



MÉMOIRE DE LA

Consultations prébudgétaires en vue du budget de
2019

Recommandations de la BHER

1. Lancer une stratégie nationale d'AIT et créer un groupe de travail national pour la mettre en œuvre.
2. Engager un financement fédéral supplémentaire pour l'investissement dans la plateforme existante d'apprentissage intégré au travail (AIT) (p. ex. Orbis/Magnet) afin d'accroître la fonctionnalité et de toucher un plus grand nombre d'employeurs. Il en résultera une plateforme nationale d'AIT qui simplifiera la participation des employeurs à l'AIT et fournira un endroit où héberger les ressources pour élargir et élaborer de nouveaux programmes et partager les pratiques exemplaires.
3. Accroître le financement de l'AIT pour appuyer les employeurs qui offrent des stages intéressants en AIT. Il faudrait mettre l'accent sur les petites et moyennes entreprises et les entreprises qui sont débutent en AIT.
4. Élargir les programmes d'AIT existants pour y inclure les étudiants en sciences humaines et sociales, les étudiants étrangers et les organismes sans but lucratif.
5. Insister en particulier sur le financement de l'AIT pour les étudiants des groupes sous-représentés, y compris les étudiants des Premières Nations, métis et inuits, afin de que l'AIT soit vraiment un égalisateur social et économique.
6. Tirer parti des initiatives et des programmes fédéraux existants, y compris l'Initiative des supergrappes d'innovation et les Tables de stratégies économiques, ainsi que des changements apportés aux politiques d'approvisionnement qui récompenseraient les entreprises qui participent à l'AIT.
7. Augmenter le nombre de stages en AIT offerts par le gouvernement du Canada afin de maintenir sa position d'employeur de choix et d'appuyer le renouvellement de la fonction publique.



Apprentissage entièrement intégré au travail : Ensemble, nous pouvons préparer les talents d'aujourd'hui à l'économie de l'innovation de demain.

Dans tout le pays, une coalition sans précédent d'éducateurs et d'employeurs s'est réunie pour offrir au Canada la main-d'œuvre la plus qualifiée et la plus productive au monde.

Nous croyons que la façon la plus efficace et la plus efficiente de préparer les jeunes Canadiens à la prochaine révolution des compétences est d'adopter l'apprentissage intégré au travail (AIT). Les possibilités d'AIT comme les programmes d'enseignement coopératif, les stages, les programmes d'apprentissage et les projets de recherche appliquée permettent aux étudiants d'appliquer leurs compétences et leurs connaissances en milieu de travail. Ils initient les jeunes à de nouvelles possibilités de carrière, tout en donnant aux entreprises accès à de nouveaux talents et à des énergies et des idées nouvelles.

C'est pourquoi nous croyons que 100 % des étudiants de niveau postsecondaire au Canada devraient avoir accès à l'AIT. Pour atteindre cet objectif ambitieux mais important, le Canada aura besoin d'une Stratégie nationale d'apprentissage intégré au travail qui concentrera les efforts des employeurs, des éducateurs et du gouvernement.

Le défi : Le Canada n'est pas prêt pour l'avenir du travail

Dans le budget de 2018, le gouvernement du Canada a souligné la nécessité de mettre les Canadiens en position de réussir dans l'économie mondiale en appuyant des approches nouvelles et novatrices en matière de développement des compétences. Nous partageons le point de vue du gouvernement selon lequel il est essentiel de doter les Canadiens des compétences nécessaires pour que notre pays soit concurrentiel à l'échelle mondiale. Le gouvernement a déjà investi dans un certain nombre d'initiatives importantes visant à renforcer le bassin de talents de demain du Canada, notamment le Centre des Compétences futures, Mitacs, la Stratégie emploi jeunesse et le nouveau Programme de stages pratiques pour étudiants.

Malgré ces investissements, 40 % des étudiants de niveau postsecondaire, soit 150 000 par année, n'ont pas la possibilité de suivre un apprentissage intégré au travail (AIT), une approche canadienne qui a fait ses preuves pour faire le lien entre la classe et le milieu de travail.

