



ÉVALUATION DU PROGRAMME DE STAGES PRATIQUES POUR ÉTUDIANTS

Rapport

Novembre 2021

Évaluation du Programme de stages pratiques pour étudiants

Ce document offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, fichiers de texte, DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).
Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2022

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em20-154/2022F-PDF

ISBN : 978-0-660-42318-0

EDSC

N° de cat. : SP-1248-03-22F

Table des matières

Liste des figures	ii
Sommaire	4
Contexte du programme	6
Principales constatations.....	8
Conclusion.....	38
Réponse de la direction et plan d'action	39
Annexe A: Modèle logique.....	45
Annexe B: Questions d'évaluation.....	47
Annexe C: Méthodologie	48
Annexe D: Résumé de l'analyse comparative.....	55
Bibliographie.....	58

Liste des figures

Figure 1: Chronologie du Programme de stages pratiques pour étudiants (de mars 2016 à août 2020).....	7
Figure 2: Nombre de possibilités d'apprentissage en milieu de travail de 2017 et 2018 à 2019 et 2020	17
Figure 3: Répartition nationale moyenne des possibilités d'apprentissage en milieu de travail de 2017 et 2018 à 2018 et 2019	18
Figure 4: Répartition nationale des possibilités d'apprentissage en milieu de travail en 2019 et 2020	18
Figure 5: Répartition des étudiants ayant bénéficié de possibilités d'apprentissage en milieu de travail par programme postsecondaire de 2017 et 2018 à 2019 et 2020.....	19
Figure 6: Répartition des étudiants ayant eu des possibilités d'apprentissage en milieu de travail par groupe d'âge de 2017 et 2018 à 2019 et 2020	20

Figure 7: Répartition des étudiantes et des étudiants par secteur d'activité de 2017 et 2018 à 2019 et 2020.....	21
Figure 8: Proportions d'étudiants qui se sont identifiés comme appartenant à des groupes sous-représentés, de 2017 et 2018 à 2019 et 2020.....	23
Figure 9: Pourcentage d'étudiants qui ont indiqué que les stages pratiques du programme les avaient aidés à améliorer des compétences professionnelles particulières	24
Figure 10: Proportion d'employeurs ayant indiqué que les stages pratiques du programme avaient aidé les étudiants à améliorer leurs compétences et aptitudes professionnelles dans les domaines suivants	25
Figure 11: Nombre de partenariats, avec des employeurs uniques, de 2017 et 2018 à 2019 et 2020...	27
Figure 12: Répartition des partenariats avec les employeurs, en fonction de la taille de l'entreprise, de 2017 et 2018 à 2019 et 2020.....	28
Figure 13: Proportion d'employeurs qui auraient offert un stage pratique sans le financement du programme	29
Figure 14: Défis non financiers liés au fait d'offrir des stages pratiques indiqués par les employeurs.....	30
Figure 15: Niveau de satisfaction des étudiants à l'égard des stages pratiques du programme...	32
Figure 16: Niveau de satisfaction des employeurs quant au rendement des étudiants pendant les stages pratiques du programme	32
Figure 17: Niveau de satisfaction des employeurs concernant le processus de demande et l'administration.....	33
Figure 18: Proportion d'employeurs qui envisageraient d'embaucher des étudiants à long terme	37

1. Sommaire

Introduction

Le Programme de stages pratiques pour étudiants offre des subventions salariales aux employeurs, partout au Canada, afin de créer des possibilités d'apprentissage en milieu de travail pour les étudiants de niveau postsecondaire. Le programme est financé par Emploi et Développement social Canada (EDSC) et il est dispensé par un certain nombre d'organismes tiers. Le modèle logique du programme figure à l'annexe A. En outre, le Comité de la mesure du rendement et de l'évaluation d'EDSC a approuvé les questions d'évaluation, jointes à l'annexe B, et l'évaluation de l'évaluabilité en septembre 2020.

Cette évaluation formative (phase I) a été menée dans les premières étapes de la mise en œuvre du programme et a porté sur la pertinence du programme, sa conception initiale, ses caractéristiques et ses premières réalisations. Elle couvre la période allant du lancement du programme en 2017 à août 2020. La phase II sera menée en 2023 et 2024 et examinera les impacts à plus long terme du programme. Les détails des sources de données utilisées pour cette évaluation, y compris leurs limites ainsi que la méthodologie de l'évaluation, se trouvent à l'annexe C.

Les sections suivantes présentent les principales conclusions de l'évaluation et les recommandations associées.

Résumé des principales constatations

1. Il existe un besoin continu pour le Programme de stages pratiques pour étudiants pour favoriser une meilleure harmonisation entre les compétences des étudiants de niveau postsecondaire et l'évolution des besoins des employeurs au Canada. En outre, les employeurs souhaitent que le programme devienne permanent.
2. Le programme a créé 11 952 possibilités d'apprentissage en milieu de travail pendant la période d'évaluation et a comblé une lacune en matière de programmes grâce à ses caractéristiques uniques sur le plan de la conception et de la prestation. En fait, la grande majorité des étudiants et des employeurs étaient satisfaits ou très satisfaits du programme. Cependant, l'embarquement et la supervision des nouveaux étudiants ainsi que l'administration supplémentaire ont été perçus comme une charge additionnelle par les employeurs.
3. La grande majorité des étudiants et des employeurs ont déclaré que grâce à la participation au programme les étudiants avaient amélioré leurs compétences professionnelles, notamment en matière de pensée critique, de communication orale, de résolution de problèmes et de gestion du temps.

4. À la suite de leur participation au programme, la majorité des employeurs envisageraient de recourir à des stages pratiques dans l'avenir et d'embaucher à long terme certains des étudiants ayant participé au programme. En fait, 36 % des étudiants interrogés se sont vu offrir un emploi dans leur domaine, tandis que 20 % des employeurs étaient indécis ou ne voulaient pas embaucher d'étudiants à long terme.
5. Toutes les parties prenantes ont indiqué être satisfaites de la conception et des caractéristiques du programme en ce qui concerne les salaires, les subventions et les mesures temporaires liées à la COVID-19. Elles ont également souligné que les ententes pluriannuelles étaient un point fort facilitant les relations continues et la planification à long terme. Toutefois, certains étudiants, employeurs et établissements d'enseignement postsecondaire ont fait état de difficultés liées au processus de demande et d'une connaissance limitée des possibilités de formation.
6. L'exigence de « nouveaux stages nets » et le fait que les étudiants internationaux ne soient pas admissibles ont été considérés comme des limites liées à la conception du programme, tant par les employeurs que par les bénéficiaires de financement. L'expression « nouveaux stages nets » signifie que tous les nouveaux stages pratiques doivent s'ajouter à ceux offerts l'année précédant le financement du programme.

Recommandations

1. Mieux faire connaître et comprendre le programme par les étudiants, les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire du Canada.
2. Encourager le développement de formations sur les compétences professionnelles à la disposition des participants en complément à leur expérience de stage pratique.
3. Accroître l'accessibilité au programme en continuant à combler les lacunes en matière de langues officielles dans les communications et la documentation.
4. Envisager de donner suite aux suggestions des employeurs et des bénéficiaires de financement visant à supprimer de manière permanente l'exigence de « nouveaux stages nets » pour les employeurs.
5. Assurer la collecte, la saisie et le compte rendu précis et complets des données en fournissant des définitions opérationnelles des variables du programme (p. ex. âge, sexe et genre, programme et domaine d'études, durée du stage et revenus) ainsi qu'un soutien technique, notamment des procédures normalisées.

2. Contexte du programme

Le Programme de stages pratiques pour étudiants soutient la création de possibilités d'apprentissage en milieu de travail pour les étudiants postsecondaires de tous âges. Il peut s'agir de stages coopératifs, de stages en entreprise, de stages sur le terrain ou de projets appliqués, dont l'intensité, le lieu et la durée peuvent varier.

« L'apprentissage en milieu de travail est un modèle et un processus d'apprentissage par l'expérience qui intègre officiellement et intentionnellement les notions théoriques apprises par un étudiant dans un environnement de travail ou de pratique et dans le cadre duquel il y a un partenariat actif entre un établissement d'enseignement, une organisation d'accueil et un étudiant. ¹ » [traduction] (Enseignement coopératif et apprentissage en milieu de travail Canada, 2020).

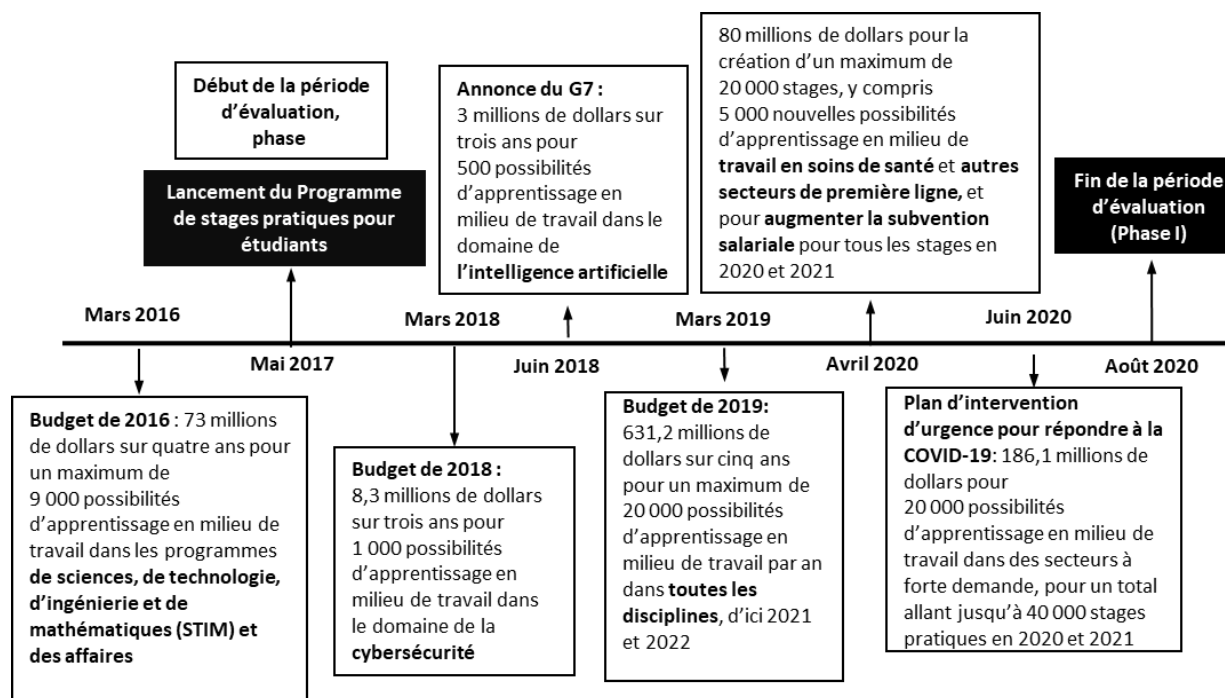
Au moment de l'évaluation du programme, des accords de contribution étaient conclus avec onze organismes tiers, appelés « bénéficiaires de financement », provenant de différents secteurs de l'économie. Ces bénéficiaires de financement devaient:

- fournir des subventions salariales aux employeurs qui offrent des possibilités d'apprentissage de qualité en milieu de travail;
- créer des partenariats entre les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire pour développer de nouveaux stages pratiques;
- mieux harmoniser la formation professionnelle postsecondaire avec les besoins des employeurs du Canada.

Les bénéficiaires du financement étaient bien placés pour fournir de l'information sur le marché du travail fondée sur des données probantes, de la formation et des programmes de formation des talents pour soutenir des secteurs vitaux de l'économie canadienne tels que l'aviation, la biotechnologie, l'environnement, l'électricité, les technologies de l'information et de la communication, l'exploitation minière, l'entrepreneuriat et la finance. Le financement du programme a augmenté progressivement au cours de sa durée de vie (figure 1).

¹ Les bénéficiaires de financement sont les suivants : BioTalent; Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale; Ressources humaines, industrie électrique du Canada; Organisation pour les carrières en environnement du Canada; Conseil des technologies de l'information et des communications; TechNation Canada; Conseil des ressources humaines de l'industrie minière; District de la découverte MaRS (n'a offert le programme que de 2017 à 2019); Toronto Finance International (n'a créé qu'un programme de formation spécialisé pour l'apprentissage en milieu de travail; les stages n'étaient pas financés par le programme) et Venture for Canada. Magnet a été ajouté à la liste des partenaires de financement en 2019 pour joindre le reste des secteurs de l'économie.

Figure 1. Chronologie du Programme de stages pratiques pour étudiants (mars 2016 à août 2020)



Au cours de la période d'évaluation qui s'est déroulée d'avril 2017 à août 2020, le programme a élargi sa portée et des mesures temporaires ont été ajoutées pour répondre aux défis liés à la COVID-19. Les caractéristiques de conception ci-dessous énoncent les critères d'admissibilité au programme, les subventions salariales ainsi que les mesures temporaires liées à la COVID-19.

2.1 Admissibilité des étudiants

Les étudiants de tous âges qui sont inscrits dans des établissements d'enseignement postsecondaire au Canada et qui sont :

- des citoyens canadiens, des résidents permanents ou des personnes désignées comme réfugiées en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*; et qui sont
- légalement autorisés à travailler au Canada conformément aux dispositions législatives réglementaires en vigueur dans la province ou le territoire visé.

Lorsque le programme a été lancé en 2017 et 2018, la population cible était constituée d'étudiants dans des programmes de sciences, de technologie, d'ingénierie, de mathématiques et de commerce. À partir de 2019 et 2020, la portée du programme a été élargie pour inclure des étudiants de toutes les disciplines.

2.2 Admissibilité des employeurs et subventions

Les employeurs qui ont obtenu les services de bénéficiaires de financement et qui ont été en mesure d'offrir des stages pratiques pertinents aux étudiants de niveau postsecondaire ont reçu :

- 50 % du coût salarial (jusqu'à un maximum de 5 000 \$) pour un stage standard;
- 70 % du coût salarial (jusqu'à un maximum de 7 000 \$) pour les stages destinés aux étudiants de première année et aux membres de groupes sous-représentés.

Les petites et moyennes entreprises ont été plus particulièrement encouragées à poser leur candidature.

2.3 Plan d'intervention d'urgence pour répondre à la COVID-19

Au début de 2020, des changements notables ont été apportés au programme en réponse à la COVID-19. Les voici:

- une augmentation du montant des subventions salariales à 75 % (jusqu'à un maximum de 7 500 \$) pour tous les stages pratiques du programme;
- la suppression du critère de « nouveaux stages nets », qui obligeait les employeurs à s'assurer que tous les stages pratiques du programme s'ajoutaient au nombre de stages pratiques offerts par l'employeur au cours de l'année précédant la réception du financement du programme;
- l'autorisation de stages pratiques à distance et de stages de moins de douze semaines;
- le fait de permettre aux établissements d'enseignement postsecondaire de se qualifier comme employeurs admissibles.

3. Principales constatations

3.1 Pertinence du programme

Constatation clé n° 1. Il existe un besoin pour le Programme de stages pratiques pour étudiants pour favoriser une meilleure harmonisation entre les compétences des étudiants de niveau postsecondaire et l'évolution des besoins des employeurs au Canada.

