



L'EDI dans l'AIT :

Étude de cas des projets industriels à la Red River College Polytechnic

EN BREF

PARTENAIRE : Red River College Polytechnic

COLLABORATEUR : Université du Manitoba

PROVINCE : Manitoba

SECTEURS : Affaires et technologies, autres

TYPES D'AIT : Enseignement coopératif, projets de recherche appliquée, projets industriels, marathon de programmation, placement en milieu de travail

TYPE D'APPRENTISSAGE : Programme d'enseignement

THÈMES : Équité, diversité et inclusion dans l'AIT, population étudiante étrangère, population étudiante autochtone, mise en valeur des compétences, service d'AIT postsecondaires, participation milieu professionnel

RÉSUMÉ : La présente étude de cas montre l'importance des services de mobilisation des employeurs et de l'accessibilité des expériences d'apprentissage intégré au travail (AIT) pour la population étudiante étrangère et en quête d'équité. La réussite de ce modèle inspirera les employeurs et les établissements qui cherchent à diversifier leur programme d'AIT de manière novatrice.

Mise en contexte

En 2022, la TRAES s'est associée à la Red River College Polytechnic (RRC Polytech) pour améliorer l'accessibilité de l'apprentissage intégré au travail (AIT) pour la population étudiante en quête d'équité, entre autres en renforçant les services de mobilisation des employeurs. Grâce à ce partenariat, cette population a acquis une plus grande flexibilité dans les placements traditionnels et davantage d'occasions d'apprentissage sans placement (projets industriels, marathons de programmation, etc.).

La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions disproportionnées sur les communautés en quête d'équité, notamment sur leur accès à un AIT inclusif. Souvent, ces étudiants et étudiantes ne sont pas au courant des occasions qui leur sont offertes, peuvent faire face à de nombreux défis dans le processus de recrutement, et ont parfois du mal à intégrer l'AIT à leur vie en raison de responsabilités parentales, économiques ou autres.

Afin de résoudre ces problématiques, notre partenariat avec la RRC Polytech s'est concentré sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et sur l'augmentation de la capacité de l'établissement, tout en visant à renforcer l'accessibilité. Nous avons aussi agi en cohérence avec le nouvel objectif d'apprentissage pratique du plan stratégique 2022-2026 de la RRC Polytech, qui prévoit que chaque étudiant ou étudiante vive au moins une expérience d'AIT avant sa diplomation et que des options adaptées soient offertes en fonction des besoins, préférences et situations (ex. personne provenant de l'étranger). Dans cet esprit, nous avons priorisé l'élargissement des perspectives d'emploi pour la population étudiante autochtone et étrangère.

Un ensemble de facteurs (absence de réseau social et professionnel, différences interculturelles, nouvelle langue, perception des employeurs, etc.) vient parfois restreindre l'accès à l'AIT pour les étudiantes et étudiants étrangers, ce qui nuit à leurs perspectives d'emploi. Dans le cadre du partenariat, nous avons créé un nouveau poste de personne pivot pour solliciter les employeurs et trouver des occasions d'AIT intéressantes pour les étudiantes et étudiants étrangers. En tout, 398 ont pu vivre une expérience d'AIT enrichissante grâce aux efforts de la RRC Polytech, qui a réussi à mobiliser les employeurs, à offrir un bon soutien en développement de carrière et à améliorer la diversité et la flexibilité de ses programmes.

Notre partenariat a aidé les étudiantes et étudiants de la RRC Polytech issus de la diversité à se préparer au marché du travail : dans le sondage, 94 % ont affirmé envisager leur carrière avec optimisme grâce à leur expérience d'AIT. Cette réussite est le fruit d'efforts marqués pour améliorer l'accès à l'AIT, qu'il s'agisse d'aide au développement de carrière ou de simplification des processus de participation des employeurs.

En raison de ce succès, nous maintiendrons le programme pour les années à venir. La présente étude de cas fait ressortir les éléments clés du modèle de la RRC Polytech et les points à retenir pour les établissements qui souhaiteraient obtenir des résultats semblables.

