



LA TABLE RONDE  
**DES AFFAIRES +  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR**

# **Guide de stratégies d'évaluation du rendement dans l'AIT**



LA TABLE RONDE  
**DES AFFAIRES +  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR**

CRÉER DES AIT DE QUALITÉ À TRAVERS LE CANADA

# **Guide de stratégies d'évaluation du rendement dans l'AIT**

**Vous pouvez trouver davantage de ressources et d'outils sur l'AIT à  
[bher.ca/fr/centre-ait](http://bher.ca/fr/centre-ait).**

## **TABLE DES MATIÈRES**

<b>Foire aux questions</b>	<b>4</b>
En quoi consiste l'évaluation en contexte d'AIT, et pourquoi est-elle importante?	4
Quel est le rôle du superviseur en milieu de travail lors d'un stage d'AIT?	4
Que faut-il savoir au sujet des objectifs d'apprentissage?	5
Quelles stratégies d'évaluation sont efficaces dans l'AIT?	6
À quelle fréquence faut-il s'entretenir avec les étudiants?	6
Quelles approches fondées sur des données probantes peuvent aider à évaluer les compétences sociales et émotionnelles?	7
<b>Pratiques d'évaluation en apprentissage intégré au travail</b>	<b>8</b>
1. Compréhension des rôles et des responsabilités	9
2. Définition des objectifs et des attentes	11
3. Évaluation formative continue	12
4. Motivation du stagiaire	13
5. Sources de rétroaction diversifiées	15
<b>Difficultés liées à l'évaluation</b>	<b>16</b>
<b>Méthodologie</b>	<b>17</b>
<b>Analyse des données</b>	<b>17</b>
<b>Ressources d'évaluation sélectionnées</b>	<b>18</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>18</b>

# Foire aux questions

## EN QUOI CONSISTE L'ÉVALUATION EN CONTEXTE D'AIT, ET POURQUOI EST-ELLE IMPORTANTE?

Dans le cadre de l'apprentissage intégré au travail (AIT), on entend par évaluation le processus par lequel on donne une appréciation des compétences des étudiants dans un cadre professionnel. Il s'agit d'un élément fondamental de l'AIT qui permet de vérifier dans quelle mesure les étudiants appliquent leurs apprentissages scolaires et acquièrent les compétences nécessaires pour être prêts à l'emploi.<sup>1</sup>

## QUEL EST LE RÔLE DU SUPERVISEUR EN MILIEU DE TRAVAIL LORS D'UN STAGE D'AIT?

En milieu de travail, le rôle du superviseur varie considérablement en fonction des types d'AIT – les superviseurs qui encadrent les apprentis assument parfois des responsabilités plus officielles que ceux qui encadrent les stagiaires, par exemple. Généralement, un superviseur en milieu de travail est appelé à travailler aux côtés du directeur d'études et de l'étudiant lors de la négociation du plan de travail et des tâches de l'étudiant. Il contribue normalement à l'intégration du stagiaire tout en veillant à lui garantir l'accès à l'équipement technique nécessaire. De plus, il assure un encadrement continu et un mentorat pendant tout le stage afin de contribuer à l'évaluation globale du rendement du stagiaire.<sup>2</sup>

---

1 Judith McNamara. « The Challenge of Assessing Professional Competence in Work Integrated Learning », *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 38, no.2 (2013): 183-184.

