



Programmes en partenariat : améliorer le développement de talents pour les entreprises technologiques canadiennes

SOMMAIRE

PARTENAIRES : Université York, Université Carleton, Collège Bow Valley, Shopify

RÉGIONS : Ontario, Alberta

INDUSTRIES : Secteur des technologies

TYPE D'AIT : Expérience de travail intensive dans le cadre d'un programme menant à un diplôme

TYPES D'APPRENTISSAGE :
Programme d'enseignement

THÈMES : Informatique, secteur des technologies, productivité, recrutement, rétention de talents, DEI, STIM

RÉSUMÉ : Étude de cas qui explore la montée des programmes en partenariat menant à un diplôme dans le secteur canadien des technologies, particulièrement le baccalauréat en technologies numériques de l'Université York, les programmes de stage en technologie menant à un diplôme du Collège Bow Valley et le programme Shopify Dev Degree de l'Université Carleton. Nous analysons les avantages du modèle d'apprentissage intégré au travail pour les employeurs, notamment l'amélioration du développement des talents, l'augmentation du taux de rétention et la hausse de la productivité.

Contexte

Les entreprises technologiques canadiennes se trouvent confrontées à plusieurs défis : resserrement des budgets, réduction des ressources, lente adoption des technologies comparativement à la concurrence étrangère¹. À ces défis s'ajoute un écart de compétences dans les domaines spécialisés et émergents (cybersécurité et IA), ainsi que des préoccupations concernant la diversité et l'équité du côté des salaires et de la représentation². Ces enjeux mettent à risque la compétitivité et la rentabilité des sociétés canadiennes en technologie.

1 KPMG (2023). *Innover à dessein : La voie de la transformation technologique*. Extrait de <https://kpmg.com/ca/fr/home/insights/2023/09/path-to-tech-transformation.html>

2 Deschamps, T. (2024). *Gender pay gap in Canada's tech sector almost tripled between 2016 and 2021: study*. Extrait de <https://www.ctvnews.ca/business/gender-pay-gap-in-canada-s-tech-sector-almost-tripled-between-2016-and-2021-study-1.6934510>



Afin de relever ces défis, les membres de la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur (TRAES), dont le Collège Bow Valley, l'Université York et l'Université Carleton, ont conçu une toute nouvelle façon de former la population étudiante, qui met l'apprentissage expérientiel au cœur de l'enseignement. Il s'agit du **programme en partenariat menant à un diplôme***. Ce type de modèle de programme n'existe pas seulement dans le domaine des technologies; des établissements postsecondaires du Royaume-Uni offrent ces programmes en partenariat dans plusieurs secteurs comme la santé, les services sociaux et les métiers créatifs³. Cependant, la demande pressante de main-d'œuvre dans le secteur canadien des technologies, la popularité du secteur comme seconde carrière, et le succès du modèle pour résoudre les questions de diversité et d'équité dans les STIM d'autres paliers gouvernementaux font que le secteur est tout désigné pour **étendre**, au Canada, les modèles de programme en partenariat menant à un diplôme.

À la différence des stages ou des programmes coop, les programmes en partenariat menant à un diplôme offrent un apprentissage structuré et à long terme auprès d'un employeur. Ils permettent l'acquisition de compétences techniques tout en réduisant le fardeau financier des étudiant.e.s. Dans le contexte où le retour sur investissement des diplômés en STIM s'amoindrit depuis déjà quelques décennies, l'offre d'options plus accessibles financièrement dans le secteur des technologies est bien accueillie par la population étudiante⁴. Pour les employeurs, le modèle permet de rehausser la productivité, de multiplier les contributions techniques et de favoriser la rétention des talents. Pour les établissements d'enseignement supérieur qui souhaitent souligner la pertinence du secteur, réduire les coûts, ainsi que diversifier leurs revenus en attirant une clientèle atypique comme les personnes en changement de carrière ou âgées, le modèle des programmes technologiques en partenariat présente un grand intérêt.

