont fondées sur la base de données sur la structure des industries canadiennes. Les micro-entreprises de tous les secteurs sauf un ont été exclues de l'échantillonnage.<sup>2</sup> À l'intérieur de chaque strate, un échantillon a été constitué de manière aléatoire. Les strates correspondant aux moyennes et grandes entreprises ont été suréchantillonnées de manière à permettre l'analyse par catégorie d'effectif. L'échantillonnage a été déterminé en supposant un taux échantillonnés-répondants de 10 à 1 en appliquant les quotas de chacun des 12 regroupements de secteurs d'activité. En cours d'étude, des cas additionnels ont été choisis de manière aléatoire pour compléter l'échantillon, selon les besoins, afin d'atteindre les quotas à l'intérieur de la période désignée de sondage. En fin de compte, l'échantillon total était de 43 378 entreprises et organisations ontariennes, avec un échantillon fonctionnel de 35 133 après soustraction des nombres non valides.

---

<sup>1</sup> La base de données Hoover répertorie plus de 500 000 entreprises et organisations ontariennes; elle est tenue à jour par le personnel de l'entreprise. Elle indique le code SCIAN, le nombre d'employés et un numéro de téléphone d'une personne-ressource de chaque entreprise à chacune de ses installations. L'accès à chacune de installations est important puisque les questions sont conçues pour recueillir des renseignements sur les expériences de première main des employeurs avec des finissantes et finissants du secteur postsecondaire à différents endroits, plutôt qu'auprès du personnel de l'administration centrale des organisations implantées à différents endroits.

<sup>2</sup> Compte tenu du petit nombre d'entreprises dans le secteur forestier, l'échantillon incluait aussi les employeurs de ce secteur comptant de deux à quatre employés.

### **Méthode**

Pour désigner une répondante ou un répondant précis qui devait représenter l'entreprise ou l'organisation échantillonnée, les intervieweurs demandaient à parler à la personne, au sein de l'entreprise, responsable des décisions relatives aux ressources humaines ou qui était concernée par la recherche, la sélection ou la supervision des étudiantes et étudiants du secteur collégial ou du secteur universitaire sur les lieux de travail. Les répondantes et les répondants pouvaient répondre aux questions en anglais ou en français. Initialement, ils avaient aussi la possibilité de compléter le sondage en ligne. Cependant, à cause du faible taux de réponse chez les répondantes et les répondants à qui nous avons donné le lien vers le sondage par courriel au cours de la première semaine sur le terrain, cette option a été réservée aux cas de répondantes et de répondants refusant de participer au sondage par téléphone.

Les intervieweurs ont rejoint une répondante ou un répondant dans 7881 organisations. De ce nombre, 3369 employeurs ont complété le sondage, ce qui donne un taux de réponse global de 9,6 % et un taux de collaboration des répondantes et répondants de 42,7 %.<sup>3</sup>

### **Analyse**

Avant de procéder à l'analyse, les données des sondages auprès des finissantes et finissants ainsi qu'auprès des employeurs ont été pondérées de façon à assurer une représentation exacte de la population de finissantes et finissants (par âge et par sexe) de l'Université de Waterloo et de la population de tous les employeurs ontariens (par catégorie d'effectif et par secteur d'activité). Les données correspondant aux membres du corps professoral n'ont pas été pondérées. Le présent rapport donne les comptages non pondérés correspondant aux résultats des finissantes et finissants ainsi que des employeurs pour indiquer le nombre réel de répondantes et répondants, ainsi que les pourcentages pondérés. Toutes les interprétations dont le lecteur prendra connaissance dans ce texte reposent sur les données pondérées indiquées par les pourcentages pondérés.

Dans la mesure du possible, l'analyse ne tient compte que des résultats associés à des employeurs ontariens qui embauchent des étudiantes et étudiants du secteur universitaire ou qui collaborent avec des universités ontariennes en vue d'offrir des occasions d'AIT aux étudiantes et étudiants, puisque ces employeurs sont ceux qui devraient normalement embaucher des finissantes et finissants de l'Université de Waterloo.

Les protocoles d'analyse suivants s'appliquent à tous les tableaux portant des valeurs en indice :

- les valeurs dans une même rangée et une même sous-table et qui ne portent pas le même indice sont significativement différentes à  $p < 0,05$  dans le test bilatéral d'égalité appliqué aux moyennes des colonnes;
- les cellules ayant des valeurs sans indice sont exclues du test;
- les tests supposent des variances égales;
- les tests sont ajustés pour toutes les comparaisons par paires à l'intérieur d'une rangée dans chacune des plus petites sous-tables, au moyen de la méthode Bonferroni;
- les cellules de certaines tables ont des valeurs qui ne sont pas des entiers. Elles ont été arrondies à l'entier le plus près avant les comparaisons par paires.

---

<sup>3</sup> Le taux de réponse est déterminé en divisant le nombre total de questionnaires complétés par l'échantillon fonctionnel total. Le taux de coopération est déterminé en divisant le nombre total de questionnaires complétés par le nombre de personnes ciblées qui ont été rejointes. Les deux calculs sont conformes aux normes de l'American Association for Public Opinion Research (É.-U.) (2011).

### 3 – Profil démographique des répondantes et des répondants

Les caractéristiques démographiques de chaque groupe de répondantes et de répondants qui ont été analysées dans le présent rapport sont reprises dans les tableaux suivants.

#### Sondage auprès des finissantes et finissants

Les résultats donnés au tableau 2 ont été pondérés de manière à refléter le profil des finissantes et finissants de l'Université de Waterloo selon leur sexe et leur âge. Il existe une probabilité supérieure que ces personnes soient des personnes de sexe masculin et qu'elles soient âgées en grande majorité de 20 à 24 ans. Environ une sur dix de ces personnes est âgée de 25 à 29 ans. Seulement 3,3 % d'entre elles ont 30 ans ou plus. Comme on peut deviner, la plupart des finissantes et finissants qui se sont inscrits à l'Université de Waterloo provenaient directement de l'école secondaire. Ces personnes étaient peu susceptibles d'être mariées ou d'avoir des enfants à charge.

Des répondantes et répondants au sondage, seulement 4 % des finissantes et finissants de l'Université de Waterloo ont déclaré avoir une incapacité. Environ un sur cinq était le premier ou la première de sa famille à obtenir une formation postsecondaire. Plus du tiers des répondantes et répondants étaient des finissantes ou finissants des facultés de mathématiques, des sciences ou du génie, près des deux tiers étaient des finissantes ou finissants de programmes de sciences appliquées de la santé, d'arts ou d'environnement.

L'annexe C donne d'autres renseignements d'ordre démographique.

**Tableau 2. Profil des finissantes et finissants (Université de Waterloo)**

	Valeur n non pondérée		% pondéré
Sexe	527	Masculin	54,4
		Féminin	45,6
Groupe d'âge	525	20-24 ans	85,9
		25-29 ans	10,8
		30-34 ans	1,2
		35-39 ans	0,6
		40 ans ou plus	1,5
Type d'inscription	527	Passage direct	80,4
		Passage différé	19,6
État matrimonial	519	Célibataire	93,2
		Marié/union de fait	6,3
		Divorcé/séparé/veuf ou veuve	0,5
Enfants à charge	534	Aucun	97,0
		1	0,9
		2	0,9
		3	0,6
		4 ou plus	0,6
Domaine de programmes	521	Math., sciences, génie	37,2
		Sciences appliquées de la santé, arts, environnement	62,8
Étudiantes ou étudiants ayant une incapacité	517	Oui	3,8
		Non	96,2
Étudiante ou étudiant de première génération	519	Oui	19,0
		Non	81,0

### Sondage auprès du corps professoral

Les femmes correspondaient au tiers du nombre de répondantes et répondants du corps professoral de l'Université de Waterloo, et les répondantes et répondants étaient répartis également entre les trois groupes d'âge. Près de la moitié de l'échantillon était constitué de personnes enseignant à la faculté des arts; les autres enseignaient en mathématiques, en sciences et en génie. Plus de la moitié de toutes les répondantes et de tous les répondants ont participé à des activités d'AIT durant leurs études; près d'un sur cinq avait une longue expérience professionnelle non universitaire. Le quart environ des répondantes et répondants avaient donné un cours comprenant un élément d'AIT, plus de la moitié enseignaient dans des programmes avec AIT (le plus souvent, l'éducation coopérative). Une répondante ou un répondant sur cinq seulement de l'Université de Waterloo a déclaré n'avoir aucune expérience de l'AIT.

**Tableau 3. Profil du corps professoral**

	Valeur n		%
Sexe	455	Masculin	67,9
		Féminin	32,1
Groupe d'âge	472	Moins de 40 ans	33,5
		40 à 49 ans	31,4
		50 ans ou plus	35,2
Domaine de programmes	469	Math., sciences, génie	48,8
		Sciences appliquées de la santé, arts, environnement	51,2
Années d'enseignement dans le secteur postsecondaire	472	0-5	29,4
		6-15	37,1
		16+	33,5
Années d'enseignement dans l'établissement actuel	466	Moins d'un an	11,2
		1-5 ans	33,7
		6-10 ans	18,9
		11-15 ans	12,7
		16-20 ans	5,2
		Plus de 20 ans	18,5
Présente situation à titre de membre du corps professoral de cet établissement	470	Collégial à temps plein	1,5
		Collégial, charge partielle ou temps partiel	0,2
		Collégial, pour une période limitée	0,9
		Universitaire, permanence	42,9
		Universitaire, poste menant à la permanence	17,2
		Universitaire, pour une période limitée	9,1
		Contrat d'enseignement universitaire ou enseignement pour une période limitée	27,8
Autre	0,4		
Expérience professionnelle non universitaire	472	Aucune expérience	37,1
		0-10 ans	44,5
		11-20 ans	11,9
		Plus de 20 ans	6,6
Expérience de l'AIT à l'âge étudiant	468	Oui	51,3
		Non	48,7
Expérience de l'AIT	469	Cours comprenant un élément d'AIT	25,2
		Programme avec AIT	55,4
		Non-participation	19,4

### Sondage auprès des employeurs

Tel que décrit à la section sur la méthodologie, les employeurs répondants provenaient des douze regroupements de secteurs d'activité définis en fonction du sondage. Se reporter à l'annexe B pour de plus amples renseignements sur les industries représentées dans chacun de ces secteurs, Conformément à l'importance des secteurs dans l'économie ontarienne, les employeurs du commerce de

détail constituent le plus fort contingent de répondantes et de répondants, alors que les employeurs des administrations publiques constituent le plus faible contingent. Les entreprises ont été réparties en quatre groupes par catégorie d'effectif, soit des micro-entreprises comptant moins de 10 employés aux grandes entreprises comptant plus de 50 employés. Les petites entreprises constituent plus du tiers de tous les employeurs, tout comme celles du Centre de l'Ontario.

**Tableau 4. Profil des employeurs**

	Valeur n non pondérée		% pondéré
Secteur d'activité	3369	Hébergement, services de restauration et services au consommateur	14,9
		Arts, spectacles et organismes professionnels et communautaires	4,3
		Construction	9,3
		Services d'enseignement	1,5
		Finances, assurances, immobilier et location	7,6
		Foresterie, extraction minière, extraction de pétrole et de gaz, et services publics	2,2
		Soins de santé et assistance sociale	9,5
		Industrie de l'information et industrie culturelle	1,4
		Fabrication	7,7
		Services professionnels, scientifiques et commerciaux	12,9
		Administrations publiques	0,6
Transport, entreposage et commerce (gros et détail)	28,0		
		Total	100,0
Effectif	3369	5-9 <sup>4</sup>	40,3
		10-19	30,9
		20-49	18,1
		50 ou plus	10,7
		Total	100,0
Région	3369	Est	18,8
		Centre	46,4
		Sud-ouest	23,9
		Nord	10,9
		Total	100,0

<sup>4</sup> Tel qu'indiqué à la section sur la méthodologie, cette catégorie d'effectifs compte 56 répondantes et répondants du secteur de la foresterie ayant un effectif de moins de 5 employés.

## 4 – Participation à l'AIT

La présente section de ce rapport nous renseigne sur les étudiantes et étudiants ainsi que sur les membres du corps professoral qui ont déclaré avoir participé à l'AIT à l'Université de Waterloo, et aussi sur les employeurs qui sont le plus susceptibles d'offrir des occasions d'AIT aux étudiantes et étudiants de cette université.

Nous nous intéressons particulièrement à la proportion d'étudiantes et d'étudiants qui ont participé à des activités d'AIT, aux raisons derrière leur choix et aux différences sociodémographiques, s'il en existe, entre eux. Il importe aussi de déterminer si ceux qui n'avaient pas l'expérience de l'AIT avaient eu le choix ou non, et de voir combien d'entre eux opteraient pour un programme avec AIT s'ils avaient l'occasion de reprendre leurs ÉP.

Nous évaluons la participation des membres du corps professoral à l'AIT à la mesure du degré d'AIT dans leur enseignement. De façon informelle, on pourrait se pencher sur l'intégration à l'enseignement donné à leurs étudiantes et étudiants des expériences en milieu de travail. En raison de préoccupations soulevées dans des documents de référence et dans l'étude exploratoire à l'égard des incidences de l'AIT sur la charge de travail du corps professoral, les renseignements relatifs à l'expérience des membres du corps professoral avec l'AIT, notamment la mise en œuvre de l'AIT et la somme de travail requise, sont aussi présentés. Il est aussi question des perceptions par les membres du corps professoral des buts des ÉP, ainsi que de la mesure où leur enseignement contribue à l'atteinte de ces buts. Il est question par ailleurs de l'incidence des caractéristiques sociodémographiques sur ces perceptions. Compte tenu du grand nombre de programmes de formation coopérative offerts à l'Université de Waterloo, la présente étude cherche également à déterminer si ces personnes préconisent l'intensification ou la réduction de l'AIT dans les ÉP.

Nous évaluons la participation à l'AIT des employeurs à la mesure du nombre de ceux qui ont offert de l'AIT au cours des deux dernières années, et depuis combien de temps ils le font. Cette section examine aussi pourquoi des employeurs n'offrent pas d'AIT et pourquoi d'autres se sont retirés de ce régime d'apprentissage. Dans cette analyse, nous cherchons à voir si la taille de l'entreprise et, lorsque la valeur n le permet, si celle du secteur d'activité, influent sur les résultats. Ce chapitre se ferme sur la présentation de façons d'encourager davantage la participation des employeurs.

Des sommaires des trois sondages provinciaux – auprès des finissantes et finissants, du corps professoral et des employeurs – sont présentés dans chaque chapitre, à titre de points de comparaison.

### Sondage auprès des finissantes et finissants

#### *Sondage provincial auprès des finissantes et finissants*

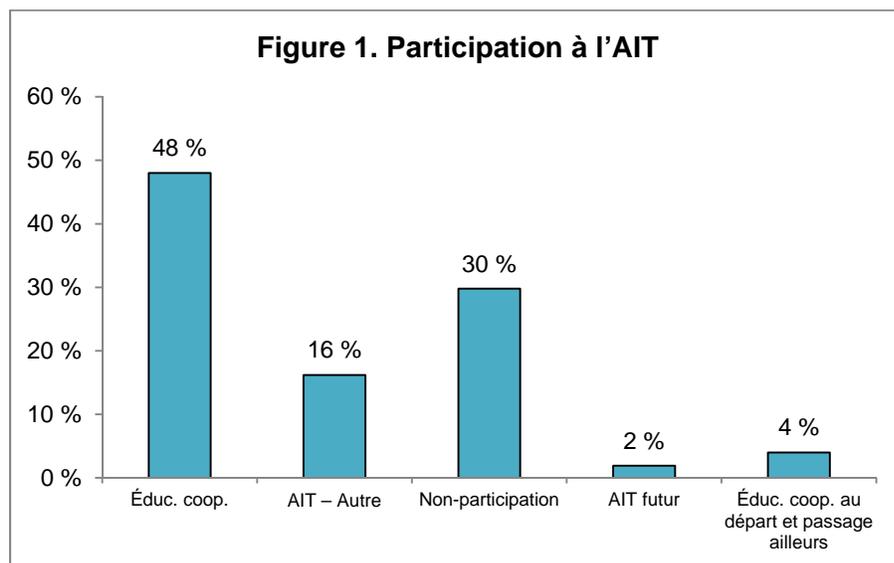
Le sondage provincial a révélé que près de la moitié des finissantes et finissants universitaires<sup>5</sup> avaient pris part ou prendraient part à de projets d'AIT sous une forme ou sous une autre au cours de leur formation postsecondaire. Les stages cliniques ou les travaux pratiques constituaient la forme la plus courante d'AIT à laquelle les étudiantes et étudiants avaient participé. Le tiers de ce groupe a indiqué qu'il participerait à ce type d'AIT avant l'obtention du diplôme. Le quart des étudiantes et étudiants universitaires avaient participé à un stage en entreprise, un cinquième à un programme de formation coopérative. Chez les étudiantes et étudiants universitaires qui n'avaient pas participé à des projets d'AIT, la moitié d'entre eux avaient déclaré qu'ils choisiraient un programme offrant de l'AIT s'ils pouvaient reprendre leurs ÉP.

---

<sup>5</sup> Universités participantes : Université Carleton, Université Laurentienne, Université d'Ottawa, Université de Waterloo, Université Western Ontario, Université de Windsor et Université York

**Finissantes et finissants de l'Université de Waterloo****Combien d'étudiantes et d'étudiants de l'Université de Waterloo ont participé à l'AIT?**

La majorité des finissantes et finissants de l'Université de Waterloo qui ont répondu au sondage avaient participé à un type ou à un autre d'AIT. Près de la moitié complétaient un programme d'éducation coopérative (48 %), et à peine moins de 30 % complétaient un programme sans AIT. Un très petit pourcentage d'étudiantes et d'étudiants avaient débuté dans un programme d'éducation coopérative avant de passer à un autre programme (4 %).

**Existe-t-il des différences importantes dans la participation à l'AIT selon les caractéristiques sociodémographiques?**

Chez les finissantes et finissants des programmes d'éducation coopérative, il y avait beaucoup plus de personnes de sexe masculin que de sexe féminin, et beaucoup sont passées directement du secondaire à l'université, à comparer à tous les autres finissants et finissantes de l'Université de Waterloo. À comparer aux finissantes et finissants n'ayant pas participé à l'AIT, les finissantes et finissants des programmes d'éducation coopérative étaient beaucoup moins susceptibles d'être les premiers de leur famille à avoir complété un programme d'ÉP.

**Tableau 5. Participation des étudiants et étudiantes à l'AIT selon le profil sociodémographique**

		Type d'AIT		
		Éduc. coop.	AIT - Autre	Non-participation
		n = 255	n = 89	n = 61
		%		
Sexe	Masculin	64,4 <sub>a</sub>	37,4 <sub>b</sub>	44,7 <sub>b</sub>
	féminin	35,6 <sub>a</sub>	62,6 <sub>b</sub>	55,3 <sub>b</sub>
Type d'inscription	Passage direct	89,2 <sub>a</sub>	71,4 <sub>b</sub>	70,5 <sub>b</sub>
	Passage différé	10,8 <sub>a</sub>	28,6 <sub>b</sub>	29,5 <sub>b</sub>
Étudiante ou étudiant de première génération	Oui	15,4 <sub>a</sub>	16,3 <sub>a,b</sub>	26,5 <sub>b</sub>
	Non	84,6 <sub>a</sub>	83,7 <sub>a,b</sub>	73,5 <sub>b</sub>
Domaine de programmes <sup>6</sup>	Math., sciences, génie,	35,4 <sub>a</sub>	37,6 <sub>a</sub>	39,8 <sub>a</sub>
	Sciences appliquées de la santé, arts, environnement	64,6 <sub>a</sub>	62,4 <sub>a</sub>	60,2 <sub>a</sub>

<sup>6</sup> Les programmes de certaines facultés ont été répartis en deux groupes à cause de la petitesse des échantillons et parce que les données sont ajustées en vue de comparaisons multiples par la méthode de correction Bonferroni.

*De ceux qui n'ont pas participé à l'AIT, leur programme offrait-il cette option?*

Puisque 80 % des programmes de premier cycle à l'Université de Waterloo offrent une option de formation coopérative, il n'est pas étonnant de voir que près des deux tiers des 160 étudiantes et étudiants ne participant pas à l'AIT ont déclaré que leur programme offrait une option d'AIT.

**Tableau 6. Programmes offrant l'option de participer à l'AIT**

		%	Valeur n non pondérée
Le programme d'ÉP auquel vous êtes inscrit (inscrite) offre-t-il l'option de participer à l'AIT?	Oui	63,5	101
	Non	24,2	39
	Incertain (incertaine)	12,3	20

*Quelles sont les raisons le plus couramment évoquées par les finissantes et finissants pour ne pas participer à l'AIT?*

Nous avons soumis aux finissantes et finissants une liste de facteurs qui auraient pu influencer sur leur décision de ne pas participer à l'AIT. Nous les avons invités à indiquer dans quelle mesure ils croyaient que chacun de ces facteurs est intervenu dans leur décision. Il est apparent qu'aucun facteur n'a beaucoup pesé sur leur décision, la cote moyenne la plus élevée – attribuée à la volonté de ne pas interrompre ou retarder leurs études – indiquant que l'un de ces facteurs est intervenu quelque peu dans leur décision, sans plus. Toutes les autres raisons, notamment la deuxième la plus influente (crainte de ne pas trouver un stage pertinent), ont été jugées moins que « quelque peu [d'influence] ».

(1 = pas du tout; 2 = un peu; 3 = quelque peu; 4 = largement; 5 = beaucoup)

**Tableau 7. Raisons de ne pas participer à l'AIT**

	Moyenne (n = 106)
Je ne voulais pas interrompre ou retarder mes études.	3,00
Je craignais de ne pas trouver un stage pertinent.	2,63
Je n'ai jamais eu l'intention de participer à l'AIT lorsque j'ai débuté mon programme postsecondaire.	2,54
Je craignais d'avoir des dépenses ou des coûts supplémentaires.	2,19
L'endroit où se donnait le stage était situé trop loin d'où j'habite.	1,92
Je ne croyais pas que cela influencerait sur mon avenir.	1,89
J'ignorais exactement quelles étaient les exigences liées à l'option d'AIT.	1,88
Mon horaire de cours ne laissait pas de place à l'option d'AIT.	1,84
Je ne suis pas certain (certaine) de travailler dans mon domaine de programmes quand j'aurai terminé mes études.	1,82
L'option d'AIT demandait trop de travail.	1,78
Je n'étais pas assez rémunéré (rémunérée) pour l'AIT.	1,64
J'ai entendu des propos négatifs sur l'option d'AIT.	1,60
Mes responsabilités professionnelles ne me permettaient pas de participer.	1,55
Je n'avais pas les prérequis nécessaires pour soumettre ma candidature.	1,47
Je n'étais pas payé (payée) pour l'AIT.	1,47
Mes amis ne participaient pas à l'AIT.	1,45
Il n'y avait pas de crédit de cours offert.	1,38
J'ai déjà suffisamment d'expérience du travail.	1,38
J'ai soumis ma candidature, mais je n'ai pas été accepté (acceptée).	1,36
Je n'ai pas pu y participer à cause de mes responsabilités familiales.	1,26
J'ai obtenu une reconnaissance des acquis pour mon expérience professionnelle.	1,13

*Existe-t-il des facteurs sociodémographiques pour expliquer la non-participation à l'AIT des étudiantes et étudiants?*

En général, il n'existe pas de différence marquée entre les finissantes et les finissants de l'Université de Waterloo dans les raisons données pour ne pas participer à l'AIT. Là où il existe des différences importantes, c'est dans le fait que les finissantes sont davantage influencées par leur incertitude face à ce que requiert l'option d'AIT, par des propos négatifs au sujet de cette option et par les contraintes découlant de leurs responsabilités professionnelles et familiales. Il est à noter cependant que ces raisons avaient peu de poids, car elles étaient jugées être de peu d'importance, mise à part l'incertitude relative à l'option d'AIT.

(1 = pas du tout d'influence; 2 = un peu; 3 = quelque peu; 4 = largement; 5 = beaucoup)

**Tableau 8. Raisons de ne pas participer à l'AIT selon le sexe**

	Sexe	
	Masculin	Féminin
	n = 29	n = 74
	Moyenne	
Je ne voulais pas interrompre ou retarder mes études.	2,87 <sub>a</sub>	3,14 <sub>a</sub>
Je craignais de ne pas trouver un stage pertinent.	2,34 <sub>a</sub>	2,89 <sub>a</sub>
Je n'ai jamais eu l'intention de participer à l'AIT lorsque j'ai débuté mon programme postsecondaire.	2,53 <sub>a</sub>	2,59 <sub>a</sub>
Je craignais d'avoir des dépenses ou des coûts supplémentaires.	2,20 <sub>a</sub>	2,16 <sub>a</sub>
L'endroit où se donnait le stage était situé trop loin d'où j'habite.	1,67 <sub>a</sub>	2,15 <sub>a</sub>
Je ne croyais pas que cela influencerait sur mon avenir.	1,90 <sub>a</sub>	1,89 <sub>a</sub>
J'ignorais exactement quelles étaient les exigences liées à l'option d'AIT.	1,61 <sub>a</sub>	2,10 <sub>b</sub>
Mon horaire de cours ne laissait pas de place à l'option d'AIT.	1,93 <sub>a</sub>	1,81 <sub>a</sub>
Je ne suis pas certain (certaine) de travailler dans mon domaine de programmes quand j'aurai terminé mes études.	1,64 <sub>a</sub>	1,99 <sub>a</sub>
L'option d'AIT demandait trop de travail.	1,76 <sub>a</sub>	1,80 <sub>a</sub>
Je n'étais pas assez rémunéré (rémunérée) pour l'AIT.	1,64 <sub>a</sub>	1,66 <sub>a</sub>
J'ai entendu des propos négatifs sur l'option d'AIT.	1,38 <sub>a</sub>	1,77 <sub>b</sub>
Mes responsabilités professionnelles ne me permettaient pas de participer.	1,24 <sub>a</sub>	1,76 <sub>b</sub>
Je n'avais pas les prérequis nécessaires pour soumettre ma candidature.	1,49 <sub>a</sub>	1,49 <sub>a</sub>
Je n'étais pas payé (payée) pour l'AIT.	1,34 <sub>a</sub>	1,58 <sub>a</sub>
Mes amis ne participaient pas à l'AIT.	1,35 <sub>a</sub>	1,54 <sub>a</sub>
Il n'y avait pas de crédit de cours offert.	1,24 <sub>a</sub>	1,51 <sub>a</sub>
J'ai déjà suffisamment d'expérience du travail.	1,38 <sub>a</sub>	1,40 <sub>a</sub>
J'ai soumis ma candidature, mais je n'ai pas été accepté (acceptée).	1,35 <sub>a</sub>	1,31 <sub>a</sub>
Je n'ai pas pu y participer à cause de mes responsabilités familiales.	1,03 <sub>a</sub>	1,38 <sub>b</sub>
J'ai obtenu une reconnaissance des acquis pour mon expérience professionnelle.	1,14 <sub>a</sub>	1,13 <sub>a</sub>

Comme c'était le cas avec les résultats selon le sexe, il existait un nombre limité de différences entre les finissantes et finissants selon le type d'inscription. Lorsque des différences importantes étaient observées, plus que les autres c'était ceux et celles issus directement du secondaire qui accordaient plus d'importance aux obstacles mentionnés. En particulier, ceux et celles issus directement du secondaire étaient davantage influencés par l'idée de ne pas interrompre ou de retarder leurs études, de ne pas trouver un stage pertinent, de ne pas être certains de travailler dans leur domaine de compétences et de ne pas être acceptés pour l'AIT.

(1 = pas du tout d'influence; 2 = un peu; 3 = quelque peu; 4 = largement; 5 = beaucoup)

**Tableau 9. Raisons de ne pas participer à l'AIT selon le type d'inscription**

	Type d'inscription	
	Directe	Différée
	n = 84	n = 22
	Moyenne	
Je ne voulais pas interrompre ou retarder mes études.	3,19 <sub>a</sub>	2,51 <sub>b</sub>
Je craignais de ne pas trouver un stage pertinent.	2,91 <sub>a</sub>	1,89 <sub>b</sub>
Je n'ai jamais eu l'intention de participer à l'AIT lorsque j'ai débuté mon programme postsecondaire.	2,54 <sub>a</sub>	2,54 <sub>a</sub>
Je craignais d'avoir des dépenses ou des coûts supplémentaires.	2,23 <sub>a</sub>	2,09 <sub>a</sub>
L'endroit où se donnait le stage était situé trop loin d'où j'habite.	1,92 <sub>a</sub>	1,90 <sub>a</sub>
Je ne croyais pas que cela influencerait sur mon avenir.	1,95 <sub>a</sub>	1,75 <sub>a</sub>
J'ignorais exactement quelles étaient les exigences liées à l'option d'AIT.	1,88 <sub>a</sub>	1,86 <sub>a</sub>
Mon horaire de cours ne laissait pas de place à l'option d'AIT.	1,72 <sub>a</sub>	2,16 <sub>a</sub>
Je ne suis pas certain (certaine) de travailler dans mon domaine de programmes quand j'aurai terminé mes études.	2,02 <sub>a</sub>	1,31 <sub>b</sub>
L'option d'AIT demandait trop de travail.	1,84 <sub>a</sub>	1,61 <sub>a</sub>
Je n'étais pas assez rémunéré (rémunérée) pour l'AIT.	1,65 <sub>a</sub>	1,62 <sub>a</sub>
J'ai entendu des propos négatifs sur l'option d'AIT.	1,69 <sub>a</sub>	1,34 <sub>a</sub>
Mes responsabilités professionnelles ne me permettaient pas de participer.	1,58 <sub>a</sub>	1,47 <sub>a</sub>
Je n'avais pas les prérequis nécessaires pour soumettre ma candidature.	1,47 <sub>a</sub>	1,49 <sub>a</sub>
Je n'étais pas payé (payée) pour l'AIT.	1,53 <sub>a</sub>	1,33 <sub>a</sub>
Mes amis ne participaient pas à l'AIT.	1,47 <sub>a</sub>	1,38 <sub>a</sub>
Il n'y avait pas de crédit de cours offert.	1,48 <sub>a</sub>	1,12 <sub>a</sub>
J'ai déjà suffisamment d'expérience du travail.	1,28 <sub>a</sub>	1,63 <sub>a</sub>
J'ai soumis ma candidature, mais je n'ai pas été accepté (acceptée).	1,48 <sub>a</sub>	1,03 <sub>b</sub>
Je n'ai pas pu y participer à cause de mes responsabilités familiales.	1,24 <sub>a</sub>	1,32 <sub>a</sub>
J'ai obtenu une reconnaissance des acquis pour mon expérience professionnelle.	1,13 <sub>a</sub>	1,13 <sub>a</sub>

Nous avons observé seulement deux différences importantes entre les finissantes et finissants selon qu'ils étaient des étudiants et étudiantes de première génération ou non. Ceux de première génération se disaient davantage préoccupés par les coûts additionnels des programmes avec AIT, et ils étaient aussi davantage susceptibles d'indiquer qu'ils ne participaient pas à l'AIT parce qu'ils avaient déjà suffisamment d'expérience de travail.

(1 = pas du tout d'influence; 2 = un peu; 3 = quelque peu; 4 = largement; 5 = beaucoup)

**Tableau 10. Raisons de ne pas participer à l'AIT selon qu'il s'agit ou non d'étudiants et d'étudiantes de première génération**

	Étudiantes/étudiants de 1 <sup>re</sup> génération	
	Oui	Non
	n = 25	n = 77
	Moyenne	
Je ne voulais pas interrompre ou retarder mes études.	3,02 <sub>a</sub>	3,01 <sub>a</sub>
Je craignais de ne pas trouver un stage pertinent.	2,64 <sub>a</sub>	2,64 <sub>a</sub>
Je n'ai jamais eu l'intention de participer à l'AIT lorsque j'ai débuté mon programme postsecondaire.	2,71 <sub>a</sub>	2,50 <sub>a</sub>
Je craignais d'avoir des dépenses ou des coûts supplémentaires.	2,79 <sub>a</sub>	2,00 <sub>b</sub>
L'endroit où se donnait le stage était situé trop loin d'où j'habite.	1,83 <sub>a</sub>	1,99 <sub>a</sub>
Je ne croyais pas que cela influencerait sur mon avenir.	2,17 <sub>a</sub>	1,81 <sub>a</sub>
J'ignorais exactement quelles étaient les exigences liées à l'option d'AIT.	1,80 <sub>a</sub>	1,91 <sub>a</sub>
Mon horaire de cours ne laissait pas de place à l'option d'AIT.	1,55 <sub>a</sub>	1,89 <sub>a</sub>
Je ne suis pas certain (certaine) de travailler dans mon domaine de programmes quand j'aurai terminé mes études.	1,70 <sub>a</sub>	1,85 <sub>a</sub>
L'option d'AIT demandait trop de travail.	1,66 <sub>a</sub>	1,82 <sub>a</sub>
Je n'étais pas assez rémunéré (rémunérée) pour l'AIT.	1,91 <sub>a</sub>	1,58 <sub>a</sub>
J'ai entendu des propos négatifs sur l'option d'AIT.	1,70 <sub>a</sub>	1,59 <sub>a</sub>
Mes responsabilités professionnelles ne me permettaient pas de participer.	1,63 <sub>a</sub>	1,51 <sub>a</sub>
Je n'avais pas les prérequis nécessaires pour soumettre ma candidature.	1,23 <sub>a</sub>	1,56 <sub>a</sub>
Je n'étais pas payé (payée) pour l'AIT.	1,58 <sub>a</sub>	1,46 <sub>a</sub>
Mes amis ne participaient pas à l'AIT.	1,36 <sub>a</sub>	1,46 <sub>a</sub>
Il n'y avait pas de crédit de cours offert.	1,58 <sub>a</sub>	1,34 <sub>a</sub>
J'ai déjà suffisamment d'expérience du travail.	1,63 <sub>a</sub>	1,27 <sub>b</sub>
J'ai soumis ma candidature, mais je n'ai pas été accepté (acceptée).	1,06 <sub>a</sub>	1,48 <sub>a</sub>
Je n'ai pas pu y participer à cause de mes responsabilités familiales.	1,47 <sub>a</sub>	1,20 <sub>a</sub>
J'ai obtenu une reconnaissance des acquis pour mon expérience professionnelle.	1,10 <sub>a</sub>	1,15 <sub>a</sub>

Lorsque les raisons de ne pas participer à l'AIT étaient réparties par domaine de programmes, quelques différences statistiquement significatives entre les finissantes et finissants ressortaient. Ceux et celles des sciences appliquées de la santé, des arts et de l'environnement étaient davantage influencés par la crainte de ne pas trouver un stage pertinent, par l'incertitude quant aux exigences liées à l'option d'AIT et par la participation de leurs amis à l'AIT.

(1 = pas du tout d'influence; 2 = un peu; 3 = quelque peu; 4 = largement; 5 = beaucoup)

**Tableau 11. Raisons de ne pas participer à l'AIT selon le domaine de programmes**

	Domaine de programmes	
	Math., sciences, génie	Sc. appliquées de la santé, arts, environnement
	n = 45	n = 57
	Moyenne	
Je ne voulais pas interrompre ou retarder mes études.	2,97 <sub>a</sub>	3,02 <sub>a</sub>
Je craignais de ne pas trouver un stage pertinent.	2,28 <sub>a</sub>	2,91 <sub>b</sub>
Je n'ai jamais eu l'intention de participer à l'AIT lorsque j'ai débuté mon programme postsecondaire.	2,55 <sub>a</sub>	2,53 <sub>a</sub>
Je craignais d'avoir des dépenses ou des coûts supplémentaires.	2,21 <sub>a</sub>	2,25 <sub>a</sub>
L'endroit où se donnait le stage était situé trop loin d'où j'habite.	1,99 <sub>a</sub>	1,86 <sub>a</sub>
Je ne croyais pas que cela influencerait sur mon avenir.	1,81 <sub>a</sub>	1,96 <sub>a</sub>
J'ignorais exactement quelles étaient les exigences liées à l'option d'AIT.	1,61 <sub>a</sub>	2,07 <sub>b</sub>
Mon horaire de cours ne laissait pas de place à l'option d'AIT.	1,59 <sub>a</sub>	2,00 <sub>a</sub>
Je ne suis pas certain (certaine) de travailler dans mon domaine de programmes quand j'aurai terminé mes études.	1,85 <sub>a</sub>	1,76 <sub>a</sub>
L'option d'AIT demandait trop de travail.	1,65 <sub>a</sub>	1,89 <sub>a</sub>
Je n'étais pas assez rémunéré (rémunérée) pour l'AIT.	1,50 <sub>a</sub>	1,73 <sub>a</sub>
J'ai entendu des propos négatifs sur l'option d'AIT.	1,55 <sub>a</sub>	1,61 <sub>a</sub>
Mes responsabilités professionnelles ne me permettaient pas de participer.	1,46 <sub>a</sub>	1,54 <sub>a</sub>
Je n'avais pas les prérequis nécessaires pour soumettre ma candidature.	1,35 <sub>a</sub>	1,59 <sub>a</sub>
Je n'étais pas payé (payée) pour l'AIT.	1,34 <sub>a</sub>	1,55 <sub>a</sub>
Mes amis ne participaient pas à l'AIT.	1,27 <sub>a</sub>	1,61 <sub>b</sub>
Il n'y avait pas de crédit de cours offert.	1,26 <sub>a</sub>	1,45 <sub>a</sub>
J'ai déjà suffisamment d'expérience du travail.	1,28 <sub>a</sub>	1,42 <sub>a</sub>
J'ai soumis ma candidature, mais je n'ai pas été accepté (acceptée).	1,36 <sub>a</sub>	1,37 <sub>a</sub>
Je n'ai pas pu y participer à cause de mes responsabilités familiales.	1,38 <sub>a</sub>	1,18 <sub>a</sub>
J'ai obtenu une reconnaissance des acquis pour mon expérience professionnelle.	1,03 <sub>a</sub>	1,20 <sub>a</sub>

*Combien d'étudiantes et d'étudiants choisiraient un programme avec AIT s'ils avaient la possibilité de reprendre leurs ÉP, et quelles raisons sont évoquées le plus couramment?*

Alors que plus du quart des finissantes et finissants de l'Université de Waterloo qui n'avaient pas participé à l'AIT avaient déclaré qu'ils n'opteraient pas pour un programme avec AIT s'ils pouvaient reprendre leurs ÉP, un peu plus de la moitié avaient répondu qu'ils le feraient.

**Tableau 12. Opteraient pour l'AIT s'ils pouvaient reprendre leurs ÉP**

		%	Valeur n non pondérée
Si vous pouviez reprendre vos ÉP, opteriez-vous pour un programme offrant l'AIT?	Oui	50,6	84
	Non	27,1	41
	Incertain (incertaine)	22,2	36

Nous avons invité les finissantes et finissants qui n'avaient pas participé à l'AIT, mais qui le feraient si l'option de reprendre leurs ÉP leur était offerte, à indiquer dans quelle mesure les raisons avancées au tableau 13 influeraient sur leur choix. Plusieurs de ces raisons influaient beaucoup sur leur choix, notamment gagner de l'expérience professionnelle concrète dans son domaine d'études, étoffer son CV, se faire des relations en vue de trouver du travail, améliorer ses compétences favorisant l'employabilité, accroître le revenu potentiel, toucher un revenu tout en participant à une activité d'AIT et voir si le choix de carrière convenait.

(1 = pas du tout d'influence; 2 = un peu; 3 = quelque peu; 4 = largement; 5 = beaucoup)

**Tableau 13. Pourquoi opter pour l'AIT si on recommençait ses études**

	Moyenne (n = 535)
Pour acquérir une expérience professionnelle concrète dans mon domaine d'études.	4,73
Pour étoffer mon CV.	4,41
Pour me faire des relations en vue de ma recherche d'emploi à la fin de mes études.	4,31
Pour améliorer mes compétences favorisant l'employabilité (c.-à-d. communiquer, collaborer efficacement, résoudre des problèmes).	4,27
Pour accroître mon revenu potentiel à la fin de mes études.	4,26
Pour toucher un revenu tout en participant à une activité d'AIT.	4,13
Pour voir si la carrière que j'envisage ou l'industrie qui m'intéresse me convient bien.	4,10
Pour obtenir un emploi auprès de l'employeur offrant l'AIT.	3,94
Pour explorer un environnement de travail professionnel.	3,91
Pour explorer diverses options professionnelles.	3,86
Pour occuper un poste de plus grande responsabilité.	3,78
Pour utiliser les connaissances et les compétences acquises en classe.	3,72
Pour aider les personnes dans le besoin.	3,46
Pour me préparer en vue de pousser davantage mes études.	3,45
Pour contribuer au bien-être de ma collectivité.	3,23

### *Existe-t-il des différences marquées entre les étudiantes et étudiants des différents domaines de programmes?*

Les finissantes et finissants des programmes de sciences appliquées de la santé, d'arts et d'environnement de l'Université de Waterloo étaient plus susceptibles que ceux et celles des programmes de mathématiques, de sciences et de génie de déclarer que, s'ils avaient la possibilité de reprendre leurs ÉP, ils choisiraient un programme offrant l'AIT.

(1 = pas du tout d'influence; 2 = un peu; 3 = quelque peu; 4 = largement; 5 = beaucoup)

**Tableau 14. Choisiraient l'AIT s'ils recommençaient, selon le domaine de programmes**

	Domaine de programmes		
		Math., sciences, génie	Sc. appliquées de la santé, arts, environnement
		n = 62	n = 93
		%	
Si vous pouviez reprendre vos ÉP, opteriez-vous pour un programme offrant l'AIT?	Oui	44,7	55,5
	Non	33,9	21,4
	Incertain (incertaine)	21,4	23,1

*Quelles sont les raisons le plus souvent évoquées par les finissantes et finissants pour participer à l'AIT?*

Les principales raisons évoquées par les finissantes et finissants qui avaient participé à l'AIT – gagner de l'expérience professionnelle concrète et étoffer son CV – sont les mêmes que celles données par les finissantes et finissants qui opteraient pour un programme avec AIT s'ils avaient l'occasion de reprendre leurs ÉP.

(1 = pas du tout d'influence; 2 = un peu; 3 = quelque peu; 4 = largement; 5 = beaucoup)

**Tableau 15. Raisons de participer à l'AIT**

	Moyenne (n = 374)
Pour acquérir une expérience professionnelle concrète dans mon domaine d'études.	4,60
Pour étoffer mon CV.	4,40
Pour voir si la carrière que j'envisage ou l'industrie qui m'intéresse me convient bien.	4,28
Pour améliorer mes compétences favorisant l'employabilité (c.-à-d. communiquer, collaborer efficacement, résoudre des problèmes).	4,24
Pour toucher un revenu tout en participant à une activité d'AIT.	4,02
Pour explorer un environnement de travail professionnel.	3,96
Pour me faire des relations en vue de ma recherche d'emploi à la fin de mes études.	3,92
Pour explorer diverses options professionnelles.	3,89
Pour accroître mon revenu potentiel à la fin de mes études.	3,80
Pour utiliser les connaissances et les compétences acquises en classe.	3,67
Pour occuper un poste de plus grande responsabilité.	3,59
Pour obtenir un emploi auprès de l'employeur offrant l'AIT.	3,54
Pour satisfaire aux exigences du programme ou du cours.	3,15
Pour me préparer en vue de pousser davantage mes études.	2,95
Pour contribuer au bien-être de ma collectivité.	2,60
Pour aider les personnes dans le besoin.	2,49

En ce qui touche à la participation à l'AIT, les motivations des finissantes et finissants variaient de façon marquée selon le type d'AIT auquel ils avaient participé. Certaines des différences parmi les plus importantes étaient que les étudiants en éducation coopérative étaient plus motivés que ceux participant à d'autres activités d'AIT par l'amélioration des compétences favorisant l'employabilité, les gains financiers, l'exploration d'un environnement de travail professionnel, l'occasion de se faire des relations en vue de la recherche d'un emploi, explorer diverses options professionnelles, accroître le revenu potentiel et répondre aux exigences du programme. Toutefois d'autres finissantes et finissants étaient

davantage motivés par des considérations altruistes, par exemple contribuer au bien-être de la collectivité et aider les personnes dans le besoin.

(1 = pas du tout d'influence; 2 = un peu; 3 = quelque peu; 4 = largement; 5 = beaucoup)

**Tableau 16. Raisons de participer à l'AIT selon le type d'AIT**

	Type d'AIT	
	Éduc. coop. n = 255	AIT – Autre n = 89
	Moyenne	
Pour acquérir une expérience professionnelle concrète dans mon domaine d'études.	4,73 <sub>a</sub>	4,39 <sub>b</sub>
Pour étoffer mon CV.	4,55 <sub>a</sub>	4,04 <sub>b</sub>
Pour voir si la carrière que j'envisage ou l'industrie qui m'intéresse me convient bien.	4,39 <sub>a</sub>	4,08 <sub>b</sub>
Pour améliorer mes compétences favorisant l'employabilité (c.-à-d. communiquer, collaborer efficacement, résoudre des problèmes).	4,37 <sub>a</sub>	3,97 <sub>b</sub>
Pour toucher un revenu tout en participant à une activité d'AIT.	4,48 <sub>a</sub>	2,76 <sub>b</sub>
Pour explorer un environnement de travail professionnel.	4,06 <sub>a</sub>	3,80 <sub>b</sub>
Pour me faire des relations en vue de ma recherche d'emploi à la fin de mes études.	4,09 <sub>a</sub>	3,59 <sub>b</sub>
Pour explorer diverses options professionnelles.	4,08 <sub>a</sub>	3,33 <sub>b</sub>
Pour accroître mon revenu potentiel à la fin de mes études.	4,10 <sub>a</sub>	2,98 <sub>b</sub>
Pour utiliser les connaissances et les compétences acquises en classe.	3,70 <sub>a</sub>	3,74 <sub>a</sub>
Pour occuper un poste de plus grande responsabilité.	3,71 <sub>a</sub>	3,35 <sub>b</sub>
Pour obtenir un emploi auprès de l'employeur offrant l'AIT.	3,73 <sub>a</sub>	3,14 <sub>b</sub>
Pour satisfaire aux exigences du programme ou du cours.	3,29 <sub>a</sub>	2,89 <sub>b</sub>
Pour me préparer en vue de pousser davantage mes études.	2,94 <sub>a</sub>	3,02 <sub>a</sub>
Pour contribuer au bien-être de ma collectivité.	2,47 <sub>a</sub>	2,97 <sub>b</sub>
Pour aider les personnes dans le besoin.	2,26 <sub>a</sub>	3,08 <sub>b</sub>

### *Existe-t-il des facteurs sociodémographiques derrière les raisons de la participation à l'AIT?*

Lorsque nous avons examiné les raisons, selon leur sexe, qu'avaient les finissantes et finissants pour participer à l'AIT, nous avons observé certaines différences statistiquement significatives. Les finissants étaient plus susceptibles d'être motivés par la possibilité de gagner de l'argent pendant qu'ils étaient encore aux études et par la possibilité d'accroître leur revenu potentiel après leurs études, alors que les finissantes étaient plus susceptibles d'être motivées par des considérations altruistes, par exemple contribuer au bien-être de la collectivité et aider les personnes dans le besoin. Toutefois, celles-ci jugeaient que ces raisons d'ordre altruiste étaient d'importance moindre que « quelque peu [d'influence] ».

(1 = pas du tout d'influence; 2 = un peu; 3 = quelque peu; 4 = largement; 5 = beaucoup)

**Tableau 17. Raisons de participer à l'AIT selon le sexe**

	Sexe	
	Masculin	Féminin
	n = 170	n = 201
	Moyenne	
Pour acquérir une expérience professionnelle concrète dans mon domaine d'études.	4,61 <sub>a</sub>	4,59 <sub>a</sub>
Pour étoffer mon CV.	4,42 <sub>a</sub>	4,37 <sub>a</sub>
Pour voir si la carrière que j'envisage ou l'industrie qui m'intéresse me convient bien.	4,30 <sub>a</sub>	4,24 <sub>a</sub>
Pour améliorer mes compétences favorisant l'employabilité (c.-à-d. communiquer, collaborer efficacement, résoudre des problèmes).	4,26 <sub>a</sub>	4,20 <sub>a</sub>
Pour toucher un revenu tout en participant à une activité d'AIT.	4,34 <sub>a</sub>	3,58 <sub>b</sub>
Pour explorer un environnement de travail professionnel.	3,98 <sub>a</sub>	3,93 <sub>a</sub>
Pour me faire des relations en vue de ma recherche d'emploi à la fin de mes études.	3,94 <sub>a</sub>	3,91 <sub>a</sub>
Pour explorer diverses options professionnelles.	3,90 <sub>a</sub>	3,86 <sub>a</sub>
Pour accroître mon revenu potentiel à la fin de mes études.	4,03 <sub>a</sub>	3,47 <sub>b</sub>
Pour utiliser les connaissances et les compétences acquises en classe.	3,61 <sub>a</sub>	3,75 <sub>a</sub>
Pour occuper un poste de plus grande responsabilité.	3,68 <sub>a</sub>	3,46 <sub>a</sub>
Pour obtenir un emploi auprès de l'employeur offrant l'AIT.	3,63 <sub>a</sub>	3,41 <sub>a</sub>
Pour satisfaire aux exigences du programme ou du cours.	3,13 <sub>a</sub>	3,21 <sub>a</sub>
Pour me préparer en vue de pousser davantage mes études.	2,90 <sub>a</sub>	3,01 <sub>a</sub>
Pour contribuer au bien-être de ma collectivité.	2,43 <sub>a</sub>	2,84 <sub>b</sub>
Pour aider les personnes dans le besoin.	2,28 <sub>a</sub>	2,79 <sub>b</sub>

Il existe plusieurs grandes différences entre les motivations des étudiantes et étudiants qui sont passés directement du secondaire à l'université et les motivations des autres, en ce qui a trait à la participation à l'AIT. À comparer aux autres, ceux et celles qui sont passés directement à l'université étaient davantage influencés par la perspective de toucher des revenus en participant à une activité d'AIT et celle d'accroître leur revenu potentiel à la fin de leurs études. L'autre groupe était davantage motivé par le désir d'appliquer les compétences et les connaissances acquises en classe, par l'idée de répondre aux exigences de leur programme ou de leur cours, de se préparer à la poursuite de leurs études, de contribuer au bien-être de la collectivité et d'aider les personnes dans le besoin.

(1 = pas du tout d'influence; 2 = un peu; 3 = quelque peu; 4 = largement; 5 = beaucoup)

**Tableau 18. Raisons de participer à l'AIT selon le type d'inscription**

	Type d'inscription	
	Passage direct	Passage différé
	n = 317	n = 57
	Moyenne	
Pour acquérir une expérience professionnelle concrète dans mon domaine d'études.	4,59 <sub>a</sub>	4,67 <sub>a</sub>
Pour étoffer mon CV.	4,42 <sub>a</sub>	4,30 <sub>a</sub>
Pour voir si la carrière que j'envisage ou l'industrie qui m'intéresse me convient bien.	4,28 <sub>a</sub>	4,25 <sub>a</sub>
Pour améliorer mes compétences favorisant l'employabilité (c.-à-d. communiquer, collaborer efficacement, résoudre des problèmes).	4,22 <sub>a</sub>	4,32 <sub>a</sub>
Pour toucher un revenu tout en participant à une activité d'AIT.	4,13 <sub>a</sub>	3,42 <sub>b</sub>
Pour explorer un environnement de travail professionnel.	3,96 <sub>a</sub>	3,97 <sub>a</sub>
Pour me faire des relations en vue de ma recherche d'emploi à la fin de mes études.	3,93 <sub>a</sub>	3,91 <sub>a</sub>
Pour explorer diverses options professionnelles.	3,88 <sub>a</sub>	3,91 <sub>a</sub>
Pour accroître mon revenu potentiel à la fin de mes études.	3,89 <sub>a</sub>	3,31 <sub>b</sub>
Pour utiliser les connaissances et les compétences acquises en classe.	3,59 <sub>a</sub>	4,10 <sub>b</sub>
Pour occuper un poste de plus grande responsabilité.	3,59 <sub>a</sub>	3,53 <sub>a</sub>
Pour obtenir un emploi auprès de l'employeur offrant l'AIT.	3,51 <sub>a</sub>	3,69 <sub>a</sub>
Pour satisfaire aux exigences du programme ou du cours.	3,04 <sub>a</sub>	3,76 <sub>b</sub>
Pour me préparer en vue de pousser davantage mes études.	2,89 <sub>a</sub>	3,32 <sub>b</sub>
Pour contribuer au bien-être de ma collectivité.	2,50 <sub>a</sub>	3,16 <sub>b</sub>
Pour aider les personnes dans le besoin.	2,36 <sub>a</sub>	3,22 <sub>b</sub>

Alors qu'ils étaient motivés sensiblement par les mêmes choses que les autres étudiantes et étudiants en ce qui a trait à la participation à l'AIT, les étudiantes et étudiants de première génération étaient, par ailleurs, davantage influencés que ces derniers dans leur décision de participer à l'AIT par l'exploration des diverses options professionnelles et par la validation de leur choix de carrière.