2 « Roles and Responsibilities of the Workplace Supervisor », Innovative Research Universities, consulté le 28 octobre 2020. [http://www.murdoch.edu.au/\\_document/Work-integrated-learning/Roles-and-responsibilities-of-the-workplace-supervisor.pdf](http://www.murdoch.edu.au/_document/Work-integrated-learning/Roles-and-responsibilities-of-the-workplace-supervisor.pdf)

## QUE FAUT-IL SAVOIR AU SUJET DES OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE?

Les objectifs d'apprentissage doivent préciser ce que devront réaliser, valoriser ou apprendre les étudiants d'ici la fin de leur stage. Au moment de définir ces objectifs avec les étudiants et les directeurs d'études, il faut garder les points suivants à l'esprit :

- Apprenants : Qui est en situation d'apprentissage? Quels sont leurs objectifs de carrière et leurs besoins en matière d'apprentissage?
- Résultats : Quelles seront les nouvelles compétences des étudiants à l'issue du stage? Quelles connaissances liées à l'industrie, au programme d'études ou à la carrière auront-ils acquises?
- Contexte d'apprentissage : Où l'apprentissage aura-t-il lieu dans l'organisation? Quel contexte faut-il garder en tête lorsqu'on définit les objectifs d'apprentissage?
- Degré : De façon réaliste, en tenant compte du type d'AIT et de sa durée, quelle sera l'ampleur du travail à accomplir par les étudiants?

Selon le type d'AIT, il vous faudra consulter, de près ou de loin, les programmes postsecondaires ou les responsables de l'instruction de votre province ou territoire :

- Si vous supervisez des étudiants postsecondaires dans le cadre d'une expérience de travail structurée, vous devrez discuter des objectifs et des exigences du programme avec le directeur d'études de l'étudiant.
- Dans le cas où vous supervisez des apprentis qui suivent une formation en cours d'emploi, vous devrez examiner les exigences du programme, les tâches et les objectifs d'apprentissage connexes. Pour de plus amples informations sur les normes de formation, communiquez avec le responsable de l'instruction de votre province ou territoire.<sup>3</sup>

---

3 Pour une liste complète, visitez <http://www.red-seal.ca/contact/c.4nt.1ct-eng.html>. Si vous supervisez un apprentis,



## QUELLES STRATÉGIES D'ÉVALUATION SONT EFFICACES DANS L'AIT?

- Intégrer l'auto-évaluation à l'évaluation du rendement : L'auto-évaluation des stagiaires leur inspire le sentiment d'avoir un rôle à jouer dans le processus d'évaluation; elle offre aussi à l'employeur une vision globale du rendement de l'étudiant. Pour ce faire, il convient de demander à l'étudiant de procéder à cette auto-évaluation de façon verbale ou écrite, et l'employeur pourra ensuite la passer en revue.
- Favoriser une rétroaction de diverses sources : Pour veiller à l'équité, à l'inclusivité et à l'exhaustivité de l'évaluation du rendement, les superviseurs sont invités à recueillir les points de vue des autres personnes ayant interagi avec l'étudiant, notamment les employés, les gestionnaires et les pairs.
- S'entretenir régulièrement avec l'étudiant : Il est important de s'entretenir avec l'étudiant pendant le stage pour s'assurer qu'il suit le programme et qu'il reste motivé. Les entretiens fréquents sont d'autant plus nécessaires lors des expériences d'AIT en ligne ou à distance, beaucoup plus courantes aujourd'hui en raison de la pandémie de COVID-19.

## À QUELLE FRÉQUENCE FAUT-IL S'ENTREtenir AVEC LES ÉTUDIANTS?

Tout dépend de votre relation avec l'étudiant et de ce que vous faites à chaque rencontre. Les superviseurs en milieu de travail vont généralement parler aux étudiants une fois par jour, mais certains préfèrent prendre des nouvelles une fois par semaine. Quel que soit le nombre de rencontres, prenez le temps d'établir une relation de confiance et d'ouvrir le dialogue avec les étudiants qui effectuent un stage dans votre organisation.

---

avec dans un métier désigné Sceau rouge, vous pouvez revoir les standards du Sceau rouge sur leur site: [http://www.red-seal.ca/trades/tr.1d.2s\\_1.3st-eng.html](http://www.red-seal.ca/trades/tr.1d.2s_1.3st-eng.html), consulté le 28 octobre 2020.

## QUELLES APPROCHES FONDÉES SUR DES DONNÉES PROBANTES PEUVENT AIDER À ÉVALUER LES COMPÉTENCES SOCIALES ET ÉMOTIONNELLES?

