



CARNET DU SAVOIR

Les avantages de l'apprentissage
fondé sur l'expérience

21 février 2008

Pour répondre aux exigences de l'économie du savoir émergente, les employeurs canadiens ont de plus en plus besoin de personnel hautement compétent. Or, même si les jeunes adultes canadiens affichent l'un des niveaux d'éducation les plus élevés au monde, l'éducation postsecondaire qui leur est offerte ne leur apporte pas forcément toutes les compétences que les employeurs recherchent. Pour acquérir un plus large éventail de compétences professionnelles, un grand nombre d'étudiants au niveau postsecondaire se tournent donc vers des programmes comportant une part d'apprentissage fondée sur l'expérience, qu'il s'agisse de programme d'alternance travail-études, de stages ou d'autres formes de placements en milieu de travail.

La demande de compétences sur le marché du travail canadien

Au Canada, de 1991 à 2003, le nombre d'entreprises à concentration élevée de connaissances (génie, sciences, services connexes, etc.) a augmenté de 78 %, alors que celui des entreprises à faible concentration de connaissances (hébergement, services de restauration, débits de boisson, etc.) a chuté de 3 %¹. On le voit, le Canada a de plus en plus besoin de travailleurs hautement compétents. Les jeunes Canadiens contribuent heureusement à combler ce besoin en étant de plus en plus nombreux à suivre des études postsecondaires. De 1990 à 2005, le pourcentage des 25 à 44 ans titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires est en effet passé de 45 à 64 %². Le Canada occupe aujourd'hui le deuxième rang des pays de l'OCDE par la proportion de jeunes adultes titulaires d'un tel diplôme³.

La forte augmentation du pourcentage de Canadiens titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires contribue de manière importante à répondre aux besoins de compétences croissants du marché du travail. Toutefois, les employeurs canadiens exigent non seulement de leurs employés des compétences universitaires, mais aussi des compétences professionnelles, parmi lesquelles des compétences techniques particulières liées aux postes à pourvoir ainsi que des compétences dites « générales »^{4,5}. Même si l'enseignement et l'apprentissage offerts par les établissements postsecondaires mettent rarement l'accent sur ces compétences générales, celles-ci sont d'une très grande importance pour les employeurs. Selon une étude menée récemment en Colombie-Britannique auprès de divers employeurs, les cinq compétences qu'ils recherchent en priorité chez leurs nouveaux employés sont toutes de type général. Il s'agit en effet d'aptitudes aux relations humaines, au travail en équipe, à la résolution des problèmes, à la communication et au leadership⁶.

L'apprentissage fondé sur l'expérience

L'acquisition de compétences professionnelles peut se faire directement en milieu de travail. De nombreux programmes postsecondaires comportent un volet d'apprentissage par l'expérience obligatoire, que les étudiants doivent suivre avec succès pour décrocher leur diplôme. Par exemple, dans le cadre de la plupart des programmes de formation des enseignants, les étudiants sont tenus d'effectuer un stage d'enseignement. Les étudiants

aux cycles supérieurs en psychologie doivent, de même, effectuer un stage pour devenir psychologues agréés. La plupart des programmes de métiers prévoient, pour leur part, des périodes de stage en alternance avec les cours en classe. En plus de bénéficier de telles affectations obligatoires en milieu de travail, les étudiants qui le souhaitent peuvent prendre part à des programmes d'apprentissage fondé sur l'expérience, en alternant travail et études, par exemple.

Il existe peu de données sur les programmes d'alternance travail-études offerts au Canada et sur la participation à ceux-ci. Pour les intervenants, malgré tout, les étudiants devraient être beaucoup plus nombreux à prendre part à ces programmes. En association avec plusieurs partenaires, le Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick a récemment cherché à savoir pourquoi si peu d'étudiants alternent travail et études et pourquoi il est fréquent que des postes offerts dans le cadre des programmes d'alternance ne sont pas pourvus. Selon les données disponibles, environ 80 000 étudiants canadiens prennent part à de tels programmes, dont les deux tiers au niveau universitaire⁸. C'est relativement peu quand on sait que le Canada compte plus d'un million d'étudiants inscrits à l'université⁹. Malgré cela, les étudiants qui alternent travail et études semblent tirer un certain nombre d'avantages de leurs stages de travail. Il semble donc souhaitable de multiplier les possibilités d'alternance travail-études qui leur sont offertes.