(1 = pas du tout d'influence; 2 = un peu; 3 = quelque peu; 4 = largement; 5 = beaucoup)

**Tableau 19. Raisons de participer à l'AIT selon qu'il s'agit ou non d'étudiantes et d'étudiants de première génération**

	Étudiantes/Étudiants de 1 <sup>re</sup> génération	
	Oui	Non
	n = 61	n = 304
	Moyenne	
Pour acquérir une expérience professionnelle concrète dans mon domaine d'études.	4,52 <sub>a</sub>	4,63 <sub>a</sub>
Pour étoffer mon CV.	4,52 <sub>a</sub>	4,38 <sub>a</sub>
Pour voir si la carrière que j'envisage ou l'industrie qui m'intéresse me convient bien.	4,53 <sub>a</sub>	4,24 <sub>b</sub>
Pour améliorer mes compétences favorisant l'employabilité (c.-à-d. communiquer, collaborer efficacement, résoudre des problèmes).	4,40 <sub>a</sub>	4,22 <sub>a</sub>
Pour toucher un revenu tout en participant à une activité d'AIT.	4,13 <sub>a</sub>	4,02 <sub>a</sub>
Pour explorer un environnement de travail professionnel.	4,13 <sub>a</sub>	3,94 <sub>a</sub>
Pour me faire des relations en vue de ma recherche d'emploi à la fin de mes études.	4,12 <sub>a</sub>	3,88 <sub>a</sub>
Pour explorer diverses options professionnelles.	4,20 <sub>a</sub>	3,83 <sub>b</sub>
Pour accroître mon revenu potentiel à la fin de mes études.	4,06 <sub>a</sub>	3,74 <sub>a</sub>
Pour utiliser les connaissances et les compétences acquises en classe.	3,88 <sub>a</sub>	3,63 <sub>a</sub>
Pour occuper un poste de plus grande responsabilité.	3,74 <sub>a</sub>	3,55 <sub>a</sub>
Pour obtenir un emploi auprès de l'employeur offrant l'AIT.	3,48 <sub>a</sub>	3,55 <sub>a</sub>
Pour satisfaire aux exigences du programme ou du cours.	3,02 <sub>a</sub>	3,18 <sub>a</sub>
Pour me préparer en vue de pousser davantage mes études.	3,20 <sub>a</sub>	2,91 <sub>a</sub>
Pour contribuer au bien-être de ma collectivité.	2,69 <sub>a</sub>	2,57 <sub>a</sub>
Pour aider les personnes dans le besoin.	2,63 <sub>a</sub>	2,45 <sub>a</sub>

L'analyse par domaine de programmes nous a montré que les finissantes et finissants des programmes de sciences appliquées de la santé, d'arts et d'environnement étaient plus susceptibles que ceux des programmes de mathématiques, de sciences et de génie de participer à l'AIT afin de valider leur choix de carrière.

(1 = pas du tout d'influence; 2 = un peu; 3 = quelque peu; 4 = largement; 5 = beaucoup)

**Tableau 20. Raisons de participer à l'AIT selon le domaine de programmes**

	Domaine de programmes	
	Math., sciences, génie	Sc. appliquées de la santé, arts, environnement
	n = 133	n = 233
	Moyenne	
Pour acquérir une expérience professionnelle concrète dans mon domaine d'études.	4,59 <sub>a</sub>	4,62 <sub>a</sub>
Pour étoffer mon CV.	4,35 <sub>a</sub>	4,44 <sub>a</sub>
Pour voir si la carrière que j'envisage ou l'industrie qui m'intéresse me convient bien.	4,12 <sub>a</sub>	4,35 <sub>b</sub>
Pour améliorer mes compétences favorisant l'employabilité (c.-à-d. communiquer, collaborer efficacement, résoudre des problèmes).	4,20 <sub>a</sub>	4,27 <sub>a</sub>
Pour toucher un revenu tout en participant à une activité d'AIT.	4,06 <sub>a</sub>	4,00 <sub>a</sub>
Pour explorer un environnement de travail professionnel.	3,87 <sub>a</sub>	4,03 <sub>a</sub>
Pour me faire des relations en vue de ma recherche d'emploi à la fin de mes études.	3,81 <sub>a</sub>	3,98 <sub>a</sub>
Pour explorer diverses options professionnelles.	3,89 <sub>a</sub>	3,89 <sub>a</sub>
Pour accroître mon revenu potentiel à la fin de mes études.	3,76 <sub>a</sub>	3,82 <sub>a</sub>
Pour utiliser les connaissances et les compétences acquises en classe.	3,59 <sub>a</sub>	3,73 <sub>a</sub>
Pour occuper un poste de plus grande responsabilité.	3,56 <sub>a</sub>	3,61 <sub>a</sub>
Pour obtenir un emploi auprès de l'employeur offrant l'AIT.	3,37 <sub>a</sub>	3,62 <sub>a</sub>
Pour satisfaire aux exigences du programme ou du cours.	3,21 <sub>a</sub>	3,13 <sub>a</sub>
Pour me préparer en vue de pousser davantage mes études.	2,96 <sub>a</sub>	2,95 <sub>a</sub>
Pour contribuer au bien-être de ma collectivité.	2,55 <sub>a</sub>	2,62 <sub>a</sub>
Pour aider les personnes dans le besoin.	2,49 <sub>a</sub>	2,49 <sub>a</sub>

## Sondage auprès du corps professoral

### *Sondage provincial auprès du corps professoral*

Plus des deux tiers des membres du corps professoral universitaire qui avaient participé à l'étude provinciale<sup>7</sup> avaient enseigné dans des programmes d'éducation coopérative, et près de 30 % avaient donné un cours comprenant un élément d'AIT. Bon nombre d'entre eux prévoyaient la tenue d'activités visant à intégrer des expériences de milieu réel à l'enseignement en classe, ce qu'on pourrait assimiler à un type informel d'AIT. Cependant, ces enseignantes et enseignants avaient déclaré qu'en toute probabilité, ils s'engageaient dans des activités ne demandant qu'un contact limité avec les employeurs ou la collectivité locale, et que cela ne demandait pas plus de planification; on pense ici à des sorties de classe dans des entreprises locales par exemple. Les enseignantes et enseignants qui donnaient un cours comprenant un élément d'AIT étaient les plus susceptibles de s'engager dans des activités visant à intégrer des expériences de milieu réel à l'enseignement en classe.

Afin d'évaluer les conséquences sur la charge de travail de la prestation de l'enseignement dans le cadre de programmes avec AIT, nous avons soumis une liste de 17 tâches associées à différents programmes avec AIT aux membres du corps professoral qui donnaient un cours comprenant un élément d'AIT et qui

<sup>7</sup> Universités participantes : Université Laurentienne, Université d'Ottawa, Université de Waterloo, Université Western Ontario, Université de Windsor et Université York

avaient répondu au sondage. Au regard de chacune des tâches qu'elles effectuaient, nous avons demandé à ces personnes dans quelle mesure elles parvenaient à gérer cette tâche à l'intérieur de leurs fonctions normales. Presque tous les membres du personnel enseignant universitaire ont déclaré effectuer au moins certaines de ces tâches. Près de la moitié ont déclaré qu'ils effectuaient au moins 11 de ces tâches. Près de 60 % ont déclaré qu'ils effectuaient six de ces tâches ou plus dans le cadre de leurs fonctions normales – le plus souvent des tâches axées sur les activités en classe – alors que 21 % ont déclaré effectuer au moins 6 de ces tâches – le plus souvent en relation avec la carrière et les employeurs – en plus de leurs tâches normales.

Nous avons aussi demandé aux membres du corps professoral leur avis sur les buts des ÉP et sur leur contribution à l'atteinte de ces buts. Un fort consensus s'est dégagé à l'effet que de développer une pensée critique et analytique chez les étudiants était un but essentiel des ÉP, plus de 90 % des enseignantes et enseignants en faisant un objectif important de leur enseignement. Venait ensuite l'utilisation de ses compétences et connaissances dans différentes situations, la faculté de travailler de façon autonome et s'exprimer clairement et efficacement par écrit.

Lorsque nous les avons interrogés sur ce qui constituerait un degré approprié d'AIT en enseignement postsecondaire, moins de 5 % des membres du corps professoral ont déclaré que le taux devait être abaissé, alors que 44 % étaient d'avis qu'il faut augmenter les occasions d'AIT. Le reste était partagé également en deux groupes, celui des personnes croyant qu'aucun changement n'est nécessaire et celui ne sachant pas bien ce qui constituerait un degré approprié d'AIT.

### *Membres du corps enseignant de l'Université de Waterloo*

#### *Quel était le profil des membres du corps professoral qui étaient davantage susceptibles d'avoir l'expérience de l'AIT?*

Plus de la moitié des 469 membres du corps professoral de l'Université de Waterloo qui ont répondu au sondage ont déclaré qu'ils enseignaient dans un programme avec AIT (55 %), exactement le quart ont déclaré qu'ils donnaient un cours comprenant un élément d'AIT et à peine moins du cinquième qu'ils n'avaient pas l'expérience de l'AIT (19 %).

Si nous nous penchons sur les différences selon le groupe d'âge, nous constatons que les enseignantes et enseignants de 50 ans ou plus étaient nettement plus susceptibles d'avoir donné un cours comprenant un élément d'AIT, alors que ceux de moins de 40 ans étaient nettement plus susceptibles de ne pas avoir l'expérience de l'AIT.

**Tableau 21. Expérience de l'AIT chez les enseignantes et enseignants selon le groupe d'âge**

		Groupe d'âge		
		Moins de 40 ans	40-49 ans	50 ans ou plus
		n = 158	n = 145	n = 166
		%		
Expérience de l'AIT	Cours comprenant un élément d'AIT	13,9 <sub>a</sub>	24,1 <sub>a</sub>	36,7 <sub>b</sub>
	Programme avec AIT	57,0 <sub>a</sub>	58,6 <sub>a</sub>	51,2 <sub>a</sub>
	Non-participation	29,1 <sub>a</sub>	17,2 <sub>b</sub>	12,0 <sub>b</sub>

Les membres du corps professoral de sexe féminin étaient nettement plus susceptibles d'avoir donné un cours comprenant un élément d'AIT, alors que ceux de sexe masculin étaient nettement plus susceptibles d'avoir enseigné dans un programme avec AIT.

**Tableau 22. Expérience de l'AIT chez les enseignantes et enseignants selon le sexe**

		Sexe	
		Masculin	Féminin
		n = 308	n = 144
		%	
Expérience de l'AIT	Cours comprenant un élément d'AIT	22,7 <sub>a</sub>	31,9 <sub>b</sub>
	Programme avec AIT	59,7 <sub>a</sub>	45,1 <sub>b</sub>
	Non-participation	17,5 <sub>a</sub>	22,9 <sub>a</sub>

Le degré d'expérience de l'AIT acquise par les membres du corps enseignant différait largement selon le domaine de programmes. Alors que, d'une façon ou d'une autre, ceux qui enseignaient les mathématiques, les sciences et le génie étaient plus susceptibles d'avoir l'expérience de l'AIT, leur participation se ramenait avant tout à l'enseignement dans un programme avec AIT. Ceux qui enseignaient les sciences appliquées de la santé, les arts et les sciences de l'environnement étaient moins engagés dans l'AIT globalement, mais ils étaient plus susceptibles de donner un cours comprenant un élément d'AIT.

**Tableau 23. Expérience de l'AIT chez les enseignantes et enseignants selon le domaine de programmes**

		Domaine de programmes	
		Math., sciences, génie	Sc. appliquées de la santé, arts, environnement
		n = 228	n = 238
		%	
Expérience de l'AIT	Cours comprenant un élément d'AIT	18,4 <sub>a</sub>	31,5 <sub>b</sub>
	Programme avec AIT	70,2 <sub>a</sub>	41,2 <sub>b</sub>
	Non-participation	11,4 <sub>a</sub>	27,3 <sub>b</sub>

Les membres du corps enseignant occupant un poste à temps plein étaient nettement plus susceptibles d'avoir enseigné dans un programme avec AIT, alors que ceux occupant un poste à temps partiel étaient nettement plus susceptibles de ne pas avoir l'expérience de l'AIT.

**Tableau 24. Expérience de l'AIT chez les enseignantes et enseignants selon la situation d'emploi**

		Situation d'emploi	
		À temps plein	À temps partiel
		n = 286	n = 175
		%	
Expérience de l'AIT	Cours comprenant un élément d'AIT	24,8 <sub>a</sub>	24,0 <sub>a</sub>
	Programme avec AIT	63,3 <sub>a</sub>	43,4 <sub>b</sub>
	Non-participation	11,9 <sub>a</sub>	32,6 <sub>b</sub>

Les membres du corps professoral ayant une expérience professionnelle non universitaire étaient nettement plus susceptibles que ceux n'ayant pas cette expérience d'avoir donné un cours comprenant un élément d'AIT, mais ils étaient moins susceptibles d'avoir enseigné dans un programme avec AIT ou encore de ne pas avoir l'expérience de l'AIT.

**Tableau 25. Expérience de l'AIT chez les enseignantes et enseignants selon l'expérience professionnelle non universitaire**

		Expérience professionnelle non universitaire	
		Oui	Non
		n = 292	n = 175
		%	
Expérience de l'AIT	Cours comprenant un élément d'AIT	31,6 <sub>a</sub>	14,3 <sub>b</sub>
	Programme avec AIT	51,7 <sub>a</sub>	61,7 <sub>b</sub>
	Non-participation	16,1 <sub>a</sub>	24,0 <sub>b</sub>

*Quel était le profil des membres du corps professoral qui étaient davantage susceptibles d'intégrer des expériences de milieu réel à l'enseignement en classe?*

Pour les établissements d'enseignement postsecondaire et leurs corps professoraux, les occasions formelles d'AIT constituent une façon parmi d'autres de faire le pont entre l'enseignement et le monde du travail. Nous avons invité les enseignantes et enseignants qui ont participé au sondage à préciser dans quelle mesure ils prenaient part à une gamme d'autres activités intégrant des expériences en milieu de travail à l'enseignement en classe. Les tableaux suivants donnent des cotes correspondant à la fréquence moyenne d'exécution de diverses tâches au cours d'une session d'études représentative.

Les conversations en tête-à-tête avec les étudiants portant sur leurs objectifs de carrière et sur leurs préoccupations sont données à titre de moyen le plus fréquent d'intégrer des expériences en milieu de travail à l'enseignement en classe. Ce moyen est suivi de près par l'illustration de concepts en classe au moyen d'exemples tirés de la collectivité ou d'entreprises, ainsi que par les conversations en tête-à-tête avec les étudiants sur leurs expériences de travail.

(1 = jamais; 2 = de 1 à 4 fois; 3 = de 6 à 10 fois; 4 = de 11 à 20 fois; 5 = plus de 20 fois)

**Tableau 26. Intégration d'expériences en milieu de travail à l'enseignement en classe**

	Moyenne (n = 456)
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs objectifs de carrière et de leurs préoccupations.	2,89
Donner des exemples pris dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour illustrer des concepts en classe.	2,85
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs expériences professionnelles.	2,62
Employer des études de cas prises dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour les travaux des étudiants.	1,97
Inviter les étudiants à partager leurs expériences professionnelles avec la classe.	1,84
Appliquer des stratégies d'évaluation réelles pour évaluer la capacité des étudiants d'effectuer des tâches en milieu de travail.	1,84
Préparer du contenu de cours (lectures, discussions) à intégrer aux expériences professionnelles des étudiants.	1,80
Accorder aux étudiants du temps en classe pour faire un retour sur leurs expériences professionnelles.	1,52
Inviter en classe des conférenciers du milieu des affaires, du gouvernement ou d'organismes communautaires.	1,52
Donner aux étudiants des travaux exigeant d'eux de prendre contact avec des entreprises ou des organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,51
Inviter les étudiants à partager leurs objectifs de carrière avec la classe.	1,48
Créer des occasions de jumelage en emploi.	1,23
Organiser des sorties de groupe auprès d'entreprises ou d'organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,20

À la comparaison des résultats répartis selon l'âge, nous avons trouvé trois grandes différences dans la fréquence à laquelle les membres du corps professoral intègrent des expériences en milieu de travail aux acquis scolaires des élèves. Les enseignantes et enseignants de moins de 40 ans étaient moins susceptibles que ceux de 40 à 49 ans de parler en tête-à-tête avec les étudiants de leurs expériences professionnelles et d'appliquer des stratégies d'évaluation réelles pour évaluer la capacité des étudiants d'effectuer des tâches en milieu de travail. Ils étaient aussi moins susceptibles que ceux de 50 ans ou plus de donner aux étudiants des travaux exigeant d'eux qu'ils prennent contact avec des entreprises ou des organismes communautaires ou gouvernementaux locaux, ou encore d'organiser des sorties de groupe à des établissements d'entreprises ou d'organismes.

(1 = jamais; 2 = de 1 à 4 fois; 3 = de 6 à 10 fois; 4 = de 11 à 20 fois; 5 = plus de 20 fois)

**Tableau 27. Intégration des expériences en milieu de travail à l'enseignement en classe selon le groupe d'âge**

	Groupe d'âge		
	Moins de 40 ans	40 à 49 ans	50 ans ou plus
	n = 158	n = 120	n = 166
	Moyenne		
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs objectifs de carrière et de leurs préoccupations.	2,73 <sub>a</sub>	3,02 <sub>a</sub>	2,91 <sub>a</sub>
Donner des exemples pris dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour illustrer des concepts en classe.	2,75 <sub>a</sub>	2,79 <sub>a</sub>	2,98 <sub>a</sub>
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs expériences professionnelles.	2,41 <sub>a</sub>	2,76 <sub>b</sub>	2,68 <sub>a,b</sub>
Employer des études de cas prises dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour les travaux des étudiants.	1,90 <sub>a</sub>	2,02 <sub>a</sub>	1,99 <sub>a</sub>
Inviter les étudiants à partager leurs expériences professionnelles avec la classe.	1,68 <sub>a</sub>	1,95 <sub>a</sub>	1,90 <sub>a</sub>
Appliquer des stratégies d'évaluation réelles pour évaluer la capacité des étudiants d'effectuer des tâches en milieu de travail.	1,65 <sub>a</sub>	1,99 <sub>b</sub>	1,88 <sub>a,b</sub>
Préparer du contenu de cours (lectures, discussions) à intégrer aux expériences professionnelles des étudiants.	1,65 <sub>a</sub>	1,89 <sub>a</sub>	1,85 <sub>a</sub>
Accorder aux étudiants du temps en classe pour faire un retour sur leurs expériences professionnelles.	1,44 <sub>a</sub>	1,59 <sub>a</sub>	1,55 <sub>a</sub>
Inviter les étudiants à partager leurs objectifs de carrière avec la classe.	1,41 <sub>a</sub>	1,59 <sub>a</sub>	1,45 <sub>a</sub>
Donner aux étudiants des travaux exigeant d'eux de prendre contact avec des entreprises ou des organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,35 <sub>a</sub>	1,56 <sub>a,b</sub>	1,61 <sub>b</sub>
Inviter en classe des conférenciers du milieu des affaires, du gouvernement ou d'organismes communautaires.	1,44 <sub>a</sub>	1,54 <sub>a</sub>	1,58 <sub>a</sub>
Créer des occasions de jumelage en emploi.	1,16 <sub>a</sub>	1,30 <sub>a</sub>	1,24 <sub>a</sub>
Organiser des sorties de groupe auprès d'entreprises ou d'organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,10 <sub>a</sub>	1,21 <sub>a,b</sub>	1,29 <sub>b</sub>

Selon leur sexe, il existe un certain nombre de différences accentuées dans le degré d'intégration par les membres du corps professoral des expériences en milieu de travail réel à l'enseignement en classe. Là où ces différences ont été observées, les enseignantes attribuaient toujours une cote moyenne plus élevée que celle donnée par les enseignants. Par exemple, elles demandent plus souvent aux étudiants d'employer pour leurs travaux des études de cas tirées du milieu de travail, d'organismes communautaires ou d'entreprises, et les invitent à partager leurs expériences professionnelles avec la classe plus souvent que les enseignants.

(1 = jamais; 2 = de 1 à 4 fois; 3 = de 6 à 10 fois; 4 = de 11 à 20 fois; 5 = plus de 20 fois)

**Tableau 28. Intégration des expériences en milieu de travail à l'enseignement en classe selon le sexe**

	Sexe	
	Masculin	Féminin
	n = 309	n = 146
	Moyenne	
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs objectifs de carrière et de leurs préoccupations.	2,87 <sub>a</sub>	2,98 <sub>a</sub>
Donner des exemples pris dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour illustrer des concepts en classe.	2,85 <sub>a</sub>	2,91 <sub>a</sub>
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs expériences professionnelles.	2,59 <sub>a</sub>	2,70 <sub>a</sub>
Employer des études de cas prises dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour les travaux des étudiants.	1,89 <sub>a</sub>	2,18 <sub>b</sub>
Inviter les étudiants à partager leurs expériences professionnelles avec la classe.	1,72 <sub>a</sub>	2,14 <sub>b</sub>
Appliquer des stratégies d'évaluation réelles pour évaluer la capacité des étudiants d'effectuer des tâches en milieu de travail.	1,79 <sub>a</sub>	1,92 <sub>a</sub>
Préparer du contenu de cours (lectures, discussions) à intégrer aux expériences professionnelles des étudiants.	1,75 <sub>a</sub>	1,90 <sub>a</sub>
Accorder aux étudiants du temps en classe pour faire un retour sur leurs expériences professionnelles.	1,42 <sub>a</sub>	1,74 <sub>b</sub>
Inviter les étudiants à partager leurs objectifs de carrière avec la classe.	1,41 <sub>a</sub>	1,64 <sub>b</sub>
Donner aux étudiants des travaux exigeant d'eux de prendre contact avec des entreprises ou des organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,38 <sub>a</sub>	1,78 <sub>b</sub>
Inviter en classe des conférenciers du milieu des affaires, du gouvernement ou d'organismes communautaires.	1,48 <sub>a</sub>	1,63 <sub>b</sub>
Créer des occasions de jumelage en emploi.	1,18 <sub>a</sub>	1,34 <sub>b</sub>
Organiser des sorties de groupe auprès d'entreprises ou d'organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,19 <sub>a</sub>	1,25 <sub>a</sub>

Malgré d'importants écarts observés entre les domaines de programmes ayant trait à la participation du corps professoral aux activités énumérées, il n'y a pas de différence importante dans le temps consacré aux conversations en tête-à-tête avec les étudiants sur leurs objectifs de carrière et sur leurs expériences professionnelles.

Lorsque d'importants écarts étaient observés entre les domaines de programmes, les enseignantes et enseignants des programmes des sciences appliquées de la santé, des arts et de l'environnement révélaient une participation plus fréquente aux activités énumérées que celle des enseignantes et enseignants des programmes de mathématiques, de sciences et de génie. Toutefois il n'existait pas de différence importante dans les trois activités qui sont le plus fréquemment pratiquées – parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs objectifs de carrière et de leurs préoccupations, donner des exemples pris dans des organismes communautaires, des entreprises ou d'autres entités pour illustrer des concepts en classe et parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs expériences professionnelles.

(1 = jamais; 2 = de 1 à 4 fois; 3 = de 6 à 10 fois; 4 = de 11 à 20 fois; 5 = plus de 20 fois)

**Tableau 29. Intégration des expériences en milieu de travail à l'enseignement en classe selon le domaine de programmes**

	Domaine de programmes	
	Math., sciences, génie	Sc. appliquées de la santé, arts, environnement
	n = 229	n = 240
	Moyenne	
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs objectifs de carrière et de leurs préoccupations.	2,86 <sub>a</sub>	2,91 <sub>a</sub>
Donner des exemples pris dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour illustrer des concepts en classe.	2,75 <sub>a</sub>	2,94 <sub>a</sub>
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs expériences professionnelles.	2,61 <sub>a</sub>	2,63 <sub>a</sub>
Employer des études de cas prises dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour les travaux des étudiants.	1,86 <sub>a</sub>	2,07 <sub>a</sub>
Inviter les étudiants à partager leurs expériences professionnelles avec la classe.	1,62 <sub>a</sub>	2,06 <sub>b</sub>
Appliquer des stratégies d'évaluation réelles pour évaluer la capacité des étudiants d'effectuer des tâches en milieu de travail.	1,72 <sub>a</sub>	1,95 <sub>b</sub>
Préparer du contenu de cours (lectures, discussions) à intégrer aux expériences professionnelles des étudiants.	1,66 <sub>a</sub>	1,92 <sub>b</sub>
Accorder aux étudiants du temps en classe pour faire un retour sur leurs expériences professionnelles.	1,33 <sub>a</sub>	1,71 <sub>b</sub>
Inviter les étudiants à partager leurs objectifs de carrière avec la classe.	1,30 <sub>a</sub>	1,66 <sub>b</sub>
Donner aux étudiants des travaux exigeant d'eux de prendre contact avec des entreprises ou des organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,32 <sub>a</sub>	1,68 <sub>b</sub>
Inviter en classe des conférenciers du milieu des affaires, du gouvernement ou d'organismes communautaires.	1,45 <sub>a</sub>	1,60 <sub>b</sub>
Créer des occasions de jumelage en emploi.	1,18 <sub>a</sub>	1,27 <sub>a</sub>
Organiser des sorties de groupe auprès d'entreprises ou d'organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,18 <sub>a</sub>	1,23 <sub>a</sub>

Il existe une seule différence statistiquement significative entre les perceptions des membres du corps professoral employés à temps plein et ceux employés à temps partiel en ce qui a trait aux activités d'intégration des expériences en milieu de travail à l'enseignement en classe : les enseignants à temps partiel étaient un peu plus susceptibles d'inviter les étudiants à partager leurs objectifs de carrière avec la classe.

(1 = jamais; 2 = de 1 à 4 fois; 3 = de 6 à 10 fois; 4 = de 11 à 20 fois; 5 = plus de 20 fois)

**Tableau 30. Intégration des expériences en milieu de travail à l'enseignement en classe selon la situation d'emploi**

	Situation d'emploi	
	À temps plein	À temps partiel
	n = 286	n = 178
	Moyenne	
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs objectifs de carrière et de leurs préoccupations.	2,91 <sub>a</sub>	2,82 <sub>a</sub>
Donner des exemples pris dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour illustrer des concepts en classe.	2,84 <sub>a</sub>	2,85 <sub>a</sub>
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs expériences professionnelles.	2,57 <sub>a</sub>	2,67 <sub>a</sub>
Employer des études de cas prises dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour les travaux des étudiants.	1,99 <sub>a</sub>	1,95 <sub>a</sub>
Inviter les étudiants à partager leurs expériences professionnelles avec la classe.	1,78 <sub>a</sub>	1,92 <sub>a</sub>
Appliquer des stratégies d'évaluation réelles pour évaluer la capacité des étudiants d'effectuer des tâches en milieu de travail.	1,77 <sub>a</sub>	1,94 <sub>a</sub>
Préparer du contenu de cours (lectures, discussions) à intégrer aux expériences professionnelles des étudiants.	1,75 <sub>a</sub>	1,87 <sub>a</sub>
Accorder aux étudiants du temps en classe pour faire un retour sur leurs expériences professionnelles.	1,47 <sub>a</sub>	1,60 <sub>a</sub>
Inviter les étudiants à partager leurs objectifs de carrière avec la classe.	1,40 <sub>a</sub>	1,58 <sub>b</sub>
Donner aux étudiants des travaux exigeant d'eux de prendre contact avec des entreprises ou des organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,48 <sub>a</sub>	1,53 <sub>a</sub>
Inviter en classe des conférenciers du milieu des affaires, du gouvernement ou d'organismes communautaires.	1,54 <sub>a</sub>	1,48 <sub>a</sub>
Créer des occasions de jumelage en emploi.	1,20 <sub>a</sub>	1,26 <sub>a</sub>
Organiser des sorties de groupe auprès d'entreprises ou d'organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,23 <sub>a</sub>	1,17 <sub>a</sub>

Les membres du corps professoral ayant une expérience professionnelle non universitaire étaient nettement plus susceptibles que ceux n'ayant pas cette expérience de déclarer participer beaucoup plus fréquemment à des activités d'intégration des expériences en milieu de travail à l'enseignement en classe. Créer des occasions de jumelage en emploi pour les étudiants – ce qui est rarement observé au sein du corps professoral – a constitué la seule tâche sans différence importante.

(1 = jamais; 2 = de 1 à 4 fois; 3 = de 6 à 10 fois; 4 = de 11 à 20 fois; 5 = plus de 20 fois)

**Tableau 31. Intégration des expériences en milieu de travail à l'enseignement en classe selon l'expérience professionnelle non universitaire**

	Expérience professionnelle non universitaire	
	Oui	Non
	n = 295	n = 175
	Moyenne	
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs objectifs de carrière et de leurs préoccupations.	3,00 <sub>a</sub>	2,70 <sub>b</sub>
Donner des exemples pris dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour illustrer des concepts en classe.	3,19 <sub>a</sub>	2,26 <sub>b</sub>
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs expériences professionnelles.	2,81 <sub>a</sub>	2,29 <sub>b</sub>
Employer des études de cas prises dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour les travaux des étudiants.	2,15 <sub>a</sub>	1,67 <sub>b</sub>
Inviter les étudiants à partager leurs expériences professionnelles avec la classe.	2,02 <sub>a</sub>	1,54 <sub>b</sub>
Appliquer des stratégies d'évaluation réelles pour évaluer la capacité des étudiants d'effectuer des tâches en milieu de travail.	2,04 <sub>a</sub>	1,49 <sub>b</sub>
Préparer du contenu de cours (lectures, discussions) à intégrer aux expériences professionnelles des étudiants.	2,00 <sub>a</sub>	1,45 <sub>b</sub>
Accorder aux étudiants du temps en classe pour faire un retour sur leurs expériences professionnelles.	1,68 <sub>a</sub>	1,26 <sub>b</sub>
Inviter les étudiants à partager leurs objectifs de carrière avec la classe.	1,56 <sub>a</sub>	1,36 <sub>b</sub>
Donner aux étudiants des travaux exigeant d'eux de prendre contact avec des entreprises ou des organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,66 <sub>a</sub>	1,25 <sub>b</sub>
Inviter en classe des conférenciers du milieu des affaires, du gouvernement ou d'organismes communautaires.	1,67 <sub>a</sub>	1,27 <sub>b</sub>
Créer des occasions de jumelage en emploi.	1,27 <sub>a</sub>	1,16 <sub>a</sub>
Organiser des sorties de groupe auprès d'entreprises ou d'organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,25 <sub>a</sub>	1,13 <sub>b</sub>

À la distinction des autres, les membres du corps professoral qui donnaient un cours comprenant un élément d'AIT affichaient un recours plus fréquent à toutes les formes d'intégration des expériences professionnelles en milieu de travail à l'enseignement en classe. Dans deux cas, de nettes différences distinguaient les membres du corps professoral qui enseignaient dans un programme avec AIT et ceux ne participant pas à l'AIT, les premiers étant plus susceptibles de parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs objectifs de carrière et de leurs préoccupations, ainsi que d'employer des études de cas tirées d'organismes communautaires, d'entreprises ou d'autres entités pour illustrer des concepts en classe.

(1 = jamais; 2 = de 1 à 4 fois; 3 = de 6 à 10 fois; 4 = de 11 à 20 fois; 5 = plus de 20 fois)

**Tableau 32. Intégration des expériences en milieu de travail à l'enseignement en classe selon le degré d'expérience de l'AIT**

	Expérience de l'AIT		
	Cours comprenant un élément d'AIT	Programme avec AIT	Aucun
	n = 118	n = 260	n = 91
	Moyenne		
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs objectifs de carrière et de leurs préoccupations.	3,23 <sub>a</sub>	2,86 <sub>b</sub>	2,50 <sub>c</sub>
Donner des exemples pris dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour illustrer des concepts en classe.	3,46 <sub>a</sub>	2,77 <sub>b</sub>	2,24 <sub>c</sub>
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs expériences professionnelles.	3,11 <sub>a</sub>	2,52 <sub>b</sub>	2,20 <sub>b</sub>
Employer des études de cas prises dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour les travaux des étudiants.	2,50 <sub>a</sub>	1,85 <sub>b</sub>	1,57 <sub>b</sub>
Inviter les étudiants à partager leurs expériences professionnelles avec la classe.	2,44 <sub>a</sub>	1,63 <sub>b</sub>	1,64 <sub>b</sub>
Appliquer des stratégies d'évaluation réelles pour évaluer la capacité des étudiants d'effectuer des tâches en milieu de travail.	2,42 <sub>a</sub>	1,70 <sub>b</sub>	1,46 <sub>b</sub>
Préparer du contenu de cours (lectures, discussions) à intégrer aux expériences professionnelles des étudiants.	2,52 <sub>a</sub>	1,53 <sub>b</sub>	1,59 <sub>b</sub>
Accorder aux étudiants du temps en classe pour faire un retour sur leurs expériences professionnelles.	2,15 <sub>a</sub>	1,27 <sub>b</sub>	1,43 <sub>b</sub>
Inviter les étudiants à partager leurs objectifs de carrière avec la classe.	1,75 <sub>a</sub>	1,36 <sub>b</sub>	1,48 <sub>b</sub>
Donner aux étudiants des travaux exigeant d'eux de prendre contact avec des entreprises ou des organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	2,14 <sub>a</sub>	1,26 <sub>b</sub>	1,38 <sub>b</sub>
Inviter en classe des conférenciers du milieu des affaires, du gouvernement ou d'organismes communautaires.	1,91 <sub>a</sub>	1,42 <sub>b</sub>	1,30 <sub>b</sub>
Créer des occasions de jumelage en emploi.	1,53 <sub>a</sub>	1,14 <sub>b</sub>	1,08 <sub>b</sub>
Organiser des sorties de groupe auprès d'entreprises ou d'organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,44 <sub>a</sub>	1,13 <sub>b</sub>	1,10 <sub>b</sub>

Les membres du corps professoral qui avaient participé à des activités d'AIT durant leurs études ont déclaré participer plus fréquemment que ceux n'ayant pas cette expérience à des activités d'intégration des expériences professionnelles en milieu de travail à l'enseignement en classe. Par exemple, ils étaient beaucoup plus susceptibles d'employer des exemples et des études de cas tirés d'organismes communautaires, d'entreprises ou d'autres entités pour illustrer des concepts en classe ou pour les travaux des étudiants.

(1 = jamais; 2 = de 1 à 4 fois; 3 = de 6 à 10 fois; 4 = de 11 à 20 fois; 5 = plus de 20 fois)

**Tableau 33. Intégration des expériences en milieu de travail à l'enseignement en classe par les enseignantes et enseignants selon qu'ils ont participé ou non à des activités d'AIT durant leurs études**

	Participation à des activités d'AIT durant les études	
	Oui	Non
	n = 240	n = 228
	Moyenne	
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs objectifs de carrière et de leurs préoccupations.	2,90 <sub>a</sub>	2,87 <sub>a</sub>
Donner des exemples pris dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour illustrer des concepts en classe.	3,15 <sub>a</sub>	2,54 <sub>b</sub>
Parler à des étudiants en tête-à-tête de leurs expériences professionnelles.	2,72 <sub>a</sub>	2,50 <sub>b</sub>
Employer des études de cas prises dans la collectivité, des entreprises ou d'autres entités pour les travaux des étudiants.	2,15 <sub>a</sub>	1,79 <sub>b</sub>
Inviter les étudiants à partager leurs expériences professionnelles avec la classe.	1,98 <sub>a</sub>	1,70 <sub>b</sub>
Appliquer des stratégies d'évaluation réelles pour évaluer la capacité des étudiants d'effectuer des tâches en milieu de travail.	1,96 <sub>a</sub>	1,70 <sub>b</sub>
Préparer du contenu de cours (lectures, discussions) à intégrer aux expériences professionnelles des étudiants.	1,94 <sub>a</sub>	1,65 <sub>b</sub>
Accorder aux étudiants du temps en classe pour faire un retour sur leurs expériences professionnelles.	1,62 <sub>a</sub>	1,43 <sub>b</sub>
Inviter les étudiants à partager leurs objectifs de carrière avec la classe.	1,51 <sub>a</sub>	1,45 <sub>a</sub>
Donner aux étudiants des travaux exigeant d'eux de prendre contact avec des entreprises ou des organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,62 <sub>a</sub>	1,39 <sub>b</sub>
Inviter en classe des conférenciers du milieu des affaires, du gouvernement ou d'organismes communautaires.	1,56 <sub>a</sub>	1,48 <sub>a</sub>
Créer des occasions de jumelage en emploi.	1,32 <sub>a</sub>	1,14 <sub>b</sub>
Organiser des sorties de groupe auprès d'entreprises ou d'organismes communautaires ou gouvernementaux locaux.	1,22 <sub>a</sub>	1,18 <sub>a</sub>

*Quelles sont les répercussions sur la charge de travail du corps professoral associées à la prestation d'un cours comprenant un élément d'AIT?*

Afin d'explorer les répercussions de la prestation de l'AIT sur la charge de travail du corps professoral, nous avons soumis une liste de 17 activités présentant un lien avec l'AIT aux enseignantes et enseignants universitaires qui ont répondu au sondage et qui donnaient un cours destiné à des étudiants participant à l'AIT. Nous leur avons demandé à quelles activités ils participaient au moment de la prestation de l'AIT. Face à chacune de ces activités, les répondants pouvaient indiquer s'ils s'y livraient en plus de leurs fonctions normales, dans le cadre de leurs fonctions normales ou pas du tout.

En général, la majorité des activités mentionnées au tableau 34 ne sont pas requises des membres du corps professoral ou font déjà partie de leurs fonctions normales. Cela laisse à penser que la prestation d'un cours comprenant un élément d'AIT n'a pas de grands effets sur la charge de travail du corps professoral.

Plus du tiers du corps professoral qui donnait un cours comprenant un élément d'AIT ont déclaré que l'orientation professionnelle ou le mentorat des étudiants s'ajoutent à leurs fonctions normales. Entre le cinquième et le quart ont déclaré préparer des contenus de cours ou des programmes-cadres axés sur l'AIT, définir des objectifs d'apprentissage pour les étudiants participant à l'AIT, rechercher des collaborateurs ou trouver des lieux de stage, compléter des formulaires et préparer de la documentation spécifiquement pour les contrats d'AIT, en plus de leurs fonctions normales.

**Tableau 34. Incidence de l'AIT sur la charge de travail du corps professoral**

	Incidence sur la charge de travail		
	n = 114		
	Non	Partie des fonctions normales	En plus des fonctions normales
	%		
Fournir aux étudiantes et étudiants des services d'orientation ou de mentorat professionnel et en matière d'emploi.	33,1	30,5	36,4
Rechercher des partenaires et des lieux de travail pour l'AIT.	52,2	23,5	24,3
Élaborer des programmes-cadres ou le contenu de cours d'AIT.	31,4	46,6	22,0
Gérer les relations avec les employeurs et les partenaires de la collectivité participants.	48,7	29,4	21,8
Établir les objectifs d'AIT des étudiantes et étudiants.	28,8	50,8	20,3
Remplir les documents propres aux contrats relatifs aux activités d'AIT.	55,9	24,6	19,5
Préparer ou guider les employeurs et les partenaires de la collectivité participants.	54,2	26,7	19,2
Préparer des conférences, des tutoriels et des ateliers reliés à l'AIT.	34,5	48,7	16,8
Recueillir la rétroaction des employeurs/partenaires de la collectivité concernant les participants aux activités d'AIT.	52,5	31,4	16,1
Recueillir la rétroaction des étudiantes et étudiants sur la qualité de leur participation à l'AIT.	35,6	49,2	15,3
Préparer les étudiantes et étudiants à entrer dans les divers secteurs d'activité et entreprises, et les guider à cet égard.	46,7	39,2	14,2
Évaluer des travaux réalisés en classe dans le cadre de l'AIT.	35,3	52,1	12,6
Évaluer les étudiantes et étudiants en vue de l'affectation en milieu de travail.	47,1	40,3	12,6
Superviser les membres du personnel administratif et les coordonnateurs s'occupant de l'AIT et interagir avec eux.	52,1	35,3	12,6
Coordonner les activités de gestion des risques et relatives aux assurances.	76,7	15,5	7,8
Effectuer des visites et des suivis des étudiantes et étudiants en milieu de travail.	76,1	17,9	6,0
Assurer une formation et un soutien aux employeurs et aux superviseurs sur les lieux de travail.	78,0	16,1	5,9

*Existe-t-il des différences sociodémographiques importantes?*

Nous avons trouvé trois différences statistiquement significatives lorsque nous avons comparé par groupe d'âge les répercussions de l'AIT sur la charge de travail du corps professoral. En comparaison des enseignantes et enseignants de 50 ans ou plus, ceux de 40 à 49 ans étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils assurent du mentorat ou de l'orientation professionnelle à des étudiants ainsi qu'à coordonner la gestion du risque et les détails relatifs aux assurances, en plus des fonctions normales. Ceux de 50 ans ou plus étaient plus susceptibles de déclarer avoir complété des formulaires et préparé de la documentation spécifiquement pour les contrats d'AIT dans le cadre de leurs fonctions normales, à comparer aux enseignantes et enseignants de 40 à 49 ans.

**Tableau 35. Incidence de l'AIT sur la charge de travail du corps professoral selon le groupe d'âge**

		Groupe d'âge					
		Moins de 40 ans		40-49 ans		50 ans ou plus	
		%	n	%	n	%	n
Fournir aux étudiantes et étudiants des services d'orientation ou de mentorat professionnel et en matière d'emploi.	Non	40,0 <sub>a</sub>	8	24,2 <sub>a</sub>	8	37,3 <sub>a</sub>	22
	Partie des fonctions normales	20,0 <sub>a</sub>	4	18,2 <sub>a</sub>	6	39,0 <sub>a</sub>	23
	En plus des fonctions normales	40,0 <sub>a,b</sub>	8	57,6 <sub>a</sub>	19	23,7 <sub>b</sub>	14
Rechercher des partenaires et des lieux de travail pour l'AIT.	Non	55,6 <sub>a</sub>	10	56,2 <sub>a</sub>	18	45,8 <sub>a</sub>	27
	Partie des fonctions normales	22,2 <sub>a</sub>	4	12,5 <sub>a</sub>	4	32,2 <sub>a</sub>	19
	En plus des fonctions normales	22,2 <sub>a</sub>	4	31,2 <sub>a</sub>	10	22,0 <sub>a</sub>	13
Élaborer des programmes-cadres ou le contenu de cours d'AIT.	Non	38,1 <sub>a</sub>	8	33,3 <sub>a</sub>	11	25,9 <sub>a</sub>	15
	Partie des fonctions normales	42,9 <sub>a</sub>	9	36,4 <sub>a</sub>	12	55,2 <sub>a</sub>	32
	En plus des fonctions normales	19,0 <sub>a</sub>	4	30,3 <sub>a</sub>	10	19,0 <sub>a</sub>	11
Gérer les relations avec les employeurs et les partenaires de la collectivité participants.	Non	57,1 <sub>a</sub>	12	39,4 <sub>a</sub>	13	45,8 <sub>a</sub>	27
	Partie des fonctions normales	23,8 <sub>a</sub>	5	27,3 <sub>a</sub>	9	35,6 <sub>a</sub>	21
	En plus des fonctions normales	19,0 <sub>a</sub>	4	33,3 <sub>a</sub>	11	18,6 <sub>a</sub>	11
Établir les objectifs d'AIT des étudiantes et étudiants.	Non	42,9 <sub>a</sub>	9	31,2 <sub>a</sub>	10	20,3 <sub>a</sub>	12
	Partie des fonctions normales	33,3 <sub>a</sub>	7	43,8 <sub>a</sub>	14	62,7 <sub>a</sub>	37
	En plus des fonctions normales	23,8 <sub>a</sub>	5	25,0 <sub>a</sub>	8	16,9 <sub>a</sub>	10
Remplir les documents propres aux contrats relatifs aux activités d'AIT.	Non	52,4 <sub>a</sub>	11	56,2 <sub>a</sub>	18	52,5 <sub>a</sub>	31
	Partie des fonctions normales	28,6 <sub>a,b</sub>	6	9,4 <sub>a</sub>	3	33,9 <sub>b</sub>	20
	En plus des fonctions normales	19,0 <sub>a</sub>	4	34,4 <sub>a</sub>	11	13,6 <sub>a</sub>	8
Préparer ou guider les employeurs et les partenaires de la collectivité participants.	Non	71,4 <sub>a</sub>	15	54,5 <sub>a</sub>	18	45,0 <sub>a</sub>	27
	Partie des fonctions normales	14,3 <sub>a</sub>	3	24,2 <sub>a</sub>	8	35,0 <sub>a</sub>	21
	En plus des fonctions normales	14,3 <sub>a</sub>	3	21,2 <sub>a</sub>	7	20,0 <sub>a</sub>	12
Préparer des conférences, des tutoriels et des ateliers reliés à l'AIT.	Non	33,3 <sub>a</sub>	7	34,4 <sub>a</sub>	11	35,0 <sub>a</sub>	21
	Partie des fonctions normales	38,1 <sub>a</sub>	8	40,6 <sub>a</sub>	13	56,7 <sub>a</sub>	34
	En plus des fonctions normales	28,6 <sub>a</sub>	6	25,0 <sub>a</sub>	8	8,3 <sub>a</sub>	5
Recueillir la rétroaction des employeurs/partenaires de la collectivité concernant les participants aux activités d'AIT.	Non	61,9 <sub>a</sub>	13	54,5 <sub>a</sub>	18	44,8 <sub>a</sub>	26
	Partie des fonctions normales	28,6 <sub>a</sub>	6	27,3 <sub>a</sub>	9	37,9 <sub>a</sub>	22
	En plus des fonctions normales	9,5 <sub>a</sub>	2	18,2 <sub>a</sub>	6	17,2 <sub>a</sub>	10
Recueillir la rétroaction des étudiantes et étudiants sur la qualité de leur participation à l'AIT.	Non	47,6 <sub>a</sub>	10	36,4 <sub>a</sub>	12	25,9 <sub>a</sub>	15
	Partie des fonctions normales	47,6 <sub>a</sub>	10	39,4 <sub>a</sub>	13	60,3 <sub>a</sub>	35
	En plus des fonctions normales	4,8 <sub>a</sub>	1	24,2 <sub>a</sub>	8	13,8 <sub>a</sub>	8
Préparer les étudiantes et étudiants à entrer dans les divers secteurs d'activité et entreprises, et les guider à cet égard.	Non	42,9 <sub>a</sub>	9	37,5 <sub>a</sub>	12	49,2 <sub>a</sub>	30
	Partie des fonctions normales	42,9 <sub>a</sub>	9	37,5 <sub>a</sub>	12	41,0 <sub>a</sub>	25
	En plus des fonctions normales	14,3 <sub>a</sub>	3	25,0 <sub>a</sub>	8	9,8 <sub>a</sub>	6
Évaluer des travaux réalisés en classe dans le cadre de l'AIT.	Non	42,9 <sub>a</sub>	9	32,4 <sub>a</sub>	11	31,0 <sub>a</sub>	18
	Partie des fonctions normales	42,9 <sub>a</sub>	9	50,0 <sub>a</sub>	17	60,3 <sub>a</sub>	35
	En plus des fonctions normales	14,3 <sub>a</sub>	3	17,6 <sub>a</sub>	6	8,6 <sub>a</sub>	5
Évaluer les étudiantes et étudiants en vue de l'affectation en milieu de travail.	Non	65,0 <sub>a</sub>	13	47,1 <sub>a</sub>	16	39,0 <sub>a</sub>	23
	Partie des fonctions normales	25,0 <sub>a</sub>	5	35,3 <sub>a</sub>	12	49,2 <sub>a</sub>	29
	En plus des fonctions normales	10,0 <sub>a</sub>	2	17,6 <sub>a</sub>	6	11,9 <sub>a</sub>	7
Superviser les membres du personnel administratif et les coordonnateurs s'occupant de l'AIT et interagir avec eux.	Non	71,4 <sub>a</sub>	15	48,5 <sub>a</sub>	16	49,2 <sub>a</sub>	29
	Partie des fonctions normales	23,8 <sub>a</sub>	5	33,3 <sub>a</sub>	11	40,7 <sub>a</sub>	24
	En plus des fonctions normales	4,8 <sub>a</sub>	1	18,2 <sub>a</sub>	6	10,2 <sub>a</sub>	6
Coordonner les activités de gestion des risques et relatives aux assurances.	Non	81,0 <sub>a</sub>	17	65,6 <sub>a</sub>	21	78,9 <sub>a</sub>	45
	Partie des fonctions normales	14,3 <sub>a</sub>	3	15,6 <sub>a</sub>	5	17,5 <sub>a</sub>	10
	En plus des fonctions normales	4,8 <sub>a,b</sub>	1	18,8 <sub>a</sub>	6	3,5 <sub>b</sub>	2
Effectuer des visites et des suivis des étudiantes et étudiants en milieu de travail.	Non	76,2 <sub>a</sub>	16	69,7 <sub>a</sub>	23	77,6 <sub>a</sub>	45
	Partie des fonctions normales	19,0 <sub>a</sub>	4	18,2 <sub>a</sub>	6	19,0 <sub>a</sub>	11
	En plus des fonctions normales	4,8 <sub>a</sub>	1	12,1 <sub>a</sub>	4	3,4 <sub>a</sub>	2
Assurer une formation et un soutien aux employeurs et aux superviseurs sur les lieux de travail.	Non	76,2 <sub>a</sub>	16	63,6 <sub>a</sub>	21	84,5 <sub>a</sub>	49
	Partie des fonctions normales	9,5 <sub>a</sub>	2	24,2 <sub>a</sub>	8	15,5 <sub>a</sub>	9
	En plus des fonctions normales	14,3 <sub>a</sub>	3	12,1 <sub>a</sub>	4	0,0 <sup>1</sup>	0

1. Cette catégorie n'a pas servi aux comparaisons parce que la proportion de la colonne est égale à 0 ou à 1.

Nous avons trouvé seulement trois différences importantes lorsque nous avons comparé les répercussions de l'AIT sur la charge de travail du corps professoral selon le sexe des répondants. Les enseignantes étaient plus susceptibles de déclarer que la recherche de collaborateurs pour l'AIT ou les démarches pour trouver des lieux de stage constituent des tâches qui s'ajoutent à la prestation d'un cours comprenant un élément d'AIT, tout comme l'évaluation des travaux en classe des étudiants portant

sur l'AIT. Pour leur part, les enseignants étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils n'ont pas orienté les étudiants dans l'industrie/les secteurs d'activité.