PARTICIPATION DES EMPLOYEURS

La RRC Polytech est résolue à démocratiser l'accès à des occasions d'AIT diversifiées. Dans cet objectif, l'établissement a créé un poste de personne pivot dans l'équipe de mobilisation des employeurs. Cette équipe dresse un inventaire des occasions de participation étudiante susceptibles d'intéresser divers types d'employeurs, qu'il s'agisse de grandes entreprises ou de PME. Consciente des horaires chargés des chefs d'entreprise, elle agit comme point de liaison pour faciliter la communication avec l'établissement d'enseignement.

En maintenant de bonnes relations avec les employeurs, l'équipe facilite l'accès aux expériences d'AIT pour la population étudiante. Elle fait le pont avec les PME, qui n'ont parfois pas les ressources nécessaires pour répondre aux divers besoins étudiants, en offrant à ces entreprises un accès aux ressources du campus, ce qui favorise le succès de l'AIT. Quand une personne éprouve des difficultés à obtenir une occasion d'AIT, l'équipe communique avec les employeurs pour comprendre la situation et concevoir des solutions en vue d'améliorer les chances de placement.

Pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans les milieux professionnels, la RRC Polytech organise des conférences et des événements EDI où les employeurs peuvent se former sur le sujet. Par exemple, le congrès « Engaging in WIL for the Changing Workplace » a



réuni 119 participants et participantes travaillant pour 74 employeurs afin d'échanger sur le placement, le mentorat et plusieurs autres sujets liés l'accessibilité. Les employeurs ont pu en apprendre davantage sur l'EDI dans les divers types d'AIT (projets industriels, recherche appliquée, enseignement coopératif, etc.). L'équipe de mobilisation des employeurs déploie diverses stratégies : organisation de panels de discussion, parrainage de projets, consultation des entreprises pour l'élaboration des cours, etc. Les employeurs avec qui nous sommes entretenus s'accordent pour dire qu'ils apprécient de participer davantage aux processus et d'avoir plus d'occasions de rencontrer les étudiants et les étudiantes.

L'équipe de mobilisation des employeurs et la personne pivot ont créé des placements adaptés aux intérêts et aux qualifications de la population étudiante, multiplié les occasions offrant une rémunération compétitive et augmenté la participation aux services et aux événements liés à la carrière.

EXPÉRIENCE ÉTUDIANTE

La RRC Polytech a créé des occasions d'AIT novatrices, en plus d'améliorer la flexibilité des programmes en place. Par exemple, pour répondre aux besoins des personnes étudiant à temps partiel (qui représentent 30 à 40 % de la population étudiante), la RRC Polytech a mis en place des projets industriels à temps partiel sur 8 mois (les projets habituels se déroulant plutôt à temps plein sur 4 mois). Par souci d'inclusivité pour la population étudiante autochtone et vivant en région rurale ou éloignée, la RRC Polytech a créé un programme d'AIT rural combinant des expériences d'AIT novatrices et traditionnelles. Elle a aussi organisé le marathon Indigenous Sprint to Innovate, qui met en valeur les talents autochtones dans le secteur des technologies. L'ensemble des offres d'AIT sont accompagnées d'un soutien global à la carrière.

Le système de soutien de la RRC Polytech, adapté aux réalités de tous les étudiants et étudiantes, porte une attention particulière à celles et ceux issus de la diversité. Il comporte des formations de groupe, de l'orientation professionnelle individuelle, des formations

