



PHOTO : UQAT, CHRISTIAN LEDUC

L'ARRIMAGE ÉTUDES-EMPLOI: PREMIERS PAS DANS L'INDUSTRIE DE LA CRÉATION NUMÉRIQUE

En mettant en contact les étudiant·e·s avec les entreprises et le marché du travail le plus en amont possible de leurs études, les stages en entreprise répondent à un besoin réel, mais leur organisation représente des défis. États des lieux, enjeux et pistes de solutions.

PAR **SOPHIE BERNARD**
ET **FRÉDÉRIC BOUCHARD**

Est-ce que l'accueil et la formation de stagiaires font partie des valeurs des entreprises en création numérique? Comment les entreprises sont-elles structurées pour accueillir et superviser des stagiaires? Quels sont les enjeux au sein des studios pour l'accueil des jeunes pousses et quelles sont les pistes de réflexion pour répondre à ces enjeux? Quels sont les enjeux opérationnels auxquels sont confrontées les maisons d'enseignement pour trouver des stages à leurs étudiants ou encore les superviser. Nous en avons discuté avec Isabelle Lefebvre et Anne Le Bouyonnec de SYNTHÈSE, Louis-Richard Tremblay de

l'ONF, Sébastien Leblanc du Cégep de Matane, Emma Beaulieu, étudiante à l'École NAD - UQAC, Jean-Jacques Tremblay de l'Université Laval, Simon Dansereau de Triple Boris, Véronique Hébert de Rodeo FX et Manuel Bergeron d'Astrolabe Interactive.

ISABELLE LEFEBVRE DÉCRIT LE PROJET ARRIMAGE

Né de constats effectués auprès d'entretiens avec des professeurs et des professionnels dans le cadre de l'enquête «Travailler en création numérique: évolution des métiers graphiques 2D-3D», ARRIMAGE est l'un des projets que développe SYNTHÈSE, visant à faciliter les rapports entre les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises pour une meilleure inclusion d'apprentissages

intégrés au milieu de travail. « Nous avons vu, pour les stages spécifiquement, qu'il y avait un besoin de rapprocher les étudiants des réalités du marché du travail », note Isabelle Lefebvre, chargée de projets, Stages et pédagogie chez SYNTHÈSE.

Le projet ARRIMAGE s'étend sur plusieurs phases et se déploie sur plusieurs années. D'entrée de jeu, l'objectif est de valoriser les expériences de stages en entreprise durant la formation des étudiants vers une adaptation des programmes afin qu'ils fonctionnent sous l'alternance travail-études (ATE) pour les programmes collégiaux ou encore le régime coop pour les programmes universitaires. La synergie entre la formation en classe et l'apprentissage sur le marché du travail permet

un meilleur transfert des connaissances, en plus d'en acquérir d'autres auxquelles les étudiants n'ont pas nécessairement accès sur les bancs d'école, par exemple la structure de fonctionnement d'une entreprise en création numérique, les compétences comportementales (*soft skills*), l'intelligence émotionnelle, la communication et des outils ou logiciels propriétaires ou différents de ceux qui sont enseignés dans les programmes.

«La mise en place de stages dans les programmes est un bon moyen d'enrichir les formations des cégeps et des universités. Toutefois, l'adaptation des programmes prend du temps. C'est un processus qui doit suivre plusieurs étapes et qui demande un bon nombre de ressources», explique Isabelle Lefebvre.

Cette année, l'une des premières phases du projet est de mettre en place des partenariats avec des entreprises en création numérique afin de permettre aux étudiants d'avoir accès à des expériences de stage rémunérées dès cet été. SYNTHÈSE considère comme très important que les étudiants puissent être rémunérés pour le travail qu'ils font, même s'ils sont en apprentissage.

Des demandes bien précises ont été manifestées de la part des enseignants, mais aussi des entreprises. Par exemple, l'un des freins à la mise en place des stages pour les entreprises est la méconnaissance des programmes de formation. «Il n'y a pas nécessairement de contact entre les entreprises et les établissements, de sorte que certaines entreprises ne savent pas à qui s'adresser pour présenter des offres de stage. La culture du stage en entreprise pour les disciplines artistiques est en train de se former. Notre projet arrive à point. En ce moment, les entreprises commencent à vouloir accueillir des stages puisque c'est un moyen de recrutement en contexte de pénurie de main-d'œuvre qui est intéressant», indique la chargée de projets, Stages et pédagogie.

D'ailleurs, le projet ARRIMAGE souhaite promouvoir les stages en entreprises plus tôt dans la formation, dès la seconde année après avoir entamé le programme. L'idée est de proposer une expérience d'apprentissage en milieu de travail en continu afin que les étudiants soient exposés le plus rapidement possible aux réalités, exigences et connaissances de leur futur métier. Plusieurs types de stages existent et l'exploration de ces différentes options pourra se faire de concert avec les enseignants. Des stages d'observation, notamment, durant la première année d'études, donneraient l'occasion à l'étudiant de découvrir comment tout se déroule sur le plancher. En deuxième année, l'étudiant-e pourrait intégrer les équipes de travail. Puis, à la fin, un stage d'évaluation des acquis déterminerait si l'étudiant-e a le

niveau de compétences requis pour passer au marché du travail.

«En participant activement à la formation des étudiant-e-s, les entreprises s'assurent d'avoir une relève qualifiée qui pourra intégrer le plancher de production plus rapidement lorsque leur programme d'études sera complété. Il faudra du temps avant que les stagiaires correspondent aux réels besoins en ressources intermédiaires et seniors des entreprises, mais cette approche représente un investissement pour le futur», rappelle Isabelle Lefebvre.

Toujours dans la première phase du projet ARRIMAGE, SYNTHÈSE trouve nécessaire d'accompagner les entreprises dans l'accueil et l'intégration des stagiaires dans leur milieu de travail, surtout pour celles qui vivent leurs premières expériences avec des étudiant-e-s. C'est pourquoi le projet offre une trousse de stage, une sorte de guide-ressource pour accompagner l'étudiant-e dans sa préparation. Elle sert aussi à son intégration dans l'équipe de l'entreprise et détermine le type de supervision qui lui serait idéal. À terme, la trousse aide à évaluer les acquis et à donner à l'étudiant-e des commentaires constructifs.

«Nous voulons aussi offrir dans cette trousse un glossaire de programmes de formation que nous représentons avec le projet afin qu'il y ait des traces. Quel programme investit davantage dans le jeu vidéo? Quelles sont les différences entre les différents programmes de formation en animation 3D? Il y a une soixantaine de programmes artistiques en création numérique et ils ne traitent pas tous des mêmes secteurs et des mêmes types de connaissances. Avec le glossaire, on veut aider les entreprises à trouver les bons matchs pour leurs besoins», constate Isabelle Lefebvre, qui souligne qu'une liste de contacts institutionnels sera également comprise dans cette trousse.

SYNTHÈSE voit grand et espère, dans un avenir certain, que tous les programmes d'études se transforment vers l'alternance travail-études ou le régime coop. Certes, d'autres solutions possiblement plus réalistes sont à mettre en place à court et moyen terme, par exemple le mentorat ou le modèle des entreprises-écoles.

«Nous voulons rester en communication avec les besoins et les contraintes des entreprises et des établissements d'enseignement. Nous voulons les accompagner et fluidifier le plus possible les étapes de ce processus. Les opportunités d'apprentissages en milieu de travail sont multiples. Il s'agit de trouver les solutions les plus appropriées à la réalité de chacune des parties prenantes afin d'intégrer les opportunités d'apprentissages en milieu de travail dans les programmes de formation.»



