

ECAIT CANADA | ACADEMICA GROUP

**NAVIGUER SUR DE NOUVEAUX TERRAINS:
PERSPECTIVES DE L'ÉCOSYSTÈME AIT DU CANADA**



Auteurs

JULIE PETERS, PH.D. & KASCIE SHEWAN, PH.D.

Mars 2024

www.cewilcanada.ca

Ce rapport est financé en partie par l'**initiative d'apprentissage innovant intégré au travail du gouvernement du Canada** et par le **carrefour d'innovation iHUB d'ECAIT Canada**.

Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.



Financé en partie par le gouvernement
du Canada par le biais de l'initiative
d'apprentissage innovant intégré au travail



TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	4
Introduction	6
Méthodologie	7
Entrevues	7
Enquêtes	8
Limitations	8
Comprendre l'écosystème de l'AIT	10
Perspectives sur la raison d'être de l'AIT	13
Défis actuels	16
Accès inéquitable à des expériences d'AIT de qualité	16
Trouver l'équilibre entre l'offre et la demande d'AIT	25
Disponibilité des ressources pour la concrétisation des possibilités d'AIT	29
Tendances qui façonnent l'AIT au Canada	36
Changements technologiques à apprivoiser	36
Souplesse dans la conception et l'exécution de l'AIT	42
Élargissement des normes de qualité	48
Tendances émergentes	51
Note sur les tensions liées aux définitions	54
Conclusion	58
Annexe A	63
Participants à l'entrevue	63





SOMMAIRE

Au cours des dernières années, l'écosystème de l'apprentissage intégré au travail (AIT) a connu une série de changements issus de divers événements mondiaux, dont la pandémie. Ces changements ont d'autant plus été motivés par le rythme effarant des progrès technologiques, les bouleversements économiques et démographiques, et l'engagement accru à l'égard de la décolonisation et des principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA). À la lumière de ces changements, l'objectif de la présente étude était de se pencher plus en avant sur l'état actuel de l'AIT au Canada et ainsi proposer une vision actualisée de l'ensemble de l'écosystème.

Dans le rapport qui suit, nous donnons un aperçu de l'écosystème de l'AIT au Canada, notamment en indiquant les principaux intervenants et leurs rôles respectifs. Nous avons constaté que cet écosystème intègre un consensus généralisé selon lequel l'AIT aide à préparer les étudiantes et les étudiants au milieu de travail, à répondre aux besoins des employeurs en matière de talents et à stimuler l'innovation au sein de l'économie. Nous avons également appris que l'AIT joue un rôle important dans le perfectionnement personnel, l'engagement civique et le renforcement de la communauté, autant d'éléments qui donnent à l'AIT sa raison d'être et qui ne devraient pas être éclipsés par des prétextes économiques.

L'AIT comporte certes des avantages non négligeables, mais il serait d'autant plus important de comprendre les défis auxquels est confronté cet écosystème. Ces défis peuvent être répartis dans trois grands thèmes, le premier étant un accès inéquitable à des expériences d'AIT de qualité. Ce thème englobe l'inadmissibilité des étudiantes et étudiants étrangers au financement du Programme de stages pratiques pour étudiants (PSPÉ), ainsi que les inégalités structurelles plus vastes qui engendrent des obstacles pour les groupes en quête d'équité. Le deuxième défi consiste à aligner l'offre et la demande dans l'écosystème d'AIT. Plus précisément, il est nécessaire d'augmenter le nombre d'organismes hôtes, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME), pour répondre à la demande d'un nombre sans cesse croissant d'étudiantes et d'étudiants qui souhaitent accéder aux occasions d'AIT. Le troisième défi est l'affectation de ressources à la prestation d'AIT, étant donné le poids en temps, en efforts et en investissements que ces apprentissages mettent sur les épaules des établissements d'enseignement postsecondaire.

D'autre part, plusieurs tendances façonnent l'AIT dans son ensemble. Il est question, entre autres, des changements technologiques, de la souplesse accrue dans la conception et la prestation des programmes d'AIT, et de l'élargissement de la portée des normes de qualité – qui s'étendent au-delà des programmes coopératifs pour toucher toutes les formes d'AIT. Ces tendances donnent lieu à de nouvelles possibilités dans l'écosystème de l'AIT, tout en créant des tensions sur la définition de ce qui peut être qualifié d'« AIT ». Pour remédier à ces tensions, des initiatives ont été mises sur pied pour clarifier les différences entre l'apprentissage expérientiel et l'AIT, ainsi que pour comprendre les expériences en fonction de l'intensité et de la durée.

Le rapport se termine par cinq appels à l'action visant à renforcer l'écosystème de l'AIT:

1. L'AIT doit bénéficier d'un financement viable, prévisible et inclusif
2. La collecte des données et l'établissement de rapports doivent être améliorés
3. La collaboration et la coordination doivent être nettement rehaussées
4. Du soutien doit être accordé pour intégrer la participation des PME
5. Des approches approfondies en matière de décolonisation et d'EDIA doivent être mises sur pied





INTRODUCTION

Au cours des dernières années, des changements importants et représentatifs de l'évolution au Canada ont touché l'écosystème national de l'apprentissage intégré au travail (AIT). En effet, l'environnement de l'AIT a subi une transformation colossale causée à la fois par des défis et des occasions sans précédent. Ces facteurs vont d'une pandémie mondiale à une technologie qui progresse à un rythme effarant, en passant par une économie dynamique et un engagement accru envers la décolonisation et l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA), sans compter les répercussions de l'immigration et de l'intégration d'étudiantes et étudiants étrangers. De plus, l'arrivée de nouveaux collaborateurs dans cet écosystème a accentué tant la complexité que le potentiel. Ces changements ont bouleversé la perception et la mise en œuvre de l'AIT, en plus de mettre en évidence le rôle essentiel qu'il joue pour préparer une main-d'œuvre de demain tout aussi résiliente que polyvalente.

La présente étude constitue la continuation de notre rapport intitulé *Cartographier le terrain : Une synthèse des recherches récentes et des orientations futures*. Le rapport *Cartographier le terrain* brosse un portrait global des récents rapports et documents sur l'AIT au Canada. Cette synthèse nous a permis de constater que de nombreuses preuves reconnaissent les avantages de l'AIT pour la communauté étudiante, les organismes hôtes et les établissements d'enseignement postsecondaire¹. De plus, des discussions poussées ont été tenues quant aux défis d'offrir des expériences d'AIT de qualité et d'y accéder, le tout du point de vue des établissements d'enseignement postsecondaires, des organismes hôtes et des étudiantes et étudiants eux-mêmes.

Au fil de notre examen des nouveautés qui touchent cet apprentissage, nous avons relevé les occasions d'AIT en ligne ou à distance, l'intégration de microtitres de compétences en lien à l'AIT, la mobilisation des communautés et des populations étudiantes autochtones, l'adoption de l'intelligence artificielle (IA) et la professionnalisation des intervenantes et intervenants en AIT. Nous avons également cerné des lacunes dans notre compréhension, plus particulièrement qui découlent d'un manque de mécanismes de collecte de données et de production de rapports.

Afin de combler certaines de nos lacunes en matière de connaissances, nous avons entrepris des recherches primaires en compagnie d'organismes au sein de l'écosystème de l'AIT.

[1] Il convient toutefois de noter que les avantages pour les collectivités sont un volet moins compris. C'est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de communautés autochtones en tant que communautés titulaires de droits plutôt qu'à titre de parties intéressées.

Nous avons également cerné des lacunes dans notre compréhension, plus particulièrement qui découlent d'un manque de mécanismes de collecte de données et de production de rapports.

Afin de combler certaines de nos lacunes en matière de connaissances, nous avons entrepris des recherches primaires en compagnie d'organismes au sein de l'écosystème de l'AIT. Cette recherche visait à nous éclairer au-delà des rapports et documents publiés qui ont été analysés dans *Cartographier le terrain*, pour ainsi recueillir les perspectives actuelles et concrètes quant à l'AIT. Nos interrogations portaient sur les questions suivantes:

1. Quels sont les principaux défis auxquels est confronté l'écosystème de l'AIT?
2. Quelles tendances devraient façonner l'avenir de l'AIT?
3. Quelles sont les possibilités d'amélioration?

Lorsque ces deux rapports sont consultés en parallèle, ils procurent un aperçu exhaustif de l'état de l'AIT au Canada.

MÉTHODOLOGIE

La présente étude a adopté une méthodologie mixte qui englobe des entrevues et des sondages, dont le but était de recueillir les points de vue de diverses parties au sein de l'écosystème de l'AIT.

ENTREVUES

Des entrevues approfondies ont été menées auprès de représentantes et représentants d'établissements d'enseignement postsecondaire, d'associations étudiantes, d'associations sectorielles, d'organismes gouvernementaux, d'organismes du secteur postsecondaire, de partenaires bailleurs de fonds et d'autres organismes travaillant dans le domaine de l'AIT. Toutes les parties intéressées ont soit directement pris part à des rôles en AIT ou elles ont occupé des postes de direction au sein d'organismes faisant partie de l'écosystème de l'AIT.

Au total, 88 personnes ont été invitées par courriel à participer à des entrevues d'une durée de 30 à 45 minutes. En fin de compte, 58 personnes provenant de 49 organismes ont été interrogées dans le cadre de cette étude. Les entrevues se sont déroulées par voie virtuelle, en anglais et en français, entre le 10 novembre 2023 et le 6 février 2024.

Pour les besoins de l'analyse subséquente, les participantes et participants ont donné leur consentement pour que les entrevues soient enregistrées et transcrites. Le rapport contient ainsi des citations directes attribuables aux personnes interrogées qui ont donné leur consentement.

Quant à celles qui n'ont pas souhaité donner un tel consentement, leurs citations seront signées « personne qui travaille » dans l'un ou l'autre des organismes.

ENQUÊTES

Les entrevues ont été complétées par deux enquêtes, l'une ciblant les étudiantes et étudiants actuels au niveau postsecondaire et l'autre, le personnel postsecondaire participant à l'administration ou à la prestation des programmes d'AIT. Les enquêtes, disponibles en anglais et en français, ont été menées sur le terrain du 15 novembre au 17 décembre 2023.

L'échantillon de population étudiante ayant pris part à l'enquête était tiré du groupe d'experts StudentVu d'Academica. Au total, 1 791 étudiantes et étudiants actuels de niveau postsecondaire de partout au Canada ont rempli l'enquête. Les données ont été pondérées selon le sexe et le type d'établissement en fonction des données sur les inscriptions de 2021-2022 du Système d'information sur les étudiants postsecondaires de Statistique Canada.

L'enquête auprès du personnel postsecondaire a été envoyée aux membres d'ECAIT Canada, après quoi elle a été largement diffusée dans le secteur par l'entremise de l'infolettre Top Ten d'Academica. Au total, 280 membres du corps professoral, du personnel et de l'administration au sein d'établissements d'enseignement postsecondaire ont rempli l'enquête.

LIMITATIONS

Notre étude procure d'importants renseignements sur l'AIT au Canada, mais elle n'est tout de même pas sans failles.

Il était impossible d'avoir accès à l'entière population visée. Par conséquent, les deux enquêtes reposaient sur des échantillons non aléatoires, qui entraînent généralement des biais de recherche, notamment des biais d'autosélection et de non-couverture. Fait intéressant, l'échantillon d'étudiantes et étudiants sous-représente le Québec et surreprésente la Colombie-Britannique. Malgré la tentative d'amélioration du caractère représentatif des résultats au moyen d'une pondération selon le sexe et le type d'établissement, de tels ajustements ne peuvent pas combler entièrement l'écart entre notre échantillon et la population étudiante dans les établissements d'enseignement postsecondaire au pays.

La recherche fondée sur des entrevues présente des limites qui lui sont propres. En effet, malgré les efforts investis pour englober un échantillon diversifié d'individus et d'organismes représentatifs des rôles, des régions, des types d'établissements et des secteurs, l'échantillon n'en reste pas moins susceptible d'omettre certaines expériences et certains points de vue qui s'inscrivent dans l'écosystème de l'AIT. À titre d'exemple, les organisations sectorielles ou d'employeurs sont nettement mieux représentées que les organismes hôtes individuels. Cette disparité peut avoir des conséquences sur les perceptions de l'étude en ce qui a trait aux expériences et aux défis directement liés à l'organisme hôte. Il serait donc avisé d'interpréter les résultats de l'étude en tenant compte de ces contraintes.

Enfin, il est important de noter que le terme « AIT » revêt un caractère général. Les avantages, les défis et les tendances dont il est question dans le présent document ne s'appliquent pas uniformément à l'ensemble des expériences d'AIT ou à tous les secteurs, toutes les régions ou tous les types d'établissement. Ce rapport vise en réalité à présenter un aperçu global de l'état de l'AIT au Canada, sans toutefois oublier que l'écosystème à l'étude est considérablement plus diversifié que le contenu de ces pages. Dans cette optique, nous espérons que les recherches futures se pencheront sur les nombreux aspects de l'écosystème afin de mettre en lumière un savoir plus approfondi et nuancé sur la question.





COMPRENDRE L'ÉCOSYSTÈME DE L'AIT

Les occasions d'AIT passent par la participation de trois principaux groupes d'intervenants:

- Les **établissements d'enseignement postsecondaire** conçoivent et offrent des programmes d'AIT, aidant ainsi à bâtir un pont entre le savoir théorique et l'expérience pratique.
- Les **étudiantes et étudiants** participent aux programmes d'AIT et acquièrent de l'expérience pratique.
- Les **organismes hôtes**, comme les employeurs et partenaires du secteur, les organismes sans but lucratif et les organismes communautaires, fournissent le milieu de travail ou le milieu de pratique.

Quant aux gouvernements fédéral et provinciaux, leur rôle consiste à élaborer des politiques en matière d'AIT et à offrir du financement connexe. Au niveau fédéral, deux ministères gouvernementaux financent les activités d'AIT : Femmes, Égalité des genres et Jeunesse (WAGE & Youth) et Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE). Les deux ministères s'efforcent d'augmenter le nombre de possibilités d'AIT disponibles au Canada afin de garantir que chaque étudiante et étudiant qui souhaite réaliser une expérience d'AIT ait la possibilité de le faire et tous deux fournissent un financement qui soutient l'écosystème d'AIT, mais leurs objectifs sont légèrement différents. L'objectif principal de Femmes, Égalité des genres et Jeunesse (WAGE & Youth) est le développement des étudiantes et étudiante, tandis que celui d'ISDE est le développement des talents pour l'industrie.

Les principaux programmes de financement d'AIT de Femmes, Égalité des genres et Jeunesse (WAGE & Youth) sont l'apprentissage innovant intégré au travail (AIIT), qui finance principalement des tiers pour offrir aux étudiantes et étudiants des opportunités d'AIT courtes, intensives et basées sur la technologie, et le Programme de stages pratiques pour étudiantes et étudiants (PSPÉ), qui offre des subventions salariales aux organismes d'accueil qui facilite des expériences d'AIT rémunérées². Le programme PSPE a introduit un réseau de 18 employeurs partenaires de prestation dans l'écosystème AIT. Ces partenaires de prestation, représentant une gamme d'industries et de secteurs au Canada, travaillent avec des établissements postsecondaires pour jumeler les étudiantes et étudiants aux bons stages, offrent des conseils et des informations aux organisations d'accueil et traitent les demandes de financement du PSPE.

[2] Emploi et Développement social Canada (EDSC) était le ministère original supervisant le PSPÉ/AIIT ; cependant, il a été transféré à Femmes, Égalité des genres et Jeunesse (WAGE & Youth) en 2022. EDSC joue toujours un rôle important dans la fonction administrative du programme.

Le financement d'ISDE pour l'AIT est destiné à deux organismes : Mitacs et la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur (TRAES). Mitacs reçoit du financement à l'appui de ses programmes de stage de travail de longue durée rémunéré pour le niveau postsecondaire et les boursières et boursiers postdoctoraux, tandis que la TRAES reçoit du financement pour créer et élargir des occasions d'AIT, ainsi que pour mettre au point des outils et des ressources qui soutiennent les employeurs.

Au niveau provincial, le financement et les politiques varient considérablement. Par exemple, certaines provinces, dont le Manitoba, l'Ontario et le Québec, ont mis sur pied des mesures incitatives fiscales destinées aux organismes qui offrent des expériences d'AIT. D'autres provinces, comme la Nouvelle-Écosse et l'Alberta, ont élaboré leurs propres programmes de subventions salariales pour aider les organismes à offrir des expériences d'AIT rémunérées. D'autre part, de nombreuses provinces, notamment la Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador et la Saskatchewan, fournissent du financement à Mitacs pour la tenue de stages de travail de longue durée en recherche.

Certaines provinces ont également établi un financement réservé à l'élargissement des expériences d'AIT. Par exemple, la Colombie-Britannique appuie l'AIT au moyen d'un financement exclusif visant à accroître le nombre d'occasions d'AIT dans la province. Quant au Nouveau-Brunswick, son initiative Avenir NB et Avenir Wabanaki est digne de mention en raison du financement accordé aux projets et au renforcement des capacités dans un contexte d'apprentissage expérientiel allant de la petite enfance aux études postsecondaires.

De plus, en définissant des attentes claires à l'égard des établissements d'enseignement postsecondaire pour ce qui est des occasions d'AIT, les provinces influencent l'écosystème de l'AIT. L'un des exemples est l'Ontario. Dans cette province, l'apprentissage expérientiel est désigné prioritaire dans les ententes de mandat stratégiques, ce qui nécessite des discussions sur la façon dont chaque établissement traite cet apprentissage. Par ailleurs, l'Ontario exige que tous les programmes collégiaux de quatre ans menant à un grade comprennent un minimum de 420 heures d'AIT. Les étudiantes et étudiants peuvent ainsi acquérir une expérience pratique considérable dans leur domaine d'études. Pour sa part, le gouvernement de l'Alberta a exhorté les établissements à atteindre l'objectif d'inclure un volet d'AIT facultatif dans chaque programme d'études postsecondaires.

Les organismes sans but lucratif comme ECAIT Canada jouent également un rôle crucial dans l'écosystème de l'AIT. En effet, ils sont à même d'appuyer la croissance et le développement de l'AIT partout au Canada en offrant du leadership, des normes rigoureuses, des ressources, des occasions de perfectionnement professionnel et du soutien.

À l'échelle régionale, des organismes comme l'Association for Co-operative Education and Work-Integrated Learning BC/Yukon (ACE-WIL), Experiential and Work-Integrated Learning Ontario, CEWIL Atlantic, le réseauAIT et TalentED YYC assurent le leadership, la coordination et l'échange de ressources.

