



Higher Education  
Quality Council  
of Ontario

An agency of the Government of Ontario

## **Quels sont les déterminants de la satisfaction et de l'activité sur le marché du travail des diplômés de collège de l'Ontario?**

Analyse des résultats des sondages sur la satisfaction des diplômés de collège en Ontario

Rapport préparé par Ursula McCloy et Shuping Liu,  
Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur  
novembre 2010

## **Avertissement :**

Les opinions exprimées dans ce rapport de recherche sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue ou les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou d'autres agences ou organismes qui ont offert leur soutien, financier ou autre, à ce projet.

### **Se référer au présent document comme suit:**

McCloy, U. et Liu, S. (2010) Quels sont les déterminants de la satisfaction et de l'activité sur le marché du travail des diplômés de collège de l'Ontario? Analyse des résultats des sondages sur la satisfaction des diplômés de collège en Ontario. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Publié par :

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

1, rue Yonge, bureau 2402  
Toronto (Ontario) Canada  
M5E 1E5  
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)

ISBN 978-1-4435-4449-8

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2010

## Table des matières

Liste des figures.....	2
Liste des tableaux.....	3
Liste des annexes.....	4
Sommaire.....	5
Introduction.....	8
Source des données.....	9
Profil descriptif des diplômés.....	13
Ensemble des répondants.....	17
Satisfaction des diplômés.....	17
Analyse descriptive.....	17
Analyse de régression.....	23
Diplômés qui font partie de la population active.....	26
Déterminants du taux d'emploi : analyses descriptives.....	29
Déterminants du taux d'emploi : analyses de régression.....	32
Diplômés employés.....	33
Profil descriptif.....	33
Niveau de scolarité exigé par l'emploi.....	36
Qualité de la formation reçue.....	38
Compétences relatives à l'employabilité.....	40
Déterminants de la satisfaction.....	43
Déterminants du salaire : analyses descriptives.....	45
Déterminants du salaire horaire : analyses de régression.....	49
Conclusion.....	52
Références.....	56
Annexes.....	57

## Liste des figures

Figure 1. Déterminants de la satisfaction chez les diplômés : ensemble des diplômés enquêtés .....	10
Figure 2. Déterminants du taux d'emploi : diplômés enquêtés qui font partie de la population active.....	10
Figure 3. Déterminants de la satisfaction chez les diplômés et taux horaire de salaire : diplômés enquêtés qui ont un emploi .....	11
Figure 4. Cheminement des diplômés de collège de l'Ontario six mois après l'obtention du diplôme, 2006-2007 .....	13
Figure 5. Diplômés de collège de l'Ontario selon le domaine d'études, 2002-2007 .....	15
Figure 6. Pourcentage et moyenne, satisfaction chez les diplômés .....	18
Figure 7. Pourcentage des diplômés satisfaits ou très satisfaits selon l'âge, 2002-2007 .....	19
Figure 8. Pourcentage des diplômés satisfaits ou très satisfaits selon le sexe, 2002-2007 .....	20
Figure 9. Pourcentage des diplômés satisfaits ou très satisfaits selon la taille de l'établissement, 2002-2007 .....	21
Figure 10. Pourcentage des diplômés satisfaits ou très satisfaits selon la région de l'Ontario, 2002-2007 .....	21
Figure 11. Pourcentage des diplômés satisfaits ou très satisfaits selon le domaine d'études, 2002-2007 .....	22
Figure 12. Pourcentage des diplômés satisfaits ou très satisfaits selon le titre de compétence obtenu, 2002-2007 .....	22
Figure 13. Pourcentage des diplômés satisfaits ou très satisfaits selon la situation d'activité, 2002-2007 .....	23
Figure 14. Degré de satisfaction des diplômés selon le statut d'emploi .....	29
Figure 15. Taux d'emploi selon la région des diplômés de collège de l'Ontario et taux d'emploi des jeunes Ontariens de 15 à 24 ans .....	31
Figure 16. Taux de chômage en Ontario et dans certaines régions, 2002-2007 .....	32
Figure 17. Satisfaction des diplômés selon divers aspects de leur programme d'études.....	39
Figure 18. Importance de diverses compétences selon le titre de compétence chez les diplômés occupant un emploi relié à leur domaine d'études, 2006-2007 .....	42
Figure 19. Satisfaction à l'égard de diverses compétences selon le titre de compétence chez les diplômés occupant un emploi relié à leur domaine d'études, 2006-07 .....	42
Figure 20. Satisfaction des diplômés selon le niveau de scolarité exigé par l'emploi.....	44

