



LA TABLE RONDE
**DES AFFAIRES +
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR**

ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ, ET L'INCLUSION DANS L'APPRENTISSAGE INTÉGRÉ AU TRAVAIL

Récits étudiants, priorités d'emploi : Accès à l'AIT et Sensibilisation



LA TABLE RONDE
**DES AFFAIRES +
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR**

La présente ressource fait partie d'une série intitulée *Récits étudiants, priorités d'emploi*, dans le cadre de laquelle des chefs de file de l'EDI et des étudiants et étudiantes en quête d'équité nous ont parlé des obstacles et des besoins touchant l'équité de l'AIT et l'inclusivité de la relance postpandémique.

Cliquez ici pour
consulter le surevol de
notre série.

Développer plus à bher.ca

Aperçu

Les expériences d'apprentissage intégré au travail (AIT) peuvent aider les étudiants et étudiantes en quête d'équité à surmonter certains des obstacles qu'ils rencontrent à leur arrivée sur le marché du travail, mais bon nombre d'étudiants ne sont pas conscients des possibilités qui existent ou ignorent tout simplement par où commencer pour accéder à l'AIT. Sans être nouveaux, ces problèmes ont été mis en évidence – et à certains égards exacerbés – par la pandémie de COVID-19.

Dans la présente ressource, nous présentons des témoignages et des idées provenant d'étudiants et de chefs de file de l'EDI au sujet des défis et des priorités dont doivent tenir compte les praticiens de l'AIT et les employeurs pour mieux faire connaître l'AIT et en améliorer l'accès.

En matière d'AIT, il faut commencer par le commencement. Nous devons mieux comprendre comment les établissements postsecondaires, les praticiens de l'AIT et les employeurs peuvent œuvrer de concert pour mieux sensibiliser les étudiants à l'AIT et rehausser la disponibilité et l'accessibilité de l'AIT pour les communautés en quête d'équité. Il faut notamment veiller à une mobilisation inclusive des étudiants, d'une manière qui trouve une réelle résonance chez les communautés en quête d'équité et les aide à voir la valeur de l'AIT – et à s'y voir elles-mêmes.

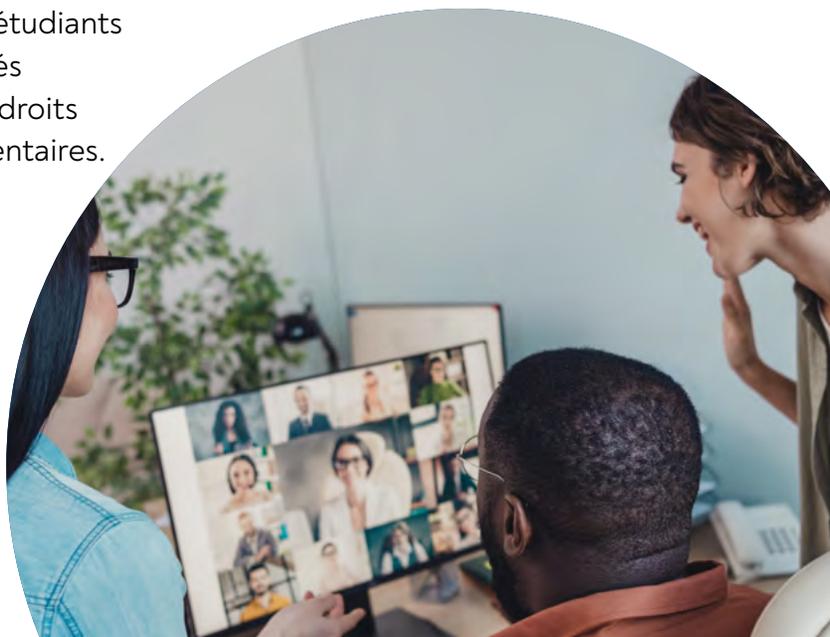
LA MÉCONNAISSANCE DE L'AIT ET LES FAUSSES PERCEPTIONS MINENT SON ACCESSIBILITÉ.

Beaucoup d'étudiants, particulièrement dans les programmes où l'AIT ne figure pas au curriculum ou n'est pas obligatoire, connaissent mal (voire pas du tout) les possibilités d'AIT qui s'offrent à eux. Ou encore, ils ne perçoivent tout simplement pas l'AIT comme étant « pour eux ». Les idées fausses abondent au sujet des types d'AIT offerts. Par exemple, de nombreux étudiants inscrits à des programmes sans volet d'AIT obligatoire ne sont pas au courant des possibilités émergentes et novatrices dont ils peuvent se prévaloir (comme les concours de dossiers d'affaires) et ne connaissent l'AIT que sous la forme de placements structurés. Souvent, ils croient qu'ils ne peuvent pas participer aux expériences d'AIT qui ne touchent pas leur programme, ou qu'ils n'y seraient pas de bons candidats.