L'occasion : une stratégie nationale d'AIT

Le moment est venu de faire du Canada le chef de file mondial de l'AIT – de s'engager à faire en sorte que chaque étudiant de niveau postsecondaire au pays ait accès à une expérience de travail précieuse avant la fin de ses études. Ce n'est pas seulement le travail du gouvernement; nous avons tous un rôle à jouer pour appuyer les jeunes Canadiens et faire de cette vision une réalité.

L'AIT mène à de meilleures perspectives d'emploi, plus pertinentes, pour les **étudiants** et les aide à acquérir de nouvelles compétences techniques et humaines, comme le travail d'équipe et la communication. L'AIT améliore également leur rendement scolaire et professionnel et leur permet d'obtenir des salaires plus élevés¹.

¹ Peggy Satler et Julie Peters, « L'apprentissage intégré au travail et les diplômés du niveau postsecondaire : Le point de vue des employeurs de l'Ontario ». Pour le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, 2012.



L'AIT procure aux **employeurs** un avantage concurrentiel. Les jeunes d'aujourd'hui pensent différemment, et l'AIT les aide à mieux comprendre les entreprises, les organismes sans but lucratif, les organismes du secteur public et les entreprises en démarrage. Il attire également les étudiants vers des emplois ou des secteurs qui souffrent d'une pénurie de talents et présente des employeurs à des employés à temps plein potentiels, souvent à un coût réduit.

Les **éducateurs** tirent également parti des avantages de l'AIT. Les établissements qui offrent des programmes d'AIT peuvent constater une amélioration de l'inscription et des étudiants qui obtiennent un diplôme avec un niveau de satisfaction plus élevé². Les élèves qui ont vécu diverses expériences d'AIT apportent également de nouvelles idées en classe.

L'AIT est plus que l'éducation coopérative

Alors que les écoles et les entreprises sont toujours plus nombreuses à offrir un enseignement pratique lié au travail, il est de plus en plus difficile de définir l'AIT. Il est encore plus difficile de parvenir à un consensus sur une définition commune. Cependant, l'absence d'une définition commune et le manque d'uniformité dans le suivi des AIT entraîne des problèmes de financement et d'administration, et crée de la confusion parmi les employeurs et les étudiants au sujet des objectifs et des attentes.

Nos recherches montrent qu'une vaste gamme d'expériences d'AIT offrent des possibilités d'apprentissage intéressantes aux étudiants. Toutes les expériences devraient être des occasions d'apprentissage structurées avec des résultats définis et mesurables, et devraient respecter les principes suivants : être inclusives, significatives et offrir une occasion de mentorat et de réflexion sur l'apprentissage.

Nous préconisons l'adoption d'une définition et d'un cadre communs des expériences d'AIT. Cela permettra de créer des paramètres d'évaluation uniformes dont nous avons besoin pour suivre les résultats et les répercussions de l'AIT. À ce jour, notre recherche a relevé neuf types d'AIT utiles qui devraient servir de point de départ pour la création d'un cadre commun³ :

1. **Programmes d'apprentissage** : Combinaison de formation en cours d'emploi (80 %-85 %) et de formation technique (15 %-20 %) dispensée dans un collège, une école professionnelle ou un centre de formation syndical.
2. **Co-op** : Alternance de périodes d'études et de stages professionnels, offrant aux étudiants une approche structurée qui intègre leurs études à l'expérience de travail connexe.
3. **Stages** : Expériences de travail, généralement d'une durée d'un an ou plus, à la fin ou vers la fin d'un programme d'études.
4. **Pratique professionnelle obligatoire** : Modalités de travail requises pour obtenir un permis ou un titre professionnel.

² Abacus Data, « What Students Think : an Abacus Study on Work-Integrated Learning », pour la Business/Higher Education Roundtable, automne 2016.

³ Academica Group, « Taking the Pulse of Work-Integrated Learning in Canada : Full Report. » Pour la Business/Higher Education Roundtable. Automne 2016.



5. **Expérience pratique** : Stages et expériences liées au travail qui préparent les étudiants aux domaines professionnels, mais qui ne sont pas requis pour obtenir un permis d'exercice.
6. **Projets de recherche appliquée** : Les étudiants entreprennent des projets concrets, souvent avec des partenaires de l'industrie comme clients et les étudiants comme fournisseurs de services.
7. **Apprentissage par le service** : Gamme d'activités visant à offrir des avantages égaux à l'élève et à la collectivité tout en continuant de mettre l'accent sur l'apprentissage.
8. **Incubateurs et accélérateurs** : Visant principalement à promouvoir l'entrepreneuriat, la portée des services s'est élargie ces dernières années pour inclure des initiatives sociales. Les candidats qualifiés peuvent recevoir du financement, de la supervision et du mentorat de la part de praticiens chevronnés.
9. **Camps de formation et rassemblements de développeurs** : Des lieux populaires où les programmeurs et les concepteurs d'applications peuvent développer et mettre en valeur leurs compétences. Ces programmes et événements sont de courte durée et habituellement axés sur l'acquisition d'un ensemble particulier de compétences ou de produits livrables.



Le moment est bien choisi : la route vers 100 % d'AIT

Depuis l'annonce de son objectif de 100 % d'AIT en 2016, la BHER s'est associée à d'autres groupes de l'écosystème de la formation et de l'innovation du Canada pour accroître les possibilités d'AIT. Ces derniers mois, nous avons consulté plus de 25 associations et organisations nationales afin de comprendre les défis et les possibilités liés à la création d'une stratégie nationale d'AIT.

Une stratégie nationale d'AIT permettra à tous les étudiants de niveau postsecondaire d'avoir accès à un bon placement en AIT avant la fin de leurs études.

Pour ce faire, nous devons :

1. Simplifier les processus;
2. Élargir la portée;
3. Mieux répartir les fonds.

Il faudra les efforts collectifs du gouvernement, des employeurs, des éducateurs et des étudiants pour créer et combler 150 000 nouveaux placements chaque année. La BHER croit que, grâce à la collaboration, à la communication et aux objectifs communs, nous pouvons atteindre notre objectif d'ici 2028.

Plan d'action : Les trois premières années d'une stratégie nationale d'AIT (2019-2021)



Simplify Processes

- Create a National WIL Strategy
- Prepare supporting tools and provide group training
- Enhance existing matching platforms



Expand Reach

- Validate and promote benefits to employers
- Launch marketing campaign and engage employers directly
- Heighten advocacy efforts
- Broaden eligibility and increase funding for existing programs
- Leverage federal initiatives



Allocate Funding

- Enable 'Simplify Processes' and 'Expand Reach'
- Identify funding sources



Simplifier les processus

1. Créer une stratégie nationale d'AIT

- Le gouvernement fédéral devrait lancer une stratégie nationale d'AIT.
- Le gouvernement fédéral devrait désigner des partenaires essentiels pour créer un groupe de travail multipartite chargé de la mise en œuvre de la Stratégie.

2. Préparer les outils connexes et donner de la formation en groupe

- La BHER travaillera avec les employeurs et les éducateurs pour créer et distribuer des outils liés à l'AIT en mettant l'accent sur les petites et moyennes entreprises (PME), y compris des guides pratiques et une calculatrice du budget de l'AIT.
- Les grands employeurs aident les PME et les fournisseurs dans des industries semblables en offrant une formation en groupe aux étudiants placés dans ces entreprises ou fournisseurs.

3. Améliorer les plateformes de jumelage existantes

- La BHER consultera les éducateurs, les employeurs et les étudiants afin de mieux comprendre les défis liés aux plateformes existantes et à la consolidation, et de présenter les défis à relever.
- Le gouvernement fédéral devrait engager des fonds à l'intention des fournisseurs de plateformes, comme Orbis, Magnet et d'autres, afin d'améliorer, de regrouper les plateformes de jumelage existantes et d'élargir leur portée.

Élargir la portée

1. Valider et promouvoir les avantages pour les employeurs

- La BHER commandera des recherches et des sondages pour valider les avantages quantitatifs de l'AIT. Cette recherche appuiera une campagne de marketing et les efforts de promotion (voir les recommandations 2 et 3 ci-après).

2. Lancer une campagne de marketing et mobiliser directement les employeurs

- La BHER retiendra les services d'une agence pour lancer une campagne de marketing numérique mettant en évidence les avantages de l'AIT (en insistant sur les PME et les étudiants) et la plateforme de jumelage, y compris les histoires de réussite et les influenceurs.
- La BHER collaborera avec les associations de l'industrie pour rencontrer individuellement les employeurs afin de les encourager à participer à l'AIT en mettant l'accent sur les PME.