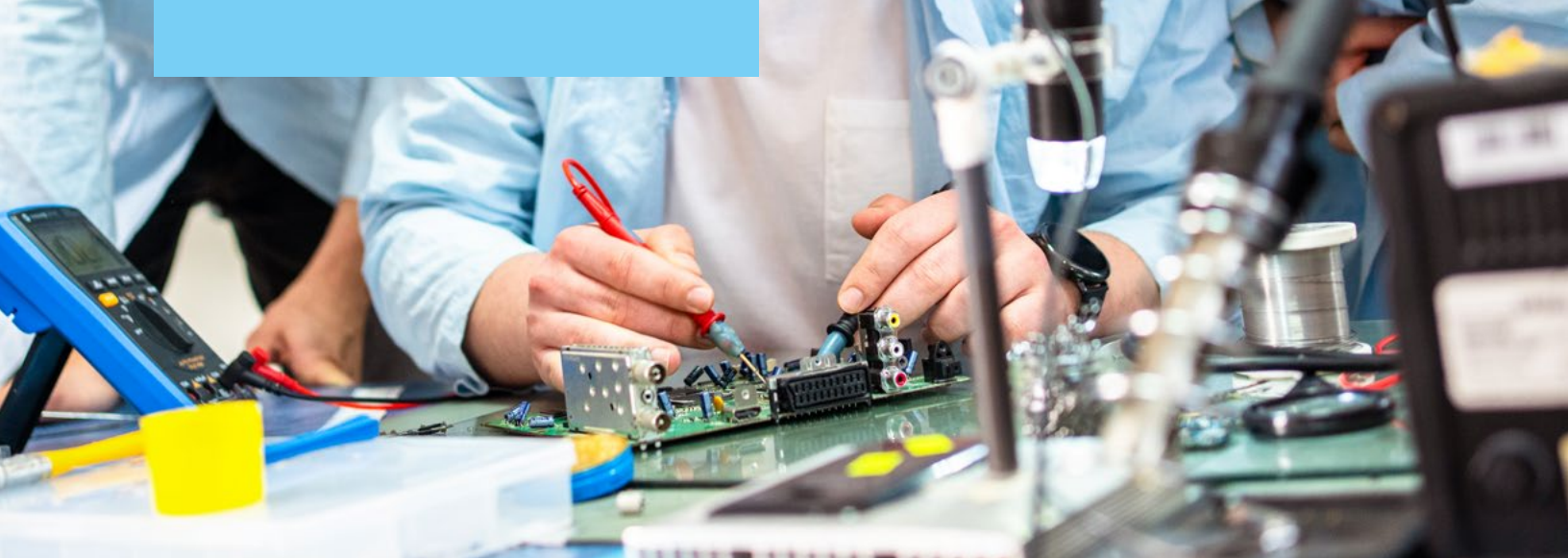


de préparation à l'AIT, des évaluations de CV, de la préparation aux entrevues, et plus encore. Selon l'avis des employeurs comme des étudiants, ces initiatives ont donné d'excellents résultats et mené à des améliorations notables de la mise en valeur des compétences.

Grâce au soutien à l'AIT, 85 % de la population étudiante affirme mieux comprendre les attentes des employeurs et 88 % est plus à l'aise qu'avant dans la mise en valeur de ses compétences. Comme l'a signalé un employeur :

“ Ces derniers temps, les stagiaires brillent autant par leurs compétences générales que techniques. La Red River College Polytechnic a déployé des efforts concertés pour améliorer ces compétences essentielles, et ça paraît.

De plus, l'établissement travaille en étroite collaboration avec les employeurs pour s'assurer que les personnes handicapées reçoivent le soutien et les outils nécessaires au bon déroulement de leur AIT. En outre, consciente des difficultés auxquelles les étudiants en quête d'équité (comme les étudiants étrangers) peuvent faire face dans l'accès à l'AIT dans les réseaux établis, la RRC Polytechnic recherche activement des placements adaptés à leurs besoins spécifiques et à leurs programmes d'études.



AVANTAGES DU MODÈLE

Le modèle d'AIT de la RRC Polytech favorise l'EDI et offre de nombreux autres avantages, autant pour les entreprises que pour les étudiants et étudiantes et pour l'établissement postsecondaire.