Outre les compétences techniques, les employeurs souhaitent souvent évaluer les compétences sociales et émotionnelles des étudiants. Plutôt que de s'appuyer exclusivement sur des échelles d'évaluation pour mesurer la pensée critique, la communication ou d'autres compétences sociales et émotionnelles recherchées, songez à faire appel à une évaluation fondée sur des données probantes. Une étude internationale des cadres d'évaluation axés sur les compétences sociales et émotionnelles a recensé les outils de mesure psychométrique suivants, largement utilisés et acceptés :<sup>4</sup>

- Inventaire des compétences sociales et émotionnelles.
- Inventaire du quotient émotionnel (EQ-i).
- Test de l'intelligence émotionnelle de Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT).

Pour en savoir davantage sur ces outils, consultez la section sur les ressources d'évaluation qui figure dans notre document sur les stratégies.

---

4 « Measuring Social and Emotional Skills: A Toolbox ». Conference Board of Canada, consulté le 28 octobre 2020. <https://www.conferenceboard.ca/focus-areas/education-skills/future-skills/measuring-social-and-emotional-skills>.



# Pratiques d'évaluation en apprentissage intégré au travail

Mesurer et évaluer le rendement des étudiants est à la fois complexe et essentiel dans le cadre de l'apprentissage intégré au travail (AIT).<sup>5</sup> L'objectif de l'évaluation dans le contexte de l'AIT est d'offrir une rétroaction pertinente aux étudiants et aux éducateurs postsecondaires, tout en offrant aux employeurs la possibilité de former des employés de premier échelon avant leur embauche officielle. Même si un étudiant n'est finalement pas engagé par l'employeur, les gestionnaires et superviseurs auront néanmoins contribué à la formation d'une main-d'œuvre compétente dans leur secteur, ce qui générera des retombées positives pour leur industrie, leur communauté et l'économie locale.

Au cours de l'été et de l'automne 2020, nous avons consulté des gestionnaires, des superviseurs et des cadres supérieurs de multiples industries canadiennes afin de savoir comment ils évaluent les étudiants dans le contexte de l'AIT. Notre objectif était de bien cerner les méthodes utilisées par les superviseurs pour mesurer les progrès des étudiants dans leur milieu de travail, puis de les comparer aux recherches actuelles en vue de définir les meilleures pratiques d'évaluation pour un stage.

Nous avons également cherché à bien comprendre la façon dont les superviseurs et les gestionnaires ont adapté les stratégies de gestion du rendement dans la foulée de la COVID-19. Le but était de voir comment les employeurs continuent à évaluer efficacement les étudiants en AIT, particulièrement en ce qui concerne les expériences d'AIT virtuelles ou à distance.

Lors de nos consultations, nous avons recensé cinq pratiques exemplaires appliquées au Canada par les gestionnaires et les superviseurs pour évaluer le rendement des étudiants en milieu de travail. Dans le contexte de la COVID-19, qui a contraint de nombreux employeurs à adopter rapidement des stages virtuels ou à distance nécessitant de nouvelles stratégies d'évaluation, l'attention portée aux pratiques d'évaluation exemplaires est devenue d'autant plus importante.

---

5 Rola Ajjawi et al., « Aligning Assessment with the Needs of Work-Integrated Learning: The Challenges of Authentic Assessment in a Complex Context », *Assessment & Evaluation in Higher Education* 45, no. 2 (2020): 304-316.

# 1. COMPRÉHENSION DES RÔLES ET DES RESPONSABILITÉS

Pour bien comprendre ce qui est attendu du superviseur en milieu de travail, du directeur d'études et de l'étudiant dans le cadre d'une expérience d'AIT, il faut d'abord connaître les rôles et responsabilités propres à chacun. C'est aussi là un moyen de renforcer l'idée que l'évaluation est une responsabilité partagée. Autrement dit, pour citer un gestionnaire avec qui nous avons discuté, l'évaluation est « une activité itérative et collaborative ».

