

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/310460721>

# La formule de coexistence travail-études au Cégep de Sherbrooke. Évaluation de la mise en œuvre et des premiers effets.

Technical Report · October 2016

DOI: 10.13140/RG.2.2.34014.43845

CITATIONS

0

READS

49

3 authors:



**Sylvain Bourdon**

Université de Sherbrooke

52 PUBLICATIONS 70 CITATIONS

SEE PROFILE



**Eddy Supeno**

Université de Sherbrooke

8 PUBLICATIONS 1 CITATION

SEE PROFILE



**David Baril**

Université de Sherbrooke

5 PUBLICATIONS 1 CITATION

SEE PROFILE

Octobre 2016  
*Rapport de recherche*

# La formule de coexistence travail-études au Cégep de Sherbrooke

Évaluation de la mise en œuvre  
et des premiers effets

Sylvain Bourdon  
Eddy Supeno  
David Baril  
*Université de Sherbrooke*



Centre d'études et de recherches  
sur les transitions et l'apprentissage

<b>Direction scientifique</b>	Sylvain Bourdon Eddy Supeno
<b>Coordination du projet</b>	Sylvain Bourdon David Baril
<b>Soutien à la collecte de données</b>	David Baril
<b>Traitement et analyse des données</b>	Sylvain Bourdon David Baril Julien Cadieux Genesse
<b>Transcription</b>	Julien Cadieux Genesse
<b>Révision linguistique</b>	Sylvain Paquette
<b>Auteurs du rapport</b>	Sylvain Bourdon Eddy Supeno David Baril
<b>Coordination de l'analyse</b>	Sylvain Bourdon

Pour citer ce rapport :

Bourdon, S., Supeno, E. et Baril, D. (2016). *La formule de coexistence travail-études au Cégep de Sherbrooke. Évaluation de la mise en œuvre et des premiers effets*. Rapport de recherche déposé au Cégep de Sherbrooke. Sherbrooke : Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA), Université de Sherbrooke.

# Table des matières

Liste des tableaux.....	4
Liste des figures.....	5
Abréviations et acronymes.....	6
Faits saillants du rapport.....	7
Introduction.....	10
1 Organisation de la formule et préparation des stages CTÉ.....	13
1.1 Programmation de la formule CTÉ dans le cursus.....	13
1.2 Implantation et responsabilité de la formule.....	15
1.3 Recrutement et participation des milieux de stage.....	17
1.4 Recrutement et participation des stagiaires.....	20
1.5 Pairage stages – stagiaires et préparation à la recherche de stage.....	24
2 Stages CTÉ.....	26
2.1 Accompagnement et suivi des stagiaires.....	26
2.2 Satisfaction des stagiaires.....	28
2.3 Satisfaction des milieux de stage.....	30
3 Retombées de la formule CTÉ.....	33
3.1 Retombées pour les stagiaires.....	33
3.2 Retombées pour les milieux de stage.....	35
3.3 Retombées pour le personnel enseignant.....	37
3.4 Retombées pour le Cégep de Sherbrooke.....	38
3.5 Retombées régionales.....	39
4 Éléments clés et pistes d'amélioration de la formule.....	41
4.1 Une formule ancrée dans les besoins des milieux.....	41
4.2 Maintenir, voire renforcer, la concertation et la communication.....	41
4.3 Le rôle clé des responsables de la formule dans chaque programme.....	42
4.4 Atteindre une masse critique de stagiaires dans chaque programme.....	42
4.5 Une organisation souple et adaptée.....	43
4.6 Une sensibilisation adéquate du personnel scolaire aux exigences de la formule.....	43
4.7 La prise en compte du contexte du programme et du secteur d'activité lors de l'implantation de la formule.....	44
Annexe méthodologique.....	46

# Liste des tableaux

Tableau 1. Programmation de la formule CTÉ dans le cursus scolaire.....	14
Tableau 2. Répartition des étudiants et étudiantes nouvellement inscrits à la formule CTÉ selon l'année et le programme d'études .....	20
Tableau 3. Répartition des étudiants et étudiantes selon le type de cohorte et le format du programme d'études suivi (sans ou avec CTÉ), dans les programmes et pour les années où la CTÉ était implantée (n=1088) .....	21
Tableau 4. Moyenne générale et taux de réussite des cours par les étudiants et étudiantes selon le format du programme d'études (sans ou avec CTÉ), programmes Technologie du génie civil (2007-2008 à 2011-2012) et Techniques de génie mécanique (2008-2009 à 2011-2012) (N=489).....	35
Tableau 5. Thématiques abordées selon la source d'évidence et la catégorie de répondants .....	47
Tableau 6. Répartition des personnes interviewées selon la catégorie de répondants.....	48
Tableau 7. Répartition des répondants au sondage Web .....	49

# Liste des figures

Figure 1. Motifs des employeurs pour l'embauche de stagiaires CTÉ (n=6).....	19
Figure 2. Les motifs de participation des stagiaires à la formule CTÉ (n=42).....	23
Figure 3. Motifs de participation des stagiaires à la formule CTÉ – recommandations de l'entourage (n=42).....	24
Figure 4. Appréciation du personnel scolaire à l'égard du partenariat avec les milieux de stage (n=9).....	28
Figure 5. Satisfaction des stagiaires à l'égard des stages réalisés (n=34).....	29
Figure 6. Satisfaction des stagiaires à propos des apprentissages réalisés lors de leurs stages et d'aspects liés à la conciliation travail-études (n=34).....	30
Figure 7. Satisfaction des stagiaires CTÉ à l'égard des tâches réalisées en stage (n=34).....	30
Figure 8. Satisfaction des milieux de stage quant à la formule CTÉ (n=6).....	31
Figure 9. Appréciation globale des employeurs (n=6) et du personnel scolaire (n=9) à l'égard du partenariat entourant les stages de la formule CTÉ.....	31
Figure 10. Retombées de la formule CTÉ pour les stagiaires, selon le personnel scolaire interviewé (n=9) et selon les stagiaires (n=34).....	34
Figure 11. Retombées de la formule CTÉ pour les employeurs : comparaison entre le point de vue des employeurs (n=6) et celui du personnel scolaire et des représentants d'organismes (n=11).....	36
Figure 12. Retombées de la formule CTÉ pour le personnel enseignant, selon le personnel scolaire interviewé (n=9).....	38
Figure 13. Retombées de la formule CTÉ pour le Cégep de Sherbrooke, selon le personnel scolaire interviewé (n=9).....	39
Figure 14. Retombées de la formule CTÉ pour la région de l'Estrie, selon le personnel scolaire et les représentants d'organismes partenaires interviewés (n=11).....	40

# Abréviations et acronymes

ATÉ Alternance travail-études

API Aide pédagogique individuel

c.o. Conseiller ou conseillère d'orientation

CS Commission scolaire

MRI Maison Régionale de l'Industrie

PME Petites et moyennes entreprises

PRIMOM Partenariat pour l'intégration de la main-d'œuvre dans le secteur manufacturier

# Faits saillants du rapport

Ce rapport présente les résultats de l'évaluation de la mise en œuvre et des premiers effets de la formule de coexistence travail-études (CTÉ) au Cégep de Sherbrooke. La recherche évaluative a mobilisé plusieurs sources de données (entretiens individuels, sondage Web, données de suivi des élèves et documents administratifs) récoltées de mai à septembre 2016. Voici les principaux faits saillants des résultats exposés dans les trois premiers chapitres de ce rapport :

- La formule CTÉ est le fruit d'une co-construction étroite entre le Cégep de Sherbrooke et différents acteurs du milieu du travail en Estrie.
- Elle consiste à étaler certains cours de la troisième année du programme d'études sur une quatrième année, afin de permettre la réalisation de stages à temps partiel lors des sessions. Les stagiaires<sup>1</sup> CTÉ peuvent donc terminer leurs études en huit sessions, tout en cumulant une année d'expérience sur le marché du travail.
- La formule est souple et se déploie de manière relativement flexible en fonction des contraintes des programmes et des secteurs d'activité. On a pu observer deux grands modèles, l'un arrimé aux stages d'alternance études-travail (ATÉ) et l'autre dans les programmes où l'ATÉ n'est pas implantée.
- Une personne responsable assure le rôle de pivot dans la planification et la gestion de la formule dans chacun des programmes. Si, lors de l'implantation, la majorité de ces personnes ont pu être dégagées d'une partie de leur tâche, ces dégagements ne sont plus accordés en raison d'un manque de financement.
- Le partenariat avec les milieux de stage<sup>2</sup> est perçu comme excellent. Ceux-ci voient des avantages importants à l'embauche de stagiaires, notamment la qualité de leur préparation et la possibilité de recruter une relève pertinente pour leur entreprise. Ils apprécient aussi que le volet administratif soit allégé. Plusieurs souhaiteraient pouvoir embaucher plus de stagiaires en même temps.

---

<sup>1</sup> Dans le cadre de ce rapport de recherche, l'utilisation du terme « stagiaires » réfère aux étudiants et étudiantes participant à la formule CTÉ.

<sup>2</sup> Dans le cadre de ce rapport de recherche, l'utilisation du terme « milieux de stage » réfère aux employeurs partenaires à la formule CTÉ, c'est-à-dire qui offrent des stages rémunérés à des étudiants et étudiantes participant à la formule CTÉ (stagiaires).

- Ce sont 98 stagiaires qui ont participé à la formule depuis ses débuts, soit 1 % (98/1088) des étudiantes et étudiants ayant débuté leurs études dans les programmes au cours des années où la formule y était implantée. Si on ne retient que les deux programmes où cette implantation est la plus ancienne, Technologie du génie civil et Techniques de génie mécanique, cette proportion grimpe à 11 % (88/818).
- Les stagiaires ont en général entendu parler de la formule CTÉ par un membre du personnel enseignant du cégep, et leur recommandation de la formule a une influence importante dans leur choix de s'y inscrire.
- Les stages font généralement l'objet de peu de suivi de la part du personnel enseignant et il n'y a pas d'évaluation des apprentissages et compétences développées en stage, sauf dans les programmes Technologie du génie civil et Gestion de commerces. Les employeurs sont par ailleurs réticents à évaluer les stagiaires.
- Les stagiaires sont généralement fortement satisfaits de la formule. Ils apprécient surtout pouvoir disposer d'un revenu pendant leurs études, concrétiser rapidement les apprentissages effectués en classe et confirmer leur choix de carrière.
- On note dans l'ensemble des retombées positives substantielles de la formule pour les stagiaires et les milieux de stage. Les retombées pour le personnel enseignant, le cégep et la région seraient un peu moindres, probablement en raison de la faible proportion de stagiaires sur l'ensemble des étudiantes et étudiants.

À l'issue de cette évaluation, sept constats généraux et pistes d'amélioration de la formule ont pu être proposés :

- Le succès de la formule CTÉ repose sur **un ancrage solide dans les besoins du milieu**, issu d'un important travail de concertation et de co-construction en partenariat et ce, dès ses débuts.
- Pour maintenir cet ancrage, il importe de **poursuivre, voire de renforcer, la concertation et la communication avec les milieux de stage.**

- Le **rôle crucial de la personne responsable de la formule dans chaque programme doit être reconnu et sa tâche aménagée** pour qu'elle puisse y investir le temps nécessaire.
- Un **accroissement de la masse critique de stagiaires dans chaque programme** apparaît nécessaire pour assurer le bon fonctionnement et la pérennité de la formule.
- Le maintien d'une **organisation souple et adaptée de la formule aux caractéristiques des programmes et du secteur d'activité** apparaît aussi souhaitable.
- Une **meilleure sensibilisation du personnel scolaire aux exigences de la formule** pourrait faciliter sa gestion et le cheminement des stagiaires.
- Il apparaît crucial de **tenir compte du contexte du programme et du secteur d'activité lors de l'implantation de la formule**, que ce soit dans un nouveau programme ou dans un nouvel établissement.

# Introduction

En 2007, différents acteurs estriens représentant les milieux de l'éducation et du travail se concertent et mettent en place un partenariat pour l'intégration de la main-d'œuvre dans le secteur manufacturier (PRIMOM)<sup>3</sup>. Ce partenariat a pour but « d'identifier et de mettre en œuvre des stratégies destinées à répondre plus efficacement aux besoins de la main-d'œuvre dans l'industrie manufacturière » (Cégep de Sherbrooke, 2015, p. 2)<sup>4</sup>.

Les préoccupations des entreprises manufacturières et de certaines organisations scolaires, comme le Cégep de Sherbrooke, convergent alors. Si d'un côté ces entreprises peinent à trouver de la main-d'œuvre spécialisée, de l'autre le cégep souhaite fortement augmenter l'attractivité et le taux de diplomation des programmes d'études liés au domaine manufacturier. Il appert également que les étudiants et étudiantes travaillent généralement à temps partiel dans des commerces de détail ou ailleurs pendant toute la durée de leurs études, mais qu'ils les complètent rarement en ayant cumulé de l'expérience de travail connexe à leur programme d'études. Cette situation s'expliquerait d'abord par le type d'organisation du travail qui caractérise le domaine manufacturier, qui se prête moins à l'embauche d'étudiants et d'étudiantes à temps partiel, en soirée et les fins de semaine, comparativement aux conditions qui prévalent dans d'autres domaines d'emploi (commerces de détail, restauration). De plus, les stages à temps plein de la formule Alternance travail-études (ATÉ) de ces programmes d'études suscitent peu d'intérêt chez les étudiants ayant un emploi à temps partiel qui craindraient perdre une source de revenus garantie et stable pendant toute la durée de leur formation collégiale.

Des discussions issues du PRIMOM émergent deux modèles de formule de coexistence travail-études (CTÉ). D'un côté, la Commission scolaire de Sherbrooke élabore un modèle inspiré de l'approche duale allemande, mais abandonne son implantation en formation professionnelle après une année d'expérimentation. Pour sa part, le modèle de la formule CTÉ du Cégep de Sherbrooke se distingue notamment de l'approche duale par l'absence, ou la très faible présence, de la formation scolaire des stagiaires au sein des entreprises, et vise plutôt l'expérimentation de compétences en milieu de travail. Cette adaptation découle de consultations auprès d'entreprises manufacturières participant au

---

<sup>3</sup> Le PRIMOM était constitué de représentants du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, d'Emploi-Québec, de la Maison Régionale de l'Industrie (MRI), du Cégep de Sherbrooke, de la commission scolaire (CS) de Sherbrooke, de la CS des Sommets et de la CS Eastern Townships, ainsi que de représentants d'entreprises et de syndicats. Au total, près d'une trentaine de personnes ont participé à PRIMOM jusqu'à sa dissolution, faute de financement, en 2013.

<sup>4</sup> Cégep de Sherbrooke (2015). *La coexistence travail-études. Une formule innovante qui contribue à l'adéquation formation-emploi et à la persévérance aux études*. Sherbrooke : Direction générale, Cégep de Sherbrooke.

