

# Inverser la tendance du chômage et du sous-emploi en misant sur le développement des compétences dans le cadre du programme *WE Accelerate*

## Introduction

Le chômage des jeunes ainsi que l'inadéquation et le décalage des compétences restent des défis majeurs pour les étudiants, les établissements d'enseignement supérieur, les employeurs et les décideurs politiques. En 2021, un Canadien sur huit âgé de 15 à 24 ans était au chômage. En Ontario, le taux de chômage des jeunes était encore plus élevé, atteignant 14,6 % (Statistique Canada, 2022). L'une des conséquences du chômage des jeunes et de l'inadéquation des compétences est le phénomène du sous-emploi; une situation qui existe lorsque des personnes occupent un emploi qui n'est pas à la hauteur de leurs compétences ou de leur titre universitaire, se traduisant par des revenus relativement faibles (Jones, 1971).

La participation à des programmes de développement des compétences et à des possibilités d'apprentissage intégré au travail (AIT)<sup>1</sup> de haut niveau peut contribuer à réduire la probabilité de chômage et de sous-emploi (Jackson & Collings, 2018; Jackson & Rowe, 2023; Peters et coll., 2014; Wilton, 2012; Wyonch, 2020). L'AIT offre aux étudiants des expériences inestimables de préparation à la vie professionnelle qui se traduisent par des taux d'emploi plus élevés, une meilleure adéquation entre les études et le travail et des revenus plus importants (Jackson & Collings, 2018; Jackson & Rowe, 2023; Wilton, 2012). La recherche d'emploi avec AIT est toutefois compétitive, et les employeurs privilégient souvent les étudiants qui possèdent une expérience d'AIT par rapport aux étudiants novices (Cukier et coll., 2018). Les novices ont des taux d'emploi relativement plus faibles et des taux de sous-emploi plus élevés, aboutissant au « paradoxe de l'expérience de l'AIT » (Prier et coll., 2022). Pour que l'AIT remplisse efficacement son objectif, les étudiants qui participent pour la première fois à un AIT ne devraient pas rencontrer d'obstacles en raison de leur manque d'expérience.

Le programme Waterloo Experience (WE) Accelerate, fruit d'une collaboration entre l'Université de Waterloo et des partenaires industriels, a été créé pour résoudre le problème du « paradoxe de l'expérience de l'AIT ». WE Accelerate était une option innovante de semestre en milieu de travail destinée spécifiquement aux étudiants du régime coopératif de premier cycle qui entamaient leur premier stage professionnel, mais n'avaient pas encore trouvé de stage. La formation visait à « accélérer » l'obtention d'un emploi intéressant en aidant les étudiants à développer des compétences transférables recherchées grâce à un contenu élaboré en volet par des collaborateurs de l'industrie et à

---

<sup>1</sup> Dans le présent rapport, le terme AIT inclut le stage dans le cadre d'un régime coopératif.

des expériences de projets basés sur le travail d'équipe. Chaque volet comprenait des tâches de développement des compétences, un projet de travail et des éléments de formation au programme d'études professionnelles qui, ensemble, atteignaient 280 heures requises pour un crédit de semestre de stage flexible, ce qui peut aider les étudiants à rester sur la voie d'obtention de leur diplôme en régime coopératif. On s'attendait à ce que la nature de la formation, conçue par l'employeur, soit attrayante pour les étudiants et conduise au développement de compétences ciblées, transférables et recherchées qui préparent les étudiants au marché du travail.

Cette étude a examiné les résultats du programme WE Accelerate sur le développement des compétences et la probabilité d'obtenir un emploi qui correspond aux compétences des étudiants ayant effectué un premier stage lors d'un stage ultérieur. L'exercice visait à répondre aux questions suivantes :

1. Comment la participation au programme WE Accelerate est-elle associée au développement des compétences des étudiants?
2. Comment la participation au programme WE Accelerate est-elle associée au chômage lors d'un stage coopératif ultérieur?
3. Comment la participation à WE Accelerate est-elle associée au sous-emploi lors d'un stage coopératif ultérieur?
4. Comment le contexte démographique des étudiants est-il lié à la dynamique entre WE Accelerate et le chômage ou le sous-emploi lors d'un stage coopératif ultérieur?