ISABELLE LEFEBVRE — PHOTO : COURTOISIE

ANNE LE BOUYONNEC PRÉCISE LE CONTEXTE AUTOUR DE LA VALORISATION DES STAGES

L'idée du projet ARRIMAGE s'inspire d'une recommandation faite au terme de l'enquête «Travailler en création numérique: évolution des métiers graphiques 2D-3D» de SYNTHÈSE - Pôle Image Québec, soit d'aider les étudiant-e-s à mettre le pied dans les entreprises pour mieux comprendre le travail sur le terrain. «Nos formations sont très axées sur le savoir-faire et essaient de plus en plus de pousser l'aspect savoir-être, mais évidemment, rien de mieux que de le faire dans une entreprise, ne serait-ce que pour la valorisation et la



ANNE LE BOUYONNEC — PHOTO : PHILIPPE RONDEAU

projection dans l'avenir de l'étudiant-e», explique Anne Le Bouyonnec, directrice de projets, Expertise et métiers pour SYNTHÈSE.

Cela est sans compter sur tous les éléments du travail en entreprise qui ne sont pas mentionnés en classe. Contrairement au droit ou à la médecine, qui fonctionnent à partir de codes déontologiques, aucun guide éthique n'est prescrit pour le monde de la 3D alors que les studios œuvrent avec du matériel souvent ultraconfidentiel représentant des sommes faramineuses. L'attention est plutôt mise sur le savoir-faire, la quantité de logiciels et la dimension artistique alors que des codes éthiques tacites se retrouvent dans les entreprises avec lesquelles les jeunes doivent se familiariser.

Anne Le Bouyonnec cite par exemple les conventions qui s'opèrent lors des revues de projets (*dailies*) avec les clients dans le secteur des VFX. En général, mentionne-t-elle, les artistes écoutent et ne parlent pas durant les réunions. La seule personne qui interagit avec le client est le superviseur d'effets visuels. Souvent même, les artistes ne sont pas là. Voilà un décorum qui n'est pas toujours explicité dans les programmes, ce qui peut causer certaines surprises chez les nouveaux employés.

Il ne faudrait pas non plus oublier l'aspect technologique. «Chaque entreprise a des pipelines, des modèles de travail particuliers, soulève Anne Le Bouyonnec. Plus l'étudiant-e a une capacité de s'adapter à ces différents modèles, plus son employabilité va être grande.»

Le projet ARRIMAGE vise ainsi à faire en sorte que les étudiant-e-s intègrent le milieu du travail en cours de cursus. «Nous voulons faire en sorte qu'en deuxième année de cégep ou de bac une personne puisse aller travailler dans

une entreprise. C'est sûr que de la part des entreprises, cela demande un certain effort. Nous reconnaissons que ça représente un investissement pour les entreprises. Il faut du temps pour coacher les gens», reconnaît la directrice de projets, Expertise et métiers de SYNTHÈSE. Pourtant, les entreprises se plaignent du manque de main-d'œuvre et cherchent dans l'immédiat des intermédiaires et des seniors alors que ces objectifs nécessitent un terrain fertile et du temps pour que les jeunes pousses puissent prendre du galon. Et cela passe par des stages consolidant leurs apprentissages et leurs acquis pour combler ces postes beaucoup plus rapidement.

Certaines entreprises accueillent déjà des stagiaires dans leurs studios et le font très bien, mais avec des établissements d'enseignement bien précis. Ce que SYNTHÈSE souhaite avec le projet ARRIMAGE est de contrer cette forme d'inégalité et de donner la chance à toutes les écoles partout au Québec d'avoir accès à cette possibilité de stages. L'organisme pourrait aussi subventionner certains stages pour les petites entreprises.

Au-delà de ce travail pour développer une culture du stage dans les secteurs de la 2D, de la 3D, du jeu vidéo, des VFX et de l'expérience numérique, SYNTHÈSE cherche à créer des liens entre les professeurs ainsi que les responsables de programmes et les entreprises. Des deux côtés, il y a peu de contact, si ce n'est qu'à travers des réseaux personnels. «Nous essayons de former une plateforme d'échange, explique Anne Le Bouyonnec. Nous avons monté un comité pédagogique. Autour de la table, nous avons une fois par mois des professeurs qui nous parlent de leurs problématiques. Car ils font le maximum, mais pour enseigner correctement avec la quantité de

logiciels et la complexité des métiers, ils ont des limites budgétaires et technologiques.»

Dans l'industrie, les transformations se notent aux deux ans alors que le devis ministériel des programmes collégiaux est revu aux 20 ans. Certes, les professeurs bénéficient d'une grande latitude pour adapter leur cours. Ce qui leur manque est une mise à niveau quant aux évolutions et aux nouvelles pratiques en industrie afin de pouvoir ramener le tout auprès des étudiants.

«Il y a un devis pédagogique du ministère pour les cégeps qui sera lancé dans quelques mois. SYNTHÈSE est là pour soutenir l'application de ce devis auprès des écoles. Nous avons participé à son élaboration, mais lorsqu'il faut le mettre en pratique dans les écoles à travers le Québec, plusieurs adaptations sont possibles. Si nous pouvons supporter les professeurs dans ces adaptations et ajustements selon leur maison d'enseignement, ce sera une bonne chose», souligne Anne Le Bouyonnec.

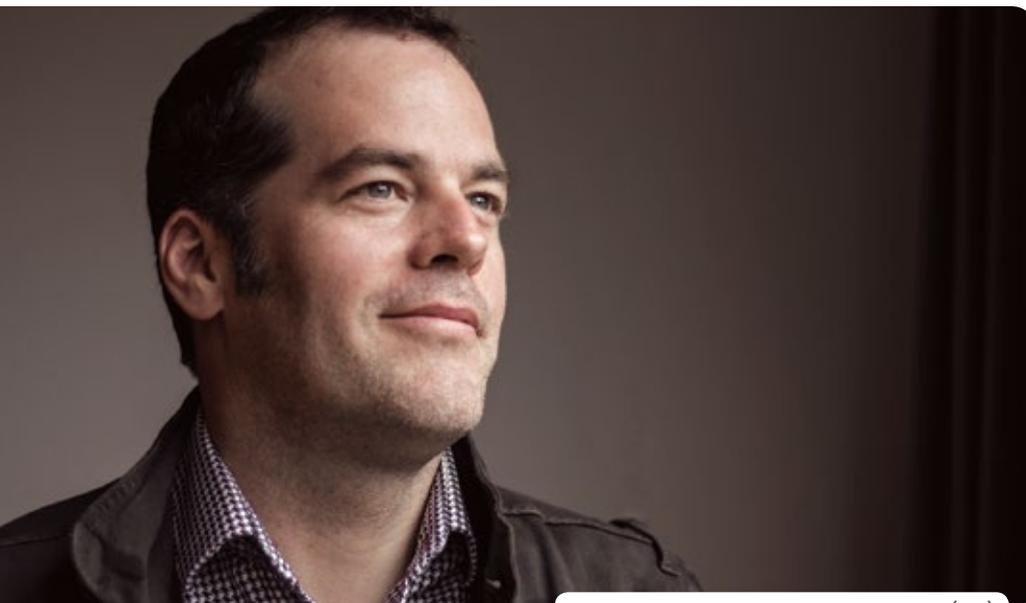
À plus long terme, SYNTHÈSE chérit l'ambition de voir des programmes de formation en 3D et en postproduction de type coopératif, comme il existe déjà, notamment à l'Université de Sherbrooke en informatique, mais aussi de voir l'organisation des programmes ATE (alternance travail-études) du collégial mieux encadrée. «Il n'y a pas de raison pour que ça fonctionne en programmation et pas en 3D», constate la directrice de projets.

LOUIS-RICHARD TREMBLAY (ONF) VEUT VOIR SE DÉVELOPPER DE MEILLEURES COLLABORATIONS DANS LES PROGRAMMES D'ENSEIGNEMENT

L'Office national du film (ONF) offre depuis des années des stages dans ses huit studios en animation, en film et en interactivité. Plus précisément, le studio interactif dirigé par Louis-Richard Tremblay propose, depuis 2017, le programme Jeunes pousses, un stage de création réunissant des étudiants universitaires en provenance de différentes écoles de l'UQAM. À ce jour (pandémie oblige), l'institution a accueilli trois cohortes de 4 à 6 personnes.

Pour le programme Jeunes pousses, l'ONF libère du temps au sein de son équipe qui accompagne les participants. Il s'agit autant de producteurs et productrices, de producteurs et productrices délégué-e-s, des coordonnateurs et coordonnatrices ainsi que des membres de l'administration.