PRIMOM, bien souvent de petites et moyennes entreprises (PME), qui affirment ne pas disposer des ressources nécessaires à la réalisation d'une telle formation.

La formule CTÉ issue de PRIMOM est implantée par le Cégep de Sherbrooke dans le programme Techniques de génie mécanique en 2010. Une année plus tôt, en 2009, une formule très semblable à la CTÉ a par ailleurs été implantée dans le programme Technologie du génie civil, sans lien avec PRIMOM. Elle a plutôt été mise en œuvre par deux enseignants en étroite collaboration avec un acteur-clé du marché du travail qui avait identifié un important besoin d'embauche de stagiaires chez les employeurs en génie civil.

L'implantation novatrice de la formule CTÉ vaut au Cégep de Sherbrooke deux distinctions : le Prix d'excellence de l'administration publique du Québec (2010) et le Prix Leadership de l'administration publique du Canada (2011). En 2014, la formule CTÉ est implantée dans trois autres programmes<sup>5</sup>, et elle est en voie d'implantation dans trois autres programmes l'année suivante<sup>6</sup>. Cette forte expansion de la formule CTÉ sera néanmoins freinée par un manque de financement en 2015-2016 : le processus d'implantation débuté dans certains programmes se voit interrompu et son offre suspendue dans d'autres programmes où elle était pourtant déjà bien implantée.

Pour la direction du cégep, la formule CTÉ offre pourtant un important potentiel de transfert, et ce, tant dans d'autres programmes du Cégep de Sherbrooke qu'auprès de l'ensemble des cégeps et même des centres de formation professionnelle. C'est dans ce contexte que la direction du cégep fait appel au CÉRТА pour réaliser une évaluation de la mise en œuvre et des premiers effets de la formule CTÉ. Le but de cette évaluation, qui fait l'objet du présent rapport de recherche, est de favoriser le transfert de la formule CTÉ du Cégep de Sherbrooke dans d'autres programmes de formation et d'autres établissements scolaires. L'évaluation poursuit ainsi trois objectifs spécifiques : 1) Décrire la mise en œuvre et le fonctionnement de la formule CTÉ du Cégep de Sherbrooke; 2) Décrire les retombées de la formule CTÉ pour a) les stagiaires, b) les entreprises impliquées, c) le Cégep de Sherbrooke; 3) Dégager les éléments clés de la réussite de la formule CTÉ, ainsi que les défis auxquels elle fait face et les pistes d'amélioration qui s'offrent à elle.

---

<sup>5</sup> Programmes d'études dans lesquels la formule CTÉ a été implantée en 2014 : Technologie de l'électronique industrielle, Technologie de l'électronique – Télécommunication et Gestion de commerces

<sup>6</sup> Cégep de Sherbrooke (2015). *La coexistence travail-études. Une formule innovante qui contribue à l'adéquation formation-emploi et à la persévérance aux études*. Sherbrooke : Direction générale, Cégep de Sherbrooke.

Le rapport qui suit est structuré en quatre sections. Les deux premières répondent au premier objectif en décrivant l'organisation globale de la formule et la préparation des stages CTÉ. La troisième section présente les retombées de la formule pour les différentes parties prenantes alors que la quatrième présente les éléments clés et les pistes d'amélioration de la formule. Dans le but de donner clairement accès au processus de production des résultats présentés dans le cadre du rapport tout en évitant d'en alourdir le contenu, la méthodologie de la recherche évaluative est présentée en annexe. Rappelons simplement ici que cette méthode a mobilisé plusieurs sources de données (entretiens individuels, sondage Web, données de suivi des élèves et documents administratifs) recueillies de mai à septembre 2016.

# 1 Organisation de la formule et préparation des stages CTÉ

Cette section traite de l'organisation globale de la formule CTÉ et se subdivise en cinq sous-sections. La première décrit les deux modèles propres à la formule CTÉ et présente leur programmation dans le cursus scolaire. La seconde concerne l'implantation de la formule et la responsabilité du personnel scolaire dans son application. Les deux suivantes touchent le recrutement et la participation des milieux de stage et des stagiaires. La dernière décrit le pairage stages-stagiaires, ainsi que la préparation des étudiants et étudiantes à la recherche de stage.

## *1.1 Programmation de la formule CTÉ dans le cursus*

L'application de la formule CTÉ est relativement flexible : chaque programme d'études l'applique à sa manière, selon la réalité de chacun et des besoins du marché du travail, sans devoir se conformer fidèlement à un modèle préétabli. Cette flexibilité influence bien évidemment la répartition des périodes de cours et de stages au sein de chaque programme. Pour cette raison, la formule CTÉ se décline en deux grands modèles (Tableau 1)<sup>7</sup> : a) le modèle développé par le programme Techniques de génie mécanique et repris par des programmes de Technologie de l'électronique<sup>8</sup> et le programme Gestion de commerces (modèle A) et b) celui développé par le programme Technologie du Génie civil (modèle B). Ces modèles ont en commun l'étalement des cours de la troisième année du programme d'études sur une quatrième année, afin de permettre la réalisation de stages à temps partiel lors de certaines sessions. La formule permet donc aux stagiaires CTÉ de terminer leurs études en huit sessions, tout en leur permettant de cumuler une année d'expérience sur le marché du travail.

---

<sup>7</sup> La programmation des modèles A et B de la formule CTÉ, telle que présentée au Tableau 1, est le fruit de croisements entre les entretiens de recherche réalisés auprès des membres du personnel scolaire et les documents d'information colligés.

<sup>8</sup> Dans ce rapport, chaque fois qu'on fait référence aux programmes de Technologie de l'électronique, on réfère spécifiquement aux programmes Technologie de l'électronique industrielle et Technologie de l'électronique – Télécommunication.

Tableau 1. Programmation de la formule CTÉ dans le cursus scolaire

	1 <sup>ère</sup> année			2 <sup>e</sup> année			3 <sup>e</sup> année			4 <sup>e</sup> année	
	S1	S2	Été	S3	S4	Été	S5	S6	Été	S7	S8
<b>Modèle A</b>	Programme régulier du DEC		Stage ATÉ (optionnel)	Programme régulier du DEC		Stage ATÉ lié à CTÉ	Stage CTÉ 2 ou 3 jours par semaine		Stage ATÉ lié à CTÉ	Stage CTÉ 2 ou 3 jours par semaine	
<b>Modèle B</b>	Programme régulier du DEC			Programme régulier du DEC		Stage CTÉ à temps plein	Stage CTÉ <sup>9</sup>	Études à temps plein	Stage CTÉ à temps plein	Stage CTÉ	Études à temps plein

La particularité du modèle A réside dans le fait qu'il opère en synergie avec l'ATÉ. Ainsi, pour un même milieu de stage, on préconise la réalisation d'un stage ATÉ à temps plein pendant la période estivale, tout juste avant la période de stage CTÉ à l'automne et l'hiver<sup>9</sup>, de manière à favoriser la pleine intégration des étudiants et étudiantes au milieu de stage.

[...] on veut qu'ils débutent à temps plein pour quelques motifs. Le premier, c'est que l'intégration dans un milieu de travail à temps partiel, c'est extrêmement complexe. La courbe d'apprentissage, on est exposé à beaucoup de choses. Donc, nous, ce que l'on veut et ce que les employeurs veulent aussi, c'est que pendant l'été, ils ont besoin de main-d'œuvre, ils ont aussi du personnel qui est là pour former des nouveaux, des étudiants : *Amenez-moi les étudiants à temps complet pendant l'été qui sont en alternance travail-études*. Ils sont là à temps complet et par la suite, ils tombent à deux jours ou trois jours par semaine pendant toute l'année scolaire. Donc, l'apprentissage est fait, ça leur permet d'être efficaces deux ou trois jours par semaine. Alors que s'ils ne font pas cette première partie-là d'alternance, c'est extrêmement complexe. (Membre du personnel scolaire)

<sup>9</sup> Dans quelques cas exceptionnels, un stagiaire peut débuter son stage CTÉ à l'automne sans avoir préalablement réalisé un stage ATÉ.

De façon générale, le premier stage CTÉ à l'automne (S5) est de 3 jours par semaine, combiné à 2 jours de cours, et inversement à la session d'hiver (S6). Cette configuration est inversée lors de la dernière année de la formule (S7 et S8). Les programmes concentrent les cours en début ou vers la fin de la semaine. Dans les programmes Technologie de l'électronique, on privilégie des ententes de stage s'étalant sur deux années avec un même milieu de stage, tandis que dans le programme Techniques de génie mécanique des ententes d'au moins une année sont souhaitées.

Le modèle B, quant à lui, se distingue par sa configuration annuelle des stages et par un volet pédagogique qui lui est propre. Puisque l'ATÉ est absente du programme Technologie du génie civil, le stage CTÉ débute à temps plein lors de la période estivale et se poursuit pendant une partie de la session d'automne (S5) à raison de 6 demi-journées par semaine. Cette configuration permet notamment de répondre aux besoins de main-d'œuvre du domaine de la construction. Ainsi le stage CTÉ se termine lorsque les besoins de main-d'œuvre baissent significativement (octobre-novembre); il n'y a donc pas de stages CTÉ à l'hiver (S6). On retrouve la même configuration l'année suivante. Les stages se déroulent dans le même milieu de stage pendant toute la durée de la formule CTÉ. Chaque milieu de stage embauche deux stagiaires simultanément : un qui débute la formule et un qui la termine. Pour que les stages CTÉ conservent leur teneur pédagogique, ce qui était une exigence du personnel enseignant lié au programme lors de la mise en œuvre, quelques cours au programme d'études sont intégrés aux stages<sup>10</sup>. Pour ces cours, les milieux de stage évaluent formellement les stagiaires. Cette façon de faire est unique au modèle B.

## *1.2 Implantation et responsabilité de la formule*

Dans la majorité des programmes où a été mise en œuvre la formule CTÉ, un membre du personnel enseignant a été mandaté pour en assurer la planification. Un dégageant de temps d'environ une journée par semaine sur une période de deux sessions lui était accordé. Le temps investi dans cette planification concerne principalement l'élaboration des grilles de cheminement des cours des années 3 et 4 de la formule CTÉ, la recherche de milieux de stage intéressés à y participer et la préparation de matériel informationnel destiné aux étudiants et étudiantes. Au besoin, le responsable du service de liaison avec les entreprises du cégep peut apporter son soutien aux départements qui souhaitent

---

<sup>10</sup> Dans le programme Technologie du génie civil, deux cours (*Topométrie* à l'an 3 et *Gestion de chantiers* à l'an 4) sont intégrés aux stages CTÉ, plutôt que d'être dispensés en classe. Si l'employeur ne peut pas confier au stagiaire des tâches rattachées à ces cours, celui-ci doit à ce moment les suivre en classe. De plus, un stage d'observation de 2 semaines (cours spécifique au programme d'études) est intégré au premier stage estival. Il peut être rémunéré ou non, à la discrétion de l'employeur.

implanter la formule. Il joue d'ailleurs un rôle dans le ciblage des programmes d'études où la CTÉ pourrait être implantée :

C'est clair que je ne travaille pas pour l'implanter dans le plus grand nombre possible de départements, mais je travaille pour l'implanter dans des départements où je pense que ça va amener du volume additionnel d'étudiants et qu'on va accroître aussi le taux de diplomation de nos étudiants. (Membre du personnel scolaire)

Un responsable CTÉ insiste sur l'importance de présenter adéquatement la formule aux membres du personnel enseignant du département, de vérifier leur intérêt touchant celle-ci et de l'adapter à leurs besoins.

L'application de la formule CTÉ est décentralisée. Pour chaque programme où celle-ci a été mise en œuvre, un responsable CTÉ<sup>11</sup>, qui est un membre du personnel enseignant, est chargé de son application. Ce sont généralement des enseignants ayant des tâches rattachées à des stages en entreprise qui assument la responsabilité du CTÉ.

Le coordonnateur du département, le département [m'a nommé responsable]. Il n'y a pas de dégageant. Donc, il n'y a rien d'officiel. Je pourrais dire non. Je suis mal placé pour dire non si l'on croit à ça. Ça fait partie du bénévolat comme plusieurs en font. En même temps, à qui d'autre ça pourrait aller? C'est mieux d'y aller avec la personne qui avait l'ATÉ. Donc, dans le flou, j'ai pris le chapeau. (Membre du personnel scolaire)

Les principales tâches du responsable CTÉ concernent le recrutement des stagiaires et des milieux de stage, le pairage stages-stagiaires, ainsi que l'accompagnement et le suivi des stagiaires. La description et la séquence de ces tâches sont présentées dans les sections qui suivent.

Il semble que le déploiement harmonieux de la formule soit tributaire d'une bonne adhésion au modèle CTÉ par l'ensemble du personnel rattaché au programme. Ainsi, le responsable CTÉ bénéficie du soutien indirect de la part du personnel enseignant, du personnel intervenant (ex. : aide pédagogique individuel (API)) et du personnel administratif pour des tâches bien spécifiques, telles la promotion de la CTÉ auprès des employeurs et des étudiants et étudiantes ainsi que l'aide à la planification des grilles de cheminement. D'ailleurs, sur ce point un responsable mentionne que des difficultés d'organisation des stages peuvent résulter d'horaires élaborés par des registraires insuffisamment sensibilisés à la formule CTÉ. D'autres difficultés dérivent d'oublis dans

---

<sup>11</sup> Dans le programme Technologie du génie civil, la responsabilité de l'application de la CTÉ est partagée entre deux enseignants, qui sont les initiateurs de la mise en œuvre de la formule CTÉ dans le programme.

les demandes de dérogation, provoquant des changements de statut et l'inaccessibilité aux programmes de prêts et bourses.

J'ai eu comme instruction : « Il n'y a pas de contrainte par rapport au nombre d'heures dans une session ». Donc, l'étudiant va recevoir une dérogation du Ministère et il va être considéré à temps plein. Là, j'ai la deuxième année qui embarque et j'ai les problèmes qui ressortent relativement à ça. « Est-ce que l'on a fait la dérogation? On n'a pas fait la dérogation ». La semaine passée, il y a des étudiants qui sont venus me voir et m'ont dit : « Je suis tombé à temps partiel, ça ne marche plus ».

[...] Qu'est-ce que l'on fait avec l'étudiant qui tombe à temps partiel? Qui fait quoi? C'est plus ça, parce qu'aux dernières nouvelles, le ministère nous donne encore des dérogations, mais ça prend quelqu'un qui les demande. Il y a quelqu'un qui ne les a pas demandées selon moi parce que l'on tombe en surplus de travail. Le surplus de travail, je ne sais pas c'est quoi le poids, mais administrativement... J'ai envoyé des courriels par rapport à ça. « Qu'est-ce que l'on fait par rapport à tel étudiant? » (...) Je pense qu'il y a du monde quelque part que ça ne fait pas leur affaire et ils ne veulent pas envoyer un courriel. Parce que je ne vois pas ça comme quelque chose de lourd. (Membre du personnel scolaire)

Au besoin, le responsable du service liaison avec les entreprises du cégep peut aider les responsables CTÉ dans leur recherche de milieux de stage.

