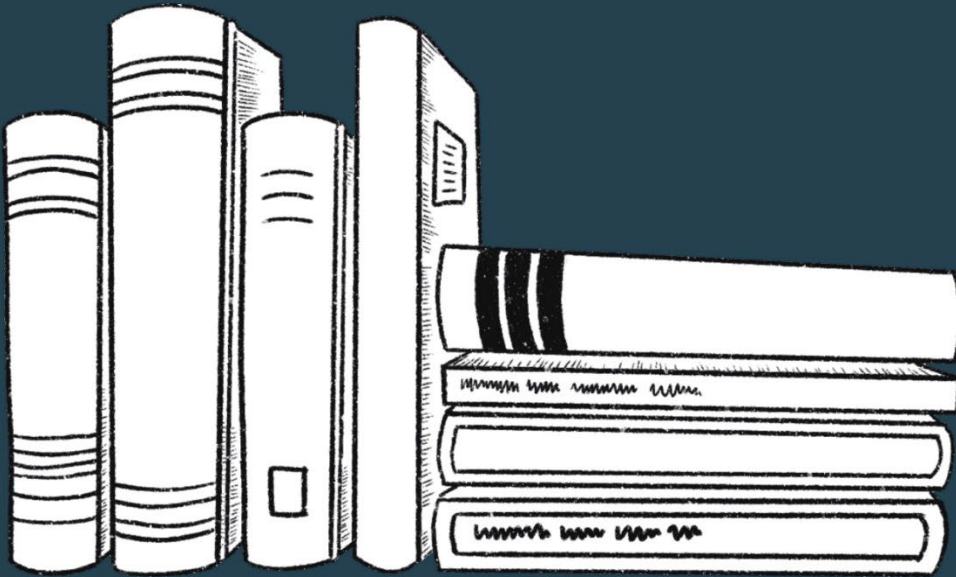


Conseil ontarien  
de la qualité de  
l'enseignement supérieur



**Identité des étudiants et apprentissage intégré au  
travail (AIT) : Explorer les expériences des  
étudiants de l'AIT par données démographiques**

Ken Chatoor et Lena Balata

Publié par le :

**Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur**

88, Queens Quay Ouest, bureau 2500

Toronto (Ontario)

M5J 0B8

Téléphone : 416 212-3893

Télécopieur : 416 212-3899

Site Web : [www.heqco.ca](http://www.heqco.ca)

Courriel : [info@heqco.ca](mailto:info@heqco.ca)

Citer ce document comme suit :

Chatoor, K., et Balata, L. (2023). *Identité des étudiants et apprentissage intégré au travail (AIT) : Explorant les expériences des étudiants de l'AIT par groupe démographique*. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur



Conseil ontarien  
de la qualité de  
l'enseignement supérieur

Les opinions exprimées dans le présent document de recherche sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les vues ni les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou d'autres organismes ou organisations ayant offert leur soutien, financier ou autre, dans le cadre de ce projet. © Imprimeur du Roi pour l'Ontario, 2023.

# Remerciements

De précieuses contributions ont été apportées à ce rapport par les membres de l'équipe du projet d'apprentissage intégré au travail, Amy Kaufman et Alexandra MacFarlane, ainsi que par les anciens stagiaires COQES Victoria Barclay, Steven Han, Samrawit Lemma et Ofure Okojie.

## Table des matières

Introduction .....	5
Questions de recherche et méthodologie .....	5
Présentation et discussion des données .....	6
Étudiants s'identifiant comme des femmes .....	6
Étudiants handicapés .....	7
Étudiants immigrants .....	8
Conclusions et recommandations pour les recherches futures.....	8
Bibliographie .....	10

## Introduction

Les avantages de l'apprentissage intégré au travail (AIT) sont bien documentés : les étudiants participants acquièrent une expérience professionnelle pratique, développent leur efficacité personnelle, se préparent à l'emploi et acquièrent des compétences recherchées susceptibles d'améliorer leurs perspectives d'emploi (McRae et Johnston, 2016; Choy, 2009; Ramji et coll., 2021; Stirling et coll., 2016). Cependant, la recherche montre que certains étudiants, comme les femmes, les étudiants handicapés et les étudiants LGBTQAI+, connaissent des disparités dans les résultats de l'AIT, qui comprennent les taux d'emploi et les salaires après l'obtention d'un diplôme (voir : Itano-Boase et coll., 2021; Bell et coll., 2021; Bowen, 2020). Cukier et coll. (2018) soutiennent que, comme pour d'autres éléments inéquitables du système d'éducation (p. ex., les niveaux de diplôme, les domaines d'études, les établissements d'élite et le statut socioéconomique), l'AIT peut être une autre façon pour les étudiants des groupes sous-représentés d'être désavantagés, ce qui renforce davantage les iniquités systémiques.