Les avantages pour les étudiants

Une étude menée récemment au Nouveau-Brunswick auprès de 3 300 étudiants au niveau postsecondaire a montré que ceux qui alternent travail et études le font afin d'acquérir de l'expérience de travail et de pouvoir mieux choisir leur future carrière (voir la figure 1). Les données disponibles semblent d'ailleurs indiquer que l'alternance travail-études favorise l'atteinte de ces objectifs. Toujours dans le cadre de l'étude menée au Nouveau-Brunswick, près des trois quarts des étudiants ayant pris part à une forme quelconque d'affectation en milieu de travail ont indiqué avoir ainsi acquis non seulement des compétences liées à un domaine particulier, mais aussi, dans la plupart des cas, des compétences générales (voir le tableau 1). D'autres études ont par ailleurs confirmé que l'apprentissage fondé sur l'expérience aide les étudiants à acquérir de précieuses aptitudes sociales liées aux postes à pourvoir, de la maturité et une plus grande confiance en l'avenir¹⁰.

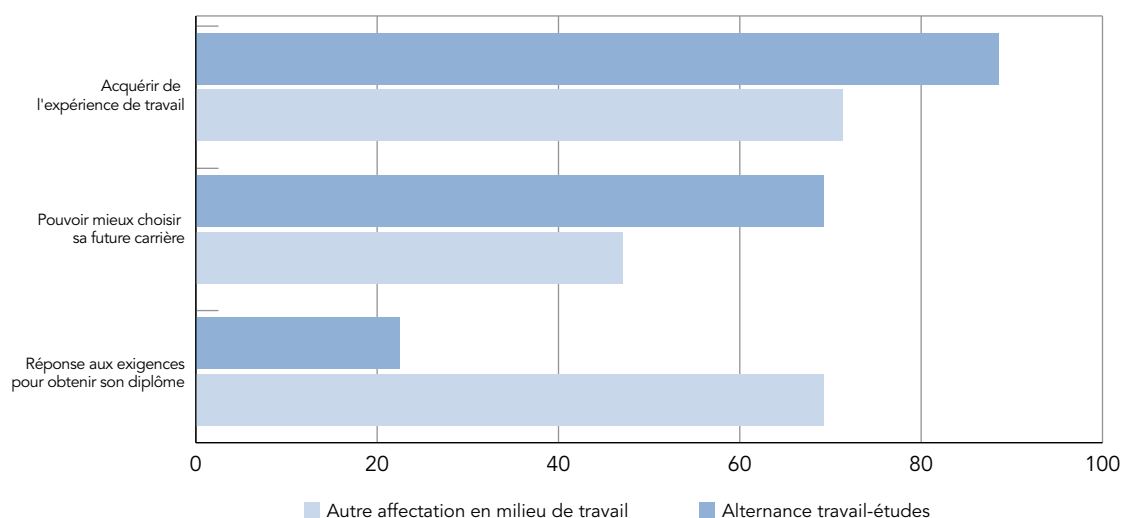
Programme d'enseignement coopératif ou d'alternance travail-études

Un programme « qui alterne périodes d'études et périodes de travail [...] en fonction des critères suivants :

- l'établissement d'enseignement coopératif élabore ou approuve chaque situation de travail en tant que situation d'apprentissage valable;
- l'étudiant coopératif effectue un travail utile et n'est pas confiné à un simple rôle d'observateur;
- l'étudiant coopératif est rémunéré pour le travail qu'il accomplit; (iv) l'établissement d'enseignement coopératif assure le suivi des progrès de l'étudiant coopératif;
- l'employeur coopératif supervise le travail de l'étudiant et évalue son rendement; (vi) le temps consacré en stages de travail représente au moins trente pour cent du temps consacré aux études »⁷.

