



# AIT innovant : Étude de cas sur le talent étudiant pour les petites et moyennes entreprises

## EN BREF

**PARTENAIRE :** Chambre de commerce du Grand Moncton

**RÉGION :** Canada atlantique

**SECTEURS :** Variés

**TYPES D'AIT :** Stage, concours d'étude de cas

**TYPE D'APPRENTISSAGE :** Programme d'enseignement et apprentissage en parallèle avec les cours

**THÈMES :** Besoins des PME en matière de talents; AIT innovant; AIT axé sur la consultation

**RÉSUMÉ :** Cette étude de cas décrit un modèle d'apprentissage intégré au travail utilisé par une chambre de commerce au profit de ses membres en fournissant aux PME de la région un accès gratuit à des talents étudiants. Le modèle axé sur la consultation, développé par la Chambre de commerce du Grand Moncton en collaboration avec quatre établissements d'enseignement postsecondaire publics, favorise le maintien des talents dans la région.

## Mise en contexte

Les propriétaires de petites et moyennes entreprises portent plusieurs chapeaux : marketing, ressources humaines, gestion de la chaîne d'approvisionnement, comptabilité, etc. Il ne leur est pas toujours possible d'embaucher du personnel à temps plein pour assumer ces fonctions. En outre, les PME et les établissements d'enseignement postsecondaire locaux, en particulier dans les provinces de l'Atlantique et de l'Ouest du Canada, risquent un exode des talents, les titulaires de diplôme partant à la recherche de meilleures opportunités économiques ailleurs.

Les possibilités d'apprentissage intégré au travail (AIT) peuvent être un moyen peu contraignant pour les entreprises de tirer parti des compétences, de l'expérience et de l'expertise de la population étudiante locale. L'accès à de bonnes opportunités d'AIT aide les petites entreprises à croître et à établir une réserve de talents au sein de leurs propres communautés.

### Blueprint

La recherche menée dans le cadre de ce rapport a été confiée à Blueprint ADE, partenaire de confiance de la TRAES pour la production de données probantes.



**Lien d'avenir** est un programme d'AIT novateur mis sur pied par la Chambre de commerce du Grand Moncton en 2020 pour soutenir la reprise économique locale pendant la pandémie de COVID-19. Le programme a donné lieu à des partenariats si fructueux entre les entreprises locales et la population étudiante qu'il s'est poursuivi et développé depuis.

Dans le cadre du programme, des étudiantes et étudiants des quatre universités publiques du Nouveau-Brunswick sont embauchés par une chambre de commerce locale, puis jumelés à des membres de chambres de commerce de partout dans la province. Ces étudiantes et étudiants sont employés comme stagiaires en soutien aux entreprises et travaillent en équipes de trois personnes au maximum pour mener à bien un projet propre à l'entreprise où ils sont placés. Les stagiaires d'une équipe donnée collaborent pendant 2 à 3 semaines pour mener à bien leur projet.

Lien d'avenir offre des cycles d'automne, d'hiver et d'été, ce qui permet aux étudiants et étudiantes de travailler pour quatre à huit entreprises tout au long de l'année. Durant cette expérience, chacun bénéficie d'un mentorat et de conseils de la part de la personne chargée de coordonner le programme Lien d'avenir avec la chambre de commerce d'accueil.

Forte du succès de Lien d'avenir, la CCGM a lancé le Clan d'affaires en 2022. Le programme Lien d'avenir : Clan d'affaires est un concours d'étude de cas condensé de deux jours mené en partenariat avec le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick. Il réunit des étudiants et étudiantes de différentes filières

universitaires pour relever des défis concrets présentés par des entreprises locales. Ce modèle permet une collaboration rapide et efficace, apportant des solutions aux besoins immédiats des entreprises.

## AVANTAGES DU MODÈLE

**1 LES PROGRAMMES LIEN D'AVENIR ET CLAN D'AFFAIRES CONSTITUENT UN INVESTISSEMENT STRATÉGIQUE POUR LES EMPLOYEURS, CAR ILS LEUR PERMETTENT D'ACCÉDER À UN BASSIN DE TALENTS DYNAMIQUE ET D'ANCER LES JEUNES TALENTS DANS LE MILIEU.**

Grâce à ces programmes, les étudiantes et étudiants, particulièrement de l'étranger, découvrent des entreprises locales et des possibilités d'emploi qui leur auraient échappé sinon.