Bien que la littérature canadienne sur l'AIT soit fortement axée sur les perceptions des étudiants, les données sur la diversité et l'inclusion dans l'AIT sont rares (Sattler et Peters, 2013; Peters et coll., 2014; Cukier et coll., 2018; Itano-Boase et coll., 2021). Les évaluations de l'AIT comprennent rarement l'optique de la diversité (Itano-Boase et coll., 2021), et peu d'études se concentrent sur la façon dont différents groupes d'étudiants perçoivent leurs expériences de l'AIT. Le manque de données reflétant les expériences vécues personnellement par les étudiants sous-représentés fait en sorte qu'il est difficile de combler les lacunes en matière d'équité dans les activités et les résultats de l'AIT.

Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) a récemment publié un rapport sur les [avantages et les défis de l'AIT à distance](#) (et publiera bientôt un rapport explorant les expériences d'inclusion des étudiants). Nous avons fondé notre travail sur les données recueillies dans le cadre de notre sondage de l'automne 2021 auprès des étudiants, des administrateurs institutionnels et des employeurs de l'AIT. Dans ce mémoire, nous utilisons cet ensemble de données pour examiner les expériences des étudiants et les différents taux de satisfaction à l'égard de l'AIT — au sein des établissements, des secteurs et des programmes d'études, et selon les types de prestation (c.-à-d. à distance ou en personne) — à travers le prisme de l'identité, notamment le sexe, le handicap et le statut d'immigrant. Nous démontrons comment les données démographiques enrichissent notre compréhension des expériences d'AIT efficaces, inclusives et de haute qualité<sup>1</sup> et révélons les lacunes et les questions qui nécessitent une exploration plus approfondie pour nous assurer que tous les étudiants bénéficient de l'AIT.

## Questions de recherche et méthodologie

Notre principale question est la suivante : Comment la satisfaction des étudiants à l'égard des expériences d'AIT varie-t-elle selon les caractéristiques de base (démographiques)?

---

<sup>1</sup> Ce mémoire fournit un contexte supplémentaire pour combler les lacunes dans la littérature existante sur le sujet de l'inclusion dans l'AIT, tout en reconnaissant que nous ne sommes pas en mesure de commenter toutes les questions relatives aux diverses expériences des étudiants.

À l'automne 2021, nous avons distribué un sondage<sup>2</sup> à 312 étudiants postsecondaires, leur posant des questions sur leur expérience et leur satisfaction lors de leurs stages d'AIT au cours de l'année scolaire 2020-2021. Le sondage portait sur les questions liées au type d'établissement, de milieu de travail et de secteur et aux programmes d'études; sur les caractéristiques de l'AIT (par exemple, si le placement était à distance, hybride ou en personne); et sur les expériences d'inclusion et d'accessibilité des étudiants. Nous avons rassemblé les caractéristiques démographiques sélectionnées des étudiants (comme le sexe, le handicap et le statut d'immigrant) et avons utilisé STATA, Excel et NVivo pour coder les réponses qualitatives. La signification statistique dans notre étude fait référence aux différences mesurées où  $p \leq 0,05$ .

Les constatations descriptives que nous présentons sont nouvelles non seulement parce qu'elles mettent l'accent sur la satisfaction fondée sur les caractéristiques démographiques, mais aussi parce qu'il n'y a pas de collecte de données administratives à l'échelle de la province dans l'AIT. Nos données d'enquête nous permettent de former une image de la satisfaction par diverses caractéristiques de l'étudiant, mais ne nous permettent pas d'effectuer des analyses intersectionnelles ou déductives.

