

**Le Conference
Board du Canada**

En partenariat avec le



**Future
Skills
Centre**

**Centre des
Compétences
futures**

Entrer dans la population active

Les étudiants étrangers collégiaux et les soutiens à la carrière



Future Skills Centre Centre des **Compétences futures**

Le Centre des Compétences futures (FSC-CCF) est un centre de recherche et de collaboration d'avant-garde qui se consacre à préparer les Canadiens à réussir sur le marché du travail. Nous pensons que les Canadiens devraient avoir confiance dans leurs compétences pour réussir sur un marché en constante évolution. La communauté pancanadienne que nous formons collabore afin de repérer, d'éprouver et de mesurer rigoureusement des approches novatrices en matière d'évaluation et d'acquisition des compétences dont les Canadiens ont besoin pour réussir dans les jours et les années à venir, pour ensuite partager ces approches.

Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université Métropolitaine de Toronto, Blueprint ADE et le Conference Board du Canada.

Si vous souhaitez en savoir plus sur ce rapport et sur d'autres études sur les compétences réalisées par le FSC-CCF, allez à fsc-ccf.ca ou contactez-nous à info@fsc-ccf.ca.

fsc-ccf.ca

En partenariat
avec le :



Le Conference
Board du Canada

Blueprint

Financé par le programme
des Compétences futures du
gouvernement du Canada.

Canada

Table des matières

4

Principales conclusions et recommandations

5

Favoriser la réussite des étudiants étrangers

7

Les obstacles à l'emploi

9

**Les services de carrière et l'apprentissage
intégré au travail**

12

**Les obstacles pour accéder aux
soutiens à l'emploi**

15

**L'importance du soutien des pairs
et des formateurs**

17

Recommandations

19

**Annexe A
Méthodologie**

25

**Annexe B
Bibliographie**

Principales conclusions

- Les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux qui participent à une forme d'apprentissage intégré au travail (AIT) ou utilisent des services de carrière font état de meilleurs résultats en matière d'emploi et se sentent mieux préparés pour entrer sur le marché du travail.
- Parmi les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux de notre enquête, un sur quatre n'a pas participé à une forme d'AIT ou utilisé des services de carrière.
- Le stress lié à l'argent et à l'établissement au Canada, le manque de temps, la difficulté d'accéder aux renseignements, et le transport sont les principaux obstacles à la participation à une forme d'AIT ou à l'utilisation des services de carrière.
- Plus d'un tiers des étudiants et des diplômés étrangers collégiaux de notre enquête font appel à leur famille, à leurs amis, à leurs condisciples et à leurs formateurs pour obtenir un soutien à la carrière ou à l'emploi.
- Les services de carrière les plus appréciés des étudiants et des diplômés étrangers collégiaux sont les ateliers de préparation à une entrevue d'embauche et à la rédaction d'un curriculum vitæ. Les étudiants et les diplômés étrangers affirment également qu'ils ont besoin de plus d'expérience professionnelle et d'aide pour se constituer un réseau, surmonter les obstacles linguistiques et comprendre la culture du travail au Canada.

Recommandations

Les collèges canadiens qui souhaitent aider leurs étudiants étrangers à mieux réussir leur transition entre leurs études et le marché du travail peuvent appliquer les recommandations suivantes :

- Intégrer une formation au cheminement de carrière dans les programmes d'études ou proposer des modules obligatoires de préparation à la vie active pour veiller à ce que tous les étudiants étrangers collégiaux reçoivent une formation au cheminement de carrière avant d'obtenir leur diplôme.
- Élargir les programmes formels de mentorat par les pairs pour les étudiants étrangers dans les services de carrière.
- Encourager les employeurs à embaucher des étudiants étrangers collégiaux en clarifiant les règles en matière d'immigration, en proposant des outils pratiques et en mettant en lumière tout ce que ces étudiants étrangers peuvent apporter à leur entreprise.
- Présenter aux étudiants étrangers collégiaux les avantages en matière d'emploi de l'apprentissage intégré au travail (AIT) et les encourager à acquérir au moins une expérience d'AIT avant d'obtenir leur diplôme.

Favoriser la réussite des étudiants étrangers

Ces dix dernières années, le nombre d'étudiants étrangers au Canada a plus que doublé, la croissance la plus rapide ayant eu lieu au niveau des collèges¹. Les collèges publics dépendent de plus en plus des droits d'inscription payés par les étudiants étrangers pour assurer leur stabilité financière², surtout en Ontario, où la population d'étudiants étrangers est la plus élevée.

Le nombre accru d'étudiants étrangers a provoqué un examen détaillé des établissements postsecondaires et déclenché un débat national sur le bien-être de ces étudiants et sur l'intégrité et la durabilité du Programme des étudiants étrangers du Canada.

De sérieux obstacles attendent les étudiants étrangers à court terme. En effet, en 2024, le gouvernement fédéral a apporté plusieurs changements au Programme des étudiants étrangers, notamment en plafonnant le nombre de nouveaux permis d'études délivrés et en imposant des restrictions au Programme de permis de travail postdiplôme. Ces mesures limiteront considérablement le nombre d'étrangers qui pourront venir étudier au Canada et y rester après leur diplôme.

Certes, certains étudiants étrangers choisissent de rentrer dans leur pays d'origine après leurs études, mais la majorité d'entre eux souhaite rester au Canada³. Ainsi, la proportion d'étudiants qui restent au Canada après leur diplôme est actuellement de 58 %^{4,5}. Ceux qui décident de rester au Canada et de demander le statut de résident permanent joueront un rôle important dans l'avenir économique du pays, car ils contribueront à compenser le vieillissement de la population canadienne et la baisse du taux de fécondité⁶. Pour tirer pleinement parti du potentiel offert par les étudiants étrangers et pour optimiser l'investissement réalisé pour les former et les aider à s'établir, il est donc indispensable que ceux qui restent au Canada après leur diplôme puissent opérer facilement la transition vers le marché du travail.

1 Statistique Canada, « Tableau 37-10-0184-02. Effectifs d'étudiants internationaux postsecondaires ».

2 Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario, *Audit de l'optimisation des ressources*.

3 Bureau canadien de l'éducation internationale, *La voix des étudiant.e.s*.

4 Cinq ans après leur diplôme, le taux de rétention des diplômés étrangers chute à 50 %.

5 Choi et coll., *Les étudiants étrangers comme source de main-d'œuvre*.

6 Conference Board du Canada, Le, *Surging Population Growth Eventually Wanes*.

Cependant, les étudiants et les diplômés étrangers rencontrent de nombreux obstacles sur le marché du travail⁷. Quarante-trois pour cent des étudiants étrangers installés au Canada ont du mal à trouver un emploi⁸, et les diplômés étrangers tendent à gagner un salaire inférieur par rapport à leurs homologues canadiens⁹. Les étudiants étrangers collégiaux, qui sont au cœur de la présente étude, gagnent 15 à 23 % de moins que leurs homologues canadiens après leur diplôme – sauf dans les domaines STIM^{10,11,12}.

Nous avons tenté de répondre à deux grandes questions afin d'aider les collèges à améliorer les résultats de leurs étudiants étrangers en matière d'emploi :

- Comment les étudiants étrangers collégiaux utilisent-ils les soutiens formels et informels à la carrière pour les aider dans leur transition vers le marché du travail?
- Comment peut-on améliorer ces soutiens afin d'aider les étudiants étrangers collégiaux à obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi?

7 Arthur et coll., « La perception des étudiants internationaux en matière de transition en emploi et d'immigration »; Arthur et coll., « Ce n'est pas aussi facile qu'on le dit »; Ellis, « Race and Neoliberalism »; Thomas, « Should I Stay or Should I Go Home? »; Scott et coll., « Étudiants internationaux en tant qu' » "Immigrants idéals" au Canada »; Shah et coll., *Supporting Work-Integrated Learning*; Thomson et coll., *International Students as «Ideal» Immigrants*; Groupe stratégique pour les nouveaux arrivants de Peel, *International Students Needs Assessment Report*.

8 Bureau canadien de l'éducation internationale, *La voix des étudiant.e.s.*

9 Choi et coll., « Trajectoires de rémunération des étudiants étrangers ».

10 STIM signifie sciences, technologie, ingénierie et mathématiques.

11 Les étudiants étrangers collégiaux qui obtiennent un titre de compétence dans un domaine STIM gagnent un meilleur salaire un an après leur diplôme que leurs homologues canadiens.

12 Jung, *Combien gagnent les diplômés étrangers comparativement aux diplômés canadiens?*

Pour répondre à ces questions, nous avons fait ce qui suit :

- réaliser une enquête auprès de 502 étudiants étrangers collégiaux de dernière année et de 500 nouveaux diplômés étrangers collégiaux¹³;
- interroger 42 étudiants et nouveaux diplômés étrangers collégiaux;
- interroger 42 membres du personnel des collèges publics travaillant dans les domaines des services aux étudiants étrangers, des services de carrière et de l'apprentissage intégré au travail (AIT).

Nous nous sommes concentrés sur les collèges publics de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, qui sont les deux provinces accueillant le plus grand nombre d'étudiants étrangers¹⁴ (pour en savoir plus sur notre méthodologie, voir l'annexe A).



13 Notre étude porte sur les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux qui résident actuellement au Canada. Par conséquent, elle ne tient pas compte de ceux qui ont quitté le Canada, et qui peuvent avoir une expérience différente de ceux qui sont restés au Canada après leurs études.

14 Statistique Canada, « Tableau 37-10-0184-02. Effectifs d'étudiants internationaux postsecondaires », 37.

Les obstacles à l'emploi

L'obstacle à l'emploi le plus fréquemment indiqué (61 % des étudiants et des diplômés étrangers collégiaux de notre enquête) est le manque de contacts utiles (voir le graphique 1).