**Tableau 36. Incidence de l'AIT sur la charge de travail du corps professoral selon le sexe**

		Sexe			
		Masculin		Féminin	
		%	n	%	n
Fournir aux étudiantes et étudiants des services d'orientation ou de mentorat professionnel et en matière d'emploi.	Non	32,8 <sub>a</sub>	21	37,0 <sub>a</sub>	17
	Partie des fonctions normales	37,5 <sub>a</sub>	24	15,2 <sub>b</sub>	7
	En plus des fonctions normales	29,7 <sub>a</sub>	19	47,8 <sub>a</sub>	22
Rechercher des partenaires et des lieux de travail pour l'AIT.	Non	55,6 <sub>a</sub>	35	43,2 <sub>a</sub>	19
	Partie des fonctions normales	27,0 <sub>a</sub>	17	20,5 <sub>a</sub>	9
	En plus des fonctions normales	17,5 <sub>a</sub>	11	36,4 <sub>b</sub>	16
Élaborer des programmes-cadres ou le contenu de cours d'AIT.	Non	32,8 <sub>a</sub>	21	26,1 <sub>a</sub>	12
	Partie des fonctions normales	48,4 <sub>a</sub>	31	45,7 <sub>a</sub>	21
	En plus des fonctions normales	18,8 <sub>a</sub>	12	28,3 <sub>a</sub>	13
Gérer les relations avec les employeurs et les partenaires de la collectivité participants.	Non	49,2 <sub>a</sub>	32	43,5 <sub>a</sub>	20
	Partie des fonctions normales	32,3 <sub>a</sub>	21	28,3 <sub>a</sub>	13
	En plus des fonctions normales	18,5 <sub>a</sub>	12	28,3 <sub>a</sub>	13
Établir les objectifs d'AIT des étudiantes et étudiants.	Non	28,1 <sub>a</sub>	18	26,1 <sub>a</sub>	12
	Partie des fonctions normales	51,6 <sub>a</sub>	33	52,2 <sub>a</sub>	24
	En plus des fonctions normales	20,3 <sub>a</sub>	13	21,7 <sub>a</sub>	10
Remplir les documents propres aux contrats relatifs aux activités d'AIT.	Non	54,7 <sub>a</sub>	35	50,0 <sub>a</sub>	23
	Partie des fonctions normales	26,6 <sub>a</sub>	17	26,1 <sub>a</sub>	12
	En plus des fonctions normales	18,8 <sub>a</sub>	12	23,9 <sub>a</sub>	11
Préparer ou guider les employeurs et les partenaires de la collectivité participants.	Non	51,5 <sub>a</sub>	34	54,3 <sub>a</sub>	25
	Partie des fonctions normales	31,8 <sub>a</sub>	21	21,7 <sub>a</sub>	10
	En plus des fonctions normales	16,7 <sub>a</sub>	11	23,9 <sub>a</sub>	11
Préparer des conférences, des tutoriels et des ateliers reliés à l'AIT.	Non	32,3 <sub>a</sub>	21	37,0 <sub>a</sub>	17
	Partie des fonctions normales	55,4 <sub>a</sub>	36	39,1 <sub>a</sub>	18
	En plus des fonctions normales	12,3 <sub>a</sub>	8	23,9 <sub>a</sub>	11
Recueillir la rétroaction des employeurs/partenaires de la collectivité concernant les participants aux activités d'AIT.	Non	56,9 <sub>a</sub>	37	44,4 <sub>a</sub>	20
	Partie des fonctions normales	30,8 <sub>a</sub>	20	35,6 <sub>a</sub>	16
	En plus des fonctions normales	12,3 <sub>a</sub>	8	20,0 <sub>a</sub>	9
Recueillir la rétroaction des étudiantes et étudiants sur la qualité de leur participation à l'AIT.	Non	32,8 <sub>a</sub>	21	34,8 <sub>a</sub>	16
	Partie des fonctions normales	56,2 <sub>a</sub>	36	45,7 <sub>a</sub>	21
	En plus des fonctions normales	10,9 <sub>a</sub>	7	19,6 <sub>a</sub>	9
Préparer les étudiantes et étudiants à entrer dans les divers secteurs d'activité et entreprises, et les guider à cet égard.	Non	52,2 <sub>a</sub>	35	33,3 <sub>b</sub>	15
	Partie des fonctions normales	34,3 <sub>a</sub>	23	48,9 <sub>a</sub>	22
	En plus des fonctions normales	13,4 <sub>a</sub>	9	17,8 <sub>a</sub>	8
Évaluer des travaux réalisés en classe dans le cadre de l'AIT.	Non	39,4 <sub>a</sub>	26	26,7 <sub>a</sub>	12
	Partie des fonctions normales	54,5 <sub>a</sub>	36	53,3 <sub>a</sub>	24
	En plus des fonctions normales	6,1 <sub>a</sub>	4	20,0 <sub>b</sub>	9
Évaluer les étudiantes et étudiants en vue de l'affectation en milieu de travail.	Non	42,4 <sub>a</sub>	28	53,3 <sub>a</sub>	24
	Partie des fonctions normales	42,4 <sub>a</sub>	28	37,8 <sub>a</sub>	17
	En plus des fonctions normales	15,2 <sub>a</sub>	10	8,9 <sub>a</sub>	4
Superviser les membres du personnel administratif et les coordonnateurs s'occupant de l'AIT et interagir avec eux.	Non	52,3 <sub>a</sub>	34	54,3 <sub>a</sub>	25
	Partie des fonctions normales	40,0 <sub>a</sub>	26	28,3 <sub>a</sub>	13
	En plus des fonctions normales	7,7 <sub>a</sub>	5	17,4 <sub>a</sub>	8
Coordonner les activités de gestion des risques et relatives aux assurances.	Non	81,0 <sub>a</sub>	51	68,9 <sub>a</sub>	31
	Partie des fonctions normales	12,7 <sub>a</sub>	8	20,0 <sub>a</sub>	9
	En plus des fonctions normales	6,3 <sub>a</sub>	4	11,1 <sub>a</sub>	5
Effectuer des visites et des suivis des étudiantes et étudiants en milieu de travail.	Non	75,4 <sub>a</sub>	49	75,6 <sub>a</sub>	34
	Partie des fonctions normales	18,5 <sub>a</sub>	12	17,8 <sub>a</sub>	8
	En plus des fonctions normales	6,2 <sub>a</sub>	4	6,7 <sub>a</sub>	3
Assurer une formation et un soutien aux employeurs et aux superviseurs sur les lieux de travail.	Non	75,4 <sub>a</sub>	49	82,2 <sub>a</sub>	37
	Partie des fonctions normales	20,0 <sub>a</sub>	13	11,1 <sub>a</sub>	5
	En plus des fonctions normales	4,6 <sub>a</sub>	3	6,7 <sub>a</sub>	3

Nous avons observé plusieurs différences statistiquement significatives entre les perceptions des membres du corps professoral selon le domaine de programmes auquel ils sont attachés. Les enseignantes et enseignants des sciences appliquées de la santé, des arts et de l'environnement étaient plus susceptibles que ceux des mathématiques, des sciences et du génie d'affirmer qu'ils ne contribuent pas à l'orientation professionnelle d'étudiants. Les enseignantes et enseignants en

mathématiques, en sciences et en génie étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils ne recueillent pas les commentaires fournis en rétroaction par les employeurs et les partenaires du secteur communautaire sur leur expérience avec les étudiants participant à une activité d'AIT, ni ne recueillent les commentaires fournis en rétroaction par les étudiants sur la qualité de leur participation à des activités d'AIT. Cette situation traduit sans doute bien les différences dans le degré d'expérience de l'AIT à l'intérieur de chacun des domaines de programmes, ce dont il a été question plus tôt. Pour mémoire, les enseignantes et enseignants en mathématiques, en sciences et en génie étaient plus susceptibles d'avoir enseigné dans un programme avec AIT, alors que les autres enseignantes et enseignants étaient plus susceptibles d'avoir donné un cours comprenant un élément d'AIT.

**Tableau 37. Incidence de l'AIT sur la charge de travail du corps professoral selon le domaine de programmes**

		Domaine de programmes	
		Math., sciences, génie	Sciences appliquées de la santé, arts, environnement
		n = 40	n = 78
		%	
Fournir aux étudiantes et étudiants des services d'orientation ou de mentorat professionnel et en matière d'emploi.	Non	20,5 <sub>a</sub>	39,0 <sub>b</sub>
	Partie des fonctions normales	38,5 <sub>a</sub>	26,0 <sub>a</sub>
	En plus des fonctions normales	41,0 <sub>a</sub>	35,1 <sub>a</sub>
Rechercher des partenaires et des lieux de travail pour l'AIT.	Non	57,9 <sub>a</sub>	48,0 <sub>a</sub>
	Partie des fonctions normales	21,1 <sub>a</sub>	25,3 <sub>a</sub>
	En plus des fonctions normales	21,1 <sub>a</sub>	26,7 <sub>a</sub>
Élaborer des programmes-cadres ou le contenu de cours d'AIT.	Non	40,0 <sub>a</sub>	25,0 <sub>a</sub>
	Partie des fonctions normales	45,0 <sub>a</sub>	48,7 <sub>a</sub>
	En plus des fonctions normales	15,0 <sub>a</sub>	26,3 <sub>a</sub>
Gérer les relations avec les employeurs et les partenaires de la collectivité participants.	Non	55,0 <sub>a</sub>	44,2 <sub>a</sub>
	Partie des fonctions normales	20,0 <sub>a</sub>	35,1 <sub>a</sub>
	En plus des fonctions normales	25,0 <sub>a</sub>	20,8 <sub>a</sub>
Établir les objectifs d'AIT des étudiantes et étudiants.	Non	33,3 <sub>a</sub>	26,0 <sub>a</sub>
	Partie des fonctions normales	46,2 <sub>a</sub>	53,2 <sub>a</sub>
	En plus des fonctions normales	20,5 <sub>a</sub>	20,8 <sub>a</sub>
Remplir les documents propres aux contrats relatifs aux activités d'AIT.	Non	56,4 <sub>a</sub>	54,5 <sub>a</sub>
	Partie des fonctions normales	17,9 <sub>a</sub>	28,6 <sub>a</sub>
	En plus des fonctions normales	25,6 <sub>a</sub>	16,9 <sub>a</sub>
Préparer ou guider les employeurs et les partenaires de la collectivité participants.	Non	55,0 <sub>a</sub>	52,6 <sub>a</sub>
	Partie des fonctions normales	20,0 <sub>a</sub>	30,8 <sub>a</sub>
	En plus des fonctions normales	25,0 <sub>a</sub>	16,7 <sub>a</sub>
Préparer des conférences, des tutoriels et des ateliers reliés à l'AIT.	Non	38,5 <sub>a</sub>	32,1 <sub>a</sub>
	Partie des fonctions normales	48,7 <sub>a</sub>	48,7 <sub>a</sub>
	En plus des fonctions normales	12,8 <sub>a</sub>	19,2 <sub>a</sub>
Recueillir la rétroaction des employeurs/partenaires de la collectivité concernant les participants aux activités d'AIT.	Non	69,2 <sub>a</sub>	42,9 <sub>b</sub>
	Partie des fonctions normales	20,5 <sub>a</sub>	37,7 <sub>a</sub>
	En plus des fonctions normales	10,3 <sub>a</sub>	19,5 <sub>a</sub>
Recueillir la rétroaction des étudiantes et étudiants sur la qualité de leur participation à l'AIT.	Non	48,7 <sub>a</sub>	27,3 <sub>b</sub>
	Partie des fonctions normales	43,6 <sub>a</sub>	53,2 <sub>a</sub>
	En plus des fonctions normales	7,7 <sub>a</sub>	19,5 <sub>a</sub>
Préparer les étudiantes et étudiants à entrer dans les divers secteurs d'activité et entreprises, et les guider à cet égard.	Non	50,0 <sub>a</sub>	43,6 <sub>a</sub>
	Partie des fonctions normales	35,0 <sub>a</sub>	42,3 <sub>a</sub>
	En plus des fonctions normales	15,0 <sub>a</sub>	14,1 <sub>a</sub>
Évaluer des travaux réalisés en classe dans le cadre de l'AIT.	Non	45,0 <sub>a</sub>	28,6 <sub>a</sub>
	Partie des fonctions normales	42,5 <sub>a</sub>	58,4 <sub>a</sub>
	En plus des fonctions normales	12,5 <sub>a</sub>	13,0 <sub>a</sub>
Évaluer les étudiantes et étudiants en vue de	Non	53,7 <sub>a</sub>	42,1 <sub>a</sub>

l'affectation en milieu de travail.	Partie des fonctions normales	34,1 <sub>a</sub>	44,7 <sub>a</sub>
	En plus des fonctions normales	12,2 <sub>a</sub>	13,2 <sub>a</sub>
Superviser les membres du personnel administratif et les coordonnateurs s'occupant de l'AIT et interagir avec eux.	Non	55,0 <sub>a</sub>	49,4 <sub>a</sub>
	Partie des fonctions normales En plus des fonctions normales	35,0 <sub>a</sub> 10,0 <sub>a</sub>	36,4 <sub>a</sub> 14,3 <sub>a</sub>
Coordonner les activités de gestion des risques et relatives aux assurances.	Non	82,1 <sub>a</sub>	73,3 <sub>a</sub>
	Partie des fonctions normales En plus des fonctions normales	12,8 <sub>a</sub> 5,1 <sub>a</sub>	17,3 <sub>a</sub> 9,3 <sub>a</sub>
Effectuer des visites et des suivis des étudiantes et étudiants en milieu de travail.	Non	74,4 <sub>a</sub>	76,3 <sub>a</sub>
	Partie des fonctions normales En plus des fonctions normales	20,5 <sub>a</sub> 5,1 <sub>a</sub>	17,1 <sub>a</sub> 6,6 <sub>a</sub>
Assurer une formation et un soutien aux employeurs et aux superviseurs sur les lieux de travail.	Non	85,0 <sub>a</sub>	73,7 <sub>a</sub>
	Partie des fonctions normales En plus des fonctions normales	7,5 <sub>a</sub> 7,5 <sub>a</sub>	21,1 <sub>a</sub> 5,3 <sub>a</sub>

Le point de vue des membres du corps professoral sur les répercussions de l'AIT sur leur charge de travail variait peu selon la situation d'emploi. Cependant, le personnel occupant un poste à temps plein était plus susceptible de déclarer que le recrutement de partenaires pour l'AIT ou que les démarches pour trouver des lieux de stage constituent des tâches supplémentaires, tout comme la préparation ou l'orientation d'employeurs et de partenaires du secteur communautaire accueillant des étudiants.

**Tableau 38. Incidence de l'AIT sur la charge de travail du corps professoral selon la situation d'emploi**

		Situation d'emploi			
		Temps plein		Temps partiel	
		%	n	%	n
Fournir aux étudiantes et étudiants des services d'orientation ou de mentorat professionnel et en matière d'emploi.	Non	32,8 <sub>a</sub>	22	30,0 <sub>a</sub>	12
	Partie des fonctions normales En plus des fonctions normales	32,8 <sub>a</sub> 34,3 <sub>a</sub>	22 23	25,0 <sub>a</sub> 45,0 <sub>a</sub>	10 18
Rechercher des partenaires et des lieux de travail pour l'AIT.	Non	46,2 <sub>a</sub>	30	56,4 <sub>a</sub>	22
	Partie des fonctions normales En plus des fonctions normales	21,5 <sub>a</sub> 32,3 <sub>a</sub>	14 21	33,3 <sub>a</sub> 10,3 <sub>b</sub>	13 4
Élaborer des programmes-cadres ou le contenu de cours d'AIT.	Non	25,4 <sub>a</sub>	17	37,5 <sub>a</sub>	15
	Partie des fonctions normales En plus des fonctions normales	53,7 <sub>a</sub> 20,9 <sub>a</sub>	36 14	40,0 <sub>a</sub> 22,5 <sub>a</sub>	16 9
Gérer les relations avec les employeurs et les partenaires de la collectivité participants.	Non	42,6 <sub>a</sub>	29	50,0 <sub>a</sub>	20
	Partie des fonctions normales En plus des fonctions normales	29,4 <sub>a</sub> 27,9 <sub>a</sub>	20 19	35,0 <sub>a</sub> 15,0 <sub>a</sub>	14 6
Établir les objectifs d'AIT des étudiantes et étudiants.	Non	22,4 <sub>a</sub>	15	35,0 <sub>a</sub>	14
	Partie des fonctions normales En plus des fonctions normales	59,7 <sub>a</sub> 17,9 <sub>a</sub>	40 12	42,5 <sub>a</sub> 22,5 <sub>a</sub>	17 9
Remplir les documents propres aux contrats relatifs aux activités d'AIT.	Non	47,8 <sub>a</sub>	32	57,5 <sub>a</sub>	23
	Partie des fonctions normales En plus des fonctions normales	29,9 <sub>a</sub> 22,4 <sub>a</sub>	20 15	22,5 <sub>a</sub> 20,0 <sub>a</sub>	9 8
Préparer ou guider les employeurs et les partenaires de la collectivité participants.	Non	47,8 <sub>a</sub>	33	57,5 <sub>a</sub>	23
	Partie des fonctions normales En plus des fonctions normales	24,6 <sub>a</sub> 27,5 <sub>a</sub>	17 19	35,0 <sub>a</sub> 7,5 <sub>b</sub>	14 3
Préparer des conférences, des tutoriels et des ateliers reliés à l'AIT.	Non	29,4 <sub>a</sub>	20	37,5 <sub>a</sub>	15
	Partie des fonctions normales En plus des fonctions normales	50,0 <sub>a</sub> 20,6 <sub>a</sub>	34 14	52,5 <sub>a</sub> 10,0 <sub>a</sub>	21 4
Recueillir la rétroaction des employeurs/partenaires de la collectivité concernant les participants aux activités d'AIT.	Non	46,3 <sub>a</sub>	31	57,5 <sub>a</sub>	23
	Partie des fonctions normales En plus des fonctions normales	35,8 <sub>a</sub> 17,9 <sub>a</sub>	24 12	30,0 <sub>a</sub> 12,5 <sub>a</sub>	12 5
Recueillir la rétroaction des étudiantes et étudiants sur la qualité de leur participation à l'AIT.	Non	29,4 <sub>a</sub>	20	38,5 <sub>a</sub>	15
	Partie des fonctions normales En plus des fonctions normales	55,9 <sub>a</sub> 14,7 <sub>a</sub>	38 10	46,2 <sub>a</sub> 15,4 <sub>a</sub>	18 6

Préparer les étudiantes et étudiants à entrer dans les divers secteurs d'activité et entreprises, et les guider à cet égard.	Non	46,4 <sub>a</sub>	32	40,0 <sub>a</sub>	16
	Partie des fonctions normales	39,1 <sub>a</sub>	27	45,0 <sub>a</sub>	18
	En plus des fonctions normales	14,5 <sub>a</sub>	10	15,0 <sub>a</sub>	6
Évaluer des travaux réalisés en classe dans le cadre de l'AIT.	Non	26,5 <sub>a</sub>	18	42,5 <sub>a</sub>	17
	Partie des fonctions normales	61,8 <sub>a</sub>	42	45,0 <sub>a</sub>	18
	En plus des fonctions normales	11,8 <sub>a</sub>	8	12,5 <sub>a</sub>	5
Évaluer les étudiantes et étudiants en vue de l'affectation en milieu de travail.	Non	42,6 <sub>a</sub>	29	50,0 <sub>a</sub>	20
	Partie des fonctions normales	45,6 <sub>a</sub>	31	35,0 <sub>a</sub>	14
	En plus des fonctions normales	11,8 <sub>a</sub>	8	15,0 <sub>a</sub>	6
Superviser les membres du personnel administratif et les coordonnateurs s'occupant de l'AIT et interagir avec eux.	Non	54,4 <sub>a</sub>	37	47,5 <sub>a</sub>	19
	Partie des fonctions normales	29,4 <sub>a</sub>	20	47,5 <sub>a</sub>	19
	En plus des fonctions normales	16,2 <sub>a</sub>	11	5,0 <sub>a</sub>	2
Coordonner les activités de gestion des risques et relatives aux assurances.	Non	74,2 <sub>a</sub>	49	76,9 <sub>a</sub>	30
	Partie des fonctions normales	16,7 <sub>a</sub>	11	17,9 <sub>a</sub>	7
	En plus des fonctions normales	9,1 <sub>a</sub>	6	5,1 <sub>a</sub>	2
Effectuer des visites et des suivis des étudiantes et étudiants en milieu de travail.	Non	73,1 <sub>a</sub>	49	77,5 <sub>a</sub>	31
	Partie des fonctions normales	20,9 <sub>a</sub>	14	17,5 <sub>a</sub>	7
	En plus des fonctions normales	6,0 <sub>a</sub>	4	5,0 <sub>a</sub>	2
Assurer une formation et un soutien aux employeurs et aux superviseurs sur les lieux de travail.	Non	80,6 <sub>a</sub>	54	70,0 <sub>a</sub>	28
	Partie des fonctions normales	11,9 <sub>a</sub>	8	25,0 <sub>a</sub>	10
	En plus des fonctions normales	7,5 <sub>a</sub>	5	5,0 <sub>a</sub>	2

Il y avait peu de différences sur le plan des répercussions de l'AIT sur la charge de travail des membres du corps professoral selon qu'ils avaient une expérience professionnelle non universitaire ou non. Cependant, les seconds étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils n'avaient pas préparé des programmes-cadres ou des contenus de cours en relation avec l'AIT, alors que les autres enseignantes et enseignants étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils exerçaient cette tâche dans le cadre normal de leurs fonctions. Ceux sans une expérience professionnelle non universitaire étaient moins susceptibles de définir des objectifs d'apprentissage destinés aux étudiants participant à une activité d'AIT, de préparer des conférences, des tutoriels et des ateliers de travail en relation avec l'AIT et de donner de la formation et d'apporter du soutien aux employeurs et aux superviseurs sur les lieux de travail.

**Tableau 39. Incidence de l'AIT sur la charge de travail du corps professoral selon l'expérience professionnelle non universitaire**

		Expérience professionnelle non universitaire			
		Oui		Non	
		%	n	%	n
Fournir aux étudiantes et étudiants des services d'orientation ou de mentorat professionnel et en matière d'emploi.	Non	29,5 <sub>a</sub>	26	50,0 <sub>a</sub>	12
	Partie des fonctions normales	30,7 <sub>a</sub>	27	25,0 <sub>a</sub>	6
	En plus des fonctions normales	39,8 <sub>a</sub>	35	25,0 <sub>a</sub>	6
Rechercher des partenaires et des lieux de travail pour l'AIT.	Non	50,0 <sub>a</sub>	43	52,2 <sub>a</sub>	12
	Partie des fonctions normales	25,6 <sub>a</sub>	22	21,7 <sub>a</sub>	5
	En plus des fonctions normales	24,4 <sub>a</sub>	21	26,1 <sub>a</sub>	6
Élaborer des programmes-cadres ou le contenu de cours d'AIT.	Non	22,7 <sub>a</sub>	20	58,3 <sub>b</sub>	14
	Partie des fonctions normales	53,4 <sub>a</sub>	47	25,0 <sub>b</sub>	6
	En plus des fonctions normales	23,9 <sub>a</sub>	21	16,7 <sub>a</sub>	4
Gérer les relations avec les employeurs et les partenaires de la collectivité participants.	Non	43,8 <sub>a</sub>	39	54,2 <sub>a</sub>	13
	Partie des fonctions normales	32,6 <sub>a</sub>	29	25,0 <sub>a</sub>	6
	En plus des fonctions normales	23,6 <sub>a</sub>	21	20,8 <sub>a</sub>	5
Établir les objectifs d'AIT des étudiantes et étudiants.	Non	22,7 <sub>a</sub>	20	45,8 <sub>b</sub>	11
	Partie des fonctions normales	54,5 <sub>a</sub>	48	41,7 <sub>a</sub>	10
	En plus des fonctions normales	22,7 <sub>a</sub>	20	12,5 <sub>a</sub>	3
Remplir les documents propres aux contrats relatifs aux activités d'AIT.	Non	53,4 <sub>a</sub>	47	54,2 <sub>a</sub>	13
	Partie des fonctions normales	25,0 <sub>a</sub>	22	29,2 <sub>a</sub>	7
	En plus des fonctions normales	21,6 <sub>a</sub>	19	16,7 <sub>a</sub>	4
Préparer ou guider les employeurs et les	Non	51,7 <sub>a</sub>	46	56,0 <sub>a</sub>	14

partenaires de la collectivité participants.	Partie des fonctions normales	29,2 <sub>a</sub>	26	24,0 <sub>a</sub>	6
	En plus des fonctions normales	19,1 <sub>a</sub>	17	20,0 <sub>a</sub>	5
Préparer des conférences, des tutoriels et des ateliers reliés à l'AIT.	Non	28,1 <sub>a</sub>	25	58,3 <sub>b</sub>	14
	Partie des fonctions normales	52,8 <sub>a</sub>	47	33,3 <sub>a</sub>	8
	En plus des fonctions normales	19,1 <sub>a</sub>	17	8,3 <sub>a</sub>	2
Recueillir la rétroaction des employeurs/partenaires de la collectivité concernant les participants aux activités d'AIT.	Non	47,7 <sub>a</sub>	42	62,5 <sub>a</sub>	15
	Partie des fonctions normales	36,4 <sub>a</sub>	32	20,8 <sub>a</sub>	5
	En plus des fonctions normales	15,9 <sub>a</sub>	14	16,7 <sub>a</sub>	4
Recueillir la rétroaction des étudiantes et étudiants sur la qualité de leur participation à l'AIT.	Non	28,7 <sub>a</sub>	25	48,0 <sub>a</sub>	12
	Partie des fonctions normales	55,2 <sub>a</sub>	48	40,0 <sub>a</sub>	10
	En plus des fonctions normales	16,1 <sub>a</sub>	14	12,0 <sub>a</sub>	3
Préparer les étudiantes et étudiants à entrer dans les divers secteurs d'activité et entreprises, et les guider à cet égard.	Non	41,6 <sub>a</sub>	37	56,0 <sub>a</sub>	14
	Partie des fonctions normales	43,8 <sub>a</sub>	39	28,0 <sub>a</sub>	7
	En plus des fonctions normales	14,6 <sub>a</sub>	13	16,0 <sub>a</sub>	4
Évaluer des travaux réalisés en classe dans le cadre de l'AIT.	Non	30,3 <sub>a</sub>	27	45,8 <sub>a</sub>	11
	Partie des fonctions normales	57,3 <sub>a</sub>	51	41,7 <sub>a</sub>	10
	En plus des fonctions normales	12,4 <sub>a</sub>	11	12,5 <sub>a</sub>	3
Évaluer les étudiantes et étudiants en vue de l'affectation en milieu de travail.	Non	47,8 <sub>a</sub>	43	39,1 <sub>a</sub>	9
	Partie des fonctions normales	40,0 <sub>a</sub>	36	43,5 <sub>a</sub>	10
	En plus des fonctions normales	12,2 <sub>a</sub>	11	17,4 <sub>a</sub>	4
Superviser les membres du personnel administratif et les coordonnateurs s'occupant de l'AIT et interagir avec eux.	Non	52,8 <sub>a</sub>	47	54,2 <sub>a</sub>	13
	Partie des fonctions normales	37,1 <sub>a</sub>	33	29,2 <sub>a</sub>	7
	En plus des fonctions normales	10,1 <sub>a</sub>	9	16,7 <sub>a</sub>	4
Coordonner les activités de gestion des risques et relatives aux assurances.	Non	76,7 <sub>a</sub>	66	70,8 <sub>a</sub>	17
	Partie des fonctions normales	17,4 <sub>a</sub>	15	12,5 <sub>a</sub>	3
	En plus des fonctions normales	5,8 <sub>a</sub>	5	16,7 <sub>a</sub>	4
Effectuer des visites et des suivis des étudiantes et étudiants en milieu de travail.	Non	73,9 <sub>a</sub>	65	79,2 <sub>a</sub>	19
	Partie des fonctions normales	20,5 <sub>a</sub>	18	12,5 <sub>a</sub>	3
	En plus des fonctions normales	5,7 <sub>a</sub>	5	8,3 <sub>a</sub>	2
Assurer une formation et un soutien aux employeurs et aux superviseurs sur les lieux de travail.	Non	71,6 <sub>a</sub>	63	95,8 <sub>b</sub>	23
	Partie des fonctions normales	21,6 <sub>a</sub>	19	0,0 <sup>1</sup>	0
	En plus des fonctions normales	6,8 <sub>a</sub>	6	4,2 <sub>a</sub>	1

1. Cette catégorie n'a pas servi aux comparaisons parce que la proportion de la colonne est égale à 0 ou à 1.

### *Quelles sont les perceptions par les membres du corps professoral des buts des études postsecondaires et de leur propre contribution à l'atteinte de ces buts?*

Nous avons soumis aux membres du corps professoral une liste de 19 énoncés concernant les buts des ÉP – portant sur les connaissances, les compétences et le développement personnel des étudiants – et nous les avons invités à préciser dans quelle mesure ils contribuaient à l'atteinte de ces buts. En général, les enseignantes et enseignants ont déclaré que leur enseignement touchait quelque peu à la plupart de ces différents aspects.

Ils accordaient beaucoup d'importance à la pensée critique et analytique, et ils estimaient que c'étaient des choses qu'ils tentaient d'encourager dans le cadre de leur enseignement. Venaient ensuite la faculté de travailler de façon autonome et l'utilisation des connaissances et des compétences dans différentes situations.

Si nous tournons notre attention vers les aspects de l'enseignement contribuant au perfectionnement professionnel, nous remarquons que les objectifs pédagogiques tendent à être groupés au milieu de la distribution, le corps professoral jugeant que la résolution de problèmes complexes en milieu de travail, que l'acquisition de connaissances et de compétences d'ordre professionnel et que le travail en collaboration, sont des notions quelque peu présentes dans leur enseignement. Les enseignantes et enseignants estimaient que le fait de trouver un travail pertinent au domaine d'études, le but ultime des ÉP, n'est pas même « quelque peu » présent dans leur enseignement.

(1 = pas du tout; 2 = très peu; 3 = quelque peu; 4 = beaucoup)

**Tableau 40. Perceptions par les enseignantes et enseignants de leur contribution à l'atteinte des buts de l'ÉP**

	Moyenne
Développer une pensée critique et analytique.	3,87
Travailler de façon autonome.	3,55
Utiliser ses compétences et ses connaissances dans différentes situations.	3,55
S'exprimer clairement et efficacement par écrit.	3,48
Résoudre des problèmes complexes en milieu de travail.	3,41
Acquérir une culture d'apprentissage continu.	3,39
Utiliser des données pour l'analyse de problèmes.	3,31
Acquérir des connaissances et des compétences professionnelles.	3,20
S'exprimer verbalement de façon claire et efficace.	3,19
Acquérir une vaste culture générale.	3,14
Collaborer efficacement.	3,13
Établir un code d'éthique et de valeurs personnel.	2,93
Trouver un travail pertinent au domaine d'études.	2,86
Acquérir une meilleure connaissance de soi.	2,77
Contribuer au bien-être de la collectivité.	2,73
Exploiter les technologies informatiques et de l'information.	2,66
Acquérir des compétences en leadership.	2,66
Comprendre les personnes d'autres origines raciales et ethniques.	2,47
Participer aux élections locales, provinciales et fédérales comme électeur averti.	1,92

*Les perceptions par les membres du corps professoral des buts des ÉP et de leur propre contribution à l'atteinte de ces buts diffèrent-elles selon des facteurs sociodémographiques?*

L'âge était un facteur influant quelque peu sur les perceptions par les enseignantes et enseignants des buts des ÉP et du sens qu'ils donnent à leur enseignement. La plupart des différences prononcées ont été observées entre les perceptions des membres du corps enseignant âgés de moins de 40 ans et celles des membres de 50 ans ou plus. Par exemple, ceux qui sont plus âgés étaient davantage susceptibles de déclarer qu'ils cherchaient à instiller un code d'éthique personnel chez leurs étudiants et à leur apprendre à collaborer efficacement. Ceux de moins de 40 ans étaient moins susceptibles que tous les autres de percevoir leur enseignement dans la perspective du perfectionnement étudiant sur le plan de la contribution au bien-être de la collectivité.

Nous tournant vers des aspects d'ordre professionnel, nous avons remarqué que les membres du corps professoral de moins de 40 ans étaient moins susceptibles que ceux de 50 ans ou plus de montrer aux étudiants à collaborer efficacement et à trouver un travail pertinent au domaine d'études. Ils étaient également moins susceptibles que tous ceux de 40 ans ou plus de déclarer que leur enseignement aidait les étudiants à résoudre des problèmes complexes en milieu de travail.

(1 = pas du tout; 2 = très peu; 3 = quelque peu; 4 = beaucoup)

**Tableau 41. Perceptions par les enseignantes et enseignants de leur contribution à l'atteinte des buts de l'ÉP selon le groupe d'âge**

	Groupe d'âge		
	Moins de 40 ans	40-49 ans	50 ans ou plus
	n = 158	n = 148	n = 166
	Moyenne		
Développer une pensée critique et analytique.	3,88 <sub>a</sub>	3,86 <sub>a</sub>	3,86 <sub>a</sub>
Travailler de façon autonome.	3,54 <sub>a</sub>	3,56 <sub>a</sub>	3,55 <sub>a</sub>
Utiliser ses compétences et ses connaissances dans différentes situations.	3,49 <sub>a</sub>	3,61 <sub>a</sub>	3,57 <sub>a</sub>
S'exprimer clairement et efficacement par écrit.	3,53 <sub>a</sub>	3,40 <sub>a</sub>	3,49 <sub>a</sub>
Résoudre des problèmes complexes en milieu de travail.	3,22 <sub>a</sub>	3,54 <sub>b</sub>	3,46 <sub>b</sub>
Acquérir une culture d'apprentissage continu.	3,34 <sub>a</sub>	3,41 <sub>a</sub>	3,43 <sub>a</sub>
Utiliser des données pour l'analyse de problèmes.	3,19 <sub>a</sub>	3,28 <sub>a,b</sub>	3,45 <sub>b</sub>
Acquérir des connaissances et des compétences professionnelles.	3,08 <sub>a</sub>	3,23 <sub>a</sub>	3,27 <sub>a</sub>
S'exprimer verbalement de façon claire et efficace.	3,14 <sub>a</sub>	3,23 <sub>a</sub>	3,20 <sub>a</sub>
Acquérir une vaste culture générale.	3,06 <sub>a</sub>	3,15 <sub>a</sub>	3,21 <sub>a</sub>
Collaborer efficacement.	2,96 <sub>a</sub>	3,19 <sub>a,b</sub>	3,24 <sub>b</sub>
Établir un code d'éthique et de valeurs personnel.	2,73 <sub>a</sub>	2,89 <sub>a,b</sub>	3,15 <sub>b</sub>
Trouver un travail pertinent au domaine d'études.	2,71 <sub>a</sub>	2,88 <sub>a,b</sub>	2,99 <sub>b</sub>
Acquérir une meilleure connaissance de soi.	2,62 <sub>a</sub>	2,81 <sub>a</sub>	2,88 <sub>a</sub>
Contribuer au bien-être de la collectivité.	2,49 <sub>a</sub>	2,78 <sub>b</sub>	2,93 <sub>b</sub>
Exploiter les technologies informatiques et de l'information.	2,65 <sub>a</sub>	2,68 <sub>a</sub>	2,66 <sub>a</sub>
Acquérir des compétences en leadership.	2,49 <sub>a</sub>	2,73 <sub>a,b</sub>	2,76 <sub>b</sub>
Comprendre les personnes d'autres origines raciales et ethniques.	2,31 <sub>a</sub>	2,55 <sub>a</sub>	2,57 <sub>a</sub>
Participer aux élections locales, provinciales et fédérales comme électeur averti.	1,83 <sub>a</sub>	1,91 <sub>a</sub>	2,01 <sub>a</sub>

Au sein du corps professoral, lorsqu'ils se demandaient de quelle façon leur enseignement devait contribuer au développement des étudiants, les enseignantes et les enseignants tendaient à différer d'opinion. Là où nous avons observé des différences importantes, ce sont les enseignantes qui tendaient plus que les enseignants à déclarer que leur enseignement contribue au développement des étudiants. Cela se vérifiait spécialement dans le cas de l'acquisition d'un code d'éthique et de valeurs personnel, de la compréhension des personnes d'autres origines raciales et ethniques et de la participation à la vie publique à titre d'électeurs avertis. En retour, les enseignants étaient davantage susceptibles de déclarer que leur enseignement contribue au développement des étudiants par l'utilisation des données pour analyser des problèmes et par l'utilisation de l'informatique et des TI.

Quand nous nous en tenons strictement aux aspects liés au perfectionnement professionnel, nous remarquons que les enseignants sont davantage susceptibles que les enseignantes de déclarer que leur enseignement aide les étudiants à apprendre à résoudre des problèmes complexes en milieu de travail et à trouver un travail pertinent au domaine d'études.

(1 = pas du tout; 2 = très peu; 3 = quelque peu; 4 = beaucoup)

**Tableau 42. Perceptions par les enseignantes et enseignants de leur contribution à l'atteinte des buts de l'ÉP selon le sexe**

	Sexe	
	Masculin	Féminin
	n = 309	n = 146
	Moyenne	
Développer une pensée critique et analytique.	3,85 <sub>a</sub>	3,89 <sub>a</sub>
Travailler de façon autonome.	3,50 <sub>a</sub>	3,62 <sub>a</sub>
Utiliser ses compétences et ses connaissances dans différentes situations.	3,49 <sub>a</sub>	3,68 <sub>b</sub>
S'exprimer clairement et efficacement par écrit.	3,37 <sub>a</sub>	3,68 <sub>b</sub>
Résoudre des problèmes complexes en milieu de travail.	3,48 <sub>a</sub>	3,24 <sub>b</sub>
Acquérir une culture d'apprentissage continu.	3,29 <sub>a</sub>	3,58 <sub>b</sub>
Utiliser des données pour l'analyse de problèmes.	3,38 <sub>a</sub>	3,17 <sub>b</sub>
Acquérir des connaissances et des compétences professionnelles.	3,20 <sub>a</sub>	3,20 <sub>a</sub>
S'exprimer verbalement de façon claire et efficace.	3,11 <sub>a</sub>	3,32 <sub>b</sub>
Acquérir une vaste culture générale.	3,11 <sub>a</sub>	3,20 <sub>a</sub>
Collaborer efficacement.	3,08 <sub>a</sub>	3,25 <sub>a</sub>
Établir un code d'éthique et de valeurs personnel.	2,85 <sub>a</sub>	3,08 <sub>b</sub>
Trouver un travail pertinent au domaine d'études.	2,92 <sub>a</sub>	2,73 <sub>b</sub>
Acquérir une meilleure connaissance de soi.	2,63 <sub>a</sub>	3,06 <sub>b</sub>
Contribuer au bien-être de la collectivité.	2,66 <sub>a</sub>	2,85 <sub>a</sub>
Exploiter les technologies informatiques et de l'information.	2,76 <sub>a</sub>	2,45 <sub>b</sub>
Acquérir des compétences en leadership.	2,58 <sub>a</sub>	2,84 <sub>b</sub>
Comprendre les personnes d'autres origines raciales et ethniques.	2,28 <sub>a</sub>	2,87 <sub>b</sub>
Participer aux élections locales, provinciales et fédérales comme électeur averti.	1,85 <sub>a</sub>	2,08 <sub>b</sub>

Un certain nombre de différences notables sont ressorties dans les perceptions par les membres du corps professoral lorsque nous les avons examinées par le prisme des domaines de programmes. Dans la plupart des cas, ces différences suivent le clivage entre les domaines. Par exemple, ceux qui enseignent les mathématiques, les sciences ou le génie accordaient davantage d'importance à l'utilisation des données pour l'analyse de problèmes, ainsi qu'à l'exploitation des technologies informatiques et de l'information, alors que ceux qui enseignent en sciences appliquées de la santé, en arts et en environnement étaient davantage susceptibles de déclarer que de pouvoir s'exprimer clairement et efficacement par écrit et verbalement ainsi que d'acquérir une vaste culture générale, constituent des objectifs des ÉP et de leur propre enseignement. Cependant, nous avons constaté que les membres du corps professoral s'entendent généralement sur les trois compétences qu'ils cherchent le plus à développer chez leurs étudiants, soit la pensée critique et analytique, l'utilisation de ses compétences et connaissances dans différentes situations et la faculté de travailler de façon autonome.

Nous avons observé aussi des différences notables chez les membres du corps professoral par domaine de programmes en ce qui a trait à leur contribution au perfectionnement professionnel des étudiants. Ceux qui enseignent en sciences appliquées de la santé, en arts et en environnement étaient davantage susceptibles de déclarer que leur enseignement contribue à l'acquisition des compétences requises pour collaborer efficacement, alors que les enseignantes et enseignants en mathématiques, en sciences ou en génie étaient davantage susceptibles de déclarer que leur enseignement aide les étudiants à trouver un travail pertinent à leur domaine d'études.

(1 = pas du tout; 2 = très peu; 3 = quelque peu; 4 = beaucoup)

**Tableau 43. Perceptions par les enseignantes et enseignants de leur contribution à l'atteinte des buts de l'ÉP selon le domaine de programmes**

	Domaine de programmes	
	Math., sciences, génie	Sciences appliquées de la santé, arts, environnement
	n = 229	n = 240
	Moyenne	
Développer une pensée critique et analytique.	3,85 <sub>a</sub>	3,88 <sub>a</sub>
Travailler de façon autonome.	3,50 <sub>a</sub>	3,60 <sub>a</sub>
Utiliser ses compétences et ses connaissances dans différentes situations.	3,53 <sub>a</sub>	3,57 <sub>a</sub>
S'exprimer clairement et efficacement par écrit.	3,23 <sub>a</sub>	3,70 <sub>b</sub>
Résoudre des problèmes complexes en milieu de travail.	3,44 <sub>a</sub>	3,37 <sub>a</sub>
Acquérir une culture d'apprentissage continu.	3,29 <sub>a</sub>	3,49 <sub>b</sub>
Utiliser des données pour l'analyse de problèmes.	3,53 <sub>a</sub>	3,12 <sub>b</sub>
Acquérir des connaissances et des compétences professionnelles.	3,17 <sub>a</sub>	3,23 <sub>a</sub>
S'exprimer verbalement de façon claire et efficace.	2,95 <sub>a</sub>	3,41 <sub>b</sub>
Acquérir une vaste culture générale.	2,99 <sub>a</sub>	3,29 <sub>b</sub>
Collaborer efficacement.	3,04 <sub>a</sub>	3,22 <sub>b</sub>
Établir un code d'éthique et de valeurs personnel.	2,69 <sub>a</sub>	3,14 <sub>b</sub>
Trouver un travail pertinent au domaine d'études.	2,99 <sub>a</sub>	2,74 <sub>b</sub>
Acquérir une meilleure connaissance de soi.	2,24 <sub>a</sub>	3,26 <sub>b</sub>
Contribuer au bien-être de la collectivité.	2,48 <sub>a</sub>	2,97 <sub>b</sub>
Exploiter les technologies informatiques et de l'information.	3,00 <sub>a</sub>	2,34 <sub>b</sub>
Acquérir des compétences en leadership.	2,45 <sub>a</sub>	2,84 <sub>b</sub>
Comprendre les personnes d'autres origines raciales et ethniques.	1,86 <sub>a</sub>	3,04 <sub>b</sub>
Participer aux élections locales, provinciales et fédérales comme électeur averti.	1,59 <sub>a</sub>	2,22 <sub>b</sub>

L'analyse des résultats par situation d'emploi a révélé que les membres du corps professoral occupant un poste à temps plein étaient plus susceptibles que ceux occupant un poste à temps partiel de déclarer que leur enseignement contribue au développement de la pensée critique et analytique, ainsi qu'à la faculté de travailler de façon autonome – deux des buts des ÉP les plus prisés par tous les membres du corps professoral qui ont répondu au sondage. Nous avons observé d'autres nettes différences entre ces deux groupes, ceux occupant un poste à temps plein étant plus susceptibles que les autres d'estimer que de pouvoir s'exprimer clairement et efficacement par écrit et verbalement ainsi que d'utiliser les données pour l'analyse de problèmes, font partie des buts des ÉP et constituent des objectifs de leur enseignement.

Lorsque nous avons examiné les aspects de l'enseignement contribuant au perfectionnement professionnel, nous n'avons trouvé qu'une différence statistiquement significative selon le critère de la situation d'emploi des membres du corps professoral. Les enseignantes et enseignants occupant un poste à temps partiel étaient moins susceptibles de déclarer que leur enseignement contribue à aider les étudiants à trouver un travail pertinent à leur domaine d'études.

(1 = pas du tout; 2 = très peu; 3 = quelque peu; 4 = beaucoup)

**Tableau 44. Perceptions par les enseignantes et enseignants de leur contribution à l'atteinte des buts de l'ÉP selon la situation d'emploi**

	Situation d'emploi	
	À temps plein	À temps partiel
	n = 286	n = 178
	Moyenne	
Développer une pensée critique et analytique.	3,92 <sub>a</sub>	3,78 <sub>b</sub>
Travailler de façon autonome.	3,60 <sub>a</sub>	3,47 <sub>b</sub>
Utiliser ses compétences et ses connaissances dans différentes situations.	3,54 <sub>a</sub>	3,59 <sub>a</sub>
S'exprimer clairement et efficacement par écrit.	3,53 <sub>a</sub>	3,39 <sub>b</sub>
Résoudre des problèmes complexes en milieu de travail.	3,42 <sub>a</sub>	3,37 <sub>a</sub>
Acquérir une culture d'apprentissage continu.	3,38 <sub>a</sub>	3,41 <sub>a</sub>
Utiliser des données pour l'analyse de problèmes.	3,39 <sub>a</sub>	3,19 <sub>b</sub>
Acquérir des connaissances et des compétences professionnelles.	3,20 <sub>a</sub>	3,20 <sub>a</sub>
S'exprimer verbalement de façon claire et efficace.	3,26 <sub>a</sub>	3,08 <sub>b</sub>
Acquérir une vaste culture générale.	3,17 <sub>a</sub>	3,10 <sub>a</sub>
Collaborer efficacement.	3,14 <sub>a</sub>	3,12 <sub>a</sub>
Établir un code d'éthique et de valeurs personnel.	2,90 <sub>a</sub>	2,97 <sub>a</sub>
Trouver un travail pertinent au domaine d'études.	2,94 <sub>a</sub>	2,73 <sub>b</sub>
Acquérir une meilleure connaissance de soi.	2,71 <sub>a</sub>	2,87 <sub>a</sub>
Contribuer au bien-être de la collectivité.	2,77 <sub>a</sub>	2,67 <sub>a</sub>
Exploiter les technologies informatiques et de l'information.	2,72 <sub>a</sub>	2,59 <sub>a</sub>
Acquérir des compétences en leadership.	2,70 <sub>a</sub>	2,59 <sub>a</sub>
Comprendre les personnes d'autres origines raciales et ethniques.	2,40 <sub>a</sub>	2,57 <sub>a</sub>
Participer aux élections locales, provinciales et fédérales comme électeur averti.	1,91 <sub>a</sub>	1,92 <sub>a</sub>

Nous avons observé plusieurs différences statistiquement significatives dans les perceptions des buts des ÉP par les membres du corps professoral, selon qu'ils avaient une expérience professionnelle non universitaire ou non. Dans tous les cas sauf un – acquérir une vaste culture générale – où de grandes différences existaient, les enseignantes et enseignants avec une expérience professionnelle non universitaire étaient plus susceptibles de déclarer que les compétences énumérées font partie des buts des ÉP et constituent des objectifs de leur enseignement. Par exemple, ces mêmes personnes étaient plus susceptibles de déclarer que l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles, la faculté de collaborer efficacement et l'acquisition d'un code d'éthique et de valeurs personnel font partie des buts des ÉP et constituent des choses qu'ils cherchent à transmettre par leur enseignement.

(1 = pas du tout; 2 = très peu; 3 = quelque peu; 4 = beaucoup)

**Tableau 45. Perceptions par les enseignantes et enseignants de leur contribution à l'atteinte des buts de l'ÉP selon l'expérience professionnelle non universitaire**

	Expérience professionnelle non universitaire	
	Oui	Non
	n = 295	n = 175
	Moyenne	
Développer une pensée critique et analytique.	3,86 <sub>a</sub>	3,87 <sub>a</sub>
Travailler de façon autonome.	3,53 <sub>a</sub>	3,58 <sub>a</sub>
Utiliser ses compétences et ses connaissances dans différentes situations.	3,61 <sub>a</sub>	3,46 <sub>b</sub>
S'exprimer clairement et efficacement par écrit.	3,47 <sub>a</sub>	3,48 <sub>a</sub>
Résoudre des problèmes complexes en milieu de travail.	3,51 <sub>a</sub>	3,23 <sub>b</sub>
Acquérir une culture d'apprentissage continu.	3,42 <sub>a</sub>	3,36 <sub>a</sub>
Utiliser des données pour l'analyse de problèmes.	3,40 <sub>a</sub>	3,18 <sub>b</sub>
Acquérir des connaissances et des compétences professionnelles.	3,35 <sub>a</sub>	2,94 <sub>b</sub>
S'exprimer verbalement de façon claire et efficace.	3,20 <sub>a</sub>	3,16 <sub>a</sub>
Acquérir une vaste culture générale.	3,07 <sub>a</sub>	3,26 <sub>b</sub>
Collaborer efficacement.	3,29 <sub>a</sub>	2,87 <sub>b</sub>
Établir un code d'éthique et de valeurs personnel.	3,01 <sub>a</sub>	2,78 <sub>b</sub>
Trouver un travail pertinent au domaine d'études.	2,98 <sub>a</sub>	2,66 <sub>b</sub>
Acquérir une meilleure connaissance de soi.	2,80 <sub>a</sub>	2,72 <sub>a</sub>
Contribuer au bien-être de la collectivité.	2,85 <sub>a</sub>	2,54 <sub>b</sub>
Exploiter les technologies informatiques et de l'information.	2,74 <sub>a</sub>	2,53 <sub>b</sub>
Acquérir des compétences en leadership.	2,79 <sub>a</sub>	2,43 <sub>b</sub>
Comprendre les personnes d'autres origines raciales et ethniques.	2,47 <sub>a</sub>	2,47 <sub>a</sub>
Participer aux élections locales, provinciales et fédérales comme électeur averti.	1,86 <sub>a</sub>	2,02 <sub>a</sub>

Nous avons observé plusieurs différences statistiquement significatives entre les perceptions des membres du corps professoral selon leur expérience de l'AIT. Toutefois l'ordre de grandeur de ces différences est minime. Les enseignantes et enseignants qui donnaient un cours comprenant un élément d'AIT accordaient davantage d'importance à l'acquisition de compétences en leadership et, plus que ceux enseignant dans un programme avec AIT, ils étaient susceptibles de déclarer que d'établir un code d'éthique personnel et que de contribuer au bien-être de la collectivité font partie des buts des ÉP et constituent des objectifs de leur enseignement. Les membres du corps professoral qui n'avaient pas participé à l'AIT accordaient quelque peu moins d'importance à la résolution de problèmes complexes en milieu de travail ainsi qu'à l'utilisation de données.

Nous avons observé de nettes différences en ce qui a trait aux quatre aspects des ÉP associés au perfectionnement professionnel. Les non-participants à l'AIT étaient moins susceptibles que les autres groupes de déclarer que leur enseignement contribue à l'apprentissage de la résolution de problèmes complexes en milieu de travail et à trouver un travail pertinent au domaine d'études. Les enseignantes et enseignants donnant un cours comprenant un élément d'AIT étaient plus susceptibles de déclarer que leur enseignement aide les étudiants à acquérir des compétences et des connaissances professionnelles et à collaborer efficacement.

(1 = pas du tout; 2 = très peu; 3 = quelque peu; 4 = beaucoup)

**Tableau 46. Perceptions par les enseignantes et enseignants de leur contribution à l'atteinte des buts de l'ÉP selon leur expérience de l'AIT**

	Expérience de l'AIT		
	Cours comprenant un élément d'AIT	Programme avec AIT	Non-participation
	n = 118	n = 260	n = 91
	Moyenne		
Développer une pensée critique et analytique.	3,87 <sub>a</sub>	3,89 <sub>a</sub>	3,79 <sub>a</sub>
Travailler de façon autonome.	3,69 <sub>a</sub>	3,52 <sub>a</sub>	3,47 <sub>a</sub>
Utiliser ses compétences et ses connaissances dans différentes situations.	3,50 <sub>a,b</sub>	3,61 <sub>a</sub>	3,42 <sub>b</sub>
S'exprimer clairement et efficacement par écrit.	3,56 <sub>a</sub>	3,41 <sub>a</sub>	3,54 <sub>a</sub>
Résoudre des problèmes complexes en milieu de travail.	3,51 <sub>a</sub>	3,45 <sub>a</sub>	3,15 <sub>b</sub>
Acquérir une culture d'apprentissage continu.	3,48 <sub>a</sub>	3,36 <sub>a</sub>	3,38 <sub>a</sub>
Utiliser des données pour l'analyse de problèmes.	3,39 <sub>a</sub>	3,40 <sub>a</sub>	2,97 <sub>b</sub>
Acquérir des connaissances et des compétences professionnelles.	3,44 <sub>a</sub>	3,14 <sub>b</sub>	3,03 <sub>b</sub>
S'exprimer verbalement de façon claire et efficace.	3,28 <sub>a</sub>	3,12 <sub>a</sub>	3,29 <sub>a</sub>
Acquérir une vaste culture générale.	2,98 <sub>a</sub>	3,15 <sub>a,b</sub>	3,33 <sub>b</sub>
Collaborer efficacement.	3,43 <sub>a</sub>	3,04 <sub>b</sub>	3,02 <sub>b</sub>
Établir un code d'éthique et de valeurs personnel.	3,16 <sub>a</sub>	2,82 <sub>b</sub>	2,92 <sub>a,b</sub>
Trouver un travail pertinent au domaine d'études.	3,00 <sub>a</sub>	2,89 <sub>a</sub>	2,60 <sub>b</sub>
Acquérir une meilleure connaissance de soi.	2,91 <sub>a</sub>	2,60 <sub>b</sub>	3,06 <sub>a</sub>
Contribuer au bien-être de la collectivité.	2,99 <sub>a</sub>	2,63 <sub>b</sub>	2,71 <sub>a,b</sub>
Exploiter les technologies informatiques et de l'information.	2,61 <sub>a,b</sub>	2,77 <sub>a</sub>	2,41 <sub>b</sub>
Acquérir des compétences en leadership.	3,00 <sub>a</sub>	2,57 <sub>b</sub>	2,49 <sub>b</sub>
Comprendre les personnes d'autres origines raciales et ethniques.	2,77 <sub>a</sub>	2,19 <sub>b</sub>	2,91 <sub>a</sub>
Participer aux élections locales, provinciales et fédérales comme électeur averti.	1,95 <sub>a,b</sub>	1,83 <sub>a</sub>	2,13 <sub>b</sub>

Nous avons aussi remarqué des différences entre les perceptions des membres du corps professoral selon leur participation à des activités d'AIT durant leurs études. Ceux qui ont participé à des activités d'AIT durant leurs études étaient davantage susceptibles de déclarer que la résolution de problèmes complexes, l'utilisation des données pour l'analyse de problèmes, l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles et l'obtention d'un travail pertinent au domaine d'études font partie des buts des ÉP et constituent des objectifs de leur enseignement. Les autres accordaient davantage d'importance à l'acquisition d'une vaste culture générale et à la participation aux élections locales, provinciales et fédérales à titre d'électeur averti.

