

Vous trouverez ici les réponses aux questions n'ayant pu être répondues, faute de temps, lors du Webinaire CAPRES - [Les stages : Approche duale et autres pratiques inspirantes pour favoriser la persévérance et la réussite](#)



Yves CHOCHARD

Professeur au département d'éducation
et de formation spécialisée
UQAM

Quels sont les rôles des professeurs du programme d'études (cégep) dans ce type de stages vs les maîtres de stages en entreprise?

Dans les programmes de formations duales en Suisse, les enseignants sont responsables de la partie « établissement scolaire » du programme de formation. Ils ne visitent pas les étudiants en stage dans l'entreprise, mais reçoivent les résultats des évaluations réalisées durant le stage. S'ils le souhaitent, ils peuvent devenir « commissaire » ou « conseiller » en formation professionnelle

: <http://www.berufsbildung.ch/dyn/11007.aspx?lang=FR&action=detail&value=781&lex=0>. Dans ce cas, ils ont la responsabilité de veiller à la qualité de la formation donnée dans l'entreprise : ils réalisent au moins deux visites par année de l'étudiant en stage et une du superviseur en entreprise. Ils peuvent aussi devenir « experts aux examens » (<http://www.berufsbildung.ch/dyn/11007.aspx?lang=FR&action=detail&value=529&lex=0>) et organiser les examens finaux liés au stage.

Quelle est l'influence de la taille de l'entreprise ?

Dans le rapport publié sur cette page : <http://www.iffp.swiss/conference-de-observatoire>, on mentionne que, en Allemagne, « la probabilité de connaître une résiliation de contrat est nettement plus faible dans les grandes entreprises, la fonction publique et les filières de formation coûteuses que dans les petites entreprises, le secteur privé ou des formations moins coûteuses ». Un projet de recherche a été déposé à l'UQAM récemment afin d'analyser l'influence de la taille de l'entreprise sur la motivation et la persévérance de l'élève en FP.

Les enseignants, le collège, les étudiants sont intéressés à la formule. Comment encourager l'entreprise d'y voir son compte, principalement les PME?

Bonne question ! Une solution proposée par la recherche est de démontrer la rentabilité de l'activité de former du point de vue de l'entreprise. Il s'agit de calculer l'ensemble des coûts et des bénéfices liés à un stage « de longue durée » (i.e. l'étudiant se forme régulièrement dans l'entreprise durant au moins un an) dans l'entreprise. La majorité des études européennes démontrent que l'activité de former est rentable. Au Canada, des études similaires ont été

menées pour des programmes d'apprentissage en milieu de travail : <http://caf-fca.org/fr/reports/cest-payant-dembaucher-un-apprenti/>.

Une autre piste pourrait être de valoriser les entreprises qui s'impliquent dans la formation par un « label » que l'on reçoit en même temps qu'une autorisation de former : <http://www.berufsbildung.ch/dyn/6635.aspx> (l'idée est : je forme donc je fonctionne bien). L'autorisation de former donne aussi la possibilité de s'intégrer dans certaines associations du monde du travail.

Sélection préalable des étudiants: Comment lorsque le stage est obligatoire dans la formation de l'étudiant?

Dans le dual, la personne formée commence par trouver une place de stage. Souvent, la recherche débute presque un an avant le début de la formation. Il postule à une place de stage un peu comme s'il postulait à une place de travail (toutes les places disponibles en Suisse se trouvent sur ce site : <https://www.orientation.ch/dyn/show/2930>). Le processus d'engagement des stagiaires est encadré par le gouvernement, qui contrôle et valide tous les contrats de stage, notamment au niveau des conditions de travail. Le contrat signé déclenche l'inscription automatique de l'étudiant dans un programme d'un établissement scolaire.

Comment s'obtient la certification des entreprises (éléments évalués par une grille d'évaluation sur quels critères) mentionnées?

Concernant l'autorisation de former des entreprises suisses, elles doivent démontrer que (1) elles disposent de l'infrastructure permettant d'accueillir et de former un stagiaire (p. ex. un ordinateur, un poste de travail) et (2) qu'un salarié de l'entreprise a reçu la formation pédagogique de « formateur en entreprise ». D'autres exigences peuvent être posées, selon la profession considérée et la région

(<http://www.berufsbildung.ch/dyn/11007.aspx?lang=FR&action=detail&value=193&lex=0>).