*** Vous verrez des termes comme « stage supérieur », « stage menant à un diplôme », « programme sous forme de stage » pour décrire des programmes en partenariat menant à un diplôme qui offrent une expérience d'apprentissage à long terme payée par l'employeur. S'il existe des différences d'un pays, d'un établissement ou d'un organe décisionnel à l'autre, voici les caractéristiques qu'ils ont en commun : investissement substantiel de l'employeur contre un bon retour de la part des talents, allègement du fardeau financier des étudiant.e.s, partenariat étroit entre l'employeur et l'établissement d'enseignement. Nous employons le terme « programme en partenariat » pour désigner tous ces types de programmes.**

3 Dans le cadre du plan albertain 2030, l'initiative de stage prolongé cible le secteur des technologies ainsi que les suivants : agriculture, foresterie, tourisme et hébergement, culture, aviation, aérospatiale, finance et technologies financières.

4 Point clé de RBC : Les rendements financiers à la suite des études postsecondaires ont diminué <https://leadershipavise.rbc.com/point-cle-les-rendements-financiers-a-la-suite-des-etudes-postsecondaires-ont-diminue/>

APERÇU DES PROGRAMMES EN PARTENARIAT MENANT À UN DIPLÔME

Les programmes en partenariat menant à un diplôme, fondés sur l'apprentissage par la pratique, ont fait beaucoup de bruit depuis l'adoption de politiques à cet égard par le gouvernement britannique en 2015⁵. Ils permettent aux étudiant.e.s de partager leur temps entre les études universitaires et le travail, et aux employeurs de participer à la conception des programmes afin d'en garantir la pertinence pour leur secteur. Ce genre de programmes intensifs, contrairement aux programmes coop habituels qui alternent les semestres d'étude et de travail, encourage l'application continue des compétences techniques. Les compétences acquises sont ainsi solidifiées, et les employeurs peuvent compter sur une productivité ininterrompue (voir tableau 1).

Tableau 1 | Comparatif entre un programme en partenariat menant à un diplôme et un programme coop régulier en informatique



CARACTÉRISTIQUE	PROGRAMME EN PARTENARIAT	PROGRAMME COOP RÉGULIER
Structure de l'expérience de travail	Travail et études souvent en simultanée	Alternance entre semestre d'étude et semestre de travail (habituellement de quatre à huit mois)
Mentorat	Mentorat structuré à long terme du début à la fin du programme	Mentorat limité et à court terme durant les semestres de travail
Durée	Expérience de travail à long terme tout au long du programme menant à un diplôme	Semestres de travail courts pendant une partie du programme
Partenaires de l'industrie	Rapports continus avec des partenaires de l'industrie	Souvent, une entreprise différente à chaque semestre de travail
Enrichissement du portfolio	Enrichissement graduel à long terme du portfolio durant le programme	Enrichissement périodique de portions du portfolio durant différents courts semestres de travail
Acquisition de compétences	Maîtrise de compétences techniques précises durant un placement à long terme	Expérience de travail générale laissant parfois peu de temps pour acquérir certaines compétences techniques, selon l'entreprise et le semestre
Avantages financiers	Travail régulier rémunéré intégré à l'apprentissage de manière à réduire le fardeau financier	Travail rémunéré durant les semestres de travail seulement, aucun revenu durant les semestres d'étude

⁵ Department for Business, Innovation & Skills (2015). *Government rolls-out flagship degree apprenticeships*. Extrait de : <https://www.gov.uk/government/news/government-rolls-out-flagship-degree-apprenticeships>

PROGRAMMES EN PARTENARIAT MENANT À UN DIPLÔME AU CANADA

Trois établissements postsecondaires au Canada viennent de commencer à offrir des programmes en partenariat, reconnaissant de ce fait les avantages tangibles du modèle pour les employeurs comme pour les étudiant.e.s. Vous trouverez ci-dessous un résumé des trois programmes assorti d'un tableau comparatif (tableau 2).