Dans l'ensemble, on constate que les responsables CTÉ et les membres du personnel impliqués dans la formule le font principalement parce qu'ils croient aux bienfaits de celles-ci, même s'ils déplorent le manque de dégageant qui leur est accordé.

### *1.3 Recrutement et participation des milieux de stage*

De façon générale, la phase de recrutement de milieux de stage se déroule de janvier à mars et se termine préférablement avant la semaine de relâche. Elle varie sensiblement selon les programmes d'études.

Dans les programmes Techniques de génie mécanique et Technologie de l'électronique, les responsables CTÉ sollicitent aux mois de février et mars les entreprises intéressées à participer à l'ATÉ, puis ils vérifient leur intérêt à participer à la formule CTÉ. La recherche de milieux de stage se restreint essentiellement au bassin d'employeurs partenaires à l'ATÉ. Cette façon de faire permet aux responsables CTÉ de maximiser le temps investi dans la formule en diminuant l'énergie consacrée au recrutement de nouveaux milieux de stage. Preuve que la formule CTÉ gagne en popularité, un nombre grandissant d'employeurs partenaires communiquent de leur propre chef avec les responsables CTÉ afin de faire connaître les possibilités de stage dans leurs milieux. Une fois que sont identifiés les employeurs intéressés à la formule, le responsable CTÉ se charge d'acheminer les offres de stage aux étudiants et étudiantes. Ceux-ci ont aussi la

possibilité de réaliser leur propre recherche de stage, bien que cela ne semble pas commun.

Pour sa part, le programme Technologie du génie civil a développé, depuis la mise en œuvre de la CTÉ, un solide partenariat avec un noyau d'employeurs familiaux avec la formule et les procédures à suivre. Ainsi, à chaque début d'année, en janvier, ceux-ci envoient leurs offres de stages aux responsables CTÉ.

Lors de la première année d'implantation de la formule CTÉ dans le programme Gestion de commerces, le responsable CTÉ s'est efforcé d'identifier des employeurs ouverts à l'accueil de stagiaires. Cependant, la majorité des étudiants et étudiantes qui s'étaient déclarés intéressés par la formule CTÉ se montraient soudain beaucoup moins enthousiastes de ces possibilités de stages concrètes. Le responsable a eu l'impression que la recherche de milieux de stage potentiellement intéressants s'était avérée une perte de temps et d'énergie. Il a donc transformé son approche : plutôt que d'investir du temps dans la recherche de milieux de stage, il mise sur l'accompagnement des étudiants et étudiantes dans leur recherche de stage.

Dans le cadre des entretiens menés pour la présente évaluation, le personnel scolaire s'est exprimé sur les leviers et les difficultés propres à la recherche de milieux de stage. Certains programmes misent ainsi sur leur équipe enseignante tout au long de l'année pour faire connaître la formule CTÉ aux employeurs de la région et ainsi stimuler leur participation (ex. : les superviseurs de stage ATÉ parlent régulièrement de la formule CTÉ aux employeurs qu'ils rencontrent). Par ailleurs, l'implantation de la formule CTÉ est grandement facilitée par l'existence d'un bassin de milieux de stage dans le programme ou par l'implication d'une personne ayant un contact privilégié auprès d'employeurs liés directement au programme. Il est aussi beaucoup plus aisé de rechercher des milieux de stage correspondant aux aspirations professionnelles des étudiants et étudiantes dans des programmes d'études dont l'arrimage avec le marché du travail est relativement étroit (ex. : génie mécanique). À l'opposé, un arrimage plus indéfini et diversifié, comme on le retrouve dans le programme Gestion de commerces, complexifierait considérablement la recherche de milieux de stage. Au final, la principale difficulté mentionnée par le personnel scolaire concerne l'atteinte d'un bon équilibre stages-stagiaires. Dans certains programmes, le nombre d'étudiants et étudiantes recrutés est parfois inférieur au nombre d'offres de stages, alors que dans d'autres c'est le nombre de stages qui est inférieur au nombre d'étudiants et d'étudiantes recrutés.

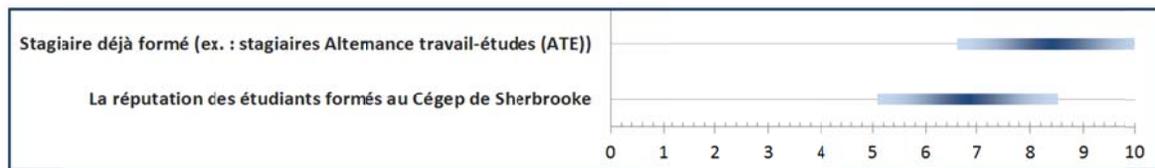
Ainsi, pour ne pas investir inutilement de temps et d'énergie dans la recherche de milieux de stage, un responsable CTÉ recommande de rencontrer individuellement les

étudiants et étudiantes intéressés par la formule afin de vérifier leur intérêt et leur motivation.

D'un programme d'études à l'autre, il n'existe pas de critères formels de sélection des milieux de stage. Dans tous les cas, les responsables CTÉ s'efforcent de ne retenir que les entreprises pouvant offrir des stages liés directement au programme d'études et pouvant s'engager à offrir un stage d'une durée d'au moins une année; idéalement, l'embauche débute à la période estivale. Aussi, les responsables CTÉ peuvent en venir à ne plus renouveler le partenariat avec des entreprises qui ne respectent pas la composante conciliation travail-études de la formule (ex. : surcharger l'horaire de travail des stagiaires lors des sessions scolaires).

Les employeurs rencontrés estiment que la participation préalable à un ou plusieurs stages ATÉ est un facteur positif non négligeable dans la décision d'embaucher un stagiaire de la formule CTÉ ( $\bar{x}=8,4$ ;  $\text{é.t.}=1,8$ ), tandis que la réputation des étudiants et étudiantes formés au Cégep de Sherbrooke est un facteur beaucoup moins déterminant ( $\bar{x}=6,8$ ;  $\text{é.t.}=1,7$ ) (Figure 1).

Figure 1. Motifs des employeurs pour l'embauche de stagiaires CTÉ (n=6)



Dans le cadre des entrevues, les motifs d'embauche des stagiaires les plus souvent mentionnés par les milieux de stage concernent la possibilité de former la relève de l'entreprise et la possibilité d'enrichir la formation des étudiants et étudiantes.

Il apprend les rudiments de la mécanique, mais dans l'entreprise, dans la vraie vie, comment ça s'applique, ça, tu ne l'apprends pas à l'école. Tu l'apprends quand tu travailles. Donc là, ils sont capables de faire un lien. Je trouvais ça intéressant pour l'étudiant et pour nous autres, ça nous permet d'avoir une main-d'œuvre souvent hyper motivée. Aussi, possiblement des prospects d'embauche après leurs cours. (Employeur)

## 1.4 Recrutement et participation des stagiaires

L'analyse des dossiers étudiants montre que c'est dans le programme Technologie du génie civil, en 2007-2008, que l'on trouve les tout premiers stagiaires CTÉ (n=6), suivi l'année suivante par ceux du programme Techniques de génie mécanique (n=4) (Tableau 2). De façon générale, le nombre de nouveaux stagiaires CTÉ pour ces deux programmes est demeuré relativement stable d'une année à l'autre, avec un taux de participation moyen avoisinant les 11 %. Du côté des programmes ayant mis en œuvre la formule plus récemment, en 2012-2013 pour les programmes de Technologie de l'électronique et en 2013-2014 pour le programme Gestion de commerces, le taux de participation est inférieur à 5 %.

Tableau 2. Répartition des étudiants et étudiantes nouvellement inscrits à la formule CTÉ selon l'année et le programme d'études<sup>12</sup>

Année	T. Génie civil	T. Génie mécanique	T. Génie électronique	T. Gestion de commerces	Ensemble
	N				
07-08	6 (59)				6 (59)
08-09	7 (64)	4 (43)			11 (107)
09-10	8 (67)	8 (70)			16 (137)
10-11	4 (45)	11 (56)			15 (101)
11-12	6 (52)	6 (57)			12 (109)
12-13	5 (44)	3 (52)	1 (66)		9 (162)
13-14	4 (45)	7 (59)	3 (43)	3 (56)	17 (203)
14-15	5 (48)	4 (57)	3 (51)	- (54)	12 (210)
Total depuis l'implantation	45 (424)	43 (394)	7 (160)	3 (110)	98 (1088)

De plus, on observe une association significative entre le type de cheminement scolaire et le format du programme d'études (avec ou sans CTÉ) (Tableau 3). Ainsi, les stagiaires CTÉ sont proportionnellement plus nombreux que les autres étudiants à avoir déjà participé à un autre programme d'études du collégial (57 % c. 42 %). On note une tendance similaire quand on reprend l'analyse programme par programme, mais les

<sup>12</sup> Ce tableau se lit ainsi : dans le programme Technologie du génie civil, pour l'année 2007-2008, sur une cohorte totalisant 59 étudiants, on en retrouvait 6 nouvellement inscrits à la formule CTÉ. Pour le même programme, l'année suivante, soit en 2008-2009, et pour une nouvelle cohorte composée de 64 étudiants, on en retrouvait 7 nouvellement inscrits à la formule. Les zones grises signifient que pour cette année de référence la formule CTÉ n'était pas encore implantée dans le programme d'études correspondant.

différences observées deviennent non significatives compte tenu du nombre limité de stagiaires par programme.

**Tableau 3. Répartition des étudiants et étudiantes selon le type de cohorte et le format du programme d'études suivi (sans ou avec CTÉ), dans les programmes et pour les années où la CTÉ était implantée (n=1088)**

	Format du programme d'études		
	Sans CTÉ	Avec CTÉ	Ensemble
<b>Type de cheminement scolaire*</b>		%	
Cohorte A (première inscription au collégial)	58,0	43,4	56,7
Cohorte B (a déjà fait des études dans un autre programme)	42,0	56,6	43,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001

Dans le programme Technologie du génie civil, la phase de recrutement des stagiaires s'effectue à la session d'automne (octobre-novembre), tandis qu'elle a lieu à la session d'hiver (février) dans les autres programmes d'études, qui offrent aussi l'ATÉ. Le responsable CTÉ du programme d'études présente en détail aux étudiants et étudiantes de deuxième année la formule CTÉ, ainsi que le calendrier de recherche de milieux de stage et les entreprises où il est généralement possible d'en effectuer un. Dans les programmes d'études offrant l'ATÉ, on profite de la rencontre d'information sur cette option pour leur présenter la CTÉ et la possibilité de la combiner à l'ATÉ. Des stagiaires qui en sont à leur dernière année dans la formule peuvent être invités à venir parler de leur expérience. Les étudiants et étudiantes qui désirent participer à la formule CTÉ doivent par la suite postuler pour les offres de stage disponibles. Une tournée des classes est parfois nécessaire pour stimuler la participation des étudiants et étudiantes.

Dans le cadre des entretiens, le personnel scolaire a émis différentes recommandations pour favoriser le recrutement de stagiaires. Ainsi, pour susciter l'intérêt des étudiants et étudiantes dès l'implantation de la formule CTÉ, il est suggéré d'établir des partenariats auprès d'employeurs réputés de la région. Il serait tout autant important de publiciser la formule lors des portes ouvertes et de la présenter aux étudiants et étudiantes dès la première année du programme d'études. De façon générale, les responsables CTÉ sont d'avis que la recherche de stagiaires est une tâche coûteuse en temps et en énergie qui nécessite souvent plusieurs relances auprès des étudiants et étudiantes.

### 1.4.1 Critères de sélection et d'exclusion

---

De façon générale, les programmes d'études excluent de la formule CTÉ les étudiants et étudiantes n'ayant pas réussi tous leurs cours de première et deuxième année, étant donné que les reprises de cours complexifient l'organisation des horaires à l'année 3 et 4 de la formule CTÉ, en plus de réduire le nombre d'heures disponibles pour les stages CTÉ. On vise à ce que l'étudiant qui participe à la formule CTÉ termine son programme d'études strictement en quatre années. Dans le cas contraire, on conseille aux étudiants et étudiantes qui cumulent trop d'échecs de remettre leur participation à la formule CTÉ à l'année suivante, une fois leurs cours repris et réussis, quitte à passer une seule année au sein de la formule.

Le programme Techniques de génie mécanique est devenu plus flexible au cours des années et accepte à présent des étudiants et étudiantes n'ayant pas plus de deux reprises de cours à leur dossier. Dans ce cas-ci, l'assouplissement de ce critère est possible grâce à une étroite collaboration entre le responsable CTÉ et l'API, mais aussi avec les entreprises partenaires à la formule CTÉ, avec qui on doit négocier préalablement les temps de reprise de cours dans l'horaire de travail. Selon le personnel scolaire, la qualité du partenariat avec les entreprises serait un facteur clé à cette flexibilité. Il est important de mentionner que le type de cours à reprendre pèse aussi dans la décision de retenir ou non un étudiant dans la formule CTÉ : certains cours comptent en effet plus d'heures que d'autres.

S'il a un cours à reprendre, c'est difficilement le lundi et mardi, parce que c'est déjà pas mal plein. Donc, c'est nécessairement ailleurs et là, ça prend une entente avec l'entreprise. On devait dégager l'étudiant 3 jours pour lui permettre de travailler dans la formule, mais il a un cours de mathématiques, de français ou de concentration à reprendre le jeudi matin. « Est-ce que c'est possible pour vous de déplacer ses heures de travail pour lui permettre de venir au Cégep pour compléter sa formation ? » Toutes les entreprises disent oui, en sachant que la priorité est vraiment aux études. Donc, le partenariat est vraiment bon. (Membre du personnel scolaire)

Pour finir, les responsables CTÉ mentionnent être prêts à mettre fin à la participation d'étudiants et étudiantes à la formule CTÉ en cas de problèmes majeurs, tels des absences répétées en classe ou en stage.