Comme c'était le cas avec les résultats selon le degré d'expérience de l'AIT, les membres du corps professoral différaient de façon importante dans leurs réponses relatives aux quatre aspects des ÉP associés au perfectionnement professionnel. Ceux qui n'avaient pas participé à des activités d'AIT durant leurs études étaient régulièrement moins susceptibles de déclarer que leur enseignement contribue au perfectionnement professionnel des étudiants.

(1 = pas du tout; 2 = très peu; 3 = quelque peu; 4 = beaucoup)

**Tableau 47. Perceptions par les enseignantes et enseignants de leur contribution à l'atteinte des buts de l'ÉP selon le degré d'expérience de l'AIT à l'âge étudiant**

	Participation à des activités d'AIT durant les études	
	Oui	Non
	n = 240	n = 228
	Moyenne	
Développer une pensée critique et analytique.	3,87 <sub>a</sub>	3,86 <sub>a</sub>
Travailler de façon autonome.	3,60 <sub>a</sub>	3,51 <sub>a</sub>
Utiliser ses compétences et ses connaissances dans différentes situations.	3,58 <sub>a</sub>	3,52 <sub>a</sub>
S'exprimer clairement et efficacement par écrit.	3,46 <sub>a</sub>	3,50 <sub>a</sub>
Résoudre des problèmes complexes en milieu de travail.	3,50 <sub>a</sub>	3,30 <sub>b</sub>
Acquérir une culture d'apprentissage continu.	3,35 <sub>a</sub>	3,46 <sub>a</sub>
Utiliser des données pour l'analyse de problèmes.	3,43 <sub>a</sub>	3,19 <sub>b</sub>
Acquérir des connaissances et des compétences professionnelles.	3,38 <sub>a</sub>	3,00 <sub>b</sub>
S'exprimer verbalement de façon claire et efficace.	3,13 <sub>a</sub>	3,26 <sub>a</sub>
Acquérir une vaste culture générale.	2,99 <sub>a</sub>	3,30 <sub>b</sub>
Collaborer efficacement.	3,21 <sub>a</sub>	3,04 <sub>b</sub>
Établir un code d'éthique et de valeurs personnel.	2,94 <sub>a</sub>	2,90 <sub>a</sub>
Trouver un travail pertinent au domaine d'études.	3,00 <sub>a</sub>	2,72 <sub>b</sub>
Acquérir une meilleure connaissance de soi.	2,68 <sub>a</sub>	2,86 <sub>a</sub>
Contribuer au bien-être de la collectivité.	2,80 <sub>a</sub>	2,65 <sub>a</sub>
Exploiter les technologies informatiques et de l'information.	2,71 <sub>a</sub>	2,61 <sub>a</sub>
Acquérir des compétences en leadership.	2,73 <sub>a</sub>	2,58 <sub>a</sub>
Comprendre les personnes d'autres origines raciales et ethniques.	2,40 <sub>a</sub>	2,56 <sub>a</sub>
Participer aux élections locales, provinciales et fédérales comme électeur averti.	1,80 <sub>a</sub>	2,04 <sub>b</sub>

*Les membres du corps professoral ayant participé à des activités d'AIT durant leurs études étaient-ils plus susceptibles que ceux n'ayant pas cette expérience de déclarer qu'il faudrait intégrer davantage d'AIT dans les ÉP?*

Partout dans le présent rapport, l'expérience de l'AIT chez les membres du corps professoral est mesurée au moyen de deux facteurs : la participation à des activités d'AIT durant leurs études, et la prestation d'un cours avec un élément d'AIT ou l'enseignement dans un programme avec AIT.

Avant de nous pencher sur les différences entre les perceptions par les membres du corps professoral de la part souhaitable d'AIT en éducation postsecondaire, selon leur propre expérience de l'AIT, nous examinons les résultats pour l'ensemble de ces personnes. Près des trois quarts des enseignantes et enseignants de l'Université de Waterloo se sont prononcés en faveur du maintien ou de l'augmentation de la part de l'AIT en éducation postsecondaire, un peu plus de personnes se disant en faveur du maintien plutôt que d'une augmentation. Une très petite proportion d'entre eux s'est prononcée en faveur d'une diminution et plus du cinquième du corps professoral était incertain.

**Tableau 48. Perceptions par le corps professoral de la part de l'AIT dans les ÉP**

		n = 457
		%
Part de l'AIT dans les ÉP	Devrait être augmentée.	35,2
	Devrait être réduite.	4,8
	Devrait demeurer à peu près inchangée.	37,2
	Incertain (incertaine)	22,8

Les membres du corps professoral qui donnaient des cours comprenant un élément d'AIT étaient beaucoup plus susceptibles de déclarer qu'il faudrait augmenter la part d'AIT dans les ÉP; ils étaient aussi moins susceptibles de se prononcer en faveur de la réduction de l'AIT dans les ÉP. Les membres du corps professoral non-participants étaient beaucoup plus susceptibles que ceux donnant des cours comprenant un élément d'AIT de déclarer qu'ils étaient incertains quant à savoir s'il fallait modifier l'équilibre actuel.

**Tableau 49. Perceptions par les enseignantes et enseignants de la part de l'AIT dans les ÉP selon leur expérience de l'AIT**

		Expérience de l'AIT		
		Cours comprenant un élément d'AIT	Programme avec AIT	Non-participation
		n = 115	n = 255	n = 85
		%		
Part de l'AIT dans les ÉP	Devrait être augmentée.	52,2 <sub>a</sub>	29,0 <sub>b</sub>	29,4 <sub>b</sub>
	Devrait être réduite.	0,9 <sub>a</sub>	6,7 <sub>b</sub>	4,7 <sub>a,b</sub>
	Devrait demeurer à peu près inchangée.	33,0 <sub>a</sub>	40,8 <sub>a</sub>	32,9 <sub>a</sub>
	Incertain (incertaine)	13,9 <sub>a</sub>	23,5 <sub>a,b</sub>	32,9 <sub>b</sub>

Comme on pouvait s'y attendre, les membres du corps professoral qui ont participé à des activités d'AIT à l'âge étudiant étaient beaucoup plus susceptibles que ceux n'ayant pas cette expérience de déclarer qu'il faudrait intensifier l'AIT en éducation postsecondaire. Bien que très peu d'enseignantes et d'enseignants pensaient qu'il faut réduire l'AIT dans ce secteur, ceux qui n'avaient pas participé à des activités d'AIT durant leurs études étaient davantage susceptibles d'être en faveur d'une réduction.

**Tableau 50 : Perceptions par les enseignantes et enseignants de la part de l'AIT dans les ÉP selon qu'ils ont participé ou non à des activités d'AIT durant leurs études**

		Expérience de l'AIT durant les études	
		Oui	Non
		n = 233	n = 221
		%	
Part de l'AIT dans les ÉP	Devrait être augmentée.	41,2 <sub>a</sub>	29,4 <sub>b</sub>
	Devrait être réduite.	1,7 <sub>a</sub>	8,1 <sub>b</sub>
	Devrait demeurer à peu près inchangée.	37,3 <sub>a</sub>	37,1 <sub>a</sub>
	Incertain (incertaine)	19,7 <sub>a</sub>	25,3 <sub>a</sub>

## Sondage auprès des employeurs

### Sondage provincial auprès des employeurs

L'étude provinciale auprès des employeurs ontariens a montré que la durée moyenne de participation des employeurs à l'AIT était de 11,4 années; 10 % ont indiqué qu'ils avaient offert de l'AIT pendant plus de 20 ans. En même temps, beaucoup d'employeurs participants se sont joints assez récemment à ce groupe, près de 40 % déclarant qu'ils offraient l'AIT depuis 5 ans ou moins. Depuis janvier 2010, plus du tiers des employeurs qui ont répondu au sondage ont offert l'AIT à des étudiants du secteur de l'ÉP.

Nous avons demandé aux employeurs n'offrant plus d'AIT pourquoi ils avaient cessé d'offrir des expériences en milieu de travail à des étudiants. Le manque de travail pertinent était la réponse le plus souvent donnée; venaient ensuite la récession ou d'autres formes de pression économique, et l'impossibilité de trouver des étudiants ayant les compétences requises. Nous avons aussi invité les employeurs qui ne prévoyaient pas d'offrir l'AIT à nous indiquer la raison de cette décision. Comme avec les employeurs n'offrant plus l'AIT, la raison le plus souvent avancée était le manque de travail pertinent, les deux tiers environ évoquant cette raison; venaient ensuite le manque d'étudiants ayant les compétences nécessaires et le temps pris par les employés pour recruter, former et superviser les étudiants.

Nous avons demandé en outre aux répondants comment faire pour encourager la participation à l'AIT. Plus de la moitié ont déclaré que des incitatifs financiers consentis aux employeurs pourraient encourager leur participation, et à peine moins de la moitié se sont dits d'avis que de mieux renseigner les employeurs et d'ajuster les stages aux contraintes du cycle économique contribueraient à attirer davantage d'employeurs.

### Sondage auprès des employeurs

*Au cours des deux dernières années, combien d'employeurs ont offert l'AIT aux étudiants, et pour combien de temps?*

La majorité des employeurs ont déclaré ne pas avoir procuré d'expérience d'AIT aux étudiants universitaires au cours des deux dernières années. La proportion de ceux qui ont offert d'autres types d'AIT était presque le double de celle des employeurs offrant des expériences en éducation coopérative à des étudiants.

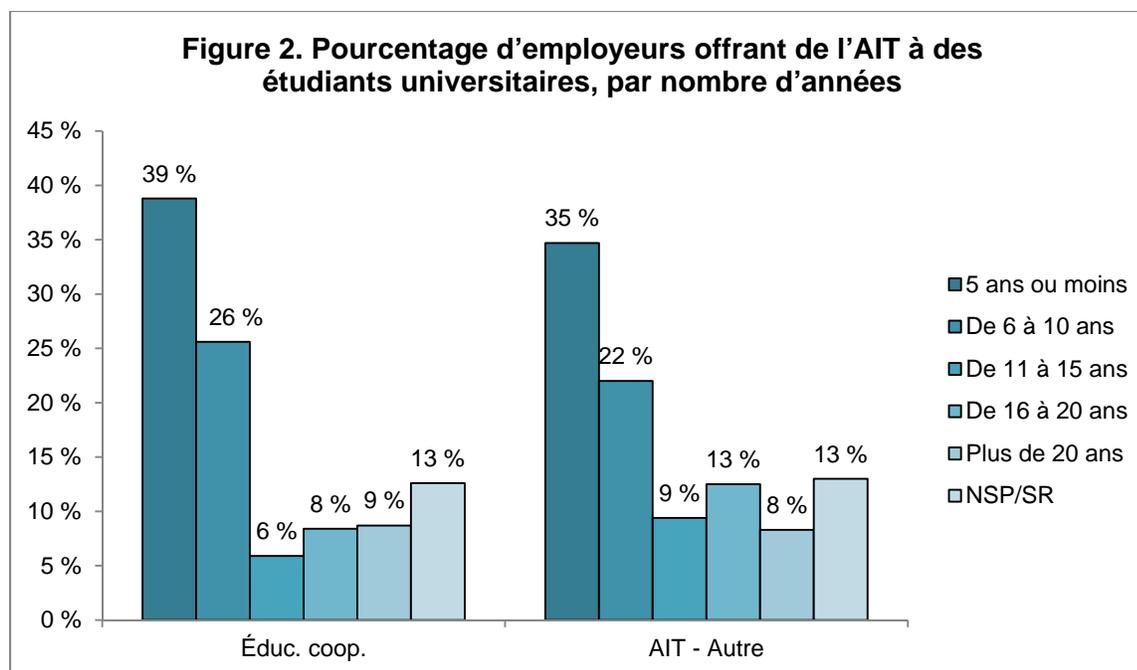
**Tableau 51. Nombre d'employeurs offrant l'AIT \***

	%	Valeur n non pondérée
Éducation coopérative universitaire	6,1	350
Autre AIT universitaire	11,8	579
Pas d'AIT offert aux étudiants universitaires	79,2	2320
Ne sait pas	3,0	120

\*Seulement les employeurs offrant de l'AIT aux étudiants universitaires

Plus du tiers des employeurs participant à des programmes coopératifs et à d'autres types d'AIT ont déclaré que leur participation à l'AIT offert dans le secteur postsecondaire a commencé dans les cinq dernières années.<sup>8</sup> En moyenne, les employeurs participant à des programmes coopératifs déclaraient qu'ils avaient participé à l'AIT pendant quelques années de moins que ceux participant à d'autres formes d'AIT.

<sup>8</sup> À cause de la structure même du sondage, il est impossible d'isoler de l'ensemble les données indiquant le nombre d'années où des employeurs offraient l'AIT à des étudiants universitaires.



*Pourquoi les employeurs ont-ils cessé d'offrir l'AIT? Les raisons varient-elles en fonction de la taille des entreprises?*

La majorité des 321 employeurs qui procuraient des occasions d'AIT à des étudiantes et étudiants, mais qui ont cessé cette pratique étaient de petites entreprises. Plus du tiers comptaient moins de 10 employés, environ le quart de 10 à 19 employés. Le manque de travail pertinent était de loin la raison la plus courante pour ne plus offrir l'AIT aux étudiants. Venaient ensuite les pressions économiques, le manque d'étudiants ayant les compétences nécessaires et le temps pris par les employés pour recruter, former et superviser les étudiants.

En plus de leur demander toutes les raisons qu'ils avaient d'interrompre l'offre d'AIT, nous avons demandé aux employeurs laquelle était leur principale raison pour ne plus procurer ces expériences d'AIT (annexe A). Le manque de travail pertinent a été la principale raison évoquée par un employeur sur cinq (22 %); suivaient de près la récession ou d'autres formes de pression économique (17 %).

**Tableau 52. Raisons évoquées pour ne plus offrir l'AIT**

	%	Valeur n non pondérée
Le manque de travail pertinent à offrir aux étudiantes et étudiants	59,0	169
La récession ou d'autres pressions économiques	38,5	155
L'impossibilité de trouver des étudiantes ou des étudiants ayant les compétences recherchées	38,1	83
Le temps pris par le personnel pour le recrutement, la formation et la supervision	28,9	105
Les problèmes réglementaires, de dotation ou d'ordre professionnel	20,9	75
Le retrait de ce programme par le collège/l'université	16,8	40
De mauvaises expériences avec de précédents étudiants ou étudiantes	15,7	44
La charge administrative trop lourde	14,8	55
La reformulation du plan d'affaires	13,9	58
Les coûts attribuables à l'inexpérience ou à des erreurs des étudiantes ou étudiants	10,4	37
Les préoccupations liées à l'embauche par les concurrents d'étudiantes ou d'étudiants formés dans le cadre de l'AIT	5,0	13
Autre	15,7	45
Ne sait pas	1,4	9

En moyenne, nous avons observé peu de variation dans les réponses selon la taille des entreprises. Les employeurs comptant entre 20 et 49 employés étaient beaucoup plus susceptibles que ceux comptant moins de 10 employés de déclarer qu'ils n'offraient pas l'AIT aux étudiantes et étudiants pour des raisons professionnelles, réglementaires ou de dotation et à cause du temps pris par les employés pour recruter, former et superviser les étudiants.

En outre, les principales raisons évoquées pour ne plus offrir l'AIT changeaient peu en fonction de la taille des entreprises (annexe A). Il semble que les grandes entreprises ont été touchées davantage par la récente récession que les autres; en effet, elles étaient plus susceptibles d'évoquer des pressions économiques comme première raison pour ne plus offrir l'AIT. Ici encore, les entreprises comptant de 20 à 49 employés étaient plus susceptibles de ne plus offrir l'AIT pour des raisons professionnelles, réglementaires ou de dotation. Les entreprises de 10 à 19 employés étaient deux fois plus susceptibles d'évoquer l'annulation de programmes par des établissements d'éducation postsecondaire comme principale raison pour ne plus offrir l'AIT.

**Tableau 53. Raisons évoquées pour ne plus offrir l'AIT selon la taille des entreprises**

	Taille des entreprises			
	2-9	10-19	20-49	50 ou plus
	n = 115	n = 79	n = 57	n = 70
	%			
Le manque de travail pertinent à offrir aux étudiantes et étudiants	62,6 <sub>a</sub>	58,1 <sub>a</sub>	54,4 <sub>a</sub>	50,5 <sub>a</sub>
La récession ou d'autres pressions économiques	39,0 <sub>a</sub>	28,8 <sub>a</sub>	49,9 <sub>a</sub>	54,6 <sub>a</sub>
L'impossibilité de trouver des étudiantes ou des étudiants ayant les compétences cherchées	38,1 <sub>a</sub>	46,4 <sub>a</sub>	30,2 <sub>a</sub>	20,0 <sub>a</sub>
Le temps pris par le personnel pour le recrutement, la formation et la supervision	23,5 <sub>a</sub>	32,2 <sub>a,b</sub>	43,9 <sub>b</sub>	21,6 <sub>a,b</sub>
Les problèmes réglementaires, de dotation ou d'ordre professionnel	14,3 <sub>a</sub>	18,5 <sub>a</sub>	45,3 <sub>b</sub>	25,8 <sub>a,b</sub>
Le retrait de ce programme par le collège/l'université	12,1 <sub>a</sub>	24,4 <sub>a</sub>	15,8 <sub>a</sub>	15,4 <sub>a</sub>
De mauvaises expériences avec de précédents étudiants ou étudiantes	15,9 <sub>a</sub>	15,6 <sub>a</sub>	14,1 <sub>a</sub>	17,1 <sub>a</sub>
La charge administrative trop lourde	11,7 <sub>a</sub>	18,0 <sub>a</sub>	19,2 <sub>a</sub>	12,8 <sub>a</sub>
La reformulation du plan d'affaires	14,0 <sub>a</sub>	15,3 <sub>a</sub>	7,9 <sub>a</sub>	18,8 <sub>a</sub>
Les coûts attribuables à l'inexpérience ou à des erreurs des étudiantes ou étudiants	6,9 <sub>a</sub>	12,4 <sub>a</sub>	16,0 <sub>a</sub>	12,7 <sub>a</sub>
Les préoccupations liées à l'embauche par les concurrents d'étudiantes ou d'étudiants formés dans le cadre de l'AIT	2,5 <sub>a</sub>	8,2 <sub>a</sub>	7,0 <sub>a</sub>	3,6 <sub>a</sub>
Autre	8,9 <sub>a</sub>	23,0 <sub>b</sub>	21,3 <sub>a,b</sub>	15,2 <sub>a,b</sub>
Ne sait pas	1,2 <sub>a</sub>	0,9 <sub>a</sub>	2,2 <sub>a</sub>	2,8 <sub>a</sub>

### *Pourquoi les employeurs n'offrent-ils pas l'AIT? Cela varie-t-il par secteur d'activité ou selon la taille des entreprises?*

Dans la foulée des raisons données par les employeurs pour ne plus offrir l'AIT, le manque de travail pertinent était aussi la raison la plus fréquemment évoquée par les employeurs pour ne pas participer du tout à l'AIT. Près du tiers des employeurs ont mentionné le temps pris par les employés pour recruter, former et superviser les étudiantes et étudiants, et le manque d'étudiantes et d'étudiants ayant les compétences nécessaires. Plus du quart des employeurs ignoraient l'existence des programmes d'AIT, et à peine moins du quart évoquaient des raisons d'ordre professionnel, réglementaire ou de dotation, ainsi que des ennuis financiers.

Comme on pouvait s'y attendre, la principale raison donnée par les employeurs pour ne pas offrir l'AIT était le manque de travail pertinent, cette raison étant évoquée par plus du tiers des employeurs (annexe A). Un employeur sur dix a évoqué des contraintes de temps imposées aux employés et le

manque d'étudiantes et d'étudiants ayant les compétences nécessaires comme étant les principaux obstacles à sa participation.

**Tableau 54. Raisons évoquées pour ne pas offrir l'AIT**

	%	Valeur n non pondérée
Le manque de travail pertinent à offrir aux étudiantes et étudiants	66,3	567
Le temps pris par le personnel pour le recrutement, la formation et la supervision	31,4	290
L'impossibilité de trouver des étudiantes ou des étudiants ayant les compétences recherchées	31,4	274
L'ignorance de l'existence de projets d'AIT	27,3	188
Les problèmes réglementaires, de dotation ou d'ordre professionnel	22,9	229
La récession ou d'autres pressions économiques	22,1	200
Le fardeau administratif trop lourd	19,2	158
Le coût de financement	16,8	174
Les préoccupations liées à l'embauche par les concurrents d'étudiantes ou d'étudiants formés dans le cadre de l'AIT	4,6	36
Entendu parler de mauvaises expériences avec de précédents étudiants ou étudiantes.	3,1	25
Autre	3,9	33
Ne sait pas.	4,3	39

Nous avons observé quelques différences importantes entre les employeurs selon la taille des entreprises, sur le plan des raisons évoquées pour ne pas offrir l'AIT. Les entreprises comptant entre 10 et 19 employés étaient plus susceptibles de déclarer ne pas en offrir par manque de travail pertinent. Celles comptant moins de 10 employés étaient beaucoup plus susceptibles que les précédentes de déclarer qu'elles n'en offraient pas parce qu'elles ignoraient l'existence de tels programmes ou parce qu'elles nourrissaient des préoccupations relativement à l'embauche par les concurrents d'étudiantes ou d'étudiants formés dans le cadre de l'AIT.

La principale raison, le plus souvent évoquée, pour ne pas offrir l'AIT selon la taille des entreprises (annexe A) était le manque de travail pertinent. Il s'agit d'un obstacle de taille pour les plus petites entreprises, moins cependant pour les entreprises de 20 à 49 employés. L'impossibilité de trouver des étudiantes ou étudiants ayant les compétences recherchées pouvait être évoquée plus souvent par les entreprises de 10 à 19 employés comme étant l'obstacle principal; toutefois ces entreprises étaient moins susceptibles de dire qu'elles ignoraient l'existence des programmes d'AIT. Les plus petites entreprises étaient le moins touchées par les pressions économiques et par le fardeau administratif.

**Tableau 55. Raisons évoquées pour ne pas offrir l'AIT selon la taille des entreprises**

	Taille des entreprises			
	2-9 employés	10-19 employés	20-49 employés	50 employés ou plus
	n = 355	n = 211	n = 109	n = 172
	%			
Le manque de travail pertinent à offrir aux étudiantes et étudiants	63,6 <sub>a</sub>	75,5 <sub>b</sub>	61,8 <sub>a</sub>	56,0 <sub>a</sub>
La récession ou d'autres pressions économiques	30,3 <sub>a</sub>	35,0 <sub>a</sub>	27,7 <sub>a</sub>	31,9 <sub>a</sub>
L'impossibilité de trouver des étudiantes ou des étudiants ayant les compétences recherchées	34,1 <sub>a</sub>	30,7 <sub>a</sub>	24,0 <sub>a</sub>	33,9 <sub>a</sub>
Le temps pris par le personnel pour le recrutement, la formation et la supervision	31,0 <sub>a</sub>	22,0 <sub>b</sub>	28,5 <sub>a,b</sub>	24,4 <sub>a,b</sub>
Les problèmes réglementaires, de dotation ou d'ordre professionnel	22,6 <sub>a</sub>	21,1 <sub>a</sub>	24,6 <sub>a</sub>	28,2 <sub>a</sub>
Le retrait de ce programme par le collège/l'université	19,9 <sub>a</sub>	25,5 <sub>a</sub>	20,8 <sub>a</sub>	24,4 <sub>a</sub>
De mauvaises expériences avec de précédents étudiants ou étudiantes	16,1 <sub>a</sub>	21,8 <sub>a</sub>	23,2 <sub>a</sub>	19,2 <sub>a</sub>
La charge administrative trop lourde	18,8 <sub>a</sub>	17,1 <sub>a</sub>	10,4 <sub>a</sub>	16,2 <sub>a</sub>
La reformulation du plan d'affaires	6,5 <sub>a</sub>	2,0 <sub>b</sub>	3,0 <sub>a,b</sub>	7,0 <sub>a,b</sub>
Les coûts attribuables à l'inexpérience ou à des erreurs des étudiantes ou étudiants	4,0 <sub>a</sub>	3,3 <sub>a</sub>	0,0 <sup>1</sup>	3,2 <sub>a</sub>
Les préoccupations liées à l'embauche par les concurrents d'étudiantes ou d'étudiants formés dans le cadre de l'AIT	3,2 <sub>a</sub>	0,2 <sub>b</sub>	11,7 <sub>c</sub>	6,9 <sub>a,c</sub>
Autre	4,7 <sub>a</sub>	5,2 <sub>a</sub>	1,2 <sub>a</sub>	4,8 <sub>a</sub>
Ne sait pas				

Il est apparu un certain nombre de différences importantes selon les secteurs, quant aux raisons avancées par les employeurs pour ne pas offrir l'AIT. Les employeurs du secteur de la fabrication étaient plus susceptibles que ceux des services de l'hébergement et de la restauration d'évoquer le manque de travail pertinent. Les contraintes de temps imposées aux employés préoccupaient davantage les employeurs du secteur des services professionnels que ceux du secteur du commerce de détail. Plus que ceux des secteurs de la fabrication, des services professionnels et de la vente au détail, les employeurs du secteur de la construction étaient influencés par le manque d'étudiantes et d'étudiants ayant les compétences nécessaires, alors que, plus que les employeurs du secteur du commerce de détail, le coût de financement de l'offre d'AIT préoccupait davantage les employeurs des secteurs de la construction, de la fabrication et des services professionnels.

**Tableau 56. Raisons évoquées pour ne pas offrir l'AIT selon les secteurs d'activité**

	Secteurs d'activité											
	Héberg. / aliment.	Arts, spect. et comm.	Construction	Serv. éducat.	Serv. fin.	Forest., extraction minière, pétrole et gaz	Info. et culture	Fabrication	Serv. prof. et scient.	Adm. publique	Comm. de détail	Santé
	n = 73	n = 30	n = 82	n = 28	n = 139	n = 91	n = 73	n = 124	n = 102	n = 25	n = 66	n = 34
	%											
Le manque de travail pertinent	57,2 <sub>a</sub>	79,9 <sub>a,b</sub>	69,6 <sub>a,b</sub>	57,1 <sub>a,b</sub>	67,0 <sub>a,b</sub>	74,6 <sub>a,b</sub>	59,4 <sub>a,b</sub>	78,0 <sub>b</sub>	73,0 <sub>a,b</sub>	58,8 <sup>1</sup>	64,4 <sub>a,b</sub>	50,7 <sub>a,b</sub>
Le temps pris par le personnel pour le recrutement, la formation et la supervision	29,3 <sub>a,b</sub>	40,0 <sub>a,b</sub>	35,0 <sub>a,b</sub>	37,0 <sub>a,b</sub>	33,2 <sub>a,b</sub>	25,4 <sub>a,b</sub>	46,3 <sub>a,b</sub>	35,7 <sub>a,b</sub>	41,4 <sub>a</sub>	48,2 <sup>1</sup>	24,2 <sub>b</sub>	33,6 <sub>a,b</sub>
L'impossibilité de trouver des étudiantes/étudiants ayant les compétences nécessaires	21,1 <sub>a</sub>	43,1 <sub>a,b</sub>	55,8 <sub>b</sub>	25,0 <sub>a,b</sub>	27,4 <sub>a</sub>	31,0 <sub>a,b</sub>	34,8 <sub>a,b</sub>	30,7 <sub>a</sub>	34,8 <sub>a</sub>	3,5 <sup>1</sup>	27,5 <sub>a</sub>	27,0 <sub>a,b</sub>
L'ignorance des programmes	27,3 <sub>a</sub>	13,5 <sub>a</sub>	25,0 <sub>a</sub>	25,0 <sub>a</sub>	25,0 <sub>a</sub>	12,7 <sub>a</sub>	23,2 <sub>a</sub>	25,2 <sub>a</sub>	28,4 <sub>a</sub>	7,0 <sup>1</sup>	33,4 <sub>a</sub>	13,2 <sub>a</sub>
Les problèmes réglementaires, de dotation ou professionnels	15,5 <sub>a</sub>	26,7 <sub>a,b</sub>	27,9 <sub>a,b</sub>	42,0 <sub>a,b</sub>	38,9 <sub>b</sub>	16,9 <sub>a,b</sub>	24,5 <sub>a,b</sub>	23,7 <sub>a,b</sub>	24,3 <sub>a,b</sub>	40,5 <sup>1</sup>	16,6 <sub>a</sub>	44,1 <sub>b,c</sub>
La récession ou d'autres pressions économiques	23,1 <sub>a,c,d</sub>	13,3 <sub>a,c,d</sub>	26,3 <sub>a,c,d</sub>	8,0 <sub>a,c,d</sub>	15,4 <sub>a,b</sub>	22,5 <sub>a,c,d</sub>	26,5 <sub>a,c,d</sub>	36,9 <sub>c</sub>	20,6 <sub>a,c,d</sub>	41,2 <sup>1</sup>	19,5 <sub>b,d</sub>	10,5 <sub>a,c,d</sub>
La charge administrative trop lourde	11,6 <sub>a</sub>	26,7 <sub>a,b</sub>	17,5 <sub>a,b</sub>	17,0 <sub>a,b</sub>	15,6 <sub>a,b</sub>	9,9 <sub>a,b</sub>	20,7 <sub>a,b</sub>	27,7 <sub>b</sub>	21,5 <sub>a,b</sub>	10,5 <sup>1</sup>	22,8 <sub>a,b</sub>	16,4 <sub>a,b</sub>
Le coût de financement	17,2 <sub>a,b</sub>	23,2 <sub>a,b</sub>	21,3 <sub>a</sub>	28,1 <sub>a,b</sub>	14,8 <sub>a,b</sub>	14,1 <sub>a,b</sub>	28,5 <sub>a,b</sub>	24,2 <sub>a</sub>	26,3 <sub>a</sub>	44,7 <sup>1</sup>	8,9 <sub>b</sub>	7,3 <sub>a,b</sub>
Les préoccupations pour l'embauche par les concurrents d'étudiantes ou d'étudiants formés	4,2 <sub>a</sub>	3,3 <sub>a</sub>	5,0 <sub>a</sub>	4,0 <sub>a</sub>	0,8 <sub>a</sub>	5,6 <sub>a</sub>	2,6 <sub>a</sub>	6,3 <sub>a</sub>	8,1 <sub>a</sub>	0,0 <sup>1,2</sup>	3,7 <sub>a</sub>	6,6 <sub>a</sub>

dans le cadre de l'AIT												
Les commentaires négatifs venant d'autres employeurs	2.8 <sub>a</sub>	6.6 <sub>a</sub>	3.8 <sub>a</sub>	8.0 <sub>a</sub>	1.5 <sub>a</sub>	2.8 <sub>a</sub>	2.6 <sub>a</sub>	0.0 <sup>2</sup>	4.1 <sub>a</sub>	3.5 <sup>1</sup>	3.7 <sub>a</sub>	3.3 <sub>a</sub>
Autre	6.2 <sub>a</sub>	0.0 <sup>2</sup>	2.5 <sub>a</sub>	5.0 <sub>a</sub>	4.4 <sub>a</sub>	4.2 <sub>a</sub>	2.6 <sub>a</sub>	3.0 <sub>a</sub>	1.5 <sub>a</sub>	3.5 <sup>1</sup>	4.9 <sub>a</sub>	0.0 <sup>2</sup>
Ne sait pas	4.8 <sub>a,b</sub>	0.0 <sup>2</sup>	1.3 <sub>a</sub>	8.0 <sub>a,b</sub>	6.9 <sub>a,b</sub>	4.2 <sub>a,b</sub>	5.2 <sub>a,b</sub>	3.0 <sub>a,b</sub>	4.1 <sub>a,b</sub>	0.0 <sup>1,2</sup>	4.0 <sub>a,b</sub>	15.1 <sub>b</sub>

1. Cette catégorie n'a pas été retenue dans les comparaisons parce que la somme des pondérations est inférieure à 2.

### Comment pourrait-on encourager davantage la participation à l'AIT?

Les deux tiers des employeurs ont suggéré le versement d'incitatifs financiers aux employeurs afin de les encourager à participer à l'AIT. Nous n'avons pas observé de différence entre les employeurs participant à des programmes coopératifs et ceux participant à d'autres types d'AIT. Les premiers étaient beaucoup plus susceptibles de proposer, comme moyens d'encourager la participation des employeurs, que les stages soient ajustés aux contraintes du cycle économique, que les établissements d'enseignement uniformisent les procédures, que le recrutement et la sélection d'étudiantes et d'étudiants soient simplifiés et améliorés, et que la durée des stages soit augmentée. Les employeurs participant à d'autres AIT étaient beaucoup plus susceptibles de mentionner davantage d'appui pour la supervision et l'évaluation des étudiantes et étudiants comme moyen d'encourager la participation des employeurs à l'AIT.

Nous avons aussi invité les employeurs à indiquer quelle serait la façon la plus efficace d'encourager les employeurs à participer à l'AIT (annexe A). À comparer aux employeurs participant à des programmes coopératifs, ceux qui offraient d'autres types d'AIT étaient beaucoup plus susceptibles de recommander comme première stratégie l'octroi d'incitatifs financiers; ils étaient aussi davantage intéressés à obtenir du soutien pour le travail administratif. Les employeurs participant à des programmes coopératifs étaient plus susceptibles de demander la mise en place de procédures uniformisées et l'allongement de la durée des stages.

**Tableau 57. Encouragement de la participation à l'AIT par type d'AIT \***

	Type d'AIT	
	Éduc. coop.	AIT - Autre
	n = 350	n = 579
	%	
Offrir des incitatifs financiers aux employeurs.	63,1 <sub>a</sub>	67,1 <sub>a</sub>
Ajuster les stages aux contraintes du cycle économique.	61,0 <sub>a</sub>	45,2 <sub>b</sub>
Uniformiser les procédures dans les établissements collégiaux et universitaires.	58,8 <sub>a</sub>	49,5 <sub>b</sub>
Simplifier et améliorer le système de recrutement et de sélection des étudiantes et étudiants.	48,5 <sub>a</sub>	39,3 <sub>b</sub>
Prolonger les stages.	46,8 <sub>a</sub>	30,3 <sub>b</sub>
Mieux informer les employeurs.	45,2 <sub>a</sub>	47,1 <sub>a</sub>
Mettre sur pied une base de données des employeurs.	41,9 <sub>a</sub>	34,6 <sub>a</sub>
Offrir aux employeurs davantage d'occasions de rétroaction.	34,4 <sub>a</sub>	39,1 <sub>a</sub>
Offrir de l'aide pour le traitement des demandes et les tâches administratives.	29,3 <sub>a</sub>	28,5 <sub>a</sub>
Contribuer davantage à la supervision et à l'évaluation des étudiantes et étudiants.	21,8 <sub>a</sub>	39,4 <sub>b</sub>
Réduire la durée des stages.	6,2 <sub>a</sub>	9,0 <sub>a</sub>
Autres	5,4 <sub>a</sub>	13,8 <sub>b</sub>
Ne sait pas.	5,8 <sub>a</sub>	6,5 <sub>a</sub>
Rien de suggéré	0,0 <sub>a</sub>	0,7 <sub>a</sub>

\*Il n'est question ici que des employeurs offrant l'AIT à des étudiants universitaires.

## 5 – Aspects négatifs de l’AIT

Un leader mondial en matière de programmes coopératifs, l’Université de Waterloo doit impérativement connaître les aspects négatifs de toute nature relatifs à l’AIT. C’est pourquoi il est question dans la présente section de tous les types d’aspects négatifs de l’AIT pour les finissantes et finissants, pour les membres du corps professoral et pour les employeurs. Ces aspects négatifs et les solutions possibles sont examinés à la lumière de certaines caractéristiques sociodémographiques, ainsi que du contexte.

### Sondage auprès des finissantes et finissants

#### *Sondage provincial auprès des finissantes et finissants*

La recherche sur l’AIT a mis en lumière un certain nombre d’éventuels aspects négatifs pour les étudiantes et étudiants participant à une activité d’AIT. Afin de voir clairement ce qu’auraient à surmonter ces étudiantes et étudiants ontariens, le sondage auprès des finissantes et finissants comprenait une liste de 17 aspects négatifs possibles et invitait les répondantes et répondants à préciser dans quelle mesure chacun de ces 17 énoncés énumérés avait constitué une contrainte importante, d’importance secondaire ou encore ne s’appliquait pas à leur cas. La vaste majorité des finissantes et finissants qui ont participé à des programmes d’AIT ont dû composer avec des aspects négatifs sous une forme ou sous une autre, mais de leur propre avis, presque toujours d’importance secondaire. Les aspects le plus souvent mentionnés sont la préparation préalable à l’AIT qui était insuffisante, ainsi que l’enseignement théorique et les compétences acquises à l’université qui n’étaient pas pertinents au travail à accomplir. Le point soulevé le plus souvent à titre de difficulté importante était le fait de ne pas obtenir de rémunération. Les deux cinquièmes environ des étudiantes et étudiants universitaires qui ont participé à l’AIT n’ont eu aucune difficulté particulière.

Sans surprise, nous avons observé de nettes différences selon les programmes d’AIT, différences qui tenaient aux aspects négatifs indiqués par chaque groupe d’étudiantes et d’étudiants. En particulier, ceux qui avaient participé à des travaux pratiques ou à des stages cliniques ont trouvé que leur situation financière et que la pression sur leur emploi du temps constituaient les plus grandes contraintes, alors que les étudiants en éducation coopérative trouvaient que le plus grand ennui éprouvé tenait en partie aux tâches qui leur étaient assignées; ils trouvaient notamment que le travail était fastidieux ou n’était pas pertinent à la théorie et aux compétences acquises à l’université, ou encore qu’on leur assignait trop peu de travail.

#### *Finissantes et finissants de l’Université de Waterloo*

*Quelle est la nature des aspects négatifs de l’AIT le plus souvent mentionnés par les finissantes et finissants participants, et le programme d’AIT y est-il pour quelque chose?*

Nous avons demandé aux étudiantes et étudiants participant à une activité d’AIT de préciser dans quelle mesure les énoncés du tableau 58 avaient constitué une contrainte pour eux.

Les trois plus grandes difficultés à surmonter par ces étudiantes et étudiants variaient largement selon le type d’AIT. Pour ceux participant à des programmes coopératifs, le travail fastidieux, la charge de travail insuffisante et le manque de pertinence entre les compétences et les connaissances acquises et le travail à accomplir constituaient les principaux problèmes. Pour les participants à d’autres types d’AIT, c’était l’impossibilité de trouver des stages appropriés, l’insuffisance de la préparation aux stages d’AIT et la rémunération insuffisante. Il faut garder à l’esprit que chacun des aspects négatifs énumérés ici obtenait une cote inférieure à 2, ce qui signifie qu’aucune ne nuisait même de façon modérée à la participation à l’AIT.

Nous avons observé des différences statistiquement significatives entre les perceptions de la gravité des obstacles à surmonter par les étudiantes et étudiants des programmes d’éducation coopérative et celles des étudiantes et étudiants participant à d’autres types d’AIT. Les premiers estimaient que le travail fastidieux, la charge de travail insuffisante et le manque de pertinence entre, d’une part, l’enseignement théorique reçu ainsi que les compétences acquises à l’université et, d’autre part, le travail à accomplir

constituaient les principaux aspects négatifs, alors que les étudiants participant à d'autres types d'AIT estimaient que c'était l'existence de frais imprévus et surtout le fait de ne pas être rémunérés.

(1 = sans objet; 2 = difficulté mineure; 3 = difficulté importante)

**Tableau 58. Aspects négatifs de l'AIT perçus par les finissantes et finissants selon le type d'AIT**

	Type d'AIT	
	Éduc. coop.	AIT - Autre
	n = 255	n = 89
	Moyenne	
Le travail était ennuyeux.	1,85 <sub>a</sub>	1,61 <sub>b</sub>
La charge de travail était insuffisante.	1,82 <sub>a</sub>	1,53 <sub>b</sub>
L'enseignement théorique reçu et les compétences acquises à l'université n'étaient pas pertinents au travail à accomplir.	1,81 <sub>a</sub>	1,65 <sub>b</sub>
Au retour à l'université, il n'y avait pas suffisamment d'occasions de partager les fruits de l'AIT.	1,77 <sub>a</sub>	1,61 <sub>a</sub>
Je n'ai pas pu trouver un stage approprié en fonction de mon champ d'études.	1,74 <sub>a</sub>	1,79 <sub>a</sub>
La préparation préalable à l'AIT était insuffisante.	1,71 <sub>a</sub>	1,72 <sub>a</sub>
La rémunération était insuffisante.	1,62 <sub>a</sub>	1,63 <sub>a</sub>
Je me sentais coupé (coupée) de mes collègues au travail.	1,57 <sub>a</sub>	1,51 <sub>a</sub>
Je n'ai pas reçu suffisamment de soutien de l'université durant l'AIT.	1,51 <sub>a</sub>	1,65 <sub>a</sub>
Il y avait trop de pression sur mon emploi du temps.	1,47 <sub>a</sub>	1,56 <sub>a</sub>
La charge de travail était trop élevée.	1,46 <sub>a</sub>	1,47 <sub>a</sub>
Le milieu de travail était désordonné.	1,45 <sub>a</sub>	1,41 <sub>a</sub>
J'ai dû assumer des frais imprévus.	1,44 <sub>a</sub>	1,63 <sub>b</sub>
La supervision en milieu de travail était insuffisante.	1,42 <sub>a</sub>	1,39 <sub>a</sub>
La conciliation entre l'AIT et mes obligations familiales était difficile.	1,38 <sub>a</sub>	1,51 <sub>a</sub>
Je n'ai rien appris durant mon stage en milieu de travail.	1,28 <sub>a</sub>	1,33 <sub>a</sub>
Je n'ai pas été rémunéré (rémunérée) du tout.	1,18 <sub>a</sub>	1,72 <sub>b</sub>

Les comparaisons entre les domaines de programmes ont fait ressortir deux différences importantes en ce qui a trait aux obstacles à surmonter par les étudiantes et étudiants participant à l'AIT. Plus que ceux et celles engagés dans les programmes de mathématiques, de sciences et de génie, les étudiantes et étudiants engagés dans les programmes de sciences appliquées de la santé, d'arts et d'environnement participant à des programmes coopératifs étaient plus susceptibles de trouver que la pression sur leur emploi du temps et que l'équilibre à garder entre les obligations familiales et l'AIT leur causaient des problèmes.

(1 = sans objet; 2 = défi mineur; 3 = défi majeur)

**Tableau 59. Aspects négatifs de l'AIT perçus par les finissantes et les finissants selon le domaine de programmes**

	Type d'AIT			
	Éduc. coop.		AIT - Autre	
	Domaine de programmes		Domaine de programmes	
	Math., sciences, génie	Sciences appliquées de la santé, arts, environnement	Math., sciences, génie	Sciences appliquées de la santé, arts, environnement
	n = 89	n = 161	n = 33	n = 53
	Moyenne			
Le travail était ennuyeux.	1,87 <sub>a</sub>	1,84 <sub>a</sub>	1,61 <sub>a</sub>	1,60 <sub>a</sub>
La charge de travail était insuffisante.	1,79 <sub>a</sub>	1,83 <sub>a</sub>	1,54 <sub>a</sub>	1,50 <sub>a</sub>
L'enseignement théorique reçu et les compétences acquises à l'université n'étaient pas pertinents au travail à accomplir.	1,80 <sub>a</sub>	1,81 <sub>a</sub>	1,76 <sub>a</sub>	1,56 <sub>a</sub>
Au retour à l'université, il n'y avait pas suffisamment d'occasions de partager les fruits de l'AIT.	1,68 <sub>a</sub>	1,82 <sub>a</sub>	1,67 <sub>a</sub>	1,54 <sub>a</sub>
Je n'ai pas pu trouver un stage approprié en fonction de mon champ d'études.	1,68 <sub>a</sub>	1,78 <sub>a</sub>	1,80 <sub>a</sub>	1,75 <sub>a</sub>
La préparation préalable à l'AIT était insuffisante.	1,68 <sub>a</sub>	1,73 <sub>a</sub>	1,75 <sub>a</sub>	1,66 <sub>a</sub>
La rémunération était insuffisante.	1,62 <sub>a</sub>	1,64 <sub>a</sub>	1,63 <sub>a</sub>	1,64 <sub>a</sub>
Je me sentais coupé (coupée) de mes collègues au travail.	1,52 <sub>a</sub>	1,61 <sub>a</sub>	1,43 <sub>a</sub>	1,54 <sub>a</sub>
Je n'ai pas reçu suffisamment de soutien de l'université durant l'AIT.	1,45 <sub>a</sub>	1,56 <sub>a</sub>	1,64 <sub>a</sub>	1,64 <sub>a</sub>
Il y avait trop de pression sur mon emploi du temps.	1,34 <sub>a</sub>	1,54 <sub>b</sub>	1,62 <sub>a</sub>	1,52 <sub>a</sub>
La charge de travail était trop élevée.	1,41 <sub>a</sub>	1,49 <sub>a</sub>	1,48 <sub>a</sub>	1,45 <sub>a</sub>
Le milieu de travail était désordonné.	1,36 <sub>a</sub>	1,51 <sub>a</sub>	1,48 <sub>a</sub>	1,37 <sub>a</sub>
J'ai dû assumer des frais imprévus.	1,42 <sub>a</sub>	1,45 <sub>a</sub>	1,80 <sub>a</sub>	1,52 <sub>a</sub>
La supervision en milieu de travail était insuffisante.	1,36 <sub>a</sub>	1,46 <sub>a</sub>	1,38 <sub>a</sub>	1,38 <sub>a</sub>
La conciliation entre l'AIT et mes obligations familiales était difficile.	1,26 <sub>a</sub>	1,46 <sub>b</sub>	1,62 <sub>a</sub>	1,41 <sub>a</sub>
Je n'ai rien appris durant mon stage en milieu de travail.	1,26 <sub>a</sub>	1,29 <sub>a</sub>	1,34 <sub>a</sub>	1,32 <sub>a</sub>
Je n'ai pas été rémunéré (rémunérée) du tout.	1,17 <sub>a</sub>	1,19 <sub>a</sub>	1,67 <sub>a</sub>	1,72 <sub>a</sub>

## Sondage auprès du corps professoral

### *Sondage provincial auprès du corps professoral*

La difficulté de trouver des stages de qualité pour les étudiantes et étudiants constituait, de l'avis des trois quarts des membres du corps professoral qui ont répondu au sondage, la difficulté principale de l'AIT. Venait ensuite celle de trouver des stages en nombre suffisant, ce qu'ont mentionné 67 % des enseignantes et enseignants. Des problèmes attribuables à la charge de travail constituaient aussi d'importants aspects négatifs; la moitié des enseignantes et enseignants universitaires ont mentionné

que la gestion de l'AIT lorsque l'effectif étudiant est important, et que de trouver l'équilibre entre l'AIT et la charge de travail d'enseignement causaient des ennuis.

#### **Corps professoral de l'Université de Waterloo**

*Quels sont les aspects négatifs de l'AIT qui sont le plus souvent cités par les enseignantes et enseignants, et existe-t-il des écarts selon le degré d'expérience de l'AIT?*

Le corps professoral de l'Université de Waterloo estimait que la difficulté de trouver des stages de qualité pour les étudiantes et étudiants et la charge de travail des enseignantes et enseignants constituaient les principaux aspects négatifs de l'AIT. Les deux tiers de tous les membres du corps professoral (66 %) ont déclaré que de trouver des stages de qualité pour les étudiantes et les étudiants était difficile, et plus de la moitié (57 %) ont déclaré qu'il était difficile de trouver des stages en nombre suffisant. Près de la moitié ont mentionné que la gestion de l'AIT lorsque l'effectif étudiant était important et que l'équilibre à trouver entre l'AIT et la charge de travail d'enseignement, constituaient des difficultés additionnelles.

**Tableau 60. Aspects négatifs de l'AIT perçus par les enseignantes et enseignants**

	%	n
Trouver des stages de qualité pour les étudiantes et étudiants.	66,4	308
Trouver suffisamment de stages pour le nombre d'étudiantes et d'étudiants.	56,9	264
Trouver l'équilibre entre l'AIT et la charge de travail d'enseignement.	46,6	216
Gérer l'AIT quand l'effectif étudiant est important.	46,3	215
Élaborer des programmes-cadres d'AIT appropriés.	37,7	175
Intégrer l'expérience de travail des étudiantes et étudiants avec leur apprentissage en salle de classe.	36,9	171
Gérer les communications avec les employeurs et répondre à leurs attentes.	32,3	150
Gérer les communications avec les étudiantes et étudiants et répondre à leurs attentes.	32,1	149
Travailler avec des ressources financières et administratives insuffisantes.	30,0	139
Élaborer des outils valides d'évaluation des étudiantes et étudiants et par ceux-ci.	28,9	134
Faire en sorte que l'université assure un soutien adéquat aux étudiantes et étudiants.	27,8	129
Rendre les programmes d'AIT accessibles à l'ensemble de la population étudiante.	19,4	90
Obtenir plus de reconnaissance du point de vue salarial pour les enseignantes et enseignants qui s'occupent de l'AIT.	16,6	77
Obtenir plus de reconnaissance du point de vue des promotions pour les enseignantes et enseignants qui s'occupent de l'AIT.	14,0	65
Obtenir plus de perfectionnement professionnel relatif à l'AIT pour les enseignantes et enseignants.	14,0	65
Encourager le développement de la culture institutionnelle soutenant l'AIT.	12,3	57
Obtenir plus de reconnaissance des états de service reliés à l'AIT pour les enseignantes et enseignants.	11,6	54

Nous avons observé peu de différences importantes entre les perceptions des aspects négatifs de l'AIT par les enseignantes et enseignants selon le domaine de programmes. Une plus grande proportion des membres du corps professoral provenant des domaines des sciences appliquées de la santé, des arts et de l'environnement ont perçu que les ressources financières et administratives insuffisantes, la difficulté d'obtenir de l'université un soutien adéquat pour les étudiantes et étudiants, la difficulté de rendre les programmes d'AIT accessibles à l'ensemble de la population étudiante ainsi que le manque de reconnaissance du travail des enseignantes et enseignants qui s'occupent de l'AIT, constituaient des difficultés à surmonter.