Contrairement à leurs homologues canadiens, les étudiants étrangers n'ont pas souvent la possibilité de s'appuyer sur leur famille et sur d'anciens contacts professionnels pour les aider à s'orienter dans le marché du travail canadien. Certains membres du personnel collégial ont déclaré qu'ils encourageaient les étudiants étrangers à faire du bénévolat pour se constituer un réseau professionnel, mais seule une poignée des étudiants et des diplômés interrogés ont fait état d'une expérience de bénévolat.

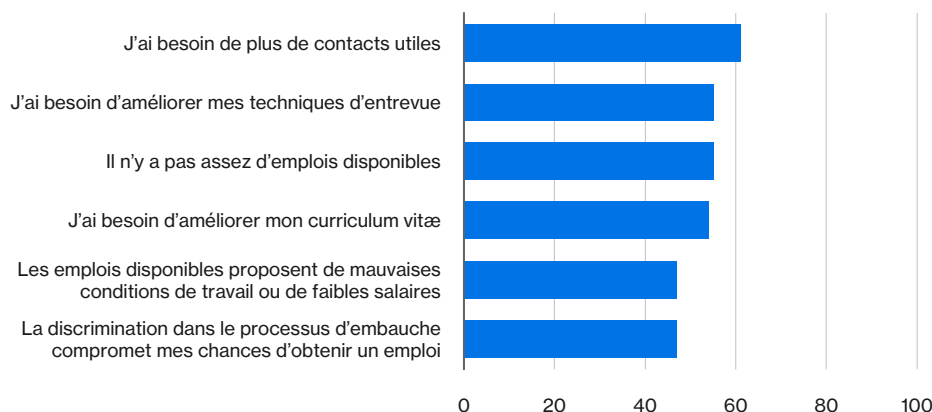
Sur l'ensemble des étudiants et des diplômés étrangers collégiaux de notre enquête, 55 % ont indiqué avoir besoin d'améliorer leurs techniques d'entrevue pour obtenir un emploi (voir le graphique 1). Lors de nos entrevues avec les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux et avec le personnel collégial, nous avons appris que les étudiants étrangers étaient souvent peu informés sur le type de questions susceptibles de leur être posées lors d'une entrevue d'embauche. Nous avons également appris que ces étudiants avaient du mal à énoncer leurs compétences et avaient habituellement moins d'expérience que les étudiants canadiens en matière d'entrevue d'embauche.

Beaucoup des étudiants et des diplômés étrangers collégiaux de notre enquête ont également indiqué qu'ils devaient améliorer leur curriculum vitae pour être concurrentiels sur le marché du travail. Les étudiants et les membres du personnel que nous avons interrogés ont affirmé que les étudiants étrangers collégiaux connaissaient souvent mal les normes professionnelles et les règles de rédaction des curriculum vitae, peinaient à adapter leur demande d'emploi aux employeurs, et trouvaient difficile de bien mettre en valeur leurs compétences.

Graphique 1

Les étudiants et les nouveaux diplômés étrangers collégiaux font face à des obstacles en matière d'emploi

Q : Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes : j'ai besoin d'améliorer mon curriculum vitae pour obtenir un emploi; j'ai besoin d'améliorer mes techniques d'entrevue pour obtenir un emploi; j'ai besoin de plus de contacts utiles dans mon réseau pour obtenir un emploi; il n'y a pas assez d'emplois disponibles; les emplois disponibles proposent de mauvaises conditions de travail ou de faibles salaires; la discrimination dans le processus d'embauche compromet mes chances d'obtenir un emploi (pourcentage de répondants qui sont d'accord ou tout à fait d'accord avec chaque affirmation, n=1 002)



Remarque : Le degré d'accord a été évalué sur une échelle de 1 (Pas du tout d'accord) à 7 (Tout à fait d'accord). Les pourcentages indiqués concernent les répondants ayant choisi 6 ou 7 sur l'échelle.
Source : Le Conference Board du Canada.

« À mon avis, il faut absolument connaître plus de gens... [les employeurs] préfèrent donner le poste à une personne [qu'ils] connaissent ou qui leur est recommandée par quelqu'un qui se porte garant pour elle... Mais, à cause de cela, je constate que les [étudiants] étrangers n'obtiennent pas un emploi correspondant à leurs études. »

Étudiant étranger

Les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux de notre enquête ont également mis en avant des problèmes plus généraux qui, selon eux, affectent leurs perspectives d'emploi. Parmi ces problèmes figurent le nombre limité d'emplois disponibles, les mauvaises conditions de travail et la discrimination à l'embauche (voir le graphique 1). Certains membres du personnel collégial ont fait écho à ces préoccupations et souligné que certains employeurs hésitent à embaucher des étudiants étrangers en raison de préjugés négatifs et de racisme. Beaucoup de membres du personnel collégial ont également indiqué que les employeurs ne comprenaient pas toujours les règles en matière d'immigration et les règles concernant le recrutement des étudiants étrangers. Comme l'a expliqué un membre du personnel collégial, [Traduction] « certains employeurs supposent que cela coûte trop cher. Et c'est pour cela qu'ils n'engagent pas d'étudiant étranger .» Certains membres du personnel ont laissé entendre que les établissements postsecondaires pourraient faire davantage pour sensibiliser les employeurs au système d'immigration et aux avantages de recruter des étudiants étrangers.

« Bien que le Canada soit relativement ouvert aux immigrants, tout le monde a quand même l'un ou l'autre préjugé... J'ai l'impression que chaque fois que nous essayons quelque chose, la première idée des gens est que nous ne sommes pas capables... J'ai obtenu mon premier emploi parce qu'il s'agissait d'un emploi de premier échelon... c'était plus facile. Cependant, pour progresser, même au sein de ma propre entreprise ou en dehors, c'est un peu plus dur. »

Diplômé étranger collégial

Lors de nos entrevues, la plupart des étudiants et des diplômés étrangers collégiaux ont souligné la nécessité d'avoir une plus grande expérience professionnelle pour être plus employables. Beaucoup d'étudiants ont fait part de leur frustration à l'égard de la grande expérience exigée pour les emplois de premier échelon,

car cela entrave leur accès à des perspectives intéressantes. Ainsi, un étudiant a expliqué ce qui suit : [Traduction] « Même pour un emploi de premier échelon, ils demandent deux ou trois ans d'expérience, ce qui est pratiquement impossible à obtenir pour moi parce que pour décrocher un emploi, il faut de l'expérience et que, pour acquérir de l'expérience, il faut avoir un emploi .»

Selon les membres du personnel collégial, les problèmes les plus courants rencontrés par les étudiants étrangers sont les obstacles linguistiques et la méconnaissance des normes canadiennes du milieu de travail. Par exemple, beaucoup de membres du personnel ont fait remarquer qu'il y avait parfois des malentendus entre les étudiants étrangers et les employeurs à propos de choses comme les horaires de travail, la communication en milieu de travail et l'étiquette professionnelle, qui peuvent différer de ce qui se fait dans le pays d'origine de ces étudiants. Ces facteurs entravent encore plus la capacité des étudiants étrangers collégiaux à savoir comment chercher un emploi et à obtenir un emploi intéressant.

« Les étudiants étrangers n'ont pas forcément une bonne connaissance de la culture du travail canadienne. Ce qu'il faut faire et ne pas faire, comprenez-vous? Des choses comme la politique d'entreprise et le droit du travail. Et ce que vous pouvez dire ou ne pas dire aux gens, par exemple... Les étudiants canadiens qui peuvent avoir une certaine expérience professionnelle... ont peut-être l'habitude de certaines de ces choses. »

Membre du personnel collégial

Les services de carrière et l'apprentissage intégré au travail

Il existe une corrélation entre l'utilisation des services de carrière et de meilleurs résultats en matière d'emploi chez les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux de notre enquête. Les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux ayant utilisé des services de carrière étaient plus susceptibles de faire état d'une expérience professionnelle au Canada. Ils ont également fait part d'une

plus grande satisfaction à l'égard de leur emploi et étaient plus susceptibles que ceux n'ayant pas utilisé ces services de déclarer que leur emploi correspondait à leur domaine d'études et à leurs objectifs de carrière (voir le graphique 2).

« L'idéal serait qu'un conseiller en carrière vienne chaque semaine donner un cours, [où] nous pourrions aborder un sujet concret ayant une vraie utilité pour la carrière [des étudiants], que ce soit le réseautage, le curriculum vitae, la recherche d'emploi, l'entrevue d'embauche... Cela aiderait énormément les étudiants... Il devrait y avoir dans chaque programme un cours axé sur la carrière qui vise à préparer les étudiants à trouver un emploi et à éliminer les obstacles à l'emploi. »

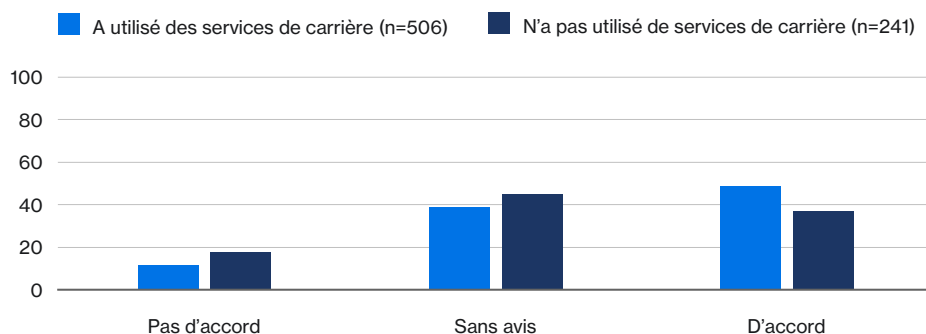
Membre du personnel collégial

Graphique 2

Les personnes ayant utilisé des services de carrière sont celles qui sont les plus satisfaites à l'égard de leur emploi

Q : Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes d'accord ou pas d'accord avec l'affirmation suivante : « Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon emploi actuel ou de mon dernier emploi en date »

(pourcentage des répondants, n=747)



Remarque : Le degré d'accord a été évalué sur une échelle de 1 (Pas du tout d'accord) à 7 (Tout à fait d'accord). Les réponses ont été réencodées comme suit : Pas d'accord (1 à 2), Sans avis (3 à 5), D'accord (6 à 7). Le test du chi carré a établi une signification statistique de ($p < 0,01$)

Source : Le Conference Board du Canada.

