



Collège de
Maisonneuve

IRIPI

Institut de recherche sur l'intégration
professionnelle des immigrants

 Collège de Maisonneuve

DU STAGE VERS L'EMPLOI

Des services novateurs pour
soutenir l'intégration professionnelle
des étudiants et finissants
immigrants à la formation continue

Québec 
Partenaire financier

Présenté par le Carrefour des langues, de
l'international, de l'interculturel et des relations
avec la collectivité (CLIIC) et l'Institut de
recherche sur l'intégration professionnelle des
immigrants (IRIPI) du Collège de Maisonneuve

Marianne Renard, Julie Prince,
Véronique Raymond et Thomas Gulian

© Collège de Maisonneuve

TABLE DES MATIERES

Introduction.....	5
1. Mise en contexte	7
2. Méthode	9
2.1 Documentation et évaluation des initiatives en cours.....	9
2.2 Développement d'un guide d'accompagnement pour les enseignants.....	11
2.3 Transfert du guide développé	11
3. Portrait des pratiques existantes	13
3.1 Approche A.....	13
3.2 Approche B.....	15
4. Analyse de ces pratiques au regard du développement d'habiletés d'insertion professionnelle	19
4.1 Mobilisation des étudiants.....	20
5. Bonification des pratiques	25
5.1 Guide d'accompagnement.....	25
5.2 Recommandations structurelles.....	26
Conclusion.....	29

INTRODUCTION

L'insertion professionnelle des personnes immigrantes, particulièrement des nouveaux arrivants, est jalonnée de défis de taille. Dans un contexte où une partie importante de la clientèle des programmes de la formation continue des collèges montréalais est composée d'immigrants récents, dont plusieurs n'ont jamais occupé un emploi qualifié au Québec, la question du rôle des établissements d'enseignement dans la préparation des étudiants à leur insertion sur le marché du travail se pose de façon nouvelle.

Le projet *Du stage à l'emploi* s'intéresse à cette question en proposant des outils pour optimiser la préparation des étudiants des collèges à leur entrée sur le marché du travail, à travers leur stage de fin de programme. Le projet avait pour objectifs :

- De dresser un portrait des pratiques en vigueur relativement au stage de fin de programme et contribuant au développement d'habiletés d'insertion professionnelle chez les étudiants;
- D'évaluer et bonifier ces pratiques, puis de les formaliser dans un guide d'accompagnement destiné aux enseignants responsables des stages;
- De former le personnel concerné du Collège de Maisonneuve au guide d'accompagnement.

Ce rapport présente les principaux constats et recommandations issus de ce projet, conçu et mis en œuvre par le Carrefour des langues, de l'international, de l'interculturel et des relations avec la collectivité (CLIC) et l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI) du Collège de Maisonneuve¹. La première et la seconde partie présentent respectivement une mise en contexte des travaux et la méthode utilisée pour atteindre les objectifs. La troisième partie dresse un portrait des pratiques en vigueur. La quatrième partie

¹ Ce projet a été financé par le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR) à travers une enveloppe spéciale pour les « Projets particuliers pour les Autochtones et les étudiants issus de l'immigration ».

présente les principaux constats ressortis de l'évaluation de ces pratiques. Enfin, le guide d'accompagnement est brièvement présenté dans la cinquième partie, où sont également fournies des recommandations à l'intention des départements qui voudraient en optimiser l'utilisation.

1. MISE EN CONTEXTE

En 2010-2011, l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI) du Collège de Maisonneuve réalisait une recherche afin de documenter les difficultés d'intégration professionnelle des immigrants dans les secteurs de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz. Cette recherche portait notamment sur le parcours des finissants du programme de Techniques de procédés chimiques (TPC) à la formation continue du Collège. Il en est entre autres ressorti que ces finissants éprouvaient des difficultés d'orientation professionnelle à l'issue de leur formation, au moment de leur entrée sur le marché du travail. La méconnaissance des débouchés professionnels dans le secteur et la difficulté de bâtir un projet professionnel rendaient leur recherche d'emploi particulièrement ardue. Il a été observé que leurs difficultés se traduisaient par une utilisation peu efficace des techniques de recherche d'emploi, par un faible recours aux candidatures spontanées et par un réseau professionnel trop peu développé. En d'autres termes, malgré l'atteinte des objectifs pédagogiques liés au programme et une fréquentation assez généralisée des ateliers de recherche d'emploi, les finissants se retrouvaient souvent démunis et sans repères lorsque venait le temps de se chercher un emploi. Ils éprouvaient aussi une certaine difficulté à être proactifs dans leur recherche d'emploi.