**Tableau 61. Aspects négatifs de l'AIT perçus par les enseignantes et enseignants selon le domaine de programmes**

	Domaine de programmes
--	-----------------------

	Math., sciences, génie	Sciences appliquées de la santé, arts, environnement
	n = 229	n = 240
	%	
Trouver des stages de qualité pour les étudiantes et étudiants.	63,7 <sub>a</sub>	69,4 <sub>a</sub>
Trouver suffisamment de stages pour le nombre d'étudiantes et d'étudiants.	57,1 <sub>a</sub>	57,0 <sub>a</sub>
Trouver l'équilibre entre l'AIT et la charge de travail d'enseignement.	45,1 <sub>a</sub>	47,7 <sub>a</sub>
Gérer l'AIT quand l'effectif étudiant est important.	43,8 <sub>a</sub>	49,4 <sub>a</sub>
Élaborer des programmes-cadres d'AIT appropriés.	38,5 <sub>a</sub>	37,0 <sub>a</sub>
Intégrer l'expérience de travail des étudiantes et étudiants avec leur apprentissage en salle de classe.	35,4 <sub>a</sub>	38,7 <sub>a</sub>
Gérer les communications avec les employeurs et répondre à leurs attentes.	36,3 <sub>a</sub>	28,5 <sub>a</sub>
Gérer les communications avec les étudiantes et étudiants et répondre à leurs attentes.	33,6 <sub>a</sub>	30,6 <sub>a</sub>
Travailler avec des ressources financières et administratives insuffisantes.	24,3 <sub>a</sub>	35,7 <sub>b</sub>
Élaborer des outils valides d'évaluation des étudiantes et étudiants et par ceux-ci.	25,2 <sub>a</sub>	32,8 <sub>a</sub>
Faire en sorte que l'université assure un soutien adéquat aux étudiantes et étudiants.	21,7 <sub>a</sub>	34,0 <sub>b</sub>
Rendre les programmes d'AIT accessibles à l'ensemble de la population étudiante.	14,6 <sub>a</sub>	24,3 <sub>b</sub>
Obtenir plus de reconnaissance du point de vue salarial pour les enseignantes et enseignants qui s'occupent de l'AIT.	15,0 <sub>a</sub>	18,3 <sub>a</sub>
Obtenir plus de reconnaissance du point de vue des promotions pour les enseignantes et enseignants qui s'occupent de l'AIT.	12,4 <sub>a</sub>	15,7 <sub>a</sub>
Obtenir plus de perfectionnement professionnel relatif à l'AIT pour les enseignantes et enseignants.	12,8 <sub>a</sub>	14,9 <sub>a</sub>
Encourager le développement de la culture institutionnelle soutenant l'AIT.	11,5 <sub>a</sub>	13,2 <sub>a</sub>
Obtenir plus de reconnaissance des états de service reliés à l'AIT pour les enseignantes et enseignants.	8,0 <sub>a</sub>	15,3 <sub>b</sub>

Comme c'était à prévoir, les perceptions des aspects négatifs de l'AIT différaient de façon marquée selon le degré d'expérience de l'AIT. Les enseignantes et enseignants qui donnaient un cours comprenant un élément d'AIT étaient beaucoup plus susceptibles que les autres enseignantes et enseignants de retenir beaucoup des énoncés énumérés, notamment trouver des stages de qualité pour les étudiantes et les étudiants, gérer l'AIT lorsque l'effectif étudiant est important, obtenir plus de perfectionnement professionnel et de ressources, obtenir plus de reconnaissance du point de vue des promotions et du salaire pour les enseignantes et enseignants qui s'occupent de l'AIT, et obtenir la reconnaissance des états de service.

**Tableau 62. Aspects négatifs de l'AIT perçus par les enseignantes et enseignants selon leur expérience de l'AIT**

	Expérience de l'AIT					
	Cours comprenant un élément d'AIT		Programme avec AIT		Non-participation	
	%	n	%	n	%	n
Trouver des stages de qualité pour les étudiantes et étudiants.	77,8 <sub>a</sub>	91	66,4 <sub>a,b</sub>	170	52,3 <sub>b</sub>	46
Trouver suffisamment de stages pour le nombre d'étudiantes et d'étudiants.	60,7 <sub>a</sub>	71	57,4 <sub>a</sub>	147	51,1 <sub>a</sub>	45
Trouver l'équilibre entre l'AIT et la charge de travail d'enseignement.	43,6 <sub>a</sub>	51	46,9 <sub>a</sub>	120	50,0 <sub>a</sub>	44
Gérer l'AIT quand l'effectif étudiant est important.	64,1 <sub>a</sub>	75	38,3 <sub>b</sub>	98	46,6 <sub>b</sub>	41
Élaborer des programmes-cadres d'AIT appropriés.	35,0 <sub>a</sub>	41	36,7 <sub>a</sub>	94	44,3 <sub>a</sub>	39
Intégrer l'expérience de travail des étudiantes et étudiants avec leur apprentissage en salle de classe.	33,3 <sub>a</sub>	39	37,9 <sub>a</sub>	97	38,6 <sub>a</sub>	34
Gérer les communications avec les employeurs et répondre à leurs attentes.	38,5 <sub>a</sub>	45	33,2 <sub>a,b</sub>	85	21,6 <sub>b</sub>	19
Gérer les communications avec les étudiantes et étudiants et répondre à leurs attentes.	38,5 <sub>a</sub>	45	32,4 <sub>a</sub>	83	23,9 <sub>a</sub>	21
Travailler avec des ressources financières et administratives insuffisantes.	43,6 <sub>a</sub>	51	23,0 <sub>b</sub>	59	31,8 <sub>a,b</sub>	28
Élaborer des outils valides d'évaluation des étudiantes et étudiants et par ceux-ci.	34,2 <sub>a</sub>	40	25,8 <sub>a</sub>	66	31,8 <sub>a</sub>	28
Faire en sorte que l'université assure un soutien adéquat aux étudiantes et étudiants.	40,2 <sub>a</sub>	47	24,2 <sub>b</sub>	62	22,7 <sub>b</sub>	20
Rendre les programmes d'AIT accessibles à l'ensemble de la population étudiante.	22,2 <sub>a</sub>	26	16,8 <sub>a</sub>	43	22,7 <sub>a</sub>	20
Obtenir plus de reconnaissance du point de vue salarial pour les enseignantes et enseignants qui s'occupent de l'AIT.	24,8 <sub>a</sub>	29	12,1 <sub>b</sub>	31	19,3 <sub>a,b</sub>	17
Obtenir plus de reconnaissance du point de vue des promotions pour les enseignantes et enseignants qui s'occupent de l'AIT.	28,2 <sub>a</sub>	33	9,4 <sub>b</sub>	24	8,0 <sub>b</sub>	7
Obtenir plus de perfectionnement professionnel relatif à l'AIT pour les enseignantes et enseignants.	22,2 <sub>a</sub>	26	11,3 <sub>b</sub>	29	11,4 <sub>a,b</sub>	10
Encourager le développement de la culture institutionnelle soutenant l'AIT.	17,1 <sub>a</sub>	20	10,9 <sub>a</sub>	28	9,1 <sub>a</sub>	8
Obtenir plus de reconnaissance des états de service reliés à l'AIT pour les enseignantes et enseignants.	18,8 <sub>a</sub>	22	7,8 <sub>b</sub>	20	12,5 <sub>a,b</sub>	11

## Sondage auprès des employeurs

### Sondage provincial auprès des employeurs

Nous avons demandé aux employeurs offrant de l'AIT qui ont répondu au sondage quels étaient à leurs yeux les aspects négatifs de l'AIT. Plus du tiers ont déclaré n'en voir aucun. Entre 20 % et 30 % estimaient que certains aspects négatifs tenaient du degré de compétence perfectible des étudiants (tant les compétences générales que les compétences techniques), et tenaient au temps pris par le personnel pour le recrutement, la formation et la supervision, ainsi qu'à de mauvaises expériences avec de précédents étudiants ou étudiantes.

### Sondage auprès des employeurs

*Quels sont les aspects négatifs de l'AIT qui sont le plus souvent mentionnés par les employeurs participant à l'AIT? Existe-t-il des écarts selon la taille des entreprises?*

Plus de la moitié des employeurs participant à un programme coopératif et plus du tiers des employeurs participant à d'autres types d'AIT ont signalé n'avoir éprouvé aucune difficulté avec l'offre d'AIT à des étudiants. Le quart environ des employeurs des deux groupes ont déclaré que les compétences générales des étudiants ne répondaient pas à leurs attentes. Même s'ils étaient moins susceptibles que les autres d'être insatisfaits des compétences techniques des étudiants participant à l'AIT, 18 % des employeurs participant à un programme coopératif et 28 % des autres ont déclaré que l'insuffisance de compétences techniques des étudiants causait des difficultés.

Lorsque nous leur avons demandé ce qu'était la plus grande difficulté éprouvée (annexe A), seulement deux différences importantes sont ressorties entre les perceptions de ces deux groupes d'employeurs. Les employeurs participant à un programme coopératif étaient beaucoup plus susceptibles de déclarer qu'ils n'avaient aucune difficulté particulière, et ils étaient aussi beaucoup moins susceptibles de donner comme principale difficulté le temps pris par les employés pour s'occuper des étudiantes et étudiants.

**Tableau 63. Aspects négatifs de l'AIT perçus par les employeurs selon le type d'AIT**

	Type d'AIT	
	Éduc. coop.	AIT - Autre
	n = 158	n = 251
	%	
Aucune difficulté	51,6 <sub>a</sub>	37,3 <sub>b</sub>
Les compétences générales des étudiants ne répondaient pas aux attentes.	25,1 <sub>a</sub>	27,9 <sub>a</sub>
Les compétences techniques des étudiants ne répondaient pas aux attentes.	17,9 <sub>a</sub>	28,1 <sub>b</sub>
Une mauvaise expérience avec des étudiantes ou étudiants	16,6 <sub>a</sub>	18,4 <sub>a</sub>
Le temps pris par le personnel pour le recrutement, la formation et la supervision	15,0 <sub>a</sub>	28,5 <sub>b</sub>
Le manque de travail pertinent à offrir aux les étudiantes et étudiants	10,1 <sub>a</sub>	10,9 <sub>a</sub>
Un étudiant ou une étudiante participant à l'AIT embauché (embauchée) par un concurrent	9,3 <sub>a</sub>	12,0 <sub>a</sub>
Le coût associé aux erreurs et à l'inexpérience des étudiantes et étudiants	8,1 <sub>a</sub>	20,4 <sub>b</sub>
Trop de tâches administratives	6,7 <sub>a</sub>	14,8 <sub>b</sub>
Le soutien insuffisant des collèges et universités	4,9 <sub>a</sub>	15,0 <sub>b</sub>
Les problèmes réglementaires, de dotation ou d'ordre professionnel	4,5 <sub>a</sub>	14,3 <sub>b</sub>
Autre	1,7 <sub>a</sub>	1,2 <sub>a</sub>

Même si aucune différence importante n'a été observée entre les employeurs participant à un programme coopératif selon la taille des entreprises, nous en avons observé certaines entre les employeurs qui participaient à d'autres types d'AIT.

Les employeurs participant à d'autres types d'AIT qui comptaient moins de 10 employés et ceux comptant entre 20 et 49 employés étaient plus susceptibles de déclarer avoir éprouvé des difficultés avec la dotation de personnel et à cause du manque de soutien des établissements universitaires. Les employeurs participant à d'autres types d'AIT et comptant entre 10 et 19 employés étaient moins susceptibles que les autres de déclarer qu'ils n'avaient éprouvé aucune difficulté, et davantage de déclarer que les contraintes de temps imposées aux employés constituaient un problème. Les employeurs participant à d'autres types d'AIT et comptant entre 20 et 49 employés étaient plus susceptibles que les autres de déclarer qu'ils avaient éprouvé des difficultés ayant trait au coût associé aux erreurs et à l'inexpérience des étudiantes et étudiants.

Nous avons aussi invité les employeurs à indiquer laquelle était la plus grande difficulté qu'ils avaient éprouvée (annexe A). Les employeurs participant à d'autres types d'AIT et comptant entre 10 et 19 employés étaient le plus susceptibles de déclarer qu'ils avaient éprouvé des difficultés. À l'intérieur du

groupe des entreprises comptant entre 20 et 49 employés, les employeurs participant à d'autres types d'AIT étaient plus susceptibles que ceux participant à un programme coopératif de déclarer que le manque de compétences générales causait des difficultés. Le contraire était vrai chez les plus petites entreprises.

**Tableau 64. Aspects négatifs de l'AIT perçus par les employeurs selon le type d'AIT et la taille des entreprises**

	Taille des entreprises							
	2-9 employés		10-19 employés		20-49 employés		50 employés ou plus	
	Éduc. coop.	AIT - Autre	Éduc. coop.	AIT - Autre	Éduc. coop.	AIT - Autre	Éduc. coop.	AIT - Autre
	n = 48	n = 164	n = 55	n = 128	n = 62	n = 113	n = 185	n = 174
%								
Aucune difficulté	52,0 <sub>a</sub>	37,1 <sub>a</sub>	52,4 <sub>a</sub>	30,8 <sub>b</sub>	56,3 <sub>a</sub>	39,9 <sub>a</sub>	46,2 <sub>a</sub>	47,1 <sub>a</sub>
Les compétences générales des étudiants ne répondaient pas aux attentes.	28,6 <sub>a</sub>	24,9 <sub>a</sub>	31,3 <sub>a</sub>	31,2 <sub>a</sub>	19,4 <sub>a</sub>	30,9 <sub>a</sub>	21,3 <sub>a</sub>	24,1 <sub>a</sub>
Les compétences techniques des étudiants ne répondaient pas aux attentes.	20,7 <sub>a</sub>	33,2 <sub>a</sub>	16,1 <sub>a</sub>	30,4 <sub>b</sub>	19,3 <sub>a</sub>	23,0 <sub>a</sub>	16,9 <sub>a</sub>	17,1 <sub>a</sub>
Une mauvaise expérience avec des étudiantes ou étudiants	16,3 <sub>a</sub>	17,8 <sub>a</sub>	21,2 <sub>a</sub>	18,7 <sub>a</sub>	16,2 <sub>a</sub>	19,2 <sub>a</sub>	12,1 <sub>a</sub>	17,7 <sub>a</sub>
Le temps pris par le personnel pour le recrutement, la formation et la supervision	17,5 <sub>a</sub>	33,9 <sub>a</sub>	20,9 <sub>a</sub>	41,5 <sub>b</sub>	5,7 <sub>a</sub>	12,4 <sub>a</sub>	15,2 <sub>a</sub>	14,4 <sub>a</sub>
Le manque de travail pertinent à offrir aux les étudiantes et étudiants	23,2 <sub>a</sub>	15,2 <sub>a</sub>	6,7 <sub>a</sub>	3,5 <sub>a</sub>	4,2 <sub>a</sub>	8,5 <sub>a</sub>	11,6 <sub>a</sub>	18,9 <sub>a</sub>
Un étudiant ou une étudiante participant à l'AIT embauché (embauchée) par un concurrent	3,9 <sub>a</sub>	10,7 <sub>a</sub>	4,9 <sub>a</sub>	9,1 <sub>a</sub>	11,4 <sub>a</sub>	18,3 <sub>a</sub>	15,5 <sub>a</sub>	10,5 <sub>a</sub>
Le coût associé aux erreurs et à l'inexpérience des étudiantes et étudiants	11,2 <sub>a</sub>	17,5 <sub>a</sub>	9,2 <sub>a</sub>	21,2 <sub>b</sub>	3,4 <sub>a</sub>	30,6 <sub>b</sub>	9,2 <sub>a</sub>	7,2 <sub>a</sub>
Trop de tâches administratives	9,1 <sub>a</sub>	24,0 <sub>a</sub>	6,6 <sub>a</sub>	11,5 <sub>a</sub>	1,7 <sub>a</sub>	7,5 <sub>a</sub>	10,0 <sub>a</sub>	7,6 <sub>a</sub>
Le soutien insuffisant des collègues et universités	2,0 <sub>a</sub>	18,1 <sub>b</sub>	9,9 <sub>a</sub>	14,0 <sub>a</sub>	2,3 <sub>a</sub>	17,4 <sub>b</sub>	3,3 <sub>a</sub>	2,7 <sub>a</sub>
Les problèmes réglementaires, de dotation ou d'ordre professionnel	6,7 <sub>a</sub>	21,6 <sub>b</sub>	2,5 <sub>a</sub>	6,3 <sub>a</sub>	2,8 <sub>a</sub>	15,6 <sub>b</sub>	7,0 <sub>a</sub>	6,8 <sub>a</sub>
Autre	0,9 <sub>a</sub>	1,1 <sub>a</sub>	1,3 <sub>a</sub>	1,4 <sub>a</sub>	2,1 <sub>a</sub>	0,4 <sub>a</sub>	2,1 <sub>a</sub>	3,3 <sub>a</sub>

## 6 – Avantages de l'AIT

Les perceptions des avantages de l'AIT par les étudiantes et étudiants, le corps professoral et les employeurs donnent l'impulsion nécessaire à l'élaboration de solides programmes d'AIT et favorisent la participation à ces programmes.

Nous avons demandé à des finissantes et finissants d'indiquer les divers avantages de leur participation à des activités d'AIT. Leurs réponses regroupées représentent les trois grands groupes d'avantages considérés par la National Commission for Cooperative Education [États-Unis] (1995) comme des résultats positifs de l'éducation coopérative. Un avantage généralement associé à l'AIT est l'occasion de gagner de l'argent tout en étudiant. Dans cet ordre d'idée, il sera question ici du montant moyen de la dette que les étudiantes et étudiants prévoient d'avoir accumulée à la fin de leurs études. La présente section porte également sur les perceptions de l'éducation postsecondaire par les finissantes et finissants et sur leur degré de satisfaction face à celle-ci. Plus précisément, il s'agissait de déterminer si la participation des étudiantes et étudiants à l'AIT et le type d'activité d'AIT à laquelle ils ont participé influaient sur leurs perceptions de l'ÉP et leurs expériences relatives à l'AIT à l'Université de Waterloo.

Nous avons également demandé aux membres du corps professoral d'exprimer leurs perceptions des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants, pour eux-mêmes et pour l'établissement d'enseignement. Étant donné que les perceptions des enseignantes et enseignants varient vraisemblablement en fonction de certains facteurs, comme leur expérience de participation à l'AIT, l'information sur ces perceptions est également présentée ici.

L'examen des principales raisons données par les employeurs d'offrir, ou d'envisager d'offrir, l'AIT a permis d'analyser leurs perceptions des avantages de la participation à l'AIT. Par ailleurs, le pourcentage d'étudiantes et d'étudiants ayant participé à l'AIT qui ont été embauchés après leurs études est un autre facteur possible d'analyse des perceptions par les employeurs des avantages de leur engagement dans l'AIT.

### Sondage auprès des finissantes et finissants

#### *Sondage provincial auprès des finissantes et finissants*

Il apparaît que la participation à l'AIT procure divers avantages aux étudiantes et étudiants : croissance personnelle et développement de soi; accroissement des compétences favorisant l'employabilité; rétribution financière; augmentation de l'auto-efficacité; amélioration des résultats des apprentissages; augmentation de la satisfaction quant aux études postsecondaires. Dans le but de vérifier ces hypothèses, nous avons demandé aux participants d'évaluer dans quelle mesure leurs études postsecondaires leur ont permis de développer leurs aptitudes par rapport aux aspects mentionnés ci-dessus, et d'indiquer leur degré de satisfaction générale quant à leurs études. En général, les finissantes et finissants ayant répondu au sondage provincial qui avaient participé à une activité d'AIT ont attribué un plus haut niveau d'efficacité de leurs études postsecondaires en ce qui a trait aux compétences favorisant l'employabilité et à l'auto-efficacité que ceux qui n'avaient pas participé à l'AIT. De plus, ils étaient plus satisfaits que les autres de leur expérience des études postsecondaires dans l'ensemble. Enfin, les réponses des participants au sondage ne varient pas beaucoup en ce qui concerne la croissance personnelle, l'amélioration des résultats des apprentissages ou la responsabilité citoyenne.

En ce qui a trait aux avantages financiers, les étudiantes et étudiants universitaires qui avaient participé à l'AIT étaient en fait légèrement plus susceptibles de déclarer avoir une dette d'études, et le niveau médian de leur dette était supérieur à celui de la dette des étudiantes et étudiants qui n'avaient pas participé à l'AIT. Comme on pouvait s'y attendre, le niveau médian de la dette variait selon le type d'AIT. En particulier, la dette des étudiantes et étudiants ayant participé à un programme coopératif était moins élevée – et celle des étudiantes et étudiants ayant participé à des stages cliniques ou autres et à un programme d'apprentissage par le service, plus élevée – que celle des autres.

### Finissantes et finissants de l'Université de Waterloo

*Quels types d'avantages les étudiantes et étudiants qui participent à une activité d'AIT en tirent-ils, et ces avantages diffèrent-ils de ceux que procurent d'autres activités d'apprentissage sur le marché du travail ou bénévoles?*

Les plus grands avantages que procure aux étudiantes et étudiants la participation à l'AIT se rapportent au développement de la carrière. Ceux ayant participé à un programme coopératif étaient plus susceptibles de convenir que cela leur était avantageux sur les plans professionnel et personnel que les étudiantes et étudiants ayant participé à d'autres activités d'AIT. Tous ceux ayant participé à une activité quelconque d'AIT attribuaient, en moyenne, une moindre cote aux avantages sur le plan des études comme telles, sans écart significatif à cet égard entre les participants à un programme coopératif et les participants à d'autres activités d'AIT.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 65. Avantages de la participation à une activité d'AIT pour les finissantes et finissants**

	Type d'AIT	
	Éduc. coop.	AIT - Autre
	n = 255	n = 89
	Moyenne	
Avantages professionnels	4,28 <sub>a</sub>	3,72 <sub>b</sub>
Avantages personnels	4,04 <sub>a</sub>	3,49 <sub>b</sub>
Avantages sur le plan des études	3,19 <sub>a</sub>	3,35 <sub>a</sub>

Les perceptions des avantages sur les plans des études, professionnel et personnel par les étudiantes et étudiants de la participation à des activités en milieu de travail varient selon le type d'activité. Bien que cela ne soit pas indiqué ci-dessous, des intervalles de confiance ont été produits dans le but d'évaluer le degré de variation de ces perceptions en fonction du type d'activité d'AIT. Les étudiantes et étudiants engagés dans l'AIT étaient susceptibles d'en percevoir les avantages sur les plans des études et personnel beaucoup plus positivement que ceux qui avaient acquis de l'expérience par un travail rémunéré ou bénévole. Les étudiantes et étudiants qui avaient participé à une activité d'AIT et qui avaient un emploi à l'extérieur percevaient beaucoup plus positivement les avantages professionnels de leur participation que ceux qui travaillaient bénévolement.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 66. Avantages de la participation à une activité d'AIT pour les finissantes et finissants selon le type d'activité**

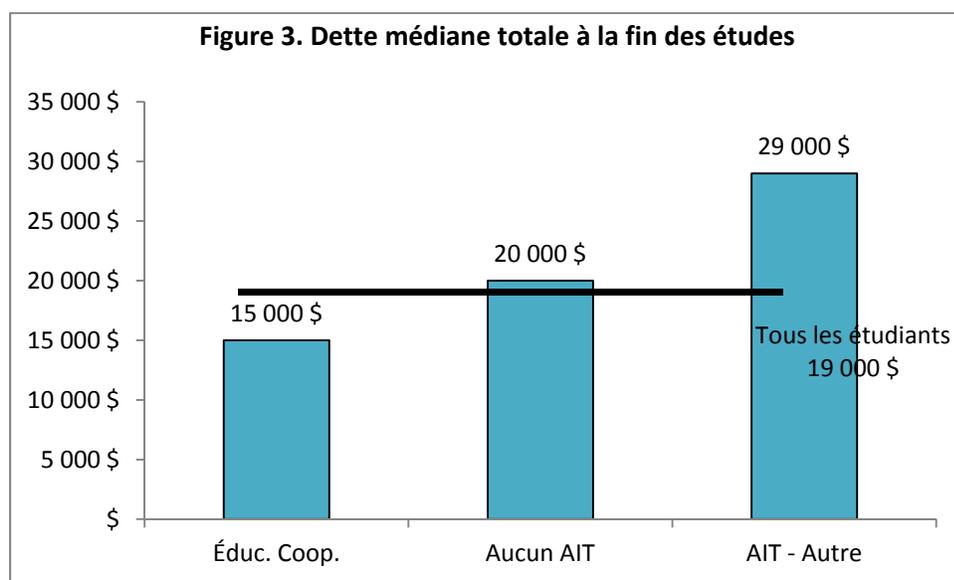
	Type d'activité		
	AIT	Travail rémunéré	Travail bénévole
	n = 364	n = 360	n = 228
	Moyenne		
Avantages sur le plan des études	4,10	3,44	3,50
Avantages professionnels	3,87	3,94	3,34
Avantages personnels	3,18	2,78	2,97

*Les participants à une activité d'AIT terminent-ils leurs études moins endettés que les autres étudiantes et étudiants?*

La majorité des étudiantes et étudiants, participant ou non à une activité d'AIT, prévoient de terminer leurs études avec une dette. Il existe cependant des écarts statistiquement significatifs quant au montant de la dette accumulée entre les étudiantes et étudiants participant à un programme coopératif, ceux qui participent à d'autres activités d'AIT et ceux qui ne participent à aucune activité d'AIT. Il n'est pas surprenant de constater que les étudiantes et étudiants participant à un programme coopératif s'attendent à accumuler la dette moyenne la moins élevée. En revanche, ceux qui participent à une autre activité d'AIT appréhendent la dette moyenne la plus forte, ce qui est plus surprenant.

**Tableau 67. Dette des finissantes et finissants selon le type d'AIT**

		Type d'AIT		
		Éduc. coop.	Non-participation	AIT - Autre
		n = 250	n = 152	n = 82
		%		
Dette prévue	Oui	54,1 <sub>a</sub>	65,0 <sub>a</sub>	53,8 <sub>a</sub>
	Non	45,9 <sub>a</sub>	35,0 <sub>a</sub>	46,2 <sub>a</sub>



*Quel effet l'AIT a-t-il eu sur les perceptions par les étudiantes et étudiants de leurs ÉP, en particulier à l'égard des compétences favorisant l'employabilité, des résultats des apprentissages, de la croissance personnelle, de la responsabilité citoyenne et de l'auto-efficacité?*

Les finissantes et finissants ont été invités à évaluer la qualité de l'éducation qu'ils ont reçue à l'Université de Waterloo en ce qui a trait au développement de leurs connaissances et habiletés par rapport à l'employabilité et à l'apprentissage général. Les choix de réponses proposés comprenaient les 11 compétences précises indiquées dans le rapport du Conference Board du Canada intitulé *Compétences relatives à l'employabilité 2000+* et huit résultats d'apprentissage généraux généralement associés à la participation à un programme d'éducation postsecondaire.

L'ensemble des finissantes et finissants de l'Université de Waterloo jugeaient que leur éducation leur avait permis de développer leur capacité de réfléchir et de résoudre des problèmes, fourni les

compétences nécessaires pour s'adapter à différentes situations et donné des occasions de gérer l'exécution de tâches et de projets et d'y participer, et les avait préparés à l'apprentissage continu et au travail d'équipe. Pour ce qui est des résultats des apprentissages, les perceptions les plus positives des ÉP par les étudiantes et étudiants avaient trait à l'accroissement des connaissances dans leur champ d'étude et à l'encouragement à la pensée critique et à l'introspection.

(1 = mauvaise; 2 = passable; 3 = moyenne; 4 = bonne; 5 = excellente)

**Tableau 68. Perceptions par les finissantes et finissants du développement des compétences favorisant l'employabilité et des résultats des apprentissages**

	Moyenne (n = 535)	
Compétences favorisant l'employabilité	Réflexion et résolution de problèmes	4,23
	Adaptation à différentes situations	4,12
	Gestion de tâches et de projets et participation à ceux-ci	4,09
	Intégration de la culture d'apprentissage continu	4,04
	Capacité de collaborer	4,00
	Compétences en gestion de l'information et en informatique	3,83
	Responsabilité personnelle et sociale	3,81
	Confiance en soi et attitude positive	3,80
	Compétences en numératie et utilisation de données	3,73
	Compétences en communication et présentation d'information	3,70
	Connaissance des pratiques et procédures en matière de sécurité au travail	3,21
Résultats des apprentissages	Connaissance de son champ d'étude particulier	4,18
	Pensée critique et introspection	4,03
	Compréhension des personnes de races et de cultures différentes	3,70
	Développement du sens moral et éthique	3,49
	Compréhension des enjeux planétaires	3,20
	Compréhension des problèmes locaux et communautaires	3,19
	Compréhension des enjeux nationaux	3,14
Appréciation des arts et de la culture	2,93	

Selon les étudiantes et étudiants ayant participé à des programmes coopératifs, leur éducation universitaire les a particulièrement aidés à développer leur capacité de réflexion et de résolution de problèmes. Pour les étudiantes et étudiants ayant participé à d'autres activités d'AIT et qui n'avaient participé à aucune activité d'AIT, leurs études à l'Université de Waterloo les ont surtout préparés à apprendre tout le long de leur vie. La comparaison des résultats du sondage auprès des finissantes et finissants en fonction de leur participation ou non à une activité d'AIT révèle des écarts significatifs.

En ce qui touche les compétences favorisant l'employabilité, les étudiantes et étudiants ayant participé à des programmes coopératifs étaient beaucoup plus susceptibles que ceux ayant participé à d'autres activités d'AIT et qui n'avaient participé à aucune activité d'AIT d'indiquer que l'université avait développé efficacement leurs compétences en numératie et pour l'utilisation de données. Il en va de même quant à leur perception de l'efficacité de l'Université de Waterloo pour le développement de leurs compétences en gestion de l'information et en informatique. En revanche, par rapport à l'ensemble des autres étudiantes et étudiants, ils considéraient que leur éducation ne les avait pas préparés aussi efficacement à l'apprentissage continu et à la responsabilité personnelle et sociale. La perception de l'efficacité de l'établissement pour l'acquisition de compétences en matière de communication et de présentation

d'information était de beaucoup inférieure chez les étudiantes et étudiants ayant participé à des activités d'AIT autres que les programmes coopératifs, tandis que les étudiantes et étudiants qui n'avaient participé à aucune activité d'AIT avaient une moins bonne perception que ces derniers et que les étudiantes et étudiants ayant participé à des activités d'AIT, y compris des programmes coopératifs.

L'ensemble des finissantes et finissants de l'Université de Waterloo avaient une perception comparable de l'efficacité de l'établissement en ce qui concerne la connaissance de leur champ d'étude et le développement de la pensée critique et de l'introspection, mais il existe des écarts significatifs entre les finissantes et finissants, surtout entre les participants à des programmes coopératifs et l'ensemble des autres finissantes et finissants. Une constance a été observée chez les participants à des programmes coopératifs quant à la perception moins favorable d'autres critères de mesure des résultats des apprentissages : compréhension des enjeux locaux, nationaux et planétaires; appréciation des arts et de la culture; compréhension des personnes de races et de cultures différentes; et développement du sens moral et éthique.

(1 = mauvaise; 2 = passable; 3 = moyenne; 4 = bonne; 5 = excellente)

**Tableau 69. Perceptions par les finissantes et finissants du développement des compétences favorisant l'employabilité et des résultats des apprentissages selon le type d'AIT**

		Type d'AIT		
		Éduc. coop.	AIT - Autre	Non-participation
		n = 255	n = 89	n = 161
		Moyenne		
Compétences favorisant l'employabilité	Réflexion et résolution de problèmes	4,30 <sub>a</sub>	4,14 <sub>a</sub>	4,15 <sub>a</sub>
	Adaptation à différentes situations	4,12 <sub>a</sub>	4,13 <sub>a</sub>	4,15 <sub>a</sub>
	Gestion de tâches et de projets et participation à ceux-ci	4,10 <sub>a</sub>	4,07 <sub>a</sub>	4,06 <sub>a</sub>
	Intégration de la culture d'apprentissage continu	3,92 <sub>a</sub>	4,20 <sub>b</sub>	4,16 <sub>b</sub>
	Capacité de collaborer	4,09 <sub>a</sub>	4,04 <sub>a,b</sub>	3,81 <sub>b</sub>
	Compétences en gestion de l'information et en informatique	4,02 <sub>a</sub>	3,73 <sub>a,b</sub>	3,60 <sub>b</sub>
	Responsabilité personnelle et sociale	3,62 <sub>a</sub>	4,07 <sub>b</sub>	3,99 <sub>b</sub>
	Confiance en soi et attitude positive	3,74 <sub>a</sub>	3,98 <sub>a</sub>	3,87 <sub>a</sub>
	Compétences en numératie et utilisation de données	4,04 <sub>a</sub>	3,53 <sub>b</sub>	3,33 <sub>b</sub>
	Compétences en communication et présentation d'information	3,68 <sub>a</sub>	4,02 <sub>b</sub>	3,58 <sub>a</sub>
Connaissance des pratiques et procédures en matière de sécurité au travail	3,30 <sub>a</sub>	3,44 <sub>a</sub>	2,94 <sub>b</sub>	
Résultats des apprentissages	Connaissance de son champ d'étude particulier	4,22 <sub>a</sub>	4,26 <sub>a</sub>	4,11 <sub>a</sub>
	Pensée critique et introspection	3,98 <sub>a</sub>	4,07 <sub>a</sub>	4,12 <sub>a</sub>
	Compréhension des personnes de races et de cultures différentes	3,49 <sub>a</sub>	4,02 <sub>b</sub>	3,87 <sub>b</sub>
	Développement du sens moral et éthique	3,20 <sub>a</sub>	3,82 <sub>b</sub>	3,74 <sub>b</sub>
	Compréhension des enjeux planétaires	2,90 <sub>a</sub>	3,45 <sub>b</sub>	3,45 <sub>b</sub>
	Compréhension des problèmes locaux et communautaires	2,89 <sub>a</sub>	3,63 <sub>b</sub>	3,44 <sub>b</sub>
	Compréhension des enjeux nationaux	2,83 <sub>a</sub>	3,45 <sub>b</sub>	3,41 <sub>b</sub>
Appréciation des arts et de la culture	2,58 <sub>a</sub>	3,16 <sub>b</sub>	3,32 <sub>b</sub>	

Nous avons également invité les finissantes et finissants de l'Université de Waterloo à préciser dans quelle mesure ils étaient d'accord ou en désaccord avec des énoncés relatifs à la croissance personnelle, à la responsabilité citoyenne et à l'auto-efficacité. En général, ils se sont dits « moyennement » d'accord avec l'énoncé selon lequel la qualité de leur éducation a contribué à leur croissance et développement

personnels, mais ils étaient davantage d'accord avec les deux énoncés selon lesquels la qualité de leur éducation les a encouragés à une plus grande introspection et a modifié des comportements existants. Les perceptions de l'influence de leur éducation sur le développement de leur sens de responsabilité citoyenne par les finissantes et finissants étaient assez positives, l'importance d'aider autrui sans rétribution suscitant les perceptions les plus positives. Enfin, les énoncés se rapportant à l'auto-efficacité – en particulier l'efficacité de l'éducation pour l'accroissement de la confiance dans la capacité de s'acquitter de tâches reliées au travail, pour l'obtention de résultats jugés importants et pour le renforcement de la capacité de s'acquitter de nombreuses tâches efficacement – ont suscité des réponses très positives.

(1 = mauvaise; 2 = passable; 3 = moyenne; 4 = bonne; 5 = excellente)

**Tableau 70. Perceptions par les finissantes et finissants des résultats d'apprentissage reliés à la croissance personnelle, à la responsabilité citoyenne et à l'auto-efficacité**

		Moyenne (n = 535)
Croissance personnelle	Mes ÉP ont modifié ma façon de m'examiner.	3,95
	Mes ÉP ont changé mes façons de faire.	3,90
	Pendant mes ÉP, j'ai découvert des failles dans ce que je considérais auparavant comme parfait.	3,66
	Mes ÉP m'ont fait mettre en question certaines de mes fermes convictions.	3,40
Responsabilité citoyenne	Il est important d'aider les autres même sans être payé.	4,18
	Chaque personne se doit d'aider à résoudre les problèmes sociaux.	4,01
	Toute la communauté a le devoir de venir en aide à ceux qui en ont besoin.	3,92
	Je sens que je peux contribuer à changer les choses dans le monde.	3,91
Auto-efficacité	Je sais que je pourrai m'acquitter des tâches qui me seront confiées au travail.	4,25
	Je crois que je peux atteindre les objectifs qui me tiennent à cœur.	4,23
	J'ai confiance que je pourrai m'acquitter efficacement de plusieurs tâches.	4,22
	Je suis capable de relever de nombreux défis.	4,18
	Je suis convaincu (convaincue) que je pourrai accomplir des tâches difficiles quand il le faudra.	4,16
	J'ai confiance en ma capacité de communiquer efficacement.	4,14
	Je suis persuadé (persuadée) de pouvoir réussir presque tout ce que j'entreprends.	4,07
	Je peux m'en tirer très honorablement dans des situations difficiles.	4,06
	Par rapport à d'autres personnes, je peux accomplir tout à fait correctement la plupart des tâches qui me sont confiées.	3,99
	J'estime que je pourrai atteindre la plupart des objectifs professionnels que je me serai fixés.	3,95
	J'ai confiance de pouvoir gravir les échelons au travail.	3,94
	J'ai confiance de pouvoir trouver un emploi qui m'intéresse.	3,76

La comparaison des perceptions des finissantes et finissants en fonction du type d'AIT a fait ressortir d'importants écarts par rapport à la responsabilité citoyenne et à l'auto-efficacité, mais ce n'était pas le cas en ce qui a trait à la croissance personnelle.

Le sondage comportait seulement quatre énoncés relatifs à la responsabilité citoyenne, mais le point de vue des étudiantes et étudiants en éducation coopérative différait de manière significative de celui de tous les autres étudiantes et étudiants eu égard à trois de ces énoncés. En effet, les étudiantes et étudiants en éducation coopérative étaient moins susceptibles d'estimer que toute la communauté a le

devoir de venir en aide à ceux qui en ont besoin, qu'il est important d'aider les autres même sans être payé et qu'ils pouvaient contribuer à changer les choses dans le monde.

En ce qui concerne l'auto-efficacité, la comparaison des réponses des finissantes et finissants selon le type d'AIT a révélé deux différences significatives. Les étudiantes et étudiants en éducation coopérative étaient beaucoup plus susceptibles que les finissantes et finissants n'ayant pas participé à l'AIT d'exprimer leur confiance de pouvoir gravir les échelons au travail, et ces derniers étaient beaucoup moins confiants que tous les autres finissantes et finissants dans leur capacité de trouver un emploi qui les intéresse.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 651. Perceptions par les finissantes et finissants des résultats d'apprentissage reliés à la croissance personnelle, à la responsabilité citoyenne et à l'auto-efficacité selon la participation à des activités d'AIT**

		Type d'AIT		
		Éduc. coop.	AIT – Autre	Non-participation
		n = 255	n = 89	n = 161
		Moyenne		
Croissance personnelle	Mes ÉP ont modifié ma façon de m'examiner.	3,89 <sub>a</sub>	4,06 <sub>a</sub>	4,01 <sub>a</sub>
	Mes ÉP ont changé mes façons de faire.	3,94 <sub>a</sub>	3,86 <sub>a</sub>	3,88 <sub>a</sub>
	Pendant mes ÉP, j'ai découvert des failles dans ce que je considérais auparavant comme parfait.	3,61 <sub>a</sub>	3,74 <sub>a</sub>	3,70 <sub>a</sub>
	Mes ÉP m'ont fait mettre en question certaines de mes fermes convictions.	3,29 <sub>a</sub>	3,55 <sub>a</sub>	3,50 <sub>a</sub>
Responsabilité citoyenne	Il est important d'aider les autres même sans être payé.	4,10 <sub>a</sub>	4,21 <sub>a,b</sub>	4,32 <sub>b</sub>
	Chaque personne se doit d'aider à résoudre les problèmes sociaux.	3,94 <sub>a</sub>	4,13 <sub>a</sub>	4,11 <sub>a</sub>
	Toute la communauté a le devoir de venir en aide à ceux qui en ont besoin.	3,80 <sub>a</sub>	4,16 <sub>b</sub>	4,07 <sub>b</sub>
	Je sens que je peux contribuer à changer les choses dans le monde.	3,77 <sub>a</sub>	4,19 <sub>b</sub>	4,03 <sub>b</sub>
Auto-efficacité	Je sais que je pourrai m'acquitter des tâches qui me seront confiées au travail.	4,34 <sub>a</sub>	4,15 <sub>a</sub>	4,19 <sub>a</sub>
	Je crois que je peux atteindre les objectifs qui me tiennent à cœur.	4,26 <sub>a</sub>	4,27 <sub>a</sub>	4,19 <sub>a</sub>
	J'ai confiance que je pourrai m'acquitter efficacement de plusieurs tâches.	4,26 <sub>a</sub>	4,19 <sub>a</sub>	4,23 <sub>a</sub>
	Je suis capable de relever de nombreux défis.	4,25 <sub>a</sub>	4,18 <sub>a</sub>	4,13 <sub>a</sub>
	Je suis convaincu (convaincue) que je pourrai accomplir des tâches difficiles quand il le faudra.	4,21 <sub>a</sub>	4,20 <sub>a</sub>	4,14 <sub>a</sub>
	J'ai confiance en ma capacité de communiquer efficacement.	4,16 <sub>a</sub>	4,17 <sub>a</sub>	4,10 <sub>a</sub>
	Je suis persuadé (persuadée) de pouvoir réussir presque tout ce que j'entreprends.	4,14 <sub>a</sub>	4,17 <sub>a</sub>	4,01 <sub>a</sub>
	Je peux m'en tirer très honorablement dans des situations difficiles.	4,14 <sub>a</sub>	4,05 <sub>a</sub>	4,01 <sub>a</sub>
	Par rapport à d'autres personnes, je peux accomplir tout à fait correctement la plupart des tâches qui me sont confiées.	4,06 <sub>a</sub>	4,02 <sub>a</sub>	3,93 <sub>a</sub>
	J'estime que je pourrai atteindre la plupart des objectifs professionnels que je me serai fixés.	4,03 <sub>a</sub>	4,06 <sub>a</sub>	3,85 <sub>a</sub>
	J'ai confiance de pouvoir gravir les échelons au travail.	4,08 <sub>a</sub>	3,91 <sub>a,b</sub>	3,78 <sub>b</sub>
J'ai confiance de pouvoir trouver un emploi qui m'intéresse.	3,92 <sub>a</sub>	3,92 <sub>a</sub>	3,55 <sub>b</sub>	

*Quel était le degré de satisfaction des finissantes et finissants concernant l'ensemble de leur participation à l'AIT, et celui-ci variait-il selon le type d'activité d'AIT?*

En moyenne, les finissantes et finissants étaient satisfaits de leur participation à l'AIT, mais ceux qui avaient participé à un programme coopératif l'étaient davantage dans l'ensemble.

(1 = très insatisfait; 2 = insatisfait; 3 = ni satisfait ni insatisfait; 4 = satisfait; 5 = très satisfait)

**Tableau 72. Satisfaction générale des finissantes et finissants concernant l'AIT**

	Moyenne	Valeur n non pondérée
Éduc. coop.	4,23	289
AIT – Autre	3,96	123

Le degré de satisfaction envers l'AIT, quels que soient les domaines de programmes, était égal chez les finissantes et finissants en éducation coopérative. Toutefois, le taux de satisfaction était plus élevé chez les participants à d'autres activités d'AIT engagés dans les programmes de mathématiques, de sciences et de génie, que celui des participants étudiant dans les domaines des sciences appliquées de la santé, des arts et de l'environnement.

(1 = très insatisfait; 2 = insatisfait; 3 = ni satisfait ni insatisfait; 4 = satisfait; 5 = très satisfait)

**Table: 73. Satisfaction générale des finissantes et finissants concernant l'AIT selon le domaine de programmes**

	Domaine de programmes	
	Math., sciences, génie	Sc. appliquées de la santé, arts, environnement
	Moyenne (n = 145)	Moyenne (n = 160)
Éduc. coop.	4,22	4,23
AIT – Autre	4,06	3,89

*Les participants à l'AIT étaient-ils plus satisfaits, dans l'ensemble, de leurs ÉP que les autres étudiantes et étudiants?*

Les participants à l'AIT, y compris les étudiants en éducation coopérative, étaient relativement satisfaits de leurs études postsecondaires dans leur ensemble à l'Université de Waterloo, tandis que les finissantes et finissants n'ayant pas participé à une activité d'AIT l'étaient beaucoup moins que les étudiants en éducation coopérative.

(1 = très insatisfait; 2 = insatisfait; 3 = ni satisfait ni insatisfait; 4 = satisfait; 5 = très satisfait)

**Tableau 74. Satisfaction générale des finissantes et finissants concernant les études postsecondaires**

	Type d'AIT		
	Éduc. coop.	AIT – Autre	Non-participation
	n = 255	n = 89	n = 161
	Moyenne		
Satisfaction concernant les études postsecondaires dans leur ensemble	4,08 <sub>a</sub>	4,04 <sub>a,b</sub>	3,86 <sub>b</sub>

## Sondage auprès du corps professoral

### *Sondage provincial auprès des corps professoraux*

Nous avons demandé aux membres du corps professoral d'indiquer dans quelle mesure ils étaient d'accord ou en désaccord avec 16 énoncés relatifs aux avantages et inconvénients possibles de l'AIT pour les étudiantes et étudiants. Dans l'ensemble, les membres du corps professoral étaient plus d'accord pour affirmer que l'AIT présente des avantages que pour affirmer le contraire. C'est avec l'énoncé selon lequel les participants à une activité d'AIT avaient des avantages sur le marché du travail – notamment que l'AIT aidait les étudiantes et étudiants à mieux comprendre les réalités et attentes du marché du travail et à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur – qu'ils étaient le plus d'accord. Une importante proportion des enseignantes et enseignants était d'accord ou entièrement d'accord avec l'énoncé selon lequel l'AIT aidait les participants à mieux comprendre les réalités et attentes du marché du travail (87 %) et à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur (82 %). Le degré de satisfaction était cependant moindre à propos d'autres avantages potentiels de l'AIT, comme l'énoncé selon lequel l'AIT augmentait l'employabilité des participants (67 %).

Les membres du corps professoral ont également été invités à exprimer leurs perceptions des avantages de l'AIT pour eux et pour leur établissement d'enseignement. Comme pour leurs perceptions des avantages pour les étudiantes et étudiants, ils étaient plus d'accord avec les énoncés relatifs aux avantages qu'avec ceux relatifs aux inconvénients. Toutefois, ils étaient moins d'accord dans l'ensemble (selon les scores moyens associés à chaque énoncé) avec les énoncés des avantages de l'AIT pour eux et pour leur établissement qu'avec les énoncés des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants. C'est avec les énoncés selon lesquels l'AIT renforce les liens entre l'établissement et le monde des affaires et crée un lien entre les établissements d'enseignement postsecondaire et la collectivité qu'ils étaient le plus d'accord, à savoir qu'ils étaient d'accord ou entièrement d'accord dans des proportions respectives de 77 et 78 %.