En plus d'avoir acquis de précieuses compétences, les étudiants qui ont pris part à l'étude néo-brunswickoise ont fait état d'un certain nombre de retombées positives liées à l'apprentissage fondé sur l'expérience. Les deux tiers d'entre eux ont indiqué que cet apprentissage les avait aidés à décider de l'orientation de leurs études. Plus des trois quarts ont en outre assuré qu'il les avait aidés à préciser leur orientation professionnelle. Enfin, pratiquement tous, soit 91 % des étudiants, assurent que cet apprentissage a constitué pour eux une précieuse expérience.

Figure 1 :
Pourcentage des étudiants postsecondaires ayant choisi une des raisons suivantes expliquant leur participation dans un programme de placement en milieu de travail



Les chercheurs se sont aussi penchés sur les liens entre l'alternance travail et apprentissage pendant les études postsecondaires et les emplois occupés par la suite^{11,12,13}. Selon leurs conclusions, les étudiants ayant bénéficié d'un apprentissage fondé sur l'expérience ont plus de chances de décrocher un emploi une fois leur diplôme en poche que ceux qui n'ont pas eu cette possibilité. Les données dont on dispose montrent par ailleurs que les affectations en milieu de travail rendues possibles par l'enseignement coopératif favorisent l'acquisition de compétences liées aux postes à pourvoir (aptitudes à la communication et au travail en équipe, etc.)¹⁴. Les étudiants qui ont bénéficié de telles affectations sont en outre plus satisfaits que les autres des emplois qu'ils occupent ainsi que de leurs salaires et de leurs avantages sociaux¹⁵.

Tableau 1 :

Pourcentage des étudiants qui se sont prévalus d'un programme de placement en milieu de travail et ont acquis une des compétences suivantes suite à leur expérience de travail

Compétences acquises	Pourcentage	Compétences acquises	Pourcentage
Connaissances liées à un domaine particulier	73,30 %	Compétences informatiques	38,30 %
Compétences organisationnelles	59,50 %	Aptitudes de rédaction	29,30 %
Compétences en leadership	47,90 %	Autres	5,40 %
Aptitudes pour les langues et la communication	46,80 %		

L'alliance de l'enseignement traditionnel et de l'apprentissage fondé sur l'expérience grâce à, notamment, l'enseignement coopératif, peut contribuer à multiplier les occasions d'apprentissage en milieu de travail. Une étude a, par exemple, été menée aux États-Unis pour comparer les attitudes de deux groupes par rapport à leur expérience de travail. Le premier groupe se composait de 228 étudiants ayant pris part à un programme d'enseignement coopératif, alors que le second regroupait 375 étudiants ayant occupé des emplois similaires sans toutefois bénéficier d'un tel programme. Les étudiants du premier groupe ont indiqué avoir eu, grâce à l'alternance, davantage d'occasions de se former à leurs emplois actuels. Ils ont aussi indiqué que l'alternance les avait aidés à mieux cerner les liens entre leur emploi, leurs études et leur futur parcours professionnel, ainsi qu'à porter un plus grand intérêt à leur travail¹⁶.

Les avantages pour les employeurs

Les employeurs qui offrent aux étudiants des possibilités d'apprentissage fondé sur l'expérience en tirent eux aussi des avantages.

Dans le cadre d'une rencontre tenue en 1994 à l'occasion de la conférence de l'Association canadienne de l'enseignement coopératif (ACDEC), les employeurs présents ont qualifié de très positive leur expérience liée aux programmes d'alternance travail-études. Les résultats d'un sondage distribué à plus de 800 d'entre eux ont montré que les programmes d'alternance travail-études répondent aux besoins des employeurs, car ils leur procurent une efficacité et une souplesse suffisantes tout en plaçant les aptitudes à l'employabilité au cœur de la préparation des étudiants¹⁷.