L'une des recommandations proposées par l'IRIPI, à la suite de cette recherche, était de trouver des moyens de maximiser la période de stage afin de rendre les étudiants plus autonomes et, ce faisant, leur permettre de développer des stratégies d'insertion professionnelle à court et moyen terme. En effet, à cette époque, les étudiants de ce programme étaient placés en stage par leur enseignant et n'avaient aucune démarche à faire pour décrocher cette première expérience dans leur domaine d'activité. Ainsi a-t-il premièrement été recommandé que la recherche de stage soit mise à profit pour développer la proactivité et l'autonomie des étudiants au regard de leur insertion professionnelle. Il a ensuite été recommandé de maximiser la période de stage pour amener les étudiants à développer dès cette étape un réseau de contacts professionnels. Finalement, on proposait de bâtir, à la suite du stage, un projet professionnel et un plan d'action pour faciliter la recherche d'emploi des étudiants.

Parallèlement à la recherche de l'IRIPI, des initiatives rejoignant ces recommandations ont été mises en œuvre dans différents programmes de la formation continue du Collège de Maisonneuve. Celles-ci offrent de nouvelles façons de faire qui visent à développer davantage l'autonomisation des étudiants à travers la recherche d'un stage. Encadrées par un professeur responsable du stage, ces initiatives consistent à outiller et accompagner les étudiants à travers la recherche d'un milieu de stage de fin de programme. Elles constituent une amorce pour donner aux étudiants les moyens de construire un projet professionnel et de s'orienter dans le marché de l'emploi.

Ces nouvelles approches semblant prometteuses pour favoriser la préparation des étudiants immigrants et non immigrants à leur insertion professionnelle, le Collège de Maisonneuve a souhaité les évaluer, les bonifier et les formaliser afin d'en permettre le partage au sein de ses différents programmes ainsi qu'à travers le réseau collégial.

2. MÉTHODE

Le projet a été mis en œuvre en 2014-2015 au Collège de Maisonneuve, en quatre grandes étapes : la documentation et l'évaluation des initiatives en cours, l'élaboration d'un guide d'accompagnement pour les enseignants responsables des stages et le transfert de l'expertise acquise.

2.1 Documentation et évaluation des initiatives en cours

Il a été observé que quatre programmes de la formation continue du Collège de Maisonneuve² avaient implanté une approche de la recherche de stage favorisant l'autonomie des étudiants. La première étape du projet a donc été de documenter ces approches afin de comprendre les façons de faire, leurs variations d'un programme à l'autre, les succès qui en découlent ainsi que les écueils rencontrés. Cette étape a été réalisée à l'automne 2014, au moyen de 18 entretiens avec les personnes clés de l'organisation des stages dans les quatre programmes ciblés. Le tableau suivant montre la répartition des entretiens en fonction du statut des acteurs et du programme de formation.

Programme	a	b	c	d
Conseillers pédagogiques	1			1
Enseignants	1	-	1	3 ³
Étudiants	3	3	2	3

² Trois programmes en sciences appliquées, un dans le domaine de la gestion.

³ À noter que le nombre élevé d'enseignants du programme D rencontrés s'explique par la configuration de l'approche dans ce programme. On y divise un groupe d'étudiants en trois, chaque sous-groupe étant accompagné dans ses démarches par un enseignant différent. Il a été jugé important de rencontrer les trois enseignants impliqués auprès du groupe d'automne 2014.

Les deux conseillers pédagogiques associés à ces quatre programmes ont été rencontrés, ainsi que cinq des sept enseignants concernés. Trois étudiants des programmes a, b et d ont été rencontrés, tandis que seuls deux étudiants du programme c ont répondu à l'appel. Les étudiants ont été invités à participer volontairement, les 11 participants ayant été choisis au hasard parmi ceux qui s'étaient montrés intéressés. Le tableau suivant dresse un portrait sociodémographique des étudiants rencontrés au regard de leur niveau de scolarité, de leur lieu de naissance et de leur expérience de travail au Canada. Selon les estimations des enseignants, ce portrait reflète sommairement le profil des étudiants des quatre programmes. À noter qu'aucune disparité majeure n'a été relevée par les enseignants dans le portrait sociodémographique des étudiants des quatre programmes au regard de ces caractéristiques.

Profil sociodémographique des étudiants (n=11)	
Plus haut niveau d'études atteint :	
<ul style="list-style-type: none"> • DES • AEC-DEC • Baccalauréat • Maîtrise ou doctorat 	1 2 2 7
Né à l'extérieur du Canada	10
Nombre d'années passées au Canada (immigrants seulement) :	
<ul style="list-style-type: none"> • Moins d'un an • 1 à 2 ans • 2 à 5 ans • 5 ans et plus 	0 3 5 2
Ayant déjà travaillé au Canada (immigrants seulement) :	
<ul style="list-style-type: none"> • Emploi non qualifié • Emploi qualifié 	6 1

2.2 Développement d'un guide d'accompagnement pour les enseignants

À partir des constats auxquels ont donné lieu l'inventaire et l'évaluation des pratiques en vigueur, un guide d'accompagnement destiné aux enseignants responsables de l'accompagnement des étudiants dans leur recherche de stage a été produit. Ce guide vise à appuyer et outiller l'enseignant dans sa tâche. Il est composé de fiches thématiques dont chacune concerne une technique de recherche de stage. Chaque fiche présente brièvement la technique en question, puis propose un ou des outils à remettre aux étudiants. Elles comportent aussi une « capsule interculturelle », ainsi que des suggestions de lectures ou d'exercices pour les enseignants qui voudraient en savoir plus ou aller plus loin.