Baccalauréat en technologies numériques de l'Université York

Le baccalauréat en sciences appliquées (concentration en technologies numériques) de l'Université York a été lancé en septembre 2023 à l'École de génie Lassonde. Il s'agit de la première initiative d'études entièrement intégrées au travail menant à un diplôme au Canada. Afin de combler le manque de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur des technologies de l'information et des communications, le programme de quatre ans combine les études universitaires à une expérience de travail pratique et rémunérée. Les étudiant.e.s passent 80 % du programme à acquérir une expérience concrète auprès d'un employeur et 20 % à étudier.

Programme de stage en technologies menant à un diplôme du Collège Bow Valley

Le Collège Bow Valley dispense un programme de stage en technologies menant à un diplôme qui est conçu pour répondre à la demande croissante du secteur technologique de Calgary. Lancé en 2023, ce programme de 16 mois adopte une approche de formation double, c'est-à-dire 4 mois d'étude à temps plein suivis de 12 mois de formation combinée en classe et en milieu de travail, encadrée par des mentors de l'industrie, à raison de 3 jours par semaine.

Programme en partenariat avec Shopify menant à un diplôme de l'Université Carleton

Shopify Dev Degree est un programme de quatre ans qui allie 50 % d'expérience concrète de travail chez Shopify à 50 % de formation en informatique dans une université partenaire. L'Université Carleton, notamment, propose un volet Dev Degree dans son baccalauréat en informatique avec plus de 3 800 heures de travail rémunéré chez Shopify. Le programme couvre tous les droits de scolarité et offre un salaire concurrentiel.



Tableau 2 | Comparatif entre les programmes technologiques en partenariat de York, Bow Valley et Carleton

CARACTÉRISTIQUE DU PROGRAMME	UNIVERSITÉ YORK (B. SC. EN TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES)	COLLÈGE BOW VALLEY (PROGRAMME DE STAGE EN TECHNOLOGIE MENANT À UN DIPLÔME)	UNIVERSITÉ CARLETON (VOLET DEV DEGREE DU BAC EN INFORMATIQUE)
Type de programme	Diplôme de premier cycle	Diplôme	Diplôme de premier cycle
Curriculum	B Sc. en technologies numériques avec spécialisation en : Développement logiciel Cybersécurité Sciences des données	Développement logiciel ou ⁶ Design numérique, notamment UX/UI ⁷	B. Sc. en informatique
Durée du programme	4 ans	16 mois	4 ans
Partenaires de l'industrie	Plusieurs partenaires (ex. Shopify, Alstom, IBM)	Plusieurs employeurs locaux du secteur des technologies	Partenariat avec Shopify
Expérience de travail	20 % Cours 80 % Expérience de travail dans l'industrie	25 % Cours 75 % Expérience de travail dans l'industrie	50 % Cours 50 % Expérience de travail avec Shopify
Avantages financiers	Expérience de travail rémunérée Droits de scolarité couverts pour certains placements	Expérience de travail rémunérée	Expérience de travail rémunérée Droits de scolarité couverts à 100 %
Principales différences	Part plus élevée d'expérience de travail que d'étude, haut niveau d'intégration travail-études	Cours et expérience de travail en design numérique ou en développement logiciel, plus court qu'un programme menant à un diplôme	Intégration travail-études plus poussée qu'un programme coop, intégration dès le début de carrière auprès d'un employeur (Shopify) qui est prêt à embaucher à la fin des études

6

7 UX/UI signifie « expérience utilisateur » et « interface utilisateur », deux aspects du design d'interface.

AVANTAGES DU MODÈLE

Le fait d'intégrer l'expérience de travail au programme permet d'augmenter la productivité, de mieux retenir les talents, et de bénéficier d'avantages en matière d'équité et de diversité que n'offrent pas les programmes coop et de stage. Voici les trois principaux avantages du modèle :