Avantages pour les employeurs

- Rencontre avec des talents prêts à l'emploi. La RRC Polytech a investi plus de ressources dans la préparation au marché du travail que les années précédentes. Les employeurs ont constaté les solides compétences des étudiants et reconnu les efforts déployés par l'établissement pour les perfectionner par le biais d'occasions d'apprentissage expérientiel.
- Rencontre avec des talents qui combinent compétences techniques et interpersonnelles. Les employeurs ont remarqué cet équilibre chez les étudiants de la RRC Polytech, qui a déployé diverses stratégies de développement des compétences générales (ex. groupes de discussion dirigés par les participants à l'enseignement coopératif, pour travailler les techniques d'entrevue). Le développement de compétences en communication est particulièrement important pour les étudiants en situation d'immigration et ceux issus de milieux linguistiques minoritaires. La maîtrise de ces habiletés est essentielle pour se démarquer sur le marché du travail actuel.

Avantages pour l'établissement postsecondaire

- L'équipe de mobilisation des employeurs et la personne pivot augmentent le recours aux services d'orientation professionnelle. Elles optimisent les processus de communication (contact, références,

etc.) avec les employeurs, ce qui fait connaître les services d'orientation accessibles à une plus grande partie de la population étudiante et en facilite l'accès.

- La multiplication d'occasions d'AIT novatrices crée des possibilités de collaboration entre divers acteurs de l'éducation. Par exemple, la RRC Polytech a renforcé ses relations avec l'Université du Manitoba, en particulier en ce qui concerne les programmes d'AIT destinés aux Autochtones.

Avantages pour les étudiants et étudiantes

- Les étudiants et étudiantes bénéficient d'un soutien complet et adapté pour assurer la réussite de leur AIT. Interrogés après leur expérience, les étudiants et étudiantes se sont dits « d'accord » ou « tout à fait d'accord » qu'ils et elles étaient plus à même de comprendre les attentes des employeurs (85 %), de définir leur identité professionnelle (82 %) et de cerner leurs objectifs de carrière (88 %).
- 85 % des étudiants et étudiantes sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord » que leur expérience d'AIT leur a permis d'apprendre à mettre en valeur leurs compétences.
- 94 % des étudiants et étudiantes, y compris ceux de l'étranger, sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord » que leur expérience d'AIT les a aidés à se préparer au marché du travail et considèrent détenir les compétences, connaissances et expériences requises pour poursuivre leurs objectifs professionnels.

À retenir

POUR LES ÉTABLISSEMENTS POSTSECONDAIRES

Les établissements qui cherchent à améliorer l'accès à l'AIT pour les personnes étrangères, autochtones et en quête d'équité devraient envisager de renforcer à la fois les services d'orientation adaptés à ces populations et les processus de sollicitation des employeurs. La mise en place de structures efficaces de mobilisation des employeurs, pour les aider à créer des milieux de travail inclusifs tout en aidant les étudiants et étudiantes à se préparer aux expériences d'AIT, contribue à favoriser l'EDI.

POUR LES ENTREPRISES

Les entreprises à la recherche de talents diversifiés, en particulier les PME, peuvent explorer les ressources EDI offertes par les établissements d'enseignement postsecondaires.

Les employeurs qui souhaitent renforcer durablement leur bassin de talents peuvent s'impliquer plus activement dans les polytechniques, afin d'influencer leurs politiques pour qu'elles répondent mieux aux besoins des étudiants, mais aussi à ceux des entreprises. Par exemple, les professionnels peuvent contribuer à la communauté et sensibiliser les campus à leur secteur en agissant comme conseillers pour l'élaboration des cours ou comme mentors auprès d'étudiants, en particulier de ceux en quête d'équité.



ET MAINTENANT?

Vous aimeriez savoir comment votre entreprise ou votre établissement postsecondaire peut mettre en place un programme innovant d'apprentissage intégré au travail, à l'image de celui de la Red River College Polytechnic? Communiquez avec nous à l'adresse wilpartnerships@bher.ca

Pour plus de ressources, visitez le <https://bher.ca/publications/case-studies>