## Méthodologie

Les chercheurs ont utilisé un modèle quasi expérimental pour évaluer les résultats des programmes WE Accelerate sur le développement des compétences et la probabilité d'obtenir un emploi intéressant, en comparant les étudiants qui étaient soit sans emploi, soit sans emploi et inscrit au programme WE Accelerate, soit employés à leur premier stage (au semestre d'automne 2021 ou de l'hiver 2022). Le développement des compétences des étudiants et les résultats du second stage ont été mesurés de la manière suivante :

- Les étudiants ont réalisé les exercices de réflexion de l'Université de Waterloo (*Co-operative and Experiential Education Student Reflection Exercises*) avant et après avoir suivi le programme WE Accelerate, ce qui leur a permis d'obtenir des informations sur leurs compétences transférables et sur la confiance en soi.
- Les étudiants ont répondu à des questionnaires sur les compétences au début et à la fin de leur premier semestre de stage afin d'étudier l'évolution des compétences transférables (principalement la pensée critique et le travail d'équipe). Les étudiants ont évalué leurs compétences sur une échelle de six points pour la

pensée critique et de sept points pour le travail en équipe. Des notes plus élevées indiquent un plus grand développement des compétences (voir l'annexe A).

- Les données sur l'emploi des étudiants de l'Université de Waterloo ont fourni des informations sur les caractéristiques démographiques des étudiants et la situation de l'emploi coopératif, le délai, la rémunération, les salaires et les salaires de référence<sup>2</sup> pendant le premier et le deuxième semestre de stage des étudiants.
- Les rapports d'évaluation des performances des programmes coopératifs ont fourni des données sur l'auto-évaluation des étudiants de leur apprentissage, de leur résultat, de leur réseau et de leur satisfaction.

## Résultats

Les étudiants qui étaient employés ou qui avaient participé au programme WE Accelerate avaient plus confiance en leurs capacités de pensée critique et de travail d'équipe après leur premier semestre. Cinquante pour cent des étudiants employés ont fait état d'une plus grande confiance en eux. Le tableau 1 montre l'évolution de la confiance des participants au programme WE Accelerate en particulier. Les étudiants ont déclaré avoir davantage confiance en leurs aptitudes de travail d'équipe (13 %) et de pensée critique (12 %) après avoir participé au programme.

Tableau 1

*Confiance des étudiants dans leurs capacités de travail d'équipe et de pensée critique avant et après leur participation au programme WE Accelerate*

Compétences	Avant le programme (%)	Après le programme (%)	N
Travail d'équipe	67	73	43
Pensée critique	59	62	34

*Note.* Ce tableau montre la proportion de participants au programme WE Accelerate ayant une grande confiance dans le développement de leurs compétences en matière de travail d'équipe et de pensée critique avant et après le programme.

Les participants au programme WE Accelerate ont été employés à un taux plus élevé (dans la cohorte de l'automne 2022 uniquement) et plus tôt (dans la cohorte du printemps 2021 uniquement) au cours de leur deuxième stage (à l'hiver 2022) que les non-participants sans expérience professionnelle antérieure. Soixante-huit pour cent des participants au programme ont trouvé l'emploi de leur choix au troisième cycle de jumelage, contre seulement 55 % des non-participants sans expérience professionnelle antérieure.