## Superviseur

En général, un superviseur en milieu de travail est appelé à collaborer avec le directeur d'études, s'il y en a un, et avec l'étudiant pour définir le plan de travail et les tâches de l'étudiant. Il participe habituellement à l'intégration du stagiaire, en veillant notamment à ce que ce dernier ait accès à l'équipement technique nécessaire. Il assure un encadrement continu et sert de mentor pendant le stage afin de contribuer à l'évaluation globale du rendement du stagiaire.<sup>6</sup>

## Directeur d'études

Tous les stages n'incluent pas un superviseur académique, mais lorsqu'il y en a un, le directeur d'études est appelé à collaborer avec le superviseur pour dresser un plan de travail et, idéalement, fixer les objectifs d'apprentissage de façon à intégrer efficacement la théorie dans l'expérience professionnelle de l'étudiant. Les directeurs d'études sont également chargés d'offrir un soutien aux étudiants en fonction de leurs besoins, par exemple en servant d'intermédiaires ou en aidant à résoudre les éventuels conflits entre un étudiant et son employeur.<sup>7</sup>

---

6 Innovative Research Universities, « Roles and Responsibilities of Workplace Supervisor ».

7 Andy Martin and Helen Hughes, *How to Make the Most of Work Integrated Learning: A Guide for Students, Lecturers and Supervisors*. Massey University Press, 2009. <https://www.waceinc.org/papers/How%20To%20Make%20The%20Most%20of%20Work%20Integrated%20Learning.pdf>



**C'est aussi là  
un moyen de  
renforcer l'idée  
que l'évaluation est  
une responsabilité  
partagée.  
Autrement dit,  
pour citer un  
gestionnaire avec  
qui nous avons  
discuté, l'évaluation  
est « une activité  
itérative et  
collaborative ».**

## Étudiant

L'étudiant est tenu de s'appliquer et de consolider ses compétences et aptitudes durant son stage. Il doit notamment s'acquitter des tâches professionnelles convenues, maintenir un niveau élevé de professionnalisme, et répondre de manière constructive aux commentaires du superviseur et du directeur d'études, ainsi qu'à ceux de ses pairs, de ses collègues et de la clientèle, le cas échéant.<sup>8</sup>

## 2. DÉFINITION DES OBJECTIFS ET DES ATTENTES

En formulant conjointement les objectifs d'apprentissage dans les phases initiales d'un stage, le superviseur, le directeur d'études et l'étudiant clarifient les exigences et s'assurent que les attentes sont présentées en toute transparence et de façon réaliste en fonction du type, de la durée et de la portée de l'expérience d'AIT.

Les objectifs d'apprentissage décrivent les connaissances et compétences que doivent posséder les étudiants à l'issue d'un stage. Pour les expériences de travail structurées, des objectifs sont parfois définis sommairement par le programme, mais il revient au directeur d'études, au superviseur et à l'étudiant de fixer des objectifs spécifiques au stage. Ces objectifs spécifiques devraient contenir des verbes d'action et des notions d'apprentissage, et ils doivent servir à structurer l'expérience d'apprentissage ou à lui donner un but. Lorsque vous travaillez avec les étudiants pour formuler les objectifs spécifiques à leur stage, pensez à ces questions fondamentales :<sup>9</sup>

---

8 Martin, *Making the Most of Work Integrated Learning*, 2009.

9 Ashley Stirling et al., *A practical guide for work-integrated learning*, Higher Education Quality Council of Ontario, 2016. <https://heqco.ca/pub/a-practical-guide-for-work-integrated-learning-effective-practices-to-enhance-the-educational-quality-of-structured-work-experiences-offered-through-colleges-and-universities/>



- Qui est en situation d'apprentissage?
- Quelles compétences, impressions ou connaissances les stagiaires devront-ils acquérir d'ici la fin du stage?
- Où l'apprentissage aura-t-il lieu, et dans quelles circonstances?
- Quelle sera l'ampleur du travail accompli par l'étudiant d'ici la fin de son stage?