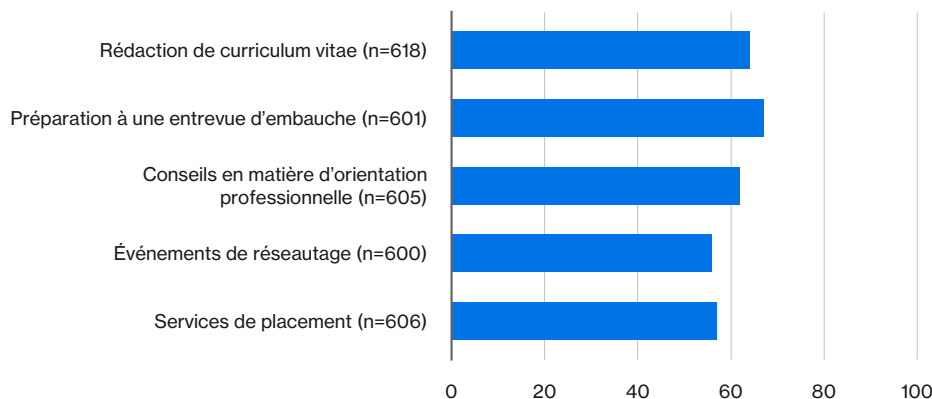


Les ateliers de préparation à une entrevue d'embauche et à la rédaction d'un curriculum vitae sont les services de carrière les plus appréciés par les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux (voir le graphique 3).

Graphique 3

Les étudiants et les nouveaux diplômés étrangers collégiaux indiquent que les ateliers de préparation à une entrevue d'embauche et à la rédaction d'un curriculum vitae sont les services de carrière les plus utiles

Q : Dans quelle mesure trouvez-vous utiles les programmes ou les services suivants pour vous préparer à chercher un emploi ou pour obtenir un emploi? (pourcentage de répondants ayant indiqué pour chaque service que celui-ci était utile ou très utile)



Remarque : L'utilité a été évaluée sur une échelle de 1 (Pas du tout utile) à 7 (Très utile). Les pourcentages indiqués concernent les répondants ayant choisi 6 ou 7 sur l'échelle.

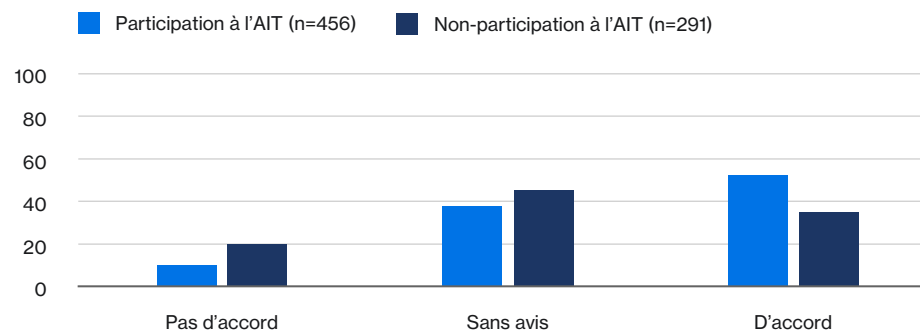
Source : Le Conference Board du Canada.

Les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux ayant participé à une forme d'apprentissage intégré au travail ont également fait état d'un taux d'emploi plus élevé et d'une plus grande satisfaction à l'égard de leur emploi. Ils étaient également plus susceptibles de dire que leur emploi correspondait à leur domaine d'études et à leurs objectifs de carrière par rapport aux étudiants et aux diplômés n'ayant pas bénéficié de l'AIT (voir le graphique 4).

Graphique 4

La participation à une forme d'apprentissage intégré au travail (AIT) est associée à une plus grande satisfaction du répondant à l'égard de son emploi

Q : Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes d'accord ou pas d'accord avec l'affirmation suivante : « Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon emploi actuel ou de mon dernier emploi en date » (pourcentage des répondants, n=747)



Remarque : Le degré d'accord a été évalué sur une échelle de 1 (Pas du tout d'accord) à 7 (Tout à fait d'accord). Les pourcentages indiqués concernent les répondants ayant choisi 6 ou 7 sur l'échelle. Le test du chi carré a établi une signification statistique de (p<0,001).

Source : Le Conference Board du Canada.

« Les étudiants étrangers [inscrits dans] un programme qui ne propose pas d'apprentissage intégré au travail sont nettement désavantagés quand ils entrent sur le marché du travail, parce qu'ils ne sont pas passés par cette étape obligatoire qui leur a appris des choses comme : qu'est-ce un curriculum vitae? Comment réussir une entrevue d'embauche? »

Membre du personnel collégial

Les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux que nous avons interrogés ont parlé des avantages de l'apprentissage intégré au travail. Parmi ces avantages figure la possibilité d'acquérir une expérience de travail canadienne, une expérience professionnelle liée à leur domaine d'études et de précieuses références, ce qui aboutit parfois à un emploi à temps plein.

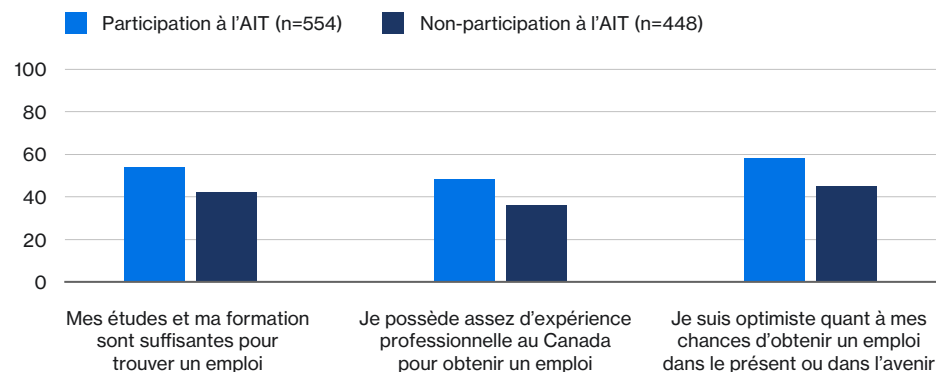
« Cela m'a vraiment été utile... J'ai travaillé comme développeur dans un camp de codage [dans mon pays d'origine]. Mais cette expérience n'était pas reconnue ici... Donc, l'expérience acquise dans le cadre d'un programme coop [est] une expérience canadienne... elle atteste de mon travail et de mon ensemble de compétences. Et donc, les employeurs peuvent davantage miser sur moi. »

Étudiant étranger collégial

Les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux ayant participé à une forme d'apprentissage intégré au travail étaient plus susceptibles de dire que leurs études et leur formation étaient suffisantes pour leur permettre d'obtenir un emploi et qu'ils avaient une expérience de travail suffisante au Canada pour ce faire, par rapport à ceux n'ayant pas bénéficié de l'AIT. Ils étaient également plus susceptibles d'être optimistes à propos de leurs chances de décrocher un emploi dans le présent ou dans l'avenir par rapport à ceux n'ayant pas bénéficié de l'AIT (voir le graphique 5).

Graphique 5

La participation à une forme d'apprentissage intégré au travail (AIT) est associée à de meilleurs résultats en matière d'emploi (pourcentage d'étudiants et de diplômés qui sont d'accord ou tout à fait d'accord avec chaque affirmation)



Remarque : Le degré d'accord a été évalué sur une échelle de 1 (Pas du tout d'accord) à 7 (Tout à fait d'accord). Les pourcentages indiqués concernent les répondants ayant choisi 6 ou 7 sur l'échelle. Le test du chi carré a établi une signification statistique de ($p < 0,001$).
Source : Le Conference Board du Canada.



Les obstacles pour accéder aux soutiens à l'emploi

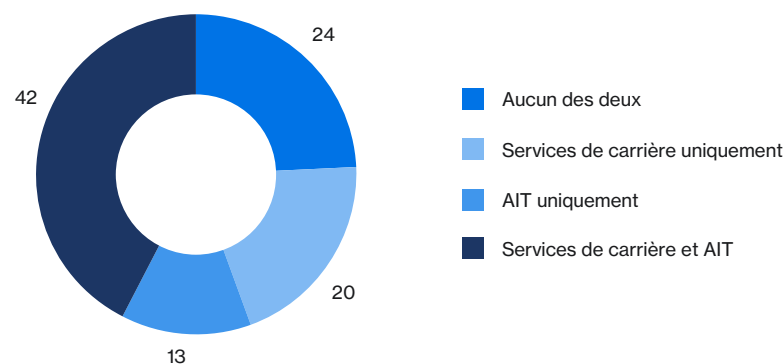
Les services de carrière et les possibilités d'apprentissage intégré au travail sont associés à de meilleurs résultats en matière d'emploi pour les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux, mais tous ceux-ci n'utilisent pas ces outils. Plus d'un tiers des étudiants étrangers de notre enquête (34 %) n'ont pas utilisé les services de carrière et 45 % n'ont pas participé à une forme d'apprentissage intégré au travail¹⁵. En outre, parmi les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux de notre enquête, un sur quatre a indiqué qu'il n'avait utilisé ni les services de carrière ni l'apprentissage intégré au travail (voir le graphique 6).