---

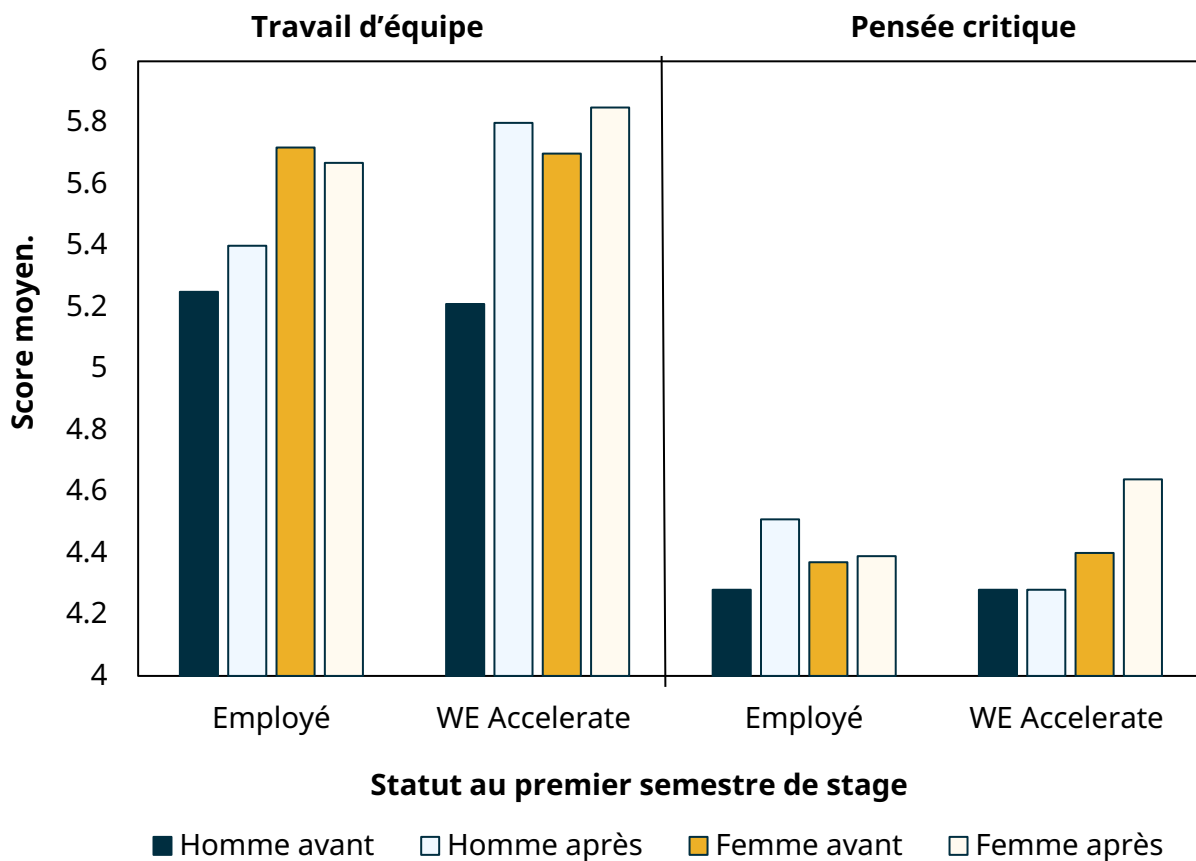
<sup>2</sup> Le salaire moyen des étudiants en fonction de leur niveau d'études, de la faculté et des stages précédents.

Soixante-trois pour cent des participants au programme WE Accelerate ont trouvé un emploi que les employeurs ont décrit comme un poste de niveau supérieur ou équivalent, contre 45 % des étudiants sans emploi. Cinquante-trois pour cent des participants au programme WE Accelerate gagnaient plus que le salaire de référence, contre 40 % pour le groupe des chômeurs. Ces résultats indiquent que les participants au programme WE Accelerate ont connu moins de sous-emploi. En moyenne, par rapport aux non-participants, les participants à WE Accelerate sont plus nombreux à se déclarer très satisfaits de leur rémunération et à estimer que leur emploi correspond à leurs compétences et à leur formation universitaire.

La figure 1 présente l'auto-évaluation moyenne des compétences en matière de pensée critique (à gauche) et de travail d'équipe (à droite) des étudiants et des étudiantes avant et après leur emploi ou leur participation au programme WE Accelerate au cours de leur premier stage.

Figure 1

*Le sexe et les scores de développement des compétences dans les différents groupes d'étudiants*



*Note.* La figure 1 présente l'auto-évaluation moyenne des compétences en matière de pensée critique (à gauche) et de travail d'équipe (à droite) des étudiants et des étudiantes avant et après leur emploi ou leur participation au programme WE Accelerate au cours de leur premier stage.

Les étudiants salariés de sexe masculin ont signalé des résultats significativement inférieurs à ceux des étudiantes salariées en ce qui concerne les aptitudes au travail d'équipe, avant et après leur premier stage. Les participants de sexe masculin au programme WE Accelerate ont également déclaré des scores de compétences en travail d'équipe inférieurs à ceux des participantes avant le programme, mais ceux-ci étaient comparables à ceux des participantes à la fin du programme. Ces résultats suggèrent que la participation au programme WE Accelerate a permis d'améliorer les compétences en travail d'équipe des étudiants de sexe masculin mieux que l'emploi seul.

Les participantes au programme WE Accelerate ont fait état de compétences en pensée critique statistiquement significativement plus élevées après le programme, à l'inverse des participants de sexe masculin. Aucune différence significative entre les âges, les statuts internationaux et les identités raciales des étudiants n'a été constatée dans les scores de travail d'équipe et de pensée critique.