Les objectifs d'apprentissage sont censés proposer des attentes réalistes à la fois pour l'employeur et pour l'apprenant, en adéquation avec les objectifs pédagogiques et les intérêts professionnels de l'étudiant.<sup>10</sup> Les superviseurs en milieu de travail reconnaissent l'importance de cette étape dans la gestion du rendement pendant le stage.

Un gestionnaire du secteur de la vente au détail a relaté son expérience comme suit : « Dans le cadre d'un processus de gestion du rendement, nous fixons les attentes dès le départ; nous faisons ensuite des suivis réguliers pour vérifier les progrès, et nous procédons à un compte rendu à la fin. Je crois vraiment qu'il est important de voir aux attentes dès le départ. Bien sûr, il est possible de les modifier, à condition de savoir quel est l'objectif poursuivi. Cette approche nous est très utile ».

### **3. ÉVALUATION FORMATIVE CONTINUE**

Une évaluation formative continue et régulière (y compris les suivis et autres formes de rétroaction offertes tout au long d'un stage d'AIT) doit faire partie intégrante de l'évaluation et de la mesure du rendement. Ces bilans jouent un rôle déterminant dans le perfectionnement des compétences d'un stagiaire. La mise en place d'une rétroaction et d'une communication régulières et constructives aide également les étudiants à s'intégrer efficacement dans un milieu de travail.

---

<sup>10</sup> Ashley Stirling et al., *A practical guide for work-integrated learning*, Higher Education Quality Council of Ontario, 2016.

Un superviseur travaillant pour une entreprise spécialisée dans l'aérospatiale a expliqué que leurs stagiaires apprécient ce type de rencontres et qu'ils ont même exprimé clairement leur désir de recevoir une rétroaction continue et régulière de leur superviseur : « L'intégration est importante, de même que la communication, les courts échanges fréquents avec le superviseur. Ce sont des aspects qui m'ont été mentionnés et qui sont également recherchés ».<sup>11</sup>

Les superviseurs en milieu de travail doivent être attentifs aux préférences quant au style de communication. Dans le cadre d'une formation systématique, les apprentis vont peut-être préférer la messagerie texte et les courriels à la communication vocale, tandis que la main-d'œuvre plus âgée va préférer la communication verbale.<sup>12</sup> Il est important de garder en tête de telles différences générationnelles lorsque vous offrez une rétroaction formative. Un dialogue ouvert est essentiel pour donner et recevoir des commentaires sur les forces, les faiblesses et les points à améliorer. Bref, vérifiez auprès des étudiants leurs préférences en matière de communication; en vous adaptant, ils seront plus disposés à poser des questions et à exprimer leurs préoccupations.

Dans un contexte d'AIT virtuel ou à distance, surtout dans le cas de la COVID-19, les rencontres de suivi sont plus que jamais indispensables pour s'assurer que les étudiants demeurent motivés jusqu'à la fin du stage, ce qui permettra aux employeurs de profiter pleinement des avantages de l'AIT.

## 4. MOTIVATION DU STAGIAIRE

Les étudiants dont la motivation est constante tout au long de leur expérience d'AIT tireront profit d'un apprentissage et d'une intégration beaucoup plus efficaces en milieu de travail. Les employeurs seront alors davantage portés à évaluer favorablement ces étudiants, et ceux-ci se sentiront en mesure de contribuer à l'organisation.<sup>13</sup>

---

11 Traductions de l'anglais au français de la table ronde québécoise (29 juillet 2020).

12 Andrew Bieler, « Bridging Generational Divides: Advancing Digital Skills in Canada's Apprenticeships and Skilled Trades Ecosystem », The Conference Board of Canada, 15 septembre 2020. <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=10707>.