Ce guide a été conçu par l'équipe du projet, appuyée par un comité réacteur composé de trois enseignants, de deux conseillers pédagogiques et de deux conseillères du service de placement du Collège de Maisonneuve. Ce comité avait pour mandat d'orienter et de valider le matériel développé.

2.3 Transfert du guide développé

Une fois le guide d'accompagnement développé, celui-ci a été présenté au personnel responsable des stages dans différents programmes au Collège de Maisonneuve. Cette présentation s'adressait aux enseignants responsables des stages, aux conseillers pédagogiques de la formation continue et aux coordonnateurs de départements et de programmes.

3. PORTRAIT DES PRATIQUES EXISTANTES

Nous dresserons ici un bref portrait des pratiques recensées dans les quatre programmes ciblés, relativement à la recherche de stage des étudiants. Ces pratiques ont ceci de particulier qu'elles reposent toutes sur la recherche d'un milieu de stage par l'étudiant, mais assistée par l'enseignant, contrairement à un système où le collège est entièrement responsable du placement des étudiants en stage.

Ces pratiques se rattachent à l'une ou l'autre de deux approches distinctes observées dans les programmes étudiés. En effet, le projet a démontré que les pratiques de trois des quatre programmes avaient été élaborées en commun et qu'elles procèdent donc, à peu de choses près, d'une même approche. L'approche A est celle qu'ont adoptée les trois programmes du domaine des sciences appliquées, alors que l'approche B a été mise en place dans le programme du domaine de la gestion.

3.1 Approche A

Cette approche a été implantée il y a un peu plus de deux ans dans trois programmes de sciences appliquées de la formation continue du Collège de Maisonneuve. Elle remplaçait un système où les étudiants étaient placés en stage par un enseignant responsable de dénicher des opportunités pour chacun d'entre eux. Dans la nouvelle approche, l'enseignant responsable du cours « stage » se charge plutôt du suivi et de l'accompagnement des démarches de recherche de stage de ses étudiants, au nombre d'une quinzaine. Ce suivi est structuré autour de cinq rencontres du groupe-classe, qui visent à :

- Enseigner une méthode de recherche de stage aux étudiants et leur permettre de la mettre une première fois en application;
- Transmettre aux étudiants les connaissances de base relatives à la recherche de stage et d'emploi;
- Faire le suivi des démarches des étudiants afin de cibler ceux qui ont besoin d'aide;
- Préparer les étudiants à l'expérience de stage qui les attend;

- Faire un retour sur le stage.

Plus précisément, ces rencontres d'environ trois heures chacune sont divisées comme suit :

Étape 1 | Introduction et CV

Lors de cette première étape, on explique aux étudiants la démarche de recherche de stage qui les attend. Cette démarche débute en fait dès cette première rencontre, par un premier devoir. Les étudiants doivent se familiariser avec les outils d'exploration des entreprises de leur domaine (ex. icriq.com) en trouvant le nom et les coordonnées de cinq entreprises où ils souhaiteraient faire leur stage. Ils doivent en fournir la liste lors de la prochaine rencontre de groupe. Cette introduction est suivie d'un atelier de 90 minutes sur le CV, offert par le Service de placement du Collège.

Étape 2 | Entreprises à contacter et entrevue d'embauche

Lors de cette seconde rencontre, les listes d'entreprises établies par les étudiants du groupe sont mises en commun. On retire les doublons, puis on donne à chaque étudiant le mandat de contacter deux ou trois de ces entreprises, de façon à éviter que plusieurs d'entre eux contactent la même entreprise pour un stage similaire. Afin de s'assurer de profiter au maximum de ce que les entreprises sont prêtes à offrir, chaque étudiant demandera à celles qu'il doit contacter s'il y a des ouvertures pour un ou plusieurs stagiaires. Ainsi, les démarches de l'un pourront servir à d'autres.

À noter que le nom de certaines entreprises avec lesquelles l'enseignant entretient des relations privilégiées sera retiré de la liste commune. Ces entreprises seront contactées directement par l'enseignant, le plus souvent pour dépanner les étudiants qui n'auront pas trouvé de stage par eux-mêmes vers la fin de la session. Cela permet d'assurer le maintien de bonnes relations entre le Collège et ces entreprises, qui sont heureuses de faire affaire directement avec l'enseignant, en qui elles ont confiance.

Une fois les entreprises attribuées, un atelier de 90 minutes sur l'entrevue d'embauche sera offert par le Service de placement du Collège.