## Liste des tableaux

Tableau 1. Nombre total de diplômés et taux de réponse au sondage, 2002-2007 .....	12
Tableau 2. Profil descriptif des diplômés et des répondants au sondage, %, 2002-2007 .....	14
Tableau 3. Pourcentage des diplômés de collège qui suivent une formation complémentaire à temps plein ou partiel.....	16
Tableau 4. Situation actuelle des diplômés sondés sur le plan de la formation et de l'emploi, %.....	17
Tableau 5. Modèle de régression, taux de satisfaction des diplômés dans leur ensemble .....	24
Tableau 6. Caractéristiques des diplômés de collège selon la région (2006-2007)(% des diplômés) .....	25
Tableau 7. Raison du chômage : pourcentage des diplômés à la recherche d'un emploi.....	27
Tableau 8. Principale raison expliquant que les diplômés ne cherchent pas d'emploi .....	28
Tableau 9. Taux d'emploi selon les caractéristiques des diplômés, 2002-2007 .....	30
Tableau 10. Modèle de régression, taux d'emploi .....	33
Tableau 11. Régime de travail des diplômés de collège, 2002-2007 .....	34
Tableau 12. Pourcentage des diplômés employés occupant un emploi relié selon le domaine d'études (moyenne, 2002-2007) .....	35
Tableau 13. Pourcentage des diplômés employés occupant un emploi relié selon le titre de compétence (2006-2007).....	35
Tableau 14. Pourcentage des diplômés employés occupant un emploi à temps plein ou à temps partiel selon le domaine d'études (2002-2007, moyenne) .....	35
Tableau 15. Niveau de scolarité exigé par l'emploi au niveau débutant, %.....	36
Tableau 16. Niveau de scolarité exigé au niveau débutant selon le type de titre de compétence, % (2006-2007).....	37
Tableau 17. Pourcentage des diplômés occupant un emploi relié à leur domaine d'études selon le niveau de scolarité exigé par l'emploi (2002-2007) .....	37
Tableau 18. Regroupement des compétences et habiletés des diplômés .....	41
Tableau 19. Modèles d'analyse de la satisfaction chez les diplômés employés, 2002-2007 .....	45
Tableau 20. Salaire horaire des diplômés de collège selon diverses caractéristiques.....	46
Tableau 21. Salaire horaire des diplômés de collège selon certaines caractéristiques liées à l'emploi.....	47
Tableau 22. Importance des compétences et habiletés pour l'emploi occupé et le salaire horaire.....	48
Tableau 23. Modèle de régression, salaire horaire.....	49
Tableau 24. Déterminants des gains et de la satisfaction chez les diplômés employés – sommaire .....	52

## Liste des annexes

Annexe 1. Classification des collèges selon la région et selon la taille .....	57
Annexe 2. Groupes de domaines d'études selon le regroupement professionnel du MFCU .....	58
Annexe 3. Analyse de régression, satisfaction des diplômés : tous les répondants au sondage .....	60
Annexe 4. Analyse de régression, taux d'emploi .....	61
Annexe 5. Analyse de régression, satisfaction des diplômés : diplômés employés .....	62
Annexe 6. Analyse de régression, salaire horaire.....	65