Parmi les personnes ayant participé aux programmes, 78 % étaient des étudiants étrangers, et 62 %, de nouveaux arrivants. Les liens établis peuvent déboucher sur un emploi à temps plein; on augmente par ce mécanisme les chances que les talents locaux et les étudiants étrangers restent dans la région de l'Atlantique. Comme le confirme un responsable de programme :

**“ Il y en a qui se font embaucher tout de suite après avoir participé à Clan d'affaires ou à Lien d'avenir. Un contact étroit est ensuite maintenu avec les entreprises qui les ont vraiment intéressés, ce qui leur donne l'occasion de rester dans la région, voire de travailler pour cette entreprise.**

**2 LES PROGRAMMES LIEN D'AVENIR ET CLAN D'AFFAIRES PERMETTENT AUX EMPLOYEURS D'ACCÉDER AU TALENT ÉTUDIANT DE LA RÉGION DE MANIÈRE PEU CONTRAIGNANTE.**

En étant axés sur les problèmes, les solutions et les délais, Lien d'avenir et Clan d'affaires offrent un modèle d'AIT de nature consultative qui va au-delà de ce que les stages traditionnels peuvent accomplir. En l'espace de quelques jours ou semaines, une entreprise participante peut se voir proposer un plan personnalisé méticuleusement élaboré grâce à une série de consultations portant sur ses besoins précis.

Les programmes jouent également le rôle de réservoir continu de talents, permettant aux employeurs de repérer et de contacter de futures recrues potentielles. Cela réduit les charges associées aux méthodes de recrutement traditionnelles, telles que la publication des postes, la recherche et la sélection des candidats, ainsi que la formation et l'intégration du nouveau personnel.

Dans une enquête menée auprès des employeurs participants, 82 % ont déclaré que la participation des étudiantes et étudiants avait assez bien ou très bien répondu à leurs besoins organisationnels. Ils ont également répondu « plutôt » ou « beaucoup » aux affirmations suivantes sur les critères de réussite :

- 79 % ont pu acquérir des compétences, des idées et des connaissances précieuses grâce à la gent étudiante.
- 75 % ont fait état d'une augmentation notable de l'innovation au sein de l'organisation.
- 71 % ont constaté une amélioration de la productivité grâce aux stagiaires de Lien d'avenir.

Un ancien stagiaire, par la suite devenu employeur pour Lien d'avenir, a confié que « Lien d'avenir est le genre de programme qui doit être mis en place à l'échelle du Canada; il change vraiment la donne pour les propriétaires de petites entreprises ».

Ce sentiment est partagé par le responsable du programme, qui a souligné que le modèle axé sur la consultation permet aux entreprises de bénéficier d'un soutien précieux sans devoir investir tant de temps.

**3 LES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES APPORTENT UNE PERSPECTIVE POUVANT AIDER LES ENTREPRISES À CROÎTRE ET ONT L'OPPORTUNITÉ DE DÉVELOPPER LEURS COMPÉTENCES SOCIALES ET ÉMOTIONNELLES.**

Les données tirées du sondage réalisé auprès de la population étudiante participante indiquent que, dans tous les domaines de compétences, beaucoup ont fait état d'une amélioration de leurs compétences sociales et émotionnelles (ex. conscience émotionnelle de soi, volonté de réussite, attitude positive, capacité d'adaptation, empathie et travail d'équipe).

Les sondages effectués après le programme indiquent que les étudiantes et étudiants ont amélioré ces compétences dans plusieurs domaines clés :

- 82 % estiment que le programme les a aidés à comprendre les attentes des employeurs.
- 79 % ont déclaré avoir amélioré leurs compétences interpersonnelles, notamment sur le plan de la responsabilité et de la fiabilité.
- 84 % signalent une amélioration des compétences en matière de résolution de problèmes, comme la recherche et la prise de décision.
- 81 % ont fait état d'une amélioration de leurs capacités de réflexion critique comme l'analyse, l'inférence et l'ouverture d'esprit.
- 84 % ont constaté une amélioration de leur capacité d'adaptation, comme la souplesse dans la gestion du changement et la capacité de jongler avec des demandes ou tâches multiples.

Dans leurs témoignages, les étudiantes et étudiants ont qualifié de formatrice l'expérience qu'ils ont vécue en travaillant sur un large éventail de projets pour plusieurs petites entreprises. Gérer des tâches variées leur a permis d'acquérir une plus grande polyvalence, tout en répondant à une diversité de besoins pour les entreprises.