1. Amélioration du recrutement et de la rétention
2. Hausse de la productivité en raison du placement continu
3. Promotion d'un réseau diversifié d'employés

1 LES PROGRAMMES EN PARTENARIAT MENANT À UN DIPLÔME AMÉLIORENT LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION DES TALENTS EN TIRANT PARTI DE L'AIDE À L'INTÉGRATION QU'OFFRE L'ÉTABLISSEMENT POSTSECONDAIRE ET EN FAISANT PARTICIPER LES ÉTUDIANT.E.S SUR UNE LONGUE PÉRIODE.

Selon la Société de gestion des ressources humaines (Society for Human Resource Management)⁸, le coût de base moyen pour embaucher une ressource non-cadre est d'environ **6 319 \$ CA**⁹; si l'on tient compte des effets sur le temps et la productivité du personnel existant, certaines entreprises calculent que ce coût s'élèverait à **trois ou quatre fois** le salaire alloué pour un poste.

Les programmes en partenariat permettent de réduire une partie des coûts initiaux de recrutement et de rétention puisque les employeurs et les établissements d'enseignement collaborent pour sélectionner chaque année des candidat.e.s qualifié.e.s pour le programme et pour l'entreprise. Le modèle permet aussi d'atténuer les effets pervers de la concurrence, c'est-à-dire la perte de l'investissement lorsqu'un.e diplômé.e choisit de travailler pour un autre employeur, puisque le processus d'admission de l'université est davantage contrôlé.

À la différence des programmes coop, qui sont plus courts, les étudiant.e.s des programmes en partenariat menant à un diplôme s'engagent avec leur employeur pour un minimum d'un an. Les étudiant.e.s du Shopify Dev Degree et du programme en technologies numériques de York travaillent quatre ans avec leur employeur. Cet engagement prolongé permet aux étudiant.e.s d'acquérir une bonne compréhension des dynamiques organisationnelles et de la culture d'entreprise, les rendant plus susceptibles de choisir de rester dans l'entreprise à l'obtention de leur diplôme. Il offre aussi à l'employeur une méthode de recrutement plus efficace et facilite l'intégration des étudiant.e.s dans un poste à temps plein au terme du programme.

Le programme Shopify Dev Degree atteint un taux impressionnant de **90 % d'entrée en poste à temps plein** à l'obtention du diplôme, reflet de la solidité des liens tissés durant le programme.

Le programme en partenariat de premier cycle de l'Université métropolitaine de Manchester, qui sert de modèle au programme de l'Université York, déclare une **moyenne de rétention des talents de 7 ans** chez l'employeur une fois le diplôme obtenu.



Les effets positifs sur la rétention sont bien réels. Nous investissons dans les étudiants et étudiantes qui participent au programme, puis ils deviennent pour ainsi dire des développeurs et développeuses solides et avertis. En effet, ils connaissent très bien les programmes et les projets de l'entreprise parce qu'ils y travaillent depuis déjà quatre ans. Ils sont aussi extrêmement loyaux et veulent continuer dans l'entreprise une fois leurs études terminées.
– **Superviseur du Programme Dev Degree**

8 Navarra, K. (2022). *The real costs of recruitment*. Extrait de : <https://www.shrm.org/topics-tools/news/talent-acquisition/real-costs-recruitment>

9 4 683 \$ US

2 | LES ÉTUDIANT.E.S DES PROGRAMMES EN PARTENARIAT PERMETTENT AUX EMPLOYEURS D'ACCROÎTRE LEUR PRODUCTIVITÉ.