## Sommaire

Depuis les années 1970, les 24 collèges publics de l'Ontario réalisent un sondage annuel auprès de leurs diplômées et diplômés\* et, depuis 1998, ils participent à l'initiative provinciale sur les indicateurs de rendement (IR). Le sondage est administré aux diplômés six mois après la fin de leurs études. Il s'agit d'un sondage téléphonique, effectué par un fournisseur de services de l'extérieur. Le sondage a pour but de renseigner la province et le public sur le rendement global du secteur collégial et d'informer les futurs étudiants quant aux choix de carrières qui s'offrent à eux. Les résultats ont surtout servi à évaluer le rendement des collèges par rapport à trois des cinq indicateurs : satisfaction des diplômés, taux d'emploi et satisfaction des employeurs; ces résultats sont publiés et ils donnent lieu à un modeste financement en fonction du rendement. Les taux d'emploi et les salaires annuels selon les divers programmes d'études sont aussi rendus publics par les collèges et le gouvernement de l'Ontario, ce qui met de l'information sur le marché du travail à la disposition des étudiants éventuels. Bon nombre de collèges se servent de ces données pour leur planification et l'examen interne de leurs programmes. Cependant, il n'y a jamais eu d'analyse approfondie, à l'échelle du système, des facteurs influant sur les principales dimensions de la situation des diplômés que sont l'emploi, le revenu et la satisfaction. La présente étude devait donc déterminer si des facteurs tels que région, taille de l'établissement, composition des programmes, profil démographique des diplômés, emploi ou formation complémentaire ont une incidence sur la satisfaction. Pour ce qui est des diplômés occupés, on a analysé d'autres facteurs qui ont des retombées sur l'emploi et les gains.

Notre recherche se proposait d'élucider les points suivants en puisant à même les données réunies par les sondages sur les diplômés de 2001-2002 à 2006-2007.

- Les facteurs âge, sexe, domaine d'études, type de titre de compétence et taille de l'établissement influent-ils chacun indépendamment sur le taux d'emploi, les gains et la satisfaction?
- Quel rôle les activités postérieures à l'obtention du diplôme, par exemple la participation au marché du travail ou l'acquisition d'une formation complémentaire, jouent-elles à l'égard de la satisfaction?
- La satisfaction quant à divers aspects qualitatifs de la formation, ainsi le contenu des cours et la qualité de l'enseignement, contribue-t-elle aux gains et au taux global de satisfaction? La satisfaction que procure l'acquisition de compétences particulières a-t-elle aussi une incidence sur les gains ou le taux global de satisfaction?

De 2002 à 2007, la satisfaction des diplômés a connu une hausse, soit de 79,7 % à 82,5 %. Le taux d'emploi a aussi grimpé pendant cette période, alors que 90 % des diplômés de collège ont trouvé un emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme. Le salaire des diplômés

---

\* **Remarque** : Par souci de concision, la forme masculine employée dans la suite de ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

occupant un emploi a augmenté pendant ces années, avec une moyenne horaire de 15 \$. Les résultats que fait valoir l'étude précisent l'importance pour la situation professionnelle des diplômés des facteurs domaine d'études, type de titre de compétence et emploi relié au domaine d'études, de même que le degré de satisfaction des diplômés face à divers autres aspects de leur programme d'études.

Dans l'ensemble, la satisfaction chez les diplômés des diverses régions ne présente pas de différence significative. Parmi tous les domaines d'études et tous les titres de compétence, ce sont les diplômés en santé et les titulaires de certificats d'un an qui affichent respectivement le meilleur taux de satisfaction. Les diplômés occupant un emploi relié à leur domaine d'études sont les plus satisfaits, suivis de ceux qui sont encore aux études sans devoir travailler. Les diplômés dont l'emploi n'est pas relié au domaine d'études sont les moins satisfaits. Notons toutefois que ces facteurs n'expliquent que 10 % environ de la variance au chapitre de la satisfaction.