**4 LA PARTICIPATION AU PROGRAMME PERMET DE MIEUX  
MOBILISER LA COMMUNAUTÉ ET D'AUGMENTER LE  
NOMBRE DE MEMBRES DE LA CHAMBRE DE COMMERCE.**

Pour les chambres de commerce locales, l'organisation de programmes tels que Lien d'avenir et Clan d'affaires ne se limite pas à des entreprises individuelles : c'est une initiative qui touche l'ensemble de la communauté.

Il ressort de la réussite du programme qu'il est possible d'attirer de nouveaux membres et d'augmenter les revenus, et donc de renforcer la santé économique de la région.



**ÉTUDE DE CAS AUPRÈS DE LA  
CHAMBRE DE COMMERCE CAP-  
ACADIE**

Une fois la crise de la COVID terminée, la Chambre de commerce Cap-Acadie a cherché des moyens d'attirer de nouveaux membres, d'augmenter le revenu de ses membres et de renforcer le milieu d'affaires de la région.

Dans le cadre du programme Lien d'avenir, deux étudiantes de l'Université de Moncton ont été jumelées à la Chambre de commerce. Elles ont accepté de relever ce défi en effectuant une analyse des structures de frais d'adhésion d'organisations similaires dans la région et dans l'ensemble du pays. Leur travail a abouti à la création d'un rapport clé qui s'est avéré être une ressource très utile ensuite pour la Chambre.

« C'était une bonne occasion d'aller dans l'institution post secondaire et de présenter ma problématique pour qu'on m'apporte des solutions. C'est à ce moment-là que j'ai compris qu'il fallait vraiment qu'on continue de travailler ensemble [avec les étudiantes]. J'ai fait deux fois Clan d'affaires, cette année et l'an passé, toujours avec d'excellents résultats. »  
– PDG DE LA CHAMBRE DE COMMERCE  
CAP ACADIE

# À retenir

## POUR LES EMPLOYEURS

- Les employeurs devraient considérer les programmes tels que Lien d'avenir et Clan d'affaires comme un investissement économique à faible risque dans les talents qui permet d'accéder à un bassin dynamique d'étudiants (en particulier d'étudiants étrangers).
- L'adoption du modèle d'AIT axé sur la consultation permet aux employeurs de s'attaquer à des dossiers précis et d'obtenir un soutien sur mesure dans le cadre de projets à court terme qui présentent des avantages organisationnels à long terme. Cela dit, les employeurs doivent faire preuve de souplesse et gérer leurs attentes concernant les résultats des étudiantes et étudiants, en reconnaissant la possibilité de devoir effectuer un travail supplémentaire pour aligner les produits livrables sur les besoins de l'organisation.
- En participant à ces programmes, les entreprises ne se contentent pas de répondre à leurs propres besoins : elles établissent des relations précieuses avec les établissements d'enseignement postsecondaire locaux, luttent contre l'exode des talents et contribuent à la santé économique de la région.



## POUR LES CHAMBRES DE COMMERCE

- Les chambres de commerce devraient percevoir les programmes d'AIT de nature consultative comme une initiative touchant l'ensemble de la collectivité. L'organisation de ces programmes peut contribuer à attirer de nouveaux membres au sein des chambres. Ces dernières peuvent tirer parti d'opportunités d'AIT telles que les programmes Lien d'avenir et Clan d'affaires pour répondre à des objectifs et défis qui leur sont propres, en particulier ceux liés à la croissance et aux objectifs stratégiques.

## POUR LES ENSEIGNANT.E.S

- Des programmes comme Lien d'avenir et Clan d'affaires offrent une possibilité d'AIT peu contraignante pour les établissements d'enseignement qui valorisent l'apprentissage pratique et souhaitent aider leur classe à acquérir un large éventail de compétences pertinentes pour le secteur et renforcer les capacités sociales et émotionnelles.
- La courte durée et le peu d'obstacles à l'entrée dans ces programmes les rendent particulièrement attrayants pour la population étudiante étrangère qui, pour diverses raisons, est moins susceptible de participer à des programmes d'AIT traditionnels.
- Grâce à ces programmes, les universitaires acquièrent diverses expériences concrètes au sein de la communauté locale, ce qui les prépare à un futur emploi et les encourage à vivre et à travailler dans la région après leur diplôme.

## 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 ces projets industriels? Communiquez avec nous à l'adresse [wilpartnerships@bher.ca](mailto:wilpartnerships@bher.ca)

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