## **Discussion et conclusion**

Bien que la participation à des programmes d'AIT puisse ne pas se traduire directement par un emploi à temps plein (Jackson & Rowe, 2023; Kinash et coll., 2016), il existe un consensus croissant selon lequel le plus grand avantage de l'AIT pour le marché du travail est sa capacité à améliorer considérablement l'adéquation entre les emplois, les compétences et les diplômes des étudiants, ce qui se traduit par des emplois plus pertinents et de meilleure qualité (Jackson & Collings, 2018; Peters et coll., 2014). L'une des raisons est l'effet positif documenté de l'AIT sur l'autogestion de sa carrière et le développement de l'identité professionnelle (voir Coll et coll., 2009; Jackson, 2018; Manning & Parrott, 2018; McIlveen et coll., 2011; Peters et coll., 2014; Pretti et coll., 2020).

La participation au programme WE Accelerate a été associée au développement des compétences et au fait que plus d'étudiants ont trouvé un emploi et qu'ils l'ont trouvé plus tôt lors d'un stage ultérieur. Les participants ont fait état d'une amélioration de leurs résultats en matière de pensée critique et de travail d'équipe après leur premier stage. Ce résultat est important compte tenu de l'abondante littérature sur la priorité accordée par les employeurs à ces compétences (voir Jackson, 2013; Khampirat et coll., 2019; Moalosi et coll., 2021; Wilton, 2012). Si l'on ajoute à cela le fait que les étudiants du programme WE Accelerate ont trouvé un emploi plus tôt au cours des périodes de stage suivantes, on peut en déduire que la participation au programme s'est traduite par des indicateurs positifs pour les employeurs quant aux compétences et à la productivité des participants.

La participation était également associée à l'obtention de postes coopératifs de niveau supérieur, à une plus grande satisfaction à l'égard du salaire et à un salaire supérieur au salaire moyen correspondant au niveau d'études et à l'expérience professionnelle antérieure des étudiants dans le cadre d'occasions d'emploi coopératif ultérieures. Ces résultats suggèrent que le programme WE Accelerate a contribué à lutter contre le sous-emploi en réduisant la surqualification et l'inadéquation des compétences, et que les interventions recourant à l'AIT peuvent résoudre le « paradoxe de l'expérience de l'AIT » et inverser la pente glissante du chômage et du sous-emploi pour les étudiants qui se lancent dans le monde professionnel.

## Références

- Coll, R. K., Eames, C. W., Paku, L. K., Lay, M. C., Hodges, D., Bhat, R., Ram, S., Ayling, D., Fleming, J., Ferkins, L., Wiersma, C., & Martin, A. (2009). An exploration of the pedagogies employed to integrate knowledge in work-integrated learning. *Journal of Cooperative Education & Internships*, 43(1), 14–35. <https://researchcommons.waikato.ac.nz/handle/10289/5554>
- Jackson, D. (2013). The contribution of work-integrated learning to undergraduate employability skill outcomes. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 14(2), 99–115. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1113705>
- Jackson, D., & Collings, D. (2018). The influence of work-integrated learning and paid work during studies on graduate employment and underemployment. *Higher Education*, 76(3), 403–425. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0216-z>
- Jackson, D., & Rowe, A. (2023). Impact of work-integrated learning and co-curricular activities on graduate labour force outcomes. *Studies in Higher Education*, 48(3), 490–506. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03075079.2022.2145465?journalCode=cshe20>
- Jones, E. B. (1971). The elusive concept of underemployment. *The Journal of Human Resources*, 6(4), 519–524. <https://doi.org/10.2307/144889>
- Khampirat, B., Pop, C., & Bandaranaike, S. (2019). The effectiveness of work-integrated learning in developing student work skills: A case of Thailand. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 20(2), 127–146. <https://wilresearch.uwaterloo.ca/Resource/View/1965>
- Kinash, S., Crane, L., Judd, M.-M., & Knight, C. (2016). Discrepant stakeholder perspectives on graduate employability strategies. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 951–967. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139555>
- Manning, L., & Parrott, P. (2018). The impact of workplace placement on students' entrepreneurial attitude. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 8(1), 56–69. <https://doi.org/10.1108/heswbl-05-2017-0030>
- McIlveen, P., Brooks, S., Lichtenberg, A., Smith, M., Torjul, P., & Tyler, J. (2011). Perceptions of career development learning and work-integrated learning in Australian higher education. *Australian Journal of Career Development*, 20(1), 32–41. <https://doi.org/10.1177/103841621102000105>
- Moalosi, R., Letsholo, P., Matake, B., & Ollyn, M. (2021). Enhancing graduate attributes through work-integrated learning: Students' perspective. *International Journal of*