### 1.4.2 Profil des stagiaires

---

Selon le personnel scolaire, les stagiaires ne désirent généralement pas poursuivre vers des études universitaires. Ils sont d'avis que les étudiants et étudiantes aspirant à de telles études ne souhaitent pas prolonger leur programme d'études d'une année. Cela expliquerait, selon les personnes interviewées, le faible taux de participation à la formule

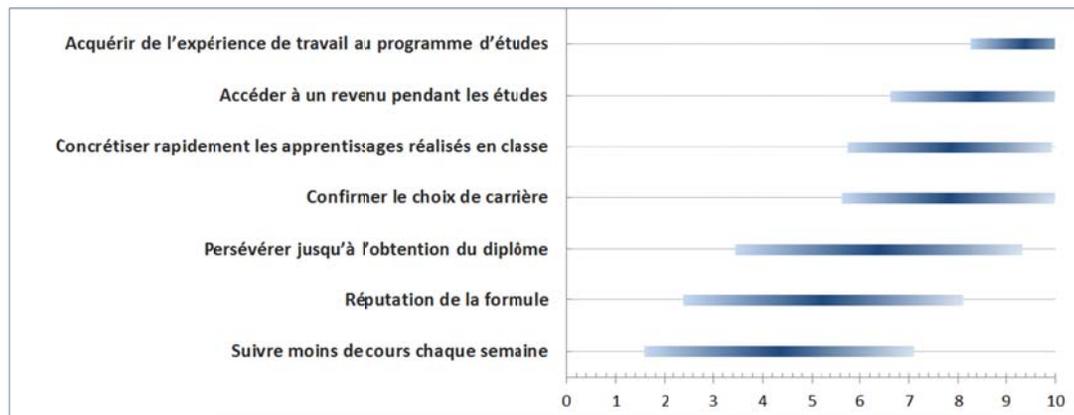
CTÉ propre aux programmes où une grande proportion d'étudiants et d'étudiantes envisagent des études universitaires. Ils ont aussi l'impression que ce sont les étudiants et étudiantes qui termineront de toute façon leur programme d'études en quatre années qui sont principalement intéressés par la formule CTÉ. Il s'agirait d'étudiants et d'étudiantes conciliant déjà études et travail, moins motivés par les études que la moyenne des étudiants et cumulant parfois les échecs.

Ou qu'ils ont plus ou moins le goût d'être aux études. Quand je leur présente ça, je leur dis : « C'est comme si tu avais fini. Parce que si tu regardes ça, tu vas être plus souvent à l'emploi qu'aux études. Parce que tu es en emploi à temps plein l'été et tu es en emploi à mi-temps le restant du temps ». Là, ils trouvent ça intéressant, pour certains. (Membre du personnel scolaire)

### 1.4.3 Motifs de participation

La très grande majorité des stagiaires ont entendu parler de la formule CTÉ par l'intermédiaire d'un ou plusieurs enseignants du Cégep de Sherbrooke (95 %). Ainsi, ils sont très peu nombreux à en avoir pris connaissance en naviguant sur le site Internet du cégep (9 %). Encore plus rares sont ceux qui en ont été informés par des amis (5 %) ou par une conseiller ou une conseillère d'orientation (c.o.) ou un API (2 %). Du reste, aucun n'a mentionné avoir obtenu de l'information sur la formule CTÉ par l'entremise de leur parent ou de quelle qu'autre manière.

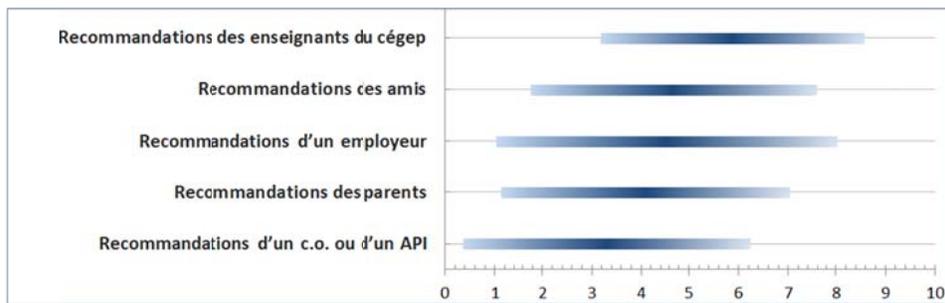
Figure 2. Les motifs de participation des stagiaires à la formule CTÉ (n=42)



L'acquisition d'expériences de travail rattachées au programme d'études a joué un rôle déterminant dans la décision des stagiaires à participer à la formule CTÉ ( $\bar{x}=9,4$ ;  $\text{é.t.}=1,1$ ) (Figure 2). D'autres facteurs auraient aussi fortement contribué à cette décision, tels l'accès à un revenu pendant les études ( $\bar{x}=8,4$ ;  $\text{é.t.}=1,8$ ), la possibilité de concrétiser rapidement des apprentissages réalisés en classe ( $\bar{x}=7,8$ ;  $\text{é.t.}=2,1$ ) et l'occasion de confirmer le choix de carrière ( $\bar{x}=7,81$ ;  $\text{é.t.}=2,18$ ). Bien que le soutien à la persévérance

jusqu'à l'obtention du diplôme pèse en moyenne assez peu sur la décision de participer à la formule CTÉ, on constate un écart considérable dans les réponses obtenues ( $\bar{x}=6,4$ ;  $\text{é.t.}=3,0$ ). Constat similaire pour deux autres facteurs dont l'influence est jugée peu importante sur la décision des stagiaires de participer à la formule CTÉ, soit la réputation de la formule CTÉ ( $\bar{x}=5,2$ ;  $\text{é.t.}=2,8$ ) et la perspective de suivre moins de cours hebdomadairement ( $\bar{x}=4,3$ ;  $\text{é.t.}=2,8$ ).

Figure 3. Motifs de participation des stagiaires à la formule CTÉ – recommandations de l'entourage (n=42)



Tel qu'indiqué à la Figure 3, les stagiaires estiment que les recommandations de l'entourage et du milieu scolaire ont peu d'influence sur leur décision à participer à la formule CTÉ. Néanmoins, les recommandations du personnel enseignant du cégep ( $\bar{x}=5,9$ ;  $\text{é.t.}=2,7$ ) auraient eu, en moyenne, sensiblement plus d'influence que les recommandations des amis ( $\bar{x}=4,7$ ;  $\text{é.t.}=2,9$ ), des employeurs ( $\bar{x}=4,5$ ;  $\text{é.t.}=3,5$ ), des parents ( $\bar{x}=4,1$ ;  $\text{é.t.}=2,9$ ) et des recommandations d'autres membres du personnel scolaire, tels les c.o. ou les API ( $\bar{x}=3,4$ ;  $\text{é.t.}=2,9$ ). Une fois de plus, pour chacun de ces facteurs présentés ci-dessus, on constate une variation prononcée des réponses recueillies.

### 1.5 Pairage stages – stagiaires et préparation à la recherche de stage

La période de recherche de stage se déroule de janvier à avril, dépendamment des programmes d'études. L'affichage d'offres de stage n'est pas une stratégie retenue dans le programme Gestion de commerces : le responsable CTÉ mise plutôt sur l'accompagnement des étudiants et étudiantes dans leur recherche de stage.

Pour le programme Technologie du génie civil, les offres de stage sont affichées et ce, dès janvier. Les étudiants et étudiantes informent les responsables CTÉ des offres de stage convoitées, par ordre de préférence, et ils leur acheminent curriculum vitae et lettres de présentation, documents qui sont par la suite transmis aux entreprises concernées. Celles-ci procèdent à une présélection de candidats à rencontrer en

entrevue, dont elles avisent les responsables CTÉ. Les entrevues d'embauche ont lieu directement au Cégep de Sherbrooke et sont planifiées par les responsables CTÉ. Enfin, ceux-ci déterminent la meilleure combinaison employeurs-stagiaires à partir de l'ordre de préférence des uns et des autres. Tout juste avant la semaine de relâche, en mars, on prévient les étudiants et étudiantes du milieu de stage qui leur revient. Ceux qui n'ont pas été sélectionnés ne participent pas à la CTÉ, à moins qu'ils ne trouvent par eux-mêmes un milieu de stage. Dans les programmes Techniques de génie mécanique et Technologie de l'électronique, l'affichage des offres de stage s'effectue généralement en mars, après la semaine de relâche. Il est important de rappeler qu'ici les offres de stage concernent la combinaison d'un stage ATÉ pendant la période estivale (temps plein), suivi par la suite d'un stage CTÉ (temps partiel) lors de la session d'automne et d'hiver, et ce chez le même employeur. Le processus de recherche de stage est relativement semblable à celui du programme Technologie du génie civil, à la différence que les entrevues d'embauche sont réalisées au sein des entreprises. Ce sont donc celles-ci qui contactent les candidats. Dans le programme Techniques de génie mécanique, le responsable CTÉ tente de réaliser les appariements stage-stagiaires optimaux et en informe les étudiants et étudiantes, tandis qu'en génie électrique ce sont les employeurs qui choisissent les stagiaires.

Il n'y a que dans le programme Gestion de commerces qu'un accompagnement à la recherche d'un milieu de stage a été mis en place par le responsable CTÉ. À titre d'exemple : aide à la rédaction du c.v. et de la lettre de présentation, aide à la préparation d'une entrevue d'embauche, soutien au ciblage d'entreprises, acheminement de documentation relative à la formule CTÉ.

Dans les programmes Techniques de génie mécanique et Technologie de l'électronique, aucune activité de cette nature n'a été spécifiquement mise en place pour les étudiants et étudiantes. Ceux-ci sont plutôt informés des divers services spécialisés en recherche d'emploi pouvant les aider (ex. : services offerts par le Cégep de Sherbrooke ou par des organismes communautaires). Les responsables CTÉ précisent qu'un cours visant le développement des compétences relatives à l'employabilité des étudiants et étudiantes est offert en première année. Malgré tout, ils déplorent que les étudiants et étudiantes aient généralement de la difficulté à rédiger un bon c.v. ou à se présenter en entrevue d'embauche, ce qui cause quelquefois des problèmes auprès des milieux de stage.

Du côté du programme Technologie du génie civil, un cours de deuxième année dispensé à la session d'hiver (*Stage en entreprise*) porte entre autres sur la rédaction de c.v., d'une lettre de présentation et sur la préparation d'une entrevue d'embauche.

## 2 Stages CTÉ

Cette section porte spécifiquement sur les stages réalisés dans le cadre de la formule CTÉ. Une première sous-section décrit les types d'accompagnement et de suivi offerts aux stagiaires par le personnel scolaire du cégep et les milieux de stage. Les sous-sections suivantes portent sur la satisfaction des stagiaires et des milieux de stage quant aux stages de la formule CTÉ.

### *2.1 Accompagnement et suivi des stagiaires*

Les responsables CTÉ s'informent à l'occasion du déroulement du stage en s'adressant tant aux stagiaires qu'aux milieux de stage. Ils demeurent disponibles pour intervenir en cas de problème. Cela dit, les stagiaires ne sont pas formellement supervisés par des membres du personnel scolaire. Dans certains programmes d'études, un suivi est réalisé auprès des milieux à la fin des stages. En début de stage, les responsables CTÉ s'assurent généralement de vérifier le nombre d'heures travaillées hebdomadairement par les stagiaires et, au besoin, ils rappellent aux milieux de stage la priorité de la formule CTÉ : réussite scolaire et diplomation des stagiaires. Lors des premières années de la mise en œuvre de la formule, il s'est avéré nécessaire, dans un programme d'études spécifique, d'effectuer ce rappel à de nombreuses reprises auprès des milieux.

Ce choix d'un suivi minimal est attribuable, selon le personnel scolaire, au dégagement de temps insuffisant, et parfois même inexistant, à la gestion de la formule CTÉ. Des membres du personnel scolaire ont d'ailleurs exprimé leur malaise à l'égard du faible suivi accordé aux stages CTÉ, comparativement à ce qui existe dans les stages ATÉ. Un employeur souhaiterait qu'il y ait un encadrement sur place lors des stages CTÉ, ainsi qu'un suivi plus fréquent des stagiaires, ce qui permettrait au personnel enseignant d'avoir une connaissance accrue de l'évolution des stagiaires et des besoins de l'entreprise. De plus, un membre du personnel scolaire croit qu'il serait important de mettre en place un système de suivi régulier de la réussite scolaire et de la présence en classe des stagiaires CTÉ. Cela permettrait au responsable CTÉ d'intervenir rapidement auprès des stagiaires et des milieux de stage pour corriger la situation, le cas échéant.

À l'exception des programmes Technologie du génie civil et Gestion de commerces, il n'existe pas d'évaluation des apprentissages et des compétences développés en stage. Du côté de génie civil, on demande aux stagiaires de compléter des grilles d'autoévaluation après chaque période de stage (fin août, fin automne), en plus de rédiger un rapport de stage formatif au terme de leur stage de deux années. Par ailleurs,

les milieux de stage ont la responsabilité d'encadrer les stagiaires dans l'exécution de tâches rattachées spécifiquement à des cours propres au programme d'études (*Topométrie* à l'an 3 et *Gestion de chantiers* à l'an 4) et d'évaluer formellement la progression des compétences. L'enseignant ou l'enseignante responsable a le mandat de superviser et valider l'atteinte des compétences évaluées par les employeurs. Selon les responsables CTÉ du programme Technologie du génie civil, certains milieux de stage se sentent inconfortables par rapport à ce rôle d'évaluation.

Oui. Ils étaient curieusement à l'aise de prendre le stagiaire et lui donner deux semaines en arpentage, mais de savoir qu'il y avait... je n'ose pas utiliser le terme *bulletin*, mais l'étudiant a des compétences à acquérir. Et on disait à l'entreprise : « vous êtes responsable de ça et à la fin, on va aller vérifier si l'étudiant a atteint les compétences ». Et là, on a des entreprises que ça les insécurisait beaucoup. (Membre du personnel scolaire)

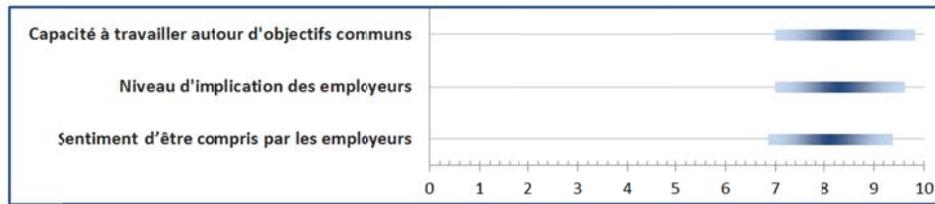
Les employeurs préféreraient trancher sur la réussite ou l'échec de la réalisation d'une tâche rattachée à l'un de ces cours plutôt que de l'évaluer avec exactitude. Par conséquent, il a été décidé de cibler les cours les plus facilement intégrables en milieux de stage. Des grilles d'évaluation ont aussi été adaptées et vulgarisées pour faciliter ce travail d'évaluation par les milieux de stage.

En Gestion de commerces, plutôt que de réaliser un stage de fin d'études d'une durée de cinq semaines (activité propre au programme), les stagiaires doivent rédiger, à la fin de leur formation, un rapport de leur expérience de stage. Le cours leur est crédité.

Il est important de mentionner que les programmes Technologie du génie civil et Techniques de génie mécanique avaient initialement implanté des méthodes d'évaluation formatives assez élaborées. Celles-ci ont finalement été allégées ou carrément supprimées en raison de la faible participation des stagiaires et des milieux de stage. En effet, les responsables CTÉ devaient investir un temps considérable à relancer les stagiaires et les milieux de stage.