13 « Employer Research Kit for Work Integrated Learning », ITAC Talent: 2018, 16. <https://itactalent.ca/wp-content/uploads/2018/07/Career-Ready-Toolkit.pdf>.

En demandant aux stagiaires d'exprimer leurs idées et réflexions, vous leur donnerez le sentiment d'avoir un rôle à jouer dans le processus d'évaluation, et vous aurez aussi une perspective globale de leur rendement. Pour ce faire, il convient de demander aux étudiants de procéder à une auto-évaluation, et vous pourrez ensuite la passer en revue si nécessaire.

Un superviseur travaillant pour une organisation à but non lucratif du secteur de l'information et de la culture a indiqué ceci : « Nous utilisons un double processus d'évaluation; j'attribue aux étudiants une note sur les aspects liés à l'apprentissage, eux s'attribuent une note personnelle, puis nous discutons et nous échangeons des remarques, sans doute comme on le fait dans les évaluations du rendement en général ».

Les ressources nécessaires pour encourager l'auto-évaluation des étudiants varient selon le secteur d'activité et l'organisation visée. Voici quelques bonnes pratiques à envisager pour l'auto-évaluation des stagiaires :

- Amener la réflexion sur les éléments du travail qui correspondent directement aux objectifs d'apprentissage initialement convenus.
- Encourager l'élaboration d'un plan d'action permettant d'améliorer ou de consolider les compétences acquises de façon à progresser en tant que professionnel à la suite de l'expérience d'AIT.
- Rencontrer l'étudiant pour discuter des résultats de son auto-évaluation en compagnie du superviseur. Après avoir comparé les commentaires, il faudrait idéalement parvenir à une compréhension mutuelle du rendement offert par l'étudiant au cours du stage.<sup>14</sup>

Les superviseurs en milieu de travail ont aussi accès à des modèles génériques, la plupart provenant d'établissements d'enseignement postsecondaire.

---

14 Ajjawi et al. « Aligning Assessment with Needs of Work-Integrated Learning »; Theresa Winchester Seeto, « Assessment » in Quality Standards for Work Integrated Learning, Australian Council of Deans of Science, 2019.

## 5. SOURCES DE RÉTROACTION DIVERSIFIÉES

Les superviseurs en milieu de travail ont avantage à tenir compte des commentaires de leurs pairs et des autres employés de leur organisation pour veiller à une évaluation juste, inclusive et complète du rendement de l'étudiant. Il est conseillé aux employeurs de recueillir les avis d'autres personnes ayant eu des interactions avec l'étudiant, notamment les autres employés, cadres, stagiaires, etc.

Comme l'a expliqué un superviseur du secteur de la santé et des services sociaux : « J'aime combiner plusieurs approches différentes. La première est l'auto-évaluation. Il est toujours intéressant de voir et d'entendre ce que la personne a fait. L'autre est le retour d'information des personnes avec lesquelles ils ont travaillé. Où ont-ils commencé ? Comment se sont-ils améliorés ? »

Dans le contexte des formations d'apprenti, la rétroaction est un processus de nature plus formelle où les employeurs doivent évaluer la formation en cours d'emploi en validant dans un journal de bord les heures travaillées et les compétences exigées. En revanche, dans les expériences de travail structurées, les exigences d'évaluation, tirées de sources multiples ou non, sont généralement plus informelles ou moins standardisées. Cela dit, dans les deux cas, l'objectif reste le même : maintenir une imputabilité et veiller à l'équité de l'évaluation.

Un superviseur travaillant pour une entreprise de fabrication de produits marins résume ainsi le processus utilisé là-bas : « Les apprentis et leurs mentors valident chaque compétence de manière individuelle dès qu'ils sont convaincus que l'apprenti maîtrise la compétence en question; par la suite, des membres de l'équipe rencontrent à la fois les apprentis et les mentors ou employeurs pour passer en revue et enregistrer les progrès consignés dans les journaux de bord ».