*Educational Development in Africa*, 6(1), 1–23. <https://doi.org/10.25159/2312-3540/9696>

Peters, J., Sattler, P., & Kelland, J. (2014). *Work integrated learning in Ontario's postsecondary sector: The pathways of recent college and university graduates*. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/pub/work-integrated-learning-in-ontarios-postsecondary-sector-the-pathways-of-recent-college-and-university-graduates/>

Pretti, T. J., Parrott, P., Hoskyn, K., Fannon, A.-M., Church, D., & Arsenault, C. (2020). The role of work-integrated learning in the development of entrepreneurs. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(4), 451–466. [https://www.ijwil.org/files/IJWIL\\_21\\_4\\_451\\_466.pdf](https://www.ijwil.org/files/IJWIL_21_4_451_466.pdf)

Statistique Canada (2022) *Enquête sur la population active, juillet 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220805/dq220805a-fra.htm>

Wilton, N. (2012). The impact of work placements on skills development and career outcomes for business and management graduates. *Studies in Higher Education*, 37(5), 603–620. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.532548>

Wyonch, R. (2020). Work-ready graduates: The role of co-op programs in labour market success. *Commentary – C.D. Howe Institute*, 562, 1–30. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3520206>



## **Annexe A : Consentement au questionnaire sur les compétences et données démographiques**

**Titre de l'étude :** Inverser le chômage et le sous-emploi grâce à une nouvelle intervention de développement des compétences par l'apprentissage intégrée au travail

### **Chercheuse principale :**

Judene Pretti, directrice des services aux entreprises, Régime coopératif et expérientiel, Université de Waterloo, [tjpretti@uwaterloo.ca](mailto:tjpretti@uwaterloo.ca)

Dave Drewery, directeur associé, Institut Work-Learn, Université de Waterloo, [dwdrewery@uwaterloo.ca](mailto:dwdrewery@uwaterloo.ca)

Afin de vous aider à prendre une décision éclairée concernant votre participation, voici une description de l'étude, des risques et des avantages possibles, ainsi que de vos droits en tant que participant à la recherche. Si vous ne comprenez pas l'un des éléments de cette lettre, veuillez demander des précisions à l'un des chercheurs avant de consentir à l'étude.

### **Sur quoi porte l'étude?**

Les étudiants qui suivent différents parcours pour obtenir leur premier emploi sont invités à participer à cette étude de recherche visant à faire ressortir la manière dont les programmes d'apprentissage intégré au travail (AIT) peuvent contribuer au développement de compétences des étudiants. Nous souhaitons examiner comment les différentes expériences vécues influent sur leur parcours professionnel et le développement de leurs compétences. Les résultats de cette étude nous aideront à mieux comprendre les besoins des étudiants qui font leur premier stage et à mieux les préparer pour les stages suivants.

### **En quoi consiste la participation à l'étude?**

La participation à l'étude implique de répondre à un questionnaire en ligne à deux reprises (à environ trois mois d'intervalle, au début et à la fin du semestre), ce qui prendra environ 20 minutes par questionnaire. Ceux-ci porteront sur le développement de vos compétences transférables, en particulier sur le travail d'équipe et la résolution de problèmes. Veuillez noter que des citations anonymes de vos réponses libres pourraient être reproduites dans les documents et publications de l'étude.

### **La participation à l'étude est-elle volontaire?**

Votre participation à cette étude est volontaire. Vous pouvez refuser de répondre à toute question à laquelle vous préférez ne pas répondre en passant à la question suivante. En outre, vous pouvez décider de mettre fin à votre participation au questionnaire à tout

moment en ne soumettant pas vos réponses. Vous pouvez vous retirer de l'étude en communiquant avec les chercheurs principaux mentionnés ci-dessus.

### **Recevrai-je une compensation pour ma participation à l'étude?**

Pour vous remercier de votre temps, vous recevrez une carte cadeau Starbucks de cinq dollars pour chacun des deux questionnaires auxquelles vous répondrez. À noter que le montant reçu est imposable. Il vous incombe de le déclarer aux fins de l'impôt sur le revenu.