### *Corps professoral de l'Université de Waterloo*

#### *Quelles sont les perceptions par le corps professoral des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants?*

Le corps professoral de l'Université de Waterloo tend à percevoir plutôt positivement l'AIT quant à ses avantages pour les étudiantes et étudiants. C'est avec les énoncés selon lesquels l'AIT aide les participants à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur et à mieux comprendre les réalités et attentes du marché du travail qu'il était le plus d'accord. Le corps professoral percevait également d'autres avantages de l'AIT pour les participants : accroissement de la confiance en soi et de la qualité des ÉP, exploration des possibilités de carrière, mise en pratique de la théorie et des compétences, amélioration de l'employabilité. Il était toutefois beaucoup moins d'accord avec l'énoncé selon lequel l'AIT permet aux participants de mieux comprendre les matières enseignées en salle de classe. Le fait que le corps professoral soit peu d'accord avec l'énoncé selon lequel l'AIT est avantageux seulement pour les étudiantes et étudiants qui entrent directement sur le marché du travail [après leurs ÉP] porte à croire qu'il perçoit des avantages aussi pour les participants qui poursuivent des études plus poussées.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 75. Perceptions par le corps professoral des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants**

	Moyenne (n = 472)
L'AIT aide à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur.	4,26
L'AIT aide à mieux comprendre les réalités et attentes du marché du travail.	4,25
La participation à une activité d'AIT augmente la confiance en soi.	4,12
L'AIT augmente la qualité des ÉP.	4,11
L'AIT permet d'explorer les possibilités de carrière et de préciser ses objectifs professionnels.	4,10
L'AIT permet de mettre en pratique la théorie assimilée et les compétences acquises en salle de classe.	4,03
Les participants à l'AIT sont plus susceptibles d'être embauchés que les autres étudiantes et étudiants.	4,02
L'AIT favorise la pensée critique sur les milieux de travail et la nature du travail.	3,93
L'AIT rend les participants plus consciencieux dans leurs études.	3,76
L'AIT est particulièrement utile pour les étudiantes et étudiants considérés « à risque ».	3,15
Il manque de l'information probante concernant l'effet de l'AIT sur l'apprentissage chez les participants.	2,89
Trop d'employeurs utilisent l'AIT simplement pour réduire les coûts salariaux.	2,88
Ce sont les employeurs, et non les étudiantes et étudiants, qui profitent le plus des programmes d'AIT.	2,46
La dépense de temps et d'argent pour les participants surpasse les avantages de l'AIT.	2,34
L'AIT n'aide pas beaucoup à comprendre les matières enseignées en salle de classe.	2,26
L'AIT est avantageux seulement pour les étudiantes et étudiants qui entrent directement sur le marché du travail après leurs ÉP.	2,25

*Est-ce que les perceptions par le corps professoral des avantages de l'AIT pour les participants varient chez ses membres selon le groupe d'âge, le sexe, le domaine de programmes, l'expérience professionnelle non universitaire, l'expérience de l'AIT ou la perception du but des ÉP?*

Les perceptions par le corps professoral, selon l'âge, des avantages de l'AIT pour les participants présentent des différences significatives seulement par rapport à deux aspects. Les enseignantes et enseignants âgés de 40 à 49 ans étaient davantage susceptibles que ceux de 50 ans ou plus de convenir que trop d'employeurs utilisent l'AIT pour réduire les coûts salariaux, tandis que ceux de moins de 40 ans étaient plus susceptibles que les enseignantes et enseignants plus âgés de convenir que l'AIT n'aide pas beaucoup les participants à comprendre les matières enseignées en salle de classe.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 76. Perceptions par le corps professoral, selon le groupe d'âge, des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants**

	Groupe d'âge		
	Moins de 40 ans	40-49 ans	50 ans ou plus
	n = 158	n = 120	n = 166
	Moyenne		
L'AIT aide à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur.	4,28 <sub>a</sub>	4,21 <sub>a</sub>	4,29 <sub>a</sub>
L'AIT aide à mieux comprendre les réalités et attentes du marché du travail.	4,27 <sub>a</sub>	4,22 <sub>a</sub>	4,25 <sub>a</sub>
La participation à une activité d'AIT augmente la confiance en soi.	4,09 <sub>a</sub>	4,08 <sub>a</sub>	4,18 <sub>a</sub>
L'AIT augmente la qualité des ÉP.	4,02 <sub>a</sub>	4,12 <sub>a</sub>	4,18 <sub>a</sub>
L'AIT permet d'explorer les possibilités de carrière et de préciser ses objectifs professionnels.	4,06 <sub>a</sub>	4,07 <sub>a</sub>	4,16 <sub>a</sub>
L'AIT permet de mettre en pratique la théorie assimilée et les compétences acquises en salle de classe.	3,95 <sub>a</sub>	4,10 <sub>a</sub>	4,05 <sub>a</sub>
Les participants à l'AIT sont plus susceptibles d'être embauchés que les autres étudiantes et étudiants.	3,86 <sub>a</sub>	4,10 <sub>a</sub>	4,10 <sub>a</sub>
L'AIT favorise la pensée critique sur les milieux de travail et la nature du travail.	3,88 <sub>a</sub>	3,88 <sub>a</sub>	4,02 <sub>a</sub>
L'AIT rend les participants plus consciencieux dans leurs études.	3,64 <sub>a</sub>	3,79 <sub>a</sub>	3,83 <sub>a</sub>
L'AIT est particulièrement utile pour les étudiantes et étudiants considérés « à risque ».	3,15 <sub>a</sub>	3,11 <sub>a</sub>	3,18 <sub>a</sub>
Il manque de l'information probante concernant l'effet de l'AIT sur l'apprentissage chez les participants.	2,94 <sub>a</sub>	2,90 <sub>a</sub>	2,84 <sub>a</sub>
Trop d'employeurs utilisent l'AIT simplement pour réduire les coûts salariaux.	2,94 <sub>a,b</sub>	3,01 <sub>a</sub>	2,70 <sub>b</sub>
Ce sont les employeurs, et non les étudiantes et étudiants, qui profitent le plus des programmes d'AIT.	2,53 <sub>a</sub>	2,38 <sub>a</sub>	2,45 <sub>a</sub>
La dépense de temps et d'argent pour les participants surpasse les avantages de l'AIT.	2,33 <sub>a</sub>	2,36 <sub>a</sub>	2,33 <sub>a</sub>
L'AIT n'aide pas beaucoup à comprendre les matières enseignées en salle de classe.	2,47 <sub>a</sub>	2,31 <sub>a</sub>	2,04 <sub>b</sub>
L'AIT est avantageux seulement pour les étudiantes et étudiants qui entrent directement sur le marché du travail après leurs ÉP.	2,30 <sub>a</sub>	2,32 <sub>a</sub>	2,14 <sub>a</sub>

Des différences minimales de perception par les membres du corps professoral des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants ont été relevées selon le sexe. Toutefois, les enseignantes étaient plus susceptibles d'être d'accord avec l'énoncé selon lequel l'AIT permet aux participants de mettre en pratique la théorie assimilée et les compétences acquises en salle de classe, tandis que les enseignants étaient plus susceptibles d'être d'accord avec l'énoncé selon lequel les participants à une activité d'AIT sont plus susceptibles d'être embauchés que les autres étudiantes et étudiants.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 77. Perceptions par le corps professoral, selon le sexe, des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants**

	Sexe	
	Masculin	Féminin
	n = 309	n = 146
	Moyenne	
L'AIT aide à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur.	4.26 <sub>a</sub>	4.31 <sub>a</sub>
L'AIT aide à mieux comprendre les réalités et attentes du marché du travail.	4.28 <sub>a</sub>	4.23 <sub>a</sub>
La participation à une activité d'AIT augmente la confiance en soi.	4.12 <sub>a</sub>	4.18 <sub>a</sub>
L'AIT augmente la qualité des ÉP.	4.12 <sub>a</sub>	4.13 <sub>a</sub>
L'AIT permet d'explorer les possibilités de carrière et de préciser ses objectifs professionnels.	4.07 <sub>a</sub>	4.18 <sub>a</sub>
L'AIT permet de mettre en pratique la théorie assimilée et les compétences acquises en salle de classe.	3.98 <sub>a</sub>	4.16 <sub>b</sub>
Les participants à l'AIT sont plus susceptibles d'être embauchés que les autres étudiantes et étudiants.	4.09 <sub>a</sub>	3.98 <sub>b</sub>
L'AIT favorise la pensée critique sur les milieux de travail et la nature du travail.	3.93 <sub>a</sub>	4.01 <sub>a</sub>
L'AIT rend les participants plus consciencieux dans leurs études.	3.73 <sub>a</sub>	3.87 <sub>a</sub>
L'AIT est particulièrement utile pour les étudiantes et étudiants considérés « à risque ».	3.17 <sub>a</sub>	3.13 <sub>a</sub>
Il manque de l'information probante concernant l'effet de l'AIT sur l'apprentissage chez les participants.	2.90 <sub>a</sub>	2.84 <sub>b</sub>
Trop d'employeurs utilisent l'AIT simplement pour réduire les coûts salariaux.	2.89 <sub>a</sub>	2.83 <sub>a</sub>
Ce sont les employeurs, et non les étudiantes et étudiants, qui profitent le plus des programmes d'AIT.	2.49 <sub>a</sub>	2.38 <sub>a</sub>
La dépense de temps et d'argent pour les participants surpasse les avantages de l'AIT.	2.34 <sub>a</sub>	2.30 <sub>a</sub>
L'AIT n'aide pas beaucoup à comprendre les matières enseignées en salle de classe.	2.27 <sub>a</sub>	2.21 <sub>a</sub>
L'AIT est avantageux seulement pour les étudiantes et étudiants qui entrent directement sur le marché du travail après leurs ÉP.	2.27 <sub>a</sub>	2.18 <sub>a</sub>

L'examen des résultats selon le domaine de programmes a permis de relever seulement deux différences significatives dans les perceptions par le corps professoral des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants. Les enseignantes et enseignants des programmes de mathématiques, de sciences et de génie étaient davantage d'accord que les autres avec l'énoncé selon lequel les participants à une activité d'AIT sont plus susceptibles d'être embauchés que les autres étudiantes et étudiants. Les enseignantes et enseignants des programmes de sciences appliquées de la santé, d'arts et d'environnement exprimaient vraisemblablement de plus grandes réserves que les autres quant aux avantages de l'AIT sur le plan des études, étant donné qu'ils étaient un peu plus susceptibles de convenir qu'il manquait de l'information probante concernant l'effet de l'AIT sur l'apprentissage.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 78. Perceptions par le corps professoral, selon le domaine de programmes, des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants**

	Domaine de programmes	
	Math., sciences, génie	Sc. appliquées de la santé, arts, environnement
	n = 229	n = 240
	Moyenne	
L'AIT aide à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur.	4,27 <sub>a</sub>	4,24 <sub>a</sub>
L'AIT aide à mieux comprendre les réalités et attentes du marché du travail.	4,25 <sub>a</sub>	4,25 <sub>a</sub>
La participation à une activité d'AIT augmente la confiance en soi.	4,14 <sub>a</sub>	4,09 <sub>a</sub>
L'AIT augmente la qualité des ÉP.	4,13 <sub>a</sub>	4,08 <sub>a</sub>
L'AIT permet d'explorer les possibilités de carrière et de préciser ses objectifs professionnels.	4,14 <sub>a</sub>	4,04 <sub>a</sub>
L'AIT permet de mettre en pratique la théorie assimilée et les compétences acquises en salle de classe.	4,04 <sub>a</sub>	4,03 <sub>a</sub>
Les participants à l'AIT sont plus susceptibles d'être embauchés que les autres étudiantes et étudiants.	4,13 <sub>a</sub>	3,90 <sub>b</sub>
L'AIT favorise la pensée critique sur les milieux de travail et la nature du travail.	3,91 <sub>a</sub>	3,97 <sub>a</sub>
L'AIT rend les participants plus consciencieux dans leurs études.	3,76 <sub>a</sub>	3,76 <sub>a</sub>
L'AIT est particulièrement utile pour les étudiantes et étudiants considérés « à risque ».	3,14 <sub>a</sub>	3,15 <sub>a</sub>
Il manque de l'information probante concernant l'effet de l'AIT sur l'apprentissage chez les participants.	2,78 <sub>a</sub>	2,99 <sub>b</sub>
Trop d'employeurs utilisent l'AIT simplement pour réduire les coûts salariaux.	2,84 <sub>a</sub>	2,91 <sub>a</sub>
Ce sont les employeurs, et non les étudiantes et étudiants, qui profitent le plus des programmes d'AIT.	2,41 <sub>a</sub>	2,50 <sub>a</sub>
La dépense de temps et d'argent pour les participants surpasse les avantages de l'AIT.	2,31 <sub>a</sub>	2,36 <sub>a</sub>
L'AIT n'aide pas beaucoup à comprendre les matières enseignées en salle de classe.	2,29 <sub>a</sub>	2,24 <sub>a</sub>
L'AIT est avantageux seulement pour les étudiantes et étudiants qui entrent directement sur le marché du travail après leurs ÉP.	2,21 <sub>a</sub>	2,28 <sub>a</sub>

Selon la situation d'emploi (à temps plein ou à temps partiel), seulement quelques différences significatives ont été notées dans les perceptions par le corps professoral des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants. Les enseignantes et enseignants à temps partiel étaient plus susceptibles d'être d'accord avec les énoncés suivants : l'AIT aide à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur, la participation à une activité d'AIT augmente la confiance en soi, l'AIT permet d'explorer les possibilités de carrière et de préciser ses objectifs professionnels, l'AIT favorise la pensée critique sur les milieux de travail et la nature du travail et l'AIT rend les participants plus consciencieux dans leurs études.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 79. Perceptions par le corps professoral, selon la situation d'emploi, des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants**

	Situation d'emploi	
	À temps plein	À temps partiel
	n = 286	n = 178
	Moyenne	
L'AIT aide à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur.	4,20 <sub>a</sub>	4,36 <sub>b</sub>
L'AIT aide à mieux comprendre les réalités et attentes du marché du travail.	4,17 <sub>a</sub>	4,37 <sub>b</sub>
La participation à une activité d'AIT augmente la confiance en soi.	4,04 <sub>a</sub>	4,25 <sub>b</sub>
L'AIT augmente la qualité des ÉP.	4,07 <sub>a</sub>	4,17 <sub>a</sub>
L'AIT permet d'explorer les possibilités de carrière et de préciser ses objectifs professionnels.	4,02 <sub>a</sub>	4,21 <sub>b</sub>
L'AIT permet de mettre en pratique la théorie assimilée et les compétences acquises en salle de classe.	3,98 <sub>a</sub>	4,12 <sub>a</sub>
Les participants à l'AIT sont plus susceptibles d'être embauchés que les autres étudiantes et étudiants.	4,00 <sub>a</sub>	4,03 <sub>a</sub>
L'AIT favorise la pensée critique sur les milieux de travail et la nature du travail.	3,85 <sub>a</sub>	4,07 <sub>b</sub>
L'AIT rend les participants plus consciencieux dans leurs études.	3,69 <sub>a</sub>	3,86 <sub>b</sub>
L'AIT est particulièrement utile pour les étudiantes et étudiants considérés « à risque ».	3,09 <sub>a</sub>	3,23 <sub>a</sub>
Il manque de l'information probante concernant l'effet de l'AIT sur l'apprentissage chez les participants.	2,90 <sub>a</sub>	2,87 <sub>a</sub>
Trop d'employeurs utilisent l'AIT simplement pour réduire les coûts salariaux.	2,85 <sub>a</sub>	2,91 <sub>a</sub>
Ce sont les employeurs, et non les étudiantes et étudiants, qui profitent le plus des programmes d'AIT.	2,48 <sub>a</sub>	2,40 <sub>a</sub>
La dépense de temps et d'argent pour les participants surpasse les avantages de l'AIT.	2,37 <sub>a</sub>	2,28 <sub>a</sub>
L'AIT n'aide pas beaucoup à comprendre les matières enseignées en salle de classe.	2,32 <sub>a</sub>	2,18 <sub>a</sub>
L'AIT est avantageux seulement pour les étudiantes et étudiants qui entrent directement sur le marché du travail après leurs ÉP.	2,20 <sub>a</sub>	2,30 <sub>a</sub>

Chez les enseignantes et enseignants, l'expérience professionnelle non universitaire tend à atténuer les perceptions des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants. C'est l'énoncé selon lequel l'AIT n'aide pas beaucoup à comprendre les matières enseignées en salle de classe qui distinguait le plus les perceptions des enseignantes et enseignants ayant une expérience professionnelle non universitaire de celles des enseignantes et enseignants n'en ayant pas, ces derniers étant davantage d'accord avec cet énoncé.

Les membres du corps professoral, qu'ils aient ou non une expérience professionnelle non universitaire, étaient entièrement d'accord pour affirmer que les occasions de réseautage constituent un avantage considérable de l'AIT pour les étudiantes et étudiants. Il faut noter que même si les différences de perception selon que les enseignantes et enseignants ont une expérience professionnelle non universitaire ou n'en ont pas sont minimales même si elles sont statistiquement significatives.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 80. Perceptions par les enseignantes et enseignants, selon qu'ils ont ou non une expérience professionnelle non universitaire, des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants**

	Expérience professionnelle non universitaire	
	Oui	Non
	n = 295	n = 175
	Moyenne	
L'AIT aide à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur.	4,31 <sub>a</sub>	4,17 <sub>b</sub>
L'AIT aide à mieux comprendre les réalités et attentes du marché du travail.	4,30 <sub>a</sub>	4,16 <sub>b</sub>
La participation à une activité d'AIT augmente la confiance en soi.	4,22 <sub>a</sub>	3,94 <sub>b</sub>
L'AIT augmente la qualité des ÉP.	4,20 <sub>a</sub>	3,96 <sub>b</sub>
L'AIT permet d'explorer les possibilités de carrière et de préciser ses objectifs professionnels.	4,16 <sub>a</sub>	4,00 <sub>b</sub>
L'AIT permet de mettre en pratique la théorie assimilée et les compétences acquises en salle de classe.	4,14 <sub>a</sub>	3,85 <sub>b</sub>
Les participants à l'AIT sont plus susceptibles d'être embauchés que les autres étudiantes et étudiants.	4,13 <sub>a</sub>	3,83 <sub>b</sub>
L'AIT favorise la pensée critique sur les milieux de travail et la nature du travail.	4,01 <sub>a</sub>	3,80 <sub>b</sub>
L'AIT rend les participants plus consciencieux dans leurs études.	3,83 <sub>a</sub>	3,64 <sub>b</sub>
L'AIT est particulièrement utile pour les étudiantes et étudiants considérés « à risque ».	3,15 <sub>a</sub>	3,13 <sub>a</sub>
Il manque de l'information probante concernant l'effet de l'AIT sur l'apprentissage chez les participants.	2,82 <sub>a</sub>	3,00 <sub>b</sub>
Trop d'employeurs utilisent l'AIT simplement pour réduire les coûts salariaux.	2,80 <sub>a</sub>	3,01 <sub>b</sub>
Ce sont les employeurs, et non les étudiantes et étudiants, qui profitent le plus des programmes d'AIT.	2,37 <sub>a</sub>	2,60 <sub>b</sub>
La dépense de temps et d'argent pour les participants surpasse les avantages de l'AIT.	2,22 <sub>a</sub>	2,54 <sub>b</sub>
L'AIT n'aide pas beaucoup à comprendre les matières enseignées en salle de classe.	2,13 <sub>a</sub>	2,49 <sub>b</sub>
L'AIT est avantageux seulement pour les étudiantes et étudiants qui entrent directement sur le marché du travail après leurs ÉP.	2,20 <sub>a</sub>	2,33 <sub>a</sub>

Les perceptions des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants par les membres du corps professoral présentaient des différences significatives selon le degré d'expérience de l'AIT chez ces derniers. Seul l'énoncé selon lequel l'AIT est particulièrement utile pour les étudiantes et étudiants considérés « à risque » ne suscitait pas de perceptions statistiquement différentes par rapport au degré d'expérience de l'AIT chez les enseignantes et enseignants. Ceux qui donnaient un cours comprenant un élément d'AIT tendaient à être plus d'accord en moyenne que les autres enseignantes et enseignants pour affirmer que l'AIT présente des avantages pour les participants.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 81. Perceptions par les enseignantes et enseignants, selon leur degré d'expérience de l'AIT, des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants**

	Degré d'expérience de l'AIT		
	Cours comprenant un élément d'AIT	Programme avec AIT	Non-participation
	n = 118	n = 260	n = 91
	Moyenne		
L'AIT aide à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur.	4,51 <sub>a</sub>	4,21 <sub>b</sub>	4,08 <sub>b</sub>
L'AIT aide à mieux comprendre les réalités et attentes du marché du travail.	4,49 <sub>a</sub>	4,18 <sub>b</sub>	4,13 <sub>b</sub>
La participation à une activité d'AIT augmente la confiance en soi.	4,54 <sub>a</sub>	3,99 <sub>b</sub>	3,92 <sub>b</sub>
L'AIT augmente la qualité des ÉP.	4,53 <sub>a</sub>	3,99 <sub>b</sub>	3,91 <sub>b</sub>
L'AIT permet d'explorer les possibilités de carrière et de préciser ses objectifs professionnels.	4,41 <sub>a</sub>	4,03 <sub>b</sub>	3,88 <sub>b</sub>
L'AIT permet de mettre en pratique la théorie assimilée et les compétences acquises en salle de classe.	4,42 <sub>a</sub>	3,91 <sub>b</sub>	3,88 <sub>b</sub>
Les participants à l'AIT sont plus susceptibles d'être embauchés que les autres étudiantes et étudiants.	4,27 <sub>a</sub>	4,00 <sub>b</sub>	3,73 <sub>c</sub>
L'AIT favorise la pensée critique sur les milieux de travail et la nature du travail.	4,28 <sub>a</sub>	3,77 <sub>b</sub>	3,95 <sub>b</sub>
L'AIT rend les participants plus consciencieux dans leurs études.	4,10 <sub>a</sub>	3,64 <sub>b</sub>	3,64 <sub>b</sub>
L'AIT est particulièrement utile pour les étudiantes et étudiants considérés « à risque ».	3,17 <sub>a</sub>	3,10 <sub>a</sub>	3,26 <sub>a</sub>
Il manque de l'information probante concernant l'effet de l'AIT sur l'apprentissage chez les participants.	2,69 <sub>a</sub>	2,91 <sub>b</sub>	3,11 <sub>b</sub>
Trop d'employeurs utilisent l'AIT simplement pour réduire les coûts salariaux.	2,69 <sub>a</sub>	2,86 <sub>a</sub>	3,20 <sub>b</sub>
Ce sont les employeurs, et non les étudiantes et étudiants, qui profitent le plus des programmes d'AIT.	2,22 <sub>a</sub>	2,48 <sub>b</sub>	2,73 <sub>b</sub>
La dépense de temps et d'argent pour les participants surpasse les avantages de l'AIT.	2,19 <sub>a</sub>	2,29 <sub>a</sub>	2,69 <sub>b</sub>
L'AIT n'aide pas beaucoup à comprendre les matières enseignées en salle de classe.	1,82 <sub>a</sub>	2,40 <sub>b</sub>	2,48 <sub>b</sub>
L'AIT est avantageux seulement pour les étudiantes et étudiants qui entrent directement sur le marché du travail après leurs ÉP.	1,95 <sub>a</sub>	2,24 <sub>b</sub>	2,70 <sub>c</sub>

Les perceptions des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants par les membres du corps professoral différaient grandement selon que ces derniers avaient participé ou non à des activités d'AIT durant leurs études. Ainsi, les enseignantes et enseignants qui avaient participé à des activités d'AIT durant leurs études étaient plus susceptibles de convenir que la participation à une activité d'AIT augmente la confiance en soi; qu'elle augmente la qualité des ÉP; qu'elle permet d'explorer les possibilités de carrière; qu'elle permet de mettre en pratique la théorie assimilée et les compétences acquises en salle de classe; que les participants à une activité d'AIT sont plus susceptibles d'être embauchés que les autres étudiantes et étudiants; que l'AIT favorise la pensée critique sur les milieux de travail et la nature du travail; et qu'il rend les participants plus consciencieux dans leurs études. En revanche, les enseignantes et enseignants qui n'avaient pas participé à des activités d'AIT durant leurs

études étaient plus susceptibles de percevoir les inconvénients associés à l'AIT : il manque de l'information probante concernant l'effet de l'AIT sur l'apprentissage; trop d'employeurs utilisent l'AIT simplement pour réduire les coûts salariaux; ce sont les employeurs et non les étudiantes et étudiants qui profitent le plus des programmes d'AIT; l'AIT n'aide pas beaucoup à comprendre les matières enseignées en salle de classe; et l'AIT est avantageux seulement pour les étudiantes et étudiants qui entrent directement sur le marché du travail après leurs ÉP.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 82. Perceptions par les enseignantes et enseignants, selon qu'ils ont participé ou non à des activités d'AIT durant leurs études, des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants**

	Participation à des activités d'AIT durant les études	
	Oui	Non
	n = 240	n = 228
	Moyenne	
L'AIT aide à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur.	4,37 <sub>a</sub>	4,15 <sub>b</sub>
L'AIT aide à mieux comprendre les réalités et attentes du marché du travail.	4,31 <sub>a</sub>	4,18 <sub>a</sub>
La participation à une activité d'AIT augmente la confiance en soi.	4,29 <sub>a</sub>	3,93 <sub>b</sub>
L'AIT augmente la qualité des ÉP.	4,29 <sub>a</sub>	3,92 <sub>b</sub>
L'AIT permet d'explorer les possibilités de carrière et de préciser ses objectifs professionnels.	4,27 <sub>a</sub>	3,91 <sub>b</sub>
L'AIT permet de mettre en pratique la théorie assimilée et les compétences acquises en salle de classe.	4,22 <sub>a</sub>	3,84 <sub>b</sub>
Les participants à l'AIT sont plus susceptibles d'être embauchés que les autres étudiantes et étudiants.	4,22 <sub>a</sub>	3,80 <sub>b</sub>
L'AIT favorise la pensée critique sur les milieux de travail et la nature du travail.	4,02 <sub>a</sub>	3,85 <sub>b</sub>
L'AIT rend les participants plus consciencieux dans leurs études.	3,89 <sub>a</sub>	3,62 <sub>b</sub>
L'AIT est particulièrement utile pour les étudiantes et étudiants considérés « à risque ».	3,13 <sub>a</sub>	3,17 <sub>a</sub>
Il manque de l'information probante concernant l'effet de l'AIT sur l'apprentissage chez les participants.	2,81 <sub>a</sub>	2,98 <sub>b</sub>
Trop d'employeurs utilisent l'AIT simplement pour réduire les coûts salariaux.	2,77 <sub>a</sub>	3,00 <sub>b</sub>
Ce sont les employeurs, et non les étudiantes et étudiants, qui profitent le plus des programmes d'AIT.	2,27 <sub>a</sub>	2,65 <sub>b</sub>
La dépense de temps et d'argent pour les participants surpasse les avantages de l'AIT.	2,24 <sub>a</sub>	2,44 <sub>a</sub>
L'AIT n'aide pas beaucoup à comprendre les matières enseignées en salle de classe.	2,12 <sub>a</sub>	2,42 <sub>b</sub>
L'AIT est avantageux seulement pour les étudiantes et étudiants qui entrent directement sur le marché du travail après leurs ÉP.	2,11 <sub>a</sub>	2,39 <sub>a</sub>

*Quelles sont les perceptions par les enseignantes et enseignants des avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement postsecondaire?*

Dans l'ensemble, les enseignantes et enseignants percevaient un peu moins positivement les avantages pour les établissements d'enseignement postsecondaire associés à l'AIT que les avantages pour les étudiantes et étudiants; c'est ce que révèlent les scores moyens globaux correspondant à chaque avantage. Ils étaient entièrement d'accord avec les énoncés suivants : je suis d'avis que l'AIT est très utile; l'AIT renforce les liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire et le monde des affaires. Ils avaient également tendance à convenir que l'AIT est un moyen efficace de recrutement

d'étudiants et de marketing pour les établissements d'enseignement postsecondaire, qu'il crée un lien entre ces établissements et la collectivité et qu'il améliore leur réputation.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 83. Perceptions par les enseignantes et enseignants des avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement postsecondaire**

	Moyenne (n = 472)
Je suis d'avis que l'AIT est très utile.	4,24
L'AIT renforce les liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire et le monde des affaires.	4,11
L'AIT est un moyen efficace de recrutement d'étudiants et de marketing pour les établissements d'enseignement postsecondaire.	3,99
L'AIT crée un lien entre les établissements d'enseignement postsecondaire et la collectivité.	3,92
L'AIT améliore la réputation des établissements d'enseignement postsecondaire.	3,91
La rétroaction des étudiantes et étudiants et des employeurs participant à l'AIT peut faire augmenter la qualité des programmes d'enseignement.	3,75
L'AIT peut inciter les établissements d'enseignement postsecondaire à répondre à certains besoins de la collectivité.	3,66
L'AIT peut aider les entreprises à trouver des solutions répondant à des besoins qui leur sont propres ou à des besoins de l'industrie.	3,60
La participation des enseignantes et enseignants à l'AIT les aide à maintenir leurs connaissances à jour.	3,52
L'AIT peut aider les établissements d'enseignement postsecondaire à mieux réagir aux enjeux planétaires.	3,49
Mon établissement d'enseignement fournit à son personnel enseignant les ressources et le soutien nécessaires pour participer à des activités d'AIT.	3,40
L'AIT perpétue un modèle d'affaires pour l'ÉP.	3,27
L'AIT réduit le financement des programmes d'étude qui ne se prêtent vraisemblablement pas à ce modèle d'apprentissage.	3,16
En faisant intervenir les entreprises dans l'établissement et l'exécution des programmes d'étude, l'AIT a un effet général négatif sur l'ÉP.	2,78
L'AIT ne cadre pas avec les valeurs d'une éducation libérale.	2,43

*Est-ce que les perceptions par les enseignantes et enseignants des avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement postsecondaire varient selon le groupe d'âge, le sexe, le domaine de programmes, l'expérience professionnelle non universitaire ou l'expérience de l'AIT?*

Les perceptions des avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement postsecondaire varient de manière significative selon l'âge des répondants, mais seulement en ce qui touche trois énoncés. Les membres du corps professoral âgés de 50 ans ou plus étaient plus susceptibles que ceux âgés de moins de 40 ans de convenir que l'AIT est un moyen efficace de recrutement d'étudiants et de marketing pour les établissements d'enseignement postsecondaire, qu'il améliore la réputation des établissements d'enseignement postsecondaire et que la participation des enseignantes et enseignants à l'AIT les aide à maintenir leurs connaissances à jour.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 84. Perceptions par les enseignantes et enseignants, selon le groupe d'âge, des avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement postsecondaire**

	Groupe d'âge		
	Moins de 40 ans	40-49 ans	50 ans ou plus
	n = 158	n = 120	n = 166
	Moyenne		
Je suis d'avis que l'AIT est très utile.	4,19 <sub>a</sub>	4,24 <sub>a</sub>	4,30 <sub>a</sub>
L'AIT renforce les liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire et le monde des affaires.	4,05 <sub>a</sub>	4,11 <sub>a</sub>	4,16 <sub>a</sub>
L'AIT est un moyen efficace de recrutement d'étudiants et de marketing pour les établissements d'enseignement postsecondaire.	3,87 <sub>a</sub>	3,98 <sub>a,b</sub>	4,10 <sub>b</sub>
L'AIT crée un lien entre les établissements d'enseignement postsecondaire et la collectivité.	3,81 <sub>a</sub>	3,96 <sub>a</sub>	3,99 <sub>a</sub>
L'AIT améliore la réputation des établissements d'enseignement postsecondaire.	3,76 <sub>a</sub>	3,97 <sub>a,b</sub>	4,00 <sub>b</sub>
La rétroaction des étudiantes et étudiants et des employeurs participant à l'AIT peut faire augmenter la qualité des programmes d'enseignement.	3,68 <sub>a</sub>	3,76 <sub>a</sub>	3,81 <sub>a</sub>
L'AIT peut inciter les établissements d'enseignement postsecondaire à répondre à certains besoins de la collectivité.	3,57 <sub>a</sub>	3,66 <sub>b</sub>	3,76 <sub>a</sub>
L'AIT peut aider les entreprises à trouver des solutions répondant à des besoins qui leur sont propres ou à des besoins de l'industrie.	3,56 <sub>a</sub>	3,65 <sub>a</sub>	3,60 <sub>a</sub>
La participation des enseignantes et enseignants à l'AIT les aide à maintenir leurs connaissances à jour.	3,38 <sub>a</sub>	3,51 <sub>a,b</sub>	3,67 <sub>b</sub>
L'AIT peut aider les établissements d'enseignement postsecondaire à mieux réagir aux enjeux planétaires.	3,39 <sub>a</sub>	3,46 <sub>a</sub>	3,61 <sub>a</sub>
Mon établissement d'enseignement fournit à son personnel enseignant les ressources et le soutien nécessaires pour participer à des activités d'AIT.	3,30 <sub>a</sub>	3,37 <sub>b</sub>	3,50 <sub>a</sub>
L'AIT perpétue un modèle d'affaires pour l'ÉP.	3,30 <sub>a</sub>	3,24 <sub>a</sub>	3,28 <sub>a</sub>
L'AIT réduit le financement des programmes d'étude qui ne se prêtent vraisemblablement pas à ce modèle d'apprentissage.	3,23 <sub>a</sub>	3,13 <sub>a</sub>	3,13 <sub>a</sub>
En faisant intervenir les entreprises dans l'établissement et l'exécution des programmes d'étude, l'AIT a un effet général négatif sur l'ÉP.	2,87 <sub>a</sub>	2,79 <sub>a</sub>	2,68 <sub>a</sub>
L'AIT ne cadre pas avec les valeurs d'une éducation libérale.	2,50 <sub>a</sub>	2,43 <sub>a</sub>	2,37 <sub>a</sub>

En fonction du sexe des répondants, seulement deux différences significatives ont été relevées dans les perceptions des avantages associés à l'AIT pour les établissements d'enseignement postsecondaire. Les enseignantes étaient plus susceptibles de convenir que l'AIT peut inciter les établissements d'enseignement postsecondaire à répondre à certains besoins de la collectivité et les aider à mieux réagir aux enjeux planétaires.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 85. Perceptions par les enseignantes et enseignants, selon le sexe, des avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement postsecondaire**

	Sexe	
	Masculin	Féminin
	n = 309	n = 146
	Moyenne	
Je suis d'avis que l'AIT est très utile.	4,24 <sub>a</sub>	4,28 <sub>a</sub>
L'AIT renforce les liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire et le monde des affaires.	4,12 <sub>a</sub>	4,10 <sub>a</sub>
L'AIT est un moyen efficace de recrutement d'étudiants et de marketing pour les établissements d'enseignement postsecondaire.	4,03 <sub>a</sub>	3,92 <sub>a</sub>
L'AIT crée un lien entre les établissements d'enseignement postsecondaire et la collectivité.	3,90 <sub>a</sub>	3,99 <sub>a</sub>
L'AIT améliore la réputation des établissements d'enseignement postsecondaire.	3,93 <sub>a</sub>	3,92 <sub>a</sub>
La rétroaction des étudiantes et étudiants et des employeurs participant à l'AIT peut faire augmenter la qualité des programmes d'enseignement.	3,75 <sub>a</sub>	3,80 <sub>a</sub>
L'AIT peut inciter les établissements d'enseignement postsecondaire à répondre à certains besoins de la collectivité.	3,58 <sub>a</sub>	3,87 <sub>b</sub>
L'AIT peut aider les entreprises à trouver des solutions répondant à des besoins qui leur sont propres ou à des besoins de l'industrie.	3,60 <sub>a</sub>	3,61 <sub>a</sub>
La participation des enseignantes et enseignants à l'AIT les aide à maintenir leurs connaissances à jour.	3,50 <sub>a</sub>	3,57 <sub>a</sub>
L'AIT peut aider les établissements d'enseignement postsecondaire à mieux réagir aux enjeux planétaires.	3,43 <sub>a</sub>	3,66 <sub>b</sub>
Mon établissement d'enseignement fournit à son personnel enseignant les ressources et le soutien nécessaires pour participer à des activités d'AIT.	3,45 <sub>a</sub>	3,28 <sub>a</sub>
L'AIT perpétue un modèle d'affaires pour l'ÉP.	3,28 <sub>a</sub>	3,26 <sub>a</sub>
L'AIT réduit le financement des programmes d'étude qui ne se prêtent vraisemblablement pas à ce modèle d'apprentissage.	3,14 <sub>a</sub>	3,19 <sub>a</sub>
En faisant intervenir les entreprises dans l'établissement et l'exécution des programmes d'étude, l'AIT a un effet général négatif sur l'ÉP.	2,74 <sub>a</sub>	2,82 <sub>a</sub>
L'AIT ne cadre pas avec les valeurs d'une éducation libérale.	2,39 <sub>a</sub>	2,50 <sub>a</sub>

Les membres du corps professoral, quel que soit le domaine de programmes, étaient entièrement d'accord avec l'énoncé selon lequel l'AIT est très utile. Les seules différences significatives selon le domaine de programmes étaient les suivantes : les enseignantes et enseignants des programmes de sciences appliquées de la santé, d'arts et d'environnement étaient plus d'accord que ceux des programmes de mathématiques, de sciences et de génie que l'AIT crée un lien entre les établissements d'enseignement postsecondaire et la collectivité, qu'il peut inciter les établissements d'enseignement postsecondaire à répondre à certains besoins de la collectivité et que l'Université de Waterloo fournit à son personnel enseignant les ressources et le soutien nécessaires pour participer à des activités d'AIT.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 86. Perceptions par les enseignantes et enseignants, selon le domaine de programmes, des avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement postsecondaire**

	Domaine de programmes	
	Math., sciences, génie	Sc. appliquées de la santé, arts, environnement
	n = 229	n = 240
	Moyenne	
Je suis d'avis que l'AIT est très utile.	4,27 <sub>a</sub>	4,21 <sub>a</sub>
L'AIT renforce les liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire et le monde des affaires.	4,15 <sub>a</sub>	4,07 <sub>a</sub>
L'AIT est un moyen efficace de recrutement d'étudiants et de marketing pour les établissements d'enseignement postsecondaire.	3,98 <sub>a</sub>	4,00 <sub>a</sub>
L'AIT crée un lien entre les établissements d'enseignement postsecondaire et la collectivité.	3,84 <sub>a</sub>	4,01 <sub>b</sub>
L'AIT améliore la réputation des établissements d'enseignement postsecondaire.	3,99 <sub>a</sub>	3,84 <sub>a</sub>
La rétroaction des étudiantes et étudiants et des employeurs participant à l'AIT peut faire augmenter la qualité des programmes d'enseignement.	3,70 <sub>a</sub>	3,80 <sub>a</sub>
L'AIT peut inciter les établissements d'enseignement postsecondaire à répondre à certains besoins de la collectivité.	3,49 <sub>a</sub>	3,83 <sub>b</sub>
L'AIT peut aider les entreprises à trouver des solutions répondant à des besoins qui leur sont propres ou à des besoins de l'industrie.	3,58 <sub>a</sub>	3,63 <sub>a</sub>
La participation des enseignantes et enseignants à l'AIT les aide à maintenir leurs connaissances à jour.	3,45 <sub>a</sub>	3,59 <sub>a</sub>
L'AIT peut aider les établissements d'enseignement postsecondaire à mieux réagir aux enjeux planétaires.	3,45 <sub>a</sub>	3,59 <sub>a</sub>
Mon établissement d'enseignement fournit à son personnel enseignant les ressources et le soutien nécessaires pour participer à des activités d'AIT.	3,39 <sub>a</sub>	3,59 <sub>b</sub>
L'AIT perpétue un modèle d'affaires pour l'ÉP.	3,23 <sub>a</sub>	3,31 <sub>a</sub>
L'AIT réduit le financement des programmes d'étude qui ne se prêtent vraisemblablement pas à ce modèle d'apprentissage.	3,09 <sub>a</sub>	3,23 <sub>a</sub>
En faisant intervenir les entreprises dans l'établissement et l'exécution des programmes d'étude, l'AIT a un effet général négatif sur l'ÉP.	2,72 <sub>a</sub>	2,83 <sub>a</sub>
L'AIT ne cadre pas avec les valeurs d'une éducation libérale.	2,41 <sub>a</sub>	2,45 <sub>a</sub>

Par rapport à la situation d'emploi des membres du corps professoral, trois différences statistiquement significatives ont été relevées quant aux perceptions des avantages de l'AIT pour les établissements d'enseignement postsecondaire. Les enseignantes et enseignants à temps partiel étaient plus susceptibles que les enseignantes et enseignants à temps plein de reconnaître que l'AIT est très utile et que la rétroaction des étudiantes et étudiants et des employeurs participant à l'AIT peut faire augmenter la qualité des programmes d'enseignement. En revanche, les enseignantes et enseignants à temps plein étaient davantage d'accord avec l'énoncé selon lequel en faisant intervenir les entreprises dans l'établissement et l'exécution des programmes d'étude, l'AIT a un effet général négatif sur l'ÉP.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 87. Perceptions par les enseignantes et enseignants, selon la situation d'emploi, des avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement postsecondaire**

	Situation d'emploi	
	À temps plein	À temps partiel
	n = 286	n = 178
	Moyenne	
Je suis d'avis que l'AIT est très utile.	4,18 <sub>a</sub>	4,35 <sub>b</sub>
L'AIT renforce les liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire et le monde des affaires.	4,07 <sub>a</sub>	4,17 <sub>a</sub>
L'AIT est un moyen efficace de recrutement d'étudiants et de marketing pour les établissements d'enseignement postsecondaire.	4,00 <sub>a</sub>	3,95 <sub>a</sub>
L'AIT crée un lien entre les établissements d'enseignement postsecondaire et la collectivité.	3,90 <sub>a</sub>	3,95 <sub>a</sub>
L'AIT améliore la réputation des établissements d'enseignement postsecondaire.	3,91 <sub>a</sub>	3,92 <sub>a</sub>
La rétroaction des étudiantes et étudiants et des employeurs participant à l'AIT peut faire augmenter la qualité des programmes d'enseignement.	3,63 <sub>a</sub>	3,94 <sub>b</sub>
L'AIT peut inciter les établissements d'enseignement postsecondaire à répondre à certains besoins de la collectivité.	3,60 <sub>a</sub>	3,74 <sub>a</sub>
L'AIT peut aider les entreprises à trouver des solutions répondant à des besoins qui leur sont propres ou à des besoins de l'industrie.	3,60 <sub>a</sub>	3,61 <sub>a</sub>
La participation des enseignantes et enseignants à l'AIT les aide à maintenir leurs connaissances à jour.	3,45 <sub>a</sub>	3,62 <sub>a</sub>
L'AIT peut aider les établissements d'enseignement postsecondaire à mieux réagir aux enjeux planétaires.	3,44 <sub>a</sub>	3,56 <sub>a</sub>
Mon établissement d'enseignement fournit à son personnel enseignant les ressources et le soutien nécessaires pour participer à des activités d'AIT.	3,44 <sub>a</sub>	3,33 <sub>a</sub>
L'AIT perpétue un modèle d'affaires pour l'ÉP.	3,28 <sub>a</sub>	3,26 <sub>a</sub>
L'AIT réduit le financement des programmes d'étude qui ne se prêtent vraisemblablement pas à ce modèle d'apprentissage.	3,20 <sub>a</sub>	3,08 <sub>a</sub>
En faisant intervenir les entreprises dans l'établissement et l'exécution des programmes d'étude, l'AIT a un effet général négatif sur l'ÉP.	2,86 <sub>a</sub>	2,64 <sub>b</sub>
L'AIT ne cadre pas avec les valeurs d'une éducation libérale.	2,43 <sub>a</sub>	2,45 <sub>a</sub>

Le facteur expérience professionnelle non universitaire des enseignantes et enseignants a permis d'établir certaines différences significatives dans les perceptions des avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement postsecondaire. Par exemple, les membres du corps professoral ayant une expérience professionnelle non universitaire étaient beaucoup plus susceptibles que les autres d'estimer que l'AIT est très utile et d'être d'accord avec les énoncés suivants : l'AIT crée un lien entre les établissements d'enseignement postsecondaire et la collectivité; l'AIT améliore la réputation des établissements d'enseignement postsecondaire; la rétroaction des étudiantes et étudiants et des employeurs participant à l'AIT peut faire augmenter la qualité des programmes d'enseignement. Pour leur part, les membres du corps professoral n'ayant pas d'expérience professionnelle non universitaire étaient beaucoup plus susceptibles que les autres d'affirmer que l'AIT a un effet général négatif sur l'ÉP à cause de l'intervention des entreprises dans l'établissement et l'exécution des programmes d'étude et que l'AIT ne cadre pas avec les valeurs d'une éducation libérale.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 88. Perceptions par les enseignantes et enseignants, selon l'expérience professionnelle non universitaire, des avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement postsecondaire**

	Expérience professionnelle non universitaire	
	Oui	Non
	n = 295	n = 175
	Moyenne	
Je suis d'avis que l'AIT est très utile.	4,33 <sub>a</sub>	4,09 <sub>b</sub>
L'AIT renforce les liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire et le monde des affaires.	4,15 <sub>a</sub>	4,04 <sub>a</sub>
L'AIT est un moyen efficace de recrutement d'étudiants et de marketing pour les établissements d'enseignement postsecondaire.	4,00 <sub>a</sub>	3,97 <sub>a</sub>
L'AIT crée un lien entre les établissements d'enseignement postsecondaire et la collectivité.	3,99 <sub>a</sub>	3,81 <sub>b</sub>
L'AIT améliore la réputation des établissements d'enseignement postsecondaire.	3,98 <sub>a</sub>	3,80 <sub>b</sub>
La rétroaction des étudiantes et étudiants et des employeurs participant à l'AIT peut faire augmenter la qualité des programmes d'enseignement.	3,87 <sub>a</sub>	3,55 <sub>b</sub>
L'AIT peut inciter les établissements d'enseignement postsecondaire à répondre à certains besoins de la collectivité.	3,75 <sub>a</sub>	3,50 <sub>b</sub>
L'AIT peut aider les entreprises à trouver des solutions répondant à des besoins qui leur sont propres ou à des besoins de l'industrie.	3,63 <sub>a</sub>	3,55 <sub>a</sub>
La participation des enseignantes et enseignants à l'AIT les aide à maintenir leurs connaissances à jour.	3,67 <sub>a</sub>	3,26 <sub>b</sub>
L'AIT peut aider les établissements d'enseignement postsecondaire à mieux réagir aux enjeux planétaires.	3,60 <sub>a</sub>	3,31 <sub>b</sub>
Mon établissement d'enseignement fournit à son personnel enseignant les ressources et le soutien nécessaires pour participer à des activités d'AIT.	3,41 <sub>a</sub>	3,37 <sub>a</sub>
L'AIT perpétue un modèle d'affaires pour l'ÉP.	3,22 <sub>a</sub>	3,36 <sub>a</sub>
L'AIT réduit le financement des programmes d'étude qui ne se prêtent vraisemblablement pas à ce modèle d'apprentissage.	3,05 <sub>a</sub>	3,36 <sub>b</sub>
En faisant intervenir les entreprises dans l'établissement et l'exécution des programmes d'étude, l'AIT a un effet général négatif sur l'ÉP.	2,61 <sub>a</sub>	3,07 <sub>b</sub>
L'AIT ne cadre pas avec les valeurs d'une éducation libérale.	2,36 <sub>a</sub>	2,55 <sub>a</sub>

Des différences significatives dans les perceptions par les membres du corps professoral des avantages associés à l'AIT ont été relevées en fonction de leur degré d'expérience de l'AIT. En fait, le seul énoncé pour lequel aucune différence significative n'a été notée est le suivant : l'AIT perpétue un modèle d'affaires pour l'ÉP. Par rapport à tous les autres membres du corps professoral, ceux qui donnaient un cours comprenant un élément d'AIT étaient davantage d'accord avec les énoncés positifs sur les avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement postsecondaire. Il faut cependant noter trois exceptions au sujet des enseignantes et enseignants qui donnaient un cours comprenant un élément d'AIT : 1) ils étaient plus susceptibles que ceux qui ne participaient pas à l'AIT de convenir que l'Université de Waterloo fournit à son personnel enseignant les ressources et le soutien nécessaires pour participer à des activités d'AIT; 2) ils étaient moins susceptibles que ceux qui ne participaient pas à l'AIT de convenir que l'AIT réduit le financement des programmes d'étude qui ne se prêtent vraisemblablement pas à ce modèle d'apprentissage; et 3) ils étaient davantage d'accord que les autres membres du corps professoral – en particulier ceux qui ne participaient pas à l'AIT – pour affirmer que l'AIT est un moyen efficace de recrutement d'étudiants et de marketing pour les établissements d'enseignement postsecondaire.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 89. Perceptions par les enseignantes et enseignants, selon leur degré d'expérience de l'AIT, des avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement postsecondaire**

	Degré d'expérience de l'AIT		
	Cours comprenant un élément d'AIT	Programme avec AIT	Non-participation
	n = 118	n = 260	n = 91
	Moyenne		
Je suis d'avis que l'AIT est très utile.	4,65 <sub>a</sub>	4,13 <sub>b</sub>	4,05 <sub>b</sub>
L'AIT renforce les liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire et le monde des affaires.	4,34 <sub>a</sub>	4,06 <sub>b</sub>	3,95 <sub>b</sub>
L'AIT est un moyen efficace de recrutement d'étudiants et de marketing pour les établissements d'enseignement postsecondaire.	4,22 <sub>a</sub>	3,96 <sub>b</sub>	3,73 <sub>c</sub>
L'AIT crée un lien entre les établissements d'enseignement postsecondaire et la collectivité.	4,32 <sub>a</sub>	3,77 <sub>b</sub>	3,83 <sub>b</sub>
L'AIT améliore la réputation des établissements d'enseignement postsecondaire.	4,26 <sub>a</sub>	3,85 <sub>b</sub>	3,64 <sub>b</sub>
La rétroaction des étudiantes et étudiants et des employeurs participant à l'AIT peut faire augmenter la qualité des programmes d'enseignement.	4,18 <sub>a</sub>	3,59 <sub>b</sub>	3,65 <sub>b</sub>
L'AIT peut inciter les établissements d'enseignement postsecondaire à répondre à certains besoins de la collectivité.	4,10 <sub>a</sub>	3,46 <sub>b</sub>	3,66 <sub>b</sub>
L'AIT peut aider les entreprises à trouver des solutions répondant à des besoins qui leur sont propres ou à des besoins de l'industrie.	3,86 <sub>a</sub>	3,53 <sub>b</sub>	3,43 <sub>b</sub>
La participation des enseignantes et enseignants à l'AIT les aide à maintenir leurs connaissances à jour.	4,08 <sub>a</sub>	3,28 <sub>b</sub>	3,48 <sub>b</sub>
L'AIT peut aider les établissements d'enseignement postsecondaire à mieux réagir aux enjeux planétaires.	3,90 <sub>a</sub>	3,31 <sub>b</sub>	3,49 <sub>b</sub>
Mon établissement d'enseignement fournit à son personnel enseignant les ressources et le soutien nécessaires pour participer à des activités d'AIT.	3,56 <sub>a</sub>	3,38 <sub>a,b</sub>	3,21 <sub>b</sub>
L'AIT perpétue un modèle d'affaires pour l'ÉP.	3,22 <sub>a</sub>	3,29 <sub>a</sub>	3,27 <sub>a</sub>
L'AIT réduit le financement des programmes d'étude qui ne se prêtent vraisemblablement pas à ce modèle d'apprentissage.	2,96 <sub>a</sub>	3,21 <sub>a,b</sub>	3,29 <sub>b</sub>
En faisant intervenir les entreprises dans l'établissement et l'exécution des programmes d'étude, l'AIT a un effet général négatif sur l'ÉP.	2,36 <sub>a</sub>	2,88 <sub>b</sub>	3,04 <sub>b</sub>
L'AIT ne cadre pas avec les valeurs d'une éducation libérale.	2,21 <sub>a</sub>	2,43 <sub>a</sub>	2,75 <sub>b</sub>

Les perceptions par les enseignantes et enseignants des avantages associés à l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement postsecondaire variaient selon que ceux-ci avaient participé ou non à des activités d'AIT durant leurs études. Lorsqu'il y avait des différences significatives quant aux perceptions des avantages associés à l'AIT, les enseignantes et enseignants qui avaient participé à des activités d'AIT durant leurs études exprimaient un accord plus prononcé avec les énoncés positifs, à deux exceptions près. Ceux qui n'avaient pas participé à des activités d'AIT durant leurs études étaient plus susceptibles de convenir que l'AIT réduit le financement des programmes d'étude qui ne se prêtent vraisemblablement pas à ce modèle d'apprentissage et qu'en faisant intervenir les entreprises dans l'établissement et l'exécution des programmes d'étude, l'AIT a un effet général négatif sur l'ÉP.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 90. Perceptions par les enseignantes et enseignants, selon qu'ils ont participé ou non à des activités d'AIT durant leurs études, des avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement postsecondaire**

	Participation à des activités d'AIT durant les études	
	Oui	Non
	n = 240	n = 228
	Moyenne	
Je suis d'avis que l'AIT est très utile.	4,46 <sub>a</sub>	4,01 <sub>b</sub>
L'AIT renforce les liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire et le monde des affaires.	4,20 <sub>a</sub>	4,01 <sub>b</sub>
L'AIT est un moyen efficace de recrutement d'étudiants et de marketing pour les établissements d'enseignement postsecondaire.	4,08 <sub>a</sub>	3,89 <sub>b</sub>
L'AIT crée un lien entre les établissements d'enseignement postsecondaire et la collectivité.	4,04 <sub>a</sub>	3,80 <sub>b</sub>
L'AIT améliore la réputation des établissements d'enseignement postsecondaire.	4,08 <sub>a</sub>	3,74 <sub>b</sub>
La rétroaction des étudiantes et étudiants et des employeurs participant à l'AIT peut faire augmenter la qualité des programmes d'enseignement.	3,94 <sub>a</sub>	3,56 <sub>b</sub>
L'AIT peut inciter les établissements d'enseignement postsecondaire à répondre à certains besoins de la collectivité.	3,73 <sub>a</sub>	3,60 <sub>a</sub>
L'AIT peut aider les entreprises à trouver des solutions répondant à des besoins qui leur sont propres ou à des besoins de l'industrie.	3,66 <sub>a</sub>	3,54 <sub>a</sub>
La participation des enseignantes et enseignants à l'AIT les aide à maintenir leurs connaissances à jour.	3,70 <sub>a</sub>	3,33 <sub>b</sub>
L'AIT peut aider les établissements d'enseignement postsecondaire à mieux réagir aux enjeux planétaires.	3,58 <sub>a</sub>	3,40 <sub>b</sub>
Mon établissement d'enseignement fournit à son personnel enseignant les ressources et le soutien nécessaires pour participer à des activités d'AIT.	3,42 <sub>a</sub>	3,37 <sub>a</sub>
L'AIT perpétue un modèle d'affaires pour l'ÉP.	3,19 <sub>a</sub>	3,36 <sub>a</sub>
L'AIT réduit le financement des programmes d'étude qui ne se prêtent vraisemblablement pas à ce modèle d'apprentissage.	3,00 <sub>a</sub>	3,32 <sub>b</sub>
En faisant intervenir les entreprises dans l'établissement et l'exécution des programmes d'étude, l'AIT a un effet général négatif sur l'ÉP.	2,64 <sub>a</sub>	2,92 <sub>b</sub>
L'AIT ne cadre pas avec les valeurs d'une éducation libérale.	2,33 <sub>a</sub>	2,53 <sub>a</sub>

## Sondage auprès des employeurs

### *Sondage provincial auprès des employeurs*

Nous avons demandé aux employeurs d'indiquer pourquoi ils offrent l'AIT. Environ le quart des répondants ont indiqué qu'ils offrent l'AIT dans le but de développer les compétences de la main-d'œuvre dans les diverses professions qui les intéressent ou leur secteur d'activité. Selon un peu plus du cinquième d'entre eux, la principale raison de leur engagement dans l'AIT était la possibilité de faire une sélection préliminaire d'éventuels employés. Nous avons posé la même question aux employeurs qui envisageaient d'offrir l'AIT. Un peu moins du cinquième de ces répondants ont donné cette dernière raison. Toutefois, presque autant d'employeurs envisageant d'offrir l'AIT ont répondu que leur principale motivation était de remercier la collectivité pour son appui.

### Sondage auprès des employeurs

#### Quelles sont les principales raisons données par les employeurs d'offrir, ou d'envisager d'offrir l'AIT?

Les principales raisons données par les employeurs d'offrir l'AIT varient en fonction du type d'AIT offert. Pour près du quart des employeurs participant à des programmes coopératifs, la principale raison était la possibilité de faire une sélection préliminaire d'éventuels employés, suivie de près par la volonté de développer les compétences de la main-d'œuvre dans les diverses professions qui les intéressent ou leur secteur d'activité et l'intention d'acquérir des éléments possédant des compétences et des talents particuliers. Pour un peu moins du quart des employeurs participant à d'autres types d'AIT, la principale raison était également l'intention d'acquérir des éléments possédant des compétences et des talents particuliers. Les employeurs participant à d'autres types d'AIT justifiaient aussi leur décision par la volonté de remercier la collectivité pour son appui et la possibilité de faire une sélection préliminaire d'éventuels employés.

Les employeurs participant à des programmes coopératifs étaient beaucoup plus susceptibles que les autres employeurs offrant l'AIT de considérer que celle-ci est un moyen de sélection préliminaire d'éventuels employés, de gérer les pressions à court terme ou de mener à bien des projets spéciaux, tandis que les employeurs participant à d'autres types d'AIT étaient plus susceptibles de considérer l'AIT comme un moyen de remercier la collectivité pour son appui.

L'analyse de l'ensemble des réponses fournies indique que les employeurs participant à l'AIT, qu'il s'agisse de programmes coopératifs ou d'autres types d'AIT, le faisaient le plus souvent pour développer les compétences de la main-d'œuvre dans les diverses professions qui les intéressent ou leur secteur d'activité. La comparaison des réponses des employeurs participant à des programmes coopératifs et de celles des employeurs participant à d'autres types d'AIT révèle une seule différence significative : les seconds étaient beaucoup moins susceptibles de justifier leur engagement dans l'AIT par la volonté de réduire les pressions à court terme ou de mener à bien des projets spéciaux (annexe A).

**Tableau 91. Principale raison pour les employeurs d'offrir l'AIT selon le type d'AIT\***

	Type d'AIT	
	Éduc. coop.	AIT - Autre
	n = 350	n = 579
	%	
Faire une sélection préliminaire d'éventuels employés.	22,7 <sub>a</sub>	15,8 <sub>b</sub>
Développer les compétences de la main-d'œuvre dans les diverses professions qui nous intéressent ou notre secteur d'activité.	20,0 <sub>a</sub>	23,3 <sub>a</sub>
Acquérir des éléments possédant des compétences et des talents particuliers.	17,1 <sub>a</sub>	13,3 <sub>a</sub>
Gérer les pressions à court terme ou mener à bien des projets spéciaux.	15,6 <sub>a</sub>	8,8 <sub>b</sub>
Remercier la collectivité pour son appui.	9,2 <sub>a</sub>	17,9 <sub>b</sub>
Augmenter la productivité.	6,8 <sub>a</sub>	6,7 <sub>a</sub>
Réduire les coûts de main-d'oeuvre.	3,5 <sub>a</sub>	6,3 <sub>a</sub>
Répondre à une demande d'un collègue ou d'une université.	1,2 <sub>a</sub>	2,8 <sub>a</sub>
Améliorer notre réputation.	0,9 <sub>a</sub>	1,5 <sub>a</sub>
Nous avons reçu des commentaires positifs d'autres employeurs sur l'AIT.	0,0	0,6 <sub>a</sub>
Autre	0,6 <sub>a</sub>	1,3 <sub>a</sub>
Ne sait pas.	2,4 <sub>a</sub>	1,7 <sub>a</sub>

\*Seulement les employeurs offrant l'AIT à des étudiants universitaires.