Étape 3 | Retour sur le contact avec les entreprises

À cette étape, les étudiants devront avoir contacté les entreprises qui leur avaient été assignées. Un tour de table est fait en classe pour revenir sur les appels de chacun et faire le point sur les opportunités qu'ils ont dénichées. Ceux qui n'ont pas trouvé de stage à travers ce processus sont invités à continuer des démarches similaires par eux-mêmes, à l'extérieur du cadre du cours. Il s'agit en général de la grande majorité des étudiants.

Étape 4 | Préparation au stage

Cette étape consiste en la présentation des règles du stage et de son évaluation, ainsi que des comportements et attitudes à adopter en stage.

Étape 5 | Retour sur le stage

Cette dernière étape consiste en un retour en grand groupe sur l'expérience de stage de chacun.

Lorsque les étudiants ont besoin d'aide à l'extérieur de ces grandes étapes, ils doivent s'adresser directement à leur enseignant. Aucun moyen formel de suivi ou d'accompagnement individuel n'est prévu à l'extérieur des rencontres de groupe. Toutefois, l'enseignant demande aux étudiants de le tenir au courant de l'évolution de leurs démarches. Il pourra ainsi savoir combien d'entre eux doivent encore trouver un stage. Aucun mécanisme formel pour ce suivi des démarches n'est en place. Enfin, si un étudiant n'a pas trouvé de stage dans les semaines précédant le début de la période de stage, l'enseignant sollicitera ses propres contacts afin de l'aider. Pour ce faire, il fera appel entre autres aux entreprises dont le nom a été retiré de la liste de contacts des étudiants.

3.2 Approche B

L'approche B est implantée dans un programme de gestion de la formation continue du Collège de Maisonneuve, et ce, depuis les débuts de ce programme il y a quatre ans. Elle a été inspirée de l'approche utilisée depuis maintes années dans le pendant du programme au régulier. Dans cette approche, l'enseignant responsable du cours « stage », ou coordonnateur de stage,

partage avec deux autres enseignants la responsabilité du suivi et de l'accompagnement des démarches de recherche de stage des étudiants. Ainsi, chaque enseignant est responsable du suivi d'un nombre réduit d'étudiants, soit environ six. Le degré de coordination entre les trois enseignants semble varier d'une session à l'autre, les approches de chacun pouvant différer passablement par moments. Cinq volets communs à l'approche des trois enseignants ont tout de même été relevés :

Étape 1 | Séance de présentation du plan de cours

À cette étape, un des enseignants présente à tout le groupe le plan de cours. Le groupe est ensuite divisé en trois, chaque sous-groupe étant jumelé à un enseignant différent.

Étape 2 | Conception, par l'étudiant, de son CV

L'étudiant conçoit ensuite seul son CV, à partir des exemples fournis par son enseignant. Plusieurs échanges auront ensuite lieu entre l'enseignant et l'étudiant sur une base individuelle, jusqu'à ce que le CV soit prêt à être envoyé aux milieux de stage potentiels.

Étape 3 | Recherches individuelles

Il est attendu que les étudiants contactent par eux-mêmes, dans leurs temps libres, des entreprises afin de trouver un stage. L'assistance offerte par les enseignants prend différentes formes selon chacun: période de disponibilité pour recevoir sans rendez-vous les étudiants qui en ont besoin, rendez-vous avec chacun des étudiants, rendez-vous donné à la demande de l'étudiant. Les enseignants accompagnent les étudiants qui les sollicitent suivant leur bagage respectif. Certains vont mettre l'accent sur des encouragements et quelques trucs transmis de façon informelle à partir de connaissances personnelles et professionnelles en recherche d'emploi et dotation, d'autres instaureront plutôt une relation professionnelle de *coaching*. Chacun des enseignants n'étant chargé que de six étudiants, ils peuvent rapidement constater que l'un d'eux ne se manifeste pas ou semble éprouver plus de difficultés dans ses recherches. Ils l'interpelleront alors directement et, au besoin, solliciteront leurs propres contacts pour lui trouver un stage à temps.

Étape 4 | Séance de préparation au départ en stage

À cette étape, les règles du stage et de l'évaluation sont présentées, ainsi que les comportements et attitudes à adopter pendant le stage.

Étape 5 | Retour sur l'expérience de stage

Enfin, le cours se termine par un retour en grand groupe sur l'expérience de stage de chacun.

À ces cinq volets communs s'ajoutent des volets variables selon l'enseignant. En voici quelques exemples :

- Rédaction d'un bilan personnel;
- Conduite d'une entrevue d'information et sa présentation en classe;
- Rédaction d'une stratégie personnelle d'employabilité à court, moyen et long terme.

À cette approche s'ajoutent également des ateliers d'insertion professionnelle qui, bien que ne faisant pas partie du cours de préparation au stage, viennent compléter la démarche par la formation aux techniques de recherche d'emploi. Il s'agit d'un ensemble d'ateliers d'une durée totale de 75 heures donnés au fil du cursus du programme, soit sur environ deux ans.

Enfin, dans cette approche, le développement d'habiletés de recherche d'emploi est un aspect central du plan-cadre du cours « stage », et donc du plan de cours. Ainsi, d'entrée de jeu, les efforts que les étudiants auront à faire pour trouver leur stage sont mis de l'avant comme un objectif important du cours.