Chez les diplômés occupés, les modèles sont d'autant plus pertinents qu'ils comprennent des questions supplémentaires conçues à leur intention. Comme prévu, les mieux payés sont les plus satisfaits. De même, ceux qui occupent un emploi en rapport avec leur domaine d'études gagnent davantage et sont plus satisfaits. Les diplômés dont l'emploi exige un niveau de scolarité plus élevé gagnent davantage, mais ils ne sont pas nécessairement ni significativement plus satisfaits. Ceux dont l'emploi exige un grade universitaire sont les mieux payés, mais ne sont pas plus satisfaits que les autres. Fait inattendu, les diplômés qui travaillent à temps plein touchent un salaire horaire plus bas que ceux qui travaillent à temps partiel, mais ils n'en sont pas moins satisfaits. Mise à part leur situation professionnelle, la satisfaction à l'égard des caractéristiques du programme d'études – contenu des cours; cours à jour; qualité de l'enseignement; équipement à jour; préparation au marché du travail et compétences acquises (éducation coopérative, stages et travaux pratiques, services de placement professionnel) – influe de façon positive et appréciable sur la cote de satisfaction globale chez ces diplômés. Soulignons tout de même que seule la satisfaction découlant d'une bonne préparation au marché du travail entraîne un effet positif durable sur le salaire. Par ailleurs, la satisfaction qu'éprouvent les diplômés ayant un emploi quant aux compétences liées à la pensée critique et à la préparation axée spécifiquement sur l'emploi a certainement un effet positif sur leur niveau de satisfaction global.

Parmi les actifs, les diplômés hommes et les diplômés plus âgés ont plus de mal à trouver un emploi que les diplômés femmes ou leurs homologues plus jeunes. Leur salaire est toutefois plus élevé lorsqu'ils trouvent un emploi. S'agissant du domaine d'études, les diplômés en santé sont les plus susceptibles de trouver un emploi et sont les mieux payés de tous. La situation d'emploi des diplômés en génie n'est pas toujours meilleure que celle des diplômés en commerce, mais leurs salaires sont considérablement plus élevés. Les diplômés du secteur de l'accueil sont plus susceptibles de trouver un emploi que les diplômés en commerce, mais ils gagnent considérablement moins. De tous les titulaires de titres de compétence collégiaux, les titulaires d'un certificat ont le moins de probabilité de trouver un emploi et leur salaire est le plus bas. Fait intéressant, leur niveau de satisfaction n'est pas notablement moindre que celui des titulaires d'autres titres de compétence.



La grande question stratégique se pose ainsi : Les collèges sont-ils en mesure de faire quoi que ce soit pour modifier le taux d'emploi ou le degré de satisfaction chez leurs diplômés? En d'autres termes, le taux d'emploi ou la satisfaction des diplômés est-il un indicateur de rendement utile? Le présent sondage est restreint quant à sa capacité de définir les déterminants du taux d'emploi en raison de données limitées sur les diplômés sans emploi. La question de savoir si un collège peut influencer sur le taux d'emploi ne peut donc trouver de réponse ici. Cependant, l'analyse établit que le type de titre de compétence et le domaine d'études ont effectivement une incidence sur le taux d'emploi une fois contrôlées les variables disponibles. À des fins de subvention au rendement, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités tient compte des taux d'emploi régionaux, mais non de la composition des programmes d'études ni de l'éventail des titres de compétence offerts par les établissements, deux facteurs qui contribuent de façon appréciable au taux d'emploi.