Enfin, un certain nombre d'entreprises au sein de l'écosystème de l'AIT facilitent la prestation de cet apprentissage en offrant du soutien – principalement des solutions logicielles – aux établissements d'enseignement postsecondaire. Ce soutien englobe notamment des plateformes technologiques qui aident le personnel des établissements d'enseignement postsecondaire à gérer les expériences d'AIT, qui facilitent les publications d'offres d'emploi et qui organisent les horaires des entrevues. Ces outils permettent en outre de préparer les étudiantes et étudiants aux occasions d'AIT en proposant, entre autres, des entrevues factices et des commentaires sur l'expérience professionnelle.

En plus de ces moyens, le secteur de l'AIT a pu ajouter une nouvelle corde à son arc. L'initiative fédérale AIT a permis de financer certains organismes, dont la plateforme Riipen et le Canadian Institute for Exponential Growth, qui offrent des occasions d'AIT de courte durée et axées sur la technologie.

Ensemble, les établissements d'enseignement postsecondaire, la communauté étudiante, les organismes hôtes, les gouvernements, les groupes de défense des intérêts et les organismes connexes forment un écosystème dynamique d'AIT qui appuie la prestation d'expériences d'AIT de qualité aux étudiantes et étudiants du Canada.





PERSPECTIVES SUR LA RAISON

D'ÊTRE DE L'AIT

Il peut être ardu de discuter d'AIT sans mentionner sa raison d'être globale. De nombreuses parties intéressées dans l'écosystème de l'AIT ont grandement réfléchi à cette question source de tensions sur le plan de la productivité.

Le mérite de l'AIT repose sur le fait qu'il a la capacité de préparer les étudiantes et les étudiants au milieu de travail, de répondre aux besoins des employeurs en matière de talents et de stimuler l'innovation au sein de l'économie. Ce point de vue, résumé dans la citation qui suit, a été exprimé par plusieurs représentantes et représentants du gouvernement à qui nous avons parlé:

“

[traduction] « Je ne peux pas parler au nom de tous les gouvernements provinciaux, mais je peux expliquer le point de vue du nôtre. Notre province accorde une grande importance à l'économie, et la valeur de l'enseignement postsecondaire est étroitement liée à des résultats économiques qui lui sont propres. Plus particulièrement, du point de vue du gouvernement, l'AIT a l'avantage d'accélérer l'accession des étudiantes et étudiants au marché du travail. Cette accession permet à son tour d'accélérer l'intégration de ces personnes à l'économie, ce qui permet, entre autres choses, de créer des emplois, de proposer davantage d'occasions et d'accorder du soutien aux petites entreprises”

- *Personne représentant le gouvernement provincial*

”

La question de la contribution économique de l'AIT s'est taillée une place de choix dans de nombreux cercles et a aidé à attirer des investissements gouvernementaux. La plupart des représentantes et représentants du gouvernement avec qui nous avons discuté ont clairement affirmé que les investissements étatiques dans l'AIT sont motivés par les avantages économiques.

Des parties issues des quatre coins de l'écosystème de l'AIT ont convenu que cet apprentissage joue un rôle important, tant sur le plan professionnel que sur le plan économique à long terme aux niveaux provincial et national. Néanmoins, beaucoup ont insisté pour qu'on ne perde pas de vue le rôle de l'AIT dans le perfectionnement personnel, l'engagement civique et le bien-être communautaire. Sarah King a défendu les bénéfices de l'AIT sur le plan civique:

“ [traduction] « À mon avis, les avantages les plus importants de l'AIT sont ses bienfaits d'ordre civique. Nous comprenons que les élèves qui s'engagent dans l'apprentissage par l'expérience sont plus susceptibles de voter aux élections, de faire du bénévolat dans leur collectivité, de posséder une connaissance approfondie des enjeux locaux et de disposer des bons outils pour relever les défis mondiaux. Ainsi, les principaux avantages pour les élèves résident dans la solidification des liens communautaires et l'acquisition d'habiletés permettant la résolution de grands problèmes. [...] L'AIT est souvent présenté comme une solution universelle aux défis du marché du travail. [...] À mon avis, si l'AIT était recadré pour que son attention soit portée sur la résolution de problèmes, il serait possible d'en faire un outil d'enseignement encore plus efficace. Cette approche ne devrait pas exclusivement mettre l'accent sur les compétences transférables, humaines ou générales. Elle devrait plutôt se concentrer sur les compétences civiques qui permettent de contribuer de façon signifiante au sein de la collectivité”

- Sarah King, directrice de l'apprentissage par l'expérience, Université du Nouveau-Brunswick

Le point de vue de Mme King souligne le rôle de l'AIT dans la formation d'une population citoyenne à la fois participative et socialement responsable. À l'Université métropolitaine de Toronto, l'objectif de l'AIT est de préparer les étudiantes et étudiants à l'emploi, à la vie communautaire et à la participation citoyenne. Anita Abraham, directrice de l'apprentissage par l'expérience à l'Université métropolitaine de Toronto, indique que ces trois volets ne doivent pas être traités individuellement. En fait, l'intention est de préparer les étudiantes et étudiants en AIT à l'égard des trois.

Dans ce même ordre d'idées, des représentantes et représentants d'établissements et d'organismes autochtones avec qui nous nous sommes entretenues font état du rôle de l'AIT dans le perfectionnement personnel global et la satisfaction des besoins de la collectivité. Selon Rebecca Jamieson:

“ [traduction] « Au fur et à mesure que les individus se développent grâce à ces expériences, la communauté et le territoire en font autant. Les avantages vont au-delà de la personne : l'organisme communautaire concerné augmente ses capacités et accélère sa progression. C'est une démarche globale qui intègre le perfectionnement individuel et communautaire. »

- Rebecca Jamieson, présidente, École polytechnique des Six Nations

L'AIT est perçu comme faisant partie d'une démarche éducative plus vaste qui met l'accent sur la collectivité et le bien-être.

Dans la citation suivante, Marsha Josephs explique plus avant cette vision:

“ [traduction] « Contrairement à ce qui est préconisé ailleurs, à savoir d’acquérir rapidement des compétences pour se préparer à accéder au marché du travail, les Indigenous Institutes accordent la priorité à la communauté, à la famille et aux soins personnels. Ici, la réussite ne se résume pas à des gains financiers personnels. Elle découle plutôt d’une contribution à l’égard de ces trois volets. L’état d’esprit que nous favorisons est un peu différent, puisqu’il ne porte pas sur le revenu, mais bien sur la contribution et le soutien communautaires. [...] L’apprentissage est un processus continu profondément ancré au sein des communautés autochtones. Cet apprentissage appelle chaque personne à être constamment à l’affût des répercussions de divers facteurs sur soi-même, la famille et la communauté, ainsi qu’à comprendre le rôle de ces facteurs. »
- Marsha Josephs, directrice générale, Indigenous Institutes Consortium

”

Cet organisme estime que l’AIT a le potentiel d’amplifier la capacité des individus, des organismes et des collectivités.

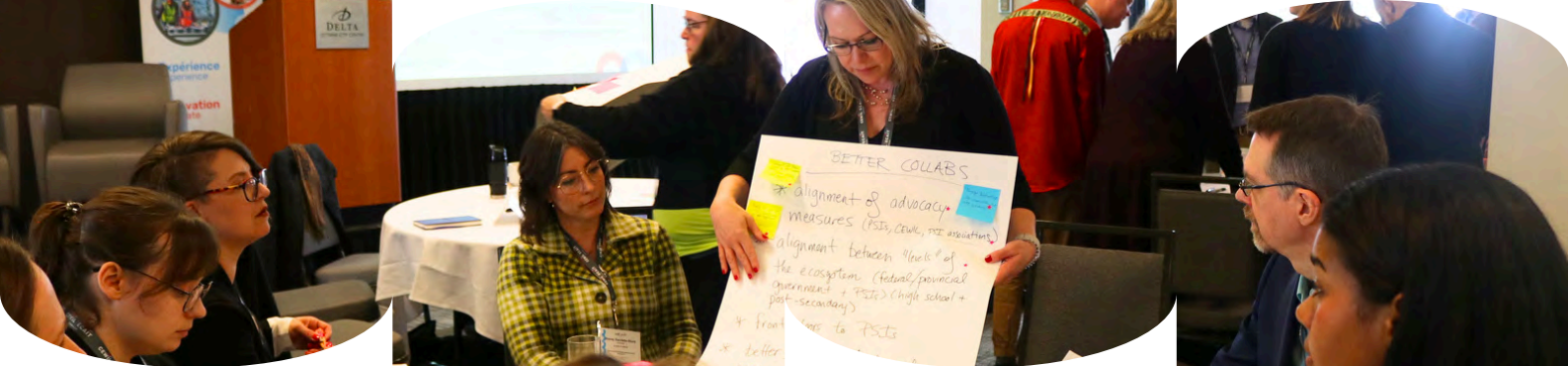
Ces énoncés concernant la raison d’être de l’AIT ne visent pas à déterminer une seule « bonne » approche. En fait, leur objectif est de reconnaître que l’écosystème est composé d’une multitude de points de vue diversifiés. Les personnes qui participent à des expériences d’AIT doivent composer avec ces points de vue divergents, et par le fait même comprendre que la raison d’être de l’AIT peut varier en fonction du public cible et des objectifs:

“ [traduction] « L’appel lancé aux intervenantes et intervenants ainsi qu’aux établissements est d’évaluer leurs propres intentions et objectifs afin d’assurer une prestation adéquate. En effet, essayer de tout intégrer dans un mécanisme unique ne rend service ni aux étudiantes et étudiants ni aux collectivités. »
- Anita Abraham, directrice de l’apprentissage par l’expérience, Université métropolitaine de Toronto

”

Cette remarque de Mme Abraham illustre la nécessité de porter une réflexion critique à l’égard de la conception et de l’offre des expériences d’AIT. Étant donné que le financement versé à l’AIT accorde la priorité aux avantages économiques, le défi consiste à continuer de faire place aux multiples points de vue qui façonnent la raison d’être de l’AIT, notamment ceux qui mettent l’accent sur le rôle de l’AIT au titre du perfectionnement personnel, de l’engagement civique et du renforcement communautaire.





DÉFIS ACTUELS

L'écosystème de l'AIT est actuellement confronté à trois grands défis :

1. Accès inéquitable à des expériences d'AIT de qualité
2. Trouver l'équilibre entre l'offre et la demande d'AIT
3. Disponibilité des ressources pour la concrétisation des possibilités d'AIT

Dans cette section, nous examinerons chacun de ces défis et abordons brièvement la question de leur traitement.

ACCÈS INÉQUITABLE À DES EXPÉRIENCES D'AIT DE QUALITÉ

L'un des principaux défis identifiés dans le sondage et les entrevues était l'accès inéquitable à des expériences d'AIT de qualité. Bien souvent, on aborde les défis et les obstacles à un AIT de qualité dans une optique uniquement portée à certaines identités ou certains groupes. Il serait toutefois essentiel de reconnaître que ces questions ne sont pas isolées. En effet, elles recoupent profondément les diverses facettes de l'identité et des circonstances de vie de la population étudiante, notamment les contextes culturels et les statuts socioéconomiques. Elles lèvent ainsi le voile sur la nature multidimensionnelle et interconnectée des obstacles à un accès équitable. Néanmoins, on a pu constater certains défis et obstacles communs à des groupes en quête d'équité³ particuliers.

Dans presque toutes les entrevues que nous avons menées, l'un des principaux obstacles à un accès équitable à l'AIT mentionné a été le financement pour les étudiantes et étudiants étrangers. En effet, ce groupe étudiant n'étant pas admissible à la subvention salariale au titre du PSPÉ, les organismes hôtes pourraient être davantage portés à appuyer les étudiantes et étudiants canadiens pour ce qui est de la participation à des expériences d'AIT rémunérées, ce qui désavantagerait le premier groupe. À cet égard, nous avons recueilli le commentaire suivant de la part d'une personne travaillant dans l'industrie:

[3] L'expression « en quête d'équité » est utilisée dans le présent rapport pour désigner les groupes qui font face à des obstacles collectifs en matière de droits et d'accès aux possibilités et aux ressources. Nous reconnaissons que de nombreuses expressions pourraient être utilisées, comme groupe « désigné », « privé d'équité », « marginalisé » et « mal desservi », pour n'en nommer que quelques-unes. À l'heure actuelle, la terminologie ne fait l'objet d'aucun consensus, et aucun terme ne peut à lui seul saisir pleinement les obstacles et les préjudices subis par les membres de ces groupes.

“
[traduction] « Le fait que le PSPÉ n’offre aucun financement pour les étudiantes et étudiants étrangers constitue un défi important. Ils doivent déjà faire face à de nombreux obstacles, notamment des tracasseries administratives, pour vivre une expérience d’AIT. Le fait que leur embauche n’est encouragée par aucun incitatif financier n’est qu’une entrave de plus. »
- *Personne travaillant dans l’industrie*
”

L’inadmissibilité au financement du PSPÉ entraîne ainsi l’affichage d’offres d’AIT qui indiquent explicitement que les étudiantes et étudiants étrangers ne peuvent pas présenter leur candidature, ce qui se traduit par un accès réduit, en plus d’engendrer un sentiment d’exclusion. Cette situation est spécialement problématique, étant donné les avantages uniques que les expériences d’AIT de qualité procurent aux étudiantes et étudiants étrangers, en particulier pour les personnes qui ont l’intention d’immigrer au Canada. L’AIT offre à ce groupe étudiant une occasion inestimable pour mieux comprendre le marché du travail canadien, améliorer ses compétences linguistiques, établir des réseaux professionnels et rehausser son sentiment d’appartenance et la participation communautaire.

Au cours des cinq dernières années, le nombre d’étudiantes et d’étudiants étrangers dans les établissements d’enseignement postsecondaire canadiens a grimpé en flèche, passant de 291 820 en 2019 à 528 825 en 2023, soit une augmentation de 81%⁴. L’Ontario a connu une croissance encore plus marquée. En effet, au cours de cette même période, le nombre d’inscriptions provenant de l’étranger a doublé. À l’heure actuelle, les difficultés auxquelles font face les étudiantes et étudiants étrangers à accéder aux occasions d’AIT constituent le principal défi.

Les données de notre enquête auprès des étudiantes et étudiants illustrent certains des résultats découlant de ces défis. Parmi cette population étrangère, près d’une personne sur cinq qui a participé à une expérience d’AIT a indiqué qu’elle n’arrivait pas à trouver un placement spécifique à son domaine d’études (18 %) comparativement à une étudiante ou un étudiant canadien sur dix (11 %). D’autre part, les étudiantes et étudiants étrangers qui ont participé à un programme coopératif ou à un stage de travail de longue durée étaient moins susceptibles de toucher une rémunération pour une expérience d’AIT que les étudiantes et étudiants canadiens (70 % contre 83 %⁵).

[4] Données sur les détenteurs de permis d’étude – Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada : <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/90115b00-f9b8-49e8-afa3-b4cff8facaee>

[5] Ces résultats doivent être interprétés avec prudence en raison du petit échantillonnage issu des sous-groupes particuliers, comme les étudiantes et étudiants étrangers qui ont participé à un programme coopératif ou à un stage de travail de longue durée (n=97).

Figure 1. Rémunération reçue pour une expérience coopérative/stage, n = 278



Certaines personnes qui ont pris part à l'enquête ont avancé que le gouvernement fédéral hésite à investir dans la population étudiante étrangère en raison de craintes voulant que ces personnes ne restent pas au Canada après l'obtention de leur diplôme. Toutefois, le contre-argument qui revient couramment veut que la population étrangère soit plus susceptible de quitter le pays si ces personnes n'obtiennent pas des incitatifs valables pour rester. En facilitant l'accès aux emplois, aux réseaux sociaux et à la collectivité au moyen d'occasions d'AIT, nous améliorons notre capacité à retenir des talents internationaux. Comme l'a déclaré une personne interrogée : [traduction] « Y a-t-il une meilleure façon de soutenir l'intégration à la collectivité et au marché du travail qu'en offrant des occasions d'AIT concrètes? »

Certaines personnes ont également émis le questionnement s'il était justifié de croire que les étudiantes et étudiants étrangers ne resteraient pas au Canada après leurs études. En ce sens, les données de l'enquête du Bureau canadien de l'éducation internationale (BCEI) démontrent qu'environ 60 % des étudiantes et étudiants étrangers prévoient de présenter une demande de résidence permanente au Canada après l'obtention de leur diplôme⁶. Par ailleurs, une récente étude de Statistique Canada a démontré qu'au sein de cette même population, 58 % des personnes qui ont obtenu leur diplôme entre 2010 et 2016 ont produit une déclaration de revenus au Canada l'année suivant l'obtention de leur diplôme, ce qui constitue une preuve que ces personnes sont restées au pays, et 50 % ont produit une telle déclaration cinq ans après la fin de leurs études⁷. Même si ces personnes décident de quitter le pays, on a fait valoir qu'elles peuvent tout de même enrichir les organismes hôtes en ajoutant à la diversité des points de vue. D'un autre côté, le gouvernement fédéral a manifesté des préoccupations quant au nombre global d'étudiantes et étudiants étrangers au Canada. Cette préoccupation a été étayée par un avis d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada daté de janvier 2024 selon lequel une limite sera appliquée au nombre de demandes de permis d'études. Force est de constater que ce contexte freine l'élargissement du financement du PSPÉ pour le porter à la population étudiante étrangère. Il convient toutefois de souligner que la Nouvelle-Écosse a adopté une approche très différente.

[6] BCEI. 2022. La voix des étudiants : Résultats nationaux du Sondage des étudiants internationaux 2021 du BCEI. <https://cbie.ca/wp-content/uploads/2022/08/Sondage-2021-du-BCEI.pdf>

[7] Choi, Y., Crossman, E., Hou, F. 2021. Les étudiants étrangers comme source de main-d'œuvre : rétention dans leur province d'études. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021006/article/00003-fra.htm>

La province offre aux employeurs une « prime à la diversité » pour les encourager à embaucher des personnes issues de milieux diversifiés, ce qui englobe les étudiantes et étudiants étrangers. Cette initiative provinciale est un pas dans la bonne direction pour rendre l'AIT plus inclusif et équitable.

Outre la question du financement, les étudiantes et étudiants étrangers peuvent également se heurter à d'autres obstacles pour accéder à des occasions d'AIT. Il peut s'agir notamment de limites quant aux heures de travail, ou de difficultés pour obtenir une vérification des antécédents, une habilitation de sécurité et un permis de travail. Tous ces obstacles peuvent décupler le temps requis pour s'y retrouver dans ces processus administratifs, sans compter que les longs délais de traitement peuvent empêcher cette population étudiante de décrocher un emploi.