### **Quels sont les avantages possibles de l'étude?**

La participation à cette étude ne vous apportera aucun avantage personnel. L'équipe de recherche espère que les informations que vous fournirez aideront les établissements à comprendre quel type de programme d'études et de formation ils devraient offrir aux étudiants (en particulier en ce qui a trait à l'AIT) pour que ceux-ci soient mieux préparés à la vie professionnelle. Cette étude peut contribuer à expliquer l'importance de proposer des options flexibles pour le développement des compétences dans les programmes d'AIT d'un établissement, de sorte qu'aucun étudiant ne manque l'occasion d'améliorer ses compétences transférables, ce qui contribue à ses perspectives d'emploi.

### **Quels sont les risques associés à l'étude?**

Les risques associés à l'étude sont de nature émotionnelle; l'étude peut notamment susciter un sentiment de découragement ou une faible estime de soi. Le cas échéant, ces sentiments devraient être de courte durée et de faible gravité. Si une question ou une discussion vous met mal à l'aise, vous pouvez choisir de ne pas y répondre. Voir ci-dessus les précisions sur la participation volontaire.

### **Vie privée, conservation des données et stockage**

Votre identité restera confidentielle, puisque vous n'avez pas à vous identifier dans le questionnaire aux fins d'analyses de vos données. Cependant, il vous sera demandé de fournir votre numéro d'étudiant que nous relierons à votre profil WaterlooWorks et à vos données d'emploi afin d'obtenir des données démographiques. L'établissement d'un lien entre le numéro de l'étudiant et les données de profil et d'emploi de WaterlooWorks nous permettra d'associer les résultats en matière d'emploi aux données des questionnaires des participants; les analyses de données utiliseront uniquement les identifiants de cas assignés et non pas les numéros d'étudiants participants ou toute autre information personnelle. Le lien entre vos réponses au questionnaire et votre profil WaterlooWorks ainsi que vos données d'emploi ne se fera qu'avec votre consentement. Une fois les données collectées et liées (le cas échéant), le numéro de l'étudiant sera supprimé et un identifiant du participant sera attribué à sa place. Les données collectées seront conservées en toute sécurité sur des ordinateurs protégés par un mot de passe pendant

au moins 10 ans, après quoi elles seront supprimées. Seule l'équipe de recherche aura accès aux données de l'étude. Les données collectées seront également soumises au dépôt de données ouvertes du bailleur de fonds (COQES) après que les chercheurs de l'Université de Waterloo auront déterminé qu'aucune information partagée ne permettra d'identifier un participant.

Vous participerez à l'étude en répondant aux questionnaires en ligne gérés par Qualtrics. Qualtrics a mis en place des mesures de protection techniques, administratives et physiques pour protéger les informations fournies par l'entremise de ses services contre la perte, l'utilisation et l'accès abusifs, la divulgation, l'altération ou la destruction non autorisés. Cependant, aucune transmission par internet n'est jamais totalement sûre ou exempte d'erreurs. Qualtrics collecte temporairement l'adresse IP de votre ordinateur afin d'éviter les réponses en double dans l'ensemble des données, mais ne collecte pas d'informations susceptibles de vous identifier personnellement.

### **Qui parraine/finance cette étude?**

Cette étude est financée par le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES).

### **L'étude est-elle approuvée par un comité d'éthique?**

Cette étude a été examinée et approuvée par le comité d'éthique de la recherche de l'Université de Waterloo (CER 43553). Si vous avez des questions à l'intention du comité, communiquez avec le Bureau d'éthique de la recherche au 1 519 888-4567, poste 36005 [orreb@uwaterloo.ca](mailto:orreb@uwaterloo.ca).

### **À qui dois-je m'adresser si j'ai des questions concernant ma participation à l'étude?**

Si vous avez des questions concernant cette étude, vous souhaitez obtenir des informations supplémentaires pour vous aider à prendre une décision concernant votre participation ou vous souhaitez recevoir une copie des résultats, veuillez communiquer avec les chercheurs principaux en utilisant les coordonnées indiquées ci-dessous.