## Présentation et discussion des données

Nos constatations ont trait à la satisfaction globale des étudiants, aux perceptions du processus de demande de l'AIT et aux expériences en milieu de travail. Nous organisons nos résultats en fonction des caractéristiques de l'étudiant qui présentent les disparités statistiquement significatives en matière de satisfaction : le sexe, l'état de personne handicapée et le statut d'immigrant.

### Étudiants s'identifiant comme des femmes

La satisfaction à l'égard de l'AIT ne variait pas selon la plupart des facteurs démographiques (incapacité, faible revenu, première génération, immigrant et LGBTQAI+), mais nos données ont révélé une différence statistiquement significative dans la satisfaction selon le sexe. Les répondants qui s'identifiaient comme étant des hommes (86 %) étaient statistiquement significativement plus susceptibles de dire qu'ils étaient satisfaits de leur expérience d'AIT que les femmes (76 %). Il y avait peu de différence selon le sexe entre ceux qui étaient très satisfaits (35 % pour les femmes par rapport à 32 % pour les hommes).

Dans notre enquête, les femmes étaient plus susceptibles d'être dans des placements d'AIT non rémunérés (47 %) que les hommes (28 %). Les femmes étaient plus susceptibles de dire qu'elles se sentaient mal à l'aise au travail (17 % par rapport à 8 % pour les hommes), qu'elles avaient des difficultés avec la culture de travail (43 % par rapport à 31 % pour les hommes) et qu'elles avaient rencontré des obstacles pendant leur AIT (59 % comparativement à 44 % pour les hommes). De plus, les femmes sont victimes de harcèlement et de comportements inappropriés dans le cas de l'AIT de façon disproportionnée : 20 % des femmes placées en AIT en présentiel ont déclaré avoir subi un comportement sexuel non désiré pendant leur placement, comparativement à seulement 1 % des hommes. Ce résultat n'est pas propre à

---

<sup>2</sup> Le sondage a été élaboré par COQES et mené par Academica Group.

notre étude; Moylan et Wood (2016) rapportent que plus d'un sixième des femmes en travail social ont déclaré qu'on leur racontait des histoires sexuelles offensantes, qu'elles ont été traitées différemment en raison de leur sexe ou que des collègues masculins les ont regardées avec insistance.

Soixante-dix pour cent des femmes interrogées dans notre enquête ont cité la santé mentale comme un défi à un moment donné au cours de leur AIT, comparativement à 52 % des hommes. Comprendre les raisons pour lesquelles bien plus de femmes que d'hommes dans l'AIT font face à des problèmes de santé mentale et les signalent dépasse la portée de nos données. Cependant, la recherche a exploré l'impact de la culture de travail sur les femmes dans les stages coopératifs à prédominance masculine; ces femmes étaient plus susceptibles de montrer des sentiments d'isolement et de faible auto-efficacité, ce qui a eu une incidence sur l'attrition globale dans les programmes de génie (Arthur et Guy, 2020). D'autres chercheurs ont discuté de l'impact de la culture misogyne dans divers milieux de travail, en particulier ceux dans des domaines présentant des différences significatives entre les sexes, comme le génie (Cukier et coll., 2018). Cette culture peut aller d'une atmosphère générale de « domination masculine » ou d'incidences de harcèlement sexuel à l'indisponibilité de toilettes pour les femmes dans les milieux de travail à prédominance masculine (Cukier et coll., 2018). Ce sont des facteurs qui, à des degrés divers, contribuent probablement au nombre de femmes effectuant de l'AIT, mais des recherches supplémentaires sont nécessaires pour offrir une explication plus concluante.

## Étudiants handicapés

Les étudiants ayant une incapacité étaient sept points de pourcentage moins susceptibles d'exprimer leur satisfaction à l'égard de l'AIT que les étudiants non handicapés (75 % par rapport à 82 %). Soixante-deux pour cent des étudiants handicapés ont déclaré avoir éprouvé des difficultés pendant leur AIT, comparativement à 52 % des étudiants qui ne s'identifiaient pas comme ayant un handicap. L'étape de la candidature a été particulièrement difficile pour ces étudiants : 23 % ont déclaré avoir fait face à des obstacles à l'étape de la candidature pour l'AIT, comparativement à 13 % des étudiants qui ne s'identifiaient pas comme ayant un handicap. Les étudiants ayant une incapacité étaient également plus susceptibles d'éprouver des difficultés à l'étape de l'entrevue (19 % par rapport à 13 %). Dans le milieu de travail de l'AIT, ces étudiants étaient plus susceptibles de dire qu'ils se sentaient ignorés par les autres (27 % par rapport à 17 %) et qu'ils éprouvaient des problèmes de santé mentale (73 % par rapport à 61 %).