On nous a également signalé, parmi les étudiants devant faire un stage obligatoire d'AIT, une méconnaissance imputable à un manque de communication ou de soutien de la part des enseignants et des coordonnateurs quant à la façon d'entreprendre le processus d'obtention d'un stage, surtout durant la pandémie. Cette situation risque de retarder le placement des étudiants, et par conséquent leur diplomation, ce qui s'avère particulièrement problématique pour les étudiants à faible revenu ou ayant des responsabilités financières, qui auraient alors à payer des droits de scolarité pour des semestres supplémentaires.

« Si un stage peut faire valoir les bienfaits de l'AIT et la manière dont il peut aider les étudiants à obtenir de l'expérience concrète dans leur domaine d'intérêt, ça aiderait vraiment à lever certains obstacles pour les étudiants. »

~ Étudiant d'un collège des Maritimes



MÊME LORSQU'ILS SONT AU COURANT DES POSSIBILITÉS, BEAUCOUP D'ÉTUDIANTS SE HEURTENT À DES OBSTACLES DISPROPORTIONNÉS.

Les inégalités structurelles, comme les réalités concrètes et les exigences de la vie quotidienne – qu'il s'agisse du fardeau financier ou des responsabilités d'aide – avec lesquelles doivent souvent composer les étudiants des communautés en quête d'équité, se répercutent également sur le temps qu'ils peuvent consacrer à l'AIT et sur leur capacité d'y participer ou même d'envisager d'y participer, surtout en période pandémique.

En outre, les étudiants issus de communautés en quête d'équité estiment souvent ne pas posséder l'expérience ou le capital social nécessaires pour être exposés à une expérience d'AIT ou pour décrocher une telle expérience; par exemple, ils n'ont pas accès à des mentors informels qui les aideraient à naviguer dans le réseau postsecondaire, ou n'ont pas de bons contacts qui leur ouvriraient les portes de stages d'AIT rémunérés et de grande qualité.

Les défis de la rémunération

La plupart des tables rondes nous ont parlé des problèmes et des effets de marginalisation associés aux stages d'AIT non rémunérés ou sous-payés. Des étudiants issus de milieux à faible revenu ou ayant des responsabilités financières et participant à un stage d'AIT obligatoire, non rémunéré et prévu par leur programme ont souligné le risque financier que cela représente pour eux. Ceux qui n'ont pas d'AIT obligatoire ont dit qu'ils doivent privilégier le travail rémunéré et qu'il leur reste peu de temps ou de capacité pour assumer des engagements coopératifs (comme les concours de cas d'affaires) ou prendre part à des stages facultatifs non rémunérés. Cela signifie que le nombre de possibilités qui leur sont accessibles est d'emblée limité, ou qu'ils devront faire des sacrifices financiers dans d'autres aspects de leur vie s'ils veulent participer

« Certaines de mes camarades de classe ont une hypothèque, une famille à nourrir... et le RAFEO ne couvre pas toujours les frais de subsistance. Donc, à cause du coût de la vie quotidienne, certaines personnes n'ont pas les moyens de faire des stages non rémunérés. »

*~ Étudiante d'une université
du centre du Canada*

à l'AIT. Et durant la pandémie, la rupture d'accès aux services de garderie, par exemple, a grandement complexifié la prise en charge du quotidien et restreint encore davantage la possibilité de participer à l'AIT

Il y a également le discours persistant et problématique voulant que les étudiants des communautés en quête d'équité devraient être reconnaissants de toutes les occasions qui leur sont offertes. Ce discours pérennise les entraves à l'accès.

Même dans le cas des placements rémunérés, les stages en présentiel obligent parfois les étudiants à se déraciner et à absorber de lourds frais de déménagement pour une période de quatre ou cinq mois. Ce fardeau peut s'avérer prohibitif pour les étudiants qui ne peuvent pas trouver un stage dans leur localité ou en distanciel. Et cette éventualité n'est pas non plus possible ou culturellement envisageable pour de nombreux étudiants qui ont des responsabilités familiales ou qui sont des proches aidants, ou encore qui vivent dans des réserves autochtones ou dans des communautés éloignées ou rurales.