Comme il fallait s'y attendre, les résultats établissent que le taux global de satisfaction – chez les diplômés qui sont actifs – est fortement déterminé par la qualité de l'emploi décroché (p. ex. meilleur salaire, emploi relié au programme d'études, emploi exigeant des EPS). Mais ce taux est également et indépendamment fonction de la satisfaction des sujets à l'égard de divers aspects de leur formation, dont le contenu des cours et la qualité de l'enseignement, et aussi du fait qu'ils considèrent ou non les compétences ainsi acquises comme « utiles » pour décrocher un emploi. Or, les diplômés davantage satisfaits des compétences et habiletés pertinentes pour leur emploi sont également plus satisfaits globalement. Par conséquent, un établissement peut hausser le taux de satisfaction chez ses diplômés en améliorant la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage, en facilitant l'acquisition des compétences, ainsi qu'en aidant ses diplômés à décrocher des emplois de haut calibre. Sur le plan de la qualité des emplois, même si les conditions du marché local échappent à l'initiative des établissements, ces derniers peuvent continuer de suivre étroitement l'évolution de l'économie régionale et offrir à leurs étudiants et diplômés des services d'orientation professionnelle et de stratégie de recherche d'emploi. De plus, en ce qui touche les diplômés employés et après contrôle des variables qualité de l'enseignement et qualité des emplois, les dimensions région, domaine d'études et titre de compétence ne semblent pas influencer de façon significative sur le taux global de satisfaction. Ce taux pourrait donc représenter un signe assez probant de la qualité générale de la formation dispensée par un collège, témoignant par là de son utilité comme indicateur de rendement. Mais, avant tout et plutôt que d'utiliser l'indicateur comme un simple outil de comparaison, les collèges devraient s'efforcer d'en améliorer les facteurs, notamment sur le plan des programmes.

## Introduction

En 1998-1999, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) et les collèges d'arts appliqués et de technologie (CAAT) ont défini cinq indicateurs de rendement (IR) [traduction] « pour mesurer, de façon uniforme à l'échelle du système, le rendement des établissements en regard des buts et objectifs posés par le ministère » (MFCU, 2009, p. 1). Les cinq IR sont les suivants : satisfaction des diplômés, satisfaction des employeurs, taux d'emploi, satisfaction des étudiants et taux d'obtention des diplômes. Dès les années 1970, cependant, les 24 CAAT publics de l'Ontario avaient commencé à mener auprès de leurs diplômés un sondage annuel, lequel, jusqu'en 1998-1999, était administré par les collèges eux-mêmes. Dans le cadre de l'initiative sur les IR, ce sondage a pris de l'ampleur, et c'est désormais une tierce partie neutre qui est chargée de l'effectuer. L'actuel sondage, commandé et subventionné par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) de l'Ontario, est effectué par téléphone auprès des diplômés quelque six mois après la fin de leurs études par un fournisseur de services de l'extérieur. On a pour objectif de joindre au moins 72 % des diplômés de collège. Les diplômés qui y consentent fournissent les coordonnées de leur employeur en vue d'un suivi. Outre les coordonnées des diplômés, les collèges remettent aux fournisseurs de services les données nécessaires sur les caractéristiques des diplômés, telles que l'âge, le sexe et le programme d'études.

Sur le plan du système, les résultats ont surtout servi à évaluer le rendement des collèges par rapport à trois des cinq indicateurs : satisfaction des diplômés, taux d'emploi et satisfaction des employeurs; ces résultats sont publiés et ils donnent lieu à un modeste financement en fonction du rendement. Les taux d'emploi et les salaires annuels selon les divers programmes sont aussi rendus publics par les collèges et le gouvernement de l'Ontario, ce qui met de l'information sur le marché du travail à la disposition des étudiants éventuels. Bon nombre de collèges se servent de ces données pour leur planification et l'examen interne de leurs programmes. Cependant, il n'y a jamais eu d'analyse approfondie, à l'échelle du système, des facteurs influant sur les principales dimensions de la situation des diplômés que sont l'emploi, le revenu et la satisfaction. La présente étude devait donc déterminer si des facteurs tels que région, taille de l'établissement, composition des programmes, profil démographique des diplômés, emploi ou formation complémentaire ont une incidence sur la satisfaction. Pour ce qui est des diplômés occupés, on a analysé d'autres facteurs qui ont des retombées sur l'emploi et les gains. Notre recherche se proposait d'élucider les points suivants en puisant à même les données réunies par les sondages sur les diplômés de 2001-2002 à 2006-2007.