Parmi les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'utiliser les services de carrière. Les répondants plus âgés (36 à 45 ans) étaient également moins susceptibles d'utiliser ces services que leurs homologues plus jeunes. Les étudiants et les diplômés d'Asie orientale et d'Asie du Sud étaient aussi moins susceptibles d'utiliser les services de carrière que leurs homologues ayant une origine culturelle européenne (voir l'annexe B, tableau 5 pour les résultats complets).

¹⁵ Comme les données actuelles sur la participation à une forme d'apprentissage intégré au travail et l'utilisation des services de carrière ne font pas la distinction entre les étudiants étrangers et les étudiants canadiens, il est difficile de comparer nos conclusions avec les taux de participation des étudiants nationaux. D'après une enquête comparative réalisée en 2022 par l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs, 26 % des étudiants postsecondaires ont utilisé des services de carrière. Les données de Statistique Canada montrent que 61 % des diplômés d'un collège ou d'une école polytechnique ont participé à une forme d'apprentissage intégré au travail.

Graphique 6

L'utilisation de services de carrière et la participation à une forme d'apprentissage intégré au travail (AIT) par les répondants (pourcentage des répondants, n=1 002)



Source : Le Conference Board du Canada.



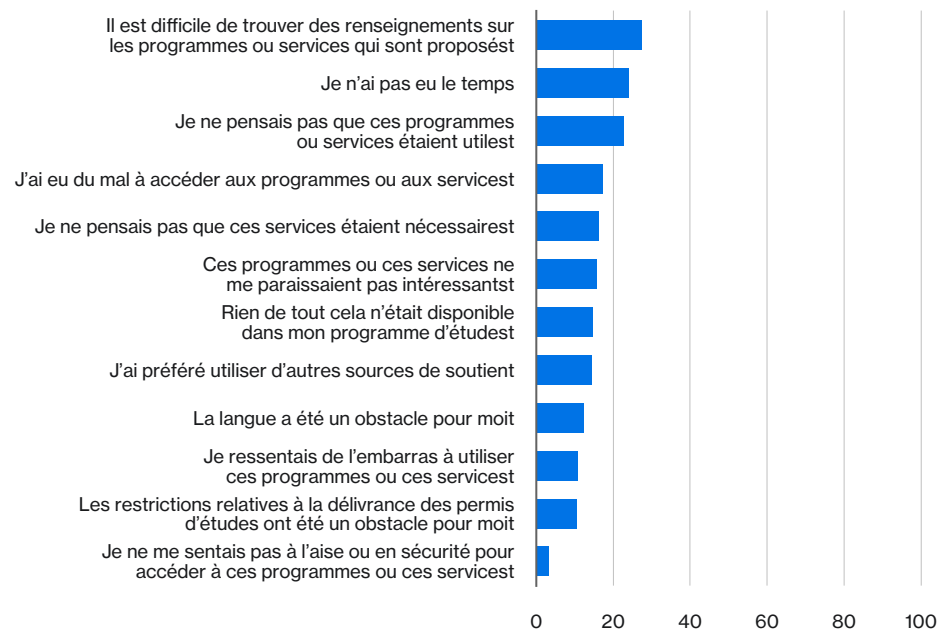
Les répondants plus âgés (36 à 45 ans) étaient également moins susceptibles que leurs homologues plus jeunes de participer à une forme d'apprentissage intégré au travail. De plus, les étudiants et les diplômés étrangers ayant indiqué avoir une origine culturelle africaine, est-asiatique, sud-asiatique, sud-est asiatique, ou « autre » étaient moins susceptibles que leurs homologues ayant une origine culturelle européenne de participer à une forme d'apprentissage intégré au travail (voir l'annexe A, tableau 17 pour les résultats complets).

Les obstacles pratiques contribuent eux aussi à limiter la participation à l'apprentissage intégré au travail ou l'utilisation des services de carrière. Le problème le plus fréquemment évoqué par les étudiants et les diplômés étrangers était le manque de renseignements qui leur sont fournis à propos des services disponibles. Lors de notre enquête, 28 % des étudiants et des diplômés ont indiqué avoir du mal à trouver des renseignements sur les programmes et les services disponibles dans leur collège (voir le graphique 7).

Graphique 7

Les répondants ont indiqué un certain nombre d'obstacles pour accéder aux services de carrière

Q : Quels problèmes ou obstacles avez-vous rencontrés pour accéder aux services de carrière fournis par votre collège ou à l'apprentissage intégré au travail? Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes (pourcentage de répondants ayant coché chaque affirmation; n=1 002)



Source : Le Conference Board du Canada.

Presque un quart des étudiants et des diplômés étrangers de notre enquête ont indiqué qu'ils n'avaient pas assez de temps pour utiliser les programmes ou les services pertinents. Nos entrevues avec les étudiants et les diplômés étrangers ont montré que, pour certains, le fait de devoir s'adapter à la vie dans un nouveau pays tout en menant des études et en travaillant de longues heures leur laissait peu de temps pour chercher des soutiens à la carrière. Le modèle actuel de services de carrière nécessite que les étudiants recherchent proactivement ces services et les autres soutiens à l'emploi, ce qui peut être particulièrement difficile pour des personnes qui ont déjà du mal à composer avec un temps ou des ressources limités.

« À mon arrivée au Canada, je ne savais rien quant à la manière dont les collègues [fonctionnaient]... que proposaient-ils? J'essayais juste de me replonger dans [mes] études, et je me sentais déjà ployer sous toute cette pression. J'avais trop de choses en tête, par exemple : vais-je y arriver? Comment vais-je étudier? Et comme tout cela monopolisait mes pensées, je n'ai pas vu les autres possibilités que [mon collègue] proposait. »

Ancien étudiant étranger

Certains étudiants et diplômés étrangers que nous avons interrogés considèrent également que les programmes d'apprentissage intégré au travail sont risqués sur le plan financier. L'incertitude liée à l'obtention d'un stage, combinée à des droits d'inscription potentiellement plus élevés et à un programme plus long et plus coûteux, alourdissent encore plus leur fardeau financier.

« Je n'ai pas suivi de programme coop. Je ne pouvais tout simplement pas me permettre de perdre mon emploi pour [un poste d'apprentissage intégré au travail] temporaire... Le programme lui-même était très onéreux .»

Diplômé étranger collégial

Les problèmes de transport constituent un autre obstacle à l'apprentissage intégré au travail. Certains membres du personnel collégial ont fait remarquer que de nombreuses possibilités d'apprentissage intégré au travail n'étaient pas accessibles par transport en commun ou exigeaient que les étudiants emménagent dans une autre ville. Selon eux, ces obstacles affectent disproportionnellement les étudiants étrangers, qui souvent n'ont pas le permis de conduire, n'ont pas de véhicule ou n'ont pas les moyens financiers de s'installer ailleurs.

Les obstacles politiques viennent encore aggraver ces problèmes. Beaucoup de membres du personnel collégial ont indiqué que les employeurs ne recevaient pas les mêmes subventions salariales que pour les étudiants canadiens lorsqu'ils recrutaient un étudiant étranger dans le cadre de l'apprentissage intégré au travail¹⁶. Cela crée un désavantage pour les étudiants étrangers, car beaucoup d'employeurs comptent sur ces subventions au moment d'embaucher. Comme la participation à une forme d'apprentissage intégré au travail est associée à de meilleurs résultats en matière d'emploi pour les étudiants étrangers collégiaux, il est essentiel de combler cet écart de financement afin d'augmenter le nombre d'étudiants étrangers qui peuvent bénéficier de ces précieuses expériences.

16 Grâce au programme de stages pratiques pour étudiants du gouvernement du Canada, les employeurs peuvent recevoir un financement pouvant représenter jusqu'à 50 à 70 % du salaire versé aux étudiants canadiens qui effectuent un stage dans le cadre d'un programme d'apprentissage en milieu de travail. Les étudiants étrangers ne sont pas admissibles à ce financement.

L'importance du soutien des pairs et des formateurs

Les formateurs et les professeurs des collèges constituent une importante source de soutien à la carrière pour les étudiants étrangers. Parmi les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux de notre enquête, 39 % ont déclaré que leurs formateurs ou leurs professeurs leur avaient donné des conseils pour leur orientation professionnelle ou les avaient aidés à obtenir un emploi (voir le graphique 8). Lors des entrevues, nous avons appris que les étudiants et les diplômés étrangers avaient reçu des conseils sur leur curriculum vitae et sur le réseautage de la part de leurs formateurs et de leurs professeurs, qui les avaient également présentés à des employeurs potentiels.