Dès l'embauche, ces étudiants et étudiantes ajoutent de la valeur à l'entreprise... Et les employeurs n'ont pas besoin de faire du recrutement tous les quatre ou huit mois. C'est sans risque!
- Jane Goodyer, doyenne de l'École de génie Lassonde



Dans un programme coop en informatique, où le stage dure de 4 à 8 mois, l'employeur doit procéder à l'intégration et déterminer quelles sont les tâches qui peuvent être confiées à une personne aux études, tout en planifiant la transition et le départ de cette personne après son stage court.

Les programmes en partenariat menant à un diplôme permettent d'alléger cette tâche d'intégration et donnent l'occasion à l'employeur de planifier au moins un an à l'avance. Ainsi, les étudiant.e.s ont davantage de temps pour assimiler les compétences et contribuer significativement aux activités de l'entreprise. Par exemple, les étudiant.e.s du programme Shopify Dev Degree et du programme en technologies numériques de York ont trouvé des solutions novatrices pour leur employeur, notamment des façons d'améliorer les procédures d'évaluation des menaces et d'automatiser les processus internes pour économiser des ressources.

En plus d'acquérir des compétences techniques complexes, les étudiant.e.s cultivent leur flair entrepreneurial et leur polyvalence, tout en se consacrant à leur avancement professionnel et en se dotant des certifications pertinentes. Des témoignages de représentant.e.s de Shopify soulignent le fait que, au fil des années, les étudiant.e.s apprennent à considérer des facteurs organisationnels clés comme le risque, les répercussions économiques et l'extensibilité, renforçant d'autant plus leur capacité à contribuer à l'entreprise.

Nos étudiants et étudiantes ont fait un travail exceptionnel jusqu'à maintenant. Ils ont conçu un script qui fera partie intégrante de notre processus de modélisation des menaces et nous permettra de mieux comprendre les répercussions des cybermenaces sur l'entreprise. Les étudiants du programme voient les résultats concrets de leur apprentissage en classe dans le contexte réel du monde des affaires.

- Alistair Lamb, analyste principal de la sécurité Dayforce (employeur partenaire du programme à York)

Si les données sur le retour sur investissement sont encore en cours de compilation au Canada, un rapport de 2021 du St. Martin's Group¹⁰ révèle que le rendement net des étudiant.e.s des programmes en partenariat au Royaume-Uni atteint environ **4 192 \$ CA**¹¹ en comptant l'intégration et le mentorat continu que fournit l'entreprise. Il est donc peu surprenant que les employeurs participants souhaitent retenir leurs étudiant.e.s à long terme. En effet, **tous les employeurs ont prolongé le contrat des étudiant.e.s** du programme de York **pour une deuxième année** et **plus de 90 %** des diplômé.e.s du Shopify Dev Degree ont été embauché.e.s comme développeurs et développeuses, beaucoup ayant **rapidement décroché le titre de développeur ou développeuse principal.e.**

3 | LES PROGRAMMES EN PARTENARIAT MENANT À UN DIPLÔME ENCOURAGENT LA DIVERSITÉ DANS LE SECTEUR DES TECHNOLOGIES EN SUPPRIMANT LES OBSTACLES À L'ACCÈS (MANQUE DE FONDS OU DE PRÉALABLES) AUXQUELS FONT FACE LES ÉTUDIANT.E.S APPARTENANT À DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS.

Selon le groupe de réflexion The Dais, le secteur canadien des technologies souffre d'iniquités dans les salaires et dans la composition démographique, dont une sous-représentation des femmes (22,1 % de la main-d'œuvre) et des jeunes de moins de 25 ans (7 %

10 The St. Martin's Group (2021). *The real costs and benefits of apprenticeships*. Extrait de : <https://stmartinsgroup.org/wp-content/uploads/2021/09/The-St-Martins-Group-The-Real-Costs-and-Benefits-of-Apprenticeships.pdf>

11 2 496 £.

de la main-d'œuvre) en raison d'obstacles systémiques¹². Afin de remédier à la situation, les programmes en partenariat s'affairent à supprimer les obstacles financiers empêchant l'accès au secteur en permettant aux étudiant.e.s de *travailler tout en étudiant*¹³. Certains programmes s'acquittent aussi des droits de scolarité, comme l'illustre le tableau 2.