Les membres du personnel scolaire interviewés se prononcent par ailleurs très favorablement quant à la capacité à travailler autour d'objectifs communs avec les employeurs impliqués dans la formule CTÉ ( $\bar{x}=8,4$ ; é.t.=1,4), ainsi qu'à leur niveau d'implication ( $\bar{x}=8,3$ ; é.t.=1,3). Ils estiment d'ailleurs se sentir suffisamment compris par ceux-ci ( $\bar{x}=8,1$ ; é.t.=1,3) (Figure 4).

Figure 4. Appréciation du personnel scolaire à l'égard du partenariat avec les milieux de stage (n=9)



## 2.2 Satisfaction des stagiaires

L'analyse du sondage Web montre que les stagiaires (n=34) se disent fortement satisfaits de leur participation à la formule CTÉ ( $\bar{x}=8,6$ ;  $\text{é.t.}=1,3$ ). Rares sont ceux qui déclarent avoir déjà songé l'interrompre (9 %).

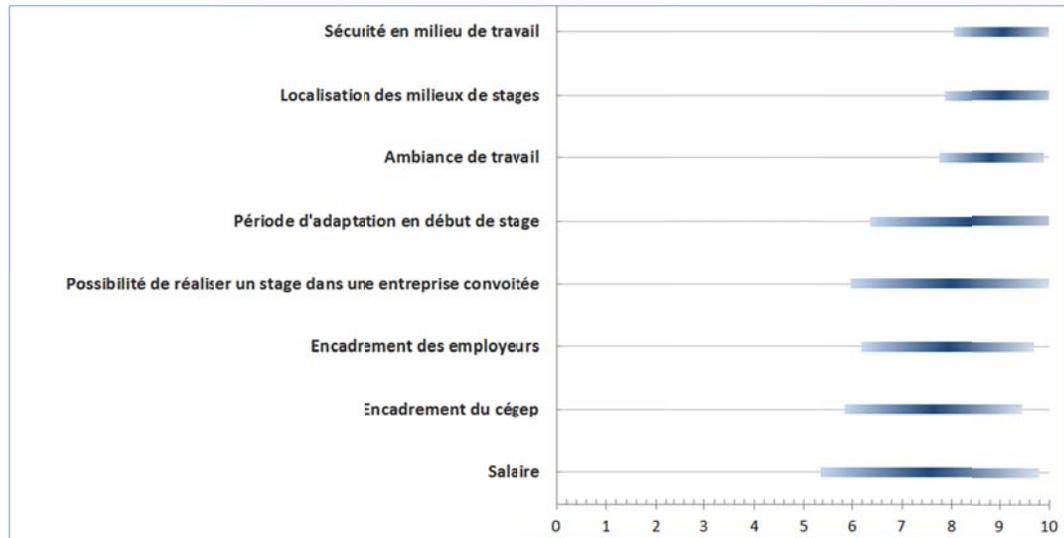
En outre, la majorité (88 %) des stagiaires considère avoir été suffisamment informés avant de s'y inscrire. Or, quelques-uns auraient souhaité qu'on les renseigne davantage sur le fonctionnement des horaires lors des stages CTÉ et des possibles difficultés rattachées à la conciliation travail-études. Une personne aurait souhaité qu'on l'informe du nombre d'heures de stage que devait lui garantir son employeur. Une autre personne estime qu'on aurait dû l'aviser de l'influence de sa participation à la formule CTÉ sur son accessibilité au programme de prêts et bourses, puisque celle-ci aurait perdu son statut d'étudiant à temps plein lors de la dernière année du programme d'études.

Quant aux stages réalisés au sein de la formule CTÉ, les stagiaires s'en disent fortement satisfaits ( $\bar{x}=8,5$ ;  $\text{é.t.}=1,4$ ). Une minorité seulement (18 %) mentionne avoir déjà songé interrompre un stage. Chez les quelques stagiaires ayant expliqué leur réponse négative, deux évoquent le nombre insuffisant d'heures de travail et un précise que les tâches et les conditions salariales ne correspondaient pas à la description de l'offre de stage.

En moyenne, les stagiaires se déclarent extrêmement satisfaits de la sécurité en milieu de stage ( $\bar{x}=9,1$ ;  $\text{é.t.}=1,0$ ), de leur emplacement géographique ( $\bar{x}=9,0$ ;  $\text{é.t.}=1,2$ ) et de l'ambiance de travail ( $\bar{x}=8,8$ ;  $\text{é.t.}=1,1$ ) (Figure 5). Ils s'estiment d'ailleurs fortement satisfaits à l'égard de la période d'adaptation offerte par les employeurs en début de stage ( $\bar{x}=8,4$ ;  $\text{é.t.}=2,0$ ) et de la possibilité de réaliser des stages dans des entreprises convoitées ( $\bar{x}=8,0$ ;  $\text{é.t.}=2,1$ ), bien qu'on constate une variation importante parmi les réponses recueillies. D'autres éléments liés aux stages de la formule CTÉ, aussi grandement appréciés, mais sensiblement moins que les précédents, polarisent les avis des stagiaires, tels l'encadrement reçu de la part des employeurs ( $\bar{x}=7,9$ ;  $\text{é.t.}=2,0$ ) ainsi

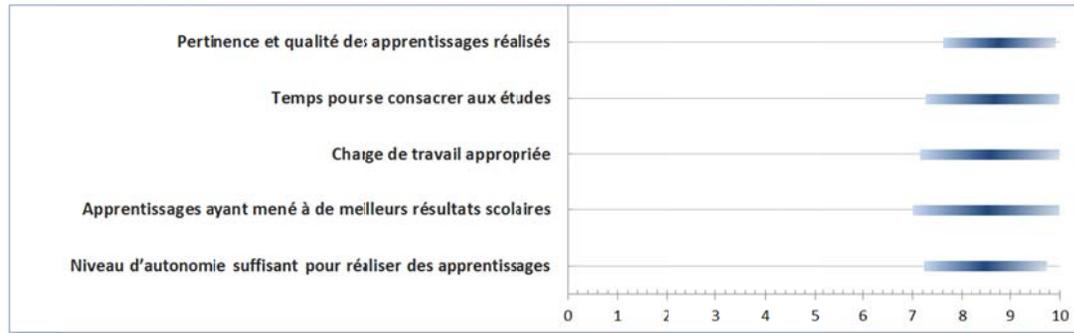
que du cégep ( $\bar{x}=7,7$ ;  $\text{é.t.}=1,8$ ). Enfin, la question du salaire polarisait également les stagiaires répondants ( $\bar{x}=7,6$ ;  $\text{é.t.}=2,2$ ).

Figure 5. Satisfaction des stagiaires à l'égard des stages réalisés (n=34)



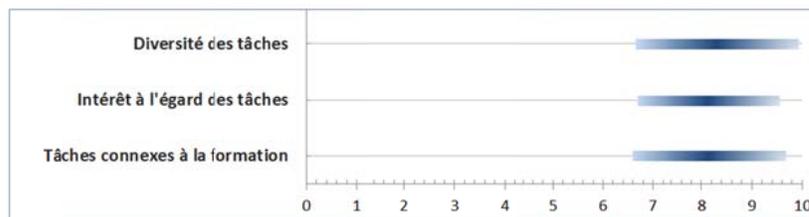
Un regard sur les aspects des stages qui concernent l'apprentissage et la conciliation travail-études (Figure 6) indique à nouveau une forte appréciation de la part des stagiaires, mais sans y observer cette fois un grand écart parmi les réponses colligées. Au plus haut niveau d'appréciation, on relève la pertinence et la qualité des apprentissages réalisés vis-à-vis du programme d'études ( $\bar{x}=8,8$ ;  $\text{é.t.}=1,6$ ), suivi du temps consacré aux études ( $\bar{x}=8,7$ ;  $\text{é.t.}=1,4$ ) et l'importance de la charge de travail en milieu de stage ( $\bar{x}=8,6$ ;  $\text{é.t.}=1,4$ ). Le taux de satisfaction élevé des stagiaires correspond à peu de chose près au sentiment que les apprentissages réalisés en stage ont véritablement mené à de meilleurs résultats scolaires ( $\bar{x}=8,5$ ;  $\text{é.t.}=1,5$ ) et au sentiment que leur degré d'autonomie suffisait pour réaliser des apprentissages significatifs ( $\bar{x}=8,5$ ;  $\text{é.t.}=1,3$ ).

Figure 6. Satisfaction des stagiaires à propos des apprentissages réalisés lors de leurs stages et d'aspects liés à la conciliation travail-études (n=34)



Du côté des tâches réalisées lors de leurs stages, les stagiaires se disent de nouveau fortement satisfaits, que ce soit par rapport à leur diversité ( $\bar{x}=8,3$ ;  $\text{é.t.}=1,6$ ), à leur intérêt ( $\bar{x}=8,1$ ;  $\text{é.t.}=1,4$ ) ou à la pertinence au regard du programme d'études ( $\bar{x}=8,1$ ;  $\text{é.t.}=1,6$ ) (Figure 7).

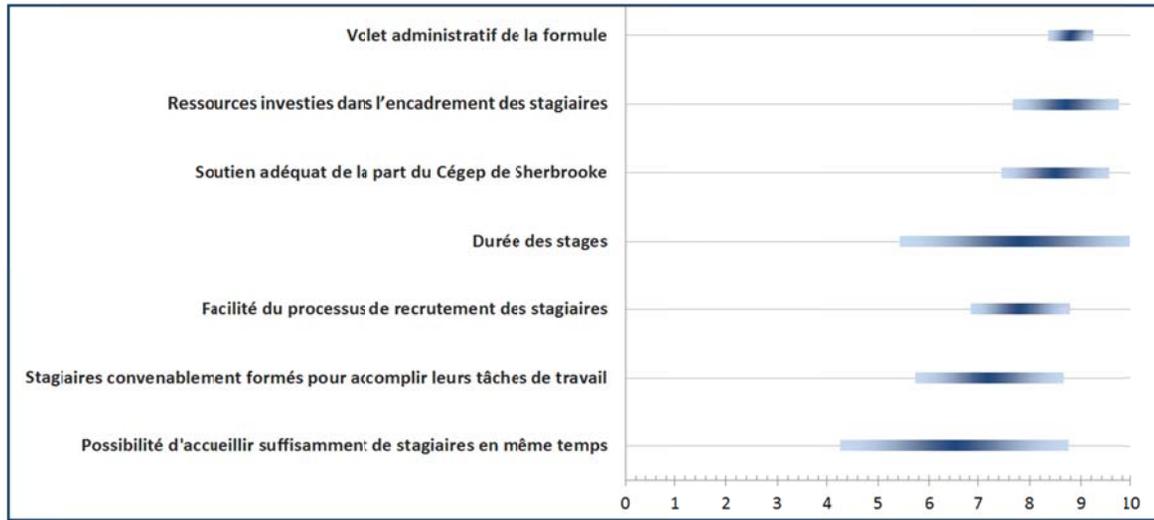
Figure 7. Satisfaction des stagiaires CTÉ à l'égard des tâches réalisées en stage (n=34)



### 2.3 Satisfaction des milieux de stage

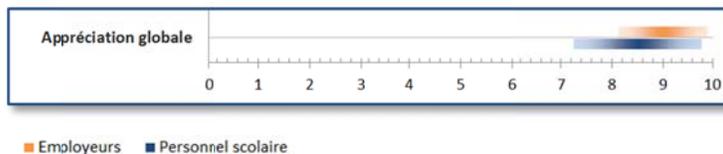
Les employeurs interviewés apprécient fortement l'absence de lourdeur du volet administratif qui entoure la formule CTÉ ( $\bar{x}=8,8$ ;  $\text{é.t.}=0,5$ ). Ils considèrent que les ressources investies dans l'encadrement des stagiaires en valent la peine ( $\bar{x}=8,7$ ;  $\text{é.t.}=1,0$ ) et ils apprécient fortement le soutien reçu de la part du Cégep de Sherbrooke pour la mise en œuvre des stages ( $\bar{x}=8,5$ ;  $\text{é.t.}=1,1$ ) (Figure 8). Leur satisfaction est un peu moins élevée, quoique toujours positive, à l'égard de la facilité du processus de recrutement des stagiaires ( $\bar{x}=7,8$ ;  $\text{é.t.}=1,0$ ) et de la durée des stages, où l'on note particulièrement une grande hétérogénéité des réponses obtenues ( $\bar{x}=7,8$ ;  $\text{é.t.}=2,4$ ). Par ailleurs, les employeurs considèrent que les stagiaires pourraient être mieux formés pour accomplir leurs tâches en milieu de travail ( $\bar{x}=7,2$ ;  $\text{é.t.}=1,5$ ) et il semble que plusieurs préféreraient pouvoir embaucher plus de stagiaires en même temps, bien que dans ce cas-ci on retrouve une grande variation dans les réponses recueillies ( $\bar{x}=6,5$ ;  $\text{é.t.}=2,3$ ).

Figure 8. Satisfaction des milieux de stage quant à la formule CTÉ (n=6)



Enfin, les employeurs interviewés apprécient grandement le partenariat avec le Cégep de Sherbrooke relativement aux stages CTÉ ( $\bar{x}=9,0$ ;  $\text{é.t.}=0,9$ ) (Figure 9). Cette appréciation est partagée par le personnel scolaire interviewé ( $\bar{x}=8,5$ ;  $\text{é.t.}=1,3$ ).

Figure 9. Appréciation globale des employeurs (n=6) et du personnel scolaire (n=9) à l'égard du partenariat entourant les stages de la formule CTÉ



Dans le cadre des entretiens réalisés, plusieurs employeurs affirment que la synergie entre les stages ATÉ et CTÉ constitue un avantage indéniable au sein de la formule CTÉ. La participation préalable à un stage ATÉ à temps plein dans l'organisation faciliterait ainsi l'intégration des stagiaires et maximiserait les apprentissages nécessaires pour être opérationnels. Par conséquent, le temps d'encadrement et de formation nécessaire lors du stage CTÉ s'en trouverait fortement allégé. Certains employeurs doutent d'ailleurs de l'efficacité d'embaucher un stagiaire CTÉ sans que celui-ci ait d'abord réalisé un stage ATÉ ou un stage à temps plein durant la période estivale, considérant la complexité des apprentissages et des tâches à réaliser.