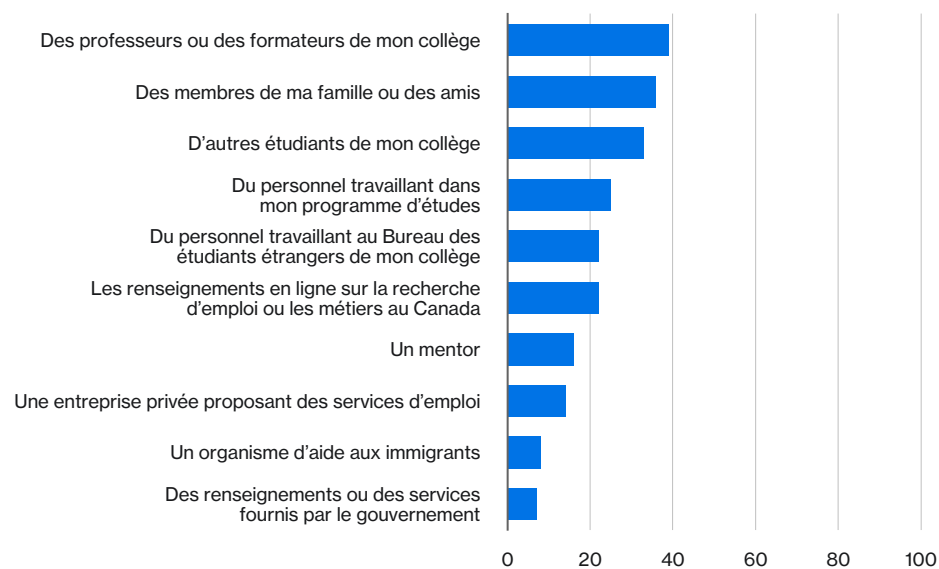
Les réseaux de pairs sont une autre source importante de soutien pour aider les étudiants étrangers à s'orienter dans le marché du travail canadien. Trente-six pour cent des étudiants et des diplômés étrangers de notre enquête ont déclaré qu'ils se tournaient vers leur famille et leurs amis pour obtenir un soutien à la carrière. Trente-trois pour cent ont déclaré qu'ils comptaient sur les conseils des autres étudiants de leur établissement (voir le graphique 8). Lors des entrevues, nous avons appris que les étudiants et les diplômés s'échangeaient des pistes d'emploi, des astuces pour les curriculum vitae, des stratégies de réseautage et des conseils pour leur orientation professionnelle. Les groupes de pairs aident également les étudiants et les diplômés étrangers à mettre un pied dans le marché du travail en les recommandant pour des possibilités d'emploi.

Graphique 8

Les professeurs, la famille et les condisciples constituent d'importantes sources de soutien à la carrière pour les étudiants étrangers collégiaux

Q : Apprès de quelle autre source avez-vous trouvé des conseils pour votre carrière ou une aide pour obtenir un emploi? Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes

(pourcentage de répondants ayant coché chaque affirmation; n=1 002)



Source : Le Conference Board du Canada.

« [Les étudiants étrangers collégiaux] s'adressent à leurs amis [pour des conseils en matière d'emploi]... Ils leur font confiance, vous comprenez? Donc, même s'ils reçoivent des renseignements erronés, ils leur font quand même confiance. »

Membre du personnel collégial

Les pairs constituent une importante source de soutien informel pour les étudiants étrangers, mais la qualité des renseignements qu'ils fournissent varie fortement. Lors des entrevues, certains membres du personnel collégial se sont dits préoccupés par le manque de cohérence des conseils que les étudiants reçoivent de leurs pairs, mettant en évidence la nécessité d'avoir des formes plus structurées et plus fiables de mentorat par les pairs.

Par exemple, le personnel a indiqué que, parfois, les étudiants généralisaient, à tort, des renseignements ou communiquaient des renseignements erronés à leurs condisciples. Des programmes formels de soutien par les pairs permettraient d'utiliser le soutien entre pairs tout en veillant à ce que les étudiants reçoivent des conseils exacts et utiles en matière de carrière et d'emploi.

« [Des professionnels du développement de carrière] pourraient leur donner une plus vaste gamme de renseignements plutôt que de simples amis qui ne sont ici que depuis quelques années. »

Membre du personnel collégial



Recommandations

Nous proposons aux collèges d'appliquer les recommandations ci-après pour aider leurs étudiants étrangers à mieux réussir leur transition entre les études et le marché du travail.

Intégrer une formation au cheminement de carrière dans les programmes d'études ou proposer des modules obligatoires de préparation à la vie active.

Dans la plupart des collèges, les étudiants doivent proactivement rechercher les services de carrière et les soutiens à l'emploi. Cependant, les étudiants étrangers se heurtent à de nombreux obstacles, comme le manque de temps et les problèmes pour accéder aux renseignements sur les programmes et services pertinents, qui les empêchent de tirer parti de ces ressources. En intégrant une formation au cheminement de carrière dans les programmes d'études ou en proposant des modules obligatoires de préparation à la vie active, les établissements d'enseignement peuvent faire en sorte que tous leurs étudiants étrangers reçoivent un soutien complet à la carrière avant d'obtenir leur diplôme. Cela allégera le fardeau qui pèse sur ces étudiants et résoudra les préoccupations en matière d'équité.

Encourager les employeurs à embaucher des étudiants étrangers collégiaux.

Les collèges peuvent aider proactivement les employeurs à comprendre les règles d'immigration relatives au recrutement d'étudiants et de diplômés étrangers. Beaucoup d'employeurs se font des idées fausses à propos de ces règles, ce qui peut être un facteur de dissuasion. Les établissements d'enseignement

peuvent proposer des ressources et des formations ciblées pour clarifier le processus d'embauche et mettre en lumière les réussites qui démontrent tout ce que des étudiants étrangers peuvent apporter à un employeur. Cela peut contribuer à encourager davantage d'employeurs à tirer parti des compétences des étudiants étrangers.

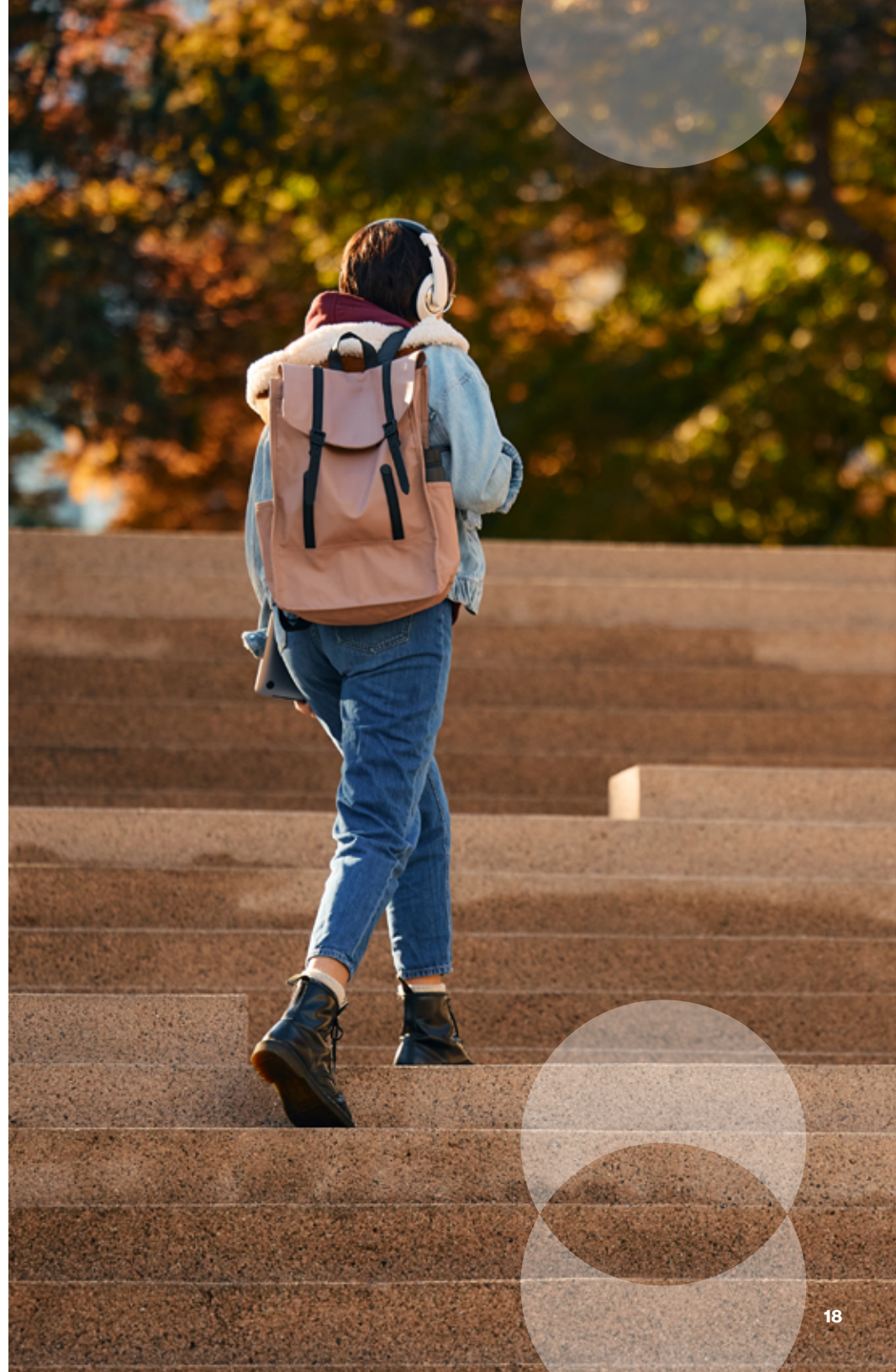
Élargir les programmes formels de mentorat par les pairs pour les étudiants étrangers.

Un tiers des étudiants et des diplômés étrangers de notre enquête ont indiqué qu'ils faisaient appel à leur famille, leurs amis et leurs condisciples pour obtenir un soutien à la carrière. En intégrant des programmes structurés de mentorat par les pairs, les établissements d'enseignement peuvent fournir une aide précieuse tout en proposant aux étudiants étrangers faisant du mentorat des possibilités de perfectionnement professionnel et de rémunération. Les membres du personnel collégial travaillant dans les établissements d'enseignement qui proposent des programmes de mentorat par les pairs affirment que ceux-ci connaissent une bonne réussite.