Dans son rapport de 2018, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées a recommandé au gouvernement du Canada, et plus particulièrement au programme, d'accroître les possibilités d'apprentissage par l'expérience offertes aux Canadiens. De plus, en terme de l'examen horizontal des

programmes axés sur les compétences (2019), il a été recommandé au Conseil du Trésor d'élargir le programme pour inclure les étudiants de toutes les disciplines.

Des études récentes montrent que les possibilités d'apprentissage en milieu de travail servent principalement à mieux préparer les étudiants au marché du travail. Par exemple, la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur (2019) est d'avis que les stages pratiques sont le « moyen le plus efficace de préparer les jeunes du Canada à la révolution des compétences qui s'en vient » [traduction]. De plus, l'accent mis sur les compétences générales et les compétences nécessaires pour trouver un emploi a été jugé capital par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (2018).

La Banque Royale du Canada (2018) affirme que de telles compétences seront importantes pour pratiquement toutes les offres d'emploi, tous secteurs confondus, et que les programmes d'apprentissage en milieu de travail sont le seul moyen de développer ces compétences.

Besoins des étudiants

Dans une étude récente, les étudiants ont perçu un écart entre les compétences qu'ils développent à l'université ou au collège et celles dont ils ont besoin pour leur future carrière. Les écarts les plus importants concernent les compétences générales, notamment le leadership, le travail d'équipe et les capacités de pensée créatrice et novatrice. Les participants à cette étude ont affirmé qu'il existe également un écart entre les compétences résultant de l'enseignement postsecondaire et celles requises pour réussir en milieu de travail (Lenarcic Bliss, D. et Pichette, J. 2018).

Selon un sondage mené par Abacus Data (2016), 89 % des étudiants actuels et des anciens étudiants sont favorables à davantage de possibilités d'apprentissage en milieu de travail dans leurs programmes d'études. En fait, les diplômés qui ont bénéficié d'un stage dans le cadre de leurs études estiment qu'ils sont mieux préparés au marché du travail et qu'ils possèdent des compétences professionnelles que les diplômés n'ayant pas eu d'expérience de stage n'ont pas. En outre, 47 % de ces participants estiment que ces possibilités ne sont pas assez nombreuses pour les étudiants.

Selon la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur (2019), malgré les investissements réalisés pour encourager l'apprentissage en milieu de travail, 40 % des étudiants postsecondaires n'ont pas eu l'occasion de participer à un tel stage.

Besoins des employeurs

Une enquête menée en 2019 auprès de 86 grandes organisations canadiennes a révélé que les employeurs estimaient qu'il était difficile de trouver des employés possédant les bonnes compétences techniques ainsi que des compétences générales plus «

humaines », notamment la collaboration, le travail d'équipe et les compétences interpersonnelles. Ils souhaitaient également établir des relations plus solides avec les établissements d'enseignement postsecondaire, ce qui se traduirait par des partenariats qui contribueraient à préparer les étudiants à répondre aux besoins du futur marché du travail (Conseil canadien des affaires, 2020).

Constatation clé n° 2. Le Programme de stages pratiques pour étudiants répond aux besoins des employeurs et des étudiants participants et comble également une lacune en matière de programmes grâce à sa conception et à ses caractéristiques uniques. En outre, les employeurs souhaitent que le programme devienne permanent.

Besoins des intervenants

Tous les employeurs interrogés ont révélé que leur capacité à embaucher davantage d'étudiants était attribuable aux subventions salariales du programme. Plusieurs d'entre eux ont également souligné l'importance de rendre le programme permanent pour pouvoir mieux planifier les possibilités de stages pratiques et gérer les ressources humaines.

Tous ces employeurs, ainsi que ceux qui ont participé aux enquêtes de sortie, ont déclaré que les possibilités d'apprentissage en milieu de travail offertes au moyen du programme ont largement contribué à répondre aux besoins de leur entreprise.

Tous les bénéficiaires de financement qui ont été interrogés ont souligné que le programme avait aidé à régler des problèmes de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs (p. ex. l'exploitation minière et l'électricité) et à augmenter le bassin de talents dans d'autres secteurs.

Les entrevues avec les étudiants et les bénéficiaires de financement, ainsi que les enquêtes de sortie des étudiants, ont confirmé que les possibilités d'apprentissage en milieu de travail du programme répondaient aux besoins des étudiants en ce qui concerne :

- l'apprentissage et l'amélioration de nouvelles compétences;
- la compréhension rapide des attentes liées au travail;
- le choix d'un parcours de carrière;
- l'établissement de liens entre la théorie et la pratique.

Caractéristiques de conception et de prestation uniques

Une comparaison avec 14 autres programmes fédéraux de stages pratiques (annexe D) a révélé que le programme comble des lacunes laissées par d'autres programmes

financés par le gouvernement fédéral grâce à des caractéristiques de conception et de prestation uniques. Ces caractéristiques comprennent :

- l'accent mis sur la création de partenariats multipartites entre les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire partout au Canada;
- des bénéficiaires de financement offrant des formations sur les compétences professionnelles qui complètent celles offertes par les employeurs et l'enseignement postsecondaire;
- l'âge et l'admissibilité sans restriction des participants, ce qui permet la participation d'étudiants de toutes les disciplines, qu'ils soient inscrits à temps plein ou à temps partiel.

3.2 Modèle de partenaire de prestation

Constataion clé no 3. Le modèle de prestation par des tiers a contribué à la création de possibilités d'apprentissage en milieu de travail par les employeurs et a favorisé l'établissement de partenariats avec des petites et moyennes entreprises.

Les études de cas et les entrevues avec les bénéficiaires de financement ont révélé que, partout au Canada, les partenariats existants avaient été mis à profit et que de nouvelles collaborations avaient été établies avec des établissements d'enseignement postsecondaire et des employeurs, et entre ceux-ci.

Les bénéficiaires de financement ont indiqué que le programme avait amélioré l'accès aux possibilités d'apprentissage en milieu de travail pour les petites entreprises. En fait, dans de nombreux secteurs du programme, la participation des petites et moyennes entreprises (PME) est prédominante.

Dans certains cas, les bénéficiaires de financement ont « éduqué » les petites entreprises qui n'avaient pas d'expérience dans l'embauche d'étudiants. En fait, certains employeurs de PME n'auraient jamais embauché d'étudiants sans la subvention salariale fournie par le programme. Par exemple :

- Venture for Canada vise à encourager l'esprit entrepreneurial et se consacre essentiellement à la création de partenariats avec les petites et moyennes entreprises. Environ 60 % des employeurs avec qui ils ont travaillé n'avaient jamais embauché de stagiaires auparavant. Ainsi, ils ont progressivement augmenté leur capacité à proposer des stages en établissant des relations avec les chefs de file du secteur, en discutant avec eux pour cibler les lacunes et en expliquant bien le programme.

- Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière sert un secteur dominé par les grandes entreprises, mais il a fait des efforts importants pour mobiliser des employeurs de PME. Pour ce faire, le Conseil a contacté les nouveaux acteurs du secteur qui n'avaient pas la même culture d'apprentissage en milieu de travail que les grandes entreprises. Des discussions ont eu lieu sur les avantages du programme et par la suite, le dialogue avec les établissements d'enseignement postsecondaire s'est intensifié
- Ressources humaines, industrie électrique du Canada a établi des relations avec les employeurs des PME dans les régions, fondé sur la recommandation de son comité directeur national et à partir des commentaires qu'il a reçus d'enseignants et d'employeurs. Pour soutenir ces entreprises, le bénéficiaire de financement a mis en place un processus de préapprobation de demande de 30 jours. Ce processus a permis aux employeurs de PME de faire approuver des stages pratiques dans le cadre du programme, dans les 30 jours suivant la demande, en attendant de pouvoir trouver un candidat admissible. Cela a contribué à l'augmentation du nombre de partenariats avec des PME.

Constatation clé no 4. Les bénéficiaires de financement ont conçu et mis en œuvre des caractéristiques de prestation visant à mieux faire connaître le programme, et ce, au plus large public possible. Toutefois, des difficultés ont été constatées en ce qui concerne la navigation sur certaines pages Web.

Campagnes de promotion et de communication

Les études de cas ont montré que la grande majorité des bénéficiaires de financement ont conçu et mis en œuvre de vastes activités de marketing et de communication auprès des étudiants, des employeurs et des établissements d'enseignement postsecondaire.

Il s'agissait notamment de campagnes dans les médias traditionnels et les médias sociaux, de bulletins d'information et de nombreuses activités de sensibilisation, telles que:

- des séances d'information;
- des webinaires et des séminaires;
- des présentations;
- des allocutions et des ateliers (souvent dans le cadre de conférences et de sommets nationaux).

Comités directeurs nationaux

L'examen des documents a permis de constater que plusieurs bénéficiaires de financement ont créé des comités directeurs nationaux composés de membres de l'industrie et d'établissements d'enseignement postsecondaire :

- Leur rôle était d'élargir le rayonnement du programme et de mieux le faire connaître, ainsi que de favoriser les partenariats entre les établissements d'enseignement postsecondaire et les employeurs.
- Ils ont également permis d'obtenir des renseignements à jour sur les besoins des employeurs, des étudiants et des établissements d'enseignement postsecondaire, et ont fourni des orientations sur l'élaboration des programmes d'études.

Pages Web consacrées aux projets financés par le programme

Les études de cas ont révélé que les bénéficiaires de financement ont créé des pages Web consacrées aux projets financés par le programme. Certains d'entre eux ont également préparé des foires aux questions détaillées, des guides de demande pour les étudiants et les employeurs, et ont créé des portails sur le programme.

Les études de cas ont également révélé que la majorité de ces pages Web étaient conviviales. Les renseignements sur le programme, qu'ils soient destinés aux étudiants ou aux employeurs, étaient généralement faciles à trouver. Cependant, sur quelques pages Web, la recherche de renseignements précis sur le programme n'était pas toujours intuitive et certains renseignements sur les critères d'admissibilité et les populations cibles manquaient de cohérence.

De plus, les études de cas ont révélé que les pages Web consacrées au programme sont généralement bilingues. Cependant, dans certains cas, les renseignements pertinents sur le programme ne sont pas tous disponibles en français.

Les études de cas ont également permis de constater qu'il n'existe pas de site Web centralisé et convivial permettant aux étudiants, aux employeurs et aux établissements d'enseignement postsecondaire d'accéder facilement à des renseignements sur tous les bénéficiaires de financement participant au programme.

Constatation clé n° 5. Parmi les caractéristiques de prestation du programme conçues et mises en œuvre par chaque bénéficiaire de financement, il y avait les processus de demande et la formation. Cependant, des écarts sur le plan de la prestation pourraient avoir entraîné des limitations pour les utilisateurs.

Processus de demande

Les études de cas ont permis de cerner de grandes variations dans les pages Web consacrées aux programmes des bénéficiaires de financement ainsi que dans leurs processus de demande. Les bénéficiaires de financement avaient également des normes de service différentes pour évaluer l'admissibilité et traiter les demandes de stages pratiques. Par exemple :

- 48 heures (Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale)
- De 5 à 10 jours ouvrables (Organisation pour les carrières en environnement du Canada, Conseil des technologies de l'information et des communications, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière et Ressources humaines, industrie électrique du Canada)
- Jusqu'à 45 jours (Magnet)

Plusieurs bénéficiaires de financement ont exigé qu'un plan d'apprentissage soit créé par l'employeur et l'étudiant dans le cadre de leur demande de stage.

Formation offerte par les bénéficiaires de financement

L'examen des documents a permis de constater que les objectifs faisaient référence à la formation offerte aux étudiants participants. La formation avait pour but de soutenir le développement de carrière des étudiants et leurs compétences relatives à l'employabilité, augmentant ainsi leur aptitude au travail.

Les études de cas ont montré que tous les bénéficiaires de financement, sauf un, offraient un certain type de formation aux étudiants participants.

Les formations offertes variaient toutefois sur divers plans : format, contenu, disponibilité dans les deux langues officielles, coûts, caractère facultatif ou obligatoire, et créées ou non avec l'aide d'experts du secteur.

Les études de cas ont également révélé que quelques-uns des bénéficiaires de financement ont offert une formation en personne avant la pandémie de COVID-19, mais la plupart d'entre eux ont offert une formation virtuelle.

L'examen des documents et les études de cas ont tous deux montré que la majorité des bénéficiaires de financement offraient une formation technique propre à leur secteur. Ils ont également proposé des formations sur les compétences essentielles ayant une

application plus large dans tous les secteurs. Les formations sur les compétences générales comprenaient un large éventail de sujets, dont les suivants :

- pensée critique et créatrice;
- résolution de problèmes;
- processus décisionnel;
- gestion du stress et du temps;
- prestation de services;
- préparation à la carrière.

L'Organisation pour les carrières en environnement du Canada et le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière ont également proposé des formations de sensibilisation aux cultures autochtones.

Constatation clé n° 6. Les intervenants ont connu des difficultés avec le processus de demande et ont été peu informés des possibilités de formation offertes par les bénéficiaires de financement.

Processus de demande

Plusieurs participants à l'enquête auprès des établissements d'enseignement postsecondaire, ainsi que les entrevues avec les employeurs et les études de cas, ont révélé que certains aspects du processus de demande d'emploi étaient difficiles, notamment :

- l'impossibilité de demander un financement pour plus de 16 semaines à la fois;
- le manque d'uniformité des processus de demande parmi les bénéficiaires de financement;
- la difficulté de naviguer sur les sites Web des bénéficiaires de financement pour trouver des renseignements sur les programmes.

Les exigences administratives liées à l'offre d'un stage pratique dans le cadre du programme, bien qu'elles ne soient pas considérées comme une charge excessive compte tenu du financement reçu, ont donné lieu à quelques plaintes de la part des employeurs interrogés, notamment :

- la lenteur entourant le versement des paiements;
- certains autres employeurs ont suggéré de simplifier le traitement des documents à remplir pour réduire le temps d'administration :
 - ne pas avoir à imprimer de façon répétée;
 - signer physiquement et envoyer les documents par courriel.

Formation offerte par les bénéficiaires de financement

La majorité des employeurs interrogés n'étaient pas au courant des formations ou des ateliers proposés par les bénéficiaires de financement. Toutefois, plusieurs ont fait remarquer que si le bénéficiaire de financement l'avait offert directement aux étudiants, ils ne l'auraient pas nécessairement su.

Bien que la majorité des bénéficiaires de financement offrent un certain type de formation, moins de la moitié des étudiants interrogés étaient au courant de ces possibilités de formation. Soulignons que parmi les étudiants qui étaient au courant de la formation, plusieurs avaient suivi ou prévu de suivre la formation.

Parmi ceux qui ont suivi une formation, les impressions laissées par BioTalent, le Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale, le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière et Venture for Canada étaient positives. Toutefois, deux participants ont eu une impression négative des cours offerts par l'un des bénéficiaires de financement en raison du coût et du contenu.

Quelques employeurs ont également mentionné qu'ils avaient leurs propres programmes de formation intensive pour les étudiants. Pour cette raison, ils souhaiteraient pouvoir renoncer à l'obligation de suivre les formations obligatoires proposées par certains des bénéficiaires de financement.