Tant que les activités d'AIT (qu'elles prennent la forme de placements ou d'expériences coopératives) ne correspondront pas aux réalités financières et aux besoins des étudiants en quête d'équité, le problème de la sous-représentation demeurera endémique, et les occasions offertes continueront de favoriser les étudiants qui ont les moyens et le privilège d'y accéder.

« Le problème, c'est aussi les expériences d'AIT de courte durée [en personne]. Les gens ne sont pas nécessairement prêts à s'investir, parce que si c'est seulement pour quatre ou cinq mois, ils ne pourront pas déménager près de leur emploi juste pour ça. Donc, ils perdent beaucoup d'occasions parce qu'ils n'ont aucun moyen de se rendre sur le lieu de travail, ou ça leur prendrait trop de temps. Si ça me prend deux heures pour me rendre à mon travail et que c'est seulement pour quatre semaines, ce n'est pas avantageux.»

~ Leader de l'EDI

« En raison de la pandémie, les communautés en quête d'équité ont eu encore moins accès à l'AIT. Les jeunes qui connaissaient déjà les services ou qui y avaient eu accès avant la pandémie étaient plus enclins à les chercher en ligne, versus ceux qui ne les connaissaient pas et qui ne savaient pas quoi chercher. C'est un cercle vicieux.»

~ Leader de l'EDI

Pendant la pandémie, de nombreux étudiants ont trouvé qu'il était encore plus difficile de se renseigner sur les possibilités d'AIT ou d'en découvrir les voies d'accès, ayant perdu l'exposition informelle aux occasions d'AIT qui résulte d'une présence sur le campus.

Les étudiants ont également vécu :

- Une baisse de la capacité des établissements postsecondaires à leur fournir les soutiens nécessaires (comme des aides à l'accessibilité ou des ressources faciles à trouver). L'absence de soutiens en amont peut entraver les voies d'accès à l'AIT.
- Une réduction des points d'accès à l'AIT (comme les activités de réseautage et de recrutement) sur lesquels comptent de nombreux étudiants en quête d'équité pour « mettre le pied dans la porte »
- Une fatigue numérique, un épuisement pandémique et une moindre motivation, que ce soit à s'engager dans les points d'accès virtuels qui étaient effectivement disponibles ou à traquer les occasions offertes dans le labyrinthe de leur établissement d'enseignement.
- Une perte d'accès à l'Internet haute vitesse ou aux outils et infrastructures numériques disponibles sur le campus, conjuguée à l'absence de ces outils à la maison. Cette situation était souvent due à des raisons financières ou à un manque d'infrastructures locales dans les régions rurales et éloignées.



Voilà également le genre de facteurs que les employeurs omettent, même inconsciemment, de considérer lorsqu'ils élaborent leurs programmes d'AIT (ex. flexibilité, rémunération significative) et recherchent des étudiants pour ces programmes (ex. communautés rejointes par les publicités, conception des activités de recrutement, langage employé dans les offres d'emploi).

L'imposition de critères d'admissibilité rigides (comme la préférence aux citoyens canadiens, aux résidents permanents et aux étudiants universitaires) restreint également le nombre de possibilités disponibles pour de nombreux étudiants, y compris les étudiants étrangers. De plus, beaucoup d'étudiants étaient d'avis ou avaient l'impression que les employeurs offrant des expériences d'AIT préfèrent les étudiants issus de programmes comme les affaires, le génie et l'informatique plutôt que des programmes de sciences sociales et humaines, où sont d'ailleurs surreprésentées les communautés en quête d'équité¹.

Les expériences particulières des étudiants étrangers

Dans le cadre de nos tables rondes, nous avons eu le privilège de discuter avec de nombreux étudiants étrangers et d'en savoir plus sur leurs expériences et les défis particuliers qu'ils doivent relever pour accéder à l'AIT. Citons entre autres le choc culturel et une méconnaissance du marché du travail canadien, deux facteurs avec lesquels ils doivent composer tout en poursuivant leurs études et en s'adaptant à la vie dans un nouveau pays, souvent sans soutien. De plus, les différences culturelles et les barrières linguistiques font qu'il est plus difficile de se renseigner sur les possibilités d'AIT et d'en trouver, sans compter que cela mine la confiance des étudiants en recherche d'AIT, surtout en l'absence de possibilités de réseautage en personne.