Les apprenantes et apprenants autochtones risquent, quant à eux, d'être confrontés à de la discrimination, à des inégalités structurelles dans l'enseignement et en milieu de travail, ainsi qu'à un manque de soutien pour répondre à leurs besoins culturels et linguistiques uniques, en plus de devoir composer avec les difficultés logistiques qui découlent des placements à distance. De plus, des craintes subsistent quant au fait que certains employeurs pourraient proposer des occasions d'AIT à des étudiantes et étudiants autochtones seulement pour toucher des subventions ou rehausser leurs statistiques sur la diversité, sans manifester un réel désir d'offrir des expériences significatives. Ce problème soulève des questionnements quant aux motivations qui sous-tendent ces efforts d'embauche et met en lumière l'importance de veiller à ce que les milieux de travail soient accueillants et favorables à l'égard de cette population:

“ [traduction] « L'accent devrait être mis sur la création d'expériences significatives qui profitent réellement aux Autochtones. Il est essentiel que les employeurs comprennent l'histoire des peuples autochtones dans ce pays, d'autant plus qu'ils visent à diversifier leurs milieux de travail. Cependant, ce n'est pas seulement une question de diversité. Nous devons nous assurer que ces milieux sont exempts de préjugés, de discrimination et de racisme, car l'arrivée dans un milieu de travail hostile peut nuire au bien-être des Autochtones.»
- Marsha Josephs, directrice générale, Indigenous Institutes Consortium ”

Cette citation souligne la nécessité de créer des milieux de travail marqués par la diversité, l'inclusion et le respect qui contribuent activement au bien-être et à la croissance professionnelle des étudiantes et étudiants autochtones. Elle invite à un changement d'orientation pour passer du simple respect des quotas de diversité à un engagement plus profond et plus constructif à l'égard des cultures et des histoires autochtones.

Les personnes qui ont participé à l'enquête ont également mentionné des obstacles structurels auxquels font face les étudiantes et étudiants de plusieurs groupes, notamment la population étudiante neurodivergente, à besoin particulier, issue de milieux socioéconomiques défavorisés, de première génération, LGBTQ2SIA+, d'âge mûr et qui doit prendre soin d'un proche, en plus des personnes nouvellement arrivées au Canada et celles qui s'identifient comme personnes noires, autochtones et issues de communautés racisées.

Par exemple, les coûts globaux associés à l'AIT, tant manifestes que cachés, constituent souvent des défis de taille pour la population étudiante qui s'inscrit dans les groupes en quête d'équité. Les défis économiques pourraient inciter ces personnes à jumeler AIT et travail à temps partiel, ce qui peut compromettre leur stabilité financière et leur situation d'emploi. Qui plus est, certaines personnes pourraient devoir déménager pour bénéficier d'une expérience d'AIT. Une telle situation ajoute une contrainte financière de plus, surtout dans le contexte de la crise du logement qui sévit au pays. Les participantes et participants ont fait remarquer que ces fardeaux financiers ne se limitent pas au coût de la réinstallation. En réalité, ils comprennent également les dépenses préalables à l'AIT, comme la vérification des antécédents, les vêtements, l'équipement et les frais d'inscription au programme coopératif. Le tout aura tôt fait d'exacerber les barrières systémiques qui se dressent à la participation à l'AIT:

“ [traduction] « Souvent, les occasions d'AIT s'accompagnent de divers coûts connexes, notamment pour le transport et certains achats comme les vêtements de travail appropriés. Par exemple, lorsque j'étais vice-présidente à la vie étudiante au sein de mon association, j'ai constaté que quantité d'étudiantes et étudiants faisaient des demandes de bourses d'urgence pour se rendre sur les lieux de leur mandat d'AIT ou pour acheter les vêtements dont ils avaient besoin. Les coûts supplémentaires créent de l'iniquité, parce que ce n'est pas tout le monde qui peut les assumer, surtout si le poste n'est pas rémunéré. »

- Wasiimah Joomun, directrice générale, Alliance canadienne des associations étudiantes

”

Les coûts financiers imprévus étaient l'un des défis les plus fréquemment cités par les étudiantes et les étudiants en AIT dans notre sondage, un sur cinq déclarant avoir été confronté à ce défi (21 %). Les étudiantes et étudiants qui ont participé à un stage sur le terrain ou à un stage/stage clinique, qui sont généralement non rémunérés, étaient encore plus susceptibles de déclarer avoir subi des coûts financiers imprévus (37 %).

Les occasions d'AIT rémunérées sont parfois considérées comme un moyen de compenser une partie des coûts de l'AIT et d'améliorer la participation de divers groupes étudiants.

Toutefois, l'AIT rémunéré n'est pas considéré comme une solution générale permettant de contrer les défis financiers associés à l'AIT. Comme l'explique D'Andre Wilson-Ihejirika:

“ [traduction] « En tant qu'étudiante étrangère au Canada, je ne pouvais pas participer à des occasions d'AIT rémunérées en raison de plusieurs facteurs, notamment à cause d'un accès limité aux permis de travail et d'un manque de réseaux. L'AIT non rémunéré m'a toutefois permis d'acquérir des expériences précieuses. »

- D'Andre Wilson-Ihejirika, directrice générale, TalentED YYC

De telles expériences font ressortir l'importance d'une approche multidimensionnelle envers l'inclusivité dans la prestation d'AIT.

Plusieurs personnes participantes ont parlé de la façon dont les femmes – en particulier celles qui travaillent dans des domaines où elles ont été ou sont sous-représentées, comme les STIM – peuvent être victimes de discrimination fondée sur le sexe, comme du harcèlement sexuel, pendant les placements d'AIT. Alors que les établissements et les organismes s'efforcent de régler les problèmes de violence et de harcèlement à caractère sexuel dans l'écosystème de l'AIT au moyen de programmes comme l'initiative Le courage d'agir, d'autres formes de discrimination fondée sur le sexe demeurent plus enracinées. Par exemple, Catherine Bibeau Lorin affirme:

“ «À l'heure actuelle, il n'y a pas d'argent pour des placements dans les domaines de l'enseignement, de la santé et des services sociaux, secteurs principalement occupés par des femmes. Nous estimons qu'il s'agit d'un enjeu lié à l'équité.»

- Catherine Bibeau Lorin, présidente, Union étudiante du Québec

En plus des disparités dans le financement en raison du sexe, les personnes qui ont participé à l'enquête ont également discuté des obstacles supplémentaires à la participation qui touchent les femmes faisant partie de plusieurs groupes en quête d'équité. À titre d'exemple, les résultats de l'enquête du BCEI révèlent que les étudiantes étrangères manquent souvent de confiance pour explorer le marché du travail canadien⁸, ce qui indique la nécessité d'adapter les programmes en fonction du sexe pour renforcer leurs capacités et leur permettre de relever les défis uniques auxquels elles font face.

Les défis liés aux langues d'enseignement dans les établissements, à l'emplacement et à la réglementation scolaire peuvent également engendrer des difficultés dans l'établissement d'un accès équitable à l'AIT.

[8] BCEI. 2022. La voix des étudiants : Résultats nationaux du Sondage des étudiants internationaux 2021 du BCEI. [8] Quote has been translated from French.

La disponibilité limitée d'expériences d'AIT dans divers programmes d'enseignement, comme l'anglais, les arts libéraux, les sciences sociales, les sciences vétérinaires et l'agriculture, constitue un obstacle pour les étudiantes et étudiants dans ces secteurs. Comme l'explique Annie Barrette d'Universités Canada : [traduction] «La disponibilité des expériences d'AIT en sciences humaines est limitée. Il est également intéressant de constater la forte demande de compétences issues de ces types de programmes, à savoir des compétences transférables.» Par ailleurs, la concentration géographique des placements, en particulier en périphérie des grands centres urbains, attise les disparités régionales en matière d'accès aux occasions d'AIT tant pour la population étudiante que pour les établissements. Qui plus est, l'enquête a permis de constater que la population étudiante francophone fait face à des obstacles supplémentaires lorsqu'elle tente de trouver des placements à l'extérieur du Québec. Ce problème illustre l'intersection des obstacles linguistiques et régionaux:

“
“Le principal obstacle auquel nous faisons face est la mobilité de la population étudiante en raison des coûts du logement. Il est très difficile pour ces personnes d'aller suivre un stage à Toronto ou ailleurs parce qu'il n'y a pas de spécialistes de la réinstallation. De plus, si l'étudiante ou l'étudiant n'a pas de famille ou si la personne n'a pas les moyens de trouver un logement, les choses se compliquent.»
- Alain Tremblay, directeur général, Université de Sherbrooke

”

La disponibilité limitée d'expériences d'AIT dans des environnements de français parlé peut également constituer un obstacle pour les étudiantes et étudiants francophones, tout comme le manque de ressources disponibles dans les deux langues officielles peut nuire aux organismes hôtes. Comme l'a déclaré Annie Barrette, directrice des Politiques et relations extérieures à Universités Canada : [traduction] « Il est essentiel de combler les lacunes qui touchent les communications et les documents dans les deux langues officielles. On évite ainsi de porter préjudice à la population étudiante francophone et aux personnes qui recherchent des occasions en français. » Ces citations représentent la façon dont les obstacles structurels se croisent et rehaussent les difficultés auxquelles font face les étudiantes et étudiants issus de groupes en quête d'équité. De plus, elles prouvent que des mécanismes de soutien personnalisés et des programmes inclusifs doivent être mis sur pied.

L'enquête a révélé que le manque de sensibilisation et de préparation aux expériences d'AIT est un défi particulièrement notable et répandu qui touche surtout la population étudiante de première et deuxième années, étrangère, de première génération et nouvellement arrivée au pays, ainsi que d'autres groupes en quête d'équité:

“ [traduction] «Beaucoup d'étudiantes et d'étudiants sont confrontés à une multitude de facteurs inconnus et inattendus. Il s'agit, en fait, de facteurs incompris ou dont on n'a pas conscience lorsqu'il est question d'entrer sur le marché du travail, comme la création d'un curriculum vitæ efficace ou la préparation à une entrevue. Souvent, ce défi touche beaucoup plus durement les personnes qui n'ont pas de modèle dans leur vie, qui ne bénéficient pas de conseils ou de mentorat dans leur domaine, ou qui proviennent de milieux un peu plus désavantagés sur le plan socioéconomique.»

- Scott Stirrett, fondateur et pdg, Venture for Canada

”

Ce manque de sensibilisation à l'égard de l'AIT s'étend à la disponibilité des occasions d'AIT et à leurs avantages, ce qui entraîne une importante lacune en matière d'information empêchant la population étudiante de participer de façon opportune et efficace.

Il faut traverser plusieurs couches de complexité avant d'atteindre une expérience d'AIT de qualité. Bien que ce processus présente une certaine valeur, les compétences et connaissances professionnelles nécessaires à l'atteinte d'une expérience d'AIT peuvent soulever des préoccupations en matière d'équité. Certaines personnes qui ont participé à l'enquête ont fait remarquer que les étudiantes et étudiants disposant d'un vaste soutien et de nombreuses ressources sont les plus susceptibles de relever efficacement ces défis. Les cohortes post-pandémie font face à des obstacles supplémentaires, notamment des lacunes dans les compétences professionnelles et dans les interactions, qui à leur tour sont exacerbées par l'apprentissage à distance. Pour ajouter à cette complexité, on dénote un décalage entre les attentes de la communauté étudiante, les objectifs du programme, les attentes de l'organisme hôte et les occasions d'AIT disponibles.

L'AIT présente le potentiel d'offrir des avantages uniques aux groupes en quête d'équité, notamment en établissant des liens professionnels qui peuvent changer le cours d'une vie. Dans le cas des personnes confrontées à des obstacles systémiques à l'emploi, ces liens et le capital social plus vaste qu'offre l'AIT peuvent être des atouts essentiels, car ils proposent des voies pour surmonter les défis et se tailler une place dans de futures possibilités d'emploi:

“
[traduction] « L'un des avantages négligés de l'AIT est le capital social qu'il procure, surtout lorsqu'on le considère sous l'angle de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité. Je ne parle pas seulement des relations interpersonnelles, mais de tous les avantages qui découlent de l'accès. Cet élément est crucial, non seulement pour les étudiantes et étudiants étrangers, mais aussi pour ceux de première génération et les personnes immigrantes. [...] L'AIT offre un parcours essentiel à des personnes qui, autrement, n'auraient peut-être pas la possibilité de découvrir et de poursuivre la carrière qu'ils souhaitent. »

- Anita Abraham, directrice de l'apprentissage par l'expérience, Université métropolitaine de Toronto

”

Cette citation souligne le potentiel transformateur de l'AIT pour générer du capital social en mettant l'accent sur un rôle qui va au-delà de l'acquisition de compétences et de connaissances.

De plus, elle démontre l'importance de veiller à ce que l'ensemble des apprenantes et apprenants aient un accès équitable aux occasions d'AIT.

Les initiatives pour assurer un accès équitable à des occasions d'AIT de qualité gagnent du terrain. L'enquête a permis de déterminer qu'un AIT inclusif et de grande qualité est une priorité. Plusieurs personnes qui ont répondu ont fait état de mesures précises adoptées par leur établissement ou organisme en ce sens. Il a notamment été question de financement ciblé, de formation de sensibilisation à la réconciliation, de mesures d'adaptation et de mécanismes souples de prestation de l'AIT. Qui plus est, la communauté étudiante elle-même communique plus vertement ses priorités en matière d'EDIA aux organismes hôtes:

“
[traduction] «La population étudiante plus jeune [...] a clairement indiqué, en termes non équivoques, qu'un milieu de travail inclusif et équitable est essentiel. Ainsi, les employeurs qui recherchent des étudiantes et étudiants en AIT ne se concentrent plus uniquement sur le taux de rémunération, les avantages sociaux ou l'avancement professionnel. Ils mettent désormais l'accent sur la dynamique d'équipe, tout en présentant les qualités des personnes avec lesquelles les étudiantes et étudiants seront appelés à travailler, et ils soulignent les valeurs de l'entreprise qui en font un employeur de choix, où les gens peuvent être eux-mêmes.»

- Matthew Rempel, directeur de l'apprentissage intégré à la carrière, Collège Sheridan

”

Ce défi revêt une importance largement reconnue et plusieurs tentent activement de trouver des solutions.

TROUVER L'ÉQUILIBRE ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE D'AIT

L'un des enjeux globaux dans l'écosystème de l'AIT consiste à harmoniser l'offre d'occasions d'AIT avec la demande. Étant donné que chaque étudiante et étudiant est appelé à participer à au moins une expérience d'AIT, les établissements intègrent de plus en plus d'occasions d'AIT dans leurs programmes, ce qui se traduit par une concurrence sans merci:

“ [traduction] «Un problème important, qui était particulièrement présent pendant la pandémie, et qui persiste toujours, est l'inadéquation entre la forte demande d'AIT de la part de la population étudiante et la disponibilité limitée des postes. Pour les étudiantes et étudiants, la concurrence est féroce. C'est un défi pour tout le secteur de l'enseignement postsecondaire.»

- Sarah Watts-Rynard, chef de la direction, Polytechnics Canada

Cela a été renforcé dans les résultats de l'enquête, où la moitié des professeurs, du personnel et des administrateurs du postsecondaire (49 %) ont indiqué que trouver suffisamment d'expériences pour les étudiantes et les étudiants est l'un des défis les plus importants auxquels ils sont confrontés. Le nombre croissant de programmes d'AIT mis sur pied et d'étudiantes et étudiants qui souhaitent y prendre part fait en sorte qu'un nombre plus élevé d'organismes hôtes devient nécessaire pour répondre à la demande.

Les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête reconnaissent pour la plupart qu'afin de répondre à la demande croissante d'occasions d'AIT, il faudrait une plus grande participation des petites et moyennes entreprises (PME). Définies comme ayant moins de 500 membres du personnel, les PME représentent environ 98 % de toutes les entreprises employeuses au Canada et elles emploient environ 85 % de la main-d'œuvre⁹. Les PME jouent un rôle essentiel dans l'économie canadienne, mais leur participation à des programmes d'AIT est parsemée d'embûches uniques:

“ [traduction] «Les PME disposent rarement d'un important service de ressources humaines ou d'un grand nombre de personnes prêtes à jouer le rôle de mentores, si bien qu'elles ont besoin d'un soutien ciblé pour combler les écarts et ainsi être en mesure d'attirer et de cultiver les talents disponibles. Cette capacité est essentielle parce que les PME propulsent un grand pan de notre économie.»

- Heather McIntosh, directrice associée, Éducation et compétences, The Conference Board of Canada

[9] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220302/dq220302b-eng.htm>

En plus de devoir affronter seules les complexités du financement lié à l'AIT et de la recherche des candidatures idéales parmi les nombreux programmes et établissements d'enseignement postsecondaire, les PME ne disposent pas des mêmes moyens que les grandes entreprises, notamment d'un service de ressources humaines et d'équipes d'acquisition de talents. Tous ces défis font en sorte qu'il devient difficile pour une PME d'accueillir des étudiantes et des étudiants qui souhaitent participer à des expériences d'AIT. Il a également été souligné que le modèle d'AIT de nombreux établissements d'enseignement postsecondaire est décentralisé, ce qui signifie que les facultés, les écoles ou les programmes peuvent se renvoyer la balle. Un tel dédale présente un défi de taille pour les entreprises qui ont moins de capacités et de ressources.

Il serait important de surmonter cet obstacle, d'une part pour accroître le nombre d'occasions d'AIT au Canada, et d'autre part, parce que les PME ne peuvent que bénéficier d'une participation accrue aux programmes d'AIT:

“

[traduction] «En aidant les entreprises, et tout particulièrement les PME, à accéder à un bassin de talents, à dynamiser leur croissance et à traiter les besoins du marché du travail, [l'AIT] leur procure un rendement social prononcé.»

- Scott Stirrett, fondateur et pdg, Venture for Canada

”

L'accès à des talents émergents et à de nouvelles idées peut entraîner des avantages opérationnels immédiats et des avantages stratégiques à long terme. Étant donné les avantages colossaux que les PME peuvent tirer en participant à des programmes d'AIT, l'un des enjeux stratégiques vitaux du moment est d'améliorer le soutien qui leur est accordé et de réduire les obstacles à leur participation.

Des discussions approfondies ont été menées au sujet des défis auxquels sont confrontées les PME, mais il est important de souligner que bon nombre de ces défis touchent également les organismes sans but lucratif. Ceux-ci sont souvent composés d'équipes de taille modeste et ils ne disposent que d'un financement limité, ce qui leur met des bâtons dans les roues lorsque vient le temps d'examiner les possibilités de financement, d'établir des liens avec les établissements d'enseignement postsecondaire et d'assurer une supervision et un mentorat efficaces à la population étudiante.