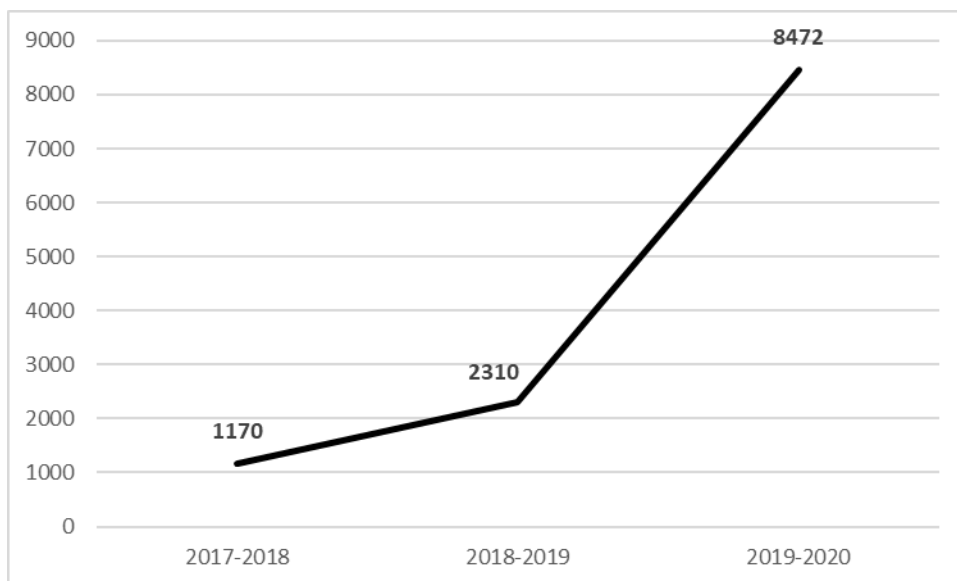
En outre, de nombreux étudiants interrogés ont mentionné que la formation offerte par leur employeur était l'une des principales raisons pour lesquelles ils étaient satisfaits de leur stage pratique.

3.3 Possibilités pour les étudiants

Constatation clé n° 7. Le programme a créé 11 952 possibilités d'apprentissage en milieu de travail au cours de la période d'évaluation.

Le programme a connu des augmentations progressives de son financement entre avril 2017 et mars 2020. Au cours de cette même période, le nombre de possibilités d'apprentissage en milieu de travail a augmenté, passant de 1 170 en 2017 et 2018 à 8 472 en 2019 et 2020 (figure 2). Le nombre total de stages pratiques dans le cadre du programme, au cours des trois années, s'est élevé à 11 952.

Figure 2. Nombre de possibilités d'apprentissage en milieu de travail de 2017 et 2018 à 2019 et 2020.



Source : Données administratives, Système commun pour les subventions et les contributions d'EDSC (2021).

La participation au programme a augmenté de façon exponentielle au cours des trois premiers exercices financiers des activités du programme (avril 2017 à mars 2020). Au cours des deux premières années, en raison des critères d'admissibilité, le programme était réservé aux étudiants en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques et aux étudiants en commerce. Toutefois, en 2019, le programme a révisé ses critères d'admissibilité pour inclure les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques, ainsi que les arts et toutes les autres disciplines.

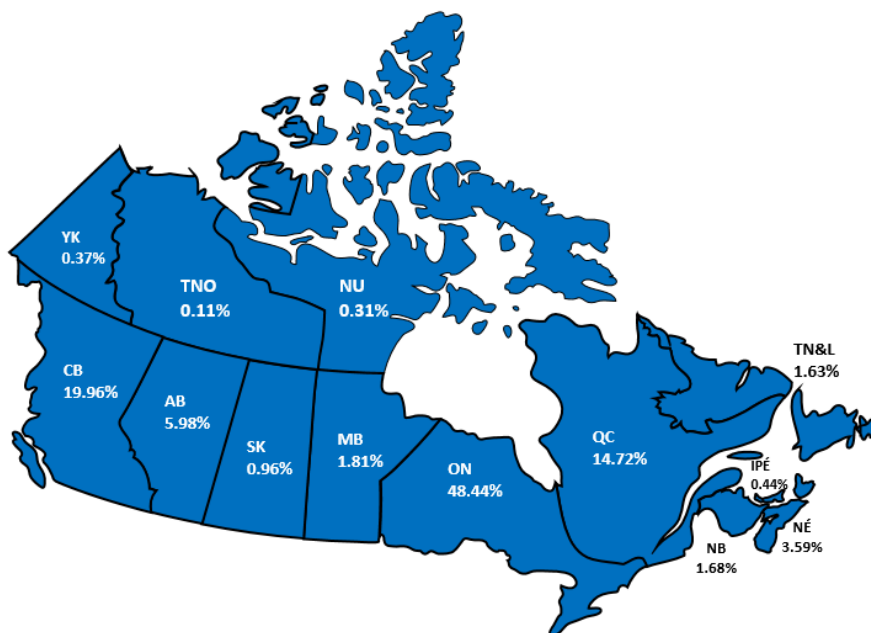
La répartition nationale des stages du programme est reflétée dans les deux figures ci-dessous. La figure 3 illustre la participation au cours des deux premières années, tandis que la figure 4 montre la participation après l'élargissement des critères du programme en 2019. On observe une augmentation notable de la participation au Québec, dans le nord du Canada et dans de nombreuses provinces des Prairies et de l'Atlantique.

Figure 3. Répartition nationale moyenne des possibilités d'apprentissage en milieu de travail de 2017 et 2018 à 2018 et 2019



Source : Données administratives, Système commun pour les subventions et les contributions d'EDSC (2021).

Figure 4. Répartition nationale des possibilités d'apprentissage en milieu de travail en 2019 et 2020

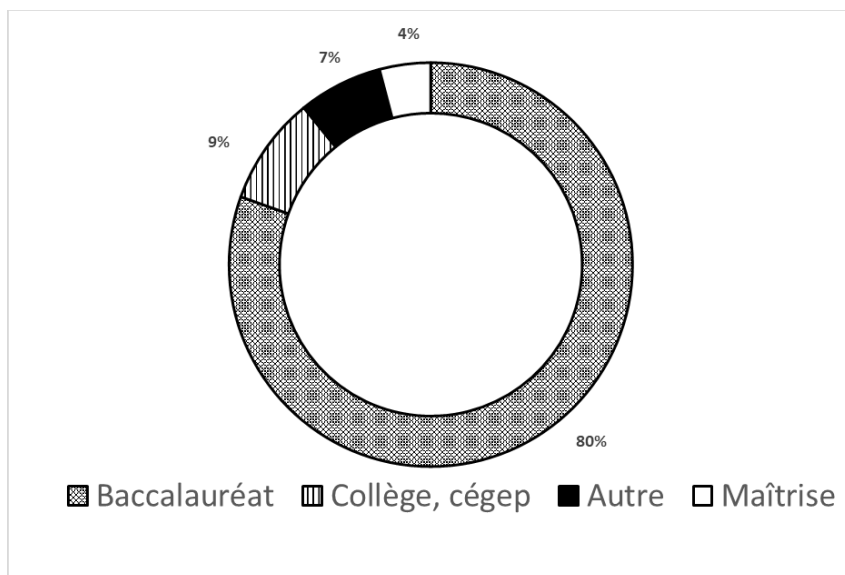


Source : Données administratives, Système commun pour les subventions et les contributions d'EDSC (2021).

Constatation clé n° 8. La majorité des étudiants étaient inscrits à un programme universitaire de premier cycle (baccalauréat), étaient de sexe masculin et avaient entre 20 et 24 ans. Toutefois, le manque de précision et d'uniformité dans la collecte et la communication des données ont limité l'analyse.

La majorité (80 %) des étudiants participants étaient inscrits à un programme universitaire de premier cycle (baccalauréat), suivi par 9 % d'étudiants inscrits à un programme au collège ou au cégep (figure 5)².

Figure 5. Répartition des étudiants ayant bénéficié de possibilités d'apprentissage en milieu de travail par programme postsecondaire de 2017 et 2018 à 2019 et 2020.



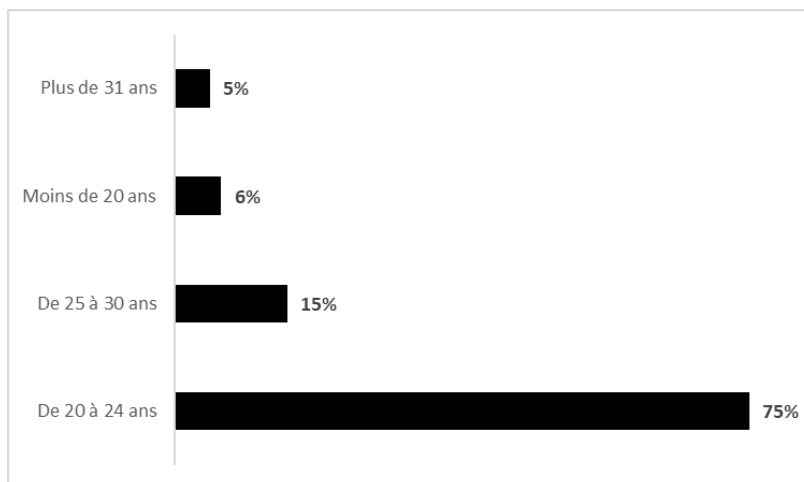
Source : Données administratives, Système commun pour les subventions et les contributions d'EDSC (2021).

Au cours de la période allant de 2017 et 2018 à 2019 et 2020, les étudiants dont les stages ont été financés par le programme étaient plus susceptibles d'être des hommes (63 %) et d'avoir entre 20 et 24 ans (figure 6)³.

² En raison des limites dans les données communiquées, le programme et le domaine d'étude n'étaient pas disponibles aux fins de l'analyse. Ainsi, leur incidence sur le programme, notamment le nombre de demandes par disciplines, ne fait pas partie de l'évaluation.

³ Données portant sur la période allant d'avril 2017 à mars 2020. Cependant, le manque d'exactitude et d'uniformité dans la collecte de données a fait en sorte que les deux genres (féminin et masculin) ont été consignés pour certains participants.

Figure 6. Répartition des étudiants ayant eu des possibilités d'apprentissage en milieu de travail par groupe d'âge de 2017 à 2019 et 2020⁴



Source : Données administratives, Système commun pour les subventions et les contributions d'EDSC (2021).

Constatation clé n° 9. Les étudiants masculins avaient des taux de participation plus élevés dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes, tandis que les étudiantes avaient des taux de participation plus élevés dans les biotechnologies.

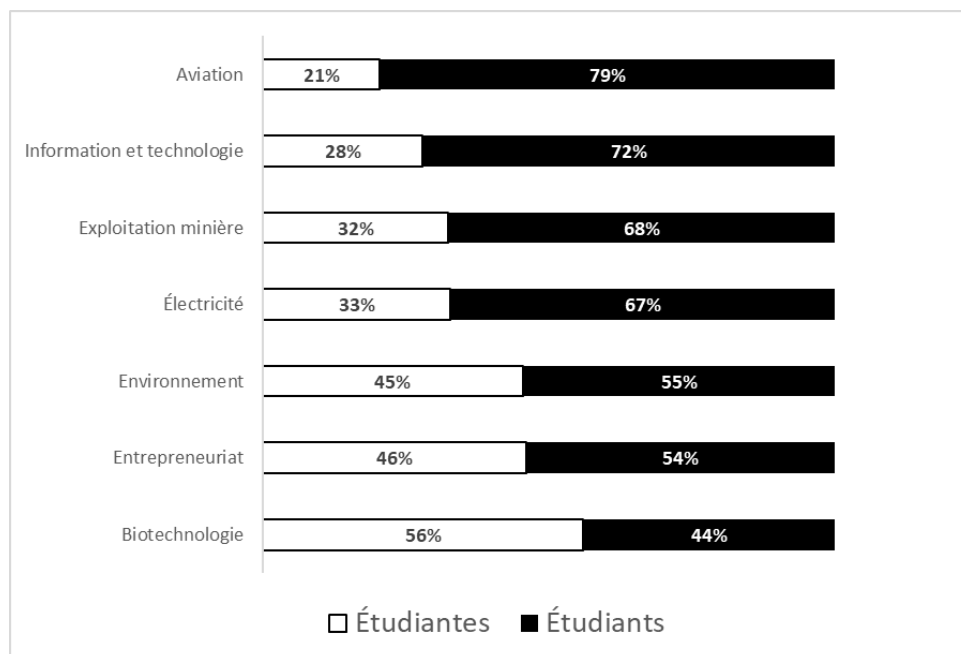
Les étudiants masculins étaient représentés (de 54 % à 79 %) dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes. Notamment:

- l'aviation;
- l'information et les technologies (y compris la cybersécurité et l'intelligence artificielle);
- l'électricité et l'exploitation minière.
- Parallèlement, la proportion d'étudiantes dans le secteur des biotechnologies était de 56 % (figure 7).

Selon les données administratives, 75 % de toutes les étudiantes participantes étaient inscrites dans des programmes de sciences, de technologie, d'ingénierie et de mathématiques.

⁴ Ces données portent également sur la période allant d'avril 2017 à mars 2020. Il manquait environ 5 % des valeurs concernant l'âge des étudiants, et il y avait aussi des divergences sur la façon dont l'âge était déclaré (p. ex. année, date de naissance et âge actuel). Ainsi, l'âge a été déterminé par i) l'âge du participant en 2021 et ii) l'âge du participant pendant l'année de son stage en fonction de la différence entre son âge en 2021 et l'exercice financier du stage.

Figure 7. Répartition des étudiantes et des étudiants par secteur d'activité de 2017 et 2018 à 2019 et 2020⁵



Source : Données administratives, Système commun pour les subventions et les contributions d'EDSC (2021).

Constatation clé n° 10. Parmi toutes les possibilités d'apprentissage en milieu de travail, 32 % étaient occupées par des femmes dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, et 18 % par des étudiants de première année.

L'examen des documents a révélé que le programme était axé sur la création de possibilités d'apprentissage en milieu de travail pour les étudiants appartenant aux groupes sous-représentés suivants :

- les femmes inscrites à des programmes de sciences, de technologie, d'ingénierie et de mathématiques;
- les étudiants autochtones;

⁵ Les secteurs d'activité ont été déterminés en fonction des secteurs soutenus par les bénéficiaires de financement.

Les données dans le secteur de l'information et de la technologie comprennent les possibilités d'apprentissage en milieu de travail créées par deux bénéficiaires de financement : le Conseil des technologies de l'information et des communications et TechNation Canada.

Ces données portent sur la période allant d'avril 2017 à mars 2020. Cependant, le manque d'exactitude et d'uniformité dans la collecte de données a fait en sorte que les deux genres (féminin et masculin) ont été consignés pour certains participants.

- les personnes en situation de handicap;
- les nouveaux arrivants;
- les étudiants de première année.

Le programme proposait des subventions salariales améliorées afin d'inciter les employeurs à offrir des stages aux étudiants qui n'avaient pas eu accès aux possibilités d'apprentissage en milieu de travail.