« Sur quatre ans, ça m'en a pris trois pour comprendre la culture canadienne. Et quand on regarde les entreprises canadiennes actuellement, l'embauche est souvent une question de correspondance culturelle, non? En tant qu'étudiant étranger ou immigrant, comment peut-on obtenir cette correspondance culturelle sans avoir été exposé à la culture, sans avoir de soutien ciblé? »

**~ Étudiant d'une université
du centre du Canada**

« L'aide financière accordée pour les stages d'AIT est généralement réservée aux résidents permanents ou aux étudiants canadiens. Ça m'exclut probablement de 80 % des possibilités existantes. Quand on obtient un diplôme en tant qu'étudiant étranger dans un profil autre que les affaires ou le génie, on fait face à beaucoup d'obstacles qui auraient pu être évités d'emblée par des stages d'AIT. On sort de l'école sans expérience, sauf si on faisait beaucoup de bénévolat ou qu'on acceptait du travail non rémunéré. Et ça devient vraiment difficile d'entrer en compétition avec les étudiants qui étaient dans des programmes d'affaires ou coopératifs. »

**~ Étudiant d'une université
du centre du Canada**

Les restrictions encadrant le nombre d'heures de travail des étudiants étrangers peuvent également les empêcher de participer à des stages d'AIT à temps plein – des stages qui sont plus susceptibles d'offrir un salaire concurrentiel et une expérience de travail structurée. En outre, les possibilités d'AIT ne sont pas toujours offertes aux étudiants étrangers, ou encore elles exigent une expérience de travail canadienne qui échappe complètement à de nombreux étudiants étrangers.

Pendant la pandémie, bon nombre d'étudiants, à tout le moins au début, ont dû suivre leurs cours depuis leur pays d'origine, perdant ainsi accès à leur communauté scolaire et au peu de soutien en personne qui était encore disponible – ce qui les a encore plus éloignés des possibilités d'AIT. Cela dit, on nous a également parlé en bien de programmes d'emploi qui ciblent les étudiants étrangers. Voilà le genre d'initiatives qui permettent d'abattre les obstacles

« Je n'ai pas réussi à obtenir de stage durant la pandémie, et ça a été vraiment démoralisant. J'ai remarqué que certains de mes amis canadiens avaient des contacts grâce à leur famille ou à leurs amis, ce qui leur a permis de décrocher un emploi. En tant qu'étudiante étrangère, je ne connaissais pas beaucoup de gens ici, et c'était très décourageant. »

~ Étudiante d'une université des Prairies

« Le gouvernement provincial a créé un programme d'emploi d'été pour les étudiants étrangers. C'est la première fois qu'il y avait quelque chose pour soutenir les étudiants étrangers... Je trouve qu'il devrait y avoir davantage de programmes de ce genre créés par les gouvernements pour aider les étudiants étrangers à se trouver un emploi dans leur domaine. »

~ Étudiant d'une université des Maritimes

¹ Galarneau, Kinack et Marshall, « L'apprentissage intégré au travail pendant les études postsecondaires, diplômés de 2015 ; Statistique Canada, gouvernement du Canada, Tableaux de données, Recensement de 2016

ET MAINTENANT, QUELLE EST LA PROCHAINE ÉTAPE?

Les étudiants et les chefs de file de l'EDI ont souligné la nécessité de mettre en place des stratégies de mobilisation plus inclusives, ainsi que de développer les relations entre les employeurs, les praticiens de l'AIT et les étudiants/groupes communautaires eux-mêmes. Pour amener les étudiants dans l'AIT, il ne suffit pas de leur transmettre de l'information : il faut les rencontrer là où ils se trouvent et abolir les problèmes d'accès.

Priorités pour améliorer la connaissance et l'accès

Des soutiens individualisés à la carrière ou aux stages coopératifs de la part des bureaux d'AIT et des conseillers en orientation, pour tous les étudiants (et pas seulement ceux inscrits aux programmes ayant un volet d'AIT obligatoire), afin d'aider les étudiants à trouver des occasions qui correspondent à leurs intérêts, à leurs compétences et à leur vécu. Aussi : **des mesures de soutien globales et des initiatives de renforcement de la confiance** qui sont intégrées aux soutiens de base fournis par les bureaux d'AIT et les conseillers en orientation.