«Nous faisons aussi appel à des créateurs et créatrices seniors de différentes expertises, puis nous effectuons du recrutement. Les membres de la cohorte développent parfois des projets individuels ou en duo.» La première cohorte venait de l'École des médias de



LOUIS-RICHARD TREMBLAY — PHOTO : QUI FAIT QUOI (MBT)

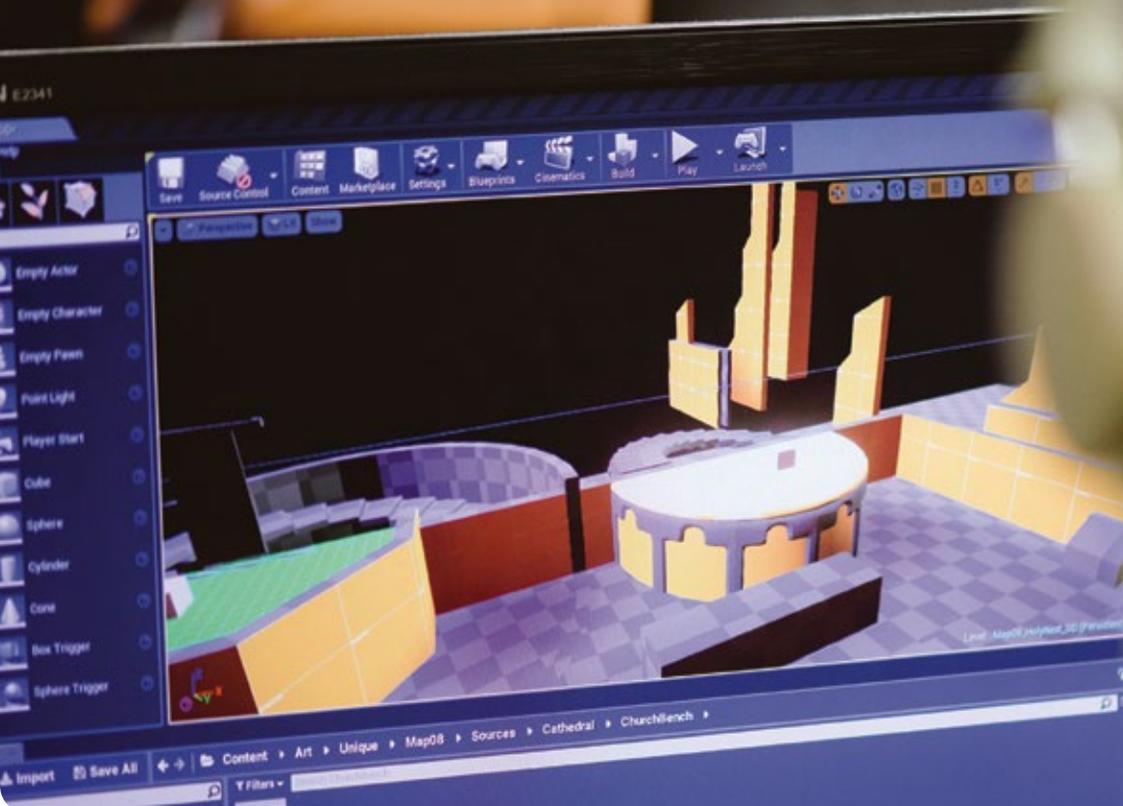


PHOTO : UQAT, CHRISTIAN LEDUC

l'UQAM, puis, l'ONF a commencé à faire appel à d'autres départements, selon les thématiques. L'ONF voudrait d'ailleurs élargir la proposition à d'autres universités.

Pendant dix semaines, les étudiants se retrouvent dans les locaux de l'ONF pour ce stage rémunéré. « Nous nous rendons compte qu'il faut aller plus loin pour proposer de vrais stages rémunérés, ajoute le producteur exécutif du studio interactif. Le marché étant ce qu'il est, nous réfléchissons actuellement à l'accompagnement, et pas juste pour l'ONF. Il faut voir comment ces stages peuvent bénéficier à d'autres boîtes pour repérer rapidement les talents et ressentir les atomes crochus entre les jeunes travailleurs et les différents studios. L'ONF a des besoins différents des autres studios, mais pas en matière de talents. »

Le programme Jeunes pousses accueille des étudiants qui ont complété au moins une année d'université. Le mieux serait 2 ou 3 années, voire une maîtrise. « Les stages sont plus profitables quand l'étudiant se trouve un peu plus avancé dans son parcours, souligne Louis-Richard Tremblay. Évidemment, cela dépend de la personne et de son parcours. Certains possèdent davantage de maturité. Nous cherchons des gens qui ont une maîtrise d'exécution, pas seulement des techniques. L'idée est de les faire collaborer, car nous nous sommes rendu compte, au fil du temps, que cela leur manquait. Car, dans la création inte-

ractive, une des compétences les plus importantes demeure la collaboration avec les collègues, les autres corps de métiers aux expertises diverses. » Certaines choses, pense-t-il, ne peuvent que s'acquérir en entreprise, même si on commence à voir des programmes universitaires plus polyvalents et qui s'attardent aux compétences générales (*soft skills*).

Cet enjeu demeure au cœur des conversations que Louis-Richard Tremblay entretient avec les enseignants et les directeurs de programmes. Il s'étonne que des étudiants en médias interactifs n'aient jamais travaillé avec des gens du volet musique. « Les stages restent l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle et dès que les jeunes arrivent dans les studios, ils doivent nécessairement collaborer avec les employés d'autres secteurs. Généralement, il s'agit d'une compétence qui s'apprend sur le tas. »

Le rapport Travailler en création numérique : évolution des métiers graphiques 2D-3D et enjeux de formation, publié par SYNTHÈSE en décembre 2021, aborde la question des *soft skills*. Les étudiants ne sont pas formés en ce qui a trait à la nuance, la diplomatie et la négociation, autant sur le plan personnel que professionnel, par exemple dans la vision du design, souligne le producteur exécutif. « Ils n'ont pas appris à travailler avec les designers et les directeurs photo, note Louis-Richard Tremblay. Cela refait surface dans toutes les conversations que j'ai sur le sujet. »

Pour lui, SYNTHÈSE évolue dans la bonne direction. Il voit le pôle comme un entremetteur entre les talents et les besoins des entreprises et les donneurs d'emploi. SYNTHÈSE se trouve particulièrement bien placé pour comprendre les particularités de chacun des besoins, croit-il. De plus en plus de studios recrutent des gens plus jeunes pour les former à leur main, ce qui n'est pas nécessairement bon pour l'écosystème, note Louis-Richard Tremblay, et c'est là que SYNTHÈSE peut jouer un rôle. « Les entreprises plus importantes connaissent des enjeux de rétention de main-d'œuvre, dit-il. Dans la réflexion de l'ONF, oui, nous donnons des emplois, mais cela se fait sur plusieurs années et pas à temps plein. Nous devons voir comment nous pouvons travailler avec les studios et SYNTHÈSE, que je perçois comme un pivot, un catalyseur qui va aider à mieux former les gens de façon durable, peu importe la nature du studio, afin de provoquer des retombées dans toute l'industrie. C'est ce qui nous manque pour le moment. »

Louis-Richard Tremblay estime qu'offrir des stages bénéficie aussi aux studios. Dans les trois premières cohortes du programme Jeunes pousses, l'ONF a déjà fait affaire avec certains des anciens stagiaires comme professionnels sur une base contractuelle. « Il existe un lien de proximité, on développe des relations. Et si on peut référer un de nos anciens stagiaires à une autre entreprise, c'est une plus-value pour le réseautage de l'ONF. Il existe aussi une autre

plus-value sur la durée: tu as formé ces gens à collaborer et influencer leur vision des paramètres de production. Enfin, et ce n'est pas la moindre chose: les stages permettent d'avoir du sang neuf. Quand on est dans le milieu depuis 25 ans comme moi, on rouille, on s'engourdit. Les stagiaires apportent une énergie qui permet de demeurer vigilant et une nouvelle perspective motivante et une vision du monde», conclut Louis-Richard Tremblay.