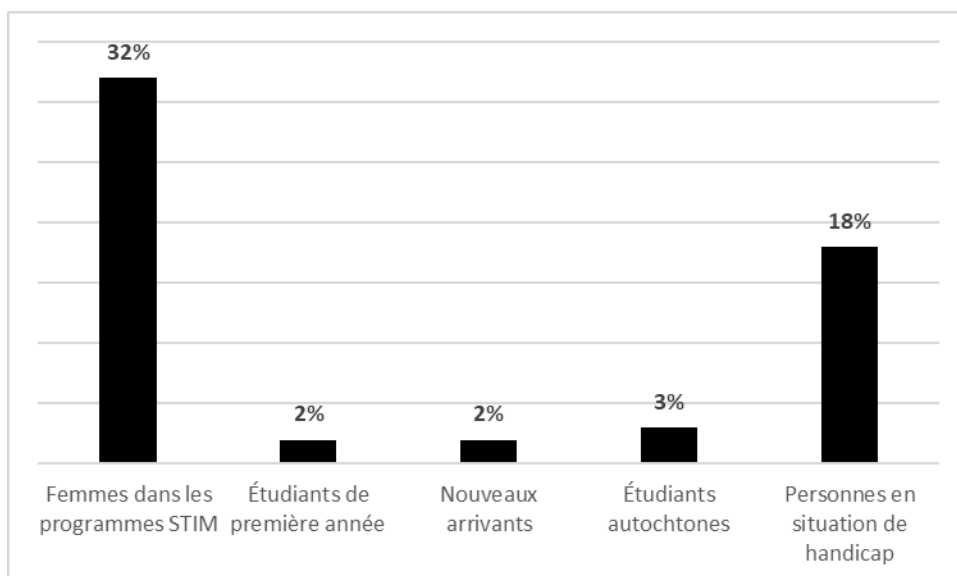
Les étudiants de première année ont souvent du mal à trouver un stage, car les employeurs préfèrent embaucher des étudiants plus avancés dans leurs études. À ce titre, les bénéficiaires de financement ont été encouragés à créer des stages pratiques pour les étudiants qui sont à la première année de leurs études postsecondaires.

L'examen des documents a montré que, sur un total de 11 952 possibilités d'apprentissage en milieu de travail, 18 % représentaient des étudiants de première année.

Les femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques représentaient 32 % de tous les stages pratiques du programme. En revanche, les nouveaux arrivants représentaient 3 %, les étudiants autochtones 2 % et les personnes en situation de handicap 2 % de tous les stages pratiques (figure 8). Certains étudiants se sont identifiés à plus d'un groupe sous-représenté.

En outre, les bénéficiaires de financement représentant des secteurs traditionnellement dominés par les hommes se sont engagés à promouvoir la diversité des genres et à créer des partenariats avec les employeurs des collectivités du Nord. Toutefois, certains d'entre eux ont indiqué qu'il était difficile de recruter des étudiants autochtones et des étudiants en situation de handicap en raison de la diminution de leur inscription dans des établissements d'enseignement postsecondaire.

Figure 8. Proportions d'étudiants qui se sont identifiés comme appartenant à des groupes sous-représentés, en 2017 et 2018 à 2019 et 2020



Source : Données administratives, Système commun pour les subventions et les contributions d'EDSC (2021).

3.4 Avantages pour les étudiants

Constatation clé n° 11. La grande majorité des étudiants ont déclaré que l'amélioration de leurs compétences professionnelles, notamment la gestion du temps, la pensée critique, la résolution de problèmes et la communication orale, était attribuable à leur participation au programme.

L'un des résultats escomptés du programme était que les étudiants de l'enseignement postsecondaire améliorent leurs compétences propices à l'employabilité à l'issue de l'un des stages pratiques du programme.

D'après les enquêtes de sortie et les entrevues avec les étudiants, les possibilités d'apprentissage en milieu de travail ont permis d'améliorer un large éventail de compétences et d'aptitudes. Grâce à leur participation au programme (figure 9), la grande majorité des étudiants ont indiqué une amélioration de leurs compétences professionnelles telles que :

- la gestion du temps (93 %);
- la pensée critique (92 %);
- la résolution de problèmes (83 %);
- la communication orale (87 %).

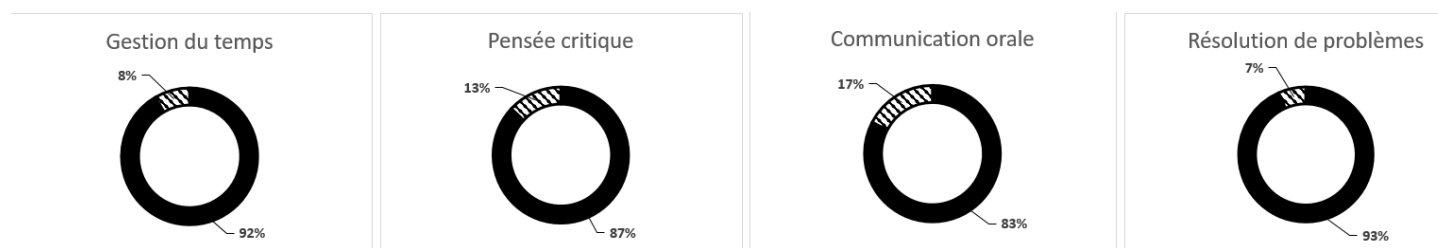
En outre, les étudiants ont particulièrement apprécié l'amélioration de leurs compétences en matière de communication et de relations interpersonnelles. Cela

inclut la communication orale et écrite avec des personnes extérieures à l'équipe immédiate, des membres de la direction et des clients. Les possibilités d'apprentissage en milieu de travail ont également permis d'améliorer la gestion du temps chez les étudiants, d'accroître leur confiance en eux et de leur apprendre à agir de manière professionnelle et à travailler en équipe.

En outre, les étudiants ont pu approfondir leurs connaissances et appliquer à leur environnement de travail les compétences techniques acquises à l'école. Voici quelques exemples d'apprentissage technique :

- information et technologie;
- ingénierie;
- comptabilité;
- marketing;
- conception;
- administration;
- vérification;
- techniques d'animation;
- assurance de la qualité;
- protocoles de sécurité;
- marketing social;
- collecte de données;
- soins de santé.

Figure 9. Pourcentage d'étudiants qui ont indiqué que les stages pratiques du programme les avaient aidés à améliorer des compétences professionnelles particulières



Source: Enquête de sortie auprès des étudiants d'EDSC (2020)

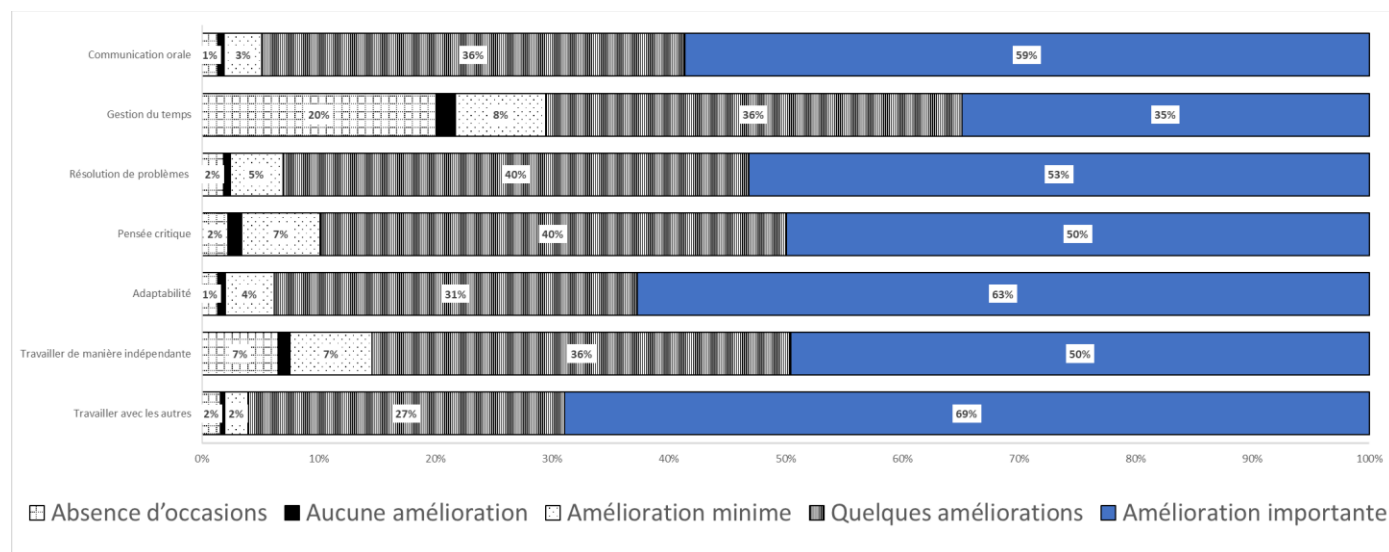
Constatation clé n° 12. La majorité des employeurs ont indiqué que les étudiants avaient amélioré leurs compétences professionnelles grâce à leur participation au programme.

Comme le montre la figure 10, les employeurs ont estimé que, tout au long des stages du programme, les aptitudes et les compétences des étudiants s'étaient améliorées, soit dans une certaine mesure, soit de manière considérable. Plus précisément, le

travail en équipe (96 %), la capacité d'adaptation (94 %) et la communication orale (94 %) sont quelques-uns des domaines dans lesquels les employeurs ont constaté les améliorations les plus importantes.

Ces résultats concordent avec les données recueillies lors d'entrevues menées en 2021 par EDSC avec des étudiants et celles des enquêtes de sortie de 2020 réalisées auprès des étudiants.

Figure 10. Proportion d'employeurs ayant indiqué que les stages pratiques du programme avaient aidé les étudiants à améliorer leurs compétences et aptitudes professionnelles dans les domaines suivants




Source: Enquête de sortie auprès des employeurs d'EDSC (2020)

Constatation clé no 13. Les possibilités d'apprentissage en milieu de travail ont contribué à améliorer l'employabilité des étudiants et à leur permettre de prendre des décisions éclairées sur leurs choix de carrière.

Les enquêtes auprès des employeurs ont révélé les compétences les plus prisées lors du recrutement de nouveaux employés et celles qui sont moins importantes. Parmi les compétences les plus prisées, certaines se retrouvaient dans l'auto-évaluation des étudiants dont il est question à la figure 9

Il est ressorti des entrevues avec les bénéficiaires de financement et avec les étudiants que les possibilités d'apprentissage en milieu de travail aident les étudiants participants à mieux comprendre la culture et les technologies en milieu de travail.

Les stages offerts dans le cadre du programme ont permis aux étudiants de confirmer leurs choix de carrière ou de découvrir d'autres parcours de carrière possibles. Certains étudiants ayant participé aux entrevues ont déclaré que leur stage avait confirmé ce



qu'ils voulaient faire après l'obtention de leur diplôme. D'autres ont déclaré que le stage pratique les avait aidés à mieux comprendre leurs intérêts professionnels.

D'après les entrevues menées avec les bénéficiaires de financement, les possibilités d'apprentissage en milieu de travail ont permis aux étudiants de découvrir des secteurs d'activité (par exemple, l'exploitation minière, l'électricité) qu'ils n'auraient pas envisagés avant le stage pratique du programme.

Les stages pratiques du programme ont également donné aux étudiants l'occasion d'expérimenter différents rôles et responsabilités, ainsi que de se constituer un réseau. Durant les entrevues, les étudiants ont dit qu'ils pensaient que le stage pratique du programme ferait bonne figure sur leur curriculum vitæ et les aiderait (ou les a déjà aidés) à trouver du travail dans leur domaine.

Les renseignements tirés des études de cas et des entrevues avec les partenaires de financement ont montré que, dans certains cas, les étudiants continuaient à travailler pour le même employeur à temps partiel lorsqu'ils reprenaient leurs études à temps plein ou étaient embauchés après l'obtention de leur diplôme.

Les cinq compétences et aptitudes les plus prisées par les employeurs lors du recrutement de nouveaux employés:

- résolution de problèmes (80 %)
- motivation à apprendre (80 %)
- travail en équipe (79 %)
- esprit d'initiative (77 %)
- travail indépendant (77 %)

Les cinq compétences et aptitudes les moins importantes lors du recrutement de nouveaux employés selon les employeurs:

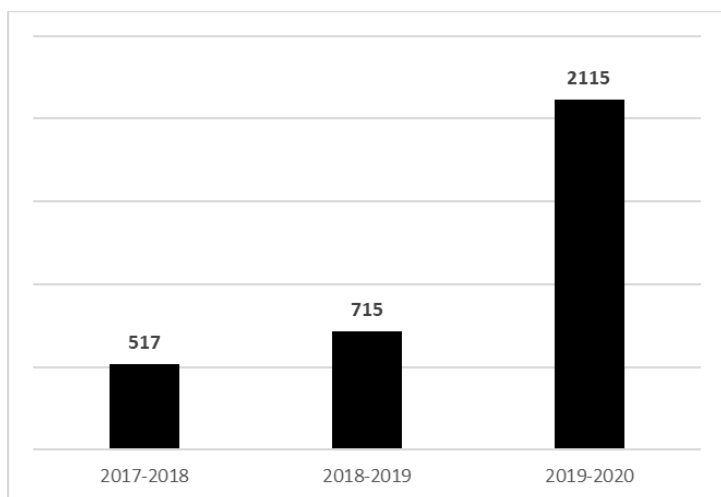
- calcul (29 %)
- imagination et créativité (49 %)
- intelligence émotionnelle (51 %)
- capacité de travailler sous pression (59 %)
- organisation (60 %)

3.5 Avantages pour l'employeur

Constatation clé n° 14. Plus de 3 000 employeurs ont reçu du financement du programme pour créer des possibilités d'apprentissage en milieu de travail de 2017 et 2018 à 2019 et 2020.

Les bénéficiaires de financement ont considérablement augmenté le nombre de partenariats établis avec des employeurs. Le nombre de partenariats uniques est passé de 517 en 2017 et 2018 à 2 115 en 2019 et 2020 (figure 11).

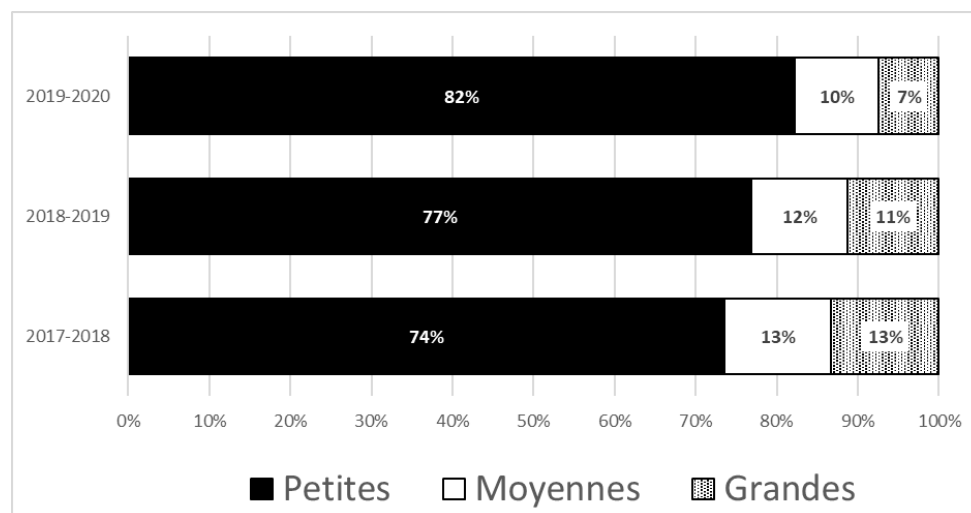
Figure 11. Nombre de partenariats, avec des employeurs uniques, de 2017 et 2018 à 2019 et 2020



Source : Données administratives, Système commun pour les subventions et les contributions d'EDSC (2021).

Sur le nombre total de partenariats créés avec des employeurs, la proportion de partenariats conclus avec de petites entreprises a augmenté, passant de 74 % en 2017 et 2018 à 82 % en 2019 et 2020 (figure 12).