- Les facteurs âge, sexe, domaine d'études, type de titre de compétence et taille de l'établissement influent-ils chacun indépendamment sur le taux d'emploi, les gains et la satisfaction?
- Quel rôle les activités postérieures à l'obtention du diplôme, par exemple la participation au marché du travail ou l'acquisition d'une formation complémentaire, jouent-elles à l'égard de la satisfaction?

- La satisfaction quant à divers aspects qualitatifs de la formation, ainsi le contenu des cours et la qualité de l'enseignement, contribue-t-elle aux gains et au taux global de satisfaction? La satisfaction que procure l'acquisition de compétences particulières a-t-elle aussi une incidence sur les gains ou le taux global de satisfaction?

La grande question stratégique consiste à déterminer si un collège peut influencer sur la satisfaction et le taux d'emploi de ses diplômés. Ces critères sont-ils des indicateurs de rendement utiles? La formulation de la question visant à déterminer la satisfaction chez les diplômés (Quelle cote donneriez-vous à votre satisfaction à l'égard de l'utilité de votre formation collégiale dans la réalisation de vos objectifs après l'obtention de votre diplôme?) a parfois soulevé des doutes, puisque les objectifs de la personne peuvent changer après la fin de ses études et ne pas avoir de rapport avec la qualité de sa formation. De même, le taux d'emploi pourrait être fonction de l'âge et du sexe des sujets, de la composition des programmes d'études, ou de l'économie de la région.

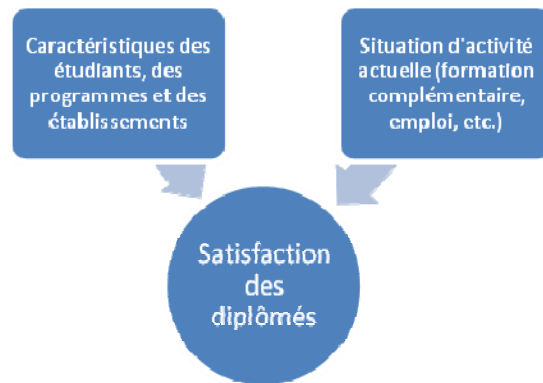
## Source des données

À titre d'organisme du gouvernement de l'Ontario, le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) a eu accès aux fichiers de données brutes (anonymes) du Sondage sur la situation professionnelle et la satisfaction des diplômés pour les années 2001-2002 à 2006-2007, issues de plus de 250 000 observations. On retrouve la définition de la variable clé, soit la satisfaction des diplômés, à la Q34 du questionnaire : « Quelle est votre degré de satisfaction face à l'utilité de votre formation collégiale pour atteindre vos objectifs après la remise de diplôme? » Cette question sert en outre d'indicateur de rendement. On a procédé à une estimation de vraisemblance maximale par analyse de régression logistique à l'égard du pourcentage des répondants satisfaits (satisfaits et très satisfaits) et du taux d'emploi. Concernant le salaire horaire, on a eu recours à la régression logistique linéaire. La dimension salaire horaire a permis d'inclure dans le modèle de régression les diplômés travaillant à temps partiel aussi bien qu'à temps plein. L'analyse a porté sur les trois groupes suivants :