Le gros avantage, c'est d'avoir quelqu'un qui est déjà opérationnel. À deux jours par semaine, c'est très, très dur d'amener quelqu'un à être opérationnel. Tandis que s'il fait un 8, 10 ou 12 semaines l'été, on est capable de l'amener à un niveau qu'après ça, on est capable de lui donner du travail pour deux jours ou trois jours par semaine. Mais, c'est vraiment difficile de l'amener à ce niveau-là à deux jours/semaine. (Employeur)

À ce propos, la possibilité d'embaucher un stagiaire sur une période d'au moins une année, toujours selon quelques employeurs, présenterait l'avantage de former progressivement les stagiaires à des tâches plus complexes et variées, ainsi qu'à les tenir informés sur l'avancement des projets en cours et des changements au sein de l'entreprise. Par souci de productivité et de temps investi, un employeur mentionne le souhait de formaliser des contrats de stage sur une durée de deux années (années 3 et 4 de la CTÉ).

Ça ne paraît pas, mais on met beaucoup d'efforts et beaucoup de temps pour les former. Puis après la première année, là où ils commenceraient à être un peu plus productifs, ils peuvent choisir de changer de place. Et ça, c'est là que j'ai un bémol. (Employeur)

Quelques insatisfactions à l'égard des stages ont été rapportées par les employeurs dans le cadre des entretiens, notamment à propos du faible ratio stagiaire-stage. L'un d'entre eux explique ainsi qu'il n'a pu combler tous ses postes ouverts spécifiquement pour la formule CTÉ, tandis qu'un autre souligne que ce faible ratio ne permet pas toujours d'effectuer une sélection intéressante parmi les étudiants et étudiantes.

Les coûts associés à l'embauche de stagiaires CTÉ constituent un autre irritant pour certains employeurs. Il s'agit essentiellement d'organisations où les postes de travail sont assujettis à des licences informatiques coûteuses et dont l'utilisation serait mieux rentabilisée avec un employé à temps plein.

Ce sont des coûts à avoir un poste informatique, les licences. Ça coûte quand même assez cher. Tu comptes un poste qui est disponible 50 % du temps dans la semaine, mais on paie la licence au complet. Je dirais que c'est plus ça. Tu as l'espace de bureau. À un moment donné, quand il y a de la croissance, tu te dis que tu pourrais mettre quelqu'un à temps plein là. (Employeur)

## 3 Retombées de la formule CTÉ

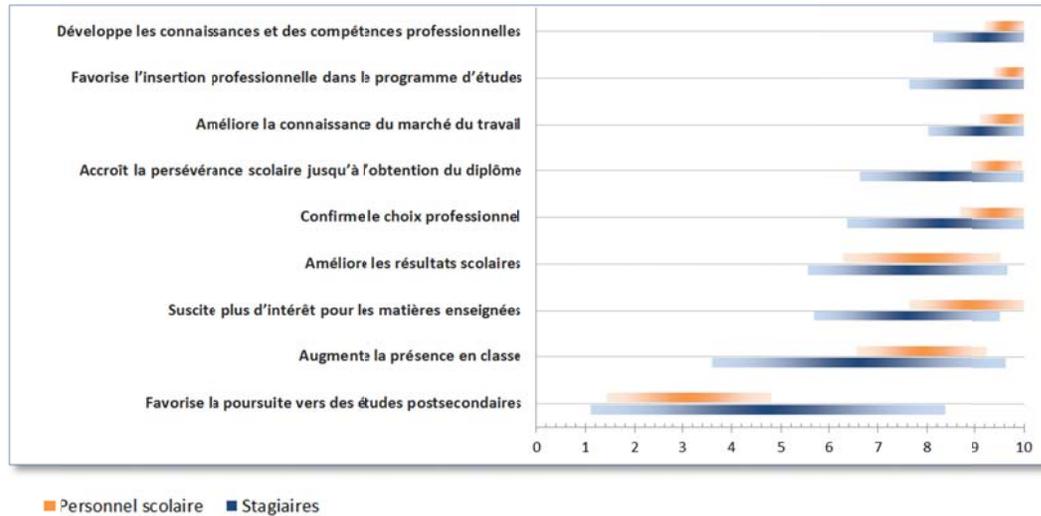
La présente section décrit les principales retombées de la formule pour les stagiaires, pour les milieux de stage, pour le personnel enseignant des programmes d'études où elle est appliquée, pour le Cégep de Sherbrooke, ainsi que pour la région de l'Estrie.

### 3.1 Retombées pour les stagiaires

Dans l'ensemble, le personnel scolaire, les représentants d'organismes et les employeurs interviewés estiment que les stagiaires CTÉ en retirent des bienfaits très importants ( $\bar{x}=8,6$ ; é.t.=0,9).

Les stagiaires estiment que la formule CTÉ favorise très fortement le développement de connaissances et de compétences professionnelles liées à leur programme d'études ( $\bar{x}=9,2$ ; é.t.=1,1) ainsi que leur insertion professionnelle ( $\bar{x}=9,1$ ; é.t.=1,5) (Figure 10). Ils estiment aussi que la formule améliore grandement leur connaissance du marché du travail ( $\bar{x}=9,1$ ; é.t.=1,1), qu'elle les aide à persévérer jusqu'à l'obtention du diplôme ( $\bar{x}=8,3$ ; é.t.=1,7) et qu'elle joue un rôle dans la confirmation de leur choix professionnel ( $\bar{x}=8,3$ ; é.t.=1,9). Ils ont néanmoins l'impression que la formule CTÉ a une influence positive un peu moins élevée sur leurs résultats scolaires ( $\bar{x}=7,6$ ; é.t.=2,1) et sur leur intérêt pour les matières de leur programme d'études ( $\bar{x}=7,6$ ; é.t.=1,9), et son effet sur leur présence en classe est considérée en moyenne plutôt modéré ( $\bar{x}=6,6$ ; é.t.=3,1), bien qu'on retrouve des écarts importants à cet égard. Les stagiaires considèrent en moyenne que la formule favorise peu la motivation à poursuivre vers des études supérieures ( $\bar{x}=4,7$ ; é.t.=3,6), mais on retrouve là aussi des écarts importants. Enfin, l'opinion du personnel scolaire interviewé sur les retombées de la formule pour les stagiaires suit généralement celle des stagiaires eux-mêmes, tout en étant légèrement plus positive. La seule exception concerne les retombées sur la motivation à poursuivre vers des études supérieures, qu'ils estiment encore plus faibles qu'eux ( $\bar{x}=3,1$ ; é.t.=1,7).

Figure 10. Retombées de la formule CTÉ pour les stagiaires, selon le personnel scolaire interviewé (n=9) et selon les stagiaires (n=34)



Une analyse des dossiers étudiants a été menée pour comparer les indicateurs de réussite des stagiaires CTÉ à ceux des autres étudiants et étudiantes des programmes Technologie du génie civil (2007-2008 à 2011-2012) et Techniques de génie mécanique (2008-2009 à 2011-2012)<sup>13</sup>. Les stagiaires ont été comparés aux étudiants et étudiantes ayant cumulé un minimum de 26 cours inscrits dans le programme, soit le minimum de cours inscrits aux dossiers des stagiaires CTÉ qui doivent avoir complété deux années d'études avant d'amorcer la formule<sup>14</sup>.

Cette comparaison ne révèle aucune différence de moyenne générale et de proportion de l'ensemble des cours réussis entre les stagiaires CTÉ et les autres étudiants et étudiantes (Tableau 4), mais on observe une proportion légèrement plus grande de cours de formation spécifique réussis par les stagiaires CTÉ (97,9 % c. 96,6 %).

<sup>13</sup> Seuls deux programmes ont mis en œuvre la formule CTÉ assez longtemps pour que le nombre de stagiaires soit suffisant à l'analyse. Dans cette dernière, les deux programmes sont regroupés.

<sup>14</sup> Cette restriction vise à éliminer de la comparaison les étudiants et étudiantes qui ont interrompu leur cheminement avant d'avoir eu la possibilité d'intégrer la formule CTÉ. Celle-ci est d'autant plus nécessaire que la grande majorité des interruptions d'études au collégial ont lieu avant la troisième session.

Tableau 4. Moyenne générale et taux de réussite des cours par les étudiants et étudiantes selon le format du programme d'études (sans ou avec CTÉ), programmes Technologie du génie civil (2007-2008 à 2011-2012) et Techniques de génie mécanique (2008-2009 à 2011-2012) (N=489)

	Sans CTÉ		Avec CTÉ		t
	M	é.t.	M	é.t.	
			%		
Moyenne générale	75,3	7,2	74,1	5,9	1,58
Taux de réussite – cours spécifiques au programme*	96,6	7,9	97,9	4,1	-2,02
Taux de réussite – ensemble des cours du programme	95,0	8,9	95,2	6,4	-3,17

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001

Il est difficile de tirer des conclusions directes sur les retombées de la formule à partir de cette comparaison, notamment parce qu'une part importante des cours qui sont visés par ces indicateurs sont complétés avant le début de la formule. De plus, comme la très grande majorité des cours (plus de 95 %) sont réussis par l'ensemble des étudiants et étudiantes qui sont arrivés à ce point (au moins 26 cours inscrits au programme), il paraît irréaliste de s'attendre à ce que la formule puisse accroître significativement cette proportion. On peut cependant penser que l'atteinte d'une masse critique de stagiaires dans un programme serait susceptible, par effet d'anticipation, d'accroître la persévérance en amont de l'amorce de la formule pour certains étudiants et étudiantes plus attirés vers l'emploi à court terme. La méthodologie utilisée pour cette évaluation n'a toutefois pas permis de vérifier cette possibilité.

La tendance non significative à une moyenne générale moins élevée chez les stagiaires CTÉ va par ailleurs dans le sens de l'observation faite par le personnel enseignant relativement à l'attractivité de la formule pour les étudiants et étudiantes au rendement académique moins élevé.

### 3.2 Retombées pour les milieux de stage

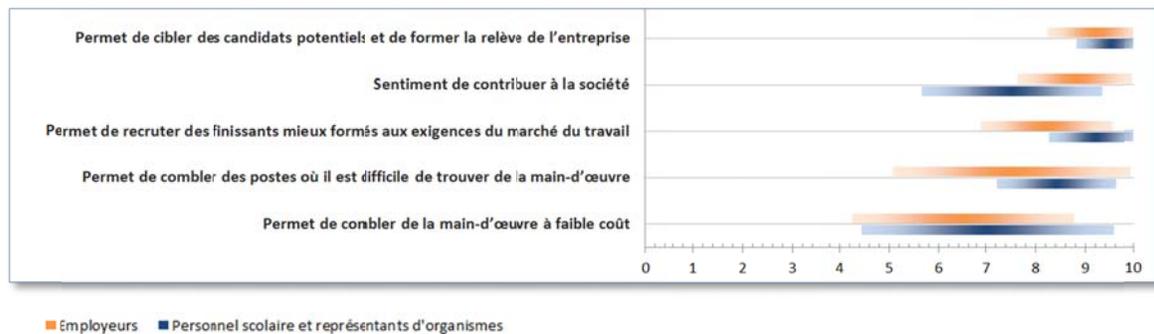
Les milieux de stage considèrent que la formule CTÉ est un moyen particulièrement efficace pour cibler des candidats potentiels et former la relève de leur organisation ( $\bar{x}=9,2$ ; é.t.=1,0), pour contribuer à la société ( $\bar{x}=8,8$ ; é.t.=1,2) et, dans une moindre mesure, pour recruter des finissants mieux formés aux exigences du marché du travail que les autres finissants ( $\bar{x}=8,2$ ; é.t.=1,3) (Figure 11).

Ils estiment aussi, mais dans une moindre mesure, que la formule CTÉ leur permet de combler des postes où il est difficile de trouver de la main-d'œuvre ( $\bar{x}=7,5$ ; é.t.=2,4). La

formule ne leur paraît en moyenne pas très utile cependant pour combler de la main-d'œuvre à faible coût ( $\bar{x}=6,5$ ;  $\text{é.t.}=2,3$ ), mais on note une variation importante des répondants sur ce point.

Le personnel scolaire et les représentants d'organismes évaluent généralement encore plus positivement les retombées de la formule CTÉ pour les milieux de stage. On note une exception : le personnel scolaire et les représentants d'organisme sont davantage mitigés que les employeurs sur leur sentiment de contribuer à la société ( $\bar{x}=7,5$  c.  $\bar{x}=8,8$ ), bien qu'on observe une variation importante dans les réponses à cet égard.

**Figure 11. Retombées de la formule CTÉ pour les employeurs : comparaison entre le point de vue des employeurs (n=6) et celui du personnel scolaire et des représentants d'organismes (n=11)**



Au cours des entrevues, tous les membres du personnel scolaire, représentants d'organismes et milieux de stage ont affirmé que la formation de la relève de l'organisation constitue la principale retombée de la formule CTÉ. Ils soulignent que les milieux de stage se sont investis dans cette formule en ayant souvent comme objectif premier l'embauche d'une main-d'œuvre spécialisée relativement rare dans la région et pour laquelle il y aurait une compétition substantielle entre entreprises. La formule CTÉ devient ainsi une stratégie d'attractivité supplémentaire en amont de la diplomation.

Mais le but de ça, c'est de former des gens qui restent dans l'entreprise. On a un problème de main-d'œuvre pour croître. Puis, quand on va les voir un mois après la fin de l'école, ils sont tous engagés. Il est déjà rendu trop tard. (Employeur)

Plusieurs milieux de stage racontent avoir embauché d'anciens stagiaires de la formule CTÉ, tandis que d'autres forment actuellement des stagiaires dans l'entreprise en espérant qu'ils y demeurent une fois leur formation collégiale complétée. Si certains employeurs considèrent que l'investissement en temps nécessaire pour l'encadrement et la formation des stagiaires est parfois difficile à assumer pour des petites et moyennes entreprises, ils jugent qu'ultimement la démarche comporte plus d'avantages que

d'inconvénients. On soulève, par exemple, que la durée des stages, d'au moins une année, facilite l'intégration des stagiaires à la culture de l'entreprise.

[...] les ressources sont quand même rares dans le domaine. Ce n'est pas facile à trouver, les gens vraiment compétents. Quand ils sont en formation, c'est beaucoup de temps à investir, mais après ça, ça fait des gens qui sont intégrés à la culture de l'entreprise et qui peuvent participer par la suite. C'est bon pour l'étudiant et c'est bon pour l'entreprise. (Employeur)

Certains employeurs sont d'avis que leur participation à la formule CTÉ permet, à long terme, d'accroître le rayonnement et la réputation régionale de leur entreprise, ce qui pourrait avoir comme effet d'élargir leur bassin de recrutement. Un employeur estime même que sa participation à cette formule consolide la réputation ou l'image de l'entreprise auprès de ses propres employés.