Figure 12. Répartition des partenariats avec les employeurs, en fonction de la taille de l'entreprise, de 2017 et 2018 à 2019 et 2020.



Source : Données administratives, Système commun pour les subventions et les contributions d'EDSC (2021).

Constatation clé n° 15. Les possibilités d'apprentissage en milieu de travail présentent de multiples avantages pour la majorité des employeurs.

Tous les employeurs ont fait état de grands avantages relativement aux possibilités d'apprentissage en milieu de travail, notamment :

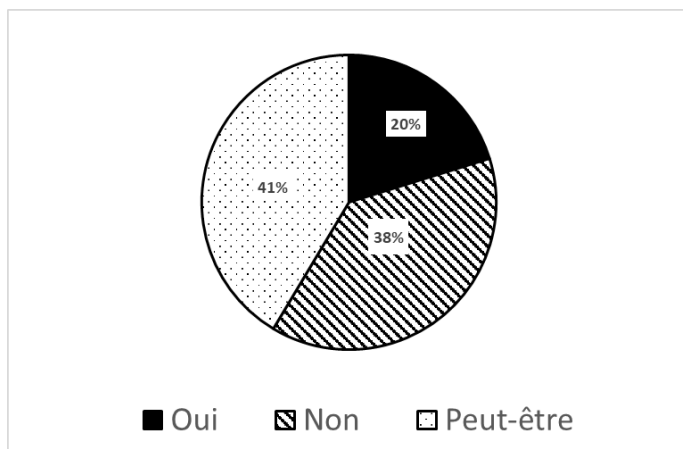
- l'accès à la créativité, aux connaissances et aux compétences (72 %);
- l'amélioration de la productivité et de la prestation de services (60 %);
- la capacité à répondre à la pression de la charge de travail à court terme (52 %);
- la possibilité de renforcer les liens avec les établissements d'enseignement (51 %).

Au total, 99,4 % des employeurs estiment que les stages pratiques du programme ont été bénéfiques pour leur entreprise.

Les employeurs ont tous déclaré que les possibilités d'apprentissage en milieu de travail offertes par le programme ont largement contribué à répondre aux besoins de leur entreprise.

Les études de cas et les entrevues avec les bénéficiaires de financement ont montré que le programme était très utile pour les petites entreprises. Plus précisément, il a permis de renforcer les capacités sur la manière de travailler avec les établissements d'enseignement postsecondaire et d'embaucher des étudiants. Pour les grandes entreprises, où l'embauche d'étudiants est considérée comme une responsabilité d'entreprise, le programme a permis d'élargir leur bassin de talents.

Figure 13. Proportion of employers who would have offered a work placement without the program's funding



Source : Enquête de sortie auprès des employeurs d'EDSC (2020)

Les enquêtes et les entrevues menées auprès des employeurs ont montré que la subvention salariale fournie par le programme⁶ est bénéfique pour la création de stages pratiques.

Parmi les employeurs interrogés, 20 % ont déclaré qu'ils auraient proposé un stage pratique sans la subvention salariale et 41 % ont déclaré qu'ils auraient pu en proposer.

Cependant, pour 38 % d'entre eux, cela n'aurait pas été possible sans le soutien financier du programme (figure 13).

Constatation clé n° 16. Soixante-huit pour cent (68 %) des employeurs envisageraient de recourir à des stages pratiques dans l'avenir. Cependant, l'embarquement et la supervision des nouveaux étudiants ainsi que l'administration supplémentaire ont été perçus comme une charge additionnelle.

La majorité (68 %) des employeurs interrogés ont déclaré qu'ils envisageraient de recourir aux stages pratiques pour soutenir la planification des ressources humaines dans l'avenir, mais 8 % des employeurs n'en ont pas l'intention.

⁶ Le programme a financé 50 % du coût salarial (jusqu'à concurrence de 5 000 \$) pour un stage standard, et 70 % du coût salarial (jusqu'à concurrence de 7 000 \$) pour les stages destinés aux étudiants de première année et aux étudiants issus de groupes sous-représentés. Les mesures temporaires liées à la COVID-19 offraient une augmentation, pour financer 75 % du coût salarial (jusqu'à concurrence de 7 500 \$) de tous les stages pratiques du programme.

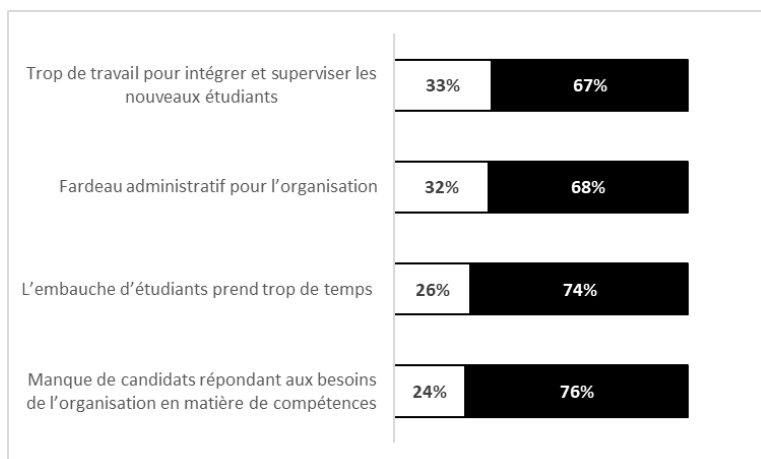
Outre les raisons financières, les résultats de l'enquête auprès des employeurs ont mis en évidence quelques autres difficultés liées au fait de proposer un stage pratique (figure 14). Ces raisons comprenaient :

- le travail additionnel que représentent l'embarquement et la supervision des nouveaux étudiants;
- le fardeau administratif;
- le temps nécessaire à l'embauche d'étudiants;
- le manque de candidats répondant aux besoins de l'organisation sur le plan des compétences.

Plus de 34 % des employeurs ont déclaré que leur expérience dans le cadre du programme avait augmenté leur intérêt général à offrir des stages pratiques. La plupart de ces participants ont également déclaré que la suppression des subventions salariales serait problématique.

Plusieurs employeurs interrogés ont déclaré que même sans les subventions salariales du programme, ils auraient continué à embaucher des étudiants à un taux similaire. Toutefois, la majorité de ces employeurs ont déclaré que, sans le financement du programme, ils auraient embauché moins d'étudiants.

Figure 14. Défis non financiers liés au fait d'offrir des stages pratiques indiqués par les employeurs



Source: Enquête de sortie auprès des employeurs d'EDSC (2020)

3.6 Satisfaction par rapport au programme

Constatation clé no 17. La grande majorité (95 %) des étudiants et des employeurs étaient satisfaits ou très satisfaits des stages pratiques du programme.

Parmi les étudiants participants, neuf sur dix ont estimé que leur stage pratique était en lien avec leurs études postsecondaires⁷.

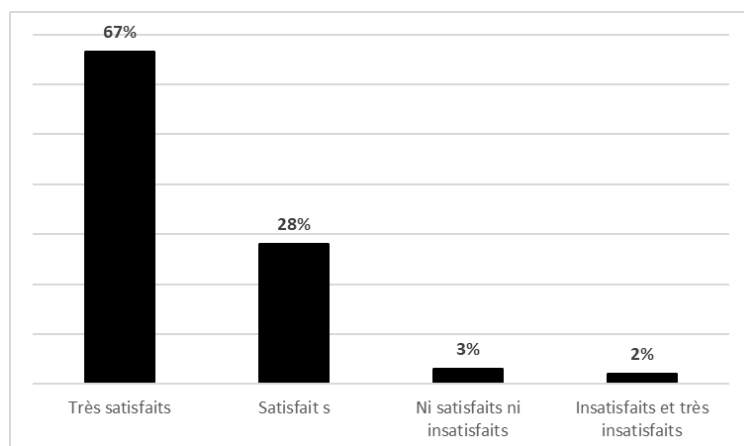
Presque tous les étudiants interrogés (95 %) étaient soit satisfaits ou très satisfaits des stages pratiques du programme (Figure 15). Pour beaucoup d'entre eux, il s'agissait d'une occasion d'apprendre qu'ils ont qualifiée d'excellente, d'enrichissante et de stimulante.

Les entrevues et les résultats de l'enquête auprès des étudiants ont montré que l'une des principales raisons pour lesquelles ils ont attribué une note aussi élevée à leurs stages pratiques du programme était le soutien qu'ils ont reçu des employeurs. Par exemple:

- les étudiants ont bénéficié d'une variété de mesures de soutien, comme de la formation, du mentorat et de l'encadrement, des réunions et des suivis réguliers et le soutien général de leur équipe;
- presque tous les employeurs (95 %) étaient satisfaits ou très satisfaits du rendement des étudiants pendant leur stage (figure 16);
- comme principales raisons de leur satisfaction à l'égard du rendement des étudiants, les employeurs ont précisé les connaissances des étudiants, un large éventail d'aptitudes et de compétences, leur valeur ajoutée et le respect des attentes professionnelles.

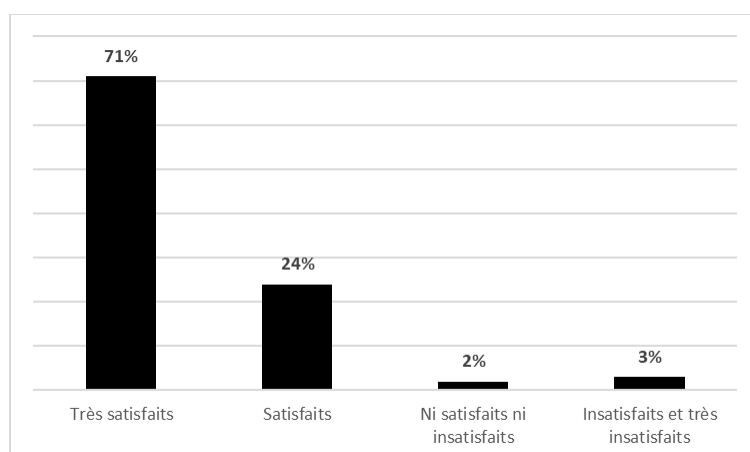
⁷ Le programme n'impose pas de critères officiels aux bénéficiaires de financement pour jumeler des étudiants et des employeurs.

Figure 15. Niveau de satisfaction des étudiants à l'égard des stages pratiques du programme



Source: Enquête de sortie auprès des étudiants d'EDSC (2020)

Figure 16. Niveau de satisfaction des employeurs quant au rendement des étudiants pendant les stages pratiques du programme.



Source : Enquête de sortie auprès des employeurs d'EDSC (2021)

Constatation clé no 18. La majorité des employeurs étaient satisfaits ou très satisfaits du soutien reçu des bénéficiaires de financement. Cependant, les participants des établissements d'enseignement postsecondaire ont exprimé des opinions mitigées sur leur relation avec les bénéficiaires de financement.

Les employeurs interrogés étaient soit satisfaits (36 %) ou très satisfaits (39 %) du niveau de soutien global fourni par les bénéficiaires de financement. Seuls 6 % d'entre eux étaient insatisfaits et 4 % étaient très insatisfaits du soutien reçu.

Durant les entrevues, de nombreux employeurs ont fait l'éloge des bénéficiaires de financement pour leur communication efficace et leurs réponses aux questions. Quelques employeurs ont estimé que les délais de réponse étaient lents.

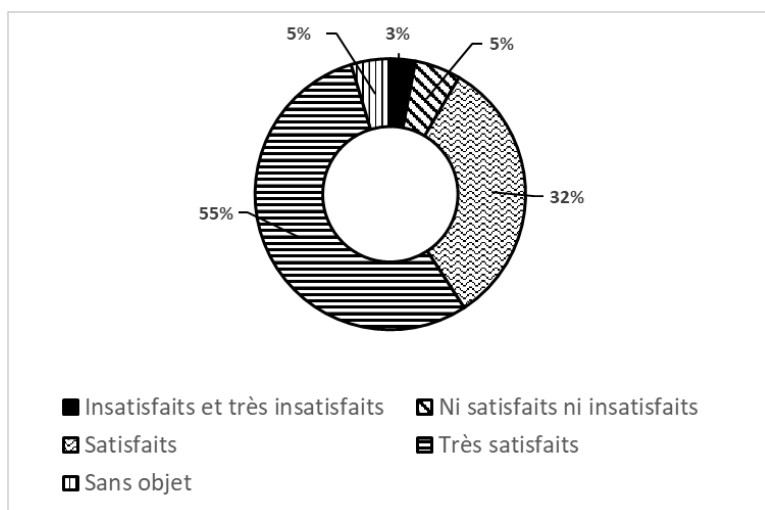
Les participants à l'enquête menée auprès des établissements d'enseignement postsecondaire ont exprimé des opinions mitigées sur leur relation avec les bénéficiaires de financement. Par exemple:

- ceux qui avaient conclu des protocoles d'entente avec des bénéficiaires de financement ont perçu ces relations de manière positive, car elles ont permis de renforcer la collaboration et de faciliter l'accès à l'information
- lorsqu'il n'y avait pas de protocole d'entente, les établissements d'enseignement postsecondaire n'avaient pas l'impression de participer au processus décisionnel et ne savaient pas toujours quand les étudiants et les employeurs recevaient des fonds du programme

Satisfaction à l'égard du processus de demande et de l'administration

- Parmi les employeurs qui ont participé aux entrevues et aux enquêtes, 87 % ont exprimé un haut niveau de satisfaction à l'égard de l'ensemble du processus de demande et de l'administration (figure 17).
- Selon les employeurs, le processus de demande était en général clair et simple. S'ils avaient des questions ou s'ils avaient besoin d'aide, les bénéficiaires de financement étaient là pour y voir.
- Plusieurs participants ayant travaillé avec Magnet ont estimé que le processus était plus difficile et les demandes plus longues à remplir.

Figure 17. Niveau de satisfaction des employeurs concernant le processus de demande et l'administration



Source: Enquête de sortie auprès des employeurs d'EDSC (2021)

Constatation clé n° 19. Les parties prenantes ont indiqué être satisfaites de la conception et des caractéristiques du programme en ce qui concerne les salaires, les subventions et les mesures temporaires liées à la COVID-19. Elles ont également indiqué que les ententes pluriannuelles étaient un point fort qui facilitaient les relations continues et la planification à long terme.

Les entrevues avec les étudiants et les employeurs ont révélé qu'ils étaient satisfaits du montant de leur salaire ou des subventions salariales. Pour les employeurs, il s'agissait des subventions reçues avant la pandémie de COVID-19 et des subventions bonifiées en raison de la COVID-19. Les étudiants ont également déclaré que leur salaire était suffisant pour couvrir leur coût de la vie.

Selon les entrevues avec les employeurs, les subventions salariales ont permis aux employeurs d'embaucher des étudiants qu'ils n'auraient pas eu les moyens d'embaucher autrement et d'offrir des salaires plus compétitifs. Cela a encouragé les étudiants à présenter des demandes de stages et à accepter des stages pratiques du programme. Les enquêtes de sortie auprès des employeurs ont révélé que 81 % d'entre eux étaient satisfaits du niveau de financement du programme. Cependant, 4,5 % ont déclaré être insatisfaits ou très insatisfaits relativement à cet aspect.

Selon les entrevues avec les bénéficiaires de financement, beaucoup d'entre eux ont déclaré que les ententes de contribution pluriannuelles sont l'un des principaux points forts du programme. Ils ont indiqué que de telles ententes facilitent les relations continues entre les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire et permettent une planification à plus long terme.