4. ANALYSE DE CES PRATIQUES AU REGARD DU DEVELOPPEMENT D'HABILETES D'INSERTION PROFESSIONNELLE

La proportion des étudiants qui réussissent à trouver un stage par eux-mêmes varie grandement d'un programme à l'autre. Dans certains cas, elle a été estimée à 85% par les enseignants, alors que dans d'autres, il s'agirait plutôt de 25%. Toutefois, que les étudiants trouvent ou non par eux-mêmes leur milieu de stage, l'exercice de recherche de stage a eu des retombées positives. D'abord, les étudiants apprennent et mettent en pratique des techniques de recherche d'emploi, ce qui contribue à diminuer leur stress par rapport à leur insertion professionnelle. En second lieu, cette première rencontre avec le marché du travail représente pour plusieurs une nécessaire confrontation à la réalité qui les attend : l'obligation d'être proactif et de faire un grand nombre de démarches avant de trouver un emploi, le fait que les employeurs ne rappellent pas toujours, etc. De plus, certains étudiants découvrent, à travers la recherche de stage, des pistes pour leur recherche d'emploi à venir. Il est rassurant, une fois son diplôme en poche, d'avoir déjà des contacts à solliciter. Enfin, le fait d'avoir trouvé eux-mêmes leur stage semble augmenter la motivation des étudiants à l'effectuer, tout en soulageant les enseignants du fardeau de placer tous les étudiants.

Toutefois, si l'approche semble prometteuse en raison de ses nombreuses retombées positives relativement au développement des habiletés d'insertion professionnelle, les étudiants et les enseignants rencontrent des difficultés importantes dans sa mise en œuvre. Celles-ci peuvent expliquer, en partie, le faible taux de succès des recherches de stage dans certains programmes⁴. Ces difficultés observées ou énoncées par les personnes rencontrées sont ici présentées suivant leur importance en termes d'impact sur le processus de recherche de stage,

⁴ Il faut savoir toutefois que les différents taux de succès semblent d'abord s'expliquer par des différences relatives au contexte d'implantation de l'approche dans chaque programme. Par exemple : la nécessité ou non d'un changement de culture relativement au placement en stage, ou les caractéristiques du marché du travail dans un secteur donné (nombre d'employeurs potentiels et attrayants sur le marché). Par ailleurs, l'apprentissage de la dotation intégré dans le contenu du programme et l'expertise disciplinaire des enseignants reliée de plus près aux compétences en employabilité facilitent la recherche autonome de stage.

de la plus importante à la moins importante. À chacune ont été associés des « facteurs de réussite » qui sont autant de pistes d'intervention pour aplanir les difficultés.

4.1 Mobilisation des étudiants

La mobilisation des étudiants pour la recherche de leur stage constitue un défi majeur dans certains programmes, les étudiants ayant tendance à se reposer sur l'aide des enseignants, qui viendra éventuellement. Certaines causes de ce manque de mobilisation sont conjoncturelles et ne peuvent être évitées. Cependant, la prise en compte de certaines recommandations semble pouvoir contribuer à prévenir le manque de mobilisation.

- Une **définition claire des responsabilités de chaque acteur**, soit les étudiants et l'enseignant, semble essentielle à une bonne mobilisation étudiante. La répartition de ces responsabilités doit d'abord être claire dans l'esprit du département, afin d'être communiquée clairement et sans ambiguïté aux étudiants. Les principales questions à se poser sont :
 - Quel est le rôle de l'enseignant/du collègue si un étudiant n'a pas trouvé de stage X semaines avant le début officiel de la période de stage?
 - L'enseignant a-t-il la responsabilité de solliciter lui-même des entreprises pour appuyer les recherches des étudiants?
 - Qui contactera les entreprises avec lesquelles le collègue entretient de bons rapports – les étudiants souhaitant y faire un stage ou plutôt les enseignants, afin de maintenir de bonnes relations avec celles-ci?
- Le département doit apporter des réponses claires à ces questions et les communiquer sans équivoque aux étudiants. La clarté et la fermeté sont d'autant plus importantes dans un contexte de transition, d'un système de placement en stage à un système de recherche autonome de stage par l'étudiant, comme dans l'approche A au Collège de Maisonneuve, puisque dans ce cas tous sont habitués à ce que la responsabilité incombe à l'enseignant. Positionner en amont l'importance du développement des habiletés d'insertion professionnelle dans le cadre du cours « stage », en incluant dans le plan-cadre du cours

une compétence reliée à ces habiletés (par exemple : assurer son intégration au marché du travail), peut contribuer à une définition claire des responsabilités de chacun.