Judene Pretti, directrice

Services aux entreprises du régime coopératif et expérientiel, Université de Waterloo  
[tjpretti@uwaterloo.ca](mailto:tjpretti@uwaterloo.ca)

Dave Drewery, directeur associé

Institut Work-Learn, Université de Waterloo  
[dwdrewery@uwaterloo.ca](mailto:dwdrewery@uwaterloo.ca)

## **Consentement à la participation**

En donnant votre consentement, vous ne renoncez pas à vos droits légaux et vous ne libérez pas les chercheurs ou les établissements responsables de leurs responsabilités légales et professionnelles.

- J'accepte de participer à cette étude.
- Je refuse de participer à cette étude.

## **Consentement à l'association de données**

En donnant votre consentement, vous ne renoncez pas à vos droits légaux et vous ne libérez pas les chercheurs ou les établissements responsables de leurs responsabilités légales et professionnelles.

- Je consens à ce que mon numéro d'étudiant soit associé aux données de WaterlooWorks.
- Je refuse que mon numéro d'étudiant soit associé aux données de WaterlooWorks.

Veuillez indiquer votre numéro d'étudiant (*utilisé pour établir un lien avec les données d'emploi de WaterlooWorks et qui sera remplacé par un code*) :

Quel âge avez-vous (*en années*)?

Veuillez sélectionner la ou les options d'identité de genre auxquelles vous vous identifiez (*cochez toutes les cases qui s'appliquent*).

- Femme (y compris femme cisgenre, femme transgenre et toute autre personne qui s'identifie comme une femme)
- Homme (y compris homme cisgenre, homme transgenre et toute autre personne qui s'identifie comme un homme)
- Au genre non conforme
- Non binaire
- Agenre
- En questionnement
- Trans
- Bispirituelle
- Autre (veuillez préciser)
- Je préfère ne pas répondre

Veuillez sélectionner la ou les catégories raciales auxquelles vous vous identifiez principalement (*cochez toutes les cases qui s'appliquent*).

- Noir (p. ex., Africain, Antillais, Canadien noir, Afro-latino, Afro-Américain ou autres descendances d'Afrique)

- Asiatique de l'Est (p. ex., Chinois, Coréens, Japonais, Taïwanais ou autres descendances de l'Asie de l'Est)
- Autochtone (Première Nation, inscrit ou non, Métis ou Inuit)
- Originaire de l'Amérique latine (p. ex., Latino-Américain ou Afro-latino)
- Moyen-Orient (p. ex., origine afghane, égyptienne, iranienne, libanaise, turque, kurde ou autre origine arabe ou persane)
- Asiatique du Sud (p. ex. origine indienne de l'Est, pakistanaise, bangladaise, sri-lankaise, indo-antillaise, sud-asiatique)
- Asiatique du Sud-Est (p. ex. origine philippine, vietnamienne, cambodgienne, thaïlandaise, indonésienne, autre ascendance d'Asie du Sud-Est)
- Blanc (p. ex., origine britannique, allemande, ukrainienne ou d'une autre origine européenne)
- Autre catégorie raciale
- Je préfère ne pas répondre

Quel niveau d'études l'un ou l'autre de vos parents/tuteurs ont-ils atteint?

- Diplôme d'études secondaires ou certificat d'équivalence d'études secondaires
- Certificat ou diplôme de métier ou de formation professionnelle
- Certificat ou diplôme d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un autre établissement non universitaire
- Certificat ou diplôme universitaire inférieur à un baccalauréat
- Baccalauréat
- Certificat ou diplôme d'études universitaires supérieures
- Maîtrise
- Titulaire d'un doctorat
- Inconnu



	Incapable de le faire						Très capable de le faire
	0	1	2	3	4	5	6
Prendre en compte les points de vue opposés lorsque des questions controversées sont examinées.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analyser un problème en utilisant plusieurs sources d'information pour tirer des conclusions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Déterminer si les informations étayant les arguments sont fiables.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Expliquer comment les préférences personnelles ou les préjugés peuvent influencer l'analyse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tirer des conclusions logiques.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parvenir à des conclusions étayées par des preuves solides.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Expliquer clairement les raisons d'accepter ou de rejeter une affirmation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vos compétences, telles que décrites ci-dessus, se sont-elles améliorées au cours du semestre à la suite de votre participation au stage coopératif?

- Aucune amélioration
- Une certaine amélioration
- Une amélioration substantielle
- Ne sait pas



## Travail d'équipe

Veillez évaluer vos aptitudes pour chacun des points suivants. Sélectionnez un niveau d'aptitude pour chacun des comportements énumérés ci-dessous, en choisissant des niveaux intermédiaires lorsque vos compétences se situent entre les niveaux décrits.