SÉBASTIEN LEBLANC (CÉGEP DE MATANE) CONTRIBUE À TROUVER DES ALTERNATIVES AU STAGE EN ENTREPRISE

Enseignant et coordonnateur du département technique d'animation 3D et de synthèses d'images du Cégep de Matane, Sébastien Leblanc estime, d'un point de vue personnel, que les stages représentent un atout important pour la formation des jeunes qui souhaitent entrer dans le milieu du travail. Par contre, la nature de la grappe industrielle fait en sorte qu'il est difficile d'arrimer les calendriers des programmes aux disponibilités des entreprises.

«Lorsqu'un jeune est en formation, ça signifie qu'il a besoin d'être soutenu, encadré et accompagné. Il doit y avoir une composante formatrice à l'intérieur d'un stage pour que l'étudiant-e soit mentoré adéquatement. Et nous savons que les contextes de production font en sorte que les artistes sont souvent sollicités à leur plein potentiel. Comme leur rôle est de produire, ils n'ont pas toujours du temps à accorder à un junior pendant quelques semaines», indique le professeur en entrevue.

Au Cégep de Matane, il n'y a aucun stage prévu à l'intérieur des programmes. La raison est



SÉBASTIEN LEBLANC — PHOTO : COURTOISIE



EMMA BEAULIEU — PHOTO : RODEOFX

simple: l'éloignement. Les employeurs sont moins présents dans la région du Bas-Saint-Laurent. De plus, la variété des profils cause une inégalité dans les moyens d'atteindre de hauts niveaux de compétences. Certains ont à jongler avec des enjeux financiers, d'autres des défis familiaux. La note de passage est généralement de 60 %, ce qui rend plus ardu le placement de jeunes dont les notes oscillent de 60 à 85 %. D'autres, dont la moyenne est supérieure, seraient plus faciles à placer.

«Mais je peux très bien comprendre que les acquis sont incomplets lorsqu'un jeune a 65 ou 70 % et qu'il chemine avec ces notes à travers le contenu lié à la 3D», affirme celui qui enseigne depuis 2007 au Cégep de Matane.

En revanche, l'établissement collégial maintient de nombreux contacts avec les différents employeurs. Le département technique d'animation 3D et de synthèse d'images se tient à l'affût des initiatives des entreprises, par exemple ce que propose Framestore, Rodeo FX et le Bureau de cinéma et de télévision du Québec (BCTQ).

«Nous servons de courroie de transmission et d'accompagnateur lorsque c'est le temps de déposer une candidature pour ces différents programmes de stages ou de mentorats. Nous avons aussi un réseau d'anciens diplômés répartis dans les différentes entreprises. Nous gardons contact avec eux, nous les sollicitons, ils viennent donner des conférences», ajoute Sébastien Leblanc. Grâce à cette familiarisation aux métiers, à un bon timing et à un réseau de connaissances, les étudiants arrivent à se placer en entreprise avant même d'avoir complété leur diplôme.

Autrement, la troisième année du diplôme d'études collégial (DEC) en animation 3D et synthèse d'images est orchestrée autour d'un projet, un court métrage réalisé en équipe, où les étudiant-e-s se retrouvent en mode simulation d'un véritable studio. Chacun joue le rôle d'un spécialiste ou d'un-e artiste et est confronté aux horaires, aux délais de livraison et aux défis du quotidien, en plus de recevoir des commentaires et des avis. «C'est un projet que nous avons mis en place pour venir compléter les questions de savoir-être en entreprise», explique Sébastien Leblanc.

Des initiatives sont également prises localement, comme le Centre de développement et de recherche en intelligence numérique (CDRIN) ou l'ALT Numérique Desjardins, un incubateur d'entreprises venu embaucher des étudiants du Cégep de Matane. «Pendant leurs études, les étudiants peuvent travailler sur différents projets avec des entreprises locales. Nous avons des ententes pour nous assurer du maintien d'un bon dossier académique, de la présence en cours et l'employeur nous promet de ne pas faire travailler le jeune plus de 15 heures par semaine afin de maintenir un bon équilibre. Ça permet aux étudiants d'avoir un emploi dans leur domaine pendant leurs études», détaille celui qui collabore également à titre de spécialiste de l'enseignement auprès du ministère de l'Enseignement supérieur du Québec. Une dizaine d'étudiant-e-s par année se retrouvent sur ces différents projets.

Sébastien Leblanc voit d'un très bon œil le projet ARRIMAGE réfléchi par SYNTHÈSE, notamment la mise en place d'initiatives pour favoriser les stages en période d'été. «La connaissance des différentes particularités et

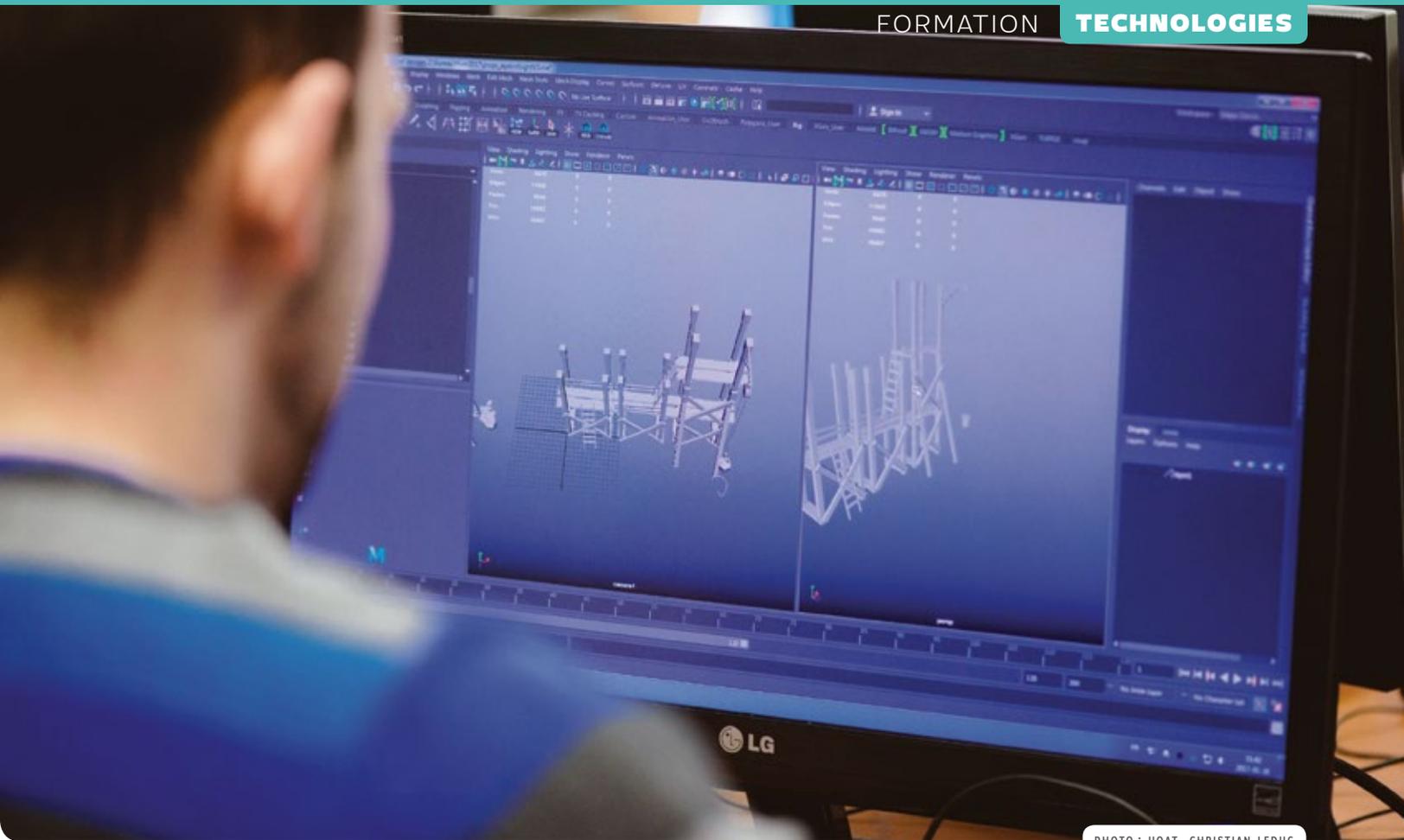


PHOTO : UQAT, CHRISTIAN LEDUC

enjeux peut mener vers des jumelages prometteurs. Le projet vient alléger le travail de l'entreprise de devoir publiciser et démarcher, et inversement du côté des cégeps pour les mêmes raisons», reconnaît le professeur, qui soulève aussi l'autonomie dont doivent parfois faire preuve les étudiants quant à la recherche de stages.