- S'assurer que **les étudiants ont du temps** pour faire leurs démarches de recherche de stage. Si on décide de changer les façons de faire en donnant aux étudiants la responsabilité de chercher eux-mêmes leur stage, le temps nécessaire à ces démarches doit être pris en compte dans la construction de l'horaire du programme. Sinon, on observe que les étudiants vivent beaucoup de stress, cumulant les examens, les travaux de fin de programme et ce qui constitue souvent leurs premières recherches sur le marché du travail. De plus, dans certains programmes, les plages horaires des cours rendent difficiles les contacts avec des milieux de stage potentiels, puisque l'étudiant est en classe pendant une grande partie des heures ouvrables.
- Expliquer aux étudiants, à plusieurs reprises, **qu'il est normal que leurs démarches ne fonctionnent pas du premier coup**. Ne connaissant pas le marché du travail québécois, ils pensent qu'en frappant à quelques portes tout sera réglé; ils sont donc vite découragés et angoissés. Leur expliquer qu'il est tout à fait normal d'essayer plusieurs refus avant d'obtenir une réponse positive peut les aider à garder confiance et rester mobilisés.

4.2 Communication entre étudiants et enseignants

Les étudiants et les enseignants ont fait état de difficultés de communication relativement aux démarches à entreprendre ou entreprises. Les enseignants souhaitent rester informés des démarches effectuées par les étudiants, mais leurs requêtes à cet égard sont souvent mal comprises par les étudiants : quelles informations l'enseignant veut-il que je lui transmette?

- Donner aux étudiants des **outils de suivi** qu'ils pourront remettre à l'enseignant à une fréquence prédéterminée par celui-ci. **Présenter un exemple** de la façon dont on souhaite que l'outil soit rempli. Dans le cas d'étudiants immigrants, il s'avérera important d'expliquer clairement ce qui est attendu, puisqu'ils ne sont pas tous habitués à certaines façons de procéder qui, pour des enseignants non immigrants, peuvent sembler aller de soi.

- Si plusieurs enseignants suivent des étudiants d'un même groupe, il est bénéfique que **les exigences soient les mêmes d'un enseignant à l'autre**. Cela permet de réduire la confusion des étudiants et l'apparence de manque d'équité pouvant résulter d'exigences différentes.

4.3 Lien entre la théorie et la pratique en matière de techniques de recherche de stage

Les ateliers de recherche d'emploi offerts dans le cadre de la préparation au stage sont une occasion de fournir aux étudiants des services d'employabilité par des professionnels aguerris, au sein même du collège. Si l'idée est prometteuse, il semble important de tenir compte de certains points pour assurer son efficacité.

- Plusieurs étudiants ne se souviennent pas d'avoir suivi les ateliers, parfois quelques semaines après y avoir assisté. Ces ateliers semblent leur paraître détachés de leur préoccupation à court terme : trouver un stage à temps. Le plus souvent, ces ateliers n'ont aucun lien avec la formation que leur donne l'enseignant responsable des stages. Aussi est-il recommandé **qu'un lien soit fait entre les démarches de recherche de stage des étudiants et les ateliers de recherche d'emploi**. Ce lien pourrait par exemple être fait par l'enseignant responsable des stages, qui renverra les étudiants à quelques notions apprises en atelier dans le cadre du cours de préparation au stage. Lorsque les ateliers ont été suivis plusieurs mois avant la période de recherche de stage, un rappel des notions apprises doit être fait.
- Il serait aussi intéressant que **les difficultés que rencontrent en pratique les nouveaux arrivants soient abordées dans ces ateliers** (langue, discrimination, etc.), surtout à la formation continue où ils représentent la grande majorité de la clientèle. Ils ont besoin de soutien pour faire face à ces défis qui sont bien réels, mais peu abordés dans les ateliers.

4.4 Qualité du soutien offert

Accompagner de nouveaux arrivants dans leur première rencontre avec le marché du travail est un grand défi qui demande du temps et des compétences spécifiques. Il existe des professionnels de l'employabilité des personnes immigrantes qui, même après des années

d'expérience, sont toujours confrontés à de grands défis dans leur métier. La question des qualifications requises pour accompagner les étudiants – particulièrement les étudiants immigrants récents – dans leur recherche de stage doit être soulevée, ainsi que celle des ratios étudiants-enseignant.

- Le ratio étudiants-enseignant a un impact important sur le soutien que chaque étudiant reçoit. Or, principalement dans le cas des immigrants récents, les besoins de soutien sont grands. Ainsi, **un ratio d'environ un enseignant pour six étudiants est recommandé.**
- Afin d'assurer une expérience positive au plus grand nombre possible d'étudiants, **les enseignants responsables d'accompagner les démarches de recherche de stage des étudiants auraient idéalement au moins des qualifications de base en employabilité.**

4.5 Nombre de semaines accordées aux démarches

La plupart des étudiants attendent de recevoir des directives de leur enseignant avant d'entamer leurs démarches de recherche de stage. Le moment où l'enseignant donne ces directives doit donc être bien choisi et laisser suffisamment de temps pour les recherches.