Une autre étude a été consacrée à la comparaison des coûts et des avantages de la participation des employeurs aux programmes d'alternance travail-études. Cette étude a montré que, pour les employeurs, les coûts liés aux employés qui prennent part à de tels programmes sont moindres que ceux liés aux employés ordinaires¹⁸. En outre, l'embauche d'étudiants est d'autant plus rentable qu'elle permet de dégager les autres employés de leurs tâches autres que strictement professionnelles¹⁹.

Plus récemment, une étude a évalué la perception des programmes d'alternance travail-études d'une centaine d'employeurs. Selon les participants à l'exercice, les trois principaux avantages de la participation à ces programmes sont les suivants : (1) la possibilité d'embaucher de nouveaux employés motivés et efficaces; (2) la possibilité de filtrer les candidats à de futurs emplois permanents; et (3) l'occasion d'interagir de manière positive avec les établissements d'enseignement postsecondaire. Toujours selon les employeurs participants, les employés bénéficiaires de programmes d'enseignement coopératif affichent des aptitudes et des compétences supérieures à celles des autres employés²⁰.

Enfin, une récente étude menée auprès de 85 employeurs du Nouveau-Brunswick a montré que la majorité, soit 70 %, de ceux qui avaient eu recours à des programmes de type alternance travail-études avaient jugé cette expérience précieuse²¹. Appelés à préciser pourquoi, plus de la moitié d'entre eux ont indiqué que cela leur avait permis de repérer des candidats qualifiés en vue des futurs postes à pourvoir.

Carnet du savoir : multiplier et améliorer les possibilités d'apprentissage fondé sur l'expérience au Canada

La participation à l'apprentissage fondé sur l'expérience est susceptible d'être considérablement renforcée au Canada. L'une des conclusions de la récente étude menée auprès d'employeurs de Colombie-Britannique, évoquée ci-dessus, est sans équivoque : les employeurs encouragent fortement les étudiants à profiter de l'alternance travail-études et d'autres formes de stages en milieu de travail pour acquérir une précieuse expérience ainsi que des aptitudes à la communication et au travail en équipe²². Les recherches semblent indiquer que les étudiants qui ont participé à des programmes d'alternance travail-études recommanderaient à leurs collègues de faire de même^{23,24}. Les étudiants qui n'ont pas eu la chance de prendre part à ces programmes se disent d'ailleurs intéressés à le faire²⁵.

Une meilleure information sur les programmes d'apprentissage fondé sur l'expérience est essentielle pour renforcer la participation à ceux-ci. En effet, les étudiants et les employeurs qui n'y participent pas indiquent que c'est avant tout par manque d'information²⁶. L'un des moyens de sensibiliser la population étudiante à ces programmes consiste à inviter en classe des employeurs, afin qu'ils exposent aux étudiants les possibilités de travail et d'apprentissage offertes. Les étudiants qui ont déjà été affectés en milieu de travail peuvent aussi contribuer à cette sensibilisation en partageant leur expérience avec leurs collègues.

Les étudiants et les employeurs interrogés dans le cadre de l'étude néo-brunswickoise évoquée plus haut ont appelé à la mise en place de mesures incitatives, comme une meilleure rémunération des étudiants et l'octroi à ceux-ci d'un plus grand nombre de crédits. Parmi les autres mesures incitatives importantes citées par les employeurs, citons le fait d'offrir aux étudiants des milieux de travail souples et emballants ainsi que la possibilité de travailler à des projets stimulants et enrichissants. Les employeurs ont aussi suggéré la création de listes de candidats potentiels, centralisées et facilement accessibles

aux organisations, ainsi que de listes d'affectations possibles en milieu de travail aisément accessibles aux étudiants. De nombreux répondants ont également souligné la nécessité d'organiser régulièrement des rencontres entre les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire pour leur permettre de discuter des besoins existants et futurs²⁷.