	1	2	3	4	5	6	7
Renforcer la confiance des membres de l'équipe.	Ne cherche pas à établir la confiance avec les membres de l'équipe.		S'attend à ce que les autres lui fassent confiance sans pour autant leur faire confiance.		Tient pour acquis qu'il existe une confiance implicite au sein de l'équipe, mais celle-ci n'est pas consciemment développée ou ne fait pas l'objet de discussion.		Participe à des activités non liées au travail afin d'instaurer consciemment la confiance entre les membres de l'équipe.
Motiver les autres à faire de leur mieux.	Ne s'intéresse pas à la motivation des membres de l'équipe, y compris la sienne.		Ne s'intéresse pas à la motivation des membres de l'équipe.		Tente de motiver les autres lorsque cela est bénéfique pour lui-même ou n'y met pas trop de temps.		Motive les autres membres de l'équipe à donner le meilleur d'eux-mêmes à tout moment du projet.

Soulever les questions litigieuses de manière constructive.	Soulève des questions litigieuses de manière négative.		Évite les questions litigieuses.		Soulève des questions litigieuses de manière constructive en mettant clairement l'accent sur les bénéfices personnels uniquement.		Soulève des questions litigieuses en se concentrant sur le bénéfice de l'équipe et non celui d'une personne en particulier.
Solliciter des commentaires avant de procéder.	Procède sans demander l'avis des autres.		Sollicite des contributions avant de poursuivre seulement sur les points litigieux.		Sollicite l'avis des autres avant d'entreprendre toute tâche.		Sollicite l'avis des autres avant d'entreprendre toute tâche, encourage tous les membres de l'équipe à apporter leur contribution.
Adopter les suggestions des autres membres de l'équipe.	N'adopte pas les suggestions des autres concernant le travail/les habitudes de travail.		Adopte les suggestions lorsqu'elles sont jugées appropriées ou uniquement dans les		Adopte les suggestions des autres sans demander leur avis sur la manière dont elles ont été adoptées.		Adopte les suggestions des autres et sollicite l'avis de l'équipe sur la manière dont elles ont été adoptées.

			domaines où elles sont faciles à mettre en œuvre.				
Accepter la rétroaction sur les points forts et les points faibles.	Rejette toutes les rétroactions et les considère comme étant incorrectes ou non pertinentes.		Accepte les rétroactions sur certains points forts et faiblesses, mais seulement s'il est d'accord.		Accepte les rétroactions sur certains points forts et faiblesses, mais seulement s'il est d'accord.		Accepte les rétroactions sur les points forts et les faiblesses et tente de s'améliorer en sollicitant davantage de rétroaction sur les tentatives d'amélioration.
Respecter les autres membres de l'équipe.	Ne respecte pas les autres membres de l'équipe.		Fait preuve de respect envers les membres de l'équipe que lorsqu'ils sont d'accord ou qu'ils travaillent bien ensemble.		Fait preuve de respect envers tous les autres membres de l'équipe.		Fait preuve de respect envers tous les membres de l'équipe et encourage les autres à faire de même par leurs actions au sein de l'équipe.

Faire preuve de responsabilité.	N'admet pas qu'il a tort ou que son travail est incomplet.		Admet ses torts si l'aveu n'a que peu de répercussions.		Admet qu'il a tort ou que quelque chose n'a pas été fait, quelles que soient les répercussions.		Reconnaît ses torts ou ses lacunes et présente un plan de rechange pour réussir; encourage les autres à faire preuve de responsabilité.
Collaborer efficacement.	N'essaie pas de communiquer avec l'équipe sur quelque aspect du travail que ce soit.		Collabore avec d'autres personnes lorsque cela est bénéfique pour le travail assigné uniquement.		Collabore avec d'autres personnes de manière à promouvoir l'ouverture et la compréhension entre les membres de l'équipe.		Collabore avec les autres membres de l'équipe et les soutient, le cas échéant, d'une manière qui soit bénéfique aux objectifs ou à la dynamique de l'équipe.

Dans quelle mesure vos compétences se sont-elles améliorées au cours du semestre à la suite de votre participation au stage coopératif?

Aucune amélioration

- Une certaine amélioration
- Une amélioration substantielle
- Ne sait pas