- Il est important que **le lancement des recherches de stage ait lieu tôt**, ce qui permet de diminuer le stress des étudiants et de mieux répartir la charge de travail à travers la dernière session. Les employeurs sont d'ailleurs ouverts à – voire préfèrent – recevoir les demandes de stage quelques mois à l'avance.

4.6 Zones de vulnérabilité des étudiants

Plusieurs étudiants sont en situation financière précaire pendant leurs études, et c'est particulièrement le cas chez les étudiants immigrants récents à la formation continue. Aussi ceux qui n'arrivent pas à trouver un stage à temps se retrouvent-ils dans une position très délicate, puisque cela pourrait retarder la fin de leur programme. Si un retard de deux ou trois semaines peut sembler mineur pour l'enseignant, il peut être source d'un grand stress financier pour un étudiant en situation précaire et sa famille. De la même façon, les étudiants sont vulnérables face aux entreprises, qui dans certains cas exigent un stage non rémunéré plus long

que celui prévu par le collège. Certains étudiants, effrayés de ne pas trouver de stage, et donc de ne pouvoir obtenir leur diplôme, acceptent ainsi de travailler gratuitement.

4.7 Surcharge des enseignants

Dans les programmes où les étudiants ont plus de difficulté à trouver un stage et où l'on compte beaucoup d'étudiants par enseignant, la tâche de l'enseignant responsable des stages peut être très lourde. Il est d'une part confronté aux angoisses des étudiants qui n'ont pas trouvé de stage et qui l'interpellent fréquemment à ce sujet, lors des cours mais aussi à l'extérieur de la classe, à différents moments. D'autre part, dans le cas où l'enseignant a la responsabilité d'aider à trouver un stage ceux qui n'y sont pas parvenus, la pression sera d'autant plus forte. Il peut alors devoir trouver très rapidement un stage pour une proportion importante du groupe. Une tâche qui auparavant (à l'époque où l'enseignant plaçait lui-même les stagiaires) était accomplie en six mois devrait alors être faite en deux semaines, à l'approche de la date supposée de début du stage. Ce délai trop court suscite par ailleurs le mécontentement des entreprises, qui ont besoin de plusieurs semaines pour organiser la venue d'un stagiaire.

5. BONIFICATION DES PRATIQUES

Les constats dégagés de la première partie du projet montrent que l'idée d'utiliser le stage de fin de programme comme occasion de développement des habiletés d'insertion professionnelle des étudiants est prometteuse. Comme le suggérait la recherche de l'IRIPI sur l'intégration professionnelle des finissants du programme Techniques de procédés chimiques, cela permettrait aux étudiants de se familiariser avec les techniques de recherche d'emploi, de développer un réseau professionnel et de bâtir un projet professionnel et un plan d'action pour la recherche d'emploi future. Toutefois, force est de constater que la mise en œuvre de cette idée comporte plusieurs défis, pour les étudiants comme pour les enseignants. Cependant, les pratiques actuelles peuvent être bonifiées pour aplanir ces difficultés et ainsi augmenter l'efficacité de la recherche autonome du stage comme vecteur d'insertion professionnelle. Nous vous présentons ici les outils (sous la forme d'un guide d'accompagnement) et recommandations élaborés pour vous permettre de relever le défi.

5.1 Guide d'accompagnement

Le guide d'accompagnement pour les enseignants regroupe des outils s'adressant aux enseignants et aux étudiants. Il a été conçu afin de répondre à certaines des difficultés mises en lumière dans le cadre de ce projet et de la recherche de l'IRIPI. Le guide aborde les thèmes suivants : la préparation du stage, la précision du projet professionnel, les méthodes de recherche de stage, l'accompagnement des étudiants en recherche de stage, le retour du stage, l'optimisation des retombées de la formation pour l'insertion professionnelle et la planification de la recherche d'emploi.

Par ses outils concrets et pratiques, ce guide :

- Favorise le développement des habiletés d'insertion professionnelle des étudiants en rejoignant leurs préoccupations immédiates : trouver un stage afin d'obtenir un diplôme;
- Accompagne les étudiants dans la précision de leur projet professionnel;
- Facilite la communication entre étudiants et enseignants à l'aide d'outils de suivi clairs et formels;

- Soutient les enseignants relativement aux connaissances en employabilité nécessaires pour accompagner leurs étudiants dans leur recherche de stage;
- Propose aux enseignants un outil clés en main qui facilite la préparation de leur cours, et donc libère du temps pour le soutien direct aux étudiants;
- Sensibilise les enseignants aux difficultés que peuvent rencontrer les étudiants – particulièrement les immigrants récents – dans leur recherche de stage;
- Accompagne les étudiants dans le transfert de leurs compétences de recherche de stage vers leur future recherche d'emploi.