Pour renforcer la participation aux programmes d'apprentissage fondé sur l'expérience, il est essentiel que les programmes en question assurent aux étudiants l'accès à des milieux de travail de grande qualité. Les chercheurs recommandent de faire en sorte que ces programmes garantissent des affectations en milieu de travail de qualité aux étudiants pour que ces derniers puissent tirer pleinement parti de leur expérience de travail. Une affectation de grande qualité en milieu de travail doit entre autres :

- se dérouler dans un milieu de travail stimulant, qui favorise la curiosité et tolère les erreurs;
- comporter un mentorat adéquat;
- intégrer travail et études;
- comporter un stage approprié qui contribue à renforcer les résultats de l'apprentissage^{28,29}.

La participation des étudiants aux programmes d'apprentissage fondé sur l'expérience ne profite pas qu'à ceux-ci et aux employeurs. Les recherches indiquent en effet que les établissements d'enseignement en bénéficient eux aussi, ces programmes les aidant à attirer et à conserver les meilleurs étudiants, à renforcer les taux d'embauche de leurs diplômés et à améliorer leurs relations avec les entreprises ainsi qu'avec les organisations gouvernementales et communautaires^{30,31}. Le renforcement de la participation aux programmes d'alternance travail-études comporte par ailleurs des avantages sociétaux, dont une réduction des demandes de prêts aux étudiants, une augmentation des recettes fiscales et la multiplication des partenariats entre l'industrie et le secteur de l'enseignement. Le fait d'assurer un large accès à l'information sur les programmes d'apprentissage fondé sur l'expérience ainsi que de les rendre pertinents et attrayants pour les étudiants et les employeurs ne peut que contribuer à renforcer les taux de participation à ces programmes.

Références

- ¹ Kanagarajah, S. *La dynamique des entreprises au Canada*, 2003, Statistique Canada, no de catalogue 61-534-XIE, 2003.
- ² Enquête sur la population active – survol historique, Statistique Canada.
- ³ OCDE. *Regards sur l'éducation 2007 – Les indicateurs de l'OCDE*, 2007. Consulté le 12 février 2008.
- ⁴ Gray, K. « Skills Shortages, underemployment and youth: The quiet international dilemma », rapport présenté dans le cadre de la conférence 2002 sur l'enseignement et la formation techniques professionnels (TVET), Winnipeg (Manitoba), octobre 2002. Consulté le 12 février 2008.
- ⁵ Orion. Sondage des employeurs du Nouveau-Brunswick, préparé pour le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, Direction de l'analyse du marché du travail, 2001. Consulté le 12 février 2008.
- ⁶ Business Council of British Columbia. *2006 Biennial Skills and Attributes Survey Report : What Are BC Employers Looking For?*, Vancouver, 2006.
- ⁷ Voir le site Web de l'ACDEC et les définitions pertinentes
- ⁸ Association canadienne de l'enseignement coopératif (ACDEC). Nombre d'étudiants des établissements membres inscrits à un programme d'alternance travail-études, 2004.
- ⁹ Statistique Canada. « Effectifs universitaires : 2004-2005 », *Le Quotidien – Le mardi* 7 novembre 2006.
- ¹⁰ Cook, S. J., R. S. Parker et C. E. Pettijohn. « The perception of interns: A longitudinal case study », *Journal of Education for Business*, vol. 79, no 3, 2004, p. 179-185.
- ¹¹ Callanan, G., et C. Benzing. « Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students », *Education + Training*, vol. 46, no 2, 2004, p. 82-89.
- ¹² Knouse, S. B., J. T. Taner et E. W. Harris. « The relation of college internships, college performance, and subsequent job opportunity », *Journal of Employment Counseling*, vol. 36, no 1, 1999, 9 p.
- ¹³ Ramos, E. « Internship programs from start to finish », *Folio: the Magazine for Magazine Management*, 1997, p. 38-39.
- ¹⁴ Garavan, T. N., et C. Murphy. « The co-operative education process and organizational socialization: a qualitative study of student perceptions of its effectiveness » *Education + Training*, vol. 43, no 6, 2001, p. 281-302.
- ¹⁵ Gault, J., J. Redington et T. Schlager. « Undergraduate business internships and career success: are they related? », *Journal of Marketing Education*, no 22, 2000, p. 45-53.
- ¹⁶ Stern, D., J. R. Stone, C. Hopkins, M. Mcmillion et H. Cagapang. « Quality of work experience as perceived by two-year college students in co-op and non-co-op jobs », *Journal of Co-operative Education*, vol. 28, no 1, 1992, p. 34-47.