Présenter aux étudiants étrangers collégiaux les avantages en matière d'emploi de l'apprentissage intégré au travail.

Il existe une corrélation entre l'apprentissage intégré au travail (AIT) et de meilleurs résultats en matière d'emploi pour les étudiants étrangers. Pourtant, l'AIT est utilisé de manière inégale. Les établissements postsecondaires devraient promouvoir activement les programmes d'apprentissage intégré au travail lors du recrutement et de l'orientation de leurs étudiants étrangers, en mettant en évidence le potentiel de ces programmes pour améliorer l'employabilité de ces étudiants. Des stratégies de promotions efficaces consistent également à demander aux membres du corps enseignant de vanter les mérites de l'apprentissage intégré au travail et à rassembler les témoignages d'étudiants¹⁷. Pour que les étudiants étrangers collégiaux puissent plus facilement profiter de l'apprentissage intégré au travail, il est essentiel de collaborer avec les employeurs pour qu'ils proposent des possibilités accessibles en la matière, en utilisant notamment le travail à distance. Les établissements postsecondaires pourraient aussi envisager de proposer des bourses d'études et d'entretien pour contribuer à lever les obstacles financiers rencontrés par les étudiants étrangers collégiaux.

¹⁷ Malatest, *Obstacles aux occasions d'apprentissage intégré au travail*.



Annexe A

Méthodologie

La présente étude vise à comprendre la transition des étudiants étrangers collégiaux vers le marché du travail. Nous l'avons construite autour des questions suivantes : Comment les étudiants étrangers collégiaux utilisent-ils les soutiens formels et informels à la carrière pour les aider dans leur transition vers le marché du travail? Comment peut-on améliorer ces soutiens afin d'aider les étudiants étrangers collégiaux à obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi?

Pour répondre à ces questions, nous avons fait ce qui suit :

- réaliser une enquête auprès de 502 étudiants étrangers collégiaux de dernière année et de 500 nouveaux diplômés étrangers collégiaux;
- interroger 42 étudiants étrangers collégiaux de dernière année et nouveaux diplômés étrangers collégiaux;
- interroger 42 membres du personnel des collèges publics travaillant dans les domaines des services aux étudiants étrangers, des services de carrière et de l'apprentissage intégré au travail.

Termes quantitatifs utilisés dans le présent document

Tableau 1

Termes quantitatifs utilisés dans le présent document (%)

Termes quantitatifs	Pourcentage
Certains/quelques	Moins de 30
Beaucoup	De 30 à 40
Près de la moitié	De 41 à 49
La moitié	50
La plupart/la majorité/plus de la moitié	Plus de 50

Source : Le Conference Board du Canada.

Éthique

La présente étude a reçu l'approbation éthique de Veritas, un comité indépendant d'éthique de la recherche. Tous les participants ont donné leur consentement éclairé et reçu des garanties de confidentialité.

Recrutement des participants

Pendant trois mois (de février à avril 2024), notre équipe de recherche a envoyé des courriels d'invitation à des membres du personnel collégial susceptibles de participer à nos entrevues. Au total, nous avons contacté 531 dirigeants (directeurs et gestionnaires) et administrateurs de programme de collèges publics afin de les inviter à participer à cette étude. Pour dresser notre liste de recrutement, nous avons consulté les listes publiques de personnel et effectué des recherches sur Internet (495 personnes contactées), utilisé le carnet d'adresses du Conference Board du Canada (19 personnes contactées) et appliqué la stratégie de l'échantillonnage en boule de neige (17 personnes contactées). Quarante-six personnes ont manifesté un intérêt pour notre étude et 42 ont participé à une entrevue.

Pendant quatre mois (d'avril à juillet 2024), notre équipe de recherche a contacté des étudiants et des diplômés étrangers collégiaux susceptibles de participer à nos entrevues. Pour dresser notre liste de recrutement, nous avons communiqué avec ceux qui avaient manifesté un intérêt pour participer à une entrevue de suivi au moment où ils ont répondu à notre enquête (voir « Enquête menée auprès des étudiants et des nouveaux diplômés étrangers » ci-dessous). Nous avons communiqué avec les deux cent quarante-neuf étudiants et diplômés étrangers des collèges publics de l'Ontario et de la Colombie-Britannique qui avaient manifesté un intérêt pour participer à une entrevue de suivi. Parmi ceux-ci, 43 ont pris rendez-vous pour une entrevue et 22 y ont participé. Ces entrevues ont été menées auprès des personnes qui répondaient à nos critères d'admissibilité et qui ont été sélectionnées de façon à obtenir une représentation démographique (voir « Nombre cible d'entrevues, par sous-population » ci-dessous)

Notre équipe de recherche a également recruté des participants en passant par les bureaux des vice-recteurs et les bureaux des étudiants (ou leurs équivalents) ainsi que par les directeurs et les gestionnaires chargés du service des étudiants étrangers dans des collèges publics de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Au total, nous avons contacté 96 personnes travaillant dans des collèges publics de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Nous avons dressé une liste de personnes à contacter en utilisant des listes publiques du personnel (82 personnes contactées) et le carnet d'adresses du Conference Board du Canada (14 personnes contactées). Au total, la communication avec les établissements d'enseignement nous a permis d'obtenir une réponse d'environ 406 étudiants étrangers et nouveaux diplômés étrangers. Parmi ceux-ci, 27 ont pris rendez-vous pour une entrevue et 20 y ont participé. Ces entrevues ont été menées auprès des personnes qui répondaient à nos critères d'admissibilité et qui ont été sélectionnées de façon à obtenir une représentation démographique (voir « Nombre cible d'entrevues, par sous-population » ci-dessous).

Les étudiants et les diplômés étrangers ayant participé à une entrevue ont reçu un dédommagement sous la forme d'une carte-cadeau de 30 \$ pour le temps qu'ils nous ont accordé et pour leur contribution à la réalisation de notre étude.

Nombre cible d'entrevues, par sous-population

Nous avons mené des entrevues auprès de dirigeants et d'administrateurs de programme de collèges de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, provinces accueillant le plus grand nombre d'étudiants étrangers¹ (voir le tableau 2 pour en savoir plus sur les cibles de recrutement des participants).

Tableau 2

Nombre cible de participants recrutés, par lieu; le pourcentage le plus élevé étant en Ontario (participants)

Province	Pourcentage de tous les étudiants étrangers fréquentant un collège public	Nombre cible de personnes interrogées – directeurs et gestionnaires de collèges publics	Nombre cible de personnes interrogées – personnel de première ligne de collèges publics
Ontario	73	16	16
Colombie Britannique	13	4	4
Total	86	20	20

Source : Le Conference Board du Canada.

1 Statistique Canada, « Tableau 37-10-0086-01. Effectifs postsecondaires, selon le statut de l'étudiant au Canada, le pays de citoyenneté et le genre de la personne. »

Tableau 3

Nombre cible d'étudiants et de diplômés étrangers interrogés, par lieu (participants)

Province	Nombre cible de personnes interrogées – étudiants étrangers collégiaux	Nombre cible de personnes interrogées – nouveaux diplômés étrangers
Ontario	16	16
Colombie-Britannique	4	4
Total	20	20

Source : Le Conference Board du Canada.

Notre but était d'obtenir la participation d'au moins 25 % d'hommes (n=5) et de 25 % de femmes (n=5) parmi les personnes occupant un poste de dirigeant ou d'administrateur de programme dans un collège public. Nous souhaitons qu'au moins quatre groupes culturels soient représentés et qu'au moins 40 % des entrevues soient menées auprès de dirigeants et d'administrateurs de programme (n=16) ayant une origine culturelle autre qu'europpéenne.

Nous voulions interroger des étudiants étrangers de dernière année et des nouveaux diplômés étrangers (après 2020) de collèges publics de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, provinces du Canada accueillant le plus grand nombre d'étudiants étrangers².

Notre but était d'avoir 50 % de répondants (n=10 étudiants, n=10 nouveaux diplômés) ayant l'Inde comme pays de citoyenneté et 50 % de répondants provenant d'autres pays de citoyenneté³. Nous souhaitons avoir un nombre égal de femmes (n=10 étudiantes, n=10 nouvelles diplômées) et d'hommes (n=10 étudiants, n=10 nouveaux diplômés)⁴. Nous voulions également avoir environ 40 % de répondants âgés de moins de 25 ans (n=16), 25 % âgés de 25 à 35 ans (n=10) et le reste ayant plus de 35 ans⁵.

2 Statistique Canada.

3 Statistique Canada.

4 Statistique Canada.

5 Statistique Canada, « Tableau 37-10-0163-01. Effectifs postsecondaires, selon la Classification Internationale Type de l'Éducation, le type d'établissement, la Classification des programmes d'enseignement, regroupements STIM et SACHES, le statut de l'étudiant au Canada, le groupe d'âge et le genre de la personne. »

Questions posées lors des entrevues semi-structurées

Un comité indépendant d'éthique de la recherche a examiné les guides d'entrevue. Ces guides ont été élaborés à partir de la documentation existante et en consultation avec le conseil consultatif de recherche de notre étude.

Ci-après figurent quelques exemples de questions posées lors des entrevues.