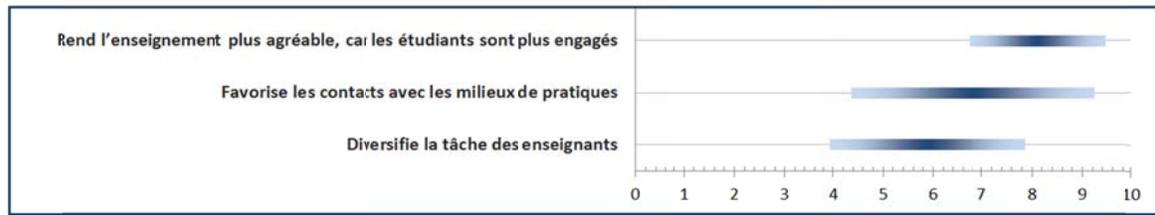
Ça a un impact dans le sens où les autres employés voient qu'il y a des stagiaires. Ils voient qu'il y a un intérêt pour cette entreprise-ci. Donc, ça les [...] dynamise un petit peu plus de voir que s'il y a des étudiants qui sont intéressés à faire un stage ici, ça veut dire que ce n'est quand même pas une mauvaise entreprise. (Employeur)

Certains employeurs considèrent que les stagiaires de la formule CTÉ génèrent de la valeur pour l'entreprise par leur contribution à la production qui, bien que modeste comparativement à celle des employés réguliers, est compensée par un salaire qui est aussi inférieur à celui des employés réguliers. Un employeur mentionne que les stagiaires, parce qu'ils travaillent à temps partiel, peuvent parfois plus aisément combler des besoins spécifiques de production.

### *3.3 Retombées pour le personnel enseignant*

Les membres du personnel scolaire interrogés considèrent que la formule CTÉ a une influence positive sur l'enseignement, les stagiaires étant généralement plus engagés en classe ( $\bar{x}=8,1$ ; é.t.=1,4) (Figure 12). Selon eux, la formule CTÉ aurait peu d'effet sur la diversification des tâches du personnel enseignant ( $\bar{x}=5,9$ ; é.t.=2,0), et elle favoriserait assez peu les contacts entre le personnel enseignant et les milieux de stage ( $\bar{x}=6,8$ ; é.t.=2,4), mais on observe une variation importante dans les réponses à cet égard.

Figure 12. Retombées de la formule CTÉ pour le personnel enseignant, selon le personnel scolaire interviewé (n=9)



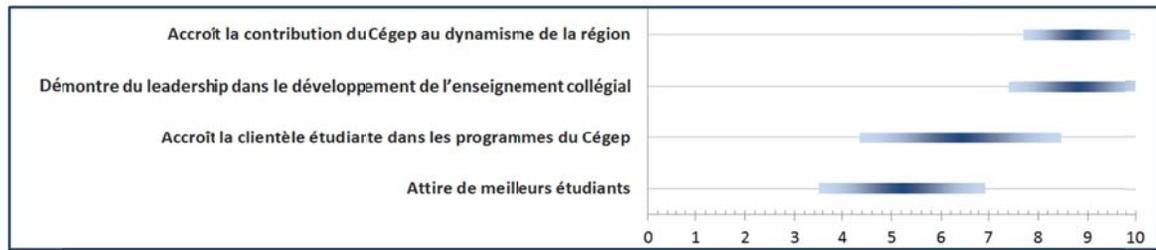
Dans le cadre des entretiens, plusieurs membres du personnel enseignant ont rapporté que la présence en classe des stagiaires stimule et bonifie les échanges sur les matières enseignées, principalement parce que ceux-ci peuvent se référer constamment à leur expérience pratique sur le marché du travail. Ils seraient ainsi susceptibles d'amener des exemples concrets à leurs collègues, de valider la pertinence de la matière enseignée, ou parfois même de la remettre en question. Des enseignants expliquent que ce contact régulier avec des étudiants continuellement en stage les encourage à actualiser leurs connaissances et les contenus abordés en classe pour qu'ils correspondent davantage à la réalité du marché du travail.

Les étudiants, quand ils reviennent dans nos classes, ils nous parlent des projets qu'ils ont faits aussi. Donc, on parle éventuellement de nouvelles technologies et on fait de la formation continue nous aussi au niveau technique. On jase avec eux, on voit des choses, on a des cas à raconter, on fait intervenir les étudiants dans les cours pour nous raconter ce qu'ils ont fait devant les autres parce que ça s'applique au cours que l'on est en train de donner. Donc, on en retire aussi un certain apprentissage nous aussi. (Membre du personnel scolaire)

### 3.4 Retombées pour le Cégep de Sherbrooke

Le personnel scolaire interviewé estime que la formule CTÉ accentue fortement la contribution du Cégep de Sherbrooke au dynamisme de la région ( $\bar{x}=8,8$ ;  $\text{é.t.}=1,1$ ) et que sa mise en œuvre témoigne du leadership du cégep dans le développement de l'enseignement collégial au Québec ( $\bar{x}=8,8$ ;  $\text{é.t.}=1,4$ ) (Figure 13). Il estime toutefois que la formule CTÉ contribue assez faiblement à l'augmentation de la clientèle étudiante dans les programmes d'études où celle-ci est mise en œuvre, bien que les avis à ce propos soient passablement dispersés ( $\bar{x}=6,4$ ;  $\text{é.t.}=2,1$ ). Enfin, le personnel scolaire ne considère pas que la formule CTÉ permette d'attirer de meilleurs étudiants et étudiantes dans ces programmes ( $\bar{x}=5,2$ ;  $\text{é.t.}=1,7$ ).

Figure 13. Retombées de la formule CTÉ pour le Cégep de Sherbrooke, selon le personnel scolaire interviewé (n=9)



Dans le cadre des entretiens, plusieurs membres du personnel scolaire affirment que la formule CTÉ permet au Cégep de Sherbrooke de se démarquer des autres institutions collégiales par son offre de formations diversifiée, favorisant ainsi son rayonnement et, à terme, son attractivité auprès de la clientèle étudiante.

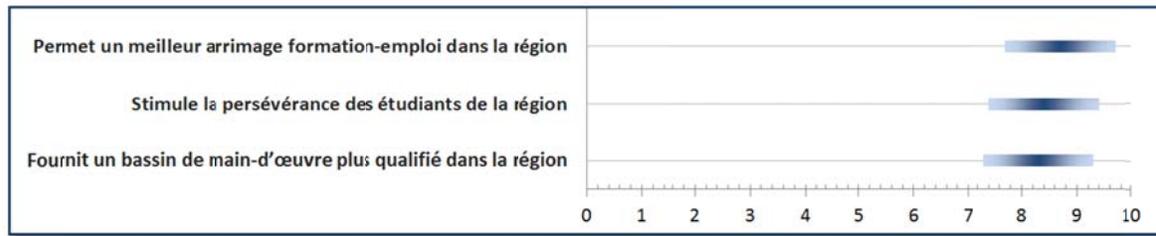
Ce que j'en comprends aussi, au niveau plus global du cégep, c'est une belle carte d'affaires auprès d'étudiants potentiels de façon générale. Donc, ça démontre que l'on est un peu avant-gardiste sur certains aspects et je pense que, pour quelqu'un qui se cherche un endroit pour faire sa formation, d'avoir la possibilité d'avoir accès au marché du travail pendant son cours, il me semble que ça doit être plus vendeur. (Membre du personnel scolaire)

Certains estiment par ailleurs que la formule CTÉ améliore l'adéquation formation-emploi des programmes d'études où celle-ci est implantée en stimulant un contact continu avec les employeurs de la région qui peuvent plus facilement émettre des suggestions quant aux contenus de formation, ce qui constitue une autre retombée positive pour le cégep.

### 3.5 Retombées régionales

Le personnel scolaire et les représentants d'organismes partenaires interviewés considèrent que la formule CTÉ a le potentiel de favoriser fortement l'arrimage formation-emploi ( $\bar{x}=8,7$ ;  $\text{é.t.}=1,2$ ) et la persévérance scolaire des étudiants et étudiantes ( $\bar{x}=8,4$ ;  $\text{é.t.}=1,0$ ), en plus de fournir un bassin de main-d'œuvre plus qualifiée dans la région ( $\bar{x}=8,3$ ;  $\text{é.t.}=1,6$ ) (Figure 14).

Figure 14. Retombées de la formule CTÉ pour la région de l'Estrie, selon le personnel scolaire et les représentants d'organismes partenaires interviewés (n=11)



Dans le cadre des entretiens, la plupart des membres du personnel scolaire et des représentants d'organismes partenaires affirment que la formule CTÉ constitue une réponse appropriée pour résoudre l'enjeu de main-d'œuvre spécialisée de la région. Sa composante conciliation études-travail produirait un effet positif sur la rétention des finissants des domaines du génie dans la région, dans la mesure où ceux-ci développent bien souvent un lien solide avec l'entreprise avant la fin de leur scolarité. Certains croient d'ailleurs que la formule, si elle était appliquée à plus grande échelle, favoriserait l'attractivité de la région auprès des étudiants et étudiantes du collégial.

## 4 Éléments clés et pistes d'amélioration de la formule

Cette section présente quelques éléments clés et pistes d'amélioration de la formule qui sont ressortis de l'évaluation. Les points 4.1 et 4.7 concernent particulièrement l'implantation de la formule, que ce soit dans un nouvel établissement ou un nouveau programme, alors que les autres points, s'ils doivent aussi être pris en compte au moment de l'implantation, sont à considérer tout au long de son fonctionnement.

### *4.1 Une formule ancrée dans les besoins des milieux*

La réussite initiale de la formule CTÉ repose sur une démarche de concertation et de co-construction et ce, dès le départ, entre les acteurs de l'éducation et de l'industrie manufacturière. Ainsi, au moyen du PRIMOM, ils ont pu identifier une solution adaptée à leurs besoins respectifs, en arriver à une compréhension mutuelle de la culture organisationnelle de chacun, et échanger sur des façons d'améliorer la formule une fois celle-ci implantée. Ils ont notamment pu réfléchir à la manière de sélectionner les stagiaires, à l'imposition ou non d'un plafond salarial et à la durée des contrats de stages. Qui plus est, de nombreuses entreprises ayant participé à l'élaboration de la formule CTÉ étaient prêtes à accueillir des stagiaires dès son implantation, ce qui, par voie de conséquence, aurait contribué à susciter un engouement pour cette formule chez des étudiants et étudiantes.

Cet ancrage peut être considéré comme un élément clé de la réussite observée jusqu'ici et mérite d'être pris en compte dans toute adaptation de la formule à un autre contexte, ou à son élargissement à d'autres programmes.

### *4.2 Maintenir, voire renforcer, la concertation et la communication*

Il semble aussi important d'assurer le maintien de cet ancrage en favorisant la poursuite de la concertation et le maintien d'une communication régulière avec les milieux de stage, notamment au regard de leurs besoins particuliers, et souvent très changeants, en matière de main-d'œuvre. Une implication plus étroite et soutenue de la part des milieux de stage durant le processus de sélection des stagiaires, respectant les balises fondamentalement pédagogiques de la formule, pourrait notamment favoriser un meilleur appariement stagiaires-stages lorsque la demande de travail est susceptible de varier en cours d'année.

Le maintien de cette communication, qui apparaît facilitée dans le cas des stages ATÉ par la reconnaissance du rôle de responsable de stage dans la tâche enseignante, pourrait bénéficier d'une reconnaissance similaire pour la formule CTÉ (qui en avait d'ailleurs déjà grandement profité lors des premières années de son implantation). Cette reconnaissance de tâche apparaît d'ailleurs comme une des principales pistes d'amélioration de la formule.

### *4.3 Le rôle clé des responsables de la formule dans chaque programme*

La ou les personnes responsables de la formule dans chacun des programmes jouent un rôle crucial, tant au moment de son implantation que par la suite, dans sa mise en œuvre au quotidien. Par leur expertise spécifique au domaine alliée à leur connaissance des programmes et des milieux de travail, elles assument une fonction cruciale d'interface entre le cégep et les milieux de stage. Elles agissent comme référence auprès de tous les partenaires impliqués dans la formule et portent, par leur position, une perspective d'ensemble qui leur permet d'anticiper les obstacles susceptibles de ralentir ou de nuire au déploiement de la formule.

Ce rôle, pour être correctement assumé, exige un investissement considérable de la part du personnel enseignant. Il apparaît important de réfléchir aux moyens de reconduire la reconnaissance dans la tâche enseignante de cette contribution, dans l'objectif de pérenniser l'expertise en place, d'accentuer les nécessaires liens avec les milieux de stage et d'accroître la qualité de l'encadrement offert aux stagiaires.

Il semble par ailleurs important d'assurer une certaine concertation et un partage d'expertise entre les responsables à l'échelle de l'organisation, tout en maintenant cette souplesse qui a fait ses preuves. Le maintien d'un soutien central au développement et au fonctionnement de la formule apparaît ainsi déterminant à la création et au maintien d'un lien fluide entre les programmes et les autres secteurs de l'organisation. Par ailleurs, une avenue de développement mériterait d'être explorée : la mise en place d'une formule de codéveloppement professionnel grâce à laquelle les responsables partageraient leur expertise quand des réussites seraient constatées et profiteraient du soutien collectif lorsque des problèmes surgiraient.

### *4.4 Atteindre une masse critique de stagiaires dans chaque programme*

La proportion de stagiaires CTÉ dans les programmes reste généralement assez faible, même dans les programmes où la formule est implantée depuis plusieurs années. Une plus forte participation permettrait de mieux combler les besoins des milieux de stage. De meilleures possibilités d'appariement stagiaires-stages seraient alors offertes, de

même qu'une meilleure visibilité de la formule à l'intérieur même de l'établissement. L'atteinte d'une masse critique de stagiaires est aussi susceptible d'exercer une influence substantielle sur l'attractivité des programmes et sur la réputation du cégep à l'extérieur la région. Dans la mesure où une reconnaissance de leur implication se concrétiserait, les personnes responsables de la formule dans chaque programme seraient sans doute appelées à remplir un rôle clé encore plus important dans la quête de cette masse critique, d'autant que leur influence s'avère déterminante dans la décision des stagiaires de s'y engager.

#### *4.5 Une organisation souple et adaptée*

On a pu constater que l'organisation de la formule s'était adaptée aux caractéristiques des programmes, notamment la présence préalable de stages, ainsi qu'aux différentes réalités et contraintes de l'organisation du travail et du marché du travail dans chaque secteur d'activité. On note aussi que l'absence de lourdeur administrative propre à la formule est très appréciée de la part des milieux de stage, élément qui participe grandement à la qualité du partenariat. Cette souplesse et ces adaptations apparaissent nécessaires à son bon fonctionnement et doivent être encouragées. L'analyse a notamment fait ressortir deux grands modèles d'organisation du cursus, mais d'autres modèles pourraient s'avérer souhaitables, selon les particularités rencontrées.

#### *4.6 Une sensibilisation adéquate du personnel scolaire aux exigences de la formule*

Les exigences particulières en matière de préparation des horaires des stagiaires CTÉ semblent parfois mal comprises de la part du ou de la registraire, notamment en raison du caractère encore marginal de la participation à la formule au regard de l'ensemble de la population étudiante du cégep. Une collaboration plus étroite, en particulier avec les API, pourrait constituer une avenue à explorer, d'autant que la préparation des horaires exige une planification complexe qui débute plusieurs mois à l'avance.