Pour donner un exemple précis, en l'absence d'ententes pluriannuelles, les employeurs étaient contraints de mettre fin aux stages pratiques du programme au plus tard le 31 mars. Or, à cette date, le semestre d'hiver de l'enseignement postsecondaire n'est pas terminé. En conséquence, cela a probablement eu des répercussions sur la durée des stages. Les ententes de contribution pluriannuelles ont contribué à atténuer ce problème.

Les employeurs, les bénéficiaires de financement et les intervenants des établissements d'enseignement postsecondaire se sont dits très satisfaits des changements mis en œuvre par le programme dans le cadre des mesures temporaires liées à la COVID-19.

- Grâce aux commentaires des bénéficiaires de financement et des établissements d'enseignement postsecondaire, des changements rapides ont pu être apportés au programme en réponse aux défis liés à la COVID-19. La première série de mesures, notamment l'augmentation de la subvention salariale

à 75 % pour tous les stages pratiques du programme, a été annoncée en avril 2020, peu après le début de la pandémie.

- Les mesures temporaires liées à la COVID-19 ont permis aux employeurs de continuer à créer des stages pratiques et aux étudiants de continuer à acquérir une expérience professionnelle pertinente. Les possibilités d'apprentissage en milieu de travail en mode virtuel ont rendu le programme plus accessible aux employeurs et aux étudiants des régions éloignées.

L'ajout des établissements d'enseignement postsecondaire à la liste d'employeurs admissibles a compensé l'incapacité de certaines petites entreprises à embaucher des étudiants pendant cette période.

Constatation clé n° 20. L'exigence des « nouveaux stages nets » et le fait que les étudiants internationaux n'étaient pas admissibles ont été considérés comme des limites liées à la conception du programme.

Les employeurs devaient démontrer que chaque stage pratique du programme était un « nouveau stage net ». Cela signifie que les employeurs devaient veiller à ce que toutes les nouvelles possibilités d'apprentissage en milieu de travail s'ajoutent au nombre de stages pratiques offerts par l'employeur au cours de l'année précédant la réception du financement du programme. Cela permettait de s'assurer que les nouveaux fonds n'étaient pas alloués à des étudiants embauchés en dehors du programme. Par exemple:

- Plusieurs bénéficiaires de financement ont mentionné dans leurs entrevues que, pour les très grandes entreprises, il est difficile d'avoir un décompte précis des étudiants embauchés l'année précédente. Par ailleurs, le défi des petites entreprises est que leur capacité à embaucher des étudiants varie d'une année à l'autre.
- Il existe également une certaine confusion quant à la compréhension de l'exigence de « nouveaux stages nets ». Plusieurs employeurs ont compris qu'il était impossible d'embaucher le même étudiant pour un deuxième stage.
- Plusieurs parties prenantes ont indiqué que la suppression de l'exigence de « nouveaux stages nets », à la suite des mesures temporaires liées à la COVID-19, était un changement positif. Ils ont suggéré que cela devienne une caractéristique permanente de la conception du programme.

Le fait que les étudiants internationaux n'étaient pas admissibles a été perçu comme une limite liée à la conception du programme par plusieurs employeurs et bénéficiaires de financement, ainsi que par près de la moitié des participants à l'enquête issus des

établissements d'enseignement postsecondaire.⁸ Voici quelques-unes des explications fournies :

- Le fait que les étudiants étrangers ne sont pas admissibles au programme est une occasion manquée de soutenir l'intégration future des étudiants étrangers à la main-d'œuvre canadienne. Certains participants ont mentionné que, dans la région de l'Atlantique, les étudiants internationaux font partie de leur stratégie de main-d'œuvre.

Dans certains domaines d'études, il y a une forte présence d'étudiants internationaux. Par exemple, entre 2010 et 2011 et 2018 et 2019, le nombre d'inscriptions d'étudiants étrangers dans les programmes de sciences, de technologie, d'ingénierie et de mathématiques a plus que doublé au Canada, passant de 12 % en 2010 et 2011 à 29 % en 2018 et 2019⁹.

Les étudiants étrangers ont de plus en plus tendance à devenir des résidents permanents au Canada. En avril 2021, le gouvernement du Canada a annoncé une nouvelle voie d'accès à la résidence permanente pour 40 000 étudiants étrangers récemment diplômés.

Une étude récente a montré que « l'expérience professionnelle acquise avant l'obtention du diplôme » était à l'origine de la majeure partie de l'écart de revenus entre les diplômés internationaux et les étudiants canadiens au cours des cinq premières années suivant l'obtention du diplôme¹⁰.

3.7 Transition to the workforce

Constatation clé n° 21. À la suite de leur participation au programme, la majorité des employeurs envisageraient de recourir à des stages pratiques dans l'avenir et d'embaucher à long terme certains des étudiants ayant participé au programme. Cependant, 20 % d'entre eux étaient soit indécis, soit résolus à ne pas embaucher d'étudiants à long terme.

L'évaluation n'a pas cherché à mesurer l'impact à long terme du programme. Cependant, plusieurs sources de données ont montré que le programme a réussi à

⁸ Les données relatives au taux de stages occupés par des étudiants canadiens n'étaient pas disponibles et n'ont donc pas été incluses dans ce rapport.

⁹ Statistique Canada, Système d'information sur les étudiants postsecondaires, Inscriptions aux études postsecondaires selon la Classification internationale Type de l'éducation, la Classification des programmes d'enseignement, le statut de l'étudiant au Canada.

¹⁰ Young Choi et al., Trajectoires de rémunération des étudiants étrangers au cours des premières années suivant l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021002/article/00004-fra.htm>

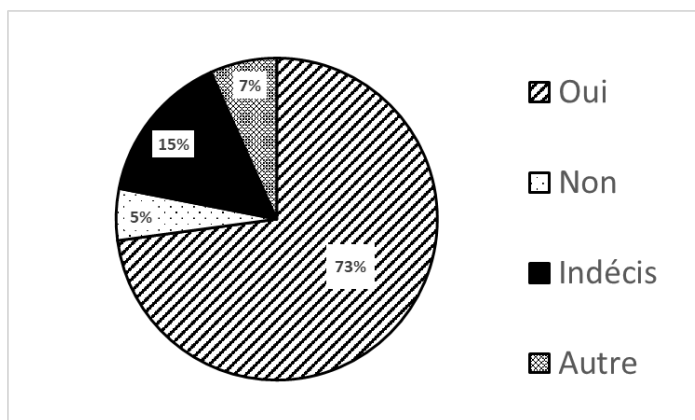
aider les étudiants à faire la transition entre les études postsecondaires et le marché du travail.

Comme le montre la figure 18, la majorité des employeurs interrogés envisageraient d'embaucher des étudiants à long terme (73 %). Seuls 5 % ont indiqué qu'ils ne le feraient pas.

Presque tous les employeurs interrogés ont déclaré que l'embauche de certains étudiants participant à un stage du programme pouvait les intéresser. Certains l'avaient déjà fait.

Selon les entrevues menées avec les employeurs, les stages pratiques du programme leur ont permis de déterminer quels étudiants étaient de bons candidats pour leur entreprise en fonction de leurs compétences techniques et générales.

Figure 18. Proportion d'employeurs qui envisageraient d'embaucher des étudiants à long terme



Source: Enquête de sortie auprès des employeurs d'EDSC (2020)

Trente-six pour cent (36 %) des étudiants interrogés s'étaient vu offrir un emploi dans leur domaine, et la plupart d'entre eux avaient accepté l'offre.

Les études de cas ont également révélé que certains de ces étudiants conserveront leur emploi à temps partiel lorsqu'ils reprendront leurs études. Dans plusieurs cas, les employeurs ont indiqué qu'ils espéraient embaucher ces étudiants à temps plein après leurs études.

4. Conclusion

Le Programme de stages pratiques pour étudiants répond aux besoins des employeurs et des étudiants participants en comblant une lacune en matière de programmes et en favorisant une meilleure harmonisation entre les compétences acquises dans les établissements d'enseignement postsecondaire et l'évolution des besoins de l'industrie au Canada.

Ce modèle de prestation par un tiers a permis de créer des possibilités d'apprentissage en milieu de travail pour les étudiants de niveau postsecondaire. Dans le cadre de ce modèle, des partenariats multipartites ont été créés entre des petites et moyennes entreprises et des établissements d'enseignement postsecondaire, et des formations sur les compétences professionnelles ont été proposées aux étudiants.

La majorité des bénéficiaires de financement ont :

- mené des campagnes de promotion et de communication;
- créé des comités directeurs nationaux;
- publié des pages Web sur le sujet;
- élaboré des possibilités de formation pour les participants.

Les caractéristiques uniques de conception et de prestation du programme ont contribué à une forte augmentation des possibilités d'apprentissage en milieu de travail au cours de la période d'évaluation (de 2017 à 2020) : leur nombre a été multiplié par huit. Il y a eu une augmentation de la participation au Québec, dans le Nord du Canada et dans la plupart des provinces des Prairies et de l'Atlantique. Les partenariats entre l'industrie et les établissements d'enseignement postsecondaire ont également quadruplé au cours de cette même période.

La majorité des étudiants et des employeurs (95 %) étaient satisfaits ou très satisfaits des stages pratiques du programme. Les employeurs étaient également satisfaits de la conception et de la prestation du programme, notamment en ce qui a trait aux salaires ou aux montants des subventions salariales du programme, autant avant et pendant la pandémie de COVID-19. Selon les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire, les ententes pluriannuelles, qui facilitent les partenariats et la planification à long terme, constituent un point fort du programme.

Les possibilités d'apprentissage en milieu de travail ont aidé la grande majorité des étudiants à améliorer leurs compétences professionnelles. L'évaluation des étudiants par les employeurs a confirmé les auto-évaluations des étudiants en ce qui concerne l'amélioration de la pensée critique, de la communication orale, de la résolution de problèmes et de la gestion du temps.

Les stages pratiques les ont également aidés à apprendre à agir de manière professionnelle, à travailler en équipe, à comprendre les premières attentes liées au travail, à décider d'une orientation professionnelle et à établir des liens entre la théorie et la pratique.

De plus, les employeurs ont déclaré que le programme a profité à leurs entreprises et a contribué de manière importante à répondre à leurs besoins. Ils ont également été satisfaits du soutien qu'ils ont reçu des bénéficiaires de financement, ainsi que du processus de demande et de l'administration nécessaire pour offrir les stages pratiques.

De plus, la majorité des employeurs (73 %) ont déclaré qu'ils envisageraient d'embaucher certains étudiants à long terme. En effet, 36 % des étudiants qui ont été interrogés s'étaient déjà vu offrir un emploi dans leur domaine.

Dans l'ensemble, les parties prenantes étaient satisfaites du programme, mais des difficultés ont été relevées, notamment :

- une faible connaissance et une mauvaise compréhension du programme chez les étudiants et les employeurs;
- un accès inégal et un manque d'uniformité de la formation offerte aux étudiants admissibles;
- le fait que l'information sur le programme ne soit pas disponible dans les deux langues officielles;
- le manque d'exactitude et d'uniformité de la collecte et de la communication des données, qui a limité l'analyse approfondie de certains éléments du programme.

En raison de la fréquence des commentaires formulés par les bénéficiaires de financement et les employeurs sur l'exigence de « nouveaux stages nets » du programme, cette exigence a été supprimée de façon permanente.

5. Réponse et plan d'action de la direction

Réponse générale de la direction

Le Programme de stages pratiques pour étudiants facilite les partenariats entre l'industrie et les établissements d'enseignement postsecondaire, afin de créer des possibilités d'apprentissage en milieu de travail de qualité pour les étudiants de niveau postsecondaire. L'apprentissage en milieu de travail aide les étudiants à acquérir des expériences professionnelles pertinentes et concrètes, ainsi que les compétences recherchées par les employeurs pour obtenir un emploi intéressant à la fin de leurs études.

D'après les constatations de l'évaluation, le programme répond à un besoin constant de favoriser une meilleure harmonisation entre les compétences des étudiants de niveau postsecondaire et l'évolution des besoins des employeurs au Canada. Le Programme comble les lacunes laissées par d'autres programmes financés par le gouvernement fédéral grâce à ses caractéristiques de conception et de prestation uniques, qui mettent l'accent sur la création de partenariats multipartites, et qui ne comportent aucune restriction quant à l'âge, au fait d'être inscrit à temps plein ou à temps partiel, et au domaine d'études des participants.

Dans l'ensemble, les étudiants et les employeurs sont très satisfaits des stages pratiques. Les étudiants améliorent leurs compétences professionnelles, leur employabilité et leur capacité à prendre des décisions éclairées concernant leur carrière, tandis que les employeurs profitent de multiples avantages pour leur entreprise, notamment l'accès à la créativité, aux connaissances et aux compétences des étudiants.

Recommandation n° 1

Mieux faire connaître et comprendre le programme par les étudiants, les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire du Canada.

Réponse de la direction

La direction est d'accord avec les recommandations visant à mieux faire connaître et comprendre le programme chez les étudiants, les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire. À ce titre, le Ministère mobilisera les bénéficiaires de financement pour veiller à ce que les attentes soient claires en ce qui concerne les activités liées à la promotion du programme et à l'élargissement de sa portée. Le Ministère facilitera également l'échange de connaissances entre les bénéficiaires de financement sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas afin de mieux faire connaître les programmes, notamment en faisant mieux comprendre les avantages des stages d'apprentissage en milieu de travail pour toutes les parties concernées.

Étant donné l'engagement du programme à promouvoir la diversité et l'inclusion et à sensibiliser les étudiants sous-représentés, l'accent sera mis sur la mobilisation des parties prenantes pour déterminer les moyens d'améliorer la sensibilisation et la participation. Le Ministère fera appel à des organisations qui travaillent avec des groupes sous-représentés pour mieux faire connaître les pratiques efficaces et encourager la collaboration entre les organisations en vue de mieux faire connaître le programme aux publics cibles.

EDSC fera également la promotion du Programme de stages pratiques pour étudiants directement auprès des jeunes au moyen de la Passerelle numérique jeunesse. Cette initiative, d'une durée de six ans (de 2019 à 2025), a établi une plateforme numérique

du gouvernement du Canada qui offre un point d'accès unique à l'information sur les programmes fédéraux destinés aux jeunes. Les jeunes pourront donc chercher dans la Passerelle numérique jeunesse les possibilités de stages offertes dans le cadre du Programme de stages pratiques pour étudiants.

Plan d'action de la direction

1.1 Renforcer les communications avec les bénéficiaires de financement sur les attentes du programme en ce qui concerne les activités visant à promouvoir le programme et à étendre son rayonnement

1. **Date d'achèvement:** Hiver 2022
2. **Responsable:** *Direction générale des opérations de programmes*

1.2 Élaborer et mettre en œuvre un plan de mobilisation des parties prenantes, y compris les organisations qui soutiennent les étudiants issus de groupes diversifiés

3. **Date d'achèvement:** Printemps 2022
4. **Responsable:** *Direction générale des compétences et de l'emploi*

1.3 Mettre à disposition de l'information sur les possibilités financées par le Programme de stages pratiques pour étudiants au moyen de la Passerelle numérique jeunesse

5. **Date d'achèvement:** Fall 2022
6. **Responsable:** *Direction générale de la gestion de la transformation, soutenue par la Direction générale des compétences et de l'emploi et la Direction générale des opérations de programmes*

Recommandation n° 2

Encourage the development of “work-ready” training opportunities, which are available to participants, as a complement to their work placement experience.

