

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 ;
- Difficulté des entreprises à comprendre les parcours de formation ;
- 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. Ce décalage est accentué par une compréhension parfois limitée, de la part des entreprises, des différents parcours de formation, des niveaux d'études et des compétences réellement associées à chacun d'eux. 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 bénéfiques pour les entreprises ;
- Besoin de revalorisation et de sensibilisation continue ;
- Stage perçu comme un coût/risque ;
- Stage perçu comme une obligation morale ou sociale.

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 obligation, 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 bénéfiques 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 et Services Québec ;
- Peu développée côté établissements.

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. Le niveau d'accompagnement offert aux milieux de stage varie selon les programmes, les établissements et les ressources disponibles, ce qui renforce le besoin de repères communs et de pratiques d'encadrement mieux harmonisées.

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 valider les leviers d'action potentiels, il serait pertinent de poursuivre les échanges avec différents acteurs de l'écosystème régional des stages en TI et en santé. Leur mobilisation devrait permettre de croiser les perspectives institutionnelles, économiques, sectorielles et opérationnelles, tout en précisant les conditions concrètes nécessaires à l'accueil, à l'encadrement et à la réussite des stages.

► Acteurs stratégiques du Pôle Québec

Membres, partenaires et unités affiliées aux établissements membres

Ces acteurs occupent une position centrale dans la structuration régionale de l'offre de stages, l'arrimage formation-emploi et la coordination des priorités collectives. Leur contribution permet de consolider une vision commune entre les établissements d'enseignement, les milieux de travail et les partenaires régionaux, tout en appuyant l'identification des leviers collectifs à prioriser.

Cette catégorie inclut les membres et partenaires officiels du Pôle Québec, ainsi que les unités rattachées aux établissements membres, comme certains centres de recherche, réseaux ou structures affiliées.

Organisations à mobiliser

- Établissements d'enseignement
- CIUSSS-CN, RIUSSS UL et centres de recherche associés aux établissements membres
- Services Québec
- Québec International
- Chambre de commerce et d'industrie de Québec
- CRPMT de la Capitale-Nationale*

**Le CRPMT est un partenaire stratégique représentant une diversité de voix liées au marché du travail : entreprises, main-d'œuvre, enseignement, développement local et régional, ministères et organismes publics.*

Apport attendu :

- Valider les constats généraux et les priorités régionales ;
- Clarifier les attentes respectives entre les milieux d'enseignement, les milieux de travail et les partenaires régionaux ;
- Définir les leviers collectifs à prioriser pour améliorer l'accueil des stagiaires ;
- Soutenir l'alignement entre les stratégies (formation, main-d'œuvre, attractivité) ;
- Contribuer à la mobilisation des partenaires autour d'une approche régionale concertée.

► Milieux économiques et représentants du marché du travail

Vision du marché, mobilisation des entreprises, représentation sectorielle et réalités d'accueil

Ces acteurs permettent de documenter les réalités du marché du travail, les besoins des entreprises et les conditions favorables à l'engagement des organisations susceptibles d'accueillir des stagiaires. Ils jouent un rôle central pour comprendre les freins opérationnels, les attentes envers les stagiaires, les pratiques existantes et les leviers permettant de renforcer la capacité d'accueil dans les secteurs des TI et de la santé.

Cette section regroupe à la fois les représentants économiques et sectoriels, les entreprises, les responsables de l'encadrement, ainsi que les organisations terrain qui accueillent déjà des stagiaires ou qui pourraient être mobilisées dans les prochaines étapes.



Organisations à mobiliser

- Représentantes et représentants des entreprises et de la main-d'œuvre;
- Acteurs du développement local et régional ;
- Associations sectorielles, comités sectoriels de main-d'œuvre, ordres professionnels et regroupements spécialisés en TI ou en santé ;
- Regroupements d'employeurs ;
- PME, grandes entreprises et organisations publiques, parapubliques ou communautaires susceptibles d'accueillir des stagiaires ;
- Personnes responsables de l'accueil, de la supervision et de l'encadrement des stagiaires dans les milieux de travail.

Apport attendu :

- Valider les contraintes opérationnelles vécues par les employeurs (temps, ressources, supervision, charge administrative) ;
- Valider les enjeux de capacité d'accueil et d'encadrement ;
- Identifier les freins concrets à l'accueil de stagiaires ;
- Identifier les conditions nécessaires pour mobiliser davantage d'organisations d'accueil ;
- Documenter les attentes envers les stagiaires (compétences, d'autonomie et préparation) ;
- Repérer les pratiques existantes qui pourraient être valorisées ou adaptées ;
- Tester la pertinence des outils proposés (guide d'accueil, gabarits, calendrier régional, mécanismes de jumelage, incitatifs) ;
- Mieux distinguer les réalités propres aux secteurs des TI et de la santé ;
- Repérer les acteurs à inviter dans les prochaines étapes de concertation.

Acteurs de soutien

Accompagnement, financement, équité d'accès, préparation et transition stage-emploi

Ces acteurs contribuent à réduire les angles morts identifiés dans l'analyse, notamment l'accès aux stages, l'équité, la préparation des personnes étudiantes, la transition stage-emploi, les enjeux financiers et les obstacles logistiques. Ils peuvent également appuyer les entreprises et les organisations d'accueil, particulièrement celles qui disposent de moins de ressources internes pour structurer l'accueil, l'encadrement ou l'accompagnement des stagiaires.

Organisations à mobiliser

- 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 :

- Éclairer et documenter les enjeux transversaux (accès, équité, transition stage-emploi) ;
- Identifier et activer des leviers financiers et programmatiques ;
- Contribuer à la préparation des personnes étudiantes et à l'accompagnement des entreprises ;
- Documenter les obstacles logistiques (transport, logement).



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.