EMMA BEAULIEU (ÉTUDIANTE ÉCOLE NAD - UQAC) A SU TIRER BÉNÉFICE DE SES STAGES EN ENTREPRISE

Étudiante en troisième année à l'École NAD - UQAC en VFX, Emma Beaulieu a rapidement compris l'utilité des stages en entreprise pour parfaire sa formation. Elle en a fait une première expérience à la fin du cégep lors d'un stage en multimédia à l'Office national du film en 2019. «J'étais la seule personne qui était à temps plein. Je suis donc devenue une source d'information pour les autres, confie-t-elle. Je m'y suis beaucoup impliquée.»

Puis, en juillet et août 2021, elle a été stagiaire pour la compétition Launchpad organisée par Framestore, puisque, pandémie oblige, il était impossible de se retrouver dans les studios de l'entreprise. Avec des collègues de l'École NAD - UQAC, elle a travaillé pendant huit semaines à réaliser un film d'animation. La compétition comptait trois équipes de Montréal et trois autres de Londres. «Il s'agissait d'une expérience moins formelle, note-t-elle. Chaque

semaine, nous avons des rencontres avec des directeurs et des gens de différents départements qui nous expliquaient comment ils fonctionnaient. Mais nous n'avions pas accès à leur infrastructure, nous ne possédions pas les mêmes outils.»

Enfin, pour terminer sa troisième année au NAD, Emma Beaulieu a effectué un stage chez Rodeo FX. «Le premier stage à l'ONF était beaucoup plus encadré parce qu'il comptait pour une note, dit-elle. Je devais faire un rapport tous les jours à mon professeur. Chez Framestore, j'ai appris le début de la simulation d'un projet en entreprise. Ce sont deux expériences qui ne se comparent pas du tout avec le stage chez Rodeo FX, qui peut mener à une offre d'emploi si on le réussit bien. Dès que je suis arrivée, on m'a fait sentir que je faisais partie de l'équipe.» Mieux encore, la jeune femme a eu l'occasion de travailler sur des projets en cours. Elle avait accès à des membres de l'équipe pour se référer et cette expérience l'a rapprochée le plus de ce qu'elle pourrait vivre en entreprise.

Si les étudiants du NAD sont appelés à travailler en équipe, les projets sur lesquels ils travaillent ne correspondent pas nécessairement à ce qu'ils auront à faire dans un studio. «Un coéquipier n'est pas ton boss, note-t-elle. Chez Rodeo, j'ai compris la grosse machine de travail et cela m'a fait réaliser ce que j'allais faire

dans mon boulot.» Le programme de l'École NAD permet d'accéder à des stages, mais il faut s'y prendre à l'avance et faire reconnaître le stage. Emma Beaulieu avait déjà entamé sa dernière année et a décidé de faire ce troisième stage avec en tête l'idée qu'elle aurait un emploi par la suite.

Entre l'école et l'entreprise, elle travaille jusqu'à 60 heures par semaine. Elle estime cependant important de donner ce coup de collier pour lancer sa carrière. «C'est difficile de jongler avec les deux, reconnaît-elle. Mais les gens chez Rodeo FX se montrent super flexibles, ils comprennent que je veux finir mon bac en beauté.» En plus, elle travaille sur des projets stimulants et elle a vraiment l'impression de se préparer au marché du travail. Le studio montréalais sait s'y faire en matière d'accueil d'étudiants : les activités et les rencontres s'avèrent pertinentes. Chaque semaine, elle change de formateur, chacun avec sa propre méthode de travail. Ces cinq semaines de stage ont rempli leurs promesses, estime Emma Beaulieu.

Certaines entreprises, comme l'Agence spatiale canadienne, se rendent dans les institutions comme l'École NAD et tous les étudiants peuvent faire une demande. Cependant, l'étudiante regrette que les grands studios comme Framestore et Rodeo FX ne viennent pas nécessairement recruter des stagiaires dans les écoles. «Je me considère chanceuse d'en avoir

fait autant, confie-t-elle. En fait, c'est le même processus qu'une recherche d'emploi. Il faut le faire soi-même. Avec les stages que j'ai suivis, je me sens prête à 100 % pour entrer en entreprise. L'École NAD se révèle une très bonne école pour la compréhension des pipelines techniques. Chez Rodeo FX, une grande entreprise, j'ai pu rencontrer tous les jours ou presque des chefs de département qui m'ont présenté ce qu'ils font au jour le jour. Tous les corps de métier ont été couverts. Avec ma formation et ce stage, je crois posséder des connaissances suffisantes pour trouver une job de junior.»

Les stages devraient s'inscrire dans le parcours de formation, croit Emma Beaulieu. Les entreprises utilisent des outils qu'on ne retrouve parfois pas pendant la formation : les stages permettent de se rapprocher de la vie en studio. « Nos professeurs nous conseillent de changer d'entreprises pour voir comment elles fonctionnent, dit-elle. C'est une bonne façon d'augmenter son salaire, mais cela vient aussi bonifier les outils qu'on va utiliser en tant qu'artiste.»

JEAN-JACQUES TREMBLAY (UNIVERSITÉ LAVAL) CROIT AUX RETOMBÉES DES STAGES POUR LES ÉTUDIANTS

Professeur agrégé à l'École de design de l'Université Laval, où il est aussi directeur du baccalauréat en art et science de l'animation (BASA) ainsi que directeur du certificat en art et science de l'animation (CASA), Jean-Jacques Tremblay



JEAN-JACQUES TREMBLAY — PHOTO : COURTOISIE

est bien placé pour reconnaître l'importance des stages en entreprise pour les étudiants. L'École de design, explique-t-il, offre un baccalauréat incluant la 2D et la 3D, tant pour le cinéma, les séries que pour les jeux vidéo. Or, il n'arrive pas assez souvent que les étudiant-e-s puissent faire des stages, regrette-t-il.

Les stages ne sont pas obligatoires, mais peuvent être accrédités si l'étudiant-e trouve son propre stage rémunéré de 135 heures, avec un ou une responsable de stage. « Cela arrive, mais pas assez souvent, note Jean-Jacques Tremblay. Parfois, un-e enseignant-e se trouve en contact avec un studio et lui recommande un-e stagiaire, mais généralement, ce sont les étudiant-e-s qui vont solliciter les entreprises. » L'École de design ne possède malheureusement pas les ressources pour aller chercher des stages. Ces derniers ont de réels bénéfices pour les étudiant-e-s, qui profitent d'une expérience de travail itératif et doivent collaborer entre eux dès la première année.

« Un stage apporte une énorme valeur, croit Jean-Jacques Tremblay. Cela permet de vivre la structure organisationnelle et de voir qui valide quoi. Les lignes de production sont uniques à chaque studio. Et si les étudiant-e-s font l'exercice en deuxième année, ce n'est pas pareil qu'en entreprise. En stage, on peut découvrir toute la structure du studio ainsi que ses valeurs. Et ça, ça vaut de l'or. » L'École de design n'en propose pas de façon formelle, pour des raisons financières et de ressources. Il faudrait embaucher un ou une responsable qui pourrait faire le lien entre les entreprises et l'université.

