

# Apprentissage intégré au travail

Un aperçu des programmes, avantages et perspectives pour le secteur de l'automobile et de la mobilité

## En quoi consiste l'apprentissage intégré au travail (AIT)?

C'est une forme d'apprentissage expérientiel ou pratique qui intègre les études universitaires d'un étudiant à l'apprentissage dans un lieu de travail réel ou simulé<sup>1</sup> — en résumé, il s'agit de mettre la théorie en pratique pour mieux préparer les étudiants à la transition vers le travail.



### Optimisation des résultats

pour toutes les parties concernées par l'expérience d'AIT, y compris les établissements universitaires, les organisations d'accueil ou employeurs et les étudiants.



### Reconnaissance des résultats

et de la valeur immédiate ou future de l'expérience réalisée par rapport à l'employabilité, les agences de recrutement et l'apprentissage tout au long de la vie.

## Certains types d'apprentissage intégré au travail (AIT)<sup>2</sup>

### Formation d'apprenti

- Accord entre un étudiant (apprenti) et un employeur.
- L'apprenti travaille sous la direction d'un compagnon certifié.
- Habituellement agréé par la province ou le territoire.
- Généralement, 80 % du temps est passé sur le lieu de travail.
- Il faut compter en général de 2 à 5 ans pour le compléter.

Étape obligatoire pour obtenir une certification dans les métiers spécialisés

### Alternance travail-études

- Alternance de stages en classe et de stages rémunérés, tout au long d'un diplôme.
- L'étudiant peut effectuer un stage de longue durée ou plusieurs stages dans différentes entreprises ou organisations tout au long de son parcours.
- En général, une portion de 25 à 30 % du programme est intégrée dans un lieu de travail.

### Stage

- Supervisé et réalisé dans un lieu de travail.
- Peut être rémunéré ou non, avec ou sans crédit.
- Peut avoir lieu dans le cadre d'un programme universitaire ou une fois que tous les cours sont terminés.
- Peut durer aussi peu que quatre mois, mais se poursuit généralement pendant 12 à 16 mois.

### Stage pratique

- Projet à temps partiel ou à court terme.
- Ne nécessite pas la supervision d'un professionnel agréé.
- Ne fait pas partie d'une certification professionnelle.
- Généralement non rémunéré.
- Certains stages pratiques peuvent durer jusqu'à deux mois.

### Entrepreneuriat

- Offre aux étudiants des ressources, un lieu, du mentorat ou du financement pour qu'ils lancent leur propre entreprise ou s'attaquent à des problèmes concrets.
- Peut faire partie des exigences liées au diplôme d'un étudiant.
- Peut donner droit à des crédits universitaires.
- Les incubateurs ou accélérateurs sont soutenus par l'école.

Acquisition de compétences pouvant s'appliquer à n'importe quel domaine ou carrière

Acquisition d'une expérience professionnelle avant l'obtention du diplôme

## Comment l'AIT soutient-il la future main-d'œuvre du secteur?



### Expériences concrètes

- Compréhension de la manière dont les connaissances académiques peuvent être appliquées à des scénarios et des projets réels.
- Acquisition d'une expérience professionnelle avant l'obtention du diplôme



### Habilités sociales

- Acquisition de compétences en matière de relations humaines, de promotion personnelle, de relations interpersonnelles et de stratégies de recherche d'emploi.
- Création d'un réseau et développement de relations professionnelles au sein de l'industrie

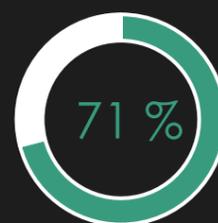


### Transition

- Meilleure employabilité
- Meilleure adéquation entre les exigences professionnelles après l'obtention du diplôme et les compétences acquises pendant les études



des étudiants de l'enseignement postsecondaire ontarien participent à une forme d'AIT au moment où ils obtiennent leur diplôme<sup>3</sup>



des diplômés (2012-2016) ayant occupé un poste lié à leur domaine d'études pendant leur scolarité postsecondaire ont trouvé ce travail utile pour obtenir le premier emploi de leur carrière<sup>4</sup>

# Comment l'AIT soutient-il les employeurs?



## Renforcement des capacités

- Réponse aux besoins immédiats en personnel et augmentation de la productivité de l'équipe
- Meilleure compréhension des futurs employés éventuels, de leurs capacités et de leurs compétences
- Renforcement des compétences des employés débutants en matière de mentorat et de supervision lorsqu'ils font équipe avec des étudiants en AIT



## Promotion de l'organisation

- Promotion et renforcement de la notoriété de l'organisation dans le secteur, notamment auprès des étudiants
- Augmentation de la capacité de l'organisation à construire et améliorer les ressources et l'offre de services
- Développement de relations au sein de l'écosystème, y compris les établissements universitaires et d'autres organisations, au moyen de collaborations en matière d'AIT



## Formation de la main-d'œuvre

- Stimulation de la collaboration entre les établissements d'enseignement postsecondaire et l'industrie
- Amélioration des compétences de la future main-d'œuvre et de son employabilité
- Préparation des étudiants au travail en les dotant d'aptitudes éthiques et professionnelles



est le rendement moyen reçu par les employeurs qui embauchent des apprentis pour chaque dollar investi dans le cadre de l'apprentissage<sup>5</sup>

“ Nous sommes beaucoup plus susceptibles d'embaucher un jeune diplômé qui a effectué un stage ou une formation en alternance, ce qui nous montre qu'il a une certaine connaissance du monde du travail. ”

– Employeur du secteur de l'automobile et de la mobilité interviewé

## Aperçu : programmes et initiatives



Ontario

### Programme de développement des talents du RIVA

Offre aux étudiants et aux diplômés récents des collèges et universités de l'Ontario une expérience concrète de l'industrie dans des domaines comme le développement de logiciels et de matériel, l'intelligence artificielle et l'analyse de données.

### Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)

Le PAJO est un programme d'enseignement secondaire qui permet aux élèves de faire l'essai de diverses carrières en apprentissage dans des métiers spécialisés, à partir de la 11<sup>e</sup> ou de la 12<sup>e</sup> année, dans le cadre du programme d'enseignement coopératif.

### Crédit d'impôt pour l'éducation coopérative

Crédit d'impôt remboursable offert aux employeurs qui embauchent des étudiants inscrits à un programme d'enseignement coopératif dans une université ou un collège de l'Ontario.

### Fonds Prêt à l'emploi

Le Fonds Prêt à l'emploi aide les collèges et universités publics, les employeurs et d'autres organisations à créer des possibilités d'apprentissage expérientiel pour les étudiants postsecondaires et les nouveaux diplômés. Il soutient l'objectif de la province de fournir à chaque étudiant au moins une expérience d'apprentissage expérientiel significative avant de terminer ses études secondaires ou postsecondaires.

### Programme de stages de l'Ontario

Au cours des deux années suivant l'obtention d'un titre, d'un certificat d'études supérieures ou d'un diplôme reconnu, les personnes intéressées peuvent poser leur candidature pour avoir la chance de participer à une occasion de perfectionnement rémunéré qui leur permettra de s'épanouir, tout en fournissant d'importants services publics à la population de l'Ontario.



Canada

### L'initiative d'apprentissage innovant intégré au travail (AIIT)

Lancée par Emploi et Développement social Canada (EDSC), l'Initiative d'AIIT s'adresse aux étudiants de niveau postsecondaire pour les aider à trouver des débouchés, notamment des placements professionnels, des stages et des projets en classe, en mettant l'accent sur des activités courtes et intensives qui recourent à la technologie.

### Forum canadien sur l'apprentissage

Mise en relation de la communauté de l'apprentissage du Canada dans tous les métiers et secteurs pour échanger des informations et des pratiques prometteuses, recenser les défis et proposer des solutions communes.

### Programme d'AIT

Un programme novateur d'apprentissage intégré au travail, financé par le Programme de stages pratiques et offert aux étudiants par le gouvernement du Canada. Il apporte une aide financière aux entreprises qui embauchent des étudiants de niveau postsecondaire dans des domaines comme l'intelligence artificielle, la vente au détail et le commerce intelligent, la fabrication de pointe et la cybersécurité.

### WILWorks

Lancé par le Consortium pour l'Excellence manufacturière (EMC) en vue d'offrir le programme d'apprentissage en milieu de travail (AMT) aux secteurs manufacturiers et connexes du Canada.



# Possibilités de multiplier les programmes d'AIT dans le secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario

## Promotion de l'AIT

Renforcement de la promotion et sensibilisation aux possibilités d'AIT et à leurs avantages pour soutenir une participation accrue et diversifiée des candidats.

## Nouvelles formes d'AIT

Exploration de nouveaux modèles d'AIT (p. ex. l'apprentissage en vue de l'obtention d'un diplôme) dans le cadre desquels l'industrie s'associe aux EEPS pour embaucher directement les étudiants, lier le programme d'études aux besoins de l'industrie et permettre aux étudiants d'obtenir un diplôme, tout en étant rémunérés et en acquérant une expérience pratique et pertinente dans l'industrie.

“ Il faut faire davantage pour sensibiliser les étudiants aux avantages et aux possibilités associés à l'apprentissage expérientiel. ”

– Représentant d'un établissement d'enseignement postsecondaire interviewé

## Préapprentissage

Création d'un plus grand nombre de stages de préapprentissage pour les personnes intéressées par les métiers qui ne possèdent pas encore les compétences requises pour devenir apprenties.

## AIT en milieu de carrière

Élaboration de possibilités d'AIT pour les professionnels en milieu de carrière afin de favoriser une transition de carrière en douceur, compte tenu du rythme rapide des changements dans l'industrie et de la précarité de certaines carrières.

“ Tout ce que nous pouvons faire pour accroître les programmes d'alternance, les stages et d'autres possibilités d'apprentissage expérientiel serait extrêmement bénéfique pour notre écosystème. ”

– Employeur du secteur de l'automobile et de la mobilité interviewé



“ Nous avons besoin de plus de femmes dans les ateliers, et elles doivent commencer par devenir apprenties. Le problème, c'est que beaucoup d'entre elles ne sont pas au courant de cette possibilité de carrière lucrative, ou pensent qu'elles ne peuvent pas réussir dans ce domaine... ”

– Employeur du secteur de l'automobile et de la mobilité interviewé

## Aperçu : La formation des apprentis en Ontario<sup>6#</sup>



144 programmes de métiers



+ de 50 programmes liés au secteur de l'automobile et de la mobilité



Des taux de chômage inférieurs à ceux des personnes ayant obtenu un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau de scolarité



Parcours d'apprentissage pertinents pour le secteur de l'automobile et de la mobilité :

- **Industriel** : les concepteurs, ébénistes, mécaniciens d'appareils élévateurs, transformateurs de métaux, fabricants de matrices et d'outils, conducteurs de camions et soudeurs
- **Énergie motrice** : les carrossiers, mécaniciens d'équipement lourd, mécaniciens de petits moteurs et ouvriers d'entretien de camions et de remorques



Le revenu des apprentis dans les métiers industriels peut atteindre plus de 70 000 \$

## En manchettes : Loi ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés<sup>7</sup>

La Loi ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés est entrée en vigueur en mai 2021. Elle prévoit des dispositions concernant l'exercice des métiers en Ontario ainsi que la formation et la certification en matière d'apprentissage.

La Loi ouvre également la voie à la création de Métiers spécialisés Ontario — un nouvel organisme chargé de rationaliser et de simplifier le système d'apprentissage. Il sera ainsi plus facile pour les gens — en particulier les jeunes — d'amorcer une carrière dans les métiers spécialisés en fournissant un portail numérique à accès unique pour explorer leur parcours d'apprentissage.

“ Les jeunes doivent savoir que des carrières gratifiantes comportant des revenus à six chiffres, souvent assortis d'un régime de pension et d'avantages sociaux, sont offertes dans les métiers spécialisés. ”

– L'hon. Monte McNaughton, ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario

## Stratégie du RIVA en matière de compétences et de talents

Le Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés (RIVA) de l'Ontario entreprend des travaux sur les compétences et le talent qui visent à maintenir sa compétitivité mondiale et à faire en sorte que la main-d'œuvre du secteur soit prête à répondre aux besoins de l'avenir.

Les efforts du RIVA ont ainsi pour but de soutenir la préparation de la main-d'œuvre du secteur de l'automobile et de la mobilité, à encourager la collaboration entre l'industrie, les établissements d'enseignement postsecondaire et le gouvernement, et à favoriser une approche pour renforcer et diversifier la réserve de talents de la prochaine génération et les capacités dans toutes les régions de l'Ontario.

Ce rapport fait partie d'une série portant sur les compétences et le talent dans le cadre des Perspectives du Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés (RIVA).

## À propos du RIVA

Le Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés (RIVA) est l'un des principaux éléments de l'initiative du gouvernement de l'Ontario, Piloter la prospérité, qui vise à s'assurer que le secteur automobile demeure compétitif et qu'il continue de croître et de prospérer. Le gouvernement de l'Ontario a engagé 85 millions de dollars dans des programmes novateurs pour soutenir le financement de la recherche et du développement (R-D), le perfectionnement de talents, l'accélération de la technologie, le soutien commercial et technique, de même que la création de sites d'essai et de démonstration.

Les programmes du RIVA aident les petites et moyennes entreprises (PME) à mettre au point, à faire l'essai et à commercialiser de nouveaux produits et technologies dans les domaines de l'automobile et des transports et à cultiver la capacité du réseau provincial à générer les solutions de mobilité futures, renforçant ainsi la position de l'Ontario en tant que chef de file mondial.

Le carrefour central du RIVA est le moteur de la programmation et de la coordination des activités et des ressources de la province et émane de la volonté de l'Ontario de jouer un rôle de premier plan dans l'avenir du secteur de l'automobile et de la mobilité à l'échelle mondiale. Dirigé par une équipe dévouée, le carrefour occupe une place de choix, en étant le point de convergence de tous les intervenants de la province et un pont pour les partenariats de collaboration entre l'industrie, les établissements d'enseignement supérieur, les organismes du secteur public, les municipalités et le gouvernement, tout en offrant des services de « concierge » pour les nouveaux venus dans l'écosystème florissant de l'Ontario.

Le carrefour central favorise les activités d'éducation du public, de recherche, d'analyse et de leadership éclairé, la mobilisation de groupes d'intervenants et la promotion du potentiel de ces technologies et des possibilités qu'elles offrent à l'Ontario et à ses partenaires.

Dirigé par le Centre d'innovation de l'Ontario (CIO), le RIVA est soutenu par le ministère du Développement économique, de la Création d'emplois et du Commerce (MDECEC), le ministère des Transports (MTO) et le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (MTFDC) de l'Ontario.

**Communiquer  
avec l'équipe du  
RIVA**



**Consulter d'autres  
Perspectives du  
RIVA**



**S'abonner au  
bulletin du RIVA**



### Références

1. Gouvernement de l'Ontario — Ministère des Collèges et Universités. Fonds Prêt à l'emploi. Consulté au <http://www.tcu.gov.on.ca/epep/programs/careerreadyfund.html>
2. La Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur. Types de DAIT. Consulté au <https://www.bher.ca/fr/apprentissage-integre-au-travail/types-dait>
3. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. Apprentissage intégré au travail. Consulté au <https://heqco.ca/fr/donnees-et-ressources/apprentissage-integre-au-travail/>
4. Statistique Canada (2020). Exploration du travail, de l'apprentissage et de l'apprentissage intégré au travail au Canada à partir de l'Étude longitudinale et internationale des adultes. Consulté au <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-648-x/89-648-x2020001-fra.htm>
5. Forum canadien sur l'apprentissage. Embaucher un apprenti. Consulté au <https://caf-fca.org/fr/lapprentissage-notions-de-base/embaucher-un-apprenti/>
6. K. Chatoor et Kaufman, A. (2020). *The Journey of Ontario Apprentices: From High School to the Workforce*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
7. The Chatham Daily News (2021). "Skilled trades moving into 21st century with passage of legislation, says McNaughton". Consulté au <https://www.chathamdailynews.ca/news/local-news/skilled-trades-moving-into-21st-century-with-passage-of-legislation-says-mcnaughton>