Les défis auxquels font face les étudiants handicapés dans le système d'éducation et le marché du travail ont été documentés par le COQES et d'autres chercheurs. À l'étape de la demande de la candidature, les personnes handicapées peuvent avoir besoin de naviguer dans des dynamiques complexes (comme la divulgation) et des processus (p. ex., s'inscrire aux bureaux de leur établissement pour les étudiants handicapés ou obtenir des diagnostics médicalisés), ce qui peut avoir une incidence sur la clarté des mesures d'adaptation disponibles (Chatoor et coll., 2021). En raison de ces obstacles, certains étudiants envisagent de ne pas divulguer leur handicap (Von Schrader et coll., 2013). Par exemple, Pearson et coll. (2003) ont constaté que les personnes ayant déclaré avoir une déficience auditive et une dépression étaient moins susceptibles de recevoir des appels à des entrevues que celles qui n'avaient pas déclaré une

déficience. D'autres chercheurs ont démontré que certains employeurs considèrent les candidats qui divulguent des troubles mentaux comme moins appropriés pour les postes que ceux qui divulguent un handicap physique (Spirito Dalgin et Bellini, 2008; Pennington, 2010).

## Étudiants immigrants

Les immigrants ont exprimé un niveau de satisfaction semblable à l'égard de leur expérience en matière d'AIT que les étudiants nés au Canada. Cependant, ils ont signalé des défis plus importants à plusieurs moments au fur et à mesure qu'ils passaient par différentes expériences d'AIT : l'étape de la candidature (18 % par rapport à 13 %), l'étape de l'entrevue (19 % contre 12 %) et l'étape de l'embauche (14 % par rapport à 9 %). Les immigrants étaient également 23 % plus susceptibles de dire qu'ils avaient fait face à des obstacles pendant le placement de l'AIT lui-même (70 % par rapport à 47 %).

La littérature donne un aperçu des expériences des immigrants sur le marché du travail qui aident à expliquer pourquoi ces défis surviennent. Les immigrants au Canada sont plus susceptibles de faire face au chômage, de faire l'expérience d'un travail précaire et de recevoir des salaires inférieurs et des primes salariales plus faibles pour les diplômés que les personnes nées au Canada (Anisef et coll., 2010; Hira-Friesen, 2018). Une étude récente sur les immigrants canadiens a révélé que la plupart des immigrants éprouvaient des difficultés spécifiquement à l'étape du recrutement du processus d'emploi, beaucoup citant des obstacles dus à des noms non occidentaux et à des stéréotypes culturels (Ertorer et coll., 2020). Une étude antérieure fondée sur 13 000 CV à Toronto, en Ontario, a révélé que les chercheurs d'emploi ayant des noms indiens, pakistanais, chinois et grecs ont fait l'objet d'une plus grande discrimination dans le processus d'embauche que ceux ayant des noms anglais (Oreopoulos, 2011). Ce phénomène de biais n'est pas propre à l'Ontario; une étude suédoise menée par Åslund et Skans (2012) a révélé que l'anonymisation des demandes de CV entraînait une probabilité accrue d'embauche pour les femmes et les personnes portant des noms non occidentaux.

## Conclusions et recommandations pour les recherches futures

L'AIT de haute qualité doit être à la fois accessible et inclusif, apportant l'assurance que tous les étudiants peuvent faire l'expérience du développement associé des compétences et des avantages du marché du travail. L'AIT vise à aider les étudiants à développer des compétences et des liens qui influencent positivement leur trajectoire de carrière, mais nos résultats révèlent que certains groupes d'étudiants ne font pas l'expérience d'un AIT inclusif et de haute qualité. Ce travail aide à déterminer où il peut y avoir des différences de satisfaction en fonction des caractéristiques EDID des étudiants et va au-delà des mesures traditionnelles de l'accessibilité, telles que l'obtention du diplôme et le rendement sur le marché du travail. Les constatations descriptives démontrent également que la collecte de données sur les expériences des étudiants selon les caractéristiques démographiques est à la fois possible et nécessaire.