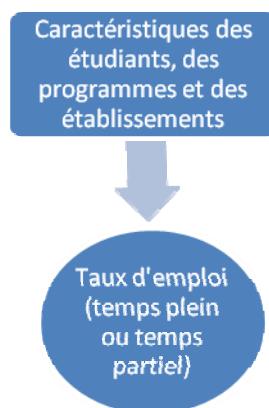
1. **Ensemble des enquêtés.** Les variables indépendantes étaient les suivantes : caractéristiques des diplômés, taille du collège, emplacement du collège selon la région de la province, type de titre de compétence, situation actuelle du diplômé (p. ex. emploi dans un domaine connexe, formation complémentaire, etc.) et domaine d'études; la satisfaction des diplômés a servi de variable dépendante (Figure)
2. **Diplômés actifs.** En ce qui concerne les diplômés considérés comme faisant partie de la population active (ne font pas d'études à temps plein, travaillent ou cherchent un emploi), les facteurs ci-dessus mentionnés à la rubrique « Ensemble des enquêtés » ont servi de variables indépendantes, et le régime de travail (à temps plein ou à temps partiel), de variable dépendante (Figure).
3. **Diplômés occupés.** Touchant les diplômés en situation d'emploi, les variables indépendantes comprenaient, outre les facteurs ci-dessus mentionnés pour tous les enquêtés, les suivantes : niveau de scolarité exigé par l'emploi, importance des compétences exigées et satisfaction à l'égard de l'emploi, satisfaction face à divers

aspects du programme d'études suivi au collège, aux gains et au régime de travail (à temps plein ou à temps partiel). Les variables dépendantes (résultats) étaient les gains des diplômés de même que la satisfaction d'avoir atteint les objectifs proposés (Figure 3).

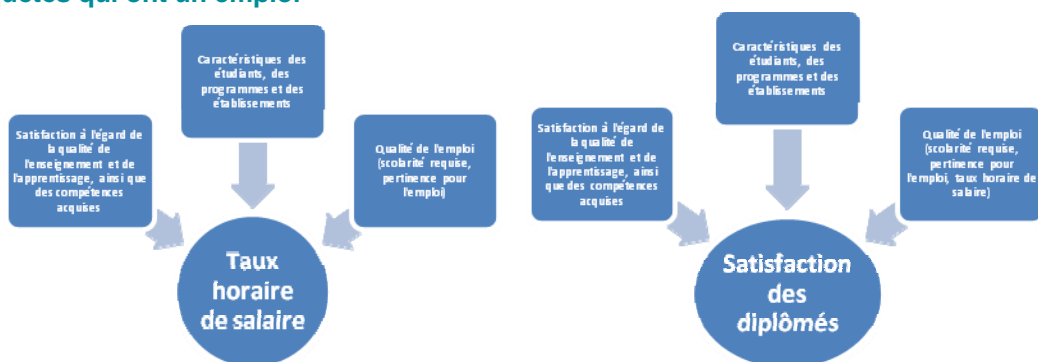
**Figure 1. Déterminants de la satisfaction chez les diplômés : ensemble des diplômés enquêtés**



**Figure 2. Déterminants du taux d'emploi : diplômés enquêtés qui font partie de la population active**



**Figure 3. Déterminants de la satisfaction chez les diplômés et taux horaire de salaire : diplômés enquêtés qui ont un emploi**



L'enquête a été menée auprès de tous les diplômés des programmes d'études postsecondaires des CAAT subventionnés. Les conditions d'administration et de publication des données relatives aux IR sont définies dans le Guide des sondages sur les IR menés auprès des diplômés et des employeurs du ministère de la Formation et des Collèges et Universités. La population de sondage a été circonscrite à partir des dossiers administratifs de chacun des collèges. Chaque CAAT donne les noms et les coordonnées de tous ses diplômés, et le fournisseur de services effectue un sondage téléphonique dans le but de joindre au moins 72 % des diplômés du collège. De plus, le fichier renfermant les dossiers des diplômés de chaque collège est examiné par les vérificateurs du collège, qui en font rapport au MFCU. Pour ce qui est des années examinées (2002-2007), le taux moyen de réponse est de 74 %, ce qui correspond à près de 250 000 réponses valides (Tableau 1).