Le modèle de programme en partenariat réussit à attirer un grand nombre de personnes à faible revenu ou qui sont les premières de leur famille à obtenir un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires régulier (incluant les programmes réguliers qui mènent à un métier et ceux où des enjeux d'équité persistent)¹⁴. Dans le secteur britannique des technologies, l'expansion de ces programmes en partenariat a su attirer des personnes diversifiées, dont 61 % sont les premières de leur famille à étudier à l'université¹⁵.

En enlevant les obstacles financiers, et grâce aux efforts de diversité, les employeurs ont accès à un bassin de candidat.e.s plus large et diversifié. Par exemple,

Bow Valley encourage les diplômé.e.s du secondaire et les personnes en changement de carrière à faire une demande d'admission au programme, alors que Carleton a renoncé à ses préalables en programmation pour encourager les passionné.e.s de développement logiciel à s'inscrire.

Alors que le Canada en est encore à étudier l'efficacité des efforts de diversité, les programmes de York et de Shopify rapportent que **leurs cohortes sont composées à presque 50 % de femmes**.



C'est aussi une façon de faire notre part pour la diversité dans l'industrie. Nous préférons et recherchons les candidats diversifiés. Concernant les personnes qui appartiennent à des groupes sous-représentés ou qui se lancent dans une seconde carrière... Nous leur offrons la chance d'œuvrer dans un environnement qui célèbre la diversité et le caractère unique de leur vision du monde.
- Ingénieur primé de Shopify



12 Lockhart, A. & Vu, V. (2024). *Canada's got tech talent: Diversity of Canada's tech workers*. Extrait de : <https://dais.ca/wp-content/uploads/2024/06/Canadas-Got-Tech-Talent-Chapter-02.pdf>

13 L'expérience de travail des étudiant.e.s est rémunérée.

14 Chatoor, Ken. *The Journey of Ontario Apprentices: From High School to the Workforce*. HEQCO. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/11/Formatted_Journey-of-Ontario-Apprentices-FINAL.pdf

15 Manchester Metropolitan University. *Force for Impact: The transformational impact of Manchester Metropolitan University's Degree Apprenticeships for apprentices, employers and the wider economy*. <https://www.mmu.ac.uk/sites/default/files/2024-09/Force%20for%20Impact%202024.pdf>

À retenir

POUR L'EMPLOYEUR

- Financer un programme menant à un diplôme en partenariat avec un établissement postsecondaire constitue un bon investissement, qui génère un très bon rendement pour les employeurs du secteur des technologies puisque ces types de programmes permettent de réduire les frais de recrutement et, à long terme, facilitent les gains de productivité et la rétention des talents. Si l'on compare avec les placements de courte durée, ces programmes impliquent une dépense salariale plus imposante, que des subventions pourront venir contrebalancer, en plus des autres économies¹⁶. Contrairement aux programmes coop, les avantages d'une productivité ininterrompue sont particulièrement notables, entre autres parce que cela évite d'avoir à intégrer une nouvelle cohorte d'étudiant.e.s tous les 4 ou 8 mois et permet de faire des gains de productivité grâce aux compétences concrètes acquises durant un placement de longue durée. Les employeurs qui souhaitent accroître l'apport des étudiants à leur entreprise et qui sont prêts à investir un peu plus au départ pour faire des gains de productivité à long terme et mieux retenir leurs talents auront avantage à explorer ces programmes.
- Le fait d'intégrer des **étudiant.e.s diversifié.e.s** permet aux employeurs de mettre à profit des points de vue uniques et de **cultiver l'esprit d'innovation**. Si vous envisagez d'offrir un programme d'AIT dans l'esprit des objectifs de diversité, d'équité et d'inclusion de votre entreprise, ces programmes en partenariat menant à un diplôme ont un grand potentiel pour attirer un bassin de talents de divers (dont les femmes et les personnes en réorientation de carrière).
- La portion mentorat à long terme des programmes en partenariat donne à l'employeur l'occasion de **développer les compétences en leadership du personnel en poste** et ainsi de faciliter l'avancement professionnel. Si vous avez un programme de mentorat, envisagez de l'étendre aux étudiant.e.s des programmes menant à un diplôme.
- Mettez à profit les commentaires des employeurs qui ont participé à un programme similaire pour limiter les obstacles opérationnels et de RH, et ainsi bien mettre en œuvre ce nouveau modèle dans votre entreprise.