L'AIT peut considérablement appuyer les organismes sans but lucratif en améliorant leurs activités et en perfectionnant les talents. Il serait par conséquent important de trouver des façons de mieux intégrer leur participation.

Parmi les problèmes relevés, un manque de coordination entre les partenaires de prestation du PSPÉ a été constaté. Malgré les nombreux avantages du modèle de partenaire de prestation du PSPÉ, l'une de ses conséquences imprévues est l'exigence que les organismes hôtes déterminent quel partenaire de prestation aborder, ce qui peut ajouter à la complexité. En effet, des employeurs de certains secteurs peuvent trouver facilement un partenaire de prestation pour accéder au financement du PSPÉ, tandis que d'autres peuvent trouver plusieurs partenaires qui s'inscrivent dans leur situation, chacun de ces partenaires étant doté de son propre processus de demande de financement. Cette accumulation de couches de complexité peut causer de la confusion chez les employeurs:

“ [traduction] «Un employeur donné peut présenter une demande au moyen du portail de l'un de ses partenaires de prestation et être jugé admissible, puis découvrir par la suite qu'en réalité, le budget ne permet plus le financement. Cet employeur doit donc se tourner vers un autre portail qui pourrait poser des questions différentes. On ne parle que d'un seul et même contrat gouvernemental, mais chaque fois régi de façon légèrement différente.»
- Robert Wooden, directeur des services de carrière en gestion, Dalhousie University

”

L'élargissement de l'offre d'occasions d'AIT de qualité est confronté à un autre obstacle : le décalage entre les cycles du secteur, de l'enseignement et du gouvernement. Les besoins sectoriels peuvent évoluer rapidement, tandis que les programmes universitaires et les programmes de financement gouvernementaux suivent souvent des échéanciers fixes, ce qui entraîne des écarts d'efficacité entre l'offre d'expériences d'AIT et la demande. L'écart se creuse davantage si le financement en question est d'une durée limitée. Ce décalage complique le processus qui consiste à assurer des occasions opportunes et pertinentes pour les groupes étudiants.

“ [traduction] «Un obstacle notable est le décalage des échéanciers gouvernementaux, notamment les calendriers de financement, par rapport aux sessions universitaires. Par exemple, nous en sommes actuellement au semestre d'hiver du PSPÉ, qui va de janvier à la fin d'avril. Toutefois, le financement prend fin le 31 mars. Ce décalage fragilise les programmes. Il faut vraiment adapter les politiques et les échéanciers des programmes gouvernementaux aux besoins des bénéficiaires.»
- Personne travaillant dans l'industrie

”

L'élimination de ce décalage entre les calendriers universitaires et les cycles économiques présente toutefois son lot de défis.

Dans le cadre de l'enquête, les personnes interrogées ont fait remarquer qu'il y a souvent une certaine discordance entre la période la plus occupée de l'année ou la disponibilité du personnel d'un organisme hôte et le calendrier de l'AIT proposé. Rob Henderson résume bien l'enjeu global:

“

[traduction] «La discordance entre les cycles de financement du gouvernement, les calendriers universitaires et les demandes du secteur pose un défi. Le financement gouvernemental suit généralement l'exercice financier, tandis que les calendriers universitaires et sectoriels varient, ce qui entraîne des écarts d'efficacité.»

- Rob Henderson, président et chef de la direction, BioTalent Canada

”

L'harmonisation de cette variété de calendriers sera essentielle pour accroître le nombre d'occasions d'AIT.

Toutefois, des défis uniques en ce sens touchent les régions rurales et éloignées. L'isolement géographique et le nombre limité d'entreprises locales peuvent restreindre l'accès à ces occasions, en particulier dans les domaines d'études qui aboutissent à des secteurs que l'on retrouve principalement en milieu urbain:

“

[traduction] «Dans notre contexte rural, l'un des plus grands défis que les étudiantes et étudiants doivent relever est de trouver un organisme hôte pour participer à une expérience d'AIT. Bon nombre de placements potentiels, surtout dans le domaine des études environnementales, s'inscrivent dans le gouvernement ou le secteur technologique. Toutefois, étant donné que notre programme est encore jeune, il n'a qu'une portée limitée, ce qui empêche les étudiantes et étudiants d'évaluer pleinement ces options.»

- Une personne travaillant dans un établissement d'enseignement postsecondaire

”

Les organismes hôtes d'autres industries, comme l'agriculture ou l'exploitation minière, peuvent se trouver en grande partie dans des régions rurales et éprouver des difficultés à attirer des gens pour participer à des expériences d'AIT. Il ne s'agit là que de certains des défis uniques auxquels est confrontée la population étudiante, les établissements d'enseignement postsecondaire et les organismes hôtes dans les régions rurales et éloignées.

La plupart des personnes interrogées ont souligné que le défi consiste à augmenter le nombre d'organismes hôtes offrant des occasions d'AIT, mais le défi inverse a également été constaté, à savoir une offre qui dépasse le nombre d'étudiantes et étudiants disponibles.

Le secteur de la biotechnologie est un exemple où l'on note une pénurie d'étudiantes et étudiants pour pourvoir les postes d'AIT disponibles. De plus, il peut s'avérer difficile d'offrir un financement qui saurait répondre aux besoins de tous les employeurs qui proposent des programmes coopératifs ou des stages de travail de longue durée rémunérés:

“ [traduction] «Les employeurs nous présentent beaucoup de demandes pour avoir accès à des étudiantes et étudiants qui prendraient part à des stages de travail de courte et de longue durée, à des programmes coopératifs et à bien d'autres occasions. Étant donné nos ressources financières limitées, nous ne pouvons pas répondre à cette demande, même si nous tenons en haute estime les expériences rémunérées proposées à la population étudiante. Dans cette optique, il peut être difficile d'accorder du financement au titre du programme provincial Avenir NB pour répondre à l'ensemble des demandes des employeurs.»
- Clara Santacruz, gestionnaire, Apprentissage par l'expérience et perfectionnement professionnel, St. Thomas University

”

Trouver un équilibre entre la taille de la population étudiante disponible et la demande des employeurs est un défi de premier plan pour rehausser la participation à des expériences d'AIT.

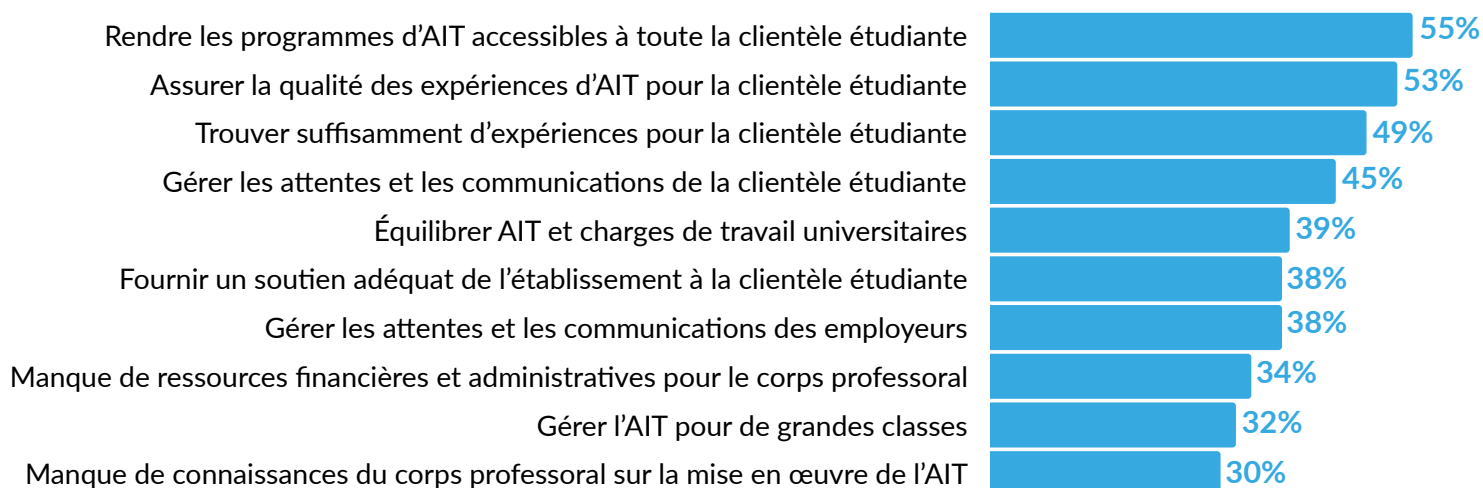
Les parties intéressées de l'écosystème de l'AIT tentent activement de trouver des solutions à ce déséquilibre. Par exemple, des établissements d'enseignement postsecondaire nous ont indiqué qu'ils font l'essai d'un calendrier souple pour la prestation de programmes d'AIT, qui comprend l'intégration hâtive d'étudiantes et d'étudiants ou l'ajustement des horaires en fonction des périodes les plus occupées des entreprises. De plus, les partenaires bailleurs de fonds adaptent leurs approches pour répondre aux besoins particuliers des employeurs issus d'une variété de régions et de secteurs. Des approches adaptées pour les PME sont également mises au point par la TRAES afin de fournir à ces entreprises les ressources et les conseils nécessaires pour participer aux programmes d'AIT.

DISPONIBILITÉ DES RESSOURCES POUR LA CONCRÉTISATION DES POSSIBILITÉS D'AIT

La conception et la prestation d'expériences d'AIT de qualité exigent beaucoup de ressources, sans compter le temps, les efforts et les investissements financiers nécessaires. Il devient donc complexe d'adapter ces programmes à la demande étudiante et aux directives gouvernementales.

Le secteur de la biotechnologie est un exemple où l'on note une pénurie d'étudiantes et étudiants pour pourvoir les postes d'AIT disponibles. De plus, il peut s'avérer difficile d'offrir un financement qui saurait répondre aux besoins de tous les employeurs qui proposent des programmes coopératifs ou des stages de travail de longue durée rémunérés:

Figure 2. Les 10 principaux défis liés à la prestation de l'AIT selon le personnel d'EPS, n = 282



Les établissements d'enseignement postsecondaire offrent souvent des programmes d'AIT qui couvrent divers domaines d'études et collaborent avec différents groupes étudiants et secteurs économiques:

“ [traduction] «Les praticiennes et praticiens des établissements d'enseignement postsecondaire se heurtent à une complexité immense. Ils sont chargés d'offrir des possibilités d'AIT dans divers programmes s'adressant à différentes clientèles étudiantes, professions, industries et régions. Ils doivent donc adopter une approche nuancée afin de faire correspondre les mesures de soutien disponibles aux besoins propres à chaque étudiante ou étudiant, surtout pour ceux qui ont à faire face à des obstacles supplémentaires. La coordination de ces efforts exige de pouvoir s'orienter dans un vaste écosystème de programmes fédéraux et provinciaux, d'initiatives pilotées par les écoles et d'activités locales et municipales, sans oublier la diversité des employeurs concernés.»
- Sarah Watts-Rynard, chef de la direction, Polytechnics Canada”

En outre, ces établissements doivent relever des défis juridiques, éthiques et logistiques, tout en jonglant avec les attentes de la population étudiante et des organismes hôtes. De surcroît, les besoins en matière de formation et de soutien du corps professoral, conjugués au défi d'harmoniser l'AIT avec les échéanciers des secteurs et du gouvernement, accentuent la complexité.

Dans la foulée de ces demandes et attentes concurrentes, bon nombre des établissements d'enseignement postsecondaire avec lesquels nous avons discuté ont indiqué que l'un des principaux défis auxquels ils font face est le manque de ressources pour élargir leurs programmes d'AIT.

L'établissement et le maintien de relations avec les organismes hôtes font partie des aspects qui sollicitent le plus de ressources pour offrir des programmes d'AIT. Pour en ajouter à cette pression, il peut être difficile d'établir suffisamment de relations pour répondre à la demande croissante de la population étudiante:

“ [traduction] «L'établissement de partenariats externes, en particulier qui bénéficient au corps professoral ou au personnel prenant part à des projets sectoriels et communautaires, à de la recherche appliquée et à des placements, exige beaucoup d'efforts et de temps. Non seulement il faut établir ces partenariats, mais il faut également les entretenir. Ce volet peut être pour le moins chronophage quand vient le temps de mettre sur pied des programmes d'AIT de qualité.»
- Amanda Malkiewich, directrice, Enseignement coopératif et apprentissage par l'expérience, Collège Mohawk

”

Du temps doit être consacré au maintien de ces relations, ainsi qu'à la gestion de la logistique et à l'harmonisation entre les programmes universitaires et les attentes sectorielles. De plus, afin d'assurer le renforcement et le maintien de ces partenariats, il faut bien souvent organiser des événements, des ateliers et des réunions. Toutes ces activités exigent non seulement du temps, mais aussi des ressources financières.

Il peut également s'avérer difficile de mobiliser le corps professoral pour offrir des expériences d'AIT, ce qui peut nuire aux capacités connexes des établissements d'enseignement postsecondaire. En effet, certains membres du corps professoral voient d'un mauvais œil l'AIT en raison des priorités économiques qui y sont associées. Néanmoins, la plupart reconnaissent la valeur de cet apprentissage. En réalité, ce sont les exigences scolaires et la charge de travail qui empêchent souvent le corps professoral de participer à la prestation de l'AIT. Dans notre enquête auprès du personnel postsecondaire, des corps professoraux et des administrations, 38 % des personnes ont indiqué que l'équilibre entre l'AIT et la charge de travail universitaire constituait un défi important pour permettre la mise en œuvre de l'AIT. Parmi les autres défis, nous avons relevé le manque de reconnaissance des services institutionnels pour ce qui est des activités d'AIT (29 %) et le manque de reconnaissance des activités d'AIT dans les décisions en matière de promotion (26 %).

Comme l'a expliqué une personne qui a participé à l'enquête: [traduction] «Sans mesures incitatives et sans obligation professionnelle, il peut être difficile de mobiliser le corps professoral dans les occasions d'AIT.» Charlene Marion a apporté des précisions à ce sujet et a proposé une piste de solution:

“ [traduction] «L'adhésion du corps professoral à l'AIT continue d'être un défi dans de nombreux établissements d'enseignement postsecondaire au pays. Les obstacles se font d'autant plus ressentir lorsque des occasions d'AIT sont mises sur pied dans le cadre de cours, sans qu'il y ait de lien manifeste entre lesdites occasions et la permanence et les promotions. Davantage de travail serait requis pour intégrer les éléments de l'AIT aux évaluations de l'enseignement, à la recherche et au service communautaire pour que les établissements d'enseignement postsecondaire favorisent plus d'occasions d'AIT sur leurs campus.»
- Charlene Marion, directrice exécutive, ECAIT Canada ”

Sans mesures incitatives ou exigences claires, il serait difficile de mobiliser le corps professoral, ce qui nuirait à la capacité des établissements d'enseignement postsecondaire d'offrir des programmes d'AIT exhaustifs.

Au cours des dernières années, la démographie de la population étudiante et la dynamique du marché du travail ont subi de profondes transformations qui ont ajouté aux difficultés de trouver du personnel pour assurer la prestation d'expériences d'AIT. Les intervenantes et intervenants en AIT dans les établissements d'enseignement postsecondaire ont constamment dû s'adapter aux changements, un processus qui exige des efforts considérables et soutenus :

“ [traduction] «Nous avons été témoins de changements constants dans divers marchés de l'emploi au cours des trois ou quatre dernières années, et nous nous efforçons continuellement de nous adapter. Nos coordonnatrices et coordonnateurs de programmes doivent entretenir les relations avec les employeurs et s'adapter à l'évolution démographique de la population étudiante, ce qui n'est vraiment pas toujours facile. Ils doivent également respecter certaines règles, comme les exigences de travail à temps plein, tout en aidant les étudiantes et étudiants qui éprouvent des difficultés. De plus, ils sont les premiers chargés de comprendre la dynamique du marché du travail dans divers secteurs, et c'est cette connaissance qui nous permet de réagir rapidement, comme l'exige notre calendrier basé sur des sessions de quatre mois.»
- Sara Baptiste-Brown, gestionnaire, Institut d'enseignement coopératif, Université Concordia ”

Une telle capacité d'adaptation est essentielle pour veiller à ce que les programmes d'AIT demeurent pertinents et efficaces à l'égard de la préparation de la population étudiante à entrer sur le marché du travail. En ce sens, les tendances sectorielles et dans l'enseignement ne doivent avoir aucun secret pour les intervenantes et intervenants en AIT. Ces personnes doivent donc bénéficier d'un perfectionnement professionnel permanent, en plus de la planification stratégique nécessaire.

Dans certains établissements, la responsabilité des programmes d'AIT est répartie entre différents départements. Une représentante du Nova Scotia Community College explique de quelle façon cette division, source de confusion et d'inefficacité, peut être un défi sur le plan de la gestion de l'AIT:

“ [traduction] «Le modèle dispersé de l'AIT constitue un défi pour nous. Ce modèle s'étend à plusieurs domaines au sein d'un établissement. Il englobe l'élaboration de programmes d'études, les services à la clientèle étudiante et le soutien au corps professoral par l'entremise de centres d'enseignement et d'apprentissage. Bien que chaque domaine d'intervention joue un rôle crucial dans la prestation de l'AIT, la complexité réside dans la désignation des dépositaires de l'autorité, l'attribution des responsabilités et la coordination malgré le cloisonnement.»

- Jessica Isenor, gestionnaire, Carrière et emploi, Nova Scotia Community College

Bien souvent, des cloisonnements établis au sein des établissements d'enseignement postsecondaire peuvent entraver l'élargissement des programmes d'AIT et l'offre d'une expérience cohérente à la population étudiante et aux organismes hôtes.

Ce sont les petits établissements d'enseignement postsecondaire qui ressentent le plus ces obstacles. En n'ayant qu'une infrastructure et des ressources limitées, il devient difficile d'appuyer efficacement la population étudiante, d'adhérer aux programmes d'études et d'établir des relations solides avec les organismes hôtes. Une intervenante en AIT a souligné que l'un des enjeux est le caractère intensif de la prestation d'un soutien personnalisé aux étudiantes et étudiants:

“ [traduction] «Souvent, les étudiantes et étudiants recherchent plutôt du soutien individuel et personnalisé, ce qui peut poser un problème pour les petits établissements comme le nôtre, compte tenu de nos effectifs limités. Malgré l'investissement en temps nécessaire, le soutien individuel n'en demeure pas moins un service précieux.»