Aux yeux de l'enseignant, le moment le plus propice pour un stage serait au cours de l'été entre la deuxième et la troisième année du bac. D'abord, l'école ne serait pas intéressée de voir ses étudiants mener de front à la fois leurs études - déjà exigeantes - et un stage en cours d'année. Après la première année, ce serait trop tôt et, rendus à la troisième, les étudiants trouvent un emploi et n'en ont donc plus besoin. L'été de la deuxième année apparaît parfait, d'autant plus que l'étudiant-e revient en classe et pourra parler du studio qui l'a accueilli, ce qui représente aussi un avantage pour l'entreprise.

« J'ai vu des étudiants et des étudiantes qui ont réalisé des stages et ils en reviennent beaucoup plus sûrs d'eux, remarque Jean-Jacques Tremblay. Ils acquièrent une assurance et reviennent avec davantage d'aplomb. On sent beaucoup d'insécurité chez les jeunes; ils ont fait leur secondaire, leur cégep, puis l'université, mais ils ressentent beaucoup d'inconnu par rapport à l'industrie. »

Il arrive que des entreprises sollicitent l'école pour offrir un stage, mais c'est plutôt rare.

Lui-même ayant été employeur, alors qu'il était producteur associé chez Ubisoft à Montréal, il sait que ce n'était pas si facile d'y réfléchir. Pour accueillir un-e stagiaire, il faut les moyens, pouvoir l'encadrer et lui donner de vraies tâches. « Généralement, lorsqu'un étudiant-e effectue un stage dans une entreprise, il est embauché lorsqu'il finit son bac, note-t-il. Pour les studios, cela peut devenir une façon de recruter. »

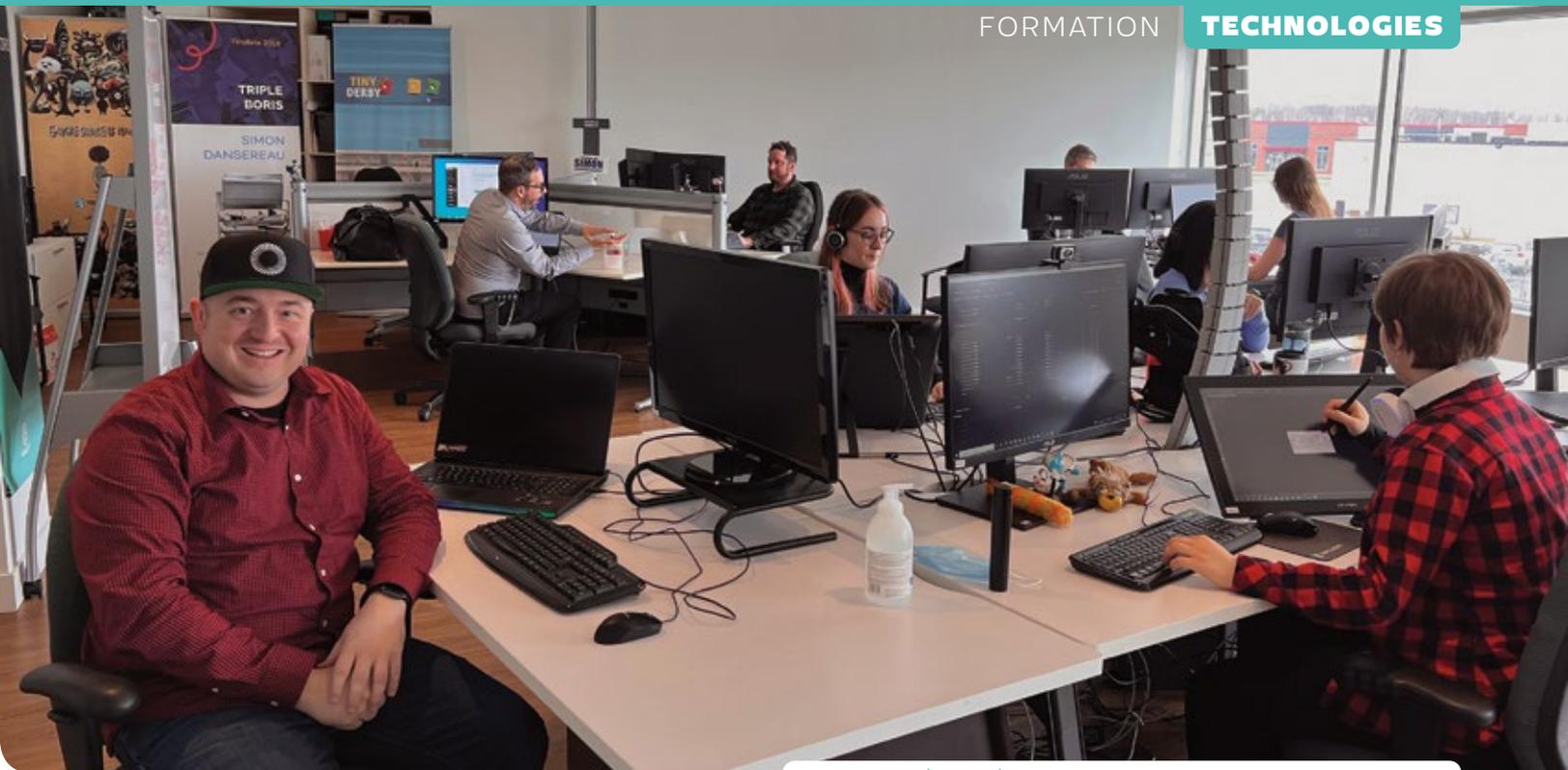
Jean-Jacques Tremblay trouverait super intéressant qu'il existe un registre identifiant les offres de stages rémunérés, que les étudiants pourraient consulter. Et, inversement, il faudrait un lieu où les étudiants pourraient afficher leur portfolio et leur CV. Cependant, cela doit être fait en mars, ou même avant, puisque la session se termine fin avril. « Ce serait une excellente idée que SYNTHÈSE fasse le maillage entre les écoles et les entreprises, avance-t-il. Les écoles en seraient heureuses et, j'imagine, les entreprises aussi. Quand on est responsable d'un programme dans une école, toute l'énergie est mise sur l'enseignement, les présentations, les invités et la notation. Nous prenons soin de nos étudiants. Les studios, de leur côté, doivent livrer les projets. Toute la partie de recherche et de recrutement arrive loin dans les priorités parce que le travail à la fois à l'école et en entreprise s'avère infini. Ce maillage serait un bon coup de pouce. »

L'enseignant le répète souvent : la philosophie de l'Université Laval est d'enseigner la 2D et la 3D en formant des réalisateurs qui ont aussi des connaissances des métiers d'artisans. Comme le ferait un réalisateur ou un concepteur de jeux, les étudiant-e-s en fin de parcours doivent comprendre le pourquoi de chaque décision et doivent être capables de penser comme un-e réalisateur-trice ou un-e concepteur-trice de jeu à tous les niveaux. Pour cette raison, les stages représentent des occasions uniques de rapprocher les étudiant-e-s de ce qu'ils vivront un jour en entreprise.

SIMON DANSEREAU (TRIPLE BORIS) VOUDRAIT QUE DAVANTAGE DE STUDIOS DE JEU PROPOSENT DES STAGES

Triple Boris a commencé à accueillir des stagiaires depuis ses tout débuts. Simon Dansereau, cofondateur et PDG du studio de jeux vidéo et d'applications mobiles, y voit plusieurs avantages, le premier et non le moindre étant que, en cette période de pénurie de main-d'œuvre, cela reste la meilleure façon de recruter de futurs employés en les formant à la main du studio.

« Nous les formons à devenir nos futurs employé-e-s et nous pouvons les embaucher une fois qu'ils ont terminé leurs études, explique-t-il. C'est comme une entrevue qui



SIMON DANSEREAU (À GAUCHE) ET QUELQUES MEMBRES DE SON ÉQUIPE — PHOTO : COURTOISIE

dure trois mois et quand on les embauche, ils savent à quoi s'attendre. Et, évidemment, ils nous donnent un coup de main.» Simon Dansereau se dit étonné que les étudiant-e-s d'aujourd'hui soient prêt-e-s à faire des tâches, contrairement à lui lorsqu'il est sorti de l'université. Enfin, c'est aussi une façon de redonner à la société, le cofondateur étant lui-même passé par le processus.