Réponse de la direction

Le Ministère entreprendra d'autres recherches et analyses, y compris la mobilisation des parties prenantes, afin de mieux comprendre les possibilités de formation sur les compétences professionnelles qui complètent les stages pratiques pour étudiants. Puisque le programme s'adresse aux étudiants inscrits dans des établissements d'enseignement postsecondaire, les lacunes ciblées sur le plan des compétences professionnelles seront prises en compte dans les possibilités de formation pour améliorer la transition entre la salle de classe et les stages pratiques.

Plan d'action de la direction

2.1 Élaborer et mettre en œuvre un plan de mobilisation des parties prenantes et effectuer d'autres recherches et analyses

1. **Date d'achèvement:** Printemps 2022
2. **Responsable:** *Direction générale des compétences et de l'emploi*

Recommandation n° 3

Increase program accessibility by continuing to address official language gaps related to communication and documentation.

Réponse de la direction

La direction accepte la recommandation d'accroître l'accessibilité au programme en continuant à combler les lacunes en matière de langues officielles dans la communication et la documentation. Au moyen d'ententes de contribution, le Ministère cherche à obtenir des engagements de la part des bénéficiaires de financement du programme en ce qui concerne les deux langues officielles dans toute annonce, l'offre de services liés au projet, la documentation et l'information à l'usage du grand public, et la satisfaction de besoins particuliers, le cas échéant, y compris ceux des communautés de langue officielle en situation minoritaire. Le Ministère renforcera les communications avec les bénéficiaires de financement concernant les attentes en matière de langues officielles et surveillera les projets de plus près afin de combler les lacunes de manière proactive.

Plan d'action de la direction

3.1 Renforcer les communications avec les bénéficiaires de financement sur les attentes du programme en matière de langues officielles

1. **Date d'achèvement:** Hiver 2022
2. **Responsable:** *Direction générale des opérations de programmes*

3.2 Améliorer les lignes directrices opérationnelles pour les agents de projet afin d'insister sur les exigences en matière de langues officielles et renforcer la capacité du Ministère à communiquer efficacement les attentes aux bénéficiaires de financement, à surveiller les projets et à combler les lacunes

3. **Date d'achèvement:** Printemps 2022
4. **Responsable:** *Direction générale des opérations de programmes*

Recommandation n° 4

Envisager de donner suite aux suggestions des employeurs et des bénéficiaires de financement visant à supprimer de manière permanente l'exigence de « nouveaux stages nets » pour les employeurs.

Réponse de la direction

La direction est d'accord avec la recommandation d'envisager la suppression définitive de l'exigence de « nouveaux stages nets » pour les employeurs qui participent au programme. Selon la nouvelle règle concernant les nouveaux stages nets, les employeurs ne reçoivent du financement que pour le nombre de nouveaux stages qu'ils créent sans tenir compte de ceux qu'ils offraient au cours de l'année précédant la réception du financement du programme. La suppression de l'exigence de « nouveaux stages nets » a été mise à l'essai lorsqu'elle a été temporairement levée en raison de la pandémie. Cette mesure a permis de conserver et d'ajouter des employeurs qui ont dû adapter leurs pratiques d'embauche en raison de la COVID-19.

Le Ministère étudiera la possibilité de maintenir cette mesure tout en examinant la façon d'atténuer le risque de créer, chez les employeurs, une dépendance à l'égard du financement fédéral pour l'embauche des étudiants de niveau postsecondaire.

Plan d'action de la direction

4.1 Examiner la possibilité de supprimer l'exigence de « nouveaux stages nets »

1. **Date d'achèvement:** Automne 2022
2. **Responsable:** *Direction générale des compétences et de l'emploi, avec le soutien de la Direction générale des opérations de programmes*


Recommandation n° 5

Assurer la collecte, la saisie et le compte rendu précis et complets des données en fournissant des définitions opérationnelles des variables du programme (p. ex. âge, sexe et genre, programme et domaine d'études, durée du stage et revenus) ainsi qu'un soutien technique, notamment des procédures normalisées.

Réponse de la direction

La direction est d'accord avec la recommandation de fournir des définitions opérationnelles des variables du programme, ainsi qu'un soutien technique comprenant des procédures normalisées afin d'assurer la collecte, la saisie et le compte rendu précis et complets des données. Cela devrait permettre de clarifier les attentes en matière de rapports dans les ententes de financement.

Depuis la fin de la période d'évaluation, le programme a entamé le processus d'examen et de classement des variables recueillies, et ajoutera des définitions opérationnelles à chacune d'entre elles. Des changements seront apportés dans le modèle de rapport du programme, ce qui permettra une collecte de données plus précise et plus complète et constituera la base d'une analyse et d'un rapport de résultats améliorés. Des orientations seront fournies pour aider les bénéficiaires de financement du programme.



Plan d'action de la direction

5.1 Améliorer les définitions opérationnelles et la stratégie de collecte des données

1. **Date d'achèvement:** Fall 2022
2. **Responsable:** *Skills and Employment Branch, supported Program Operations Branch*

5.2 Améliorer les orientations aux bénéficiaires de financement

3. **Date d'achèvement:** Winter 2022
4. **Responsable:** *Program Operations Branch lead, supported by Skills and Employment Branch*

Annexe A: Modèle logique

Programme de stages pratiques pour étudiants – Modèle logique

Intrants:

Équivalents temps plein et financement par le Trésor

1. Activités:

- 1.1 EDSC signera et mettra en œuvre des ententes avec les partenaires de prestation; assurera la gestion continue du programme; compilera, analysera et échangera de l'information pertinente et à jour sur l'apprentissage en milieu de travail; et assurera la liaison avec les autres ministères et ordres de gouvernement.
- 1.2 Les partenaires de prestation i) établiront des partenariats entre les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire qui travaillent en collaboration pour créer des possibilités d'apprentissage en milieu de travail afin de mieux harmoniser la formation professionnelle offerte par les établissements d'enseignement postsecondaire avec les compétences recherchées par les employeurs dans les secteurs clés et émergents de l'économie canadienne; fourniront des subventions salariales aux employeurs qui créent des possibilités supplémentaires d'apprentissage en milieu de travail, et feront rapport sur les stages et en assureront le suivi.

2. Extrants:

- 2.1 Des ententes de contribution sont établies entre EDSC et les partenaires de prestation; cela est démontré par le nombre d'ententes de contribution établies avec les partenaires de prestation.
- 2.2 Les partenaires de prestation mobilisent et soutiennent les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire afin de créer des possibilités d'apprentissage en milieu de travail; cela est démontré par i) le nombre d'employeurs et d'établissements d'enseignement postsecondaire qui participent aux stages pratiques pour étudiants et ii) le nombre de partenariats entre les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire.
- 2.3 Les étudiants de l'enseignement postsecondaire participent aux possibilités d'apprentissage en milieu de travail; cela est démontré par le nombre de possibilités d'apprentissage en milieu de travail pour les étudiants de l'enseignement postsecondaire.

3. Résultats immédiats:

- 3.1 Les employeurs participants reconnaissent que l'apprentissage en milieu de travail est bénéfique pour leur entreprise; cela est démontré par le pourcentage d'employeurs qui déclarent que l'offre d'une possibilité d'apprentissage en milieu de travail est bénéfique pour leur entreprise.
- 3.2 Les étudiants des établissements d'enseignement postsecondaire participants améliorent leurs compétences **professionnelles**; cela est démontré par le pourcentage d'étudiants qui déclarent avoir amélioré leurs compétences au terme d'une possibilité d'apprentissage en milieu de travail.

4. Résultats intermédiaires:

- 4.1 Les employeurs participants ont accès à de nouveaux talents; cela est démontré par le pourcentage d'employeurs qui déclarent utiliser l'apprentissage en milieu de travail comme un moyen de soutenir leurs pratiques d'embauche.
- 4.2 Les étudiants participants de niveau postsecondaire améliorent leur employabilité; cela est démontré par le pourcentage d'étudiants qui déclarent se sentir mieux préparés à entrer sur le marché du travail après avoir terminé une possibilité d'apprentissage en milieu de travail.

Résultat final:

- 5.1 Aider les étudiants participants à faire la transition entre l'enseignement postsecondaire et l'emploi en leur permettant d'acquérir les compétences professionnelles recherchées par les employeurs; cela est démontré par le pourcentage d'étudiants employés dans leur domaine de compétence dans la période de six mois à un an suivant l'obtention de leur diplôme.

Annexe B: Questions d'évaluation

Les quatre questions de cette phase (Phase I) de l'évaluation sont les suivantes:

1. Dans quelle mesure les objectifs et la conception du programme répondent-ils aux besoins des employeurs, des établissements d'enseignement postsecondaire et des étudiants?
2. Dans quelle mesure les principales parties prenantes, à savoir le personnel du programme, les bénéficiaires de financement, les employeurs, les établissements d'enseignement postsecondaire et les étudiants, sont-elles satisfaites de la conception et de la prestation du programme?
3. Dans quelle mesure le modèle de prestation du programme, qui fait appel à des bénéficiaires de financement, est-il efficace?
4. Dans quelle mesure le programme est-il susceptible d'aider les étudiants participants à passer de l'enseignement postsecondaire à l'emploi, étant donné l'acquisition des compétences professionnelles recherchées par les employeurs?

Annexe C: Méthodologie

Pour procéder à l'évaluation du Programme de stages pratiques pour étudiants, une approche reposant sur des méthodes mixtes comprenant plusieurs sources de données a été utilisée. Cette approche a permis une triangulation des données suffisante pour préparer des constatations, des conclusions et des recommandations fiables, fondées sur des données probantes.

Sources de données

- [Examen de documents et revue de la littérature](#)
- [Examen et analyse des données administratives](#)
- [Entrevues avec des informateurs clés](#)
- [Études de cas](#)
- [Enquête en ligne auprès des établissements d'enseignement postsecondaire](#)
- [Enquêtes de sortie auprès des étudiants et des employeurs menées par le programme](#)

Echelle utilisée pour rapporter les constatations

« **La grande majorité ou la plupart** » – Les constatations reflètent les points de vue et opinions d'au moins 75 %, mais de moins de 90 % des informateurs clés du groupe.

« **La majorité** » – Les constatations reflètent les points de vue et opinions d'au moins 51 %, mais de moins de 75 % des informateurs clés du groupe.

« **Certains** » – Les constatations reflètent les points de vue et opinions d'au moins 25 %, mais de moins de 50 % des informateurs clés du groupe.

« **Quelques-uns** » – Les constatations reflètent les points de vue et opinions d'au moins deux informateurs clés, mais de moins de 25 % des informateurs clés du groupe.

« **Un** » – les constatations reflètent les points de vue et opinions d'un informateur clé très au fait de la question.

Examen de documents et revue de la littérature

Voici ce qui a été consulté pour l'examen de documents et la revue de la littérature:

- Documents du programme (politiques de programme, lignes directrices, ententes de contribution)
- Rapports ministériels, budget fédéral, lettres de mandat
- Études et rapports récents sur l'apprentissage en milieu de travail dans le contexte de l'enseignement postsecondaire, ainsi que sur les nouveaux besoins des employeurs et des étudiants

- Un examen comparatif de 14 autres programmes fédéraux de stages pratiques a permis de déterminer les domaines où il y avait chevauchement et complémentarité avec le programme.

Principales limites

Dans le cadre de cette analyse comparative, l'information fournie sur les sites Web des autres programmes a été consultée. Ainsi, les observations concernant les éléments liés au programme étaient considérablement plus importantes que celles liées aux autres programmes.

Examen et analyse des données administratives

L'équipe d'évaluation a examiné et analysé les données administratives du Système commun pour les subventions et les contributions. Les données allant de 2017 et 2018 à 2019 et 2020 ont été fournies par les bénéficiaires de financement dans le cadre de rapports d'étape trimestriels. Les rapports d'étape comprenaient de l'information sur les possibilités d'apprentissage en milieu de travail et les partenariats avec les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire.

L'examen des données comprenait une évaluation de la qualité générale et de l'exactitude des données administratives du programme.

Principales limites

Le manque d'uniformité des rapports des bénéficiaires de financement a limité l'accès à certaines données figurant dans les rapports d'étape ainsi que leur fiabilité. Parmi les variables qui n'ont pas été rapportées de façon uniforme, il y a :

- l'âge des étudiants;
- la durée de leur stage pratique, ainsi que leur programme et leur domaine d'études. Dans certains cas, les rapports d'étape comprenaient des doublons
 - stages pratiques
 - déclaration du genre
 - information inexacte (par exemple, un étudiant déclaré à la fois comme femme et comme homme en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques)

L'équipe d'évaluation a éliminé ces cas autant que possible.

Dans d'autres cas, il manquait de l'information sur :

- les possibilités d'apprentissage en milieu de travail, les employeurs ou les partenariats avec des établissements d'enseignement postsecondaire

Les raisons de l'information manquante n'ont pas toujours pu être déterminées durant l'évaluation. De plus, au début, la plupart des bénéficiaires de financement considéraient chaque interaction avec les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire comme un nouveau partenariat.

L'un des objectifs de l'évaluation était de mesurer les premiers résultats des mesures temporaires liées à la COVID-19. Cependant, les données administratives de cette période précise n'étaient pas disponibles pour l'analyse.

Par conséquent, le degré d'exactitude de certains résultats descriptifs présentés dans ce rapport l'évaluation n'a pas pu être déterminé de façon approfondie. Cependant, on estime que ces résultats permettent d'avoir une image suffisamment valide des réalisations du programme pendant la période d'évaluation.

Entrevue avec des informateurs clés

Au total, 65 entrevues semi-structurées ont été réalisées en personne et par téléphone auprès de différents informateurs clés :

- des responsables de programme d'EDSC de la Direction générale des compétences et de l'emploi et de la Direction générale des opérations de programmes, y compris des directeurs, des gestionnaires et des analystes (n=6);
- des représentants des bénéficiaires de financement (n=9);
- des employeurs ayant reçu des subventions salariales pour créer des stages pratiques dans le cadre du programme (n=27);
- des étudiants qui ont suivi des stages pratiques financés par le programme (n=23);
- Pour l'évaluation, on a eu recours à un échantillon aléatoire stratifié pour les entrevues avec les employeurs et les étudiants. La base de l'échantillon se composait :
 - d'employeurs qui ont offert des stages aux étudiants inscrits à des programmes d'études postsecondaires entre avril 2019 et août 2020;
 - d'étudiants qui ont reçu un financement du programme entre avril 2019 et septembre 2020.

Les employeurs et les étudiants ont été stratifiés par bénéficiaire de financement, puis on a effectué une sélection aléatoire de l'échantillon final.

Parmi les employeurs interrogés, environ 63 % étaient des entreprises, 25 % représentaient des entreprises moyennes et environ 12 % des grandes entreprises.

Principales limites

Les entrevues avec les intervenants des bénéficiaires de financement ont uniquement eu lieu avec ceux qui avaient reçu un financement suivi pendant la période d'évaluation, à savoir :

- Bio Talent Canada
- Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale
- Organisation pour les carrières en environnement du Canada
- Conseil des technologies de l'information et des communications
- TechNation Canada
- Magnet
- Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
- Toronto Finance International
- Venture for Canada

EDSC n'a pas accès aux coordonnées des employeurs et des étudiants. Pour l'évaluation, on a communiqué avec les bénéficiaires de financement pour obtenir des informations. L'information de l'un des bénéficiaires de financement n'était pas disponible, tandis que les coordonnées obtenues d'autres organisations n'étaient pas toujours complètes ni uniformes.