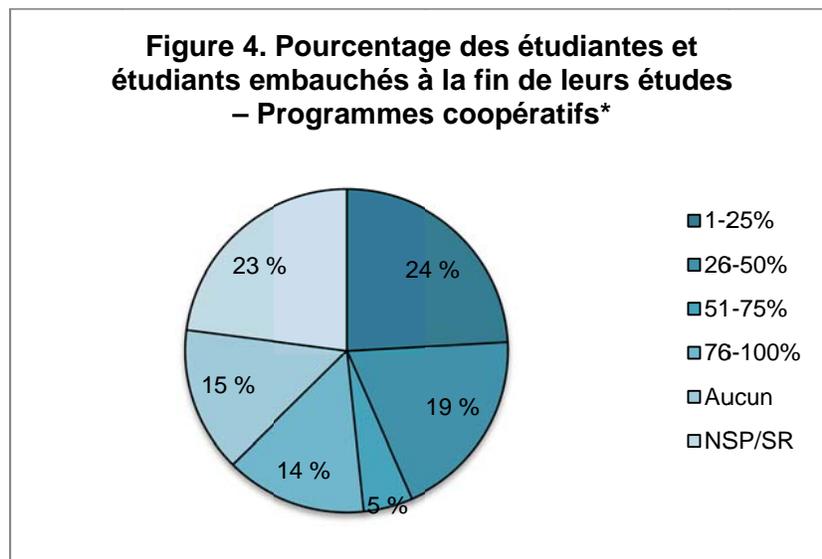
La possibilité de faire une sélection préliminaire d'éventuels employés et la volonté de remercier la collectivité pour son appui étaient les deux plus importantes motivations des employeurs qui envisageaient d'offrir l'AIT. Suivait de près la volonté d'acquérir des éléments possédant des compétences et des talents particuliers.

**Tableau 92. Principale raison pour les employeurs d'envisager d'offrir l'AIT**

	%	Valeur n non pondérée (n = 412)
Faire une sélection préliminaire d'éventuels employés.	18,8	95
Développer les compétences de la main-d'œuvre dans les diverses professions qui nous intéressent ou notre secteur d'activité.	18,2	52
Acquérir des éléments possédant des compétences et des talents particuliers.	15,1	51
Gérer les pressions à court terme ou mener à bien des projets spéciaux.	12,7	55
Remercier la collectivité pour son appui.	11,1	68
Augmenter la productivité.	8,7	32
Réduire les coûts de main-d'œuvre.	6,3	24
Répondre à une demande d'un collègue ou d'une université.	4,3	11
Améliorer notre réputation.	2,4	4
Nous avons reçu des commentaires positifs d'autres employeurs sur l'AIT.	0,9	9
Autre	0,0	0
Ne sait pas.	1,5	11

*Durant toute la période où les employeurs ont offert l'AIT, quel pourcentage des étudiantes et étudiants qui y ont participé ont été embauchés après avoir reçu leur diplôme?*

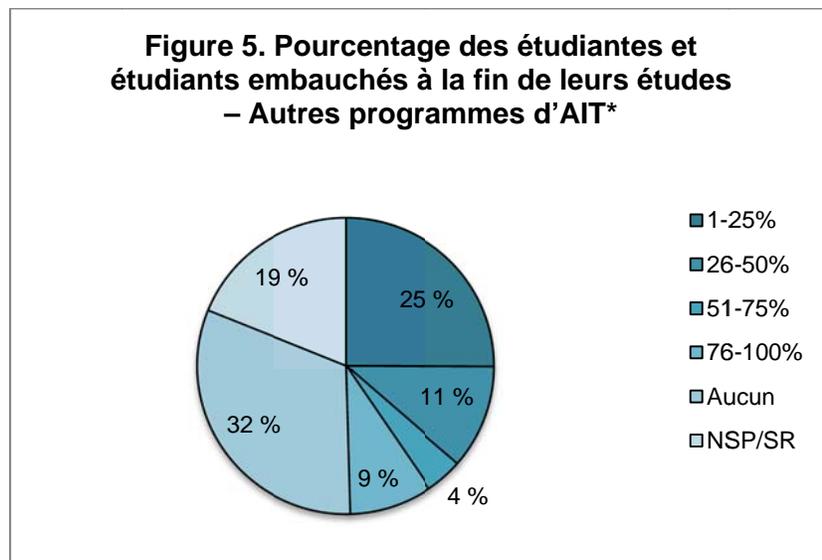
Les employeurs ayant offert l'AIT ont été invités à estimer le pourcentage des étudiantes et étudiants qui y ont participé qu'ils ont embauchés au terme de leurs études durant toute la période où ils ont participé à des programmes ontariens d'AIT destinés aux étudiants universitaires. Le quart des employeurs ayant participé à des programmes coopératifs ont déclaré avoir embauché 25 % ou moins des étudiantes et étudiants qu'ils ont accueillis. Un cinquième de ces employeurs a déclaré avoir embauché entre le quart et la moitié des participants aux programmes coopératifs, et un autre cinquième, au moins la moitié des participants à ces programmes; 14 % de ces employeurs ont embauché plus des trois quarts des participants.



\* Seulement les employeurs offrant l'AIT à des étudiants universitaires.

Les employeurs qui avaient offert d'autres types d'AIT qu'un programme coopératif étaient beaucoup plus susceptibles de ne pas embaucher d'étudiantes et d'étudiants après leurs études. Comme dans le cas

des employeurs ayant participé à un programme coopératif, le quart d'entre eux ont embauché 25 % ou moins des étudiantes et étudiants après leurs études. Toutefois, seulement 24 % d'entre eux ont embauché plus du quart des étudiantes et étudiants qu'ils avaient accueillis, par rapport à 38 % dans le cas des employeurs ayant participé à un programme coopératif.



\* Seulement les employeurs offrant l'AIT à des étudiants universitaires.

## 7 – L'Université de Waterloo par rapport aux autres universités participantes

Ce dernier chapitre traitant des analyses présente des comparaisons entre l'Université de Waterloo et toutes les autres universités qui ont participé à l'étude. Les corps professoraux de six établissements ont participé au sondage qui leur était destiné : Université Laurentienne, Université d'Ottawa, Université de Waterloo, Université Western Ontario, Université de Windsor et Université York. De même, les finissantes et finissants de sept universités ont participé au sondage qui leur était destiné, soit les établissements susmentionnés et l'Université Carleton.

Des comparaisons sont faites entre les réponses obtenues aux deux sondages. Elles permettent de mesurer l'ampleur des différences entre les réponses des finissantes et finissants et du personnel enseignant de l'Université de Waterloo et des autres établissements.

### Participation à l'AIT

#### *Sondage auprès des finissantes et finissants*

#### *Quelle proportion des étudiantes et étudiants ont participé à des activités d'AIT?*

Nous avons noté une grande différence dans la proportion des finissantes et finissants qui ont participé à l'AIT entre l'Université de Waterloo et toutes les autres universités participantes. Les finissantes et finissants de cet établissement étaient beaucoup plus susceptibles que ceux des autres établissements d'avoir participé à des programmes coopératifs, tandis que c'était le cas des finissantes et finissants des autres universités participantes pour ce qui touche les autres types d'AIT et la non-participation à l'AIT. Par ailleurs, les finissantes et finissants des universités participantes autres que l'Université de Waterloo étaient plus susceptibles d'envisager une participation future à l'AIT, mais étaient moins susceptibles d'indiquer qu'ils avaient commencé par participer à un programme coopératif et qu'ils s'étaient désengagés.

**Tableau 93. Participation des étudiantes et étudiants à l'AIT selon l'université**

	Établissements	
	Université de Waterloo	Autres universités
	n = 535	n = 5322
	%	
Éducation coopérative	48,0 <sub>a</sub>	5,3 <sub>b</sub>
AIT – Autre	16,2 <sub>a</sub>	34,0 <sub>b</sub>
Non-participation	29,8 <sub>a</sub>	55,2 <sub>b</sub>
Participation future à l'AIT	1,9 <sub>a</sub>	5,0 <sub>b</sub>
Éducation coopérative puis désengagement	4,0 <sub>a</sub>	0,6 <sub>b</sub>

#### *Est-ce que le profil sociodémographique des participants à l'AIT varie d'un établissement à l'autre?*

Peu de différences ont été observées quant au profil sociodémographique entre les participants à l'AIT provenant de l'Université de Waterloo et ceux provenant des autres universités participantes. Toutefois, les étudiants de sexe masculin de l'Université de Waterloo étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir participé à un programme coopératif qu'à d'autres types d'AIT, tandis que c'était le cas des étudiantes dans les autres universités participantes. Les étudiantes et étudiants de l'Université de Waterloo ayant participé à l'AIT, y compris les programmes coopératifs, étaient beaucoup plus susceptibles que ceux des autres universités participantes d'être entrés à l'université dès la fin de leurs études secondaires. Les étudiantes et étudiants en mathématiques, en sciences et en génie de l'Université de Waterloo étaient

beaucoup plus susceptibles que ceux des autres universités participantes de ne pas avoir participé à l'AIT, mais c'était l'inverse dans le cas des étudiantes et étudiants en arts, en sciences appliquées de la santé et en environnement de cette même université.

Ces différences témoignent du plus grand nombre de répondants à l'Université de Waterloo que dans les autres universités participantes. Par exemple, il y avait beaucoup plus de répondants de sexe masculin provenant de cet établissement (54 %) que des autres établissements (39 %). En outre, un pourcentage beaucoup plus élevé des étudiantes et étudiants de l'Université de Waterloo que des autres universités participantes étaient passés directement du secondaire à l'université (80 % par rapport à 64 %), et il en était de même pour la proportion des étudiantes et étudiants en mathématiques, en sciences et en génie de cet établissement par rapport aux autres établissements participants (37 % par rapport à 16 %).

**Tableau 94. Participation des étudiantes et étudiants à l'AIT selon le profil sociodémographique et l'établissement**

		Type d'AIT											
		Éduc. coop.				AIT – Autre				Non-participation			
		Établissement											
		U de W		Autres universités		U de W		Autres universités		U de W		Autres universités	
		%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Sexe	Masculin	64,4 <sub>a</sub>	130	51,3 <sub>b</sub>	114	37,4 <sub>a</sub>	24	33,5 <sub>a</sub>	481	44,7 <sub>a</sub>	49	40,8 <sub>a</sub>	927
	Féminin	35,6 <sub>a</sub>	124	48,7 <sub>b</sub>	171	62,6 <sub>a</sub>	63	66,5 <sub>a</sub>	1375	55,3 <sub>a</sub>	107	59,2 <sub>a</sub>	1929
	Total	100,0	254	100,0	285	100,0	87	100,0	1856	100,0	156	100,0	2856
Type d'inscription	Passage direct	89,2 <sub>a</sub>	229	68,7 <sub>b</sub>	217	71,4 <sub>a</sub>	64	59,2 <sub>b</sub>	1265	70,5 <sub>a</sub>	124	66,4 <sub>a</sub>	2118
	Passage différé	10,8 <sub>a</sub>	26	31,3 <sub>b</sub>	70	28,6 <sub>a</sub>	25	40,8 <sub>b</sub>	622	29,5 <sub>a</sub>	37	33,6 <sub>a</sub>	770
	Total	100,0	255	100,0	287	100,0	89	100,0	1887	100,0	161	100,0	2888
Étudiante ou étudiant de première génération	Oui	15,4 <sub>a</sub>	41	17,3 <sub>a</sub>	49	16,3 <sub>a</sub>	14	21,4 <sub>a</sub>	383	26,5 <sub>a</sub>	40	23,6 <sub>a</sub>	621
	Non	84,6 <sub>a</sub>	209	82,7 <sub>a</sub>	235	83,7 <sub>a</sub>	72	78,6 <sub>a</sub>	1452	73,5 <sub>a</sub>	114	76,4 <sub>a</sub>	2186
	Total	100,0	250	100,0	284	100,0	86	100,0	1835	100,0	154	100,0	2807
Domaine de programmes	Math., sciences, génie	35,4 <sub>a</sub>	89	39,2 <sub>a</sub>	104	37,6 <sub>a</sub>	33	15,5 <sub>b</sub>	275	39,8 <sub>a</sub>	63	14,0 <sub>b</sub>	383
	Sc. appliquées de la santé, arts, environnement	64,6 <sub>a</sub>	161	60,8 <sub>a</sub>	177	62,4 <sub>a</sub>	53	84,5 <sub>b</sub>	1560	60,2 <sub>a</sub>	92	86,0 <sub>b</sub>	2348
	Total	100,0	250	100,0	281	100,0	86	100,0	1835	100,0	155	100,0	2731

*Est-ce que l'AIT était une option dans le programme des étudiantes et étudiants qui n'ont pas participé à une activité d'AIT?*

Les finissantes et finissants de l'Université de Waterloo étaient beaucoup plus susceptibles d'indiquer que leur programme offrait la possibilité de participer à une activité d'AIT que ceux des autres universités participantes, dont plus de 40 % indiquaient néanmoins avoir cette option. Par ailleurs, les finissantes et finissants des autres universités étaient beaucoup plus susceptibles que ceux de l'Université de Waterloo d'indiquer qu'ils n'étaient pas certains que leur programme comprenait l'option de l'AIT.

**Tableau 95. Option de l'AIT dans les programmes d'étude selon l'établissement**

		Établissement			
		U de W		Autres universités	
		n = 161		n = 2888	
		%			
Est-ce que votre programme d'études postsecondaires offre la possibilité de participer à une activité d'apprentissage intégré au travail?	Oui	63,5 <sub>a</sub>	106	42,9 <sub>b</sub>	1301
	Non	24,2 <sub>a</sub>	37	31,1 <sub>a</sub>	867
	Incertain (incertaine)	12,3 <sub>a</sub>	18	26,0 <sub>b</sub>	720

**Sondage auprès des corps professoraux**

*L'expérience de l'AIT par le corps professoral de l'Université de Waterloo était-elle différente de celle du personnel enseignant des autres universités participantes selon le profil sociodémographique?*

Les membres du corps professoral de l'Université de Waterloo, quels que soient leur âge, leur sexe, leur domaine de programmes, leur situation d'emploi et leur expérience professionnelle non universitaire, étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir enseigné dans un programme avec AIT et beaucoup moins susceptibles de ne pas avoir participé à une activité d'AIT. Toutefois, par rapport à la situation dans les autres universités participantes, une proportion beaucoup plus faible des enseignantes et enseignants à temps plein ont donné un cours comprenant un élément d'AIT.

**Tableau 96. Expérience de l'AIT chez les enseignantes et enseignants selon le groupe d'âge et l'établissement**

		Groupe d'âge					
		Moins de 40 ans		40-49 ans		50 ans ou plus	
		Établissement					
		U de W	Autres universités	U de W	Autres universités	U de W	Autres universités
		n = 158	n = 337	n = 145	n = 508	n = 166	n = 580
		%					
Expérience de l'AIT	Cours comprenant un élément d'AIT	13,9 <sub>a</sub>	18,4 <sub>a</sub>	24,1 <sub>a</sub>	28,5 <sub>a</sub>	36,7 <sub>a</sub>	38,8 <sub>a</sub>
	Programme avec AIT	57,0 <sub>a</sub>	23,4 <sub>b</sub>	58,6 <sub>a</sub>	22,4 <sub>b</sub>	51,2 <sub>a</sub>	20,5 <sub>b</sub>
	Non-participation	29,1 <sub>a</sub>	58,2 <sub>b</sub>	17,2 <sub>a</sub>	49,0 <sub>b</sub>	12,0 <sub>a</sub>	40,7 <sub>b</sub>

**Tableau 97. Expérience de l'AIT chez les enseignantes et enseignants selon le sexe et l'établissement**

		Sexe			
		Masculin		Féminin	
		Établissement			
		U de W	Autres universités	U de W	Autres universités
		n = 308	n = 795	n = 144	n = 604
		%			
Expérience de l'AIT	Cours comprenant un élément d'AIT	22,7 <sub>a</sub>	27,7 <sub>a</sub>	31,9 <sub>a</sub>	33,9 <sub>a</sub>
	Programme avec AIT	59,7 <sub>a</sub>	24,2 <sub>b</sub>	45,1 <sub>a</sub>	19,0 <sub>b</sub>
	Non-participation	17,5 <sub>a</sub>	48,2 <sub>b</sub>	22,9 <sub>a</sub>	47,0 <sub>b</sub>

**Tableau 98. Expérience de l'AIT chez les enseignantes et enseignants selon le domaine de programmes et l'établissement**

		Domaine de programmes			
		Math., sciences, génie		Sc. appliquées de la santé, arts, environnement	
		Établissement			
		U de W	Autres universités	U de W	Autres universités
		n = 212	n = 351	n = 240	n = 950
		%			
Expérience de l'AIT	Cours comprenant un élément d'AIT	18 <sub>a</sub>	20,2 <sub>a</sub>	30,0 <sub>a</sub>	31,1 <sub>a</sub>
	Programme avec AIT	68,9 <sub>a</sub>	34,2 <sub>b</sub>	45,0 <sub>a</sub>	17,8 <sub>b</sub>
	Non-participation	12,3 <sub>a</sub>	45,6 <sub>b</sub>	25,0 <sub>a</sub>	51,2 <sub>b</sub>

**Tableau 99. Expérience de l'AIT chez les enseignantes et enseignants selon la situation d'emploi et l'établissement**

		Situation d'emploi			
		À temps plein		À temps partiel	
		Établissement			
		U de W	Autres universités	U de W	Autres universités
		n = 286	n = 923	n = 175	n = 499
		%			
Expérience de l'AIT	Cours comprenant un élément d'AIT	24,8 <sub>a</sub>	31,7 <sub>b</sub>	24,0 <sub>a</sub>	27,7 <sub>a</sub>
	Programme avec AIT	63,3 <sub>a</sub>	23,9 <sub>b</sub>	43,4 <sub>a</sub>	18,2 <sub>b</sub>
	Non-participation	11,9 <sub>a</sub>	44,3 <sub>b</sub>	32,6 <sub>a</sub>	54,1 <sub>b</sub>

**Tableau 100. Expérience de l'AIT chez les enseignantes et enseignants selon l'expérience professionnelle non universitaire et l'établissement**

		Expérience professionnelle non universitaire			
		Oui		Non	
		Établissement			
		U de W	Autres universités	U de W	Autres universités
		n = 294	n = 946	n = 175	n = 479
		%			
Expérience de l'AIT	Cours comprenant un élément d'AIT	31.6 <sub>a</sub>	36.9 <sub>a</sub>	14.3 <sub>a</sub>	17.3 <sub>a</sub>
	Programme avec AIT	51.7 <sub>a</sub>	22.2 <sub>b</sub>	61.7 <sub>a</sub>	21.3 <sub>b</sub>
	Non-participation	16.7 <sub>a</sub>	40.9 <sub>b</sub>	24.0 <sub>a</sub>	61.4 <sub>b</sub>

*Est-ce que l'incidence de l'AIT sur la charge de travail du corps professoral varie selon l'établissement?*

Dans certains cas, l'incidence sur la charge de travail des enseignantes et enseignants d'un cours comprenant un élément d'AIT variait selon l'établissement. Les membres du corps professoral de l'Université de Waterloo étaient moins susceptibles que le personnel enseignant des autres universités participantes de recueillir la rétroaction des étudiantes et étudiants sur la qualité de leur participation à l'AIT ou des employeurs/partenaires de la collectivité concernant les participants aux activités d'AIT. Ils étaient aussi moins susceptibles de mener des activités d'AIT reliées au travail en salle de classe, par exemple l'évaluation de travaux réalisés en classe dans le cadre de l'AIT, l'évaluation d'étudiantes et d'étudiants en vue de l'affectation en milieu de travail et la préparation de conférences, de tutoriels et d'ateliers reliés à l'AIT. De même, le corps professoral de l'Université de Waterloo était moins susceptible que celui des autres universités participantes de s'engager dans des activités en milieu de travail associées à l'AIT, entre autres la supervision de membres du personnel administratif et de coordonnateurs s'occupant de l'AIT et l'interaction avec ceux-ci, et des visites et suivis des étudiantes et étudiants en milieu de travail.

**Tableau 101. Incidence de l'AIT sur la charge de travail du corps professoral selon l'établissement**

		Établissement			
		U de W		Autres universités	
		%	n	%	n
Établir les objectifs d'AIT des étudiantes et étudiants.	Non	28,8 <sub>a</sub>	34	21,2 <sub>a</sub>	89
	Partie des fonctions normales	50,8 <sub>a</sub>	60	60,1 <sub>a</sub>	252
	En plus des fonctions normales	20,3 <sub>a</sub>	24	18,6 <sub>a</sub>	78
Élaborer des programmes-cadres ou le contenu de cours d'AIT.	Non	31,4 <sub>a</sub>	37	24,2 <sub>a</sub>	102
	Partie des fonctions normales	46,6 <sub>a</sub>	55	56,2 <sub>a</sub>	237
	En plus des fonctions normales	22,0 <sub>a</sub>	26	19,7 <sub>a</sub>	83
Recueillir la rétroaction des étudiantes et étudiants sur la qualité de leur participation à l'AIT.	Non	35,6 <sub>a</sub>	42	20,7 <sub>b</sub>	87
	Partie des fonctions normales	49,2 <sub>a</sub>	58	62,4 <sub>b</sub>	262
	En plus des fonctions normales	15,3 <sub>a</sub>	18	16,9 <sub>a</sub>	71
Évaluer des travaux réalisés en classe dans le cadre de l'AIT.	Non	35,3 <sub>a</sub>	42	18,6 <sub>b</sub>	78
	Partie des fonctions normales	52,1 <sub>a</sub>	62	68,3 <sub>b</sub>	287
	En plus des fonctions normales	12,6 <sub>a</sub>	15	13,1 <sub>a</sub>	55
Fournir aux étudiantes et étudiants des services d'orientation ou de mentorat professionnel et en	Non	33,1 <sub>a</sub>	39	26,9 <sub>a</sub>	112
	Partie des fonctions	30,5 <sub>a</sub>	36	39,3 <sub>a</sub>	164

matière d'emploi.	normales En plus des fonctions normales	36,4 <sub>a</sub>	43	33,8 <sub>a</sub>	141
Préparer des conférences, des tutoriels et des ateliers reliés à l'AIT.	Non	34,5 <sub>a</sub>	41	23,5 <sub>b</sub>	99
	Partie des fonctions normales	48,7 <sub>a</sub>	58	58,8 <sub>a</sub>	248
	En plus des fonctions normales	16,8 <sub>a</sub>	20	17,8 <sub>a</sub>	75
Préparer les étudiantes et étudiants à entrer dans les divers secteurs d'activité et entreprises, et les guider à cet égard.	Non	46,7 <sub>a</sub>	56	41,0 <sub>a</sub>	169
	Partie des fonctions normales	39,2 <sub>a</sub>	47	46,1 <sub>a</sub>	190
	En plus des fonctions normales	14,2 <sub>a</sub>	17	12,9 <sub>a</sub>	53
Gérer les relations avec les employeurs et les partenaires de la collectivité participants.	Non	48,7 <sub>a</sub>	58	43,5 <sub>a</sub>	181
	Partie des fonctions normales	29,4 <sub>a</sub>	35	35,8 <sub>a</sub>	149
	En plus des fonctions normales	21,8 <sub>a</sub>	26	20,7 <sub>a</sub>	86
Évaluer les étudiantes et étudiants en vue de l'affectation en milieu de travail.	Non	47,1 <sub>a</sub>	56	32,5 <sub>b</sub>	137
	Partie des fonctions normales	40,3 <sub>a</sub>	48	53,4 <sub>b</sub>	225
	En plus des fonctions normales	12,6 <sub>a</sub>	15	14,0 <sub>a</sub>	59
Rechercher des partenaires et des lieux de travail pour l'AIT.	Non	52,2 <sub>a</sub>	60	48,0 <sub>a</sub>	200
	Partie des fonctions normales	23,5 <sub>a</sub>	27	23,3 <sub>a</sub>	97
	En plus des fonctions normales	24,3 <sub>a</sub>	28	28,8 <sub>a</sub>	120
Recueillir la rétroaction des employeurs/partenaires de la collectivité concernant les participants aux activités d'AIT.	Non	52,5 <sub>a</sub>	62	36,1 <sub>b</sub>	151
	Partie des fonctions normales	31,4 <sub>a</sub>	37	46,9 <sub>b</sub>	196
	En plus des fonctions normales	16,1 <sub>a</sub>	19	17,0 <sub>a</sub>	71
Préparer ou guider les employeurs et les partenaires de la collectivité participants.	Non	54,2 <sub>a</sub>	65	55,6 <sub>a</sub>	233
	Partie des fonctions normales	26,7 <sub>a</sub>	32	26,3 <sub>a</sub>	110
	En plus des fonctions normales	19,2 <sub>a</sub>	23	18,1 <sub>a</sub>	76
Superviser les membres du personnel administratif et les coordonnateurs s'occupant de l'AIT et interagir avec eux.	Non	52,1 <sub>a</sub>	62	40,0 <sub>b</sub>	168
	Partie des fonctions normales	35,3 <sub>a</sub>	42	42,4 <sub>a</sub>	178
	En plus des fonctions normales	12,6 <sub>a</sub>	15	17,6 <sub>a</sub>	74
Remplir les documents propres aux contrats relatifs aux activités d'AIT.	Non	55,9 <sub>a</sub>	66	48,4 <sub>a</sub>	203
	Partie des fonctions normales	24,6 <sub>a</sub>	29	33,7 <sub>a</sub>	141
	En plus des fonctions normales	19,5 <sub>a</sub>	23	17,9 <sub>a</sub>	75
Effectuer des visites et des suivis des étudiantes et étudiants en milieu de travail.	Non	76,1 <sub>a</sub>	89	48,2 <sub>b</sub>	203
	Partie des fonctions normales	17,9 <sub>a</sub>	21	37,1 <sub>b</sub>	156
	En plus des fonctions normales	6,0 <sub>a</sub>	7	14,7 <sub>b</sub>	62
Coordonner les activités de gestion des risques et relatives aux assurances.	Non	76,7 <sub>a</sub>	89	76,7 <sub>a</sub>	320
	Partie des fonctions normales	15,5 <sub>a</sub>	18	14,4 <sub>a</sub>	60
	En plus des fonctions normales	7,8 <sub>a</sub>	9	8,9 <sub>a</sub>	37
Assurer une formation et un soutien aux	Non	78,0 <sub>a</sub>	92	73,5 <sub>a</sub>	305

employeurs et aux superviseurs sur les lieux de travail.	Partie des fonctions normales	16,1 <sub>a</sub>	19	15,9 <sub>a</sub>	66
	En plus des fonctions normales	5,9 <sub>a</sub>	7	10,6 <sub>a</sub>	44

Comme nous l'avons déjà mentionné, les enseignantes et enseignants ont été invités à examiner 19 énoncés sur les buts des ÉP et à indiquer dans quelle mesure leur travail contribuait à l'atteinte de ces buts. Tous étaient très susceptibles d'affirmer qu'un des buts des ÉP est de développer une pensée critique et analytique et qu'ils s'efforcent de favoriser cela par leur enseignement.

Plusieurs différences significatives ont été relevées entre les corps professoraux selon l'établissement et le degré d'expérience de l'AIT et, dans tous les cas où il existait de telles différences, les membres du corps professoral de l'Université de Waterloo ont donné des cotes moyennes moins élevées que ceux des autres établissements. Nous avons relevé un grand nombre de différences significatives entre les réponses des enseignantes et enseignants de l'Université de Waterloo et des autres établissements participants qui donnaient des cours comprenant un élément d'AIT et celles des enseignantes et enseignants qui œuvraient dans un programme avec AIT, mais seulement deux différences significatives – relatives aux énoncés « Travailler de façon autonome » et « Acquérir des compétences en leadership » – caractérisaient les réponses de ceux qui n'avaient pas d'expérience de l'AIT. Dans ces deux cas, les enseignantes et enseignants de l'Université de Waterloo ont attribué des cotes moyennes inférieures.

Parmi les différences les plus notables, mentionnons les cotes inférieures données par les enseignantes et enseignants de l'Université de Waterloo qui donnaient des cours comprenant un élément d'AIT, par rapport à ceux des autres établissements participants, pour les énoncés « Acquérir une meilleure connaissance de soi. » et « Comprendre les personnes d'autres origines raciales et ethniques. » Il en était de même en ce qui concerne les enseignantes et enseignants qui œuvraient dans un programme avec AIT pour les énoncés « Établir un code d'éthique et de valeurs personnel. » et « Trouver un travail pertinent au domaine d'études. »

(1 = pas du tout; 2 = très peu; 3 = quelque peu; 4 = beaucoup)

**Tableau 102. Perceptions par les enseignantes et enseignants des buts des ÉP selon leur degré d'expérience de l'AIT et l'établissement**

	Degré d'expérience de l'AIT					
	Cours comprenant un élément d'AIT		Programme avec AIT		Non-participation	
	Établissement					
	U de W	Autres universités	U de W	Autres universités	U de W	Autres universités
	n = 118	n = 432	n = 260	n = 312	n = 91	n = 681
Moyenne						
Développer une pensée critique et analytique.	3,87 <sub>a</sub>	3,92 <sub>a</sub>	3,89 <sub>a</sub>	3,93 <sub>a</sub>	3,79 <sub>a</sub>	3,87 <sub>a</sub>
Utiliser ses compétences et connaissances dans différentes situations.	3,69 <sub>a</sub>	3,76 <sub>a</sub>	3,52 <sub>a</sub>	3,66 <sub>b</sub>	3,47 <sub>a</sub>	3,54 <sub>a</sub>
S'exprimer clairement et efficacement par écrit.	3,56 <sub>a</sub>	3,76 <sub>b</sub>	3,41 <sub>a</sub>	3,59 <sub>b</sub>	3,54 <sub>a</sub>	3,60 <sub>a</sub>
Résoudre des problèmes complexes en milieu de travail.	3,51 <sub>a</sub>	3,63 <sub>a</sub>	3,45 <sub>a</sub>	3,49 <sub>a</sub>	3,15 <sub>a</sub>	3,21 <sub>a</sub>
Travailler de façon autonome.	3,50 <sub>a</sub>	3,68 <sub>b</sub>	3,61 <sub>a</sub>	3,63 <sub>a</sub>	3,42 <sub>a</sub>	3,61 <sub>b</sub>
Acquérir une culture d'apprentissage continu.	3,48 <sub>a</sub>	3,69 <sub>b</sub>	3,36 <sub>a</sub>	3,50 <sub>b</sub>	3,38 <sub>a</sub>	3,48 <sub>a</sub>
Acquérir des connaissances et compétences professionnelles.	3,44 <sub>a</sub>	3,55 <sub>a</sub>	3,14 <sub>a</sub>	3,37 <sub>b</sub>	3,03 <sub>a</sub>	3,10 <sub>a</sub>
Collaborer efficacement.	3,43 <sub>a</sub>	3,61 <sub>b</sub>	3,04 <sub>a</sub>	3,30 <sub>b</sub>	3,02 <sub>a</sub>	3,12 <sub>a</sub>
Utiliser des données pour l'analyse de problèmes.	3,39 <sub>a</sub>	3,44 <sub>a</sub>	3,40 <sub>a</sub>	3,41 <sub>a</sub>	2,97 <sub>a</sub>	3,07 <sub>a</sub>
S'exprimer verbalement de façon claire et efficace.	3,28 <sub>a</sub>	3,61 <sub>b</sub>	3,12 <sub>a</sub>	3,42 <sub>b</sub>	3,29 <sub>a</sub>	3,36 <sub>a</sub>
Établir un code d'éthique et de valeurs personnel.	3,16 <sub>b</sub>	3,50 <sub>a</sub>	2,82 <sub>a</sub>	3,13 <sub>b</sub>	2,92 <sub>a</sub>	3,04 <sub>a</sub>
Trouver un travail pertinent au domaine d'études.	3,00 <sub>a</sub>	3,26 <sub>b</sub>	2,89 <sub>a</sub>	3,04 <sub>b</sub>	2,60 <sub>a</sub>	2,73 <sub>a</sub>
Acquérir des compétences en leadership.	3,00 <sub>a</sub>	3,34 <sub>b</sub>	2,57 <sub>a</sub>	2,86 <sub>b</sub>	2,49 <sub>a</sub>	2,71 <sub>b</sub>
Contribuer au bien-être de la collectivité.	2,99 <sub>a</sub>	3,41 <sub>b</sub>	2,63 <sub>a</sub>	2,87 <sub>b</sub>	2,71 <sub>a</sub>	2,80 <sub>a</sub>
Acquérir une vaste culture générale.	2,98 <sub>a</sub>	3,20 <sub>b</sub>	3,15 <sub>a</sub>	3,19 <sub>a</sub>	3,33 <sub>a</sub>	3,26 <sub>a</sub>
Acquérir une meilleure connaissance de soi.	2,91 <sub>a</sub>	3,36 <sub>b</sub>	2,60 <sub>a</sub>	2,86 <sub>b</sub>	3,06 <sub>a</sub>	3,02 <sub>a</sub>
Comprendre les personnes d'autres origines raciales et ethniques.	2,77 <sub>a</sub>	3,30 <sub>b</sub>	2,19 <sub>a</sub>	2,73 <sub>b</sub>	2,91 <sub>a</sub>	2,79 <sub>a</sub>
Exploiter les technologies informatiques et de l'information.	2,61 <sub>a</sub>	2,91 <sub>b</sub>	2,77 <sub>a</sub>	2,95 <sub>b</sub>	2,41 <sub>a</sub>	2,57 <sub>a</sub>
Participer aux élections locales, provinciales et fédérales comme électeur averti.	1,95 <sub>b</sub>	2,42 <sub>a</sub>	1,83 <sub>a</sub>	1,97 <sub>a</sub>	2,13 <sub>a</sub>	2,12 <sub>a</sub>

*Le corps professoral de l'Université de Waterloo diffère-t-il d'opinion par rapport à celui des autres établissements sur la part de l'AIT dans les ÉP?*

Les perceptions par le corps professoral de l'Université de Waterloo de la part de l'AIT dans les ÉP diffèrent grandement de celles du corps professoral des autres universités participantes. Par rapport à ceux des autres établissements, les enseignantes et enseignants de cette université étaient moins susceptibles d'estimer qu'il faudrait augmenter la part de l'AIT dans les ÉP et plus susceptibles d'estimer que cette part devrait demeurer inchangée. De plus, ils étaient moins susceptibles d'être incertains à ce sujet.

**Tableau 103. Perceptions par le corps professoral de la part de l'AIT dans les ÉP selon l'établissement**

		Établissement	
		U de W	Autres universités
		n = 457	n = 1389
		%	
Part de l'AIT dans les ÉP	Devrait être augmentée.	35,2 <sub>a</sub>	46,6 <sub>b</sub>
	Devrait être réduite.	4,8 <sub>a</sub>	4,2 <sub>a</sub>
	Devrait demeurer à peu près inchangée.	37,2 <sub>a</sub>	21,0 <sub>b</sub>
	Incertain (incertaine)	22,8 <sub>a</sub>	28,2 <sub>b</sub>

La répartition des perceptions par les enseignantes et enseignants selon leur degré d'expérience de l'AIT indique que seuls ceux qui œuvraient dans un programme avec AIT différaient sensiblement d'opinion quant à la part de l'AIT dans les ÉP, ceux des autres universités participantes étant plus susceptibles d'appuyer une augmentation de cette part que ceux de l'Université de Waterloo. L'appui des corps professoraux au maintien de la part de l'AIT dans les ÉP variait de manière significative selon l'établissement et le degré d'expérience de l'AIT. Quel que soit le degré d'expérience de l'AIT, les enseignantes et enseignants de l'Université de Waterloo étaient invariablement plus susceptibles d'appuyer le statu quo quant à la part de l'AIT dans les ÉP. Il est intéressant de noter que – dans le cas des répondants incertains quant à la part que devrait prendre l'AIT dans les ÉP – des différences significatives ont été relevées entre ceux de l'Université de Waterloo et ceux des autres universités participantes, mais qu'aucune différence significative n'apparaît quand les résultats sont ventilés selon le degré d'expérience de l'AIT des répondants.

**Tableau 104. Perceptions par le corps professoral de la part de l'AIT dans les ÉP selon le degré d'expérience de l'AIT et l'établissement**

		Degré d'expérience de l'AIT					
		Cours comprenant un élément d'AIT		Programme avec AIT		Non-participation	
		Établissement					
		U de W	Autres universités	U de W	Autres universités	U de W	Autres universités
		n = 115	n = 421	n = 255	n = 305	n = 85	n = 651
		%					
Part de l'AIT dans les ÉP	Devrait être augmentée.	52,2 <sub>a</sub>	60,3 <sub>a</sub>	29,0 <sub>a</sub>	46,6 <sub>b</sub>	29,4 <sub>a</sub>	37,9 <sub>a</sub>
	Devrait être réduite.	0,9 <sub>a</sub>	1,2 <sub>a</sub>	6,7 <sub>a</sub>	4,6 <sub>a</sub>	4,7 <sub>a</sub>	5,7 <sub>a</sub>
	Devrait demeurer à peu près inchangée.	33,0 <sub>a</sub>	23,8 <sub>b</sub>	40,8 <sub>a</sub>	24,6 <sub>b</sub>	32,9 <sub>a</sub>	17,5 <sub>b</sub>
	Incertain (incertaine)	13,9 <sub>a</sub>	14,7 <sub>a</sub>	23,5 <sub>a</sub>	24,3 <sub>a</sub>	32,9 <sub>a</sub>	38,9 <sub>a</sub>

### Aspects négatifs de l'AIT

#### *Sondage auprès des finissantes et finissants*

*Quels aspects négatifs de la participation à l'AIT sont le plus souvent signalés par les finissantes et finissants?*

Nous avons relevé des différences significatives quant aux aspects négatifs de l'AIT signalés par les finissantes et finissants de l'Université de Waterloo par rapport à ceux des autres universités participantes. Les finissantes et finissants de l'Université de Waterloo ayant participé à des programmes d'AIT, dont des programmes coopératifs, étaient plus susceptibles que ceux des autres universités participantes d'indiquer que le travail qui leur avait été confié était ennuyeux et qu'ils n'avaient pas été suffisamment rémunérés. Les participants aux programmes coopératifs de l'Université de Waterloo étaient également plus susceptibles d'estimer qu'ils se sentaient coupés de leurs collègues au travail, mais moins susceptibles de déclarer qu'ils n'avaient pas été rémunérés. Les étudiantes et étudiants de l'Université de Waterloo ayant participé à d'autres programmes d'AIT que les programmes coopératifs étaient plus susceptibles d'indiquer que leur charge de travail était insuffisante, qu'ils n'avaient pas pu trouver un stage approprié et qu'ils n'avaient pas reçu suffisamment de soutien de l'université durant l'AIT.

(1 = sans objet; 2 = aspect négatif mineur; 3 = aspect négatif majeur)

**Tableau 105. Aspects négatifs de l'AIT perçus par les finissantes et finissants selon l'établissement**

	Type d'AIT			
	Éduc. coop.		AIT – Autre	
	Établissement			
	U de W	Autres universités	U de W	Autres universités
	n = 255	n = 287	n = 89	n = 1881
Moyenne				
Le travail était ennuyeux.	1,85 <sub>a</sub>	1,69 <sub>b</sub>	1,61 <sub>a</sub>	1,44 <sub>b</sub>
La charge de travail était insuffisante.	1,82 <sub>a</sub>	1,70 <sub>a</sub>	1,53 <sub>a</sub>	1,37 <sub>b</sub>
L'enseignement théorique reçu et les compétences acquises à l'université n'étaient pas pertinents au travail à accomplir.	1,81 <sub>a</sub>	1,73 <sub>a</sub>	1,65 <sub>a</sub>	1,53 <sub>a</sub>
Au retour à l'université, il n'y avait pas suffisamment d'occasions de partager les fruits de l'AIT.	1,77 <sub>a</sub>	1,63 <sub>b</sub>	1,61 <sub>a</sub>	1,50 <sub>a</sub>
Je n'ai pas pu trouver un stage approprié en fonction de mon champ d'études.	1,74 <sub>a</sub>	1,67 <sub>a</sub>	1,79 <sub>a</sub>	1,41 <sub>b</sub>
La préparation préalable à l'AIT était insuffisante.	1,71 <sub>a</sub>	1,60 <sub>a</sub>	1,72 <sub>a</sub>	1,62 <sub>a</sub>
La rémunération était insuffisante.	1,62 <sub>a</sub>	1,50 <sub>b</sub>	1,63 <sub>a</sub>	1,44 <sub>b</sub>
Je me sentais coupé (coupée) de mes collègues au travail.	1,57 <sub>a</sub>	1,45 <sub>b</sub>	1,51 <sub>a</sub>	1,47 <sub>a</sub>
Je n'ai pas reçu suffisamment de soutien de l'université durant l'AIT.	1,51 <sub>a</sub>	1,52 <sub>a</sub>	1,65 <sub>a</sub>	1,48 <sub>b</sub>
Il y avait trop de pression sur mon emploi du temps.	1,47 <sub>a</sub>	1,38 <sub>a</sub>	1,56 <sub>a</sub>	1,68 <sub>a</sub>
La charge de travail était trop élevée.	1,46 <sub>a</sub>	1,39 <sub>a</sub>	1,47 <sub>a</sub>	1,43 <sub>a</sub>
Le milieu de travail était désordonné.	1,45 <sub>a</sub>	1,46 <sub>a</sub>	1,41 <sub>a</sub>	1,42 <sub>a</sub>
J'ai dû assumer des frais imprévus.	1,44 <sub>a</sub>	1,47 <sub>a</sub>	1,63 <sub>a</sub>	1,57 <sub>a</sub>
La supervision en milieu de travail était insuffisante.	1,42 <sub>a</sub>	1,40 <sub>a</sub>	1,39 <sub>a</sub>	1,34 <sub>a</sub>
La conciliation entre l'AIT et mes obligations familiales était difficile.	1,38 <sub>a</sub>	1,39 <sub>a</sub>	1,51 <sub>a</sub>	1,61 <sub>a</sub>
Je n'ai rien appris durant mon stage en milieu de travail.	1,28 <sub>a</sub>	1,25 <sub>a</sub>	1,33 <sub>a</sub>	1,23 <sub>a</sub>
Je n'ai pas été rémunéré (rémunérée) du tout.	1,18 <sub>a</sub>	1,29 <sub>b</sub>	1,72 <sub>a</sub>	1,80 <sub>a</sub>

**Sondage auprès des corps professoraux**

*Les difficultés relatives à l'AIT rencontrées par le corps professoral de l'Université de Waterloo étaient-elles comparables à celles rencontrées par celui des autres universités participantes?*

Plusieurs différences significatives ressortent quant aux difficultés relatives à l'AIT rencontrées par les corps professoraux selon l'établissement et le degré d'expérience de l'AIT; la majorité de ces différences ont été relevées entre les membres des corps professoraux qui avaient œuvré dans un programme avec AIT. Dans tous les cas où nous avons noté des différences significatives, c'étaient les membres du corps professoral de l'Université de Waterloo qui étaient le moins susceptibles de signaler avoir rencontré des difficultés.

Les enseignantes et enseignants de l'Université de Waterloo qui ont donné des cours comprenant un élément d'AIT et œuvré dans un programme avec AIT étaient moins susceptibles de déclarer qu'ils avaient travaillé avec des ressources financières et administratives insuffisantes et que leur participation aux activités d'AIT n'était pas suffisamment reconnue sur le plan de la carrière par l'université.

**Tableau 106. Difficultés relatives à l'AIT perçues par les corps professoraux selon le degré d'expérience de l'AIT et l'établissement**

	Degré d'expérience de l'AIT							
	Cours comprenant un élément d'AIT				Programme avec AIT			
	U de W		Autres universités		U de W		Autres universités	
	Établissement							
	%	n	%	n	%	n	%	n
Trouver des stages de qualité pour les étudiantes et étudiants.	77,8 <sub>a</sub>	91	71,5 <sub>a</sub>	304	66,4 <sub>a</sub>	170	75,2 <sub>b</sub>	231
Trouver suffisamment de stages pour le nombre d'étudiantes et d'étudiants.	60,7 <sub>a</sub>	71	67,3 <sub>a</sub>	286	57,4 <sub>a</sub>	147	70,7 <sub>b</sub>	217
Trouver l'équilibre entre l'AIT et la charge de travail d'enseignement.	43,6 <sub>a</sub>	51	56,9 <sub>b</sub>	242	46,9 <sub>a</sub>	120	51,5 <sub>a</sub>	158
Gérer l'AIT quand l'effectif étudiant est important.	64,1 <sub>a</sub>	75	64,9 <sub>a</sub>	276	38,3 <sub>a</sub>	98	58,6 <sub>b</sub>	180
Élaborer des programmes-cadres d'AIT appropriés.	35,0 <sub>a</sub>	41	41,2 <sub>a</sub>	175	36,7 <sub>a</sub>	94	46,9 <sub>b</sub>	144
Intégrer l'expérience de travail des étudiantes et étudiants avec leur apprentissage en salle de classe.	33,3 <sub>a</sub>	39	38,4 <sub>a</sub>	163	37,9 <sub>a</sub>	97	37,1 <sub>a</sub>	114
Gérer les communications avec les employeurs et répondre à leurs attentes.	38,5 <sub>a</sub>	45	42,4 <sub>a</sub>	180	33,2 <sub>a</sub>	85	39,7 <sub>a</sub>	122
Gérer les communications avec les étudiantes et étudiants et répondre à leurs attentes.	38,5 <sub>a</sub>	45	36,7 <sub>a</sub>	156	32,4 <sub>a</sub>	83	37,5 <sub>a</sub>	115
Travailler avec des ressources financières et administratives insuffisantes.	43,6 <sub>a</sub>	51	55,5 <sub>b</sub>	236	23,0 <sub>a</sub>	59	47,2 <sub>b</sub>	145
Élaborer des outils valides d'évaluation des étudiantes et étudiants et par ceux-ci.	34,2 <sub>a</sub>	40	35,1 <sub>a</sub>	149	25,8 <sub>a</sub>	66	36,2 <sub>b</sub>	111
Faire en sorte que l'université assure un soutien adéquat aux étudiantes et étudiants.	40,2 <sub>a</sub>	47	46,8 <sub>a</sub>	199	24,2 <sub>a</sub>	62	38,4 <sub>b</sub>	118
Rendre les programmes d'AIT accessibles à l'ensemble de la population étudiante.	22,2 <sub>a</sub>	26	28,7 <sub>a</sub>	122	16,8 <sub>a</sub>	43	34,9 <sub>b</sub>	107
Obtenir plus de reconnaissance du point de vue salarial pour les enseignantes et enseignants qui s'occupent de l'AIT.	24,8 <sub>a</sub>	29	33,2 <sub>a</sub>	141	12,1 <sub>a</sub>	31	27,0 <sub>b</sub>	83
Obtenir plus de reconnaissance du point de vue des promotions pour les enseignantes et enseignants qui s'occupent de l'AIT.	28,2 <sub>a</sub>	33	29,2 <sub>a</sub>	124	9,4 <sub>a</sub>	24	24,4 <sub>b</sub>	75
Obtenir plus de perfectionnement professionnel relatif à l'AIT pour les enseignantes et enseignants.	22,2 <sub>a</sub>	26	22,1 <sub>a</sub>	94	11,3 <sub>a</sub>	29	21,2 <sub>b</sub>	65
Encourager le développement de la culture institutionnelle soutenant l'AIT.	17,1 <sub>a</sub>	20	32,2 <sub>b</sub>	137	10,9 <sub>a</sub>	28	26,4 <sub>b</sub>	81
Obtenir plus de reconnaissance des états de service reliés à l'AIT pour les enseignantes et enseignants.	18,8 <sub>a</sub>	22	32,5 <sub>b</sub>	138	7,8 <sub>a</sub>	20	22,5 <sub>b</sub>	69

## Avantages de l'AIT

### Sondage auprès des finissantes et finissants

#### Quels types d'avantages l'AIT procure-t-il aux participants?

Il n'y avait pas de différences significatives entre les réponses des étudiantes et étudiants de l'Université de Waterloo et ceux des autres universités participantes quant aux avantages de la participation à l'AIT. Toutefois, chez les étudiantes et étudiants ayant participé à un programme coopératif, ceux de l'Université de Waterloo étaient beaucoup plus susceptibles que ceux des autres universités participantes de convenir que l'AIT leur avait procuré des avantages sur les plans professionnel et des études.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 66. Avantages de la participation à l'AIT pour les finissantes et finissants selon l'établissement**

	Type d'AIT			
	Éduc. coop.		AIT – Autre	
	Établissement			
	U de W	Autres universités	U de W	Autres universités
	n = 255	n = 287	n = 89	n = 1881
	Moyenne			
Avantages sur le plan des études	4,28 <sub>a</sub>	4,14 <sub>b</sub>	3,72 <sub>a</sub>	3,84 <sub>a</sub>
Avantages professionnels	4,04 <sub>a</sub>	3,79 <sub>b</sub>	3,49 <sub>a</sub>	3,45 <sub>a</sub>
Avantages personnels	3,19 <sub>a</sub>	3,33 <sub>a</sub>	3,35 <sub>a</sub>	3,39 <sub>a</sub>

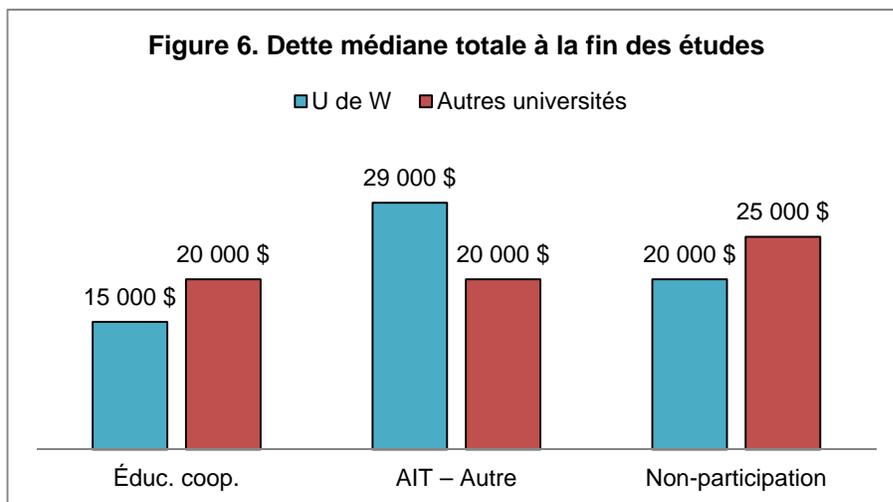
#### Les participants à l'AIT terminent-ils leurs études moins endettés que les autres étudiantes et étudiants, quel que soit l'établissement d'enseignement?

Le profil des réponses des étudiantes et étudiants ayant participé à l'AIT, dont des programmes coopératifs, était comparable dans l'ensemble des universités participantes, mais des différences significatives sont ressorties des réponses des étudiantes et étudiants n'ayant pas participé à l'AIT. Les étudiantes et étudiants de l'Université de Waterloo qui n'ont pas participé à l'AIT étaient plus susceptibles que ceux des autres universités participantes d'appréhender une dette à la fin de leurs études.

**Tableau 67. Dette des finissantes et finissants selon le type d'AIT et l'établissement**

		Type d'AIT					
		Éduc. coop.		AIT – Autre		Non-participation	
		Établissement					
		U de W	Autres universités	U de W	Autres universités	U de W	Autres universités
		n = 250	n = 282	n = 86	n = 1837	n = 153	n = 2794
	%						
Dette prévue	Oui	54,1 <sub>a</sub>	47,1 <sub>a</sub>	53,8 <sub>a</sub>	61,3 <sub>a</sub>	65,0 <sub>a</sub>	55,1 <sub>b</sub>
	Non	45,9 <sub>a</sub>	52,9 <sub>a</sub>	46,2 <sub>a</sub>	38,7 <sub>a</sub>	35,0 <sub>a</sub>	44,9 <sub>b</sub>

Par rapport aux finissantes et finissants des autres universités participantes, le niveau médian de la dette d'études de ceux de l'Université de Waterloo qui n'avaient pas participé à l'AIT et de ceux qui avaient participé à un programme coopératif était inférieur, mais il était supérieur pour ceux qui avaient participé à d'autres activités d'AIT.