Le nombre de stagiaires chez Triple Boris varie de trois à 10 par an. L'année courante semble une grande année, avec trois stagiaires au printemps, deux l'été prochain et certainement d'autres à l'automne. Le studio n'hésite pas à prendre des jeunes dès leur première année d'étude.

« Nous nous adaptons, note Simon Dansereau. Nous leur confions des tâches plus simples. Nous nous trouvons davantage en mode formation qu'en travail à proprement parler. Ils travaillent sur des projets qui sont moins axés clients et sur des plus petits projets internes. Cela leur permet d'apprendre les technologies que nous utilisons, soit Unity et C#. Les stagiaires possèdent divers types de formations: design, animation 3D ou programmation.»

Si c'était possible, Triple Boris garderait 90 à 95 % des stagiaires, mais les étudiant-e-s en fin de parcours se font offrir des emplois ou veulent essayer de travailler dans d'autres industries que le jeu vidéo. Il faut souvent confirmer les étudiant-e-s universitaires plusieurs mois à l'avance. Il est donc impossible de leur dire à ce moment-là sur quels projets ils travailleront. Une fois dans l'entreprise, les jeunes sont encadrés, même si le studio ne possède

pas encore de programme bien structuré. Ils se rapportent au *lead* selon le métier, puis ils travaillent en collaboration avec les équipes. « Au début, nous les rencontrons quotidiennement, puis les réunions s'espacent, explique Simon Dansereau. Nos stages sont toujours rémunérés et nous prenons nos stagiaires selon nos besoins et l'offre.»

L'homme d'affaires voit plusieurs bénéfices à l'accueil de stagiaires. D'abord, ils amènent l'énergie de la jeunesse. « Faire entrer des jeunes qui se trouvent encore aux études donne une bonne *vibe*, dit-il. Nous avons de super belles expériences avec certains. Évidemment, d'autres sont plus timides; il nous revient de bien les intégrer. Et le sang jeune permet de nous remettre en question, de revoir nos façons de faire.»

Mais, le plus gros avantage demeure de trouver de la main-d'œuvre en période de pénurie. Aussi, cela donne de la visibilité à l'entreprise lorsqu'elle affiche un stage à l'université. Même si le studio ne prend que deux ou trois stagiaires, ils sont beaucoup plus à voir que Triple Boris est dynamique et en croissance. Cela envoie une image positive.

« Nous sommes une petite boîte, souligne le PDG. Nous prenons trois stagiaires alors que nous ne comptons que 40 employés. C'est un ratio assez élevé. S'il fallait que les grandes entreprises et les multinationales fassent la même chose, on manquerait de stagiaires.» Triple Boris fonctionne de deux façons: d'abord en affichant les offres de stage et en recevant les candidatures spontanées des étudiant-e-s. Simon Dansereau connaît le fonctionnement

des choses, puisqu'il est également responsable de stage au Cégep Bois-de-Boulogne, où il accompagne les étudiants dans cette expérience.

Malheureusement, toutes les raisons sont bonnes pour que les entreprises n'offrent pas de stages, et beaucoup ne prennent même pas la peine de répondre aux étudiants, ne retournant même pas d'accusé de réception. Lorsqu'ils deviendront des employé-e-s seniors, ils se souviendront de ces entreprises, croit Simon Dansereau.

« Avoir un stagiaire, ce n'est pas comme avoir un nouveau-né à la maison, lance-t-il. Les stagiaires n'ont pas besoin qu'on s'occupe d'eux 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Peut-être qu'il faut s'en occuper davantage au début, mais après, ils deviennent comme des employés.»

Simon Dansereau se demande si le projet ARRIMAGE de SYNTHÈSE ne pourrait pas faire du lobbying auprès du gouvernement pour financer des programmes de stages. Il reconnaît que Québec investit déjà beaucoup, par exemple avec le Programme pour la qualification et l'accompagnement en technologies de l'information et des communications (PRATIC). Il déplore que l'État investisse de 25 000 \$ à 30 000 \$ et, qu'à la fin, les étudiants ne trouvent pas de stages. Ceux qui n'en font pas risquent de quitter l'industrie du jeu vidéo pour aller ailleurs, s'inquiète-t-il. Pourquoi ne pas rendre l'embauche de stagiaires obligatoire en retour de crédits d'impôt, comme on le fait pour la francisation des jeux? C'est une piste qu'il lance.

VÉRONIQUE HÉBERT PRÉSENTE LE RANCH BOOTCAMP DE RODEO FX

Le Ranch Bootcamp (anciennement connu sous l'appellation Rodeo Ranch) est un programme de stages mis en place par Rodeo FX dans l'esprit de faire une place à la relève, une approche extrêmement importante pour l'entreprise spécialisée en effets visuels. Comme d'autres studios, elle a constaté que les étudiants, lorsqu'ils obtiennent leur diplôme, ont appris à utiliser un logiciel et à maîtriser certaines tâches techniques. Toutefois, le savoir-être, admet Véronique Hébert, vice-présidente des ressources humaines mondiales chez Rodeo FX, ne s'apprend pas dans une salle de classe, mais en étant plongé dans la réalité des studios.

« Nous nous sommes assurés de développer un programme par lequel les jeunes peuvent apprendre les différentes spécialités de nos studios, connaître nos outils, tester des choses, poser des questions et commencer leurs premières semaines sans avoir la pression d'être dans le *real time* », décrit celle qui évolue dans l'industrie depuis environ six ans.

Destiné aux étudiant-e-s en dernière session et aux diplômés d'écoles de VFX reconnues, le Ranch Bootcamp est d'une durée de cinq semaines. Les candidats sélectionnés entament leur stage à partir de tronc communs où, par exemple, les différents départements leur sont présentés. Des rencontres avec certains

gestionnaires sont organisées et des outils spécifiques leur sont également montrés. Par la suite, chaque stagiaire est jumelé à un mentor, puis à un *buddy*.

Le premier va offrir la rétroaction hebdomadaire nécessaire, spécifiant au jeune les éléments qui fonctionnent le mieux et ceux qui sont à améliorer. Le second est là pour l'intégration et répondre à diverses questions. Véronique Hébert précise que chez Rodeo FX, le *feedback* se fait dans les deux sens, c'est-à-dire que l'équipe s'attend à ce que les stagiaires leur donnent également une rétroaction, ce qui permet, notamment, d'ajuster l'accompagnement et le soutien pour qu'ils aient une meilleure expérience de stage.

« Nous essayons aussi de rendre le tout plus ludique », ajoute la vice-présidente des ressources humaines mondiales. Par exemple, la cohorte d'hiver, qui a suivi son stage du 28 février au 1^{er} avril, a pu assister à un match de hockey dans les loges du Centre Bell. Ce type d'activités permet de renforcer les liens entre les stagiaires et les employé-e-s de Rodeo FX, pour faciliter leur transition vers leur futur département.

Car, l'objectif est de fournir tous les outils possibles pour que ces stagiaires puissent effectuer le saut vers un emploi permanent au sein de l'entreprise. « Nous sommes une entreprise créative, alors nous cherchons des gens curieux, qui ont envie d'apprendre, qui sont motivés, collaboratifs et capables de prendre les choses calmement, avec parcimonie », mentionne Véronique Hébert.

Pour promouvoir le Ranch Bootcamp, l'équipe de Rodeo FX profite de ses divers partenariats avec les établissements scolaires pour organiser des séances en français et anglais visant à faire connaître les différentes offres de stages offertes. La présentation comprend une description de l'entreprise, une rencontre avec une personne occupant le poste recherché au sein de la compagnie et une explication du programme de stage. De plus, Rodeo FX rend disponible un lien permettant de soumettre sa candidature directement via son site Web.