- ¹⁷ Hurd, J., et M. Hendy. « What we know about co-op employers' perception of cooperative education: A synthesis of research in the USA and in Canada », *Journal of Cooperative Education*, vol. 32, no 2, 1997, p. 55-62.
- ¹⁸ Deane, R. T., S. Rankel et A. J. Cohen. « An analysis of co-op students employment costs and benefits », *Journal of Co-operative Education*, vol. 14, no 2, 1978, p. 5-53.
- ¹⁹ Wilson, G.J. *Cost-effectiveness of employer participation in cooperative education*, rapport présenté dans le cadre de la Fourth World Conference on Cooperative Education à Edinburgh en Écosse, 1990. Cité dans Raheja, V. & Raheja, A. *Co-operative education: A new look at the development of intellectual capital*, 2000.
- ²⁰ Braunstein, L. A., et W. A. Stull. « Employer benefits of, and attitudes toward postsecondary co-operative education » *Journal of Co-operative Education*, vol. 36, no 1, 1999, p. 7-22.
- ²¹ Conseil canadien sur l'apprentissage. *Une exploration des possibilités d'apprentissage travail-études disponibles au Nouveau-Brunswick*, 2007.
- ²² Business Council of British Columbia. *2006 Biennial Skills and Attributes Survey Report : What Are BC Employers Looking For?*, Vancouver, 2006.
- ²³ Conseil canadien sur l'apprentissage. *Une exploration des possibilités d'apprentissage travail-études disponibles au Nouveau-Brunswick*, 2007.
- ²⁴ Dickson, K. *Students' perceptions of the cooperative education program*, rapport de stage soumis pour répondre en partie aux exigences du programme de psychologie sociale appliquée de l'Université Memorial de Terre-Neuve, St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador, 2006. Cité dans : M. Haddara et H. Skanes. « A reflection on cooperative education: from experience to experiential learning », *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, vol. 8, no 1, 2007, p. 67-76.
- ²⁵ Conseil canadien sur l'apprentissage. *Une exploration des possibilités d'apprentissage travail-études disponibles au Nouveau-Brunswick*, 2007.
- ²⁶ Conseil canadien sur l'apprentissage. *Une exploration des possibilités d'apprentissage travail-études disponibles au Nouveau-Brunswick*, 2007.
- ²⁷ Conseil canadien sur l'apprentissage. *Une exploration des possibilités d'apprentissage travail-études disponibles au Nouveau-Brunswick*, 2007.
- ²⁸ Raheja, V., et A. Raheja. *Co-operative education: A new look at the development of intellectual capital*, 2000.
- ²⁹ Haddara, M., et H. Skanes. « A reflection on cooperative education: from experience to experiential learning », *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 2007, vol. 8, no 1, 2007, p. 67-76.
- ³⁰ Haddara, M., et H. Skanes. « A reflection on cooperative education: from experience to experiential learning », *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 2007, vol. 8, no 1, 2007, p. 67-76.
- ³¹ Dodge, R. B., et M. Mckeough. « Internship and the Nova Scotia experience », *Education + Training*, vol. 45, no 1, 2003, p. 45-55.