Des données administratives sur l'AIT à l'échelle du système permettraient aux décideurs et aux chercheurs d'étudier plus avant les différences que nous avons observées. Les sondages et la recherche qualitative sont des outils utiles pour cerner les lacunes à un niveau élevé et



éclairer les domaines de recherche pour d'autres recherches, mais en l'absence de données à l'échelle du système, nous ne sommes pas en mesure d'effectuer des analyses au sein de populations plus petites, comme les groupes individuels des Premières Nations au sein des groupes autochtones, les identités spécifiques au sein de la communauté LGBTQAI+ ou la désagrégation des données pour les étudiants racialisés. Nous recommandons la collecte de données à grande échelle dans tout le système pour permettre aux futures recherches concernant l'AIT d'explorer les groupes d'identité des étudiants et leurs intersections avec plus de confiance et de clarté que les méthodes descriptives seules. Avec des données à l'appui des analyses déductives, par exemple, les chercheurs peuvent explorer comment différents facteurs interagissent les uns avec les autres dans des systèmes complexes.

Nous recommandons également certaines pistes d'enquête pour les recherches futures. Premièrement, quels sont les facteurs qui déterminent les expériences différenciées et pourquoi ces différences existent-elles? En quoi les expériences d'AIT diffèrent-elles selon le type d'incapacité, par exemple? Deuxièmement, comment les institutions et les employeurs peuvent-ils soutenir les étudiants de tous les horizons? Nos résultats montrent que le processus de demande est problématique pour certains étudiants. Comment peut-il être amélioré? Quelles politiques, quels programmes et quelles mesures pourraient être mis en œuvre pour créer des environnements plus favorables et inclusifs pour les femmes, ainsi que pour les personnes handicapées? Une étude ciblée, avec un échantillon large et robuste, permettrait aux chercheurs d'examiner ces questions d'une manière fiable et axée sur les données et permettrait une compréhension plus complexe et nuancée des expériences d'AIT des étudiants.

## Bibliographie

- Anisef, P., Sweet, R. A., Et Adamuti-Trache, M. (2010). *Impact of Canadian post-secondary education on recent immigrants' labour market outcomes*. CERIS-The Ontario Metropolis Centre.
- Arthur, B., et Guy, B. (2020). "No, I'm not the secretary": Using participatory methods to explore women engineering students' experiences on co-op. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(3), 211–222. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1254739.pdf>
- Åslund, O., & Skans, O. N. (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field? *ILR Review*, 65(1), 82–107. <https://doi.org/10.1177/001979391206500105>
- Bell, A., Bartimote, K., Mercer-Mapstone, L., Moran, G., Tognolini, J., et Dempsey, N. (2021). *Exploring benefits and challenges of online work-integrated learning for equity students*. National Centre for Student Equity in Higher Education. <https://www.ncsehe.edu.au/publications/online-work-integrated-learning-equity-students/>
- Bowen, T. (2020). Examining students' perspectives on gender bias in their work-integrated learning placements. *Higher Education Research & Development*, 39(3), 411–424. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1677568>
- Chatoor, K. (2021). *Obtention de titres d'études postsecondaires par les étudiants handicapés de l'Ontario et leurs résultats* Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/fr/pub/obtention-de-titres-detudes-postsecondaires-par-les-etudiants-handicapes-de-lontario-et-leurs-resultats/>
- Chopra, S., Khan, A., Mirsafian, M., et Golab, L. (2020). Gender differences in work-integrated learning experiences of STEM students: Dès candidatures aux évaluations. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(3), 253–274. [https://www.ijwil.org/files/IJWIL\\_21\\_3\\_253\\_274.pdf](https://www.ijwil.org/files/IJWIL_21_3_253_274.pdf)
- Choy, S. (2009). Transformational learning in the workplace. *Journal of Transformative Education*, 7(1), 65–84. <https://doi.org/10.1177/1541344609334720>
- Cukier, W., Campbell, M., et Mcnamara, L. (2018). *Ensuring equitable access to work-integrated learning in Ontario* Ted Rogers School of Management. Diversity Institute. [https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/Ensuring\\_Equitable\\_Access\\_to\\_Work-Integrated\\_Learning\\_in\\_Ontario.pdf](https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/Ensuring_Equitable_Access_to_Work-Integrated_Learning_in_Ontario.pdf)
- Ertorer, S. E., Long, J., Fellin, M., et Esses, V. M. (2020). Immigrant perceptions of integration in the Canadian workplace. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(7), 1091–1111. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2019-0086>
- Hira-Friesen, P. (2018). Immigrants and precarious work in Canada: Trends, 2006–2012. *Journal of International Migration and Integration*, 19(1), 35–57. <https://doi.org/10.1007/s12134-017-0518-0>
- Itano-Boase, M., Wijesingha, R., Cukier, W., Latif, R., et Hon, H. (2021). Exploring diversity and inclusion in work-integrated learning: An ecological model approach. *International*