Personnellement, j'ai observé que les entreprises avaient environ un an, dès l'arrivée du stagiaire, pour se conformer aux exigences. Sur cette page, un exemple de procédure à suivre pour le canton de Fribourg

: https://www.fr.ch/sfp/fr/pub/entreprise/demande_autorisation.htm



Serge FAUCHER

Conseiller pédagogique,
Cégep de Thetford

Combien d'étudiants sont dans le programme et arrivez-vous à tous les "placer" en AMT?

Tous les étudiants inscrits au programme sont automatiquement en AMT étant donné que les stratégies pédagogiques touchant 40% des cours spécifiques se donnent en AMT. Nous avons 15 étudiants présentement en AMT.

Est-ce que les stages ATE sont obligatoires dans ce programme? Y a-t-il des frais?

Pour le programme de plasturgie, nous recommandons à tous les étudiants d'y participer, car nous sommes à mettre en place une procédure où nous invitons les entreprises à venir passer des entrevues et faire le choix de leurs stagiaires selon une approche similaire à celle de l'université de Sherbrooke pour ses stagiaires.

Si un étudiant refusait d'y participer, il devrait faire un travail compensatoire sous forme de recherche qui l'obligera à prendre contact avec et dans une entreprise choisie et acceptée par le département porteur. Il devra également faire une présentation détaillée au même titre que les autres étudiants qui eux ont participé à leur stage ATÉ. Aucun étudiant n'a refusé de participer au programme ATÉ à ce jour.

Je pourrai vous fournir des informations plus à jour à la fin de la session suite à la mise en place de notre journée entrevue avec les entreprises.

Les stages ATÉ se font en période estivale et les étudiants paient un montant de 250\$ pour y avoir accès.

Est-ce que tous les étudiants de votre programme entre automatiquement dans le profil en AMT, ou offrez-vous en parallèle un parcours classique?

Ils sont automatiquement en AMT.

Avez-vous envisagé une saturation potentielle des milieux de travail, car certains de vos étudiants seront probablement embauchés ?

Il y a plus de 500 entreprises seulement au Québec qui peuvent embaucher nos techniciens sans compter celles du reste du Canada. Donc nous ne prévoyons pas inonder le marché dans la prochaine décennie. Le fait d'avoir des étudiants embauchés dans les entreprises ne fera que nous avantager pour l'accessibilité à l'AMT.

Est-ce que je comprends que les étudiants vont en groupe avec leur enseignant en entreprise dans le cadre de l'AMT??

Effectivement, l'enseignement se fait dans les entreprises ou pour les entreprises dans 40% du temps alloué pour la formation spécifique.

Y a-t-il de l'aide financière pour les étudiants qui se délocalisent?

Le projet est en place pour les futures cohortes à partir de l'automne prochain.

Pensez-vous que la condition de base pour que l'AMT puisse être implantée et que les entreprises acceptent de s'impliquer est une situation de pénurie de main-d'oeuvre? Où une telle approche peut-elle être implantée pour des programmes où le recrutement n'est pas un enjeu pour l'industrie?

Il est évident que la pénurie de main-d'œuvre est un facteur facilitant pour la formation en plasturgie, mais la plupart des industries consultées sont d'avis qu'une formation AMT est plus rentable en termes d'efficacité et de productivité lors de l'entrée en fonction des futurs techniciens. Une analyse de situation de travail effectuée auprès des entreprises locales embauchant des techniciens en génie mécanique, confirme que nos techniciens ont une excellente cote d'appréciation sur les compétences acquises, mais que tous, indépendamment de leur collège d'origine, ont une lacune marquée en lien avec les réalités de gestion et de production des entreprises, ce qui ralentit leur efficacité et leur productivité dans leurs premières années d'embauche.

Est-ce que vos étudiants ont un contrat de travail?

Nous sommes à finaliser un code de déontologie pour les étudiants concernant les attentes dans la gestion de leur comportement et des règles à respecter lors des enseignements en entreprise. Pour la dernière année de formation qui impliquera la réalisation de projet de conception pour les entreprises, un contrat de travail est en élaboration pour la responsabilisation des étudiants au respect des échéanciers de travail qui sera entendu pour la réalisation de chaque projet.

Y a-t-il des risques qu'une entreprise laisse tomber une entente pour diverses raisons (fusion d'entreprises, changement de direction, etc.) surtout dans le cadre des PME?