3. Intensifier les efforts de défense

- Directeurs et membres de la BHER et autres champions nationaux pour mobiliser les principaux alliés.



- Les associations industrielles devront défendre l'AIT afin d'attirer les employeurs sur les plateformes de jumelage et d'ajouter des placements.
- Les directeurs et les membres de la BHER devront mobiliser les gouvernements provinciaux afin d'assurer l'harmonisation avec la stratégie nationale.

4. Élargir l'admissibilité aux programmes existants et augmenter leur financement

- Le gouvernement fédéral devrait élargir les programmes actuels d'AIT pour y inclure les étudiants autres que STIM (Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), les étudiants étrangers et les organismes sans but lucratif.
- Le gouvernement fédéral devrait accorder une attention particulière au financement des étudiants des groupes sous-représentés, notamment les étudiants des Premières Nations, métis et inuits.
- Le gouvernement fédéral devrait augmenter le financement de l'AIT afin de soutenir les employeurs qui offrent des placements intéressants en AIT, en mettant l'accent sur les PME et les entreprises qui sont nouvelles en AIT.

5. Tirer parti des Initiatives fédérales

- Le gouvernement fédéral devrait établir des partenariats avec les employeurs et les éducateurs locaux pour tirer parti des initiatives existantes, comme les supergrappes et les tables de stratégies économiques.
- Le gouvernement fédéral devrait augmenter le nombre de placements en AIT pour maintenir sa position d'employeur de choix et appuyer le renouvellement de la fonction publique.
- Le gouvernement fédéral devrait mettre en place des directives sur l'approvisionnement, par exemple les projets d'infrastructure, afin de récompenser les entreprises qui participent à l'AIT.

Regard sur l'avenir : Les 18 prochains mois

Le plan évoluera au cours de la prochaine décennie, mais nous avons créé une première feuille de route pour lancer et coordonner les efforts actuels. Nous avons également déterminé les principaux résultats et les intervenants majeurs pour les trois premières années de ce plan (2019-2021).

Nous croyons que si le gouvernement fédéral fait connaître son engagement à l'égard de l'AIT en tant que priorité nationale et confirme son appui à une stratégie nationale d'AIT, les employeurs et les éducateurs relèveront le défi.



BUSINESS/ HIGHER EDUCATION ROUNDTABLE

August 2018 – February 2019

**Government to
lay foundation**

- Confirm general alignment and support for WIL strategy
- Create multi-body task force to implement WIL strategy
- Allocate existing funding
- Allocate additional funding in Budget 2019

October 2018 – June 2019

**Employers to
build demand**

- Validate quantitative benefits of WIL to employers (return on investment)
- Address lack of awareness (marketing; industry associations)
- Facilitate finding placements (matching platforms; industry associations)
- Leverage existing programs and initiatives (superclusters)

January 2019 – December 2019

**Educators to
improve programs**

- Better prepare students for placements
- Ensure meaningfulness of placements
- Increase collaboration with industry

Conclusions

L'économie canadienne étant confrontée à un environnement mondial incertain, nous avons besoin d'une main-d'œuvre bien préparée, bien instruite et hautement qualifiée pour faire face à ces changements. Nous vous remercions des investissements que vous avez réalisés jusqu'à maintenant et nous exhortons votre gouvernement à continuer de créer de nouvelles possibilités pour les jeunes et à éliminer les obstacles qui empêchent les Canadiens de réaliser leur plein potentiel.

À propos de la BHER

Créée en 2015, la Business/Higher Education Roundtable représente certaines des plus grandes entreprises et certains des principaux établissements postsecondaires du Canada. Bien que des partenariats existent depuis des décennies entre l'enseignement supérieur et l'industrie dans d'autres pays, notamment au Royaume-Uni, aux États-Unis et en Australie, le Canada n'a pas de stratégie coordonnée pour renforcer la coopération entre les employeurs et les éducateurs. La BHER met à profit les points forts de quelques-uns des entreprises, universités et collèges de premier plan du Canada pour approfondir la collaboration et améliorer les possibilités pour les jeunes Canadiens.

Pour en savoir plus : www.BHER.ca.

Personne-ressource

Valerie Walker

Directrice exécutive, Business/ Higher Education Roundtable

valerie.walker@bher.ca