¹⁶ Pour en savoir plus sur les répercussions de la durée d'une formation sur les rendements des investissements de l'AIT, consulter l'article de la TRAES « RI : Au-delà des chiffres » <https://bher.ca/assets-documents/resource/TRAES-Guide-du-RI-Au-dela-des-chiffres.pdf>

POUR LE CORPS ENSEIGNANT

- Un programme en partenariat menant à un diplôme constitue un avantage stratégique pour votre établissement. Ces programmes améliorent concrètement le succès des étudiant.e.s, tant sur le plan de la préparation au travail que de l'employabilité. Pour un établissement postsecondaire, il s'agit d'un avantage concurrentiel qui a aussi pour effet de rehausser la réputation. En outre, comparativement aux programmes en informatique, il existe relativement peu de programmes en partenariat dans le secteur technologique au Canada. Travailler tout en étudiant et apporter une véritable contribution à une entreprise de pointe durant les études sont des arguments convaincants à mettre dans vos communications stratégiques sur la pertinence des programmes en technologie destinés aux étudiant.e.s potentiel.le.s, à leur famille, et aux conseillers et conseillères en orientation. Cette proposition de valeur peut aussi servir à attirer les personnes en changement de carrière ou des personnes diversifiées.
- Ne manquez pas de faire participer les grandes entreprises nationales ou multinationales. Les grandes sociétés sont souvent plus à même d'embaucher et de mentorer un grand nombre d'étudiant.e.s, comme le montrent la tendance au Royaume-Uni et les données préliminaires du Canada sur les programmes en partenariat du secteur des technologies. Le fait de cibler les grandes sociétés se traduira par une meilleure efficacité opérationnelle¹⁷
- Inspirez-vous des pratiques exemplaires britanniques pour mettre en place des programmes en partenariat menant à un diplôme. Par exemple, des chercheurs britanniques recommandent d'augmenter le nombre de programmes en partenariat dans les domaines suscitant le plus d'intérêt ou dont le volume potentiel pour votre établissement est élevé¹⁸. En ciblant les spécialisations en technologies qui sont à forte croissance, celles qui suscitent le plus d'intérêt de la part des étudiant.e.s et qui correspondent aux spécialités de l'entreprise, on pave la voie au succès de ces nouveaux programmes.
- Afin de gagner un temps précieux et de limiter les dépenses en ressources, les enseignant.e.s peuvent s'inspirer de Carleton, York et Bow Valley, et tirer parti de leurs pratiques exemplaires et de leur expérience pour mettre sur pied leur programme en partenariat.



ET MAINTENANT?

Vous souhaitez savoir comment votre entreprise ou votre établissement postsecondaire peut se doter d'un programme en partenariat innovateur menant à un diplôme ou à une certification en technologie? Écrivez-nous : wilpartnerships@bher.ca

Consultez d'autres ressources à l'adresse <https://bher.ca/resources?initiative=work-integrated-learning>

¹⁷ Voir Hammett, Matt. What's next for degree apprenticeships? <https://wonkhe.com/blogs/whats-next-for-degree-apprenticeships/>

¹⁸ Voir Hammett, Matt. What's next for degree apprenticeships? <https://wonkhe.com/blogs/whats-next-for-degree-apprenticeships/>