Dirigeants et membres du personnel des collèges :

- S'agissant de votre travail avec les étudiants étrangers, la vision stratégique ou les objectifs de votre département ou bureau ont-ils évolué ces cinq dernières années? Quelles sont les causes de cette évolution?
- Selon vous, qu'est-ce que votre Bureau fait particulièrement bien pour soutenir les étudiants étrangers? Existe-t-il un programme ou un service qui est particulièrement efficace?
- Quelles difficultés votre Bureau rencontre-t-il pour préparer les étudiants étrangers à trouver un emploi dans leur domaine de formation ou tirant parti de leur formation?
- Selon vous, les étudiants étrangers savent-ils ce dont ils auront besoin pour trouver un emploi au Canada après leurs études?

Étudiants étrangers et nouveaux diplômés étrangers :

- Durant votre séjour au Canada, avez-vous reçu des conseils en matière de recherche d'emploi ou d'orientation professionnelle? Qui vous a aidé et de quelle manière?
- Qu'est-ce qui vous a aidé ou freiné dans votre recherche d'emploi?
- Quels facteurs sont importants pour vous actuellement lorsque vous envisagez un emploi? Les emplois que vous avez occupés jusqu'à présent répondaient-ils à vos objectifs?
- Dans quelle mesure étiez-vous préparé(e) pour faire la transition entre vos études et le marché du travail? Selon vous, auriez-vous dû faire quelque chose différemment au collège ou après avoir obtenu votre diplôme?

Analyse qualitative

Notre équipe de recherche a mené des entrevues virtuelles auprès du personnel et des dirigeants des collèges publics de février à avril 2024. Ces entrevues ont duré environ une heure. Elles ont été enregistrées et transcrites, donnant lieu à 293 pages (165 999 mots) de texte.

Notre équipe de recherche a mené des entrevues virtuelles auprès d'étudiants étrangers collégiaux et de nouveaux diplômés étrangers d'avril à juillet 2024. Ces entrevues ont duré environ une heure. Elles ont été enregistrées et transcrites, donnant lieu à 309 pages (147 480 mots) de texte.

Les entrevues ont été codées et analysées à l'aide du logiciel d'analyse qualitative Nvivo. Les données des entrevues ont été classées par thèmes. Les thèmes ont été affinés et reliés entre eux au moyen d'une analyse documentaire, de questions de recherche et d'un examen exploratoire des entrevues. Le coefficient d'objectivité a été mesuré au moyen de l'analyse statistique kappa. Le coefficient Kappa était de 0,9. Les thèmes ont été examinés en fonction de la fréquence à laquelle ils ont été abordés et de l'intensité des commentaires. La petite taille de l'échantillon ne nous a pas permis de transposer les résultats de notre étude à l'échelle des populations concernées.

Données démographiques de l'entretien

Tableau 4

Dirigeants et administrateurs de programme de collège, par lieu et par fonction (participants)

Province	Dirigeant	Administrateur de programme	Total
Ontario	17	15	32
Colombie-Britannique	5	5	10
Total	22	20	42

Source : Le Conference Board du Canada.

Tableau 5

Dirigeants et administrateurs de programme de collège, par genre (pourcentage, n=42)

Genre	%
Homme	33,3
Femme	66,7

Remarque : Les réponses possibles étaient « Homme », « Femme » et « Préfère ne pas répondre ».
Source : Le Conference Board du Canada.

Tableau 6

Dirigeants et administrateurs de programme de collège, par origine culturelle (pourcentage, n=42)

Origine culturelle	%
Africaine	7,1
Européenne	47,6
Est-asiatique	4,8
Sud-asiatique	9,5
Sud-est asiatique	4,8
Hispanique ou latine	2,4
Moyen-orientale	2,4
Autre	21,4

Source : Le Conference Board du Canada.

Tableau 7

Étudiants et diplômés étrangers collégiaux, par statut et province (entrevues) (participants)

Statut	Ontario	Colombie-Britannique	Total
Diplômé	17	5	22
Étudiant	16	4	20
Total	33	9	42

Source : Le Conference Board du Canada.

Tableau 8

Étudiants et diplômés étrangers collégiaux interrogés, par genre (pourcentage, n=42)

Genre	%
Homme	42,9
Femme	57,1

Remarque : Les réponses possibles étaient « Homme », « Femme » et « Préfère ne pas répondre ».
Source : Le Conference Board du Canada.

Tableau 9

Étudiants et diplômés étrangers collégiaux interrogés, par groupe d'âge (pourcentage, n=42)

Groupe d'âge	%
Moins de 25 ans	47,6
De 25 à 35 ans	28,6
De 36 à 45 ans	19,0
De 46 à 55 ans	4,8

Source : Le Conference Board du Canada.

Tableau 10

Étudiants et diplômés étrangers collégiaux interrogés, par origine culturelle (pourcentage, n=42)

Origine culturelle	%
Africaine	14,3
Européenne	2,4
Sud-asiatique	57,1
Sud-est asiatique	7,1
Hispanique ou latine	19,0

Source : Le Conference Board du Canada.

Tableau 11

Étudiants et diplômés étrangers collégiaux interrogés, par pays de citoyenneté (pourcentage, n=42)

Pays de citoyenneté	%
Inde	47,6
Autre	52,4

Source : Le Conference Board du Canada.

Enquête menée auprès des étudiants et des nouveaux diplômés étrangers

Notre enquête a été réalisée auprès d'étudiants étrangers de dernière année et de nouveaux diplômés étrangers (entre 2020 et 2023) de collèges publics de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Elle mêlait des questions utilisant l'échelle de Likert, des questions à choix multiples et des questions ouvertes. Certaines séries de questions posées aux étudiants et aux nouveaux diplômés se chevauchaient tandis que d'autres étaient propres à chaque groupe. Nous avons également collecté des données démographiques afin de procéder à des analyses entre les groupes (par exemple, par genre, origine culturelle, région et groupe d'âge). Les répondants pouvaient choisir de laisser leur adresse de courrier électronique s'ils souhaitaient participer à une entrevue de suivi. Toutes les questions de l'enquête ont été examinées et approuvées par Veritas, un comité indépendant d'éthique de la recherche. Les réponses à l'enquête étaient anonymes et les participants ont reçu des garanties de confidentialité.

Nous avons fait appel à Léger, une société canadienne de conseils en recherche commerciale afin de diffuser notre enquête en ligne de février à juin 2024. Cette enquête a fait l'objet d'un essai préliminaire auprès de 61 répondants avant d'être mise en œuvre sur le terrain afin de veiller à sa validité externe et de déceler tout problème dans le libellé des questions. Cinq cent deux étudiants étrangers collégiaux et 500 nouveaux diplômés étrangers collégiaux ont répondu à notre enquête.

Données démographiques des répondants de l'enquête

Tableau 12

Répondants à l'enquête, par genre

(pourcentage, n=1 002)

Genre	%
Homme	57,4
Femme	42,4

Remarque : Les réponses possibles étaient « Homme », « Femme » et « Préfère ne pas répondre ».

Source : Le Conference Board du Canada.

Tableau 13

Répondants de l'enquête, par groupe d'âge

(pourcentage, n=1 002)

Groupe d'âge	%
Moins de 25 ans	36
De 25 à 35 ans	54
De 36 à 45 ans	9
De 46 à 55 ans	1

Source : Le Conference Board du Canada.

Tableau 14

Répondants de l'enquête, par origine culturelle

(pourcentage, n=1 002)

Origine culturelle	%
Africaine	9
Européenne	20
Est-asiatique	14
Sud-asiatique	34
Sud-est asiatique	10
Hispanique ou latine	8
Moyen-orientale	2
Autre	3
Préfère ne pas répondre	2

Source : Le Conference Board du Canada.

Tableau 15

Répondants de l'enquête, selon les 10 principaux pays de citoyenneté indiqués

(pourcentage, n=506)

Pays de citoyenneté	%
Inde	31,9
Chine	8,1
Nigéria	4,7
Philippines	3,6
Brésil	2,9
Australie	2,8
Japon	2,3
États-Unis	2,1
Colombie	2
Pakistan	1,7

Source : Le Conference Board du Canada.

Tableau 16

Répondants de l'enquête, par province
(pourcentage, n=1 002)

	%
Colombie-Britannique	34
Ontario	64

Source : Le Conference Board du Canada.

Analyse quantitative

Nous avons utilisé les statistiques descriptives pour analyser la fréquence des réponses pour des variables essentielles (par exemple, utilisation de services de carrière, secteur dans lequel le répondant travaille actuellement). Nous avons créé des tableaux de contingence afin d'étudier le lien entre deux variables d'intérêt (par exemple, degré de satisfaction à l'égard de l'emploi selon les services de carrière utilisés). Au besoin, les variables ont été réencodées afin de faciliter l'analyse et l'interprétation des conclusions. Par exemple, à la question demandant aux répondants d'indiquer sur une échelle à sept degrés leur niveau d'accord avec l'affirmation : « De manière générale, je suis satisfait(e) de mon emploi actuel ou de mon dernier emploi en date », les réponses 1 à 3 ont été réencodées en « Pas d'accord » et les réponses 5 à 7 en « D'accord ». Nous avons créé des graphiques pour visualiser les principales conclusions.

En outre, nous avons utilisé des modèles de régression logistique multiple afin d'étudier les liens entre le genre, l'âge, l'origine culturelle, la province et le statut du répondant (étudiant ou diplômé) et l'utilisation de services de carrière et la participation à l'apprentissage intégré au travail. Nous avons également utilisé des modèles similaires pour examiner si l'utilisation des services de carrière et la participation à l'apprentissage intégré au travail permettaient de prédire les divers résultats en matière d'emploi, tout en tenant compte des facteurs sociodémographiques.