- Clara Santacruz, gestionnaire, Apprentissage par l'expérience et perfectionnement professionnel, St. Thomas University

Cette citation met en évidence les difficultés éprouvées par les petits établissements quand il est question d'offrir le degré de soutien nécessaire à la population étudiante. En effet, des obstacles importants peuvent se dresser lorsqu'il y a une forte demande d'expériences d'AIT, mais que les ressources disponibles pour l'administration et l'élaboration du programme sont limitées. Afin de combler ce manque de ressources, les établissements pourraient bénéficier de l'adhésion de la haute direction aux programmes et d'un engagement institutionnel stratégique à l'égard de l'AIT.

En raison de son contexte particulier et de la rareté des ressources, l'organisme Indigenous Institutes fait également face à des défis uniques lorsqu'il s'agit d'offrir des programmes d'AIT. Comme l'a souligné Marsha Josephs:

“ [traduction] «Dans les établissements autochtones, les besoins en ressources pour l'élaboration des programmes sont considérables. Nous ne recevons pas de financement particulièrement affecté à cette tâche, ce qui complique notre travail. Les membres du personnel des établissements autochtones portent souvent plusieurs chapeaux, jouant parfois le rôle de trois ou quatre personnes en raison des ressources limitées.»
- Marsha Josephs, directrice générale, Indigenous Institutes Consortium

Ces défis soulèvent la question plus générale du financement des programmes d'AIT. Plus ces programmes prennent de l'ampleur, plus ils ont besoin de personnel dévoué pour être exploités efficacement. Brian Train a souligné l'importance du soutien financier pour la viabilité et l'efficacité des initiatives d'AIT:

“ [traduction] «Du personnel dévoué est essentiel pour assurer un service institutionnel intégral. Il faut également du financement. Si un financement adéquat est fourni, on peut embaucher du personnel dévoué qui porterait son attention sur l'établissement de relations avec les employeurs et l'évaluation de la pertinence du programme d'études. Ces personnes pourraient servir de pont entre le corps professoral et le marché du travail. Plus important encore, elles pourraient promouvoir l'apprentissage intégré au travail au sein de l'établissement, en particulier pendant les séances d'affectation du budget. Le financement devient par le fait même la pierre angulaire de ces programmes.»
- Brian Train, agent d'éducation, ministère de l'Enseignement postsecondaire et des Compétences futures de la Colombie-Britannique

Afin d'améliorer la prestation des expériences d'AIT, il est essentiel de disposer d'un financement solide permettant d'embaucher du personnel qui pourrait accroître le nombre de ces expériences et veiller au respect des besoins sectoriels et communautaires.

Un tel financement devient d'autant plus crucial lorsqu'il s'agit d'évaluer la nécessité de répondre aux préoccupations en matière d'EDIA dans l'écosystème de l'AIT. Les personnes vivant avec des troubles de santé mentale, par exemple, étaient l'un des nombreux groupes étudiants qui, selon les participantes et participants à l'enquête, avaient besoin de ressources et de soutien supplémentaires:

“

[traduction] «La population étudiante d'aujourd'hui est confrontée à davantage de troubles de santé mentale. Appuyer cette population en classe est une chose, mais offrir du soutien à l'intérieur et à l'extérieur de la salle de classe, et surtout en milieu de travail, ajoute des couches de complexité et de risques.»

- Cara Krezek, présidente sortante d'ECAIT Canada et chef de la direction, raison d'être et fondatrice de Talent Strategy Collective

”

Les personnes qui ont répondu à l'enquête ont indiqué qu'il est crucial d'avoir à la fois la capacité et la volonté de mettre à l'essai de nouvelles approches à l'égard de l'AIT, pour ainsi mieux rejoindre les groupes en quête d'équité. Toutefois, pour se lancer dans de telles pratiques novatrices, il faut des ressources financières et humaines qui ne sont pas accessibles à tous les établissements.

Diverses stratégies ont été mises en œuvre pour relever les défis de dotation des programmes d'AIT dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Les principales initiatives comprennent le lobbying en faveur d'un meilleur financement gouvernemental et l'amélioration de la collecte et de l'analyse des données pour éclairer les politiques et les pratiques. De plus, en mettant sur pied des bureaux et des rôles consacrés à l'AIT au sein des établissements d'enseignement postsecondaire, il devient possible de relever certains des défis en matière de dotation, puisqu'on allège le fardeau qui pèse sur le corps professoral et on améliore la prestation des programmes d'AIT.





TENDANCES QUI FAÇONNENT L'AIT AU CANADA

Dans cette section, nous résumons trois tendances qui influencent le paysage de l'AIT au Canada:

1. Changements technologiques à apprivoiser
2. Souplesse dans la conception et l'exécution de l'AIT
3. Élargissement des normes de qualité

De plus, nous décrivons les tendances émergentes et concluons par une note sur les tensions liées aux définitions que ces tendances générales créent au sein de l'écosystème de l'AIT.

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES À APPRIVOISER

La technologie progresse rapidement. De nouveaux outils et des innovations émergent chaque jour, ce qui change notre façon d'apprendre et de travailler et a une incidence sur le paysage de l'AIT de nombreuses façons. Bon nombre des personnes interrogées ont indiqué avoir réfléchi aux répercussions des technologies comme l'IA sur l'industrie et sur l'avenir de l'éducation postsecondaire en général, ainsi qu'à la façon dont l'AIT pourrait devenir encore plus importante dans ce contexte. Par exemple, la tenue à jour des programmes d'études en fonction des changements rapides de l'industrie et de la collectivité est un défi important, mais l'AIT offre aux étudiantes et aux étudiants un moyen de recueillir des connaissances et des expériences pertinentes pour l'industrie qu'ils peuvent *rapporter* à leurs établissements:

“ [traduction] «Notre établissement, un lieu d'apprentissage, profite grandement de la boucle de rétroaction créée par les expériences de nos apprenantes et apprenants. Lorsque nous recevons des commentaires sur leurs activités, ils nous renseignent sur la pertinence de nos offres, ce qui nous permet d'apporter les ajustements nécessaires. Cette boucle de rétroaction nous permet de rester à l'écoute des besoins de la communauté, ce qui nous encourage à nous renseigner sur ses besoins futurs afin de favoriser une approche intégrée de l'apprentissage. Par conséquent, notre pertinence en tant qu'établissement d'enseignement est maintenue, de sorte que nous n'offrons pas des programmes uniquement pour générer des revenus. Les programmes doivent avoir un but clair; sinon, on choisit de ne pas les offrir. Notre existence ne consiste pas simplement à augmenter le nombre d'étudiantes et d'étudiants ou les revenus des établissements; nous sommes engagés envers le renforcement des capacités communautaires.»

- *Rebecca Jamieson, présidente, École polytechnique des Six Nations*

”

De plus, certaines personnes croient qu'à mesure que les outils d'IA favoriseront des expériences d'apprentissage plus attrayantes et personnalisées, l'AIT et d'autres formes d'apprentissage par l'expérience deviendront essentielles à la viabilité des établissements postsecondaires. En offrant des expériences d'apprentissage uniques par l'entremise de l'AIT, les établissements peuvent se distinguer des solutions de rechange en ligne.

Simultanément, les progrès technologiques mettent aussi les intervenantes et intervenants en AIT au défi de réfléchir à la façon dont les programmes d'AIT suivent le rythme des changements. Face à l'incertitude croissante quant à ce à quoi ressemblera l'avenir du travail, les intervenantes et intervenants en AIT se concentrent moins sur le développement de compétences propres à l'emploi que sur la façon d'aider les étudiantes et les étudiants à acquérir les compétences nécessaires pour s'orienter dans leur vie et leur carrière. Norah McRae explique:

“ [traduction] «L'objectif ultime n'est pas seulement d'obtenir un emploi ou d'améliorer l'employabilité, mais de développer des capacités qui ont de la valeur dans divers contextes, dont l'employabilité. Lorsque nous réfléchissons à l'avenir du travail, des questions se posent au sujet de la nature des emplois, des employeurs et de l'influence potentielle des systèmes axés sur l'intelligence artificielle. Bien que l'avenir demeure incertain, nous croyons que ces capacités permettront à la communauté étudiante d'acquérir un éventail de compétences, de talents, de perspectives et de mentalités holistiques pour relever les défis qui se présenteront.»

- *Norah McRae, vice-rectrice adjointe à l'enseignement coopératif et expérientiel à l'Université de Waterloo*

”

L'IA pose également un risque pour la viabilité des programmes d'AIT si elle est mise en œuvre pour achever le travail qui serait autrement effectué par la communauté étudiante de l'AIT. S'il existe un outil d'intelligence artificielle qui peut effectuer le travail qui serait habituellement attribué à une étudiante ou à un étudiant suivant un programme d'AIT, pourquoi un organisme hôte embaucherait-il une personne pour le faire? L'atténuation de ce risque nécessitera un effort intentionnel pour expliquer l'importance de constituer un bassin de talents. Comme le dit Mme McRae:

“ [traduction] « On ne peut tout simplement pas tout remplacer par un outil, une sorte de système ouvert d'intelligence artificielle, et se demander cinq ans plus tard pourquoi il n'y a personne dans notre bassin de talents. »
- *Norah McRae, vice-rectrice adjointe à l'enseignement coopératif et expérientiel à l'Université de Waterloo* ”

Les progrès technologiques soulèvent également des préoccupations au sujet de la sécurité. À mesure que les étudiantes et les étudiants effectuent des travaux à distance ou deviennent de plus en plus à l'aise avec les outils d'IA, il y a un risque que la propriété intellectuelle d'une entreprise soit transmise:

“ [traduction] « L'une des principales préoccupations des entreprises, surtout en ce qui concerne le télétravail, est d'assurer la sécurité. Comme la population étudiante est de plus en plus habile pour utiliser l'IA, il y a un risque que des renseignements propres à l'entreprise soient communiqués par inadvertance à l'extérieur de celle-ci dans le cadre de tâches assistées par l'IA. Ce défi pourrait être difficile à relever à court terme, même si je crois que des solutions émergeront éventuellement. Entre-temps, cette période de transition pourrait poser d'importants problèmes de gestion pour les entreprises, ce qui pourrait avoir une incidence sur leur participation et soulever des préoccupations au sujet de la propriété intellectuelle. »
- *Matthew Foss, vice-président, Recherche et politiques publiques, Conseil canadien pour l'entreprise autochtone* ”

Comme M. Foss le souligne ci-dessus, les entreprises peuvent hésiter à accueillir des étudiantes et des étudiants en raison de préoccupations liées à la sécurité si les risques ne sont pas atténués de façon appropriée. Une telle situation crée une nouvelle occasion et une nouvelle responsabilité pour les établissements postsecondaires : Les équipes des établissements devront guider les membres de la population étudiante quant à la façon d'utiliser les nouvelles technologies et les nouveaux outils en toute sécurité, sans mettre leur entreprise ou se mettre eux-mêmes en danger.

Plusieurs établissements réagissent à cette situation en créant des ressources éducatives qui renseignent la communauté étudiante sur l'utilisation responsable de l'IA avant le début d'une expérience d'AIT.

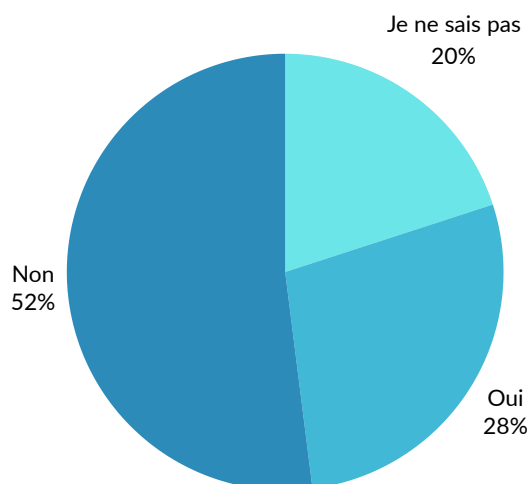
La technologie a également une incidence sur le paysage de l'AIT en raison de l'adoption croissante de solutions technologiques par les établissements pour élargir et améliorer les programmes d'AIT. Comme l'explique Dario Guescini doyen de Seneca Works et président d'EWO:

“ [traduction] «Pour ce qui est de préparer la communauté étudiante à entrer sur le marché du travail et à améliorer ses compétences, le potentiel de l'IA et de la technologie est important. Ces outils peuvent simuler des scénarios concrets et offrir de précieuses occasions de renforcement des compétences.»
- Dario Guescini, doyen de Seneca Works et président d'Experiential and Work-Integrated Learning Ontario

”

Parmi les exemples de la façon dont ces outils sont mis à profit, mentionnons la mise en œuvre de plateformes axées sur l'IA pour des entrevues factices qui permettent aux étudiantes et aux étudiants de mettre en pratique leurs techniques d'entrevue et de renforcer leur confiance, et des environnements de travail simulés qui les aident à mettre en pratique leurs compétences en communication dans un contexte professionnel sans crainte de jugement. Dans notre enquête auprès du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire, des membres du corps professoral et des administrateurs, seulement 28 % des répondants ont déclaré que leur établissement utilise l'IA pour appuyer les activités de l'AIT. La demande la plus courante concernait la rédaction d'un curriculum vitae et d'une lettre de présentation.

Figure 3. Votre institution utilise-t-elle actuellement un type d'intelligence artificielle pour soutenir les activités d'AIT ? Personnel PSE, n = 282



Il y a aussi des plateformes comme Riipen qui utilisent la technologie pour appuyer les établissements d'enseignement postsecondaire dans la prestation de l'AIT, notamment en aidant les membres du corps professoral à intégrer des expériences axées sur des projets dans leur programme d'études. Dana Stephenson, cofondateur et chef de la direction de Riipen, affirme que cette approche nécessite une collaboration avec les gestionnaires de l'AIT, car ils jouent un rôle essentiel dans l'adaptation de l'expérience aux besoins uniques de chaque région et de chaque établissement, et qu'ils ont [traduction] « transformé des expériences reposant sur des projets d'une ressource rare en une ressource abondante, ce qui entraîne un surapprovisionnement de ce côté de l'écosystème. »

De plus, les établissements réfléchissent à comment intégrer les technologies de réalité étendue, comme la réalité virtuelle (RV), la réalité augmentée (RA) et la réalité mixte (RM), dans les programmes d'AIT afin de préparer les étudiantes et les étudiants à des situations complexes et difficiles. Par exemple, Collèges et instituts Canada (CICan) a mis au point une plateforme appelée Virtu-AIT pour fournir des simulations virtuelle¹⁰ pour l'éducation en soins de santé:

“ [traduction] « Nous avons créé des simulations virtuelles pour divers domaines de la santé, ce qui change la donne. Même si les choses reviennent à la normale, la situation continue de profiter aux étudiantes et aux étudiants, surtout ceux des régions rurales qui doivent faire de longs trajets pour se rendre à leur établissement d'enseignement. Ils peuvent maintenant s'entraîner et s'exercer virtuellement, réservant les visites sur les campus pour les tests et les titres de compétence. Nous croyons que cette innovation a un immense potentiel de développement. »

- Johnathan Rix, conseiller principal en politiques, CICan ”

Comme il est mentionné dans la citation ci-dessus, l'écosystème est également enthousiaste quant à la façon dont la technologie peut être mise à profit pour créer un meilleur accès aux occasions d'AIT. Compte tenu des défis décrits dans la section *Accès inéquitable à des expériences d'AIT* de qualité du présent rapport, la technologie semble avoir le potentiel de surmonter les obstacles auxquels font face les groupes en quête d'équité:

[10] La plateforme contient des simulations virtuelles qui peuvent être exécutées sur un ordinateur, ainsi que certaines qui nécessitent un casque de réalité virtuelle.

“ [traduction] «Compte tenu des possibilités offertes par les technologies émergentes comme la réalité virtuelle et l'intelligence artificielle, ainsi que des progrès réalisés en matière de connectivité Internet, comme le service Internet par satellite de Starlink, nous pouvons explorer de nouvelles façons d'offrir de riches occasions d'AIT aux collectivités éloignées ou marginalisées. Nous devons reconnaître que l'expérience idéale de l'AIT peut varier selon les populations. Par exemple, les personnes qui ont des handicaps physiques ou qui cumulent de multiples responsabilités pourraient avoir de la difficulté à participer à une expérience d'AIT traditionnel en personne. Il est essentiel d'aborder l'AIT dans une perspective holistique, en tenant compte des divers besoins et situations de toutes les participantes et de tous les participants potentiels. Nous devrions utiliser les technologies pour élargir l'accès et veiller à ce que l'AIT profite à tout le monde, pas seulement aux personnes qui correspondent au modèle conventionnel. En fin de compte, l'utilisation de ces outils et de ces possibilités peut mener à de meilleurs résultats professionnels pour un plus grand nombre de personnes.»

- Heather McIntosh, directrice associée, Éducation et compétences, The Conference Board of Canada

Le président-directeur général de la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), Charles Milliard, abonde dans le même sens : « Dans un pays comme le Canada, et au Québec, nous devrions avoir des chances égales d'accéder à la formation en cours d'emploi. Le problème, c'est la taille du territoire qui crée une iniquité. Mais en même temps, l'avènement du travail hybride et des solutions numériques atténue ce problème. » Krista Pawley a donné un autre exemple de la façon dont on peut mettre à profit la technologie pour offrir un meilleur accès à l'AIT. Elle a raconté l'anecdote suivante au sujet de l'expérience d'une étudiante avec le programme virtuel de Wavemaker:

“ [traduction] «Une jeune femme handicapée qui nous a fait part d'une rétroaction mémorable dans le cadre de notre programme nous a dit que, pour la première fois, elle se sentait reconnue pour ses capacités plutôt que pour son handicap.»

- Krista Pawley, cofondatrice de Wavemakers

Bien que de nombreuses personnes aient parlé de la possibilité de tirer parti de la technologie dans le cadre de la prestation des programmes d'AIT, on a l'impression qu'elle n'est pas utilisée autant qu'elle pourrait l'être à l'heure actuelle. On s'inquiète également du fait que certains membres de la population étudiante n'ont pas accès aux appareils et au service Internet stable et fiable nécessaires pour les expériences virtuelles d'AIT.

SOUPLESSE DANS LA CONCEPTION ET L'EXÉCUTION DE L'AIT

On s'entend généralement pour dire qu'une tendance clé dans le paysage de l'AIT est la souplesse croissante des programmes. Cette souplesse a été stimulée par la pandémie de COVID-19, qui a accéléré considérablement l'intégration de la technologie à l'AIT, alors que les établissements, la population étudiante, les organismes hôtes et les bailleurs de fonds se sont tournés vers la prestation en ligne pour maintenir les expériences d'AIT pendant les périodes de confinement. À l'issue de cette période, il y a eu ce que Wasiimah Joomun appelle une « diversification rapide des occasions d'AIT ». Pour mettre les choses en contexte, elle déclare ce qui suit:

“ [traduction] «Les modèles traditionnels comme les stages coopératifs et les placements en milieu de travail sont maintenant enrichis par des projets virtuels, des micro-placements et des concours virtuels, ce qui reflète un virage vers des modèles hybrides ou entièrement à distance. Cette expansion signifie une adaptation aux réalités post-pandémie.»
- Wasiimah Joomun, directrice générale, Alliance canadienne des associations étudiantes

”

Au-delà des mesures d'urgence initiales, des modèles intentionnels en ligne, virtuels et hybrides ont été mis au point pour offrir plus de souplesse à la communauté étudiante et aux organismes hôtes.