- Journal of Work-Integrated Learning*, 22(3), 253–269.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1313423.pdf>
- McRae, N., & Johnston, N. (2016). The development of a proposed global work-integrated learning framework. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, Special Issue*, 17(4), 337–348. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1131540.pdf>
- Moylan, C. A., et Wood, L. (2016). Sexual harassment in social work field placements: Prevalence and characteristics. *Affilia*, 31(4), 405–417.  
<https://doi.org/10.1177/0886109916644643>
- Oreopoulos, P. (2011). Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148–71. <https://doi.org/10.1257/pol.3.4.148>
- Pearson, V., Ip, F., Hui, H., & Yip, N. (2003). To tell or not to tell: Disability disclosure and job application outcomes. *Journal of Rehabilitation*, 69(4), 35.  
<https://hub.hku.hk/handle/10722/172088>
- Pennington, A. (2010). Divulgarion des personnes handicapées : Une revue de la littérature. *Journal of Occupational Psychology, Employment and Disability*, 12(2), 52-59.  
<https://www.base-uk.org/sites/default/files/%5Buser-raw%5D/11-07/joped-12-no-2-2010-article-2.pdf>
- Peters, J., Sattler, P., Et Kelland, J. (2014). *L'apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario : le cheminement de récents diplômés des collèges et universités* Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur  
<https://heqco.ca/fr/pub/lapprentissage-integre-au-travail-dans-le-secteur-postsecondaire-de-lontario-le-cheminement-de-recents-diplomes-des-colleges-et-universites/>
- Ramji, K., Kines, L., Hancock, R. A., et McRae, N. (2021). Développement et mise en œuvre d'un échange international d'apprentissage intégré au travail, culturellement pertinent, pour les étudiants autochtones. *International Journal of Work-Integrated Learning, Special Issue*, 22(3), 307–321. [https://www.ijwil.org/files/IJWIL\\_22\\_3\\_307\\_321.pdf](https://www.ijwil.org/files/IJWIL_22_3_307_321.pdf)
- Sattler, P., & Peters, J. (2013). *L'apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario : le point de vue des finissants* Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/fr/pub/lapprentissage-integre-au-travail-dans-le-secteur-postsecondaire-de-lontario-le-point-de-vue-des-finissants/>
- Spirito Dalgin, R., Et Bellini, J. (2008). Divulgarion invisible du handicap lors d'une entrevue d'emploi : Incidence sur les décisions d'embauche des employeurs et sur les points de vue sur l'employabilité. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 52(1), 6–15.  
<https://doi.org/10.1177/0034355207311311>
- Stirling, A., Kerr, G., Banwell, J., MacPherson, E., et Heron, A. (2016). *Guide pratique sur l'apprentissage intégré au travail : Pratiques efficaces pour améliorer la qualité éducative des expériences de travail structurées offertes par les collèges et universités* Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.  
<https://heqco.ca/fr/pub/guide-pratique-sur-lapprentissage-integre-au-travail-pratiques->

[efficaces-pour-ameliorer-la-qualite-educative-des-experiences-de-travail-structurees-offertes-par-les-colleges-et-universites/](#)

Von Schrader, S., Malzer, V., et Bruyère, S. (2014). Perspectives sur la divulgation des personnes handicapées : l'importance des pratiques de l'employeur et du climat de travail *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(4), 237–255.

<https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10672-013-9227-9>

Zietsma, D. (2007). *Le marché du travail des immigrants canadiens en 2006 : Premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada* (no 71-606-XWF au catalogue de Statistique Canada). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/71-606-x/71-606-x2007001-fra.pdf>