L'ensemble des étudiants et des employeurs interrogés ne reflète pas fidèlement la structure initiale de l'échantillon en raison du faible taux de réponse.

En raison du petit nombre d'entrevues menées avec des employeurs et des étudiants, il n'est pas possible de généraliser leurs points de vue à l'ensemble de la population qu'ils représentent.

Malgré ces limites, les principales conclusions des entrevues menées avec les différents types d'intervenants vont dans le même sens que celles tirées d'autres sources de données. Par conséquent, elles sont suffisamment valides pour alimenter la prise de décision du programme dans l'avenir.

Études de cas

Huit études de cas d'organismes de mise en œuvre tiers ont été menées dans le cadre de l'évaluation afin d'examiner les caractéristiques propres à la conception et à la mise en œuvre des projets financés (par exemple, le processus de demande, les activités de communication et la formation).

Une approche reposant sur des méthodes mixtes a été utilisée:

- un examen des rapports d'activité trimestriels des organisations disponibles sur le Système commun pour les subventions et les contributions pour la période allant de 2017 et 2018 à août 2020.
- un examen des sites Web consacrés aux projets financés par le programme mis en ligne par les organisations
- des entrevues avec les principaux intervenants

Principales limites

Dans certains cas, l'information incomplète et manquant d'uniformité retrouvée dans les rapports trimestriels des organisations et sur leur site Web a posé des limites à la formulation des principales constatations sur certains aspects de la conception et de la prestation des projets.

Néanmoins, l'approche reposant sur des méthodes mixtes a permis d'atténuer bon nombre de ces limites. Elle a donné des indications utiles sur la manière dont chacun des bénéficiaires de financement s'est approprié les projets financés et les a mis en œuvre.

Enquête en ligne auprès des établissements d'enseignement postsecondaire


Dans le cadre de l'évaluation, une enquête a été menée auprès des intervenants des établissements d'enseignement postsecondaire afin d'obtenir des renseignements sur des aspects tels que le niveau de satisfaction à l'égard des caractéristiques de conception et de prestation du programme, ainsi que des opinions sur la mesure dans laquelle le programme a donné des résultats concrets.

Le service interactif de recherche de faits à Emploi et Développement social Canada a mené l'enquête entre le 12 janvier et le 5 février 2021. Le sondage comportait des questions ouvertes et fermées et des questions utilisant une échelle de Likert.

Principales limites

EDSC ne donne pas directement accès aux coordonnées des établissements d'enseignement postsecondaire. Les bénéficiaires de financement ont communiqué directement avec les personnes-ressources pour les inviter à participer à l'enquête.

Malgré l'ampleur des efforts de recrutement déployés, seuls 35 participants représentant 25 établissements d'enseignement postsecondaire ont participé à l'enquête.



Leur répartition géographique était similaire à celle des stages pour étudiants. Cependant, les participants de la région de l'Atlantique étaient surreprésentés. Au Québec, aucun établissement n'a répondu à l'enquête.

Ces limites ont été partiellement atténuées par le fait que les étudiants des 25 établissements d'enseignement postsecondaire ont bénéficié d'environ 56 % du nombre total de stages pratiques financés par le programme de 2017 et 2018 jusqu'à 2019 et 2020.

Enquêtes de sortie auprès des étudiants et des employeurs menées par le programme

Le programme a conçu des enquêtes de sortie pour les étudiants et les employeurs et les bénéficiaires de financement les ont menées. Les questionnaires comprenaient des questions ouvertes et des questions utilisant l'échelle de Likert. Les enquêtes avaient pour but d'obtenir de la rétroaction des étudiants et des employeurs sur l'atteinte des résultats du programme, à savoir l'acquisition de compétences professionnelles, l'augmentation de l'employabilité des étudiants, les avantages pour les employeurs et la satisfaction globale de l'expérience de stages offerte par le programme.

Les enquêtes de sortie destinées aux étudiants ont été distribuées au cours de l'automne 2020 par les employeurs responsables des stages. Ses données portent sur les commentaires des participants pendant la période d'évaluation (avril 2017 à mars 2020) et après la période d'évaluation (automne 2020).

L'équipe d'évaluation a effectué une analyse descriptive des résultats qualitatifs. En outre, l'équipe d'évaluation a extrait un échantillon aléatoire stratifié de données qualitatives. Pour effectuer une analyse pertinente, l'équipe d'évaluation a utilisé MAXQDA.

Principales limites

L'ensemble de données concernant les étudiants comprenait de l'information provenant de 4 106 étudiants. Seulement six des bénéficiaires de financement qui ont offert le programme pendant la période d'évaluation ont financé ces stages pratiques.

L'ensemble de données concernant les employeurs comprenait 3 322 cas, dont environ 1 700 concernaient des employeurs uniques. Cela s'explique, dans certains cas, par le fait que les employeurs ont rempli l'enquête pour plus d'un étudiant. De plus, les employeurs ont indiqué qu'ils n'avaient travaillé qu'avec six des bénéficiaires de financement au cours de la période d'évaluation.

Néanmoins, les résultats concordaient d'un bénéficiaire de financement à l'autre. Ils ont constitué une riche source d'information pour formuler les principales constatations portant sur les résultats du programme et le niveau de satisfaction à l'égard de celui-ci.

Annexe D: Résumé de l'analyse comparative

Dans quelle mesure les objectifs et la conception du Programme de stages pratiques pour étudiants répondent-ils aux besoins des employeurs, des établissements d'enseignement postsecondaire et des étudiants?

- Comparaison du programme avec des programmes similaires en fonction de caractéristiques clés ainsi que de leurs points forts et de leurs points faibles (canadien, fédéral, permanent, relevant d'EDSC ou non, volet de stage pratique)
- Mesure dans laquelle le programme complète d'autres programmes similaires ou comble une lacune laissée par ces programmes

Analyse de synthèse ¹¹:

Cette analyse comparative comprenait 14 programmes de stages pratiques fédéraux ou financés par le gouvernement fédéral, en plus du Programme de stages pratiques pour étudiants. Voici les critères de comparaison retenus :

- les objectifs;
- la population cible;
- la représentation géographique;
- les subventions et les contributions et les autres sources de financement;
- les montants de financement;
- le modèle de prestation et les participants admissibles;
- des caractéristiques particulières.

Sur les sept critères d'analyse, tous, à l'exception de la représentation géographique et des sources de financement, que le programme est complémentaire ou qu'il comble un vide laissé par d'autres programmes similaires. Par exemple, le fait de n'imposer aucune restriction quant à l'âge, à la situation d'inscription (temps plein et temps partiel) et au domaine d'études des participants permet à la fois d'offrir des programmes complémentaires et de combler une lacune dans les programmes.

Les objectifs et les caractéristiques particulières du programme montrent également qu'il comble une lacune dans les programmes et qu'il est complémentaire. Les objectifs du programme, notamment l'accent mis sur la création de partenariats multipartites entre les entreprises et les établissements d'enseignement postsecondaire partout au Canada, sont uniques et ne se retrouvent pas dans d'autres programmes similaires.

¹¹ Il s'agit d'une synthèse de l'analyse comparative complète. L'analyse complète, telle qu'elle figure dans la bibliographie, peut être consultée sur demande.


De plus, si l'on compare les caractéristiques particulières, l'importance qu'accorde le Programme de stages pratiques pour étudiants au développement de compétences essentielles et générales pour compléter la formation technique des établissements d'enseignement postsecondaire vient améliorer la portée des programmes de stages en milieu de travail au Canada.

Limites: Cette analyse comparative a été réalisée au moyen d'un examen de l'information figurant sur les sites Web des autres programmes. Ainsi, les observations concernant les éléments liés au Programme de stages pratiques pour étudiants étaient considérablement plus importantes que celles liées aux autres programmes. Il faudrait faire un examen complet des autres programmes, au-delà de l'information figurant sur leur site Web, pour avoir une meilleure idée des difficultés auxquelles sont confrontés ces programmes. Cette composante n'est donc pas prise en compte dans cette analyse.

Programmes comparables

Le Programme de stages pratiques pour étudiants a été comparé à 14 autres programmes de stages fédéraux et à un programme de stages non gouvernemental, financé par le gouvernement fédéral, ou un équivalent (p. ex. coop, stage) :

1. Emplois d'été Canada; géré à l'échelon fédéral par Emploi et Développement social Canada
2. Stratégie emploi et compétences jeunesse (SECJ); géré à l'échelon fédéral par Emploi et Développement social Canada
3. Compétences numériques pour les jeunes (programme faisant partie de la SECJ); géré à l'échelon fédéral par Innovation, Sciences et Développement économique Canada
4. Programme de stages Ordinateurs pour les écoles (programme faisant partie de la SECJ); géré à l'échelon fédéral par Innovation, Sciences et Développement économique Canada
5. Programme de stages en sciences et technologie – Emplois verts (programme faisant partie de la SECJ); géré à l'échelon fédéral par Ressources naturelles Canada.
6. Programme de stages Horizons Sciences pour les jeunes (programme faisant partie de la SECJ); géré à l'échelon fédéral par Environnement et Changement climatique Canada.
7. Programme emploi jeunesse du Programme d'aide à la recherche industrielle (programme faisant partie de la SECJ), géré par le Conseil national de recherches du Canada.

- 
8. Programme Expérience emploi été pour les étudiants Inuits et des Premières Nations (programme faisant partie de la SECJ); géré à l'échelon fédéral par Services aux Autochtones Canada
 9. Programme Connexion compétences pour les jeunes Inuits et des Premières Nations (qui fait partie du programme SECJ); géré à l'échelon fédéral par Services aux Autochtones Canada.
 10. Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE); géré à l'échelon fédéral par la Commission de la fonction publique
 11. Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/de stages; géré à l'échelon fédéral par la Commission de la fonction publique.
 12. Programme des adjoints de recherche; géré à l'échelon fédéral par la Commission de la fonction publique
 13. Jeunesse Canada au travail; géré à l'échelon fédéral par Patrimoine canadien
 14. Mitacs; géré à l'échelon fédéral par Innovation, Sciences et Développement économique Canada

Bibliographie

Abacus Data (2016), *Work Integrated Learning and Post-Secondary Education: What Students Think, A study of the perceptions and attitude of students about work-integrated learning*. Disponible sur :

<https://www.bher.ca/sites/default/files/documents/2020-08/What-students-think.pdf> (en anglais seulement)

Banque Royale du Canada (2018), *La révolution des aptitudes. Humains recherchés : Facteurs de réussite pour les jeunes Canadiens à l'ère des grandes perturbations*.

Disponible à l'adresse suivante :

https://www.rbc.com/dms/entreprise/futurelaunch/assets-custom/pdf/RBC13C-Future-Skills-Report-Print-CMYK_Versacom_FR.pdf

Burt, M. et Crawford, T. (2020), *Les changements technologiques et l'avenir du travail au Canada*, Centre des compétences futures. Disponible à l'adresse : [L'évolution technologique et l'avenir du travail au Canada | Future Skills Centre - Centre des Compétences futures \(fsc-ccf.ca\)](#)

Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (2018), *L'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes canadiens*, octobre 2018, 42^e Législature, 1^{re} session. Disponible à l'adresse : [L'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes canadiens](#)

Conseil canadien des affaires (2018), *Navigating change : 2018 Business Council Skills Survey*, Morneau Shepell. Disponible à l'adresse : [Navigating Change - 2018 Business Council Skills Survey](#) (en anglais seulement)

Conseil canadien des affaires (2020), *Investing in a resilient Canadian workforce : 2020 Business Council of Canada Skills Survey*. Morneau Shepell. Disponible à l'adresse : https://thebusinesscouncil.ca/app/uploads/2020/08/2020-BCC-Skills-Survey-Report_Final.pdf (en anglais seulement)

EDSC, Études de cas (2021), Projet de document interne, non publié (disponible sur demande).

EDSC, Analyse comparative (2021), Projet de document interne non publié (disponible sur demande)

EDSC (2016), *Comprendre les réalités : Rapport provisoire du groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes, 2016 du gouvernement fédéral du Canada*. Disponible à

l'adresse : [Comprendre les réalités : Rapport provisoire du groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes, 2016 – Canada.ca](#)

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (2018), Les jeunes et les PME : orienter les jeunes vers les emplois d'aujourd'hui, [Rapport sur l'emploi des jeunes \(cfib-fcei.ca\)](#) (en anglais seulement)

Gouvernement du Canada (2021), *Nouvelle voie vers la résidence permanente pour plus de 90 000 travailleurs temporaires essentiels et diplômés étrangers*, <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2021/04/nouvelle-voie-vers-la-residence-permanente-pour-90000travailleurs-temporaires-essentiels-et-diplomes-etrangers.html>

La Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur (2018), Submission : *HUMA study on Experiential Learning and Pathways to Employment for Canadian Youth*. Disponible à l'adresse suivante : [BHER HUMA 1^{er} juin 2018.pdf](#) (en anglais seulement)

La Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur (2018), Pre-budget consultations in advance of Budget 2019. Disponible à l'adresse : [BHER Pre-Budget 2019 submission](#) (en anglais seulement)

Lenarcic Bliss, D. et Pichette, J. (2018), *Prendre conscience des lacunes? La perception des étudiants de niveau postsecondaire de l'Ontario sur l'état de leurs compétences*, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. Disponible à l'adresse suivante : <https://heqco.ca/fr/pub/prendre-conscience-des-lacunes-la-perception-des-etudiants-de-niveau-postsecondaire-de-lontario-sur-letat-de-leurs-competences/>

McRae, N., Pretti, T. J., et Church, D. (2018), *Work-Integrated Learning Quality Framework*, Centre for the Advancement of Co-operative Education, Université de Waterloo

Sattler, P. et Peters, J. (2012), *L'apprentissage intégré au travail et les diplômés du niveau postsecondaire : Le point de vue des employeurs de l'Ontario*, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. Rapport complet : [HEQCO – WIL Employer Survey](#) (en anglais seulement)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (2019), Examen horizontal des programmes axés sur les compétences, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/plan-ministeriel-secretariat-conseil-tresor-canada-2018-2019.html#toc4>

Statistique Canada, Système d'information sur les étudiants postsecondaires, Inscriptions aux études postsecondaires selon la Classification internationale type de

l'éducation, la Classification des programmes d'enseignement, le statut de l'étudiant au Canada.

Statistique Canada (2017), *La scolarité au Canada : faits saillants du Recensement de 2016*, du gouvernement fédéral du Canada. [Le Quotidien - La scolarité au Canada : faits saillants du Recensement de 2016 \(statcan.gc.ca\)](#)

Statistique Canada (2018), *Effectifs d'étudiants internationaux dans les collèges et universités publics canadiens, 2017-2018* [Infographie], du gouvernement fédéral du Canada. [Effectifs d'étudiants internationaux dans les collèges et universités publics canadiens, 2017-2018.](#)

Youjin, C., Choi, F. et Ping Ching, W.C. (2021), *Trajectoires de rémunération des étudiants étrangers au cours des premières années suivant l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires*, Statistique Canada, gouvernement du Canada. [Trajectoires de rémunération des étudiants étrangers au cours des premières années suivant l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires](#)