Le Work-Learn Institute de l'Université de Waterloo a mené des recherches sur les préférences de la population étudiante en matière de modalités de travail et a constaté une forte préférence pour les modèles hybrides plutôt que pour le travail entièrement à distance ou entièrement en personne. Les établissements réagissent à cette préférence, mais il faut que les établissements et les organismes hôtes réfléchissent à la meilleure façon de soutenir la population étudiante dans ces environnements et de s'assurer que ses membres tirent pleinement parti de leur participation à une expérience d'AIT:

“ [traduction] « Cette préférence pose des défis. Quand on ne travaille à un endroit que pendant quatre mois, comment apprend-on à connaître l'entreprise? Comment établissez-vous des liens, un aspect essentiel à la réussite d'un stage de travail? Les collègues et les autres membres de l'équipe jouent un rôle important. Pour gérer cet aspect dans un contexte hybride, il faut des niveaux plus élevés de compétences interpersonnelles et métacognitives, et réfléchir aux interactions, ce qui demande un niveau de maturité que beaucoup d'étudiantes et d'étudiants ne possèdent peut-être pas au départ. Alors, comment aidez-vous les jeunes à développer ces compétences? Même en tant que professionnelles et professionnels possédant de l'expérience en relations en milieu de travail, nous pouvons voir à quel point le télétravail peut poser des défis. »
 - *Norah McRae, vice-rectrice adjointe à l'enseignement coopératif et expérientiel à l'Université de Waterloo* ”

Le quart des membres de la population étudiante qui ont répondu à notre enquête et qui avaient participé à une expérience d'AIT ont indiqué avoir participé à une expérience hybride et 11 % à une expérience entièrement en ligne. Dans notre enquête auprès du personnel, du corps professoral et des administratrices et administrateurs des établissements d'enseignement postsecondaire, 82 % ont déclaré que leur établissement offrait aux étudiantes et aux étudiants la possibilité de participer à des programmes d'AIT à distance ou en ligne.

Figure 4. Comment avez-vous participé à l'expérience AIT ? Étudiantes et étudiants ayant participé à AIT, n = 667

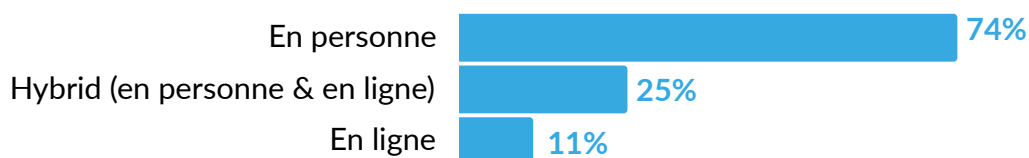
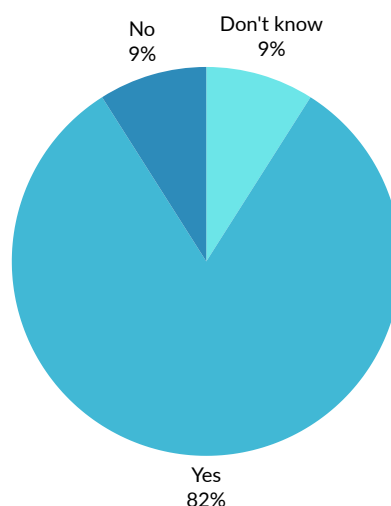


Figure 5. Votre établissement offre-t-il actuellement aux étudiantes et étudiants des opportunités d'AIT à distance/en ligne ? Personnel d'EPS, n = 282



Cependant, ce ne sont pas tous les établissements d'enseignement postsecondaire qui adoptent la prestation à distance de l'AIT. Pour certains, les expériences en personne demeurent la meilleure solution pour leurs apprenantes et apprenants:

“ [traduction] «En raison de la pandémie, nous avons dû modifier considérablement la prestation de nos cours et, même si de nombreux milieux ont opté pour le télétravail, nous n'avons pas mis en œuvre de placements à distance. Nos étudiantes et étudiants continuent de se rendre à des endroits physiques pour leur placement, ce qui leur permet de faire une expérience complète du milieu de travail et la transition vers ce dernier. Cette approche permet à la population étudiante de tirer une compréhension et un engagement plus complets de son domaine d'études, ce qui, selon nous, est essentiel au perfectionnement professionnel. À ce jour, les placements à distance ne font pas partie de notre stratégie.»
– Rebecca Jamieson, présidente, École polytechnique des Six Nations

”

Malgré le mouvement croissant vers la prestation en ligne de l'AIT, cette décision souligne la valeur que certains établissements accordent aux avantages des interactions en personne. Chaque établissement navigue dans ces tendances et prend ses propres décisions sur la façon d'offrir des expériences d'AIT.

La souplesse accrue va au-delà de la prestation d'expériences d'AIT, jusqu'à la structure même des programmes. Ceux-ci sont conçus pour s'adapter à la population étudiante et aux organismes hôtes, ce qui offre de multiples façons de participer. Cette souplesse s'explique en partie par le fait que l'ensemble de la population étudiante a la possibilité de participer à une expérience d'AIT. Des approches créatives de la conception des programmes d'AIT peuvent permettre une plus grande participation des PME, qui ont tendance à éprouver des difficultés particulières à participer aux programmes d'AIT. Pour que toute la communauté étudiante ait la possibilité de participer à une expérience d'AIT, il a également fallu faire preuve de créativité dans la conception de programmes qui peuvent être intégrés à différents cursus universitaires:

“ [traduction] «Dans les programmes de certificat d'un an, les étudiantes et les étudiants suivent continuellement des cours, ce qui rend difficile l'intégration efficace de l'AIT. Les modèles coopératifs traditionnels peuvent ne pas convenir dans ces circonstances en raison de la courte durée du programme. Par conséquent, nous devons envisager des approches plus souples pour l'intégration de l'AIT dans de tels programmes. Cette réalité soulève des questions intéressantes sur la façon d'adapter l'AIT à différentes structures et durées de programme.»
– Andrew Bieler, directeur, Partenariats et apprentissage par l'expérience, Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur

”

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, la souplesse croissante des programmes d'AIT est en partie attribuable au fait qu'on a essayé de trouver des façons d'offrir des expériences significatives d'AIT en tenant compte des contraintes des programmes universitaires plus courts. Les études supérieures sont un autre domaine où cette souplesse aide à offrir des expériences d'AIT à un plus grand nombre d'étudiants et d'étudiantes. L'Université de Waterloo explore la façon dont l'AIT peut être intégré dans les contextes uniques des différents programmes d'études supérieures:

“ [traduction] «Nous étudions actuellement la possibilité d'un AIT en génie pour les cycles supérieurs, en tenant compte de l'expansion et de ses répercussions. Au sein du département de génie, on offre des programmes de maîtrise en génie reposant sur des cours et la participation de professionnels. Les modèles coopératifs conviennent bien à ces programmes. Cependant, il faut aussi tenir compte des étudiantes et des étudiants à la maîtrise recherche qui participent à des projets de recherche appliquée, ainsi que celles et ceux qui souhaitent faire des stages de travail de longue durée. Par conséquent, nous avons élaboré pour les études supérieures une approche souple qui, d'une faculté ou d'un domaine de spécialisation à un autre, tient compte des divers types de programmes et facteurs de motivation des étudiantes et étudiants, ce qui favorise l'apprentissage intégré. Cette souplesse nous permet de nous démarquer.»
- *Norah McRae, vice-rectrice adjointe à l'enseignement coopératif et expérientiel à l'Université de Waterloo* ”

Cela reflète une tendance plus générale à reconnaître la valeur des neuf formes d'AIT et une ouverture à la compréhension des avantages uniques que chaque forme d'AIT peut offrir:

“ [traduction] «ACE-WIL et ECAIT ont tous deux accueilli non seulement des intervenantes et intervenants en enseignement coopératif, mais aussi des intervenantes et intervenants représentant d'autres formes d'AIT pour une approche plus inclusive. Ils reconnaissent ainsi que le programme coopératif représente l'une des diverses expériences d'AIT qui se déroulent dans le paysage de l'enseignement postsecondaire. Il existe huit autres types d'AIT qui comportent également les éléments clés d'une expérience d'AIT de grande qualité et qui offrent à la population étudiante une méthode pour mettre la théorie en pratique. Cette approche reflète une étape importante de la collaboration des cinq dernières années sur les campus et entre ceux-ci.»
- *Stephanie Greaves, présidente, ACE-WIL BC* ”

La diversité des expériences englobées dans les neuf formes d'AIT permet aux établissements d'enseignement postsecondaire, aux organismes hôtes et aux bailleurs de fonds d'élaborer des approches de créneau. Certains gouvernements ont également reconnu l'importance de cette souplesse:

“ [traduction] «Dans notre rôle d'intendants du gouvernement, il est essentiel de souligner l'importance de l'AIT, tout en donnant aux établissements la souplesse nécessaire pour mettre en œuvre diverses formes d'AIT. Comme vous le savez, il existe de nombreuses définitions et interprétations de l'AIT, et il est essentiel qu'il soit adapté aux besoins particuliers de la population étudiante et de ses programmes d'études. Je crois que notre rôle est de soutenir l'AIT de nombreuses façons différentes, en nous adaptant à l'évolution du paysage de l'éducation.»

- Une personne représentant un gouvernement provincial ”

Une personne représentant un gouvernement d'une autre province indique qu'une catégorie « autre » a été créée pour le suivi des activités d'AIT afin d'assurer la souplesse. La principale exigence pour être admissible à une expérience d'AIT offerte par un établissement d'enseignement postsecondaire est la participation d'un organisme hôte à une relation significative entre l'organisme hôte et la communauté étudiante.

La transition vers une plus grande souplesse est liée au fait qu'on délaisse l'idée que chaque étudiante ou étudiant doit avoir une expérience d'AIT au profit de celle d'une structure d'expériences progressives. Dans ce contexte, le mot « progressive » désigne une approche intentionnelle de la conception d'expériences d'AIT qui augmentent graduellement en complexité et en intensité, ce qui permet aux étudiantes et aux étudiants de perfectionner leurs compétences et leurs connaissances:

“ [traduction] «Nous connaissons la valeur d'un continuum complet d'expériences pour la communauté étudiante. Il faut commencer par leur offrir des expériences courtes et peu intenses afin qu'ils se bâtissent une confiance et acquièrent des compétences, puis leur faire vivre des expériences plus intenses et plus longues à mesure qu'ils progressent dans leur parcours scolaire. Cependant, il ne suffit pas d'accroître l'intensité. Il faut aussi cerner et combler les lacunes dans l'expérience d'apprentissage. La clé, c'est le “sur mesure” : proposer aux étudiantes et étudiants des occasions d'apprentissage personnalisées qui répondent aux besoins qui leur sont propres et les aident à surmonter les obstacles particuliers auxquels ils doivent faire face. De plus en plus d'établissements d'enseignement adoptent cette approche intentionnelle.»

- Dana Stephenson, cofondatrice et chef de la direction, Riipen ”

L'importance d'une approche pédagogique sur mesure est ici soulignée, axée sur la progression individuelle de chaque étudiantes et étudiants. En commençant par des expériences d'AIT plus simples et plus courtes pour renforcer la confiance et les compétences, les établissements d'enseignement peuvent évoluer vers des expériences plus complexes et plus longues qui développent les capacités des étudiantes et étudiants.

Une approche intentionnelle est utilisée à l'Université métropolitaine de Toronto, où une compréhension claire des résultats souhaités est à la base de la conception des expériences d'AIT. Anita Abraham explique:

“ [traduction] « À l'Université métropolitaine de Toronto, nous abordons l'apprentissage expérientiel en mettant l'accent sur la conception intentionnelle, adaptée non seulement à la forme d'AIT (micro-placement, AIT virtuel ou autre), mais aussi aux objectifs ultimes de la participation. Par exemple, si l'objectif est l'introduction, l'organisation en expériences de plus en plus complexes ou l'exposition, certaines méthodes peuvent convenir. Cependant, pour une mobilisation profonde, significative et continue, d'autres approches sont nécessaires. Cette différenciation souligne l'importance de concevoir en gardant à l'esprit l'objectif et l'auditoire, au-delà de l'obtention de résultats superficiels. »
– Anita Abraham, directrice de l'apprentissage par l'expérience, Université métropolitaine de Toronto

”

Cette approche nuancée vise à créer des expériences d'AIT qui répondent bien à des objectifs précis et qui sont ancrées dans une compréhension des besoins des étudiantes et des étudiants et de ceux de la collectivité.

Une tendance vers des approches plus ciblées de l'AIT qui visent à répondre à des besoins particuliers du marché du travail témoigne d'une plus grande souplesse dans la conception et la prestation de l'AIT. La situation est en partie attribuable au fait que les organismes gouvernementaux reconnaissent l'AIT comme un outil stratégique pour répondre aux priorités clés:

“ [traduction] « On observe un virage général dans le secteur de l'AIT. On passe de l'objectif d'offrir à chaque étudiante et étudiant une expérience d'AIT, pour proposer plutôt des interventions plus ciblées. Ces interventions visent à répondre à des priorités précises en matière de talents et à des secteurs de résultats qui sont importants pour le gouvernement et les diverses administrations. Nous nous sommes surtout concentrés sur la carboneutralité et les compétences écologiques. Comprendre comment doter les talents de niveau débutant de compétences écologiques est une préoccupation importante pour le gouvernement, et nous faisons activement la promotion d'initiatives en ce sens.»
– Andrew Bieler, directeur, Partenariats et apprentissage par l'expérience, Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur

”

Cette harmonisation stratégique des programmes d'éducation avec les objectifs du gouvernement et de la société souligne le rôle évolutif de l'AIT non seulement pour ce qui est d'offrir des avantages à la communauté étudiante et aux organismes hôtes, mais aussi de contribuer aux objectifs économiques plus vastes.

Le passage d'une approche générale à une approche ciblée est également une façon de répondre aux identités, aux expériences et aux besoins des étudiantes et des étudiants. Certains établissements remettent en question les approches universelles de l'AIT et travaillent à l'élaboration de stratégies spécialisées:

“ [traduction] «Un moment charnière pour moi a été le changement du discours sociétal autour du mouvement Black Lives Matter, soulignant l'importance de la spécificité par rapport à la généralité. Cette leçon, à savoir que la reconnaissance et l'élimination de déséquilibres particuliers peuvent faire bouger les choses, doit être appliquée dans notre travail. Nous devons nous demander de quoi les groupes distincts, comme les étudiantes et étudiants autochtones ou noirs, ont besoin plutôt que de prôner une approche universelle. Cette transition d'une stratégie générale à une stratégie ciblée est essentielle pour que nous puissions réellement rehausser la portée, la profondeur et les bienfaits de votre travail.»
- Anita Abraham, directrice de l'apprentissage par l'expérience, Université métropolitaine de Toronto

”

Au cœur de ces discussions sur la souplesse accrue de la conception et de la prestation de l'AIT se trouvent un accent sur les principes d'EDIA et un désir de mieux répondre aux divers besoins des apprenantes et des apprenants individuels, des organismes hôtes, des établissements d'enseignement postsecondaire, des collectivités, des industries et des organismes gouvernementaux.

ÉLARGISSEMENT DES NORMES DE QUALITÉ

La troisième tendance que nous observons dans le paysage de l'AIT est l'importance croissante accordée aux normes de qualité pour toutes les formes d'AIT. Pour veiller à ce que les expériences d'AIT soient bénéfiques et répondent à des normes élevées en matière d'éducation et de perfectionnement professionnel, divers partenaires, y compris des établissements d'enseignement, des membres de l'industrie et des organismes gouvernementaux, mettent de plus en plus l'accent sur l'élaboration et la mise en œuvre de normes de qualité. Comme l'a déclaré Azi Afousi, présidente de la College Student Alliance, [traduction] «il est essentiel d'assurer une reconnaissance adéquate de ces programmes. Cette reconnaissance implique le fait de vérifier que les entreprises et les responsables de la coordination des programmes respectent les normes nécessaires.»

ECAIT Canada s'est porté à l'avant-garde de ce travail en défendant et en élaborant des normes d'agrément et de qualité qui visent à améliorer la qualité des programmes d'AIT partout au pays.

Le Canada a été un chef de file dans ce domaine, les normes d'agrément des programmes coopératifs ayant été élaborées en 1979. Ces normes ont été passées en revue et modifiées l'an dernier dans une optique d'EDIA afin de mettre davantage l'accent sur l'expérience d'apprentissage des étudiantes et des étudiants des programmes coopératifs :

“ [traduction] «Les nouvelles normes révisées mettent l'accent sur une approche davantage axée sur les apprenantes et apprenants pour l'agrément des programmes coopératifs. Cela signifie que les étudiantes et étudiants sont encouragés à prendre le temps de réfléchir et à donner un sens conscient à leurs expériences. Il ne suffit pas de respecter les heures minimales ou d'être payé; nous voulons maintenant nous assurer que les étudiantes et étudiants ont une expérience significative et qu'ils réfléchissent sérieusement à ce que cela signifie pour eux. Ainsi, grâce à l'enseignement coopératif, ils acquièrent plus qu'une expérience de travail et un paragraphe à mettre dans leur curriculum vitae; ils profitent également de cette réflexion approfondie.»

- Claudia Sperling, directrice de l'apprentissage appliqué, Services d'enseignement coopératif et de soutien à la carrière, Collège Camosun, et présidente du conseil d'agrément d'ECAIT Canada

En mettant l'accent sur des expériences enrichissantes plutôt que sur la satisfaction des exigences, ces normes visent à promouvoir des expériences de programmes coopératifs qui améliorent le parcours scolaire global des étudiantes et des étudiants, leur donnant à la fois les compétences pratiques et la pensée critique nécessaires à leur vie et à leurs carrières futures.