Certes, l'investissement des employé-e-s de l'interne vis-à-vis des jeunes demeure exigeant en termes de temps. Pour sa cohorte estivale, Rodeo FX en est à réévaluer les moyens de mieux gérer l'emploi du temps des *buddies*, des mentors et des artistes qui travaillent en production. « L'idée que nous essayons de peaufiner est d'essayer de garder un tronc commun pour les deux premières semaines, ensuite d'intégrer les stagiaires dans une vraie équipe le plus rapidement possible tout en gardant de petits moments de tronc commun, comme un vendredi après-midi, afin qu'ils

puissent se regrouper entre eux et avoir une tribune », confie la vice-présidente des ressources humaines mondiales.

Même si son équipe a constaté que les candidatures se révélaient être moins nombreuses à l'hiver, Rodeo FX étudie actuellement la possibilité de continuer à offrir le programme deux fois par année. Il serait toutefois disponible pour une seule spécialité à l'hiver et à l'ensemble des postes à l'été. Ouvert à une quinzaine de candidats pour sa prochaine édition, le Ranch Bootcamp pourrait, à long terme, accueillir des cohortes pouvant aller jusqu'à 40 stagiaires, le tout dépendant, bien entendu, du nombre de diplômé-e-s qui arrivent des écoles.

« Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, il faut se dire que nos juniors d'aujourd'hui sont les seniors de demain. C'est donc extrêmement important d'investir tout de suite dans ces individus, de leur donner un bon coaching et de s'assurer de leur donner de bons emplois lorsqu'ils terminent leurs études. Il faut comprendre leur réalité pour faire en sorte qu'ils restent dans notre industrie et qu'ils aient envie d'évoluer avec le temps », affirme Véronique Hébert.

L'EMBAUCHE DE STAGIAIRES AU COEUR DE L'ADN D'ASTROLABE INTERACTIVE SELON MANUEL BERGERON

Dès sa genèse, Astrolabe Interactive a misé sur les stagiaires et l'entreprise de jeux vidéo, de jeux de société et de jeux sérieux s'est construite autour de ceux-ci et, au fil du temps, c'est devenu un engagement. Quand le studio a été cofondé par Manuel Bergeron en 2018, l'argent qui se trouvait dans les caisses était réservé aux dépenses internes et aux licences. Les stagiaires n'étaient pas rémunérés, mais recevaient des royalties. Ce n'est que lorsqu'Astrolabe a commencé à avoir assez de succès que tout le monde a pu être payé, explique le PDG.

« Nous avons toujours des besoins, explique Manuel Bergeron. Évidemment, nous préférons prendre des stagiaires qui vont rester à long terme et engager des relations de travail. Il faut au moins trois mois pour être au meilleur de ses capacités. »

Trois fois par an, Astrolabe Interactive reçoit tout un lot de demandes de stage, avant les Fêtes, pour le printemps, quelques mois plus tard pour l'été et ensuite pour l'automne, le rythme allant au gré des cohortes scolaires. À ces moments-là, l'équipe se réunit et examine les besoins. Astrolabe peut accueillir cinq jeunes par année, selon les projets et la volatilité des gens dans un milieu où l'offre s'avère grande, ce qui est tout à fait normal, aux yeux de Manuel Bergeron. Et comme les stagiaires sont rémunérés, il faut aussi voir si l'entreprise possède la capacité de



VÉRONIQUE HÉBERT — PHOTO : COURTOISIE



MANUEL BERGERON — PHOTO : COURTOISIE

les payer. Au printemps 2022, le studio accueillait trois stagiaires, dont deux en design de jeu, financés à hauteur de 70%.

« Les stagiaires font plusieurs choses et certainement pas du café, lance Manuel Bergeron. Nous nous sommes dotés de procédés pour les accueillir. Au printemps 2021, nous avons embauché Félix Prigent comme directeur adjoint et responsable RH, qui s'occupe de tout ce qui est relié à l'embauche des stagiaires et à leur arrivée dans l'entreprise. Ceux-ci arrivent une demi-heure avant les employés pour les premières instructions, soit la découverte de l'équipe, les projets en cours, mais aussi comment se comporter en entreprise et nos règles en matière de harcèlement. C'est une première étape avec Félix. »

Le directeur adjoint réalise des rencontres de 15 minutes tous les vendredis avec les stagiaires. Chaque stagiaire demeure responsable de son propre projet. Le PDG donne en exemple une stagiaire qui s'occupe de la création de personnages 3D et qui travaille en autonomie encadrée. Évidemment, tout le monde travaille en collaboration. Le bureau d'Astrolabe est un grand local ouvert dans lequel les postes se trouvent placés en cercle. En ce temps de pandémie, l'équipe se retrouve trois jours par semaine au bureau. Le jeudi, avant le 5 à 7 traditionnel, chacun présente ce qu'il est en train de faire, l'exercice est suivi d'un échange avec l'équipe.

Récemment, le studio s'est doté d'un plan de stage formel pour voir ce sur quoi les stagiaires planchent. Ils doivent remettre des livrables en lien avec le développement du projet, ce qui permet ensuite de s'adapter. « C'est ce que nous avons de mieux organisé, note Manuel Bergeron. Il est arrivé que nous ayons beaucoup de stagiaires, ce qui n'est pas facile à gérer. Si nous ne sommes pas capables de les encadrer, ils ne verront pas l'intérêt d'être là et ils arrêteront. »

Les stagiaires ont-ils les épaules assez solides lorsqu'ils arrivent en entreprise? Cela dépend de quelle école et de quelle discipline ils sortent, répond le PDG. Certains stagiaires peuvent être embauchés sur le champ, d'autres sont encore trop « verts ». « C'est souvent une question d'attitude et de bagage personnel, dit-il. Pour la première fois cette année, j'ai remarqué qu'il existe un choc générationnel: ils n'ont pas les mêmes références en matière de jeux, parfois ils ne connaissent pas les termes, donc on part de loin. Mais, ils doivent faire leur propre expérience. »

Lorsqu'Astrolabe reçoit des demandes de stage, le réflexe est de contacter la personne responsable des RH de l'école pour avoir des recommandations, puisque ce sont eux qui connaissent le mieux les étudiants. En réfléchissant aux meilleures façons d'accompagner les stagiaires, Manuel Bergeron avance l'idée de pouvoir accéder à davantage de finance-

ment pour les accueillir. Certaines écoles, comme ISART, l'École NAD - UQAC et d'autres écoles prestigieuses accueillent des étudiants internationaux. Or, ceux-ci ne peuvent bénéficier de soutien financier pour les stages. « On se trouve devant le choix d'avoir du talent qui coûte cher et quelqu'un qui est financé, illustre-t-il. Ceux qui viennent de l'international sont déjà passés par des critères de sélection plus grands. Si on pouvait avoir de l'aide pour que ces étudiants étrangers puissent faire des stages chez nous, ce serait bien. »

Manuel Bergeron ne croit pas nécessairement à l'idée d'un portail où les étudiant-e-s afficheraient leurs demandes de stages. Les universités font un excellent travail dans ce sens et sinon, on peut retrouver les œuvres des artistes visuels sur ArtStation, une bonne plateforme selon lui pour découvrir des talents. L'UQAT, note-t-il, fait un excellent travail avec sa page Web, qui regroupe tous les finissants et où l'on peut voir leur portfolio, mais également leurs zones d'expertises, ainsi que ceux des cohortes précédentes.

« Il n'existe pas tant d'écoles que ça au Québec et on les connaît, souligne-t-il. Peut-être serait-il intéressant d'avoir un lien avec toutes les ressources, comme il existe le FBDM, un centre de ressources pour l'aide à la francisation. On pourrait indiquer notre offre de stage et quelqu'un s'occuperait du processus. Cela nous économiserait du temps. » ■

ARR/MAGE

propulsé par
SYNTHÈSE Pôle Image
Québec

Un programme exclusif pour favoriser l'intégration des apprentissages en milieu de travail à travers la valorisation de stages étudiants dans les programmes d'études et les entreprises en :

Effets visuels

Animation

Jeux vidéo

Expériences numériques

Arrimage, c'est :

- Concours de stages
- Trousses de stages
- Maillage écoles/entreprises
- Comité pédagogique

Plus d'information