# Difficultés liées à l'évaluation

Lors de nos entretiens avec les superviseurs et les gestionnaires en milieu de travail, nous avons recensé plusieurs difficultés en lien avec l'évaluation. La nature de ces difficultés diffère considérablement parmi les formations systématiques, les expériences de travail structurées, les partenariats institutionnels et les nouveaux modèles d'AIT, étant donné les variations dans les méthodes d'évaluation. Cependant, en ce qui concerne l'AIT en milieu de travail, les superviseurs ont signalé ce qui suit :

- Une évaluation constructive suppose une adéquation étroite entre l'apprentissage en milieu scolaire et les objectifs en milieu de travail. Une telle harmonisation nécessite donc une forte collaboration entre les partenaires universitaires et industriels, collaboration qui peut être difficile à réaliser avec des moyens, du temps et des ressources limités.
- Pour mener à bien une évaluation, le superviseur doit suivre de près les progrès de l'étudiant; par conséquent, il doit idéalement faire des suivis fréquents auprès de ce dernier. Cette responsabilité s'avère parfois chronophage.
- Les superviseurs font état d'expériences diverses en matière d'évaluation à distance, et les données susceptibles d'éclairer les pratiques exemplaires relatives aux suivis à distance (via des plateformes en ligne) sont limitées. Cela dit, en l'absence d'interactions positives et régulières, la motivation des étudiants risque de chuter dangereusement. Les problèmes de santé mentale des étudiants, déjà exacerbés par la pandémie de COVID-19, risquent également d'être aggravés.
- Les préjugés, implicites ou explicites, peuvent entraver la capacité d'une personne à mener une évaluation juste et constructive. Bien que des recherches laissent entendre que l'AIT a le potentiel d'accroître la capacité d'une organisation à embaucher des candidats de tous les horizons, un tel engagement doit être conscient et réfléchi.<sup>15</sup>

---

15 « Ménager une place à la diversité et créer des possibilités de carrière dans les métiers spécialisés : Études de cas d'organisations qui viennent en aide aux membres de minorités visibles/groupes racisés qui cherchent à faire carrière dans les métiers spécialisés », Forum canadien sur l'apprentissage, 2010.

# Méthodologie

Nous avons animé en ligne, en direct, des séances de 90 minutes auprès de huit groupes-témoins composés de superviseurs en milieu de travail; quatre des groupes comprenaient des représentants de PME (moins de 200 employés), tandis que les quatre autres comprenaient des représentants d'entités de plus grande taille (200 employés et plus). Les séances virtuelles intégraient des fonctions de sondage et de discussion en direct avec un petit groupe de représentants d'employeurs. Les discussions ont porté sur les expériences de mentorat et d'évaluation vécues par les superviseurs, ainsi que sur divers sujets plus généraux liés aux obstacles et aux catalyseurs de la participation des employeurs à l'AIT. Nous avons également consulté, pendant 10 jours, quatre communautés en ligne asynchrones formées de propriétaires d'entreprise, de PDG, de cadres supérieurs et de superviseurs en milieu de travail.

Ce travail s'inscrivait dans un plus vaste projet de consultation pour lequel nous avons mené 44 consultations de groupe et 23 consultations individuelles sur l'AIT auprès d'un total de 620 participants.

Parallèlement aux consultations, nous avons procédé à une revue de la littérature, en nous penchant sur des articles évalués par des pairs et sur des ressources sectorielles en lien avec l'évaluation dans le contexte de l'AIT.

## ANALYSE DES DONNÉES

Les discussions des groupes-témoins ont été enregistrées, transcrites et analysées à l'aide du logiciel de gestion de données qualitatives NVivo 12. Le contenu des transcriptions a été analysé par un processus de codage thématique.