Certains affirment que les normes de qualité peuvent servir de point de référence, ce qui aide à maintenir des expériences d'AIT de grande qualité, même lorsqu'on subit une pression interne pour simplifier les processus. Elles agissent également comme une forme de responsabilisation, obligeant les établissements à respecter des critères précis. Les normes d'agrément aident également à influencer des normes plus générales présentes dans l'écosystème:

“ [traduction] «Une des normes d’agrément des programmes coopératifs est que l’apprenante ou l’apprenant doit recevoir une rémunération. Parce que des intervenantes et des intervenants voulaient offrir des programmes coopératifs répondant aux normes les plus élevées, et parce que ces normes exigent que l’apprenante ou l’apprenant reçoive une rémunération, il est vraiment plus courant au Canada que ce soit le cas. Ce faisant, la norme d’agrément concernant la rémunération lui est avantageuse pour l’apprenante ou l’apprenant. Et il est avantageux pour nous de créer un écosystème au Canada où il est plus courant qu’autrement que les étudiantes et les étudiants reçoivent une rémunération appropriée pour leur travail. Mais ce qui a mené à cet écosystème de rémunération, c’est, à mon avis, l’agrément.»
- Robert Wooden, directeur des services de carrière en gestion, Dalhousie University, et président sortant du conseil d’agrément, ECAIT Canada ”

Le dernier avantage mentionné est que le processus d’agrément offre aux établissements la possibilité de recevoir des commentaires constructifs aux fins d’amélioration et permet aux membres du comité d’échanger des idées et des pratiques novatrices, favorisant ainsi un environnement collaboratif d’amélioration continue.

Bien que le Canada ait depuis longtemps des normes d’agrément pour les programmes coopératifs, le travail en cours pour élaborer des normes de qualité pour toutes les formes d’AIT est une bonne nouvelle. Une intervenante en AIT a souligné l’importance d’intégrer l’EDIA à ces normes:

“ [traduction] «À l’heure actuelle, je me concentre sur l’EDIA, plus particulièrement sur ce qui constitue un AIT de qualité élevée dans une optique d’EDIA. Les définitions traditionnelles de l’AIT de qualité élevée mettent l’accent sur des éléments comme la réflexion, les partenariats et une évaluation pertinente. Cependant, je me demande s’il n’y aurait pas lieu d’établir des indicateurs de qualité profondément ancrés dans les principes EDIA, de façon à englober les dynamiques de pouvoir, les relations, l’agentivité, la souplesse, l’identité, le contexte communautaire, les processus décisionnels et la répartition du pouvoir.»
- Anita Abraham, directrice de l’apprentissage par l’expérience, Université métropolitaine de Toronto ”

Cette perspective souligne la nature changeante des normes de qualité de l’AIT, ce qui met en évidence la possibilité d’intégrer les principes exhaustifs EDIA. Ce faisant, il est possible de redéfinir les mesures de la qualité et de déplacer la littérature et la pratique dans un espace qui intègre profondément les considérations EDIA.

TENDANCES ÉMERGENTES

Outre les tendances évoquées ci-dessus, il existe quelques tendances dont nous n'avons pas beaucoup entendu parler mais qui, selon nous, pourraient devenir plus marquantes au cours des cinq prochaines années. Il s'agit notamment de l'intégration de l'AIT dans les programmes de perfectionnement et de reconversion professionnelle; l'impact du financement basé sur le rendement sur l'AIT ; et les opportunités mondiales d'AIT. Nous explorons brièvement chacune de ces tendances émergentes dans les sections qui suivent.

Intégrer l'AIT dans les programmes de perfectionnement et de reconversion

Des initiatives de perfectionnement et de reconversion professionnelle ont été introduites par les gouvernements fédéral et provinciaux dans le cadre de stratégies visant à renforcer la main-d'œuvre et à répondre à l'évolution des demandes du marché du travail. Les établissements postsecondaires ont réagi en créant des expériences éducatives courtes et ciblées, souvent appelées microcertificats, pour combler des lacunes spécifiques en matière de compétences et de connaissances. À mesure que ces programmes évoluent, des questions se posent quant à la manière d'intégrer des expériences d'AIT significatives dans leur format court et flexible.

L'intersection de l'AIT et des initiatives de perfectionnement et de reconversion professionnelle a également été discutée en relation avec le concept de « travail intégré à l'apprentissage », dans lequel les rôles de l'éducation et du travail sont inversés. Au lieu que les étudiantes et les étudiants abandonnent leurs études pour acquérir une expérience professionnelle, les apprenants continuent de travailler à temps plein tout en poursuivant des études à temps partiel, et leurs expériences professionnelles sont directement mises à profit pour éclairer et enrichir leur apprentissage académique. Sarah Watts-Rynard, PDG de Polytechnics Canada explique ce concept:

“ [traduction] « Je suis particulièrement intéressé par l'idée d'un travail intégré à l'apprentissage. Compte tenu du rythme rapide du changement, il serait extrêmement utile pour les employeurs de constater que le système postsecondaire vise non seulement à aider les étudiantes et les étudiants à trouver un emploi, mais également à reconnaître et à utiliser le potentiel de la main-d'œuvre existante. Imaginez si les établissements postsecondaires pouvaient offrir une formation théorique aux travailleurs dans des domaines où de nouvelles technologies, comme l'intelligence artificielle, sont introduites. Ce concept réciproque de travail intégré à l'apprentissage accorde de l'importance au développement professionnel et à la formation continue.

- Sarah Watts-Rynard, PDG, Polytechnics Canada

”

Alors que l'AIT se concentre sur l'intégration des expériences de travail dans un cadre académique, le travail intégré à l'apprentissage étend cette démarche en intégrant les opportunités d'apprentissage directement dans les processus de travail. Matthew Rempel, directeur de l'apprentissage intégré aux carrières au Sheridan Collège, a déclaré que Sheridan explore des moyens de « ramener les professionnels en activité dans l'enseignement supérieur et de tirer parti de leurs expériences de travail réelles pour enrichir l'apprentissage en classe. Cette approche sert de substitut à une expérience d'apprentissage traditionnelle intégrée au travail dans le cadre d'un diplôme à court terme. Le travail intégré à l'apprentissage nécessite une collaboration étroite entre les établissements d'enseignement et les organisations d'accueil pour aligner les résultats d'apprentissage sur les objectifs de travail, construire l'évaluation de l'apprentissage au sein du flux de travail et développer des systèmes de soutien permettant aux apprenants de réfléchir et de consolider leur apprentissage.

Indicateurs d'AIT dans le financement basé sur la performance

Le financement basé sur le rendement a également un impact sur le paysage de l'AIT, particulièrement en Alberta et en Ontario. Le ministère de l'Enseignement supérieur de l'Alberta s'est fixé comme objectif d'intégrer une option d'AIT dans tous les programmes universitaires postsecondaires. Cet objectif a inspiré les accords de gestion des investissements (AGI), qui sont des contrats entre chaque établissement postsecondaire financé par des fonds publics et le ministre de l'Enseignement supérieur. La mesure de financement 1 des AGI 2022-2025 est la « proportion de programmes approuvés qui offrent des opportunités d'AIT aux étudiantes et étudiants ». Chaque établissement postsecondaire public de l'Alberta doit fixer des objectifs spécifiques pour progresser progressivement vers l'objectif de tous les programmes ayant une option d'AIT.

En Ontario, le financement basé sur le rendement est directement lié aux ententes de mandat stratégique (EMS) entre le ministère des Collèges et Universités et chaque collège et université financé par l'État de la province. Dans les EMS, « l'apprentissage expérientiel » est l'une des dix mesures de performance identifiées par le ministère et est défini dans les accords 2020-2025 comme le « nombre et la proportion de diplômés des programmes qui ont participé à au moins un cours avec l'apprentissage expérientiel requis (AE) composant(s) ». Chaque institution a un objectif de performance admissible qu'elle s'efforce d'atteindre.

Dans les deux cas, l'AIT se positionne comme un outil pour répondre aux besoins en main-d'œuvre; les objectifs plus larges de l'AIT (p. ex. développement personnel, compétences transférables, engagement civique) sont largement ignorés. On craint que cela n'encourage les établissements postsecondaires à élaborer des programmes d'AIT axés étroitement sur les résultats sur le marché du travail, plutôt que d'aborder l'AIT dans le cadre d'une expérience éducative holistique qui favorise un développement équilibré.

Les personnes interrogées ont également souligné que les variations dans la manière dont les indicateurs d'AIT du financement basé sur le rendement sont déployés en Alberta et en Ontario offrent une opportunité d'analyse comparative des politiques. Il existe un désir de comprendre quelles sont les différences, pourquoi ces variations existent et comment elles ont un impact sur l'écosystème de l'AIT dans chaque province.

Opportunités mondiales d'AIT

La dernière tendance émergente concerne les opportunités mondiales d'AIT. Bien que s'engager dans l'AIT à l'étranger ne soit pas nouveau, nous avons entendu des personnes au sein de l'écosystème qui voient le potentiel d'augmenter le nombre d'étudiantes et étudiants canadiens qui participent à une opportunité mondiale d'AIT. Comme le déclare Dario Guescini, doyen de Seneca Works et président d'EWO : « L'AIT mondiale est un domaine auquel nous devons commencer à accorder plus d'attention. Comment pouvons-nous soutenir davantage d'opportunités mondiales ? Je sais que nous le faisons, mais nous ne le faisons pas à l'échelle que nous devrions. » La nature unique du travail à l'étranger, par opposition aux études à l'étranger, offre aux étudiantes et étudiants une plateforme puissante pour développer des compétences culturelles et des aptitudes pratiques dans un contexte mondial.

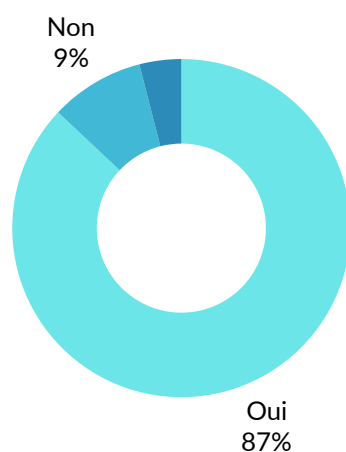
La complexité de la mise en place de tels programmes est cependant importante. Les établissements doivent relever des défis logistiques qui peuvent aller de la gestion des catastrophes naturelles et de l'instabilité politique à la gestion de l'importante charge administrative impliquée dans la planification et l'exécution d'expériences internationales. Pour augmenter le nombre d'étudiantes et étudiants bénéficiant d'une opportunité d'AIT mondiale, les établissements d'enseignement canadiens doivent également réduire les obstacles pour les étudiantes et étudiants qui souhaitent participer. Cela implique non seulement de répondre aux problèmes de logistique et de sécurité, mais également de surmonter les obstacles financiers et de garantir un accès équitable à ces opportunités.

Le programme Opportunités de compétences mondiales (Global Skills Opportunity) a été souligné comme l'une des mesures prises par le gouvernement fédéral au cours des dernières années pour soutenir l'expansion des possibilités mondiales d'AIT pour les étudiantes et étudiants canadiens. Financé par EDSC et géré conjointement par CICan et Universités Canada, ce programme soutient à la fois les études et le travail à l'étranger. L'objectif du programme est d'accroître la participation des jeunes Canadiens aux opportunités d'apprentissage international et il se concentre sur la diversification des pays de destination et l'augmentation de l'accessibilité pour les étudiantes et étudiants sous-représentés. Le programme Opportunités de compétences mondiales (Global Skills Opportunity) est cependant un programme pilote. CICan et Universités Canada ont demandé que le programme devienne un programme permanent et que l'enveloppe financière soit augmentée.

NOTE SUR LES TENSIONS LIÉES AUX DÉFINITIONS

Dans *Cartographier le terrain*, nous avons signalé une convergence croissante de la définition d'ECAIT Canada de l'AIT, de nombreux organismes l'ayant adopté textuellement ou avec peu de différence. Nous avons pu le confirmer largement pendant nos entrevues, lors desquelles de nombreux participants et participantes ont fait référence à la définition, ainsi que dans l'enquête auprès des représentantes et représentants des établissements d'enseignement postsecondaire, dont 87 % ont affirmé que la définition était exacte. Bien qu'il y ait convergence sur cette définition, on constate également des tensions dans le paysage de l'AIT au sujet de la rigidité ou de la souplesse des interprétations des définitions lors de la conception des programmes d'AIT.

Figure 6. Croyez-vous que cette définition représente adéquatement l'AIT ? Personnel d'EPS, n = 282



Il y a dix ans, les problèmes de définition étaient courants dans la communauté de l'AIT, mais ils étaient principalement axés sur le désir d'une plus grande harmonisation dans la façon dont les établissements désignaient leurs programmes d'AIT. Par exemple, un seul stage de quatre mois dans le cadre d'un programme universitaire de quatre ans était parfois qualifié de « programme coop », même s'il ne correspondait pas aux normes d'agrément. Dans l'ensemble, la conversation sur les définitions a porté sur le type d'AIT offert. Les efforts déployés par ECAIT Canada pour élaborer un langage commun et les définitions des neuf formes d'AIT dans les deux langues officielles ont permis de dissiper une grande partie de cette confusion. Bien qu'il y ait encore des écarts, ils sont beaucoup moins fréquents et les personnes interrogées les ont rarement mentionnés. L'orientation des débats sur les définitions a maintenant changé en raison des nouvelles formes d'AIT qui sont apparues en réponse aux demandes pour des expériences d'AIT novatrices et reposant sur la technologie.

Dans le contexte actuel du financement, l'accent mis sur les définitions est en partie attribuable au fait que les limites des définitions de l'AIT sont repoussées pour accéder au financement.

L'Alliance canadienne des associations étudiantes (ACAE) a demandé plus de clarté, et sa directrice générale a indiqué que l'ACAE avait demandé au gouvernement fédéral d'adopter une définition normalisée de l'AIT afin de fournir des directives claires aux établissements d'enseignement, aux organismes hôtes et à la communauté étudiante.

Bien que l'accès au financement contribue certainement aux tensions, il y a aussi des préoccupations au sujet du peu de données disponibles quant à l'efficacité des nouvelles approches. Étant donné que la justification de l'adoption de formes d'AIT reposant sur la technologie est souvent formulée en fonction de l'accès et de l'équité, des participants ont déclaré vouloir s'assurer qu'ils génèrent des résultats positifs pour les étudiantes, les étudiants et les organismes hôtes, et non une expérience de moindre qualité qui aggrave les inégalités. Avant que ces formes d'AIT puissent servir à améliorer l'accès, il est justifié d'avoir des données probantes quant à leurs résultats.

De même, les représentants du gouvernement à qui nous avons parlé ont déclaré vouloir comprendre les résultats associés aux nouvelles formes d'AIT. Certaines preuves anecdotiques permettent de conclure que ces expériences aident les étudiantes et les étudiants qui ont de la difficulté à accéder aux occasions traditionnelles d'AIT et peuvent être utilisées pour concevoir des expériences d'AIT dont la complexité évolue, mais des questions persistent quant aux avantages pour les organismes hôtes. Si les avantages pour la collectivité ou les organismes hôtes ne peuvent pas être clairement énoncés, il est probable que l'expérience soit mieux comprise comme un apprentissage expérientiel plutôt que comme un AIT. Dans l'ensemble, nous avons entendu dire que le manque de données nationales rend difficile l'évaluation de l'impact de ces programmes.

On a également observé un désir de veiller à ce que toutes les expériences étiquetées comme AIT commencent par une compréhension approfondie de la théorie et de la pratique de l'AIT. Sarah King, dont la spécialisation universitaire est l'apprentissage expérientiel, a vivement soutenu que certaines des nouvelles formes d'AIT, comme les marathons de programmation et les micro-AIT, «ne comprennent pas d'éléments clés d'AIT, comme le volet universitaire et le processus de réflexion, ce qui, à mon avis, en fait de véritables expériences d'AIT».

L'importance de ces éléments a également été soulignée par Brian Train, agent d'éducation au ministère de l'enseignement postsecondaire et des compétences futures de la Colombie-Britannique : [traduction] «À mon avis, l'aspect de la réflexion est ce qui distingue l'AIT du simple fait d'avoir un emploi en lien avec ses études. Il est essentiel que l'AIT soit intégré au programme d'études au moyen d'un processus conscient de réflexion quant à l'apprentissage.» Dans cette optique, l'AIT doit être officiellement intégré aux études universitaires et sa mise en œuvre doit regrouper un établissement d'enseignement, un organisme hôte et une étudiante ou un étudiant. La pratique de la réflexion, la supervision et l'évaluation sont également des caractéristiques clés d'un AIT de qualité.

Cela ne veut pas dire que les expériences exemptes de ces composantes n'ont pas de valeur, mais une définition claire de ce qui constitue une expérience d'AIT est nécessaire. Quelques personnes interviewées ont utilisé le terme «micro-AIT» pour désigner les expériences plus récentes, courtes et reposant sur la technologie. À l'heure actuelle, le mot «micro» est à la mode dans l'enseignement postsecondaire, et l'utilisation de mots comme «microcertification» et «microapprentissage» gagne en popularité. Charlene Marion soutient toutefois que ces expériences d'AIT sont déjà prises en compte dans la typologie existante d'ECAIT Canada:

“ [traduction] «Les nouvelles formes novatrices d'AIT dans l'écosystème sont déjà prises en compte dans les neuf types d'AIT offerts par ECAIT Canada, et peuvent parfois brouiller les lignes de qualité. Les définitions ont été intentionnellement rédigées de manière à être suffisamment larges pour tenir compte des différences et du caractère unique des programmes d'AIT offerts dans l'ensemble du pays. Une meilleure compréhension des neuf types d'AIT et de la façon dont ils peuvent être utilisés est peut-être une condition préalable nécessaire pour un consensus plus solide entre les partenaires.»
- Charlene Marion, directrice exécutive, ECAIT Canada

”

Plutôt que de créer une nouvelle catégorie de «micro-AIT», une autre approche envisagée consiste à comprendre les expériences d'AIT en fonction de l'intensité et de la durée:

“ [traduction] «Un autre point de vue, que certains membres de la communauté d'ECAIT ont exploré, concerne la valeur des expériences d'apprentissage intégré au travail en fonction de l'intensité et de la durée. Les programmes coopératifs, souvent considérés comme le summum de l'apprentissage intégré au travail, comprennent habituellement une immersion à temps d'une durée de quelques mois. Cependant, on pourrait avoir des expériences plus longues, mais moins intensives, ou des expériences plus courtes, mais hautement immersives. Chaque type d'expérience offre des possibilités d'apprentissage uniques et devrait être évalué pour ce qu'il est et pour la façon dont l'expérience s'harmonise au programme.»
- Matthew Rempel, directeur de l'apprentissage intégré à la carrière, Collège Sheridan

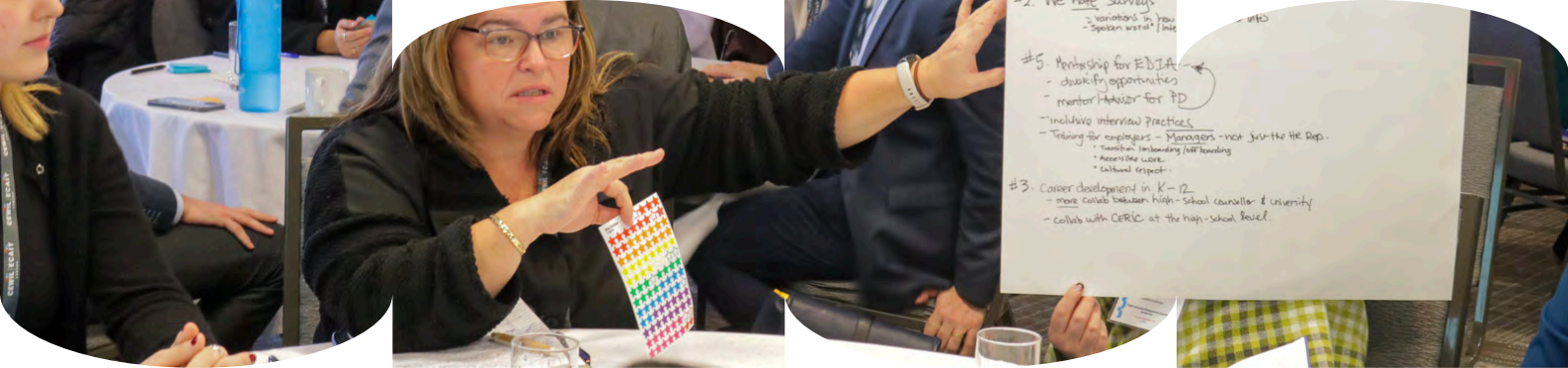
”

Ces affirmations donnent à penser qu'il serait possible de déterminer dans la typologie existante une gamme d'expériences d'AIT où l'intensité et la durée varient.

On pourrait diminuer la tension grâce à une compréhension plus éclairée des différences entre l'apprentissage expérientiel et l'AIT parmi tous les membres de l'écosystème. Comme Robert Wooden, de l' Université de Dalhousie, l'a exprimé succinctement [traduction]: «Tout AIT est un apprentissage expérientiel, mais ce n'est pas tout l'apprentissage expérientiel qui est un AIT». Le financement d'initiatives plus vastes d'apprentissage expérientiel pourrait également aider à harmoniser davantage les définitions. Le Nouveau-Brunswick, par exemple, finance l'apprentissage expérientiel plutôt que seulement l'AIT.

Nous prévoyons que les débats sur ce qui est considéré comme «AIT» se poursuivront à mesure que de nouvelles tendances émergeront. Pendant que ces débats évoluent, les mots suivants d'Anita Abraham, directrice de l'apprentissage par l'expérience à l'Université métropolitaine de Toronto, peuvent nous aider à rester concentrés sur l'essentiel: [traduction] «Parfois, nous avons tellement tort ou raison que nous oublions comment nous pourrions vraiment arriver à répondre aux besoins que nous observons au sein de la population étudiante ou de notre collectivité. » Bien qu'il n'y ait pas de solution simple pour résoudre ces tensions liées aux définitions, la poursuite du dialogue aidera à faire progresser la conversation.





CONCLUSION

Afin de comprendre la vision actuelle quant à l'objectif de l'AIT, de même que les défis et les tendances qui touchent l'AIT au Canada, ce rapport repose sur les points de vue de personnes issues de l'ensemble de l'écosystème d'AIT. Ainsi, il nous a été permis de constater que l'AIT jouit d'une reconnaissance généralisée. En effet, cet apprentissage se démarque non seulement par sa capacité à répondre aux besoins changeants de l'économie, mais aussi par son importance au titre de la pensée critique, de l'engagement civique et de la croissance personnelle. Nous avons également entendu parler des défis auxquels l'écosystème est confronté, tels que l'accès inéquitable à des expériences d'AIT de qualité, l'équilibre entre l'offre et la demande d'AIT et les ressources nécessaires à la prestation de l'AIT. De part et d'autre de l'écosystème, ces défis constituent la priorité du moment.

En parallèle, un certain nombre de tendances façonnent et remodelent le paysage. Celles-ci englobent les progrès technologiques, la souplesse accrue dans la conception et la prestation des programmes d'AIT, et l'élargissement de la portée des normes de qualité.. Nous avons également pu constater qu'il existe un certain nombre de tensions au sein de l'écosystème d'AIT. Les questions conflictuelles portent notamment sur la raison d'être de l'AIT, sa définition, et les facteurs qui contribuent à une expérience d'AIT de « qualité ». Ces questions conflictuelles sont loin d'être préjudiciables. En fait, elles sont le reflet d'un écosystème d'AIT sain, composé de personnes tout aussi passionnées que déterminées.

Tout au long de cette étude, nous avons relevé plusieurs idées sur la façon de continuer à améliorer l'écosystème de l'AIT. Ces idées sont résumées ci-dessous sous forme d'une série d'appels à l'action laissés intentionnellement généraux. Nous n'essayons pas de prescrire une démarche de mise en œuvre précise. Nous estimons plutôt qu'il serait préférable de laisser les intervenants de l'écosystème peaufiner l'intégration des appels à l'action, puisque ces parties sont beaucoup plus au fait des subtilités de l'AIT au Canada. Par conséquent, ces appels à l'action sont proposés à titre de feuille de route pour orienter la communauté de l'AIT afin de l'aider à aborder d'une même voix les défis et les possibilités de l'écosystème.

APPEL À L'ACTION NO 1: L'AIT DOIT BÉNÉFICIER D'UN FINANCEMENT VIABLE, PRÉVISIBLE ET INCLUSIF

Un financement viable, prévisible et inclusif est essentiel au renforcement de l'écosystème de l'AIT au Canada, car il permet d'appuyer les programmes d'AIT déjà établis, d'améliorer la qualité des expériences et de mettre sur pied de nouvelles initiatives novatrices en matière d'AIT. Il ne s'agit pas d'un cas de bienfaisance, mais bien d'un investissement stratégique dans le développement économique, le bien-être communautaire et le maintien du Canada en tant que chef de file de l'AIT. Un financement viable et prévisible de l'AIT réduirait l'incertitude qui découle des cycles de financement de trois ans, ce qui permettrait aux établissements et aux organismes de se concentrer sur la planification et l'innovation à long terme. Par ailleurs, l'aspect inclusif du financement, en particulier pour les étudiantes et étudiants étrangers, est un volet de premier plan dans cet appel à l'action. Malgré les efforts investis en ce sens, les changements visant à rendre les étudiantes et étudiants étrangers admissibles au financement du PSPÉ n'ont pas encore été apportés. L'inclusion au programme de cette population étudiante améliorerait considérablement l'accès de cette dernière à des expériences d'AIT de qualité, augmenterait sa contribution au marché du travail canadien et assurerait une plus grande équité systémique.

APPEL À L'ACTION NO 2: LA COLLECTE DES DONNÉES ET L'ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS DOIVENT ÊTRE AMÉLIORÉS

Un besoin marqué pour une collecte systématique, une analyse rigoureuse et une large diffusion d'informations liées à l'AIT se fait sentir. Comme nous l'avons indiqué dans Cartographier le terrain, « malgré la richesse de l'expérience et de l'expertise au sein de la communauté de l'AIT, des efforts laborieux sont nécessaires pour réunir une série de sources imparfaites et arriver à des faits de base, comme le nombre d'étudiantes et d'étudiants qui participent à une expérience d'AIT chaque année au Canada ». Les entrevues que nous avons menées pour le présent rapport nous permettent d'en arriver à la même conclusion. Même les personnes qui ont lancé un appel à une participation intégrale à l'AIT au Canada ont reconnu qu'il n'y a aucun moyen de déterminer quand cet objectif serait atteint. D'autant plus, il est important que la collecte de données soit portée au-delà du dénombrement des expériences d'AIT pour se concentrer sur les résultats. Les représentantes et représentants du gouvernement avec qui nous avons discuté ont clairement affirmé que les investissements étatiques dans l'AIT sont motivés par les avantages dont bénéficient la population étudiante et l'économie.

Afin d'assurer le maintien des investissements, il faut être en mesure de démontrer les résultats et d'éclairer les décisions quant aux types d'AIT à financer. Toutefois, l'évaluation des résultats ne devrait pas se limiter aux préoccupations des bailleurs de fonds. Il est en effet possible de concevoir des mesures qui évaluent un éventail complet de répercussions, dont la croissance personnelle, l'engagement civique et le bien-être communautaire. Le suivi des résultats de l'AIT peut contribuer à examiner les nouvelles formes d'AIT, à peaufiner les programmes, à répondre aux besoins du secteur et de la collectivité, et à veiller à ce que les avantages de l'AIT soient équitablement accessibles à diverses populations étudiantes. Somme toute, force est d'admettre que les différences entre les provinces, les établissements et les secteurs rendent ardue l'élaboration d'un ensemble commun de mesures applicable à l'écosystème national de l'AIT. Il n'en reste pas moins que c'est un noble objectif.

APPEL À L'ACTION NO 3: LA COLLABORATION ET LA COORDINATION DOIVENT ÊTRE NETTEMENT REHAUSSÉES

L'écosystème de l'AIT repose sur la collaboration et la coordination entre les partenaires, qui englobent notamment les établissements d'enseignement postsecondaire, les étudiantes et étudiants, les organismes gouvernementaux, les organismes hôtes, les partenaires bailleurs de fonds et d'autres parties mobilisées. Ces partenariats sont essentiels pour favoriser l'innovation, résoudre des problèmes complexes et élargir la portée et l'efficacité de l'AIT. Malgré les importants progrès réalisés en ce sens, il reste encore du travail à faire. Par exemple, il nous a été rapporté qu'un excellent travail est effectué dans de nombreux secteurs de l'écosystème de l'AIT, souvent au moyen de fonds publics, et qui n'était pas largement connu. Il existe une opportunité et une responsabilité de garantir que ce travail soit largement partagé. En outre, les efforts de plaidoyer pourraient être mieux alignés au sein de l'écosystème de l'AIT, amplifiant ainsi l'impact grâce à des messages clés coordonnés.. De plus, une meilleure coordination permettrait de simplifier les processus et d'atténuer la confusion, tant pour les étudiantes et étudiants que pour les organismes hôtes. Dans une optique de simplifier les processus d'AIT, des efforts concertés qui s'inscrivent dans les cycles universitaires, sectoriels et gouvernementaux pourraient contribuer à alléger le fardeau qui pèse sur les organismes hôtes et les populations étudiantes. Ultimement, il serait plus facile de s'y retrouver dans l'écheveau de financements fédéraux et provinciaux, et dans les programmes d'AIT dont le nombre ne cesse d'augmenter.

APPEL À L'ACTION NO 4: DU SOUTIEN DOIT ÊTRE ACCORDÉ POUR INTÉGRER LA PARTICIPATION DES PME

À titre d'organismes hôtes, les PME seront appelées à jouer un rôle plus important dans l'offre d'AIT de qualité afin de répondre à l'importante demande de la part d'étudiantes et d'étudiants. Les PME occupent près de 85 % de la part du marché du travail canadien et sont en mesure d'offrir un riche contexte d'apprentissage. Qui plus est, elles peuvent tirer parti de l'AIT en ayant accès à un bassin de talents et en bénéficiant de nouvelles idées, sans oublier qu'elles favoriseraient la croissance de toutes les parties concernées. Cependant, les PME n'ont pas forcément les capacités nécessaires pour s'orienter dans les processus institutionnels et de financement. Par conséquent, il serait plus facile d'inciter les PME à accorder des possibilités d'AIT si des structures et des mécanismes variés et spécialement conçus pour répondre aux besoins des PME étaient mis en place. À l'instar des autres appels à l'action, des travaux sont déjà en cours dans divers secteurs de l'écosystème de l'AIT pour appuyer les PME. L'occasion qui découle de cet appel à l'action est d'établir un système au sien duquel il est possible d'échanger les apprentissages et les échecs, et de trouver des solutions coordonnées qui soutiennent la participation des PME.

APPEL À L'ACTION NO 5: DES APPROCHES APPROFONDIES EN MATIÈRE DE DÉCOLONISATION ET D'EDIA DOIVENT ÊTRE MISES SUR PIED

Tout au long des entrevues, les participantes et les participants ont demandé que la conception, la prestation et le suivi de l'AIT intègrent les principes de décolonisation et d'EDIA, et y adhèrent avec plus de rigueur. Plusieurs de ces personnes ont fait remarquer que la population étudiante qui serait la plus susceptible de bénéficier d'expériences d'AIT est également celle qui est confrontée aux plus grands obstacles à la participation. En ce sens, on constate des réalisations de taille un peu partout au pays, et les discussions que nous avons tenues font clairement ressortir que l'établissement d'un contexte d'AIT plus diversifié, équitable, inclusif et accessible est au cœur des priorités de plusieurs intervenants. Le défi consiste en fait à appliquer ces réalisations au plan systémique. Il s'agirait de ne plus percevoir l'EDIA exclusivement d'un point de vue d'accessibilité, mais d'y intégrer les concepts d'identité, de pouvoir et de relations.

Les personnes consultées dans le cadre d'entrevues ont été une grande source d'inspiration. Nous nous permettons ainsi d'insister sur le fait que ces appels à l'action ne constituent pas des directives indépendantes.

En réalité, elles sont interreliées, chacune éclairant et renforçant les autres. Par exemple, l'amélioration de la collecte des données et du suivi des résultats peut grandement être rehaussée par l'intégration de considérations liées à l'EDIA. En outre, une coordination et une collaboration accrues dans l'ensemble de l'écosystème de l'AIT sont essentielles pour aider les PME à prendre part aux partenariats et initiatives d'AIT, ainsi qu'à s'y retrouver.

Enfin, il serait imprudent de conclure sans nommer quelques secteurs qui pourraient bénéficier de recherches ultérieures. Le manque de coordination en matière de données à l'échelle nationale exige des études à grande échelle qui touchent l'ensemble des établissements. Au-delà des grandement étudiés stages de travail de longue durée et programmes coopératifs, une attention particulière devrait être accordée à d'autres formes d'AIT, en particulier aux expériences d'AIT de moindre intensité et de plus courte durée. Il serait également judicieux de se pencher plus avant sur la compréhension des expériences des PME et sur la façon de concevoir des programmes d'AIT ancrés dans les principes de l'EDIA.



ANNEXE A

PARTICIPANTS À L'ENTREVUE

- Alain Tremblay, Directeur général, Université de Sherbrooke
- Amanda Malkiewich, Director - Co-operative Education & Experiential Learning, Mohawk College
- Andrew Bieler, Director of Partnerships and Experiential Learning, Business + Higher Education Roundtable
- Anita Abraham, Director of Experiential Learning, Toronto Metropolitan University
- Annie Barrette, Director - Policy and External Relations, Universities Canada
- Audrey Langlois, Conseillère principale - Main-d'œuvre et affaires publiques, Fédération des chambres de commerce du Québec
- Azi Afousi, President, College Student Alliance
- Barb Hudkins, Experiential Learning Facilitator, MacEwan University
- Brian Train, Education Officer, B.C. Ministry of PSE and Future Skills
- Cara Krezek, Past-President CEWIL Canada & Chief Purpose Officer & Founder at the Talent Strategy Collective
- Catherine Bibeau Lorin, Présidente, L'Union étudiante du Québec
- Charles Milliard, Président-Directeur Général, Fédération des chambres de commerce du Québec
- Clara Santacruz, Manager - Experiential Learning and Career Development, St. Thomas University
- Clarissa Harris, Head - Experiential Learning, New Brunswick Community College
- Claudia Sperling, Director of Applied Learning, Co-operative Education & Career Services, Camosun College, and Chair, CEWIL Canada Accreditation Council
- D'Andre Wilson-Ihejirika, TalentED YYC, Executive Director
- Dana Stephenson, Co-founder and CEO, Riipen
- Dario Guescini, Dean of Seneca Works, Seneca Polytechnic
- Delaney Groves, Policy & Advocacy Lead, College Student Alliance
- Dusty Ritchie, Director, WIL and Career Services - RRC Polytech
- Hayley Morgan, Senior Program Advisor - Postsecondary Education Division, Government of New Brunswick

- Heather McIntosh, Associate Director - Education & Skills, The Conference Board of Canada
- Hilary Krygsman, Process Enhancement Manager, Work Integrated Learning (WIL), Calgary Economic Development
- Jason Peng, Manager - Experiential Learning, Mohawk College
- Jessica Isenor, Manager - Career & Employment (Central Student & Career Services), Nova Scotia Community College
- Johnathan Rix, Senior Policy Advisor, CICan
- Joshua Millard, Executive Director, Alliance of BC Students
- Krista Pawley, Co-founder, Wavemakers
- Ladane Ali, Coordinator - Mentorship, International Development and Policy, Canadian Media Producers Association
- Larissa Bezo, President and CEO, Canadian Bureau for International Education
- Laurence Mallette-Léonard, Présidence de la Fédération étudiante collégiale du Québec
- Marie-Josée Dionne, Directrice Stages et Emplois Chez, Polytechnique Montréal
- Marsha Josephs, Executive Director, Indigenous Institutes Consortium
- Matthew Foss, Vice President of Research and Public Policy, Canadian Council for Aboriginal Business
- Matthew Rempel, Director - Career-Integrated Learning, Sheridan College
- Norah McRae, Associate Provost - Co-operative and Experiential Education, University of Waterloo
- Phyllis MacCallum, Senior Program Manager, Canadian Agricultural Human Resource Council
- Ramon Smits, Trucking HR Canada
- Rebecca Jamieson, President, Six Nations Polytechnic
- Rob Henderson, President and CEO, BioTalent Canada
- Robert Wooden, Director of Management Career Services, Dalhousie University and Past-Chair of the Accreditation Council, CEWIL Canada
- Sara Baptiste-Brown, MSc, Manager - Institute for Cooperative Education, Concordia University
- Sarah King, PhD, Director of Experiential Education, University of New Brunswick
- Sarah Watts-Rynard, CEO, Polytechnics Canada
- Sarolta Csete, Director - Mentorship and International Development, Canadian Media Producers Association

- Scott Stirrett, Founder & CEO, Venture for Canada
- Sebastian Panciuk, Co-Operative Education Facilitator, MacEwan University
- Shaudae Murray, Project Manager – Capacity Building, Information and Communications Technology Council
- Stephanie Greaves, President, Association of Co-operative Education and Work-Integrated Learning
- Susan McLachlan, Project Coordinator, EMC Canada
- Tresanna Hassanally, Acting Manager - Government Relations and Policy Research, CiCan
- Various Government Representatives
- Wasiimah Joomun, Executive Director, Canadian Alliance of Student Associations



CEWIL | ECAIT
CANADA

www.cewilcanada.ca