Dans le même ordre d'idées, un taux de roulement important rapporté au sein du personnel administratif semble contribuer à certains problèmes de communication entre les différentes personnes impliquées dans l'élaboration et la formalisation des contrats de stage. Ces difficultés peuvent entraîner des conséquences fâcheuses sur le bon déroulement des stages, et parfois même provoquer des répercussions négatives directes sur les montants auxquels les stagiaires ont accès en matière de prêts et bourses lorsque leur statut n'est pas clairement identifié aux fins de l'obtention d'une dérogation ministérielle.

Si une opération de sensibilisation de l'ensemble du personnel administratif susceptible d'être touché par la formule apparaît souhaitable pour pallier à ces difficultés, une seule sensibilisation ponctuelle s'avérerait probablement peu efficace. Encore ici, la prise en charge de la formule, dans chaque programme, par un responsable stable et suffisamment disponible pour faire les rappels nécessaires lorsqu'il y a des changements de personnel, apparaît des plus souhaitable.

#### *4.7 La prise en compte du contexte du programme et du secteur d'activité lors de l'implantation de la formule*

Lors de l'implantation de la formule CTÉ dans un programme, l'adhésion du personnel scolaire qui y est rattaché semble primordiale. Il apparaît très important d'impliquer dès le départ l'équipe du personnel enseignant lors de l'implantation de la formule en veillant à respecter les spécificités de chaque programme où les principes généraux de la formule CTÉ constituent des balises et non des directives à suivre. Les réticences doivent être sérieusement considérées et prises en compte dans l'adaptation particulière de la formule au programme.

Les particularités du programme en termes de débouchés professionnels sont aussi à considérer. Certains programmes conduisent à s'insérer dans des espaces professionnels ouverts<sup>15</sup>, où les débouchés sont très diversifiés, où les emplois susceptibles d'être occupés par les finissantes et finissants ne sont pas, initialement du moins, directement arrimés aux compétences développées dans le cadre de la formation initiale, et où il n'est par ailleurs pas rare de retrouver une ou un travailleur qui n'est pas issu d'une formation du même domaine ou d'un domaine très proche. C'est le cas notamment du programme en Gestion de commerces, où les stagiaires n'occuperont pratiquement jamais, que ce soit en stage ou lors de leurs premiers emplois, un poste de superviseur. L'articulation entre la formation et l'emploi dans ces programmes se joue passablement différemment de celle qu'on retrouve dans les espaces professionnels plus fermés, comme le génie mécanique ou les soins infirmiers, par exemple.

Le succès obtenu par la formule CTÉ dans des programmes menant à des espaces professionnels fermés apparaît pour l'instant plus difficile à transférer aux programmes menant à des espaces professionnels plus ouverts, notamment en raison de la grande diversité des débouchés possibles et parce que l'expertise qu'on y recherche n'est pas aussi univoquement liée à la formation collégiale. Ceci ne signifie pas nécessairement

---

<sup>15</sup> Bourdon, S. (1996). Formes institutionnelles de fermeture d'espaces professionnels et insertion en emploi des diplômés. *Cahiers de la recherche en éducation*, 3(1), 35-52.

que son adaptation ne puisse s'y réaliser, mais il semble que les modalités susceptibles d'y assurer un aussi bon fonctionnement n'aient pas encore été identifiées.

D'une manière plus générale, il semble que l'existence d'un bassin d'employeurs identifiés et déjà en contact avec le programme, comme c'est le cas dans ceux où l'ATÉ est implantée, constitue un atout important dans le démarrage de la formule CTÉ.

# Annexe méthodologique

## *Introduction*

L'annexe porte sur les aspects méthodologiques de la présente recherche. Dans cet ordre, les quatre sous-sections de l'annexe ont comme sujet le déroulement de la recherche, les différentes sources d'information recueillies, le traitement et l'analyse de données, puis l'éthique de la recherche.

## *Déroulement*

Le mandat d'évaluation a été confié à des membres de l'équipe du Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA) en avril 2016. Les certifications éthiques ont été obtenues par l'Université de Sherbrooke et le Cégep de Sherbrooke respectivement à la fin avril et à la mi-mai 2016.

Pour être en mesure de procéder à la fois en souplesse et efficacité, le responsable de la liaison cégep-entreprise, chargé de soutenir l'implantation et la mise en œuvre de la formule au cégep, a été désigné pour faire le pont avec l'équipe de recherche et faciliter le travail de terrain. La conduite du projet s'est effectuée en étroite collaboration avec celui-ci ainsi qu'avec la direction du cégep. Ces derniers ont contribué à la validation des guides d'entretien individuels et du sondage Web, à l'identification des personnes à interviewer, à la diffusion du sondage Web aux stagiaires et à la sélection des données de suivi aux dossiers étudiants. Le soutien logistique du cégep s'est aussi avéré essentiel à l'organisation et la tenue des entrevues, à la diffusion du sondage auprès des stagiaires et à l'accès aux données de suivi.

## *Sources d'information*

Notre posture analytique postule une multiplicité des points de vue entre les catégories d'acteurs qui sont parties prenantes de l'évaluation, chacune ayant une vision partielle de la formule et de son fonctionnement. Nous postulons donc que ce n'est qu'en croisant ces perspectives qu'il est possible d'en arriver à une vision d'ensemble susceptible de fonder une juste évaluation de la mise en œuvre et des premiers effets de la formule. Une variété de sources d'évidences (rencontres individuelles, sondage Web, documents administratifs) ont ainsi été mobilisées dans le cadre de la recherche, chacune fournissant

de l'information sur les thématiques les plus appropriées à son rôle dans la formule (Tableau 5).

**Tableau 5. Thématiques abordées selon la source d'évidence et la catégorie de répondants**

Thématiques	Personnel scolaire non enseignant (R)	Personnel enseignant (R)	Représentants d'organismes (R)	Employeurs (R)	Stagiaires (W)	Données de suivi	Documentation
L'historique et l'implantation de la formule	X	X	X				X
L'organisation et le fonctionnement d'ensemble	X	X		X	X		X
Les stages CTÉ		X		X	X		X
Les retombées de la formule	X	X	X	X	X	X	
Les pratiques partenariales entourant la formule	X	X	X	X			X
L'appréciation globale de la formule	X	X	X	X	X		

(R) Rencontres individuelles; (W) Sondage Web

### Rencontres individuelles

Un total de 17 rencontres individuelles ont été menées par le professionnel de recherche de l'équipe auprès de quatre catégories de répondants (Tableau 6). Ces rencontres ont abordé les thématiques ciblées en combinant l'entrevue semi-dirigée, où la personne était invitée à s'exprimer librement sur chaque thème, et une série de questions reprenant quelques dimensions de ces thématiques sous forme d'échelles d'accord ou d'appréciation, du type « Pouvez-vous m'indiquer, sur une échelle de 1 à 10, 6 étant la note de passage, dans quelle mesure la formule CTÉ a les retombées suivantes auprès des élèves ». Les entrevues étaient enregistrées sur support numérique et les réponses aux échelles d'appréciation étaient notées directement sur le questionnaire par l'intervieweur. Un court questionnaire sociodémographique était aussi rempli à la fin de la rencontre.

**Tableau 6. Répartition des personnes interviewées selon la catégorie de répondants**

Catégorie de répondants	N
Personnel scolaire non enseignant du Cégep de Sherbrooke	2
Personnel enseignant du Cégep de Sherbrooke	7
Représentants d'organismes ayant participé à l'élaboration de la formule	2
Employeurs ayant déjà accueilli des stagiaires de la formule	6
Ensemble des personnes interviewées	17

En mai et juin 2016, une première vague de rencontres a rejoint a) le personnel scolaire non enseignant du Cégep de Sherbrooke ayant contribué à la mise en œuvre et au fonctionnement de la formule CTÉ, b) des représentants d'organismes ayant participé à l'élaboration de la formule et c) des employeurs ayant déjà accueilli des stagiaires de la formule. Pour une question de disponibilité, le personnel enseignant a plutôt été rencontré en août 2016. Il est à noter que toutes les personnes ont été rencontrées en face à face, sauf les employeurs qui ont été interviewés par téléphone.

Le responsable de la liaison cégep-entreprise a ciblé le personnel enseignant, les représentants d'organismes et les employeurs qui connaissaient suffisamment la formule CTÉ, que ce soit par leur implication actuelle ou passée dans son implantation ou son fonctionnement, et a initié le contact pour solliciter leur participation à la recherche. Les personnes à interviewer ont été sélectionnées pour couvrir le mieux possible les cinq programmes d'études où la formule CTÉ a été mise en place au Cégep de Sherbrooke : a) Technologie du génie civil, b) Techniques de génie mécanique, c) Gestion de commerces, d) Technologie de l'électronique industrielle, e) Technologie de l'électronique – Télécommunication. Le responsable de la liaison cégep-entreprise et la directrice du cégep ont aussi été rencontrés pour obtenir leur point de vue plus global sur la formule.

Les coordonnées des représentants d'organismes et des employeurs ainsi informés de la recherche étaient transmises au professionnel de recherche qui communiquait avec eux pour vérifier leur intérêt à participer à la recherche, pour répondre à d'éventuelles questions à ce propos et pour planifier les entrevues. En ce qui concerne le personnel enseignant, c'est le responsable de la liaison cégep-entreprise qui vérifiait leur intérêt à participer à la recherche et qui planifiait le meilleur moment pour une rencontre avec le professionnel de recherche. Généralement, les formulaires de consentement dûment complétés étaient recueillis en début d'entretien. Dans la majorité des cas, les formulaires complétés par les employeurs étaient numérisés et envoyés par courriel au

professionnel de recherche avant la conduite de l'entrevue téléphonique. Pour quelques-uns, le consentement a été obtenu et enregistré verbalement au téléphone.

### Sondage Web

---

Pour faciliter la participation des stagiaires et anciens stagiaires CTÉ à la recherche, ils ont été invités à répondre à un sondage en ligne composé essentiellement d'échelles d'appréciation du même type que celles utilisées lors des rencontres individuelles. Ce sondage ciblait tous les étudiants et étudiantes inscrits à la formule CTÉ au moment de la recherche, ainsi que tous les anciens stagiaires depuis l'implantation de la formule.

Le questionnaire a été programmé dans le logiciel SurveyMonkey et un courriel d'invitation, incluant un lien vers le sondage, a été préparé par l'équipe de recherche. Le responsable de la liaison cégep-entreprise s'est chargé de cibler les stagiaires CTÉ et de leur acheminer l'invitation à remplir le sondage. Pour les stagiaires inscrits au cégep au moment de l'enquête, cette invitation a été acheminée via le système de messagerie interne Omnivox (MIO), et elle a été transmise par courriel aux anciens stagiaires. Au total, 43 stagiaires sur les 97 sollicités ont répondu au sondage entre juin et septembre 2016 (Tableau 7). Sur ce nombre, on compte 33 jeunes hommes et 8 jeunes femmes<sup>16</sup>.

**Tableau 7. Répartition des répondants au sondage Web**

Catégorie de participants	N
Stagiaires inscrits à la formule CTÉ mais n'ayant pas encore réalisé un stage	8
Stagiaires inscrits à la formule CTÉ ayant réalisé au moins un stage	7
Ancien stagiaires qui ne sont plus inscrits au programme	28
Ensemble des personnes ayant répondu au sondage Web	43

### Données de suivi aux dossiers

---

Les données relatives au cheminement scolaire de l'ensemble des étudiants et étudiantes des programmes où la formule a été implantée ont été colligées par le cégep et fournies sous forme dénominalisée (c.-à-d. en supprimant le matricule étudiant) à l'équipe de recherche pour respecter le protocole éthique du projet. Les données couvrent, pour chaque programme, les périodes indiquées au Tableau 2. En plus d'une variable permettant de distinguer les stagiaires CTÉ, ces données incluent le nom et l'année de début du programme de référence, la cohorte (A ou B), le sexe, la moyenne générale, le nombre de cours suivis et réussis (formation spécifique et ensemble) et l'obtention du DEC (oui ou non).

---

<sup>16</sup> Deux répondants n'ont pas rempli la section de données sociodémographiques du sondage.

Dès les premières semaines du projet de recherche, le personnel scolaire en charge de la mise en œuvre de la formule CTÉ au Cégep de Sherbrooke a été interpellé pour fournir à l'équipe de recherche la documentation pertinente à une meilleure compréhension de la mise en œuvre et du fonctionnement de la formule. Au total, 9 documents (dépliant de présentation générale de la formule, articles de presse, documents de travail utilisés par le personnel scolaire, bilan du projet) ont été reçus et considérés dans l'analyse.

### *Traitement et analyse des données*

Les entretiens individuels ont été enregistrés sur support numérique, transcrits et intégrés dans une base de données du logiciel NVivo avec lequel ils ont été traités selon des processus éprouvés au sein de notre équipe<sup>17</sup>. Les données du sondage ont été transférées du logiciel SurveyMonkey au logiciel d'analyse statistique SPSS. Les données de suivi ont aussi été transférées de leur format initial au logiciel SPSS.

Des analyses descriptives ont été conduites pour répondre aux objectifs en mobilisant chaque source selon sa pertinence au regard des thématiques du rapport. L'analyse s'est ensuite poursuivie par regroupements et recoupements pour permettre, avec la montée en généralisation, de prendre le recul nécessaire à la mise au jour des liens et articulations d'ensemble.

Pour rendre le rapport plus convivial, les descriptions des échelles d'appréciation sont présentées sous forme de figures qui permettent une comparaison visuelle des tendances centrales (moyennes) et de l'étendue (écart-type) des réponses recueillies. Quelques citations textuelles issues des entrevues sont aussi insérées à l'appui des analyses qualitatives, mais nous avons tenu à en restreindre le nombre pour éviter de trop alourdir la présentation.

### *Éthique de la recherche*

Le projet de recherche a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche – Éducation et sciences sociales de l'Université de Sherbrooke et par le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains du Cégep de Sherbrooke. Les personnes ayant participé à la collecte l'ont fait de manière volontaire et éclairée, après avoir signé un

---

<sup>17</sup> Bourdon, S. (2002). The integration of Qualitative Data Analysis Software in Research Strategies: Resistances and Possibilities [30 paragraphes]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [revue en ligne accessible à <http://qualitative-research.net/fqs/fqs-eng.htm>], 3(2). Document téléaccessible à l'adresse <<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/850/1847>>.

formulaire de consentement à cet effet, et les résultats de la recherche sont présentés dans ce rapport, et ailleurs, de manière à respecter l'anonymat et la confidentialité des répondants.

La formule de coexistence travail-études au Cégep de Sherbrooke. Évaluation de la mise en œuvre et des premiers effets.  
Rapport de recherche.