*Quelle est l'incidence de l'AIT sur les perceptions par les finissantes et finissants de leur participation à des activités d'AIT, notamment en ce qui touche leurs compétences favorisant l'employabilité, les résultats d'apprentissage, la croissance personnelle, la responsabilité citoyenne et l'auto-efficacité?*

Nous n'avons noté aucune différence marquée entre les étudiantes et étudiants participant à d'autres types d'AIT selon les établissements d'enseignement, mais d'importantes différences sont ressorties entre les finissantes et finissants qui ont participé à un programme coopératif d'AIT et ceux qui ne l'ont pas fait. Plus que les autres, les finissantes et finissants de l'Université de Waterloo avaient généralement une perception positive de la qualité de l'enseignement qu'ils avaient reçu en ce qui a trait à leurs compétences favorisant l'employabilité. Ainsi, ceux qui étaient inscrits à un programme coopératif et ceux qui n'avaient pas participé à l'AIT avaient une meilleure perception de leurs compétences sur les plans de la numérotique et de l'utilisation de données que leurs vis-à-vis des autres universités participantes. Il en va de même pour les finissantes et finissants de l'Université de Waterloo ayant participé à des programmes coopératifs en ce qui concerne leurs compétences en gestion de l'information et en informatique. Les finissantes et finissants de l'Université de Waterloo n'ayant pas participé à l'AIT avaient davantage confiance en leur capacité de s'adapter à diverses situations et d'intégrer une culture d'apprentissage continu. Toutefois, ceux inscrits à un programme coopératif d'AIT avaient de moins bonnes perceptions de leurs compétences en communication et en présentation de l'information que les étudiants inscrits à un programme coopératif d'AIT des autres universités participantes.

Lorsque les résultats sont examinés selon les établissements d'enseignement, il apparaît que seuls les étudiantes et étudiants inscrits à un programme coopératif d'AIT avaient des perceptions vraiment différentes des autres en ce qui a trait aux résultats de l'apprentissage. Chaque fois que des différences importantes ont été notées, les étudiantes et étudiants inscrits à un programme coopératif d'AIT de l'Université de Waterloo avaient de moins bonnes perceptions de la qualité de la formation reçue en ce qui a trait aux résultats d'ordre général de leurs ÉP, notamment la compréhension des personnes de races et de cultures différentes, la compréhension des problèmes locaux, nationaux et planétaires, le développement du sens moral et éthique ainsi que l'appréciation des arts et de la culture.

(1 = mauvaise; 2 = passable; 3 = moyenne; 4 = bonne; 5 = excellente)

**Tableau 68. Perceptions par les finissantes et finissants du développement des compétences favorisant l'employabilité et des résultats des apprentissages selon le type d'AIT et l'établissement**

		Type d'AIT					
		Éduc. coop.		AIT - Autre		Non-participation	
		Établissement d'enseignement					
		U de W	Autres universités	U de W	Autres universités	U de W	Autres universités
		n = 255	n = 287	n = 89	n = 1887	n = 161	n = 2888
		Moyenne					
Compétences favorisant l'employabilité	Compétences en numérotation et utilisation de données	3,68 <sub>a</sub>	3,88 <sub>b</sub>	4,02 <sub>a</sub>	3,97 <sub>a</sub>	3,58 <sub>a</sub>	3,74 <sub>a</sub>
	Compétences en gestion de l'information et en informatique	4,02 <sub>a</sub>	3,73 <sub>b</sub>	3,73 <sub>a</sub>	3,62 <sub>a</sub>	3,60 <sub>a</sub>	3,45 <sub>a</sub>
	Compétences en numérotation et utilisation de données	4,04 <sub>a</sub>	3,65 <sub>b</sub>	3,53 <sub>a</sub>	3,31 <sub>a</sub>	3,33 <sub>a</sub>	3,14 <sub>b</sub>
	Réflexion et résolution de problèmes	4,30 <sub>a</sub>	4,17 <sub>a</sub>	4,14 <sub>a</sub>	4,15 <sub>a</sub>	4,15 <sub>a</sub>	4,03 <sub>a</sub>
	Confiance en soi et attitude positive	3,74 <sub>a</sub>	3,80 <sub>a</sub>	3,98 <sub>a</sub>	3,99 <sub>a</sub>	3,87 <sub>a</sub>	3,76 <sub>a</sub>
	Responsabilité personnelle et sociale	3,62 <sub>a</sub>	3,79 <sub>a</sub>	4,07 <sub>a</sub>	4,09 <sub>a</sub>	3,99 <sub>a</sub>	3,92 <sub>a</sub>
	Adaptation à différentes situations	4,12 <sub>a</sub>	4,08 <sub>a</sub>	4,13 <sub>a</sub>	4,18 <sub>a</sub>	4,15 <sub>a</sub>	3,97 <sub>b</sub>
	Intégration de la culture d'apprentissage continu	3,92 <sub>a</sub>	3,98 <sub>a</sub>	4,20 <sub>a</sub>	4,22 <sub>a</sub>	4,16 <sub>a</sub>	3,99 <sub>b</sub>
	Connaissance des pratiques et procédures en matière de sécurité au travail	3,30 <sub>a</sub>	3,32 <sub>a</sub>	3,44 <sub>a</sub>	3,31 <sub>a</sub>	2,94 <sub>a</sub>	2,85 <sub>a</sub>
	Capacité de collaborer	4,09 <sub>a</sub>	4,08 <sub>a</sub>	4,04 <sub>a</sub>	4,12 <sub>a</sub>	3,81 <sub>a</sub>	3,87 <sub>a</sub>
	Gestion de tâches et de projets et participation à ceux-ci	4,10 <sub>a</sub>	4,18 <sub>a</sub>	4,07 <sub>a</sub>	4,14 <sub>a</sub>	4,06 <sub>a</sub>	3,97 <sub>a</sub>
	Résultats des apprentissages	Pensée critique et introspection	3,98 <sub>a</sub>	4,07 <sub>a</sub>	4,07 <sub>a</sub>	4,20 <sub>a</sub>	4,12 <sub>a</sub>
Connaissance de son champ d'étude particulier		4,22 <sub>a</sub>	4,21 <sub>a</sub>	4,26 <sub>a</sub>	4,24 <sub>a</sub>	4,11 <sub>a</sub>	4,05 <sub>a</sub>
Compréhension des personnes de races et de cultures différentes		3,49 <sub>a</sub>	3,70 <sub>b</sub>	4,02 <sub>a</sub>	3,90 <sub>a</sub>	3,87 <sub>a</sub>	3,80 <sub>a</sub>
Compréhension des problèmes locaux et communautaires		2,89 <sub>a</sub>	3,29 <sub>b</sub>	3,63 <sub>a</sub>	3,61 <sub>a</sub>	3,44 <sub>a</sub>	3,37 <sub>a</sub>
Compréhension des enjeux nationaux		2,83 <sub>a</sub>	3,29 <sub>b</sub>	3,45 <sub>a</sub>	3,47 <sub>a</sub>	3,41 <sub>a</sub>	3,41 <sub>a</sub>
Compréhension des enjeux planétaires		2,90 <sub>a</sub>	3,35 <sub>b</sub>	3,45 <sub>a</sub>	3,52 <sub>a</sub>	3,45 <sub>a</sub>	3,49 <sub>a</sub>
Développement du sens moral et éthique		3,20 <sub>a</sub>	3,63 <sub>b</sub>	3,82 <sub>a</sub>	3,79 <sub>a</sub>	3,74 <sub>a</sub>	3,66 <sub>a</sub>
Appréciation des arts et de la culture		2,58 <sub>a</sub>	3,07 <sub>b</sub>	3,16 <sub>a</sub>	3,23 <sub>a</sub>	3,32 <sub>a</sub>	3,30 <sub>a</sub>

Il existe très peu de différences nettes dans les perceptions des finissantes et finissants ayant trait à la qualité de leur éducation sur le plan de la croissance personnelle, de la responsabilité citoyenne et de l'auto-efficacité, selon les établissements. L'examen des mesures de la croissance personnelle n'a révélé

aucune différence marquée entre les perceptions de ces personnes, tous les aspects de la croissance personnelle étant perçus comme sans effet (ni d'accord ni en désaccord) ou suscitant l'accord.

En général, les étudiantes et étudiants de l'Université de Waterloo participant à un programme coopératif se disaient moins d'accord avec les énoncés relatifs à la responsabilité citoyenne, notamment avec l'énoncé voulant que toute la communauté a le devoir de venir en aide à ceux qui en ont besoin et que chaque personne peut contribuer à changer les choses dans le monde.

Des différences notables sont ressorties en ce qui a trait à l'auto-efficacité. Dans tous les cas, les finissantes et finissants de l'Université de Waterloo se sont déclarés moins d'accord avec les énoncés proposés que ceux des autres universités participantes. À comparer aux autres, les finissantes et finissants participant à un programme coopératif de l'Université de Waterloo étaient moins susceptibles de dire qu'ils peuvent accomplir la plupart des tâches de façon très efficace. Ceux de cette université participant à d'autres types d'AIT étaient moins d'accord que les autres avec les énoncés relatifs à l'exécution de tâches qui leur seraient confiées au travail, à leur potentiel de s'acquitter efficacement de plusieurs tâches et à celui d'accomplir tout à fait correctement la plupart des tâches qui leur sont confiées, en comparaison des autres répondants. Les finissantes et finissants de l'Université de Waterloo qui n'ont pas participé à l'AIT étaient beaucoup moins confiants que leurs pairs des autres universités participantes de trouver un emploi qui les intéresse.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 69. Perceptions par les finissantes et finissants des résultats d'apprentissage reliés à la croissance personnelle, à la responsabilité citoyenne et à l'auto-efficacité selon la participation à des activités d'AIT et l'établissement**

		Type d'AIT					
		Éduc. coop.		AIT - Autre		Non-participation	
		Établissement d'enseignement					
		U de W	Autres universités	U de W	Autres universités	U de W	Autres universités
		n = 255	n = 287	n = 89	n = 1887	n = 161	n = 2888
		Moyenne					
Croissance personnelle	Mes ÉP ont changé mes façons de faire.	3,94 <sub>a</sub>	3,84 <sub>a</sub>	3,86 <sub>a</sub>	3,83 <sub>a</sub>	3,88 <sub>a</sub>	3,79 <sub>a</sub>
	Mes ÉP ont changé mes façons de m'examiner.	3,89 <sub>a</sub>	3,94 <sub>a</sub>	4,06 <sub>a</sub>	3,95 <sub>a</sub>	4,01 <sub>a</sub>	3,88 <sub>a</sub>
	Pendant mes ÉP, j'ai découvert des failles dans ce que je considérais avant comme parfait.	3,61 <sub>a</sub>	3,60 <sub>a</sub>	3,74 <sub>a</sub>	3,62 <sub>a</sub>	3,70 <sub>a</sub>	3,62 <sub>a</sub>
	Mes ÉP m'ont fait mettre en question certaines de mes fermes convictions.	3,29 <sub>a</sub>	3,37 <sub>a</sub>	3,55 <sub>a</sub>	3,50 <sub>a</sub>	3,50 <sub>a</sub>	3,41 <sub>a</sub>
Responsabilité citoyenne	Il est important d'aider les autres même sans être payé.	4,10 <sub>a</sub>	4,17 <sub>a</sub>	4,21 <sub>a</sub>	4,32 <sub>a</sub>	4,32 <sub>a</sub>	4,22 <sub>a</sub>
	Chaque personne se doit d'aider à résoudre les problèmes sociaux.	3,94 <sub>a</sub>	3,98 <sub>a</sub>	4,13 <sub>a</sub>	4,09 <sub>a</sub>	4,11 <sub>a</sub>	3,99 <sub>a</sub>
	Toute la communauté a le devoir de venir en aide à ceux qui en ont besoin.	3,80 <sub>a</sub>	3,95 <sub>b</sub>	4,16 <sub>a</sub>	4,13 <sub>a</sub>	4,07 <sub>a</sub>	3,95 <sub>a</sub>
	Je sens que je peux contribuer à changer les choses dans le monde.	3,77 <sub>a</sub>	3,95 <sub>b</sub>	4,19 <sub>a</sub>	4,20 <sub>a</sub>	4,03 <sub>a</sub>	3,94 <sub>a</sub>

Auto-efficacité	Je sais que je pourrai m'acquitter des tâches qui me seront confiées au travail.	4,34 <sub>a</sub>	4,36 <sub>a</sub>	4,15 <sub>a</sub>	4,39 <sub>b</sub>	4,19 <sub>a</sub>	4,25 <sub>a</sub>
	Je crois que je peux atteindre les objectifs qui me tiennent à cœur.	4,26 <sub>a</sub>	4,29 <sub>a</sub>	4,27 <sub>a</sub>	4,32 <sub>a</sub>	4,19 <sub>a</sub>	4,18 <sub>a</sub>
	J'ai confiance que je pourrai m'acquitter efficacement de plusieurs tâches.	4,26 <sub>a</sub>	4,34 <sub>a</sub>	4,19 <sub>a</sub>	4,36 <sub>b</sub>	4,23 <sub>a</sub>	4,21 <sub>a</sub>
	Je suis capable de relever de nombreux défis.	4,25 <sub>a</sub>	4,30 <sub>a</sub>	4,18 <sub>a</sub>	4,32 <sub>a</sub>	4,13 <sub>a</sub>	4,17 <sub>a</sub>
	J'ai la conviction que je pourrai accomplir des tâches difficiles quand il le faudra.	4,21 <sub>a</sub>	4,24 <sub>a</sub>	4,20 <sub>a</sub>	4,30 <sub>a</sub>	4,14 <sub>a</sub>	4,17 <sub>a</sub>
	J'ai confiance en ma capacité de communiquer efficacement.	4,16 <sub>a</sub>	4,13 <sub>a</sub>	4,17 <sub>a</sub>	4,27 <sub>a</sub>	4,10 <sub>a</sub>	4,13 <sub>a</sub>
	J'ai la conviction de pouvoir réussir presque tout ce que j'entreprends.	4,14 <sub>a</sub>	4,22 <sub>a</sub>	4,17 <sub>a</sub>	4,25 <sub>a</sub>	4,01 <sub>a</sub>	4,10 <sub>a</sub>
	Je peux m'en tirer très honorablement dans des situations difficiles.	4,14 <sub>a</sub>	4,23 <sub>a</sub>	4,05 <sub>a</sub>	4,22 <sub>b</sub>	4,01 <sub>a</sub>	4,08 <sub>a</sub>
	J'ai confiance de pouvoir gravir les échelons au travail.	4,08 <sub>a</sub>	4,04 <sub>a</sub>	3,91 <sub>a</sub>	4,07 <sub>a</sub>	3,78 <sub>a</sub>	3,91 <sub>a</sub>
	Dans quelle mesure êtes-vous satisfait (satisfaite) de l'ensemble de vos EP?	4,08 <sub>a</sub>	3,97 <sub>a</sub>	4,04 <sub>a</sub>	4,00 <sub>a</sub>	3,86 <sub>a</sub>	3,78 <sub>a</sub>
	Par rapport à d'autres personnes, je peux accomplir tout à fait correctement la plupart des tâches qui me sont confiées.	4,06 <sub>a</sub>	4,22 <sub>b</sub>	4,02 <sub>a</sub>	4,11 <sub>a</sub>	3,93 <sub>a</sub>	3,99 <sub>a</sub>
	J'estime que je pourrai atteindre la plupart des objectifs professionnels que je me serai fixés.	4,03 <sub>a</sub>	4,01 <sub>a</sub>	4,06 <sub>a</sub>	4,19 <sub>a</sub>	3,85 <sub>a</sub>	3,92 <sub>a</sub>
	J'ai confiance de pouvoir trouver un emploi qui m'intéresse.	3,92 <sub>a</sub>	3,93 <sub>a</sub>	3,92 <sub>a</sub>	3,99 <sub>a</sub>	3,55 <sub>a</sub>	3,74 <sub>b</sub>

Nous avons demandé aux finissantes et finissants participant au sondage dans quelle mesure ils étaient satisfaits de leur expérience d'AIT. Ceux de l'Université de Waterloo inscrits à un programme coopératif étaient nettement plus satisfaits de leur expérience que ceux des autres universités participantes, alors que ceux de cette même université qui participaient à un stage pratique ou à l'apprentissage par le service se déclaraient moins satisfaits de leur expérience que ceux des autres universités participantes.

(1 = très insatisfait; 2 = insatisfait; 3 = ni satisfait ni insatisfait; 4 = satisfait; 5 = très satisfait)

**Tableau 70. Degré de satisfaction des finissantes et finissants concernant l'ensemble de leur participation à l'AIT selon l'établissement**

	Établissement d'enseignement			
	U de W		Autres universités	
	Moyenne	n	Moyenne	n
Dans l'ensemble, à quel point vous estimez-vous satisfait (satisfaite) de votre expérience de travaux pratiques ou de stage clinique?	4,33 <sub>a</sub>	24	4,19 <sub>a</sub>	809
Dans l'ensemble, à quel point vous estimez-vous satisfait (satisfaite) de votre expérience d'éducation coopérative?	4,23 <sub>a</sub>	255	3,87 <sub>b</sub>	287
Dans l'ensemble, à quel point vous estimez-vous satisfait (satisfaite) de votre expérience de stage en entreprise?	4,05 <sub>a</sub>	40	4,16 <sub>a</sub>	509
Dans l'ensemble, à quel point vous estimez-vous satisfait (satisfaite) de votre expérience de recherche appliquée?	3,99 <sub>a</sub>	29	4,03 <sub>a</sub>	345
Dans l'ensemble, à quel point vous estimez-vous satisfait (satisfaite) de votre expérience de stage pratique?	3,65 <sub>a</sub>	31	4,11 <sub>b</sub>	417
Dans l'ensemble, à quel point vous estimez-vous satisfait (satisfaite) de votre expérience d'apprentissage par le service?	3,57 <sub>a</sub>	21	4,08 <sub>b</sub>	327

#### *Sondage auprès du corps professoral*

*Les perceptions par le corps professoral des avantages que les étudiantes et étudiants retirent de leur participation à l'AIT varient-elles selon qu'il s'agisse de l'Université de Waterloo ou d'autres universités, et selon le degré d'expérience de l'AIT?*

La comparaison des résultats obtenus auprès des enseignantes et enseignants de l'Université de Waterloo et des résultats obtenus dans les autres établissements participants fait ressortir plusieurs différences marquées entre les perceptions qu'ont les membres du corps professoral des avantages que retirent les étudiantes et étudiants de leur participation à des activités d'AIT. Les enseignantes et enseignants de l'Université de Waterloo étaient plus susceptibles de déclarer que l'AIT aide les participants à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur, les aide à mieux comprendre les réalités et les attentes du marché du travail, et augmente leur employabilité, en comparaison des autres. Les membres du corps professoral des autres universités participantes étaient davantage sujets à déclarer que les coûts de l'AIT dépassent ses avantages et que l'AIT n'offre des avantages qu'aux étudiantes et étudiants qui intègrent directement le marché du travail après leurs ÉP. Par ailleurs, il se trouvait dans toutes les universités des enseignantes et enseignants en désaccord avec ces énoncés; autrement dit, la cote moyenne se situe entre celles des groupes s'affichant « en désaccord » et « ni d'accord ni en désaccord ».

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 71. Perceptions par le corps professoral des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants selon l'établissement**

	Établissement d'enseignement	
	Université de Waterloo	Toutes les autres universités
	n = 472	n = 1445
	Moyenne	
L'AIT aide à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur.	4,26 <sub>a</sub>	4,10 <sub>b</sub>
L'AIT aide à mieux comprendre les réalités et attentes du marché du travail.	4,25 <sub>a</sub>	4,15 <sub>b</sub>
La participation à une activité d'AIT augmente la confiance en soi.	4,12 <sub>a</sub>	4,08 <sub>a</sub>
L'AIT augmente la qualité des ÉP.	4,11 <sub>a</sub>	4,05 <sub>a</sub>
L'AIT permet d'explorer les possibilités de carrière et de préciser ses objectifs professionnels.	4,10 <sub>a</sub>	4,03 <sub>a</sub>
L'AIT permet de mettre en pratique la théorie assimilée et les compétences acquises en salle de classe.	4,03 <sub>a</sub>	4,09 <sub>a</sub>
Les participants à l'AIT sont plus susceptibles d'être embauchés que les autres étudiantes et étudiants.	4,02 <sub>a</sub>	3,80 <sub>b</sub>
L'AIT favorise la pensée critique sur les milieux de travail et la nature du travail.	3,93 <sub>a</sub>	3,92 <sub>a</sub>
L'AIT rend les participants plus consciencieux dans leurs études.	3,76 <sub>a</sub>	3,82 <sub>a</sub>
L'AIT est particulièrement utile pour les étudiantes et étudiants considérés « à risque ».	3,15 <sub>a</sub>	3,20 <sub>a</sub>
Il manque de l'information probante concernant l'effet de l'AIT sur l'apprentissage chez les participants.	2,88 <sub>a</sub>	2,89 <sub>a</sub>
Trop d'employeurs utilisent l'AIT simplement pour réduire les coûts salariaux.	2,88 <sub>a</sub>	2,95 <sub>a</sub>
Ce sont les employeurs, et non les étudiantes et étudiants, qui profitent le plus des programmes d'AIT.	2,46 <sub>a</sub>	2,51 <sub>a</sub>
La dépense de temps et d'argent pour les participants surpasse les avantages de l'AIT.	2,34 <sub>a</sub>	2,57 <sub>b</sub>
L'AIT n'aide pas beaucoup à comprendre les matières enseignées en salle de classe.	2,26 <sub>a</sub>	2,29 <sub>a</sub>
L'AIT est avantageux seulement pour les étudiantes et étudiants qui entrent directement sur le marché du travail après leurs ÉP.	2,25 <sub>a</sub>	2,41 <sub>b</sub>

Selon leur degré d'expérience de l'AIT, nous avons relevé des différences significatives entre les perceptions moyennes des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants par les membres du corps professoral de l'Université de Waterloo et par ceux des autres universités. Ceux de l'Université de Waterloo qui donnaient un cours comprenant un élément d'AIT étaient davantage susceptibles de se déclarer d'accord avec les énoncés selon lesquels l'AIT aide les étudiantes et étudiants à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur ainsi qu'à explorer les possibilités de carrière et préciser leurs objectifs professionnels.

Lorsqu'étaient observées des différences significatives entre les perceptions par les enseignantes et enseignants d'un programme d'AIT, une constante apparaissait : les enseignantes et enseignants de l'Université de Waterloo étaient davantage en désaccord avec les énoncés que ceux des autres universités participantes. Par exemple, ils étaient moins susceptibles de penser que la participation à un programme d'AIT augmente la confiance en soi, augmente la qualité des ÉP, permet de mettre en pratique la théorie assimilée et les compétences acquises en salle de classe, favorise la pensée critique sur les milieux de

travail et la nature du travail, rend les participants plus consciencieux dans leurs études, et que cette participation est avantageuse seulement pour les étudiantes et étudiants qui intègrent directement le marché du travail après leurs ÉP.

Nous n'avons noté qu'une seule différence importante entre les membres du corps professoral des différents établissements d'enseignement qui n'avaient pas l'expérience de l'AIT, ceux de l'Université de Waterloo étant davantage susceptibles d'être d'accord avec l'énoncé selon lequel l'AIT favorise la pensée critique sur les milieux de travail et la nature du travail.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 72. Perceptions par le corps professoral des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants selon l'expérience de l'AIT et l'établissement**

	Degré d'expérience de l'AIT					
	Cours comprenant un élément d'AIT		Programme avec AIT		Non-participation	
	Établissement d'enseignement					
	U de W	Autres universités	U de W	Autres uni- versités	U de W	Autres universités
	n = 118	n = 432	n = 260	n = 312	n = 91	n = 681
	Moyenne					
L'AIT aide à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur.	4,51 <sub>a</sub>	4,25 <sub>b</sub>	4,21 <sub>a</sub>	4,19 <sub>a</sub>	4,08 <sub>a</sub>	3,97 <sub>a</sub>
L'AIT aide à mieux comprendre les réalités et attentes du marché du travail.	4,49 <sub>a</sub>	4,37 <sub>a</sub>	4,18 <sub>a</sub>	4,20 <sub>a</sub>	4,13 <sub>a</sub>	3,98 <sub>a</sub>
La participation à une activité d'AIT augmente la confiance en soi.	4,54 <sub>a</sub>	4,45 <sub>a</sub>	3,99 <sub>a</sub>	4,11 <sub>b</sub>	3,92 <sub>a</sub>	3,83 <sub>a</sub>
L'AIT augmente la qualité des ÉP.	4,53 <sub>a</sub>	4,41 <sub>a</sub>	3,99 <sub>a</sub>	4,13 <sub>b</sub>	3,91 <sub>a</sub>	3,78 <sub>a</sub>
L'AIT permet d'explorer les possibilités de carrière et de préciser ses objectifs professionnels.	4,41 <sub>a</sub>	4,26 <sub>b</sub>	4,03 <sub>a</sub>	4,06 <sub>a</sub>	3,88 <sub>a</sub>	3,88 <sub>a</sub>
L'AIT permet de mettre en pratique la théorie assimilée et les compétences acquises en salle de classe.	4,42 <sub>a</sub>	4,43 <sub>a</sub>	3,91 <sub>a</sub>	4,08 <sub>b</sub>	3,88 <sub>a</sub>	3,88 <sub>a</sub>
Les participants à l'AIT sont plus susceptibles d'être embauchés que les autres étudiantes et étudiants.	4,27 <sub>a</sub>	4,10 <sub>a</sub>	4,00 <sub>a</sub>	3,93 <sub>a</sub>	3,73 <sub>a</sub>	3,54 <sub>a</sub>
L'AIT favorise la pensée critique sur les milieux de travail et la nature du travail.	4,28 <sub>a</sub>	4,27 <sub>a</sub>	3,77 <sub>a</sub>	3,97 <sub>b</sub>	3,95 <sub>a</sub>	3,68 <sub>b</sub>
L'AIT rend les participants plus consciencieux dans leurs études.	4,10 <sub>a</sub>	4,11 <sub>a</sub>	3,64 <sub>a</sub>	3,86 <sub>b</sub>	3,64 <sub>a</sub>	3,61 <sub>a</sub>
L'AIT est particulièrement utile pour les étudiantes et étudiants considérés « à	3,17 <sub>a</sub>	3,28 <sub>a</sub>	3,10 <sub>a</sub>	3,17 <sub>a</sub>	3,26 <sub>a</sub>	3,17 <sub>a</sub>

risque ».						
Il manque de l'information probante concernant l'effet de l'AIT sur l'apprentissage chez les participants.	2,69 <sub>a</sub>	2,52 <sub>a</sub>	2,91 <sub>a</sub>	2,91 <sub>a</sub>	3,11 <sub>a</sub>	3,09 <sub>a</sub>
Trop d'employeurs utilisent l'AIT simplement pour réduire les coûts salariaux.	2,69 <sub>a</sub>	2,51 <sub>a</sub>	2,86 <sub>a</sub>	2,98 <sub>a</sub>	3,20 <sub>a</sub>	3,21 <sub>a</sub>
Ce sont les employeurs, et non les étudiantes et étudiants, qui profitent le plus des programmes d'AIT.	2,22 <sub>a</sub>	2,14 <sub>a</sub>	2,48 <sub>a</sub>	2,54 <sub>a</sub>	2,73 <sub>a</sub>	2,72 <sub>a</sub>
La dépense de temps et d'argent pour les participants surpasse les avantages de l'AIT.	2,19 <sub>a</sub>	2,31 <sub>a</sub>	2,29 <sub>a</sub>	2,45 <sub>a</sub>	2,69 <sub>a</sub>	2,78 <sub>a</sub>
L'AIT n'aide pas beaucoup à comprendre les matières enseignées en salle de classe.	1,82 <sub>a</sub>	1,89 <sub>a</sub>	2,40 <sub>a</sub>	2,30 <sub>a</sub>	2,48 <sub>a</sub>	2,54 <sub>a</sub>
L'AIT est avantageux seulement pour les étudiantes et étudiants qui entrent directement sur le marché du travail après leurs ÉP.	1,95 <sub>a</sub>	2,08 <sub>a</sub>	2,24 <sub>a</sub>	2,50 <sub>b</sub>	2,70 <sub>a</sub>	2,57 <sub>a</sub>

Les enseignantes et enseignants de l'Université de Waterloo avaient des perceptions significativement différentes de celles des enseignantes et enseignants des autres universités participantes en ce qui a trait aux avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement. Ceux de l'Université de Waterloo étaient davantage susceptibles de se déclarer d'accord avec les énoncés selon lesquels l'AIT renforce les liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire et le monde des affaires, est un moyen efficace de recrutement d'étudiants et de marketing et peut aider les entreprises à trouver des solutions répondant à des besoins qui leur sont propres ou à des besoins de l'industrie. Les enseignantes et enseignants de l'Université de Waterloo étaient également plus susceptibles de déclarer que l'AIT est très utile et que leur établissement d'enseignement fournit à son personnel enseignant les ressources et le soutien nécessaires à la participation à des activités d'AIT. Ceux des autres universités étaient cependant plus enclins à être d'accord avec l'énoncé selon lequel l'AIT peut inciter les établissements d'enseignement postsecondaire à répondre à certains besoins de la collectivité.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 73. Perceptions par les enseignantes et enseignants des avantages de l'AIT pour le corps professoral et pour les établissements d'enseignement selon l'établissement**

	Établissement	
	Université de Waterloo	Toutes les autres universités
	n = 472	n = 1445
	Moyenne	
Je suis d'avis que l'AIT est très utile.	4,24 <sub>a</sub>	4,10 <sub>b</sub>
L'AIT renforce les liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire et le monde des affaires.	4,11 <sub>a</sub>	3,90 <sub>b</sub>
L'AIT est un moyen efficace de recrutement d'étudiants et de marketing pour les établissements d'enseignement postsecondaire.	3,99 <sub>a</sub>	3,78 <sub>b</sub>
L'AIT crée un lien entre les établissements d'enseignement postsecondaire et la collectivité.	3,92 <sub>a</sub>	3,95 <sub>a</sub>
L'AIT améliore la réputation des établissements d'enseignement postsecondaire.	3,91 <sub>a</sub>	3,56 <sub>b</sub>
La rétroaction des étudiantes et étudiants et des employeurs participant à l'AIT peut faire augmenter la qualité des programmes d'enseignement.	3,75 <sub>a</sub>	3,77 <sub>a</sub>
L'AIT peut inciter les établissements d'enseignement postsecondaire à répondre à certains besoins de la collectivité.	3,66 <sub>a</sub>	3,77 <sub>b</sub>
L'AIT peut aider les entreprises à trouver des solutions répondant à des besoins qui leur sont propres ou à des besoins de l'industrie.	3,60 <sub>a</sub>	3,47 <sub>b</sub>
La participation des enseignantes et enseignants à l'AIT les aide à maintenir leurs connaissances à jour.	3,52 <sub>a</sub>	3,54 <sub>a</sub>
L'AIT peut aider les établissements d'enseignement postsecondaire à mieux réagir aux enjeux planétaires.	3,49 <sub>a</sub>	3,45 <sub>a</sub>
Mon établissement d'enseignement fournit à son personnel enseignant les ressources et le soutien nécessaires pour participer à des activités d'AIT.	3,40 <sub>a</sub>	3,09 <sub>b</sub>
L'AIT perpétue un modèle d'affaires pour l'ÉP.	3,27 <sub>a</sub>	3,22 <sub>a</sub>
L'AIT réduit le financement des programmes d'étude qui ne se prêtent vraisemblablement pas à ce modèle d'apprentissage.	3,16 <sub>a</sub>	3,06 <sub>a</sub>
En faisant intervenir les entreprises dans l'établissement et l'exécution des programmes d'étude, l'AIT a un effet général négatif sur l'ÉP.	2,78 <sub>a</sub>	2,81 <sub>a</sub>
L'AIT ne cadre pas avec les valeurs d'une éducation libérale.	2,43 <sub>a</sub>	2,50 <sub>a</sub>

Selon leur degré d'expérience de l'AIT et selon les établissements d'enseignement, les enseignantes et enseignants affichaient un degré d'approbation très variable des énoncés relatifs aux avantages de la participation à des activités d'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement. Dans l'ensemble, les enseignants et enseignantes de l'Université de Waterloo étaient plus d'accord que les autres avec les énoncés proposés, mais à trois exceptions près. Ceux d'entre eux qui enseignaient dans un programme d'AIT étaient moins susceptibles de déclarer que l'AIT crée un lien entre les établissements d'enseignement postsecondaire et la collectivité, que la rétroaction des étudiantes et étudiants et des employeurs participant à l'AIT peut faire augmenter la qualité des programmes d'enseignement, et que l'AIT peut inciter les établissements d'enseignement à répondre à certains besoins de la société.

Selon les grandes lignes de nos observations, il apparaît que tous les membres du corps professoral de l'Université de Waterloo étaient, en moyenne, davantage susceptibles d'affirmer que l'AIT améliore la réputation des établissements d'enseignement et que leur établissement d'enseignement fournit les ressources et le soutien nécessaires pour participer à des activités d'AIT.

(1 = totalement en désaccord; 2 = en désaccord; 3 = ni d'accord ni en désaccord; 4 = d'accord; 5 = entièrement d'accord)

**Tableau 74. Perceptions par les enseignantes et enseignants des avantages de l'AIT pour le corps professoral et les établissements d'enseignement selon l'expérience de l'AIT et l'établissement**

	Expérience de l'AIT					
	Cours comprenant un élément d'AIT		Enseignement dans un programme d'AIT		Pas de participation	
	Établissement					
	U de W	Autres universités	U de W	Autres universités	U de W	Autres universités
	n = 118	n = 432	n = 260	n = 312	n = 91	n = 681
Moyenne						
Je suis d'avis que l'AIT est très utile.	4,65 <sub>a</sub>	4,52 <sub>b</sub>	4,13 <sub>a</sub>	4,11 <sub>a</sub>	4,05 <sub>a</sub>	3,84 <sub>b</sub>
L'AIT renforce les liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire et le monde des affaires.	4,34 <sub>a</sub>	4,01 <sub>b</sub>	4,06 <sub>a</sub>	3,93 <sub>b</sub>	3,95 <sub>a</sub>	3,81 <sub>a</sub>
L'AIT est un moyen efficace de recrutement d'étudiants et de marketing pour les établissements d'enseignement postsecondaire.	4,22 <sub>a</sub>	3,95 <sub>b</sub>	3,96 <sub>a</sub>	3,84 <sub>b</sub>	3,73 <sub>a</sub>	3,64 <sub>a</sub>
L'AIT crée un lien entre les établissements d'enseignement postsecondaire et la collectivité.	4,32 <sub>a</sub>	4,25 <sub>a</sub>	3,77 <sub>a</sub>	3,97 <sub>b</sub>	3,83 <sub>a</sub>	3,75 <sub>a</sub>
L'AIT améliore la réputation des établissements d'enseignement postsecondaire.	4,26 <sub>a</sub>	3,85 <sub>b</sub>	3,85 <sub>a</sub>	3,63 <sub>b</sub>	3,64 <sub>a</sub>	3,34 <sub>b</sub>
La rétroaction des étudiantes et étudiants et des employeurs participant à l'AIT peut faire augmenter la qualité des programmes d'enseignement.	4,18 <sub>a</sub>	4,10 <sub>a</sub>	3,59 <sub>a</sub>	3,78 <sub>b</sub>	3,65 <sub>a</sub>	3,57 <sub>a</sub>
L'AIT peut inciter les établissements d'enseignement postsecondaire à répondre à certains besoins de la collectivité.	4,10 <sub>a</sub>	4,11 <sub>a</sub>	3,46 <sub>a</sub>	3,76 <sub>b</sub>	3,66 <sub>a</sub>	3,57 <sub>a</sub>
L'AIT peut aider les entreprises à trouver des solutions répondant à des besoins qui leur sont propres ou à des besoins de l'industrie.	3,86 <sub>a</sub>	3,69 <sub>a</sub>	3,53 <sub>a</sub>	3,52 <sub>a</sub>	3,43 <sub>a</sub>	3,31 <sub>a</sub>
La participation des enseignantes et enseignants à l'AIT les aide à maintenir leurs connaissances à jour.	4,08 <sub>a</sub>	4,00 <sub>a</sub>	3,28 <sub>a</sub>	3,41 <sub>a</sub>	3,48 <sub>a</sub>	3,30 <sub>a</sub>
L'AIT peut aider les établissements d'enseignement postsecondaire à mieux réagir aux enjeux planétaires.	3,90 <sub>a</sub>	3,81 <sub>a</sub>	3,31 <sub>a</sub>	3,43 <sub>a</sub>	3,49 <sub>a</sub>	3,24 <sub>b</sub>
Mon établissement d'enseignement fournit à son personnel enseignant les ressources et le soutien nécessaires pour participer à des activités d'AIT.	3,56 <sub>a</sub>	3,23 <sub>b</sub>	3,38 <sub>a</sub>	3,12 <sub>b</sub>	3,21 <sub>a</sub>	2,97 <sub>b</sub>
L'AIT perpétue un modèle d'affaires pour l'ÉP.	3,22 <sub>a</sub>	3,01 <sub>b</sub>	3,29 <sub>a</sub>	3,25 <sub>a</sub>	3,27 <sub>a</sub>	3,33 <sub>a</sub>
L'AIT réduit le financement des programmes d'étude qui ne se prêtent vraisemblablement pas à ce modèle d'apprentissage.	2,96 <sub>a</sub>	2,68 <sub>b</sub>	3,21 <sub>a</sub>	3,07 <sub>a</sub>	3,29 <sub>a</sub>	3,31 <sub>a</sub>
En faisant intervenir les entreprises dans l'établissement et l'exécution des programmes d'étude, l'AIT a un effet général négatif sur l'ÉP.	2,36 <sub>a</sub>	2,53 <sub>a</sub>	2,88 <sub>a</sub>	2,75 <sub>a</sub>	3,04 <sub>a</sub>	3,02 <sub>a</sub>
L'AIT ne cadre pas avec les valeurs d'une éducation libérale.	2,21 <sub>a</sub>	2,24 <sub>a</sub>	2,43 <sub>a</sub>	2,43 <sub>a</sub>	2,75 <sub>a</sub>	2,70 <sub>a</sub>

## 8 – Sommaire des résultats

Le présent rapport offre un aperçu du régime d'apprentissage intégré au travail en vigueur à l'Université de Waterloo selon trois différentes perspectives, soit celle des finissantes et finissants, celle des membres du corps professoral et celle des employeurs. Les aspects d'intérêt particulier sont de savoir qui participe aux activités d'AIT, quels inconvénients ces groupes doivent surmonter et de quelle façon l'AIT est profitable aux étudiantes et étudiants comme aux établissements d'enseignement. En outre, nous présentons des comparaisons entre le profil de réponses du corps professoral de l'Université de Waterloo et celui des autres universités participantes. Le lecteur trouvera ci-après le résumé des grandes conclusions auxquelles nous sommes parvenues.

### Participation à des activités d'AIT

Près de la moitié de tous les finissants et finissantes dont il est question dans ce rapport ont participé à un programme coopératif, et plus de la moitié ont complété un programme comprenant un élément d'AIT. Il ne semble pas exister de raison apparente ou prédominante de la décision que prennent les étudiantes et étudiants de participer ou non à des activités d'AIT. Plus de la moitié des finissantes et finissants ont affirmé qu'ils opteraient pour un programme comprenant un élément d'AIT s'ils avaient la possibilité de reprendre leurs études; la plupart feraient ce choix pour des raisons en relation avec la perspective de trouver un emploi à la fin de leurs études.

Chez les membres du corps professoral, l'examen du profil démographique de ceux qui donnent un cours comprenant un élément d'AIT révèle qu'il y a davantage de personnes de sexe masculin et de personnes plus âgées qui donnent ces cours, et aussi que les enseignantes et enseignants occupant un emploi à temps plein sont très probablement susceptibles de participer à des activités d'AIT. Nous avons observé que le degré d'intégration d'expériences en milieu de travail à l'enseignement par les enseignantes et enseignants diffère largement d'un domaine de programmes à un autre, et en fonction de l'expérience professionnelle non universitaire de ceux-ci. Il semble que la prestation d'un cours comprenant un élément d'AIT n'a pas de grands effets sur la charge de travail du corps professoral, et il existe peu de différences importantes au regard du profil sociodémographique de ce groupe de personnes. Dans le cadre de leur enseignement, les membres du corps professoral accordent une importance considérable au développement de la pensée critique et analytique chez les étudiantes et les étudiants. Nous avons observé plusieurs différences, selon le profil sociodémographique, entre les perceptions par les membres du corps professoral des buts des ÉP et de leur propre contribution à l'atteinte de ces buts. Bien entendu, les enseignantes et enseignants qui ont l'expérience de l'AIT sont beaucoup plus susceptibles que les autres d'affirmer que la part de l'AIT dans les ÉP devrait être augmentée.

Des employeurs qui ont répondu au sondage, peu avaient offert des stages dans le cadre de programmes coopératifs au cours des deux années précédentes (2010-2012), et la plupart de ceux qui ont cessé d'offrir des stages ou qui n'en offrent pas justifient leur décision par le manque de travail pertinent pour les étudiantes et étudiants. Parmi les autres raisons évoquées dignes de mention, se trouvent les problèmes réglementaires, de dotation en personnel ou d'ordre professionnel, le temps consacré par les employés au recrutement, à la formation et à la supervision des étudiants, des préoccupations d'ordre financier et le manque d'étudiantes et d'étudiants ayant les compétences requises. Des employeurs ont déclaré que l'octroi d'incitatifs financiers et qu'un meilleur ajustement des stages aux contraintes du cycle économique encourageraient la participation des employeurs aux programmes d'AIT.

### Aspects négatifs de l'AIT

Les finissantes et finissants ont éprouvé relativement peu d'ennuis attribuables à l'AIT, et ils estimaient que la plupart de ces ennuis étaient de peu d'importance. Les inconvénients varient en fonction du type d'AIT. Les étudiantes et étudiants inscrits à un programme coopératif estimaient que les aspects négatifs les plus

marquants sont le manque de pertinence entre les compétences et les connaissances acquises et le travail à accomplir ainsi que le manque de défi au travail. Les étudiantes et étudiants participant à d'autres types d'AIT ont déclaré ne pas se sentir suffisamment préparés pour leurs stages, éprouver de la difficulté à trouver des stages pertinents et ne pas avoir été rémunérés.

Aux yeux des membres du corps professoral collégial ou universitaire, parvenir à trouver des stages de qualité et en nombre suffisant pour les étudiantes et étudiants était l'aspect négatif prédominant. Les enseignantes et enseignants donnant un cours comprenant un élément d'AIT ont aussi mentionné la difficulté de gérer l'AIT dans les classes comptant un nombre élevé d'étudiantes et d'étudiants ainsi que celle de parvenir à trouver des stages de qualité, ce qui était moins une préoccupation chez ceux enseignant dans le cadre d'un programme avec AIT et ceux qui ne participaient pas à l'AIT. Lorsque des différences importantes ont été observées selon les domaines de programmes, les plus susceptibles de déclarer éprouver des difficultés sont les enseignantes et les enseignants en sciences appliquées de la santé, en arts et en environnement.

La plupart des employeurs, particulièrement ceux associés à des programmes coopératifs, ont déclaré que l'AIT n'a rien de négatif. Les compétences générales et techniques des étudiants qui ne répondent pas aux attentes, ainsi que le temps pris par le personnel pour le recrutement des étudiantes et étudiants étaient les inconvénients le plus souvent mentionnés par les employeurs. Des différences importantes, selon la taille des entreprises, entre les catégories dans lesquelles les aspects négatifs sont regroupés, n'ont été observées que dans le groupe des employeurs participant à d'autres types d'AIT. Par exemple, les employeurs participant à d'autres types d'AIT et comptant moins de dix employés ainsi que ceux comptant entre 20 et 49 employés étaient davantage susceptibles de parler d'inconvénients éprouvés avec la dotation en personnel et d'un manque de soutien de la part des universités.

### Avantages de l'AIT

Les avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants sont mesurés sur trois plans : le plan professionnel, le plan personnel et le plan des études. Le degré d'appréciation par les étudiantes et étudiants de ces avantages variait selon le type d'AIT. Les étudiantes et étudiants en éducation coopérative avaient des perceptions nettement meilleures des avantages qu'ils retirent sur les plans professionnel et personnel de leur participation à des activités d'AIT. Ce sont les mêmes qui déclaraient une dette médiane à la fin de leurs études qui était la plus basse de celles de tous les groupes, tandis que les étudiantes et étudiants participant à d'autres activités d'AIT déclaraient une dette médiane qui était la plus élevée. L'examen des données a aussi montré qu'à comparer aux étudiantes et étudiants participant à d'autres activités d'AIT ainsi qu'à ceux n'ayant pas l'expérience de l'AIT, les étudiantes et étudiants en éducation coopérative montraient le taux global de satisfaction le plus élevé de leur expérience des études postsecondaires. Lorsque nous leur avons demandé dans quelle mesure l'Université de Waterloo les a aidés à développer leurs compétences favorisant l'employabilité et quant à leurs résultats d'apprentissage, à leur croissance personnelle, à leur responsabilité citoyenne et à leur auto-efficacité, les étudiantes et étudiants tendaient à avoir les meilleures perceptions du développement de leurs compétences favorisant l'employabilité et de leur auto-efficacité. Ces observations se vérifient particulièrement chez les étudiantes et étudiants en éducation coopérative.

Les membres du corps professoral perçoivent l'AIT comme un moyen d'aider les étudiantes et les étudiants à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur et à mieux comprendre les réalités et les attentes du marché du travail. Ceux d'entre eux qui ont donné un cours comprenant un élément d'AIT tendaient à montrer davantage d'appréciation des avantages de l'AIT pour les étudiantes et étudiants que les autres membres du corps professoral. Lorsque nous les avons interrogés sur les avantages de l'AIT pour les établissements d'enseignement, les membres du corps professoral se sont déclarés plutôt d'avis que l'AIT est très utile et qu'il renforce les liens entre les établissements d'enseignement et le milieu des affaires. Dans l'ensemble, ces enseignantes et enseignants ont de meilleures perceptions des avantages de la participation à des activités d'AIT pour les étudiantes et étudiants qu'ils n'en ont des avantages de l'AIT pour les établissements d'enseignement.

La raison la plus couramment évoquée par les employeurs pour offrir de l'AIT aux étudiants du secteur postsecondaire est la possibilité d'opérer une sélection préliminaire, de développer les compétences de la main-d'œuvre dans les diverses professions qui les intéressent ou dans leur secteur d'activité et d'acquérir des éléments possédant des compétences et des talents particuliers. Bien que la proportion des finissantes et finissants embauchés à la fin de leurs études varie, les employeurs participant à un programme coopératif étaient plus susceptibles que les employeurs participant à d'autres types d'AIT de déclarer l'embauche à la fin de leurs études universitaires d'étudiantes et d'étudiants participant à l'AIT qui avaient participé à des stages dans leurs locaux.

## Comparaisons entre l'Université de Waterloo et les autres universités participantes

### *Finissantes et finissants*

Au moment du sondage, il y avait une proportion nettement plus élevée de finissantes et finissants participant à un programme coopératif à l'Université de Waterloo qu'aux autres universités participantes. À l'inverse, les autres établissements d'enseignement comptaient une proportion nettement plus importante d'étudiantes et d'étudiants participant à d'autres types d'AIT. Une plus grande proportion de finissantes et finissants de l'Université de Waterloo ne participant pas à l'AIT avaient eu l'option de le faire.

Les finissantes et finissants de l'Université de Waterloo participant à l'AIT étaient davantage susceptibles de déclarer que leur travail était ennuyeux et qu'ils n'étaient pas assez rémunérés, mais ceux qui participaient à un programme coopératif étaient davantage susceptibles de déclarer qu'ils tiraient profit, sur les plans professionnel et des études, de leur participation à des activités d'AIT. Les étudiantes et étudiants inscrits à un programme coopératif ainsi que ceux non inscrits à l'AIT prévoyaient terminer leurs études avec une dette médiane inférieure à celle de leurs vis-à-vis des autres universités participantes.

Dans l'ensemble, les finissantes et finissants de l'Université de Waterloo avaient de meilleures perceptions de la valeur de leur éducation en ce qui avait trait au développement de leurs compétences favorisant l'employabilité, mais des perceptions plus négatives de son incidence sur l'auto-efficacité. En outre, les finissantes et finissants participant à un programme coopératif à l'Université de Waterloo étaient moins susceptibles que ceux des autres universités participantes d'être d'accord avec les énoncés ayant trait à la valeur des ÉP quant aux résultats d'apprentissage généraux et à la responsabilité citoyenne. Toutefois, les finissantes et finissants participant à un programme coopératif à l'Université de Waterloo étaient davantage satisfaits de leur expérience d'AIT que leurs vis-à-vis des autres universités participantes.

### *Membres du corps professoral*

Les membres du corps professoral de l'Université de Waterloo étaient davantage susceptibles d'avoir enseigné dans un programme avec AIT, étaient moins susceptibles de se prononcer en faveur d'une augmentation du volume d'activités d'AIT dans les ÉP et, en général, ils déclaraient observer moins d'incidences de l'AIT sur la charge de travail, que les membres du corps professoral des autres universités participantes. Les membres du corps professoral de l'Université de Waterloo étaient également moins susceptibles de déclarer que la mise en œuvre de l'AIT leur cause des difficultés. Cela se vérifiait particulièrement chez ceux qui enseignaient dans un programme avec AIT.

Les membres du corps professoral de l'Université de Waterloo étaient davantage susceptibles de déclarer que l'AIT aide les étudiantes et étudiants à établir des contacts et des réseaux favorisant l'emploi futur, les aide à mieux comprendre les réalités et les attentes du marché du travail et augmente leur employabilité en comparaison des autres étudiantes et étudiants. Lorsqu'on leur a demandé quels étaient les avantages de l'AIT pour les établissements d'enseignement, les enseignantes et enseignants de l'Université de Waterloo étaient davantage enclins à affirmer que l'AIT renforce les liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire et le monde des affaires. Ils avaient également tendance à convenir que l'AIT est un moyen efficace de recrutement d'étudiantes et d'étudiants ainsi que de marketing pour les établissements d'enseignement postsecondaire, enfin que l'AIT peut aider les entreprises à trouver des solutions répondant

à des besoins qui leur sont propres ou à des besoins de l'industrie. En outre, ces enseignantes et enseignants étaient plus susceptibles de déclarer que l'AIT est très utile et que leur établissement d'enseignement fournit à son personnel enseignant les ressources et le soutien nécessaires pour participer à des activités d'AIT.

Les étudiantes et étudiants souhaitant acquérir une expérience concrète, en milieu de travail, tout en terminant leurs études universitaires trouveront leur compte en participant à l'un des nombreux programmes de premier cycle offrant une option de formation coopérative ou en participant à d'autres activités d'AIT offertes à l'Université de Waterloo. Même si les étudiantes et étudiants estimaient que les principaux aspects négatifs de l'AIT – la charge de travail était insuffisante et le travail qui leur avait été confié était ennuyeux – étaient « mineurs » tout au plus, des améliorations pourraient sans doute être apportées aux régimes d'AIT de l'Université de Waterloo; les membres du corps enseignant ont d'ailleurs soulevé le même type de préoccupations. Cela étant dit, ces derniers encouragent la participation à l'AIT et nombre d'entre eux estiment que l'AIT est très utile. Les enseignantes et enseignants de cette université sont d'avis que l'Université de Waterloo, les étudiants et étudiants ainsi que le corps professoral sont tous susceptibles de tirer profit de l'offre d'AIT et de la participation à des activités d'AIT. De leur côté, les employeurs ont aussi indiqué que la participation à l'AIT leur procure l'occasion de montrer leur reconnaissance à la collectivité pour son appui, et la possibilité de faire une sélection préliminaire d'éventuels employés. Compte tenu des conclusions du présent rapport, il est établi que l'AIT est une entreprise digne de tous les efforts pour les étudiantes et étudiants, pour le corps professoral ainsi que pour les employeurs.

## Références

Billett, S. (2009). *Developing agentic professionals through practice-based pedagogies*. New South Wales: Australian Learning and Teaching Council.

National Commission for Cooperative Education. (1995). *Practitioners Committee on Model Identification in Cooperative Education*, National Commission for Cooperative Education, Mars.

Sattler, P. et Peters, J. (2012). *L'apprentissage intégré au travail et les diplômés du niveau postsecondaire : Le point de vue des employeurs de l'Ontario*. Toronto: Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (En cours de traduction)