# Ressources d'évaluation sélectionnées

Institute for Apprenticeships & Technical Education. « Developing an End-Point Assessment Plan ». <https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships/developing-an-end-point-assessment-plan/>

ECAMT Canada. « Formative and Summative Assessment for Work Term Performance », 17 janvier 2012. [https://www.cewilcanada.ca/cgi/page.cgi/\\_article.html/\\_Co-op\\_Best\\_Practices/Formative\\_and\\_Summative\\_Assessment\\_for\\_Work\\_Term\\_and\\_Performance](https://www.cewilcanada.ca/cgi/page.cgi/_article.html/_Co-op_Best_Practices/Formative_and_Summative_Assessment_for_Work_Term_and_Performance)

Conference Board du Canada. « Mesurer les compétences sociales et émotionnelles : La boîte à outils ». <https://www.conferenceboard.ca/focus-areas/education-skills/future-skills/mesurer-les-competences-sociales-et-emotionnelles>

National Forum for the Enhancement of Teaching and Learning in Higher Education. « Work-Based Assessment OF/FOR/AS Learning: Context, Purposes and Methods », octobre 2017. [https://www.teachingandlearning.ie/wp-content/uploads/TL\\_WorkBasedAssessment\\_Insight\\_oct2017\\_WEB-with-doi.pdf](https://www.teachingandlearning.ie/wp-content/uploads/TL_WorkBasedAssessment_Insight_oct2017_WEB-with-doi.pdf)

## Bibliographie

Ajjawi, Rola, Joanna Tai Tran Le Huu Nghia, David Boud, Liz Johnson et Carol-Joy Patrick. « Aligning Assessment with the Needs of Work-Integrated Learning: The Challenges of Authentic Assessment in a Complex Context ». *Assessment & Evaluation in Higher Education* 45, no. 2 (2020): 304-316.

Bieler, Andrew. « Bridging Generational Divides: Advancing Digital Skills in Canada's Apprenticeships and Skilled Trades Ecosystem ». The Conference Board of Canada, 15 septembre 2020. <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=10707>

Forum canadien sur l'apprentissage. « Ménager une place à la diversité et créer des possibilités de carrière dans les métiers spécialisés : Études de cas d'organisations qui viennent en aide aux membres de minorités visibles/groupes racisés qui cherchent à faire carrière dans les métiers spécialisés ». 2010.

Innovative Research Universities. « Roles and Responsibilities of the Workplace Supervisor ». [http://www.murdoch.edu.au/\\_document/Work-integrated-learning/Roles-and-responsibilities-of-the-workplace-supervisor.pdf](http://www.murdoch.edu.au/_document/Work-integrated-learning/Roles-and-responsibilities-of-the-workplace-supervisor.pdf).

ITAC. « Employer Research Kit for Work Integrated Learning ». ITAC Talent: 2018, 16. <https://itactalent.ca/wp-content/uploads/2018/07/Career-Ready-Toolkit.pdf>

Jackson, Denise. « Challenges and Strategies for Assessing Workplace Performance during Work-Integrated Learning ». Edith Cowan University Research Online, 2018. <https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=5481&context=ecuworkspost2013>

Martin, Andy et Helen Hughes. *How to Make the Most of Work Integrated Learning: A Guide for Students, Lecturers and Supervisors*. Massey University Press, 2009. <https://www.waceinc.org/papers/How%20To%20Make%20The%20Most%20of%20Work%20Integrated%20Learning.pdf>

McNamara, Judith. « The Challenge of Assessing Professional Competence in Work Integrated Learning ». *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 38, no.2 (2013): 183-184.

Stirling Ashley, Gretchen Kerr, Jenessa Banwell , Ellen MacPherson et Amanda Heron. *A practical guide for work-integrated learning*. Higher Education Quality Council of Ontario, 2016. <https://heqco.ca/pub/a-practical-guide-for-work-integrated-learning-effective-practices-to-enhance-the-educational-quality-of-structured-work-experiences-offered-through-colleges-and-universities/>

Winchester Seeto, Theresa. « Assessment » in *Quality Standards for Work Integrated Learning*. Australian Council of Deans of Science, 2019.



LA TABLE RONDE  
**DES AFFAIRES +  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR**