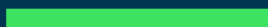


MILIEUX DE STAGES

Campagne régionale de sensibilisation des milieux professionnels des TI et de la santé à l'accueil des stagiaires et à la relève

Arrimage des constats





Contexte

Dans la Capitale-Nationale, comme ailleurs au Québec, les secteurs des technologies de l'information (TI) et de la santé font face à des besoins importants de relève. Pourtant, l'accès aux stages demeure un défi. Plusieurs milieux professionnels hésitent à accueillir des stagiaires, faute de temps, de ressources ou de conditions favorables pour en assurer l'encadrement. Cette situation limite les occasions pour les personnes étudiantes de développer une expérience concrète, pourtant essentielle à leur parcours.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la campagne régionale de sensibilisation des milieux professionnels des TI et de la santé à l'accueil des stagiaires et à la relève, du Pôle régional en enseignement supérieur de la Capitale-Nationale. Au cours des derniers mois, plusieurs consultations menées auprès des conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches, de Services Québec et des établissements d'enseignement, ont permis de documenter les principaux enjeux liés aux milieux de stages.

Ce document croise les constats issus des milieux de travail et des milieux d'enseignement, afin d'en dégager les convergences, les divergences et les angles morts. Cette analyse permettra d'orienter la priorisation des enjeux et d'identifier des leviers potentiels d'action concrets pour favoriser les stages de la relève étudiante en TI et en santé.



Arrimages des constats identifiés

1 Capacité d'accueil limitée des entreprises

Constat croisé :

convergence   

- Manque de temps et de ressources pour encadrer des stagiaires ;
- Surcharge et priorisation de la performance à court terme ;
- Roulement RH entraînant une perte de mémoire organisationnelle.

La capacité d'accueil des entreprises revient souvent dans les constats. En effet, plusieurs organisations, particulièrement lorsqu'elles sont sous pression ou en contexte de roulement de personnel, ont de la difficulté à dégager le temps et les ressources nécessaires, pour encadrer des stagiaires de façon adéquate. Au-delà de la volonté, c'est donc la capacité organisationnelle réelle à planifier, intégrer et superviser des stagiaires qui semble fragiliser l'offre de stages.

2 Décalage formation — besoins du marché

Constat croisé :

convergence   

- Attentes élevées des entreprises versus niveau réel des stagiaires ;
- Besoin d'alignement des compétences et des programmes ;
- Compétences jugées insuffisantes chez certains candidats.

Un décalage persistant apparaît entre les attentes des milieux de travail et le niveau de préparation des stagiaires au moment de leur arrivée. D'un côté, les entreprises recherchent parfois des profils plus autonomes ou déjà spécialisés, de l'autre, les établissements forment des personnes encore en développement, dont les compétences doivent continuer à se consolider en situation réelle. Cet enjeu montre la nécessité d'un arrimage plus continu entre les contenus de formation, les réalités du marché du travail et les conditions concrètes d'accueil en stage.

3 Attractivité et valeur perçue des stages

Constat croisé :

convergence   

- Méconnaissance des bénéfices pour les entreprises ;
- Besoin de revalorisation et de sensibilisation continue ;
- Stage perçu comme un coût/risque.

Les consultations montrent que les stages ne sont pas toujours perçus à leur juste valeur par le milieu des affaires. Pour certaines organisations, le stage demeure perçu comme une charge ou un investissement incertain, plutôt que comme un levier de recrutement, de transfert de connaissances et de préparation de la relève. Cet enjeu soulève l'importance de mieux faire connaître les bénéfices concrets des stages et de renforcer leur valeur stratégique auprès des milieux d'accueil.



4 Complexité et manque de lisibilité des dispositifs

Constat croisé :

convergence   

- Méconnaissance des programmes d'aide ;
- Manque de centralisation de l'information ;
- Besoin de mécanismes de jumelage et de communication structurés.

La quantité d'informations et des mécanismes de soutien rend l'écosystème des stages difficile à naviguer pour les entreprises. Les constats recueillis montrent que les programmes d'aide, les modalités de stage et les ressources disponibles sont parfois mal connus, peu harmonisés ou insuffisamment centralisés. Cette fragmentation freine l'engagement des milieux de travail et limite la capacité collective à mettre en place des actions simples et accessibles.

5 Accès et réussite des stages pour les étudiants

Constat croisé :

convergence   

- Difficulté à obtenir un premier stage ;
- Exigences élevées des entreprises ;
- Contraintes financières et logistiques.

L'accès aux stages demeure inégal et souvent plus difficile pour les personnes étudiantes qui en sont à une première expérience ou qui doivent composer avec diverses contraintes. Les exigences élevées de certains milieux, combinées à des obstacles financiers, organisationnels ou logistiques, peuvent freiner l'entrée en stage et nuire à la réussite du parcours étudiant. Cet enjeu touche donc à la fois l'équité d'accès, la qualité de l'expérience étudiante et la capacité de la région à soutenir efficacement sa relève.

6 Manque de prévisibilité et de coordination

Constat croisé :

convergence   

- Besoin de stabilité (calendriers, attentes) ;
- Manque de flexibilité des programmes ;
- Planification des périodes critiques nécessaire.

Plusieurs constats montrent un décalage entre les besoins des milieux de travail et le fonctionnement des établissements en matière de stages. Les calendriers, les attentes, les périodes de disponibilité et les modalités administratives ne concordent pas toujours, ce qui complique la planification pour l'ensemble des acteurs. Cet enjeu met en lumière la nécessité d'une meilleure coordination entre les différents partenaires, afin de rendre les démarches plus prévisibles et plus propices à un engagement durable des milieux de travail.



Points à approfondir (angles morts)

1 Transition stage → emploi

- Identifiée comme prioritaire côté CRPMT ;
- Peu développée côté établissements et Services Québec.

Angle mort transversal important, car elle représente pourtant une piste d'action importante pour maximiser les retombées des stages en matière d'intégration durable de la relève.

2 Qualité de l'encadrement en entreprise

- Mentionnée (outils, tutorat) côté CRPMT ;
- Peu approfondie dans les autres documents.

Un besoin de structuration et de professionnalisation des pratiques d'accompagnement en entreprise se dégage.

3 Expérience étudiante (au-delà du placement)

- Préparation évoquée (établissements) ;
- Peu d'analyse sur la qualité des stages.

Si l'accès aux stages est largement documenté, la qualité de l'expérience vécue par les stagiaires l'est beaucoup moins. Cela limite la compréhension des conditions favorisant réellement l'apprentissage, la réussite et la rétention.

4 Enjeux régionaux (transport, logement)

- Présents uniquement côté CRPMT.

Angle mort pour la planification régionale. Pourtant, ils peuvent constituer des freins concrets à la réalisation des stages, notamment pour certaines personnes étudiantes.

5 Différenciation sectorielle (TI vs santé)

- Forte présence TI dans les constats établissements ;
- Peu de segmentation ailleurs.

Les réalités propres aux deux secteurs sont peu distinguées dans l'ensemble des constats. Une meilleure prise en compte des spécificités sectorielles permettrait de mieux adapter les actions à mettre en place.



Apports de la recherche

Les constats issus des consultations régionales s'inscrivent dans des tendances documentées sur les stages au Canada. Les rapports montrent notamment que la participation aux stages a fortement augmenté au cours des dernières années, en raison de leur rôle central dans l'insertion professionnelle. Ceci exerce une pression accrue sur les milieux d'accueil dont la capacité demeure limitée.

Aussi, la littérature souligne que l'offre de stages dépend fortement de la capacité organisationnelle des entreprises et d'incitatifs financiers ; plusieurs organisations indiquant ne pas être en mesure d'accueillir des stagiaires sans soutien, notamment en raison des coûts et du temps requis pour l'encadrement.

Enfin, la recherche met en évidence que l'accès aux stages demeure inégal et souvent plus difficile pour les premières expériences, en raison d'exigences élevées et d'un décalage entre les attentes des milieux de travail et le niveau de préparation des personnes étudiantes.

Références

- Abdulahi, I., Cutean, A., Davidson, R., Heinrich, B., Hracs, A., McLaughlin, R., Naveed, R., O'Neill, K., & Samson, R. (2021, août). Évaluation de la valeur du Programme canadien de stages pratiques pour les étudiants, les employeurs et l'économie numérique. Magnet, Conseil des technologies de l'information et des communications, et Orbis.
- CEWIL Canada. (2024). Cartographier le terrain : Une synthèse des recherches récentes et des orientations futures. CEWIL Canada.
- Emploi et Développement social Canada. (2022). Évaluation du Programme de stages pratiques pour étudiants. Gouvernement du Canada.
- Hamelin, A.-M., & Paradis, G. (2018). Population health intervention research training: The value of public health internship and mentorship. BMC Health Research Policy and Systems, 16(1).

Divergences clés

1 Priorités d'action

Les milieux de travail mettent davantage l'accent sur la simplification des processus et la réduction des contraintes administratives, alors que les établissements d'enseignement priorisent l'augmentation de l'accès aux stages pour les étudiants. Cette divergence reflète une tension entre une logique opérationnelle à court terme et une logique de développement de la relève à plus long terme, qui devra être conciliée.

2 Responsabilités et rôles

Du côté des entreprises, la responsabilité de l'accueil des stagiaires est perçue comme partagée, mais parfois peu claire dans sa mise en œuvre. À l'inverse, les établissements s'attendent à un engagement important des milieux de travail. Cette divergence met en lumière un besoin de clarification des rôles et des attentes entre partenaires.

3 Niveau de préparation des stagiaires

Les milieux de travail expriment des attentes élevées envers les stagiaires, notamment en termes d'autonomie et de compétences techniques, alors que les établissements les considèrent comme étant en apprentissage. Cet écart de perception contribue à limiter les opportunités de stages, particulièrement pour les premières expériences.

4 Nature des solutions privilégiées

Les entreprises privilégient des solutions concrètes et immédiates, telles que des incitatifs financiers et une simplification des démarches. De leur côté, les établissements mettent davantage de l'avant des stratégies de sensibilisation, de préparation des étudiants et de collaboration. Ces approches apparaissent complémentaires, mais nécessitent un meilleur arrimage pour générer un effet durable.



Organisations/secteurs à consulter

Pour compléter l'analyse et de valider les leviers potentiels d'action dégagés, il serait utile de poursuivre les échanges avec certains acteurs clés. Ils pourront être mobilisés de manière spécifique, en fonction de leur rôle dans l'écosystème des stages en TI et santé.

► Acteurs stratégiques du Pôle Québec (membres et partenaires)

Ces acteurs jouent un rôle central, dans la structuration de l'offre de stages et dans l'arrimage formation-emploi.

- Services Québec
- Québec International
- Établissements d'enseignement
- Chambre de commerce et d'industrie de Québec

Apport attendu :

- Validation des constats généraux et des priorités régionales ;
- Clarification des attentes respectives entre formation et milieux de travail ;
- Contribution à l'alignement des stratégies (main-d'œuvre, formation, attractivité).

► Milieux économiques (organismes représentants)

Ces acteurs permettent de documenter concrètement les contraintes et leviers liés à l'accueil de stagiaires.

- PME (enjeu d'encadrement critique) ;
- Grandes entreprises (bonnes pratiques transférables) ;
- Secteurs spécifiques aux TI et Santé (ex. Mon avenir TI, CHU de Québec).

Apport attendu :

- Validation des contraintes opérationnelles (temps, ressources, encadrement) ;
- Précision des attentes envers les stagiaires (compétences, autonomie) ;
- Identification de conditions favorables à l'engagement (incitatifs, simplification, outils).

► Acteurs de soutien

Ces acteurs jouent un rôle d'intermédiaire et peuvent contribuer à réduire les angles morts identifiés. PME (enjeu d'encadrement critique) ;

- CRPMT (vision du marché du travail) ;
- Carrefour jeunesse-emploi, Option-travail (préparation des personnes étudiantes) ;
- Ministères (MES, MEIE, MSSS, MIFI)/programmes de financement (MITACS, PSPE d'Emploi et Développement social Canada).

Apport attendu :

- Éclairage sur les enjeux transversaux (accès, équité, transition stage → emploi) ;
- Identification et activation des leviers financiers et programmatiques ;
- Contribution à la préparation des personnes étudiantes et à l'accompagnement des entreprises.



Orientations stratégiques

À partir des constats identifiés dans le cadre des consultations, quelques axes structurants se dégagent afin d'orienter la suite des travaux. Ces axes permettent de regrouper les leviers d'action autour des principaux enjeux régionaux observés et de structurer les interventions à privilégier à court, moyen et long terme.

Axe 01

Renforcer la capacité d'accueil des milieux de stage

Priorité ●●● | Court terme

Cet axe vise à soutenir les organisations dans leur capacité à accueillir et encadrer des stagiaires, en tenant compte des contraintes opérationnelles et des réalités des milieux, particulièrement en contexte de pression sur les ressources.

Leviers organisationnels associés :

- Développer un guide simple d'accueil des stagiaires (format PDF ou web) incluant : rôles de la personne superviseur, étapes d'intégration, exemples de mandats adaptés au niveau du stagiaire ;
- Proposer des gabarits clés en main : plan d'intégration, grille d'évaluation, calendrier de suivi ;
- Mettre en place une boîte à outils pour les personnes superviseurs (capsules vidéo courtes, fiches pratiques) ;
- Créer un service d'accompagnement léger (ex. : ligne ou personne-ressource) pour soutenir les entreprises, surtout les PME.

Axe 02

Soutenir l'engagement des milieux par des incitatifs adaptés

Priorité ●●● | Court terme

Cet axe vise à lever certains freins à l'accueil de stagiaires en renforçant l'accessibilité et l'adéquation des mesures de soutien financier.

Leviers organisationnels associés :

- Regrouper et promouvoir les subventions salariales existantes avec des exemples concrets de montants et de cas d'utilisation ;
- Proposer des bonifications pour les premiers stages ou les secteurs où les stages sont non rémunérés (ex. : santé, services sociaux) ;
- Mettre en place un incitatif à la conversion stage → emploi (prime ou crédit) ;
- Développer des outils simples pour estimer le retour sur investissement d'un stage pour une entreprise.



Axe 03

Améliorer la coordination et la lisibilité de l'écosystème des stages

Priorité ●●● | Moyen terme

Cet axe vise à rendre les dispositifs de stages plus compréhensibles et accessibles pour l'ensemble des acteurs, en facilitant l'accès à l'information et la coordination régionale.

Leviers organisationnels associés :

- Créer une plateforme ou page web centralisée régionale regroupant : offres de stages, programmes d'aide, ressources pour les milieux d'accueil ;
- Mettre en place un calendrier régional harmonisé des périodes de stages (TI et santé) ;
- Lancer une campagne concertée (ex. : LinkedIn, infolettres, événements) avec messages communs ;
- Formaliser des mécanismes d'échange réguliers entre établissements et employeurs (ex. : tables sectorielles, rencontres annuelles, etc.).

Axe 04

Renforcer l'arrimage entre la formation et les milieux de travail

Priorité ●○○ | Moyen terme

Cet axe vise à réduire les écarts entre les attentes des milieux d'accueil et la préparation des personnes étudiantes, en favorisant un meilleur dialogue et des ajustements dans les pratiques pédagogiques.

Leviers organisationnels associés :

- Partager avec les entreprises des fiches synthèses des compétences acquises par programme ;
- Développer des modules de préparation aux stages (CV, attentes professionnelles, autonomie) ;
- Expérimenter des formats de stages plus flexibles (temps partiel, stages fractionnés, projets courts) ;
- Intégrer davantage de projets réels en collaboration avec des entreprises dans les parcours.

Axe 05

Valoriser les stages comme levier stratégique de développement de la relève

Priorité ●○○ | Long terme

Cet axe vise à renforcer la reconnaissance des stages comme outil stratégique pour le développement de la relève, tant du point de vue des milieux de travail que des personnes étudiantes.

Leviers organisationnels associés :

- Diffuser des témoignages des milieux de travail et d'anciennes personnes stagiaires (capsules vidéo, articles courts) ;
- Mettre en place une reconnaissance des entreprises engagées (ex. : label, mention publique, événement) ;
- Produire des Histoires à succès (ex. : stage ayant mené à embauche ou innovation) ;
- Intégrer les stages dans les discours sur la productivité et la transformation des organisations.