Des campagnes ciblées de « jumelage » pour l'AITs reliant les étudiants en quête d'équité aux possibilités d'AIT qui correspondent déjà à leurs besoins immédiats et à leur réalité. Aussi : des salons de l'emploi et des activités de réseautage, **organisés/co-organisés par des associations du campus avec lesquelles les communautés en quête d'équité ont déjà tissé des liens**, afin de mettre les étudiants en relation avec des employeurs et des chargés de programme offrant des occasions d'AIT, rémunérées ou non, à court ou à long terme.

« Je pense aux services d'aide à la rédaction de CV qu'offrent les bureaux d'orientation professionnelle. Ils m'ont aussi fourni des exemples. J'avais dix exemples différents, de vrais exemples de personnes embauchées dans différents programmes. Pouvoir suivre ces exemples aide vraiment, au-delà d'avoir des instructions sur des choses comme la mise en page. »

~ Étudiant d'un collège
des Maritimes

« Il faudrait que les employeurs viennent parler aux étudiants de la nouvelle génération, parce qu'on a beaucoup à dire. Nous sommes ouverts, et nous avons des idées sur comment collaborer pour réduire les obstacles à l'accessibilité. Si seulement ils étaient ouverts à nous entendre, le monde de l'AIT serait tellement meilleur. »

~ Étudiante d'une université
du centre du Canada

La mise en œuvre, par les praticiens de l'AIT et les employeurs, d'efforts visant à bâtir des relations sincères :

- **Avec les étudiants**, par l'entremise des groupes étudiants ou communautaires existants, comme les associations étudiantes vouées à l'EDI et les organisations communautaires qui servent déjà les étudiants. Cette mesure s'avère spécialement importante pour les employeurs qui ont peu de liens avec la population étudiante et les campus, et elle est particulièrement précieuse pour forger des relations avec les communautés étudiantes du Nord et des régions éloignées.
- **Entre eux**, pour que les praticiens de l'AIT comprennent et prévoient mieux les compétences de base requises des employeurs, et pour qu'ils puissent ainsi aider à jumeler les étudiants avec les bons employeurs. De leur côté, les employeurs sauront mieux comment adapter leurs offres d'AIT aux besoins et aux réalités des étudiants, que les praticiens de l'AIT sont peut-être mieux placés pour comprendre (ex. soutien aux programmes d'études accessibles). Les partenariats entre praticiens et employeurs peuvent également mettre en lumière les programmes et les soutiens financiers mis à la disposition des PME qui cherchent à lancer, élargir ou pérenniser un programme d'AIT.

Pour en savoir davantage sur la façon dont les employeurs peuvent surmonter les obstacles financiers à la participation à l'AIT, consultez notre [catalogue de soutiens financiers](#).



Faire en sorte que les annonces de stages et d'expériences coopératives soient intentionnellement axées sur l'EDI dans leurs formulations et à ce qu'elles

soient diffusées via les canaux de communication réellement utilisés par les étudiants. On devrait ainsi souligner la valeur des occasions d'AIT pour les communautés en quête d'équité, de même que renforcer leur sentiment d'appartenance (ex. préciser que les étudiants étrangers sont admissibles, que le milieu de travail prévoit des mesures d'adaptation ou que les heures et lieux de travail sont flexibles). Il faut également dissiper les idées fausses qui circulent au sujet des types d'AIT et des personnes à qui ils s'adressent. Les étudiants doivent savoir que les expériences d'AIT peuvent prendre de nombreuses formes, dans toutes les industries. Enfin, les étudiants inscrits à des programmes avec AIT obligatoire ont besoin de communications plus efficaces et de canaux plus pratiques et conviviaux qui les aideront à obtenir au bon moment des stages d'AIT concurrentiels et de bonne qualité.

Il est important de faire connaître les possibilités d'AIT aux étudiants et de les aider à en profiter, non seulement pour leur propre réussite, mais aussi pour permettre aux employeurs d'accéder aux talents dont ils ont besoin pour se remettre des impacts de la pandémie d'une manière inclusive et durable.

Nous avons pris connaissance des priorités mises de l'avant par les étudiants et les chefs de file de l'EDI qui nous ont consacré leur temps et leur expertise.

Pour un complément d'information sur les stratégies et solutions réalisables, consultez notre [guide de l'EDI à l'usage des employeurs](#)

Il est maintenant temps de réunir les établissements postsecondaires, les praticiens de l'AIT et les employeurs afin qu'ils mettent en place des solutions écosystémiques visant à élaborer, à mettre en œuvre et à évaluer des stratégies de sensibilisation et d'accès à la fois équitables et inclusives.



LA TABLE RONDE
**DES AFFAIRES +
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR**

© 2023