Toutes les entreprises signent un contrat de partenariat d'une durée d'un an avec le Cégep afin de nous garantir le respect des planifications prévues dans la stratégie pédagogique élaborée par les enseignants avec chacune d'elles. Bien entendu nous ne sommes pas à l'abri de toutes fluctuations du marché et de problématique de gestion. À court terme, nous avons suffisamment de contact pour palier à cette éventualité en plus d'avoir sur place, une entreprise-école de production en plastique et un CCTT pour l'axe de recherche et développement et le contrôle de qualité en plasturgie.



[Louise MÉNARD](#)
[Service des stages](#)
[et du placement](#)
Université de Sherbrooke

Dans quelle proportion les places de stages sont trouvées par l'Université?

Nos statistiques sur 5 ans montrent qu'environ 15% des stages sont le produit d'une démarche personnelle d'un étudiant, ce qui implique qu'environ 85% des stages sont proposés aux étudiants par l'entremise de notre système d'affichage de postes. Ces proportions sont variables selon les programmes d'études. Dans certains secteurs où l'emploi est florissant, il pourrait y avoir une plus grande proportion de stages obtenus par démarches personnelles.

Avez-vous des balises à nous identifier qui permettraient d'éviter des abus tant de la part de l'étudiant, de l'entreprise ou encore de l'institution d'enseignement dans cette formule de formation?

Je ne suis pas sûre de bien comprendre le type d'abus auquel vous référez. Je peux toutefois vous dire que certains employeurs sont retirés de nos listes de partenaires, suite à des situations inacceptables (harcèlement, défaut de paiement, par exemple). Quant aux étudiants, ils doivent se conformer à un ensemble de règles pour participer au processus de placement et ils peuvent en être retirés s'ils ne s'y conforment pas. Une note ou une mention est aussi attribuée à la fin du stage et il est possible d'échouer un stage (par exemple, si on quitte l'emploi avant la fin pour des raisons non recevables, ou si le rendement est jugé inacceptable par l'employeur et l'université). Dans certains cas, l'échec à un stage ne permet pas de poursuivre au régime coopératif. Du point de vue de l'institution, nous devons également nous conformer à nos règles

dans l'évaluation des stages ou dans le maintien d'un étudiant en régime coopératif, et un étudiant qui se trouve lésé peut faire appel au bureau de la protectrice pour obtenir du soutien.

Pour plus d'information sur les règles relatives à l'enseignement coopératif à l'UdeS, je vous réfère au site web de l'université, Règlement des études, section 5. Toutefois, ce règlement est présentement en révision et sera sensiblement modifié quant à son volet stage coopératif au cours des prochains mois.

<https://www.usherbrooke.ca/programmes/ref/reglement/regime-cooperatif/>

Est-ce que le professionnel est un expert du programme?

Les conseillers en développement professionnel proviennent d'une variété de formations et de milieux. Normalement, au sein d'une section, ces professionnels ont étudié dans le domaine dont ils ont la charge et ont également eu une vie professionnelle liée à ce domaine. Notre structure est variable : dans certains programmes, le professionnel ne s'occupe que de stages dans son domaine d'expertise, mais, dans la plupart des cas, les conseillers sont appelés à élargir leurs horizons, à partir d'une formation pertinente. Ainsi, dans mon secteur, qui est celui des Sciences, de l'environnement et du génie, les gens sont appelés à suivre à la fois des stages en physique, en géomatique, en environnement, et génie de procédé et en sciences de la vie. Ils ont tous minimalement une formation scientifique et une expérience professionnelle dans un milieu scientifique, industriel ou en environnement.

Quel est généralement le statut du superviseur dans milieu de stage (un professionnel ou un membre de l'administration)?

Le superviseur dans le milieu de stage est la personne qui est le plus à même d'encadrer l'étudiant. C'est donc généralement un professionnel qui occupe un poste de supervision ou de gestion des opérations.

Quel est le nom de l'agrément?

Le processus d'agrément dont il a été question consiste en l'exercice de faire reconnaître un programme coopératif en vertu des règles mises en place par les instances nationales de l'ACDEC (Association canadienne de l'enseignement coopératif). Le lien suivant vous amène sur la page du site de l'ACDEC qui explique les règles d'agrément : http://www.cafce.ca/advantages-accreditation_fr.html

23 février 2017