De plus, le guide a été conçu pour être adaptable à la diversité des conditions d'enseignement du cours « stage » dans les divers programmes du collégial. L'enseignant peut ainsi choisir les sections du guide qu'il utilisera en classe. Il peut aussi simplement distribuer certains outils aux étudiants pour une utilisation autonome. Une section « Pour aller plus loin » permet aux enseignants qui le désirent d'élaborer des activités ou de faire des lectures qui leur permettent d'approfondir leur intervention. Enfin, des « capsules interculturelles » offrent aux enseignants qui en ont besoin des informations et des trucs spécifiquement adaptés à une clientèle diversifiée.

5.2 Recommandations structurelles

Les recommandations suivantes découlent de l'évaluation des pratiques menée dans le cadre du présent projet et offrent des balises pour une approche par programme qui viserait à optimiser les retombées des ressources en place pour assurer une expérience positive de recherche autonome de stage, tant aux étudiants qu'aux enseignants responsables. Mises en œuvre, elles seraient un complément du guide d'accompagnement pour fournir un environnement propice à une exploration positive du marché du travail par les étudiants en recherche autonome de stage. À noter qu'elles ont été adaptées à la réalité collégiale – notamment en ce qui concerne la disponibilité des ressources – et aux limites du mandat des collèges en termes d'insertion professionnelle.

À la lumière des facteurs de réussite identifiés dans ce projet, il est recommandé aux départements et aux collèges que :

- L'approche de recherche autonome de stage soit adaptée de façon locale en fonction du contexte spécifique de chaque programme. Cette réflexion devrait porter sur les éléments suivants : la culture relative à la recherche de stage dans le programme, la configuration du marché du travail, les compétences et les connaissances des enseignants en matière d'employabilité;
- Les enseignants soient responsables de l'accompagnement d'un nombre réduit d'étudiants en recherche de stage, plutôt que d'un groupe-classe complet;
- La démarche proposée aux étudiants mise sur un rapprochement entre la théorie en matière de recherche d'emploi et la pratique de la recherche de stage, afin de favoriser l'intégration des apprentissages;
- Les contraintes financières et horaires vécues par les étudiants soient prises en compte dans l'adaptation de la méthode, par exemple en libérant une plage horaire de jour pour que les étudiants fassent leurs démarches de recherche de stage;
- Les responsabilités respectives des enseignants et des étudiants dans la recherche et le placement en stage soient clairement définies d'entrée de jeu au sein du département;
- Les éléments centraux de l'approche par programme (objectifs, ressources disponibles, responsabilités de chacun, etc.) fassent l'objet d'une communication claire et soutenue aux étudiants, tout au long de la formation. L'inclusion, dans le plan-cadre, d'une compétence liée à l'insertion professionnelle contribuerait à la qualité de cette communication;
- Un soutien de la part d'un professionnel en employabilité soit offert aux enseignants du cours « stage », afin de les soutenir dans leur rôle de *coach*, et ce, spécifiquement auprès d'une clientèle composée d'une proportion importante de nouveaux arrivants.

CONCLUSION

Par le projet *Du stage vers l'emploi* et le guide d'accompagnement destiné aux enseignants responsables des stages qui en découle, nous avons voulu proposer une approche et des outils afin d'appuyer les collègues dans les défis relatifs à l'insertion professionnelle de leurs étudiants. L'approche proposée s'appuie sur des initiatives déjà mises en œuvre dans des programmes de la formation continue du Collège de Maisonneuve et vise à optimiser la période du stage pour développer des connaissances et des habiletés chez les étudiants en vue de favoriser leur intégration professionnelle.

Dans le cadre de ce projet, nous avons d'abord documenté des initiatives déjà mises en œuvre dans quatre programmes où la préparation au stage était une occasion de développer des habiletés d'insertion professionnelle chez les étudiants. Nous avons pu constater que ces pratiques étaient prometteuses, mais que leur mise en application comportait des défis pour les enseignants et les étudiants. C'est pourquoi, en plus de nous appuyer sur les bonnes pratiques issues de ces initiatives pour construire notre projet, nous avons formulé des recommandations afin de bonifier les pratiques existantes et aplanir les difficultés de mise en œuvre. C'est dans ce contexte que nous avons élaboré l'approche et les outils proposés dans le guide d'accompagnement, en nous appuyant sur une vaste expertise développée dans le domaine de l'employabilité.

En terminant, nous souhaitons que ce guide et l'approche proposée puissent fournir des éléments de réflexion et d'action aux collègues qui souhaitent mettre sur pied des initiatives pour favoriser l'insertion professionnelle de leurs finissants, notamment des étudiants issus de l'immigration récente. Nous croyons que faire de la préparation au stage une occasion de développement d'habiletés en employabilité permettra aux étudiants de se familiariser avec les techniques de la recherche d'emploi, de développer un réseau professionnel et de bâtir un projet professionnel qui les aidera dans leur recherche d'emploi future.



Collège de
Maisonneuve

Il est illégal de reproduire cet ouvrage,
en totalité ou en partie, quels que
soient la forme ou le procédé, sans
l'autorisation écrite préalable du
Collège de Maisonneuve,
conformément aux dispositions de la
Loi sur le droit d'auteur du Canada.

© Collège de Maisonneuve