Tableau 17

Modèles de régression logistique
(n = 968)

Variable	Services de carrière (estimation)	Apprentissage intégré au travail (estimation)
Homme	1,00 (réf.)	1,00 (réf.)
Femme	-0,40**	-0,18
Moins de 25	1,00 (réf.)	1,00 (réf.)
De 25 à 35	-0,1	-0,33*
De 36 à 45	-0,66**	-0,57*
De 46 à 55	0,37	-1,37
Européenne	1,00 (réf.)	1,00 (réf.)
Africaine	-0,46	-0,57*
Est-asiatique	-0,57*	-0,88***
Sud-asiatique	-1,00***	-1,28***
Sud-est asiatique	-0,43	-1,17***
Autochtone	-13,94	-13,33
Hispanique	-0,24	-0,49
Moyen-orientale	-0,44	-0,85
Autre	-0,81	-1,71***
Colombie-Britannique	1,00 (réf.)	1,00 (réf.)
Ontario	0,13	0,48**
Étudiant	1,00 (réf.)	1,00 (ref)
Diplômé	-0,33*	-0,02

Remarque : *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Source : Le Conference Board du Canada.

Annexe B

Bibliographie

Arthur, Nancy, et Sarah Flynn. « La perception des étudiants internationaux en matière de transition en emploi et d'immigration », *Revue canadienne de développement de carrière*, vol. 12, n° 1, 2013, p. 28 à 37. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/206>.

Arthur, Nancy, Jon Woodend, Lisa Gust, April Dyrda et Judy Dang. « Ce n'est pas aussi facile qu'on le dit : le point de vue des étudiants étrangers sur l'acquisition d'une expérience de travail au Canada », *Revue canadienne de développement de carrière*, vol. 21, n° 2, 2022, p. 42 à 58. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/344>.

Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs, et Prepped. « 2022 Career Centre Resources, Services and Metrics: A Pan-Canadian Benchmarking Survey » (sommaire en français sous le titre « Ressources, services et mesures des centres de carrières : une enquête comparative pancanadienne », Toronto, Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs, 2022.

Bureau canadien de l'éducation internationale. *La voix des étudiants : Résultats nationaux du Sondage des étudiants internationaux 2021 du BCEI*, Ottawa, Bureau canadien de l'éducation internationale, 2022. <https://cbie.ca/wp-content/uploads/2022/08/Sondage-2021-du-BCEI.pdf>.

—. *La voix des étudiants.e.s : Résultats nationaux du Sondage des étudiants.e.s internationaux.ales 2023 du BCEI*, Ottawa, Bureau canadien de l'éducation internationale, 2024. <https://cbie.ca/wp-content/uploads/2024/10/2023-SEI-la-voix-des-etudiants.pdf>.

Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario. *Audit de l'optimisation des ressources : Surveillance des collèges publics*, Toronto, Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario, 2021.

Choi, Youjin, Eden Crossman et Feng Hou. « Les étudiants étrangers comme source de main d'œuvre : rétention dans leur province d'études », Gouvernement du Canada, dernière modification le 23 juin 2021. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021006/article/00003-fra.htm>.

Choi, Youjin, Feng Hou et Ping Ching Winnie Chan. « Trajectoires de rémunération des étudiants étrangers au cours des premières années suivant l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires », Gouvernement du Canada, dernière modification le 24 février 2021. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021002/article/00004-fra.htm>.

Conference Board du Canada, Le. *Surging Population Growth Eventually Wanes: Canada's Demographic Outlook to 2045*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2024.

Ellis, Everton. « Race and Neoliberalism in the Labour Market Integration of International Student Graduates in Canada », *Journal of International Students*, vol. 13, n° 3, 2023, p. 342 à 361. <https://doi.org/10.32674/jis.v13i2.4038>.

Groupe stratégique pour les nouveaux arrivants de Peel. *International Students Needs Assessment Report*, Mississauga, Groupe stratégique pour les nouveaux arrivants de Peel, 2018.

Jung, Young. *Combien gagnent les diplômés étrangers comparativement aux diplômés canadiens? Écarts de revenus par vastes domaines d'études*, Rapport de perspectives de l'IMT n° 25, Ottawa, Conseil de l'information sur le marché du travail, 2020.

Malatest, R. A. & Associates. *Obstacles aux occasions d'apprentissage intégré au travail*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, 2018.

Scott, Colin, Saba Safdar, Roopa Desai Trilokekar et Amira El Masri. « Étudiants internationaux en tant qu'«Immigrants idéals» au Canada : Une déconnexion entre les assumptions des décideurs de politique et les expériences vécues des étudiants internationaux », *Éducation Comparée et Internationale*, vol. 43, n° 3, 2015.

Shah, Shadab, et Mignon Alphonso. *Supporting Work-Integrated Learning: Employment Outcomes for Students from International Pathways*, Colombie-Britannique, Association for Co-operative Education and Work-Integrated Learning for British Columbia/Yukon, 2021.

Statistique Canada. « Tableau 37-10-0086-01. Effectifs postsecondaires, selon le statut de l'étudiant au Canada, le pays de citoyenneté et le genre de la personne » Gouvernement du Canada, dernière modification le 11 décembre 2024. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710008601&request_locale=fr.

—. « Tableau 37-10-0163-01. Effectifs postsecondaires, selon la Classification Internationale Type de l'Éducation, le type d'établissement, la Classification des programmes d'enseignement, regroupements STIM et SACHES, le statut de l'étudiant au Canada, le groupe d'âge et le genre de la personne », Gouvernement du Canada, dernière modification le 11 décembre 2024. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3710016301&request_locale=fr.

—. « Tableau 37-10-0184-02. Effectifs d'étudiants internationaux postsecondaires, selon la Classification Internationale Type de l'Éducation et le pays de citoyenneté », Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710018402>.

—. « Tableau 37-10-0187-01. Participation à l'apprentissage intégré au travail des diplômés postsecondaires, selon la province de résidence à l'interview, le niveau d'études, le domaine d'études et le sexe, inactif », Gouvernement du Canada, dernière modification le 9 janvier 2025. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710018701&request_locale=fr.

Thomas, Jasmine. « Should I Stay or Should I Go Home? Newcomer Employment Experiences in Mid-Sized Canadian Cities », *Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 46, n° 3, 2021, p. 191 à 216. <https://doi.org/10.29173/cjs29521>.

Thomson, Kelly, Roopa Trilokekar et Amira El Masri. *International students as "ideal" immigrants*, Toronto, Université York, 2016. <http://rgdoi.net/10.13140/RG.2.2.36307.78886>.

Remerciements

La présente étude a été réalisée avec le soutien financier du Centre des Compétences futures. Le Conference Board du Canada est fier d'être l'un des partenaires du consortium du Centre des Compétences futures. Pour de plus amples renseignements sur le Centre, veuillez consulter son site Web à l'adresse fsc-ccf.ca.

Beaucoup de collègues du Conférence Board du Canada ont contribué à la réalisation de la présente étude.

Jessica Rizk, associée de recherche principale, Ph. D., et Kathryn Dennler, associée de recherche principale, Ph. D., ont élaboré la présente étude.

Erin Rose, associée de recherche principale, M.A., a rédigé ce rapport.

Adam Vanzella Yang, associé de recherche principal, Ph. D.; Jeremy Strachan, associé de recherche principal, Ph. D.; Daniel Akira Stadnicki, spécialiste du développement des entreprises, Ph. D.; Tanzeela Faisal, associée de recherche, M.Ed.; Liana Giacoboni, analyste de recherche, M.Ed.; et Ryan Sikirc, associé de recherche, M.A. ont fourni un soutien à la recherche.

Heather McIntosh, directrice, Éducation et compétences, Ph. D.; Jennifer Espey, dirigeante principale de la recherche, Ph. D.; et Michael Burt, vice-président, M.B.A., ont fourni des rétroactions sur les versions préliminaires de ce rapport. Sarah Casselman, conceptrice graphique principale, a réalisé la conception du présent document.

Nous remercions le personnel des collèges ainsi que les étudiants et les diplômés étrangers collégiaux qui ont pris le temps de participer à notre étude (les 42 étudiants et diplômés ayant participé à une entrevue, les 42 membres du personnel collégial ayant participé à une entrevue et les 1 002 étudiants et diplômés étrangers ayant répondu à notre enquête).

Nous tenons aussi à remercier les membres du conseil consultatif de recherche qui ont soutenu cette étude :

- **Margaret Walton-Roberts**, Ph. D., professeure, Géographie et études environnementales, Université Wilfrid Laurier;
- **Janet Morrison**, Ph. D., présidente et vice-chancelière, Collège Sheridan;
- **Marc Frenette**, Ph. D., économiste chargé de recherches, Statistique Canada;
- **Randall Martin**, Ph. D., directeur général, BC Council for International Education;
- **Gordon Shuster**, directeur, Éducation internationale, Collège Okanagan;
- **Jennie Nilsson**, directrice adjointe, Autochtones et du Nord canadien, Enseignement coopératif et apprentissage intégré au travail;
- **Melissa Payne**, directrice, Services aux membres, recherches et apprentissage, Bureau canadien de l'éducation internationale.

Entrer dans la population active : Les étudiants étrangers collégiaux et les soutiens à la carrière

Erin Rose

Pour citer ce rapport : Rose, Erin. *Entrer dans la population active : Les étudiants étrangers collégiaux et les soutiens à la carrière*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2025.

Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Le Conference Board du Canada assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.

Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.

Agent d'accessibilité, Le Conference Board du Canada
Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262
Courriel : accessibility@conferenceboard.ca

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028



**Le Conference
Board du Canada**



AERIC Inc. est un organisme de bienfaisance indépendant enregistré au Canada qui exerce ses activités sous le nom de Le Conference Board du Canada, une marque déposée de The Conference Board, Inc.



Des idées qui résonnent ...