**Tableau 1. Nombre total de diplômés et taux de réponse au sondage, 2002-2007**

Année	Total, diplômés <sup>1</sup>	Total. diplômés sondés <sup>2</sup>	Taux de réponse <sup>3</sup>
2002 <sup>4</sup>	49 706	36 923	74,28 %
2003	52 261	38 738	74,12 %
2004	56 761	42 332	74,58 %
2005	59 414	44 306	74,57 %
2006	59 007	44 602	75,59 %
2007	60 406	43 086	71,33 %
2002-2007	337 555	249 987	74,06 %

Conformément à la structure du sondage<sup>5</sup>, l'analyse a porté sur trois groupes : l'ensemble des répondants; le sous-ensemble des diplômés faisant partie de la population active et le sous-ensemble des diplômés occupés.

La Figure 4 illustre les divers cheminements des diplômés de 2006-2007, dont les trois quarts sont entrés sur le marché du travail (92 % ont un emploi). Parmi les inactifs, la très grande majorité poursuivent des études complémentaires à temps plein (90 %).

<sup>1</sup> Sont exclus du total des diplômés : 428 diplômés du programme conjoint en sciences infirmières, 11 diplômés du Collège des Grands-Lacs et 27 diplômés d'un programme de quatre ans menant à un grade autre que le programme conjoint en sciences infirmières, antérieurement à 2007.

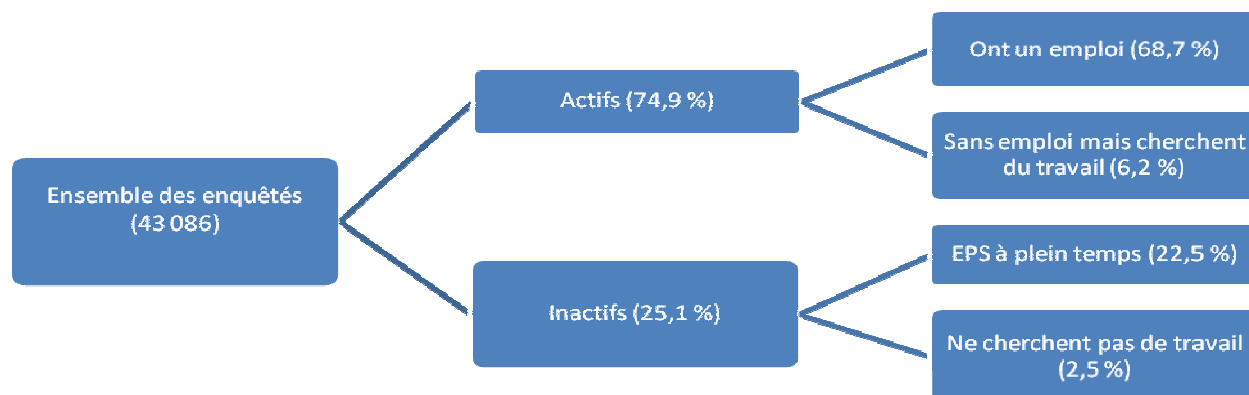
<sup>2</sup> Le total des diplômés enquêtés englobe les sujets qui ont répondu à la question 1 (à savoir s'ils fréquentent actuellement un établissement d'enseignement).

<sup>3</sup> Taux de réponse = total des diplômés enquêtés/total des diplômés

<sup>4</sup> Les diplômés du sondage de 2002 comprennent les diplômés de l'été 2001 (mai-août), ceux de l'automne 2001 (sept.-déc.) et ceux de l'hiver 2002 (janv.-avr.). Les sondages des autres années ont la même composition.

<sup>5</sup> Au cours du sondage, tous les diplômés ont répondu à quelques questions communes, p. ex. : s'ils fréquentaient un établissement d'enseignement (question 1), le degré de satisfaction quant à la préparation reçue en vue d'atteindre leurs objectifs (question 34), s'ils seraient disposés à recommander le programme et pourquoi (questions 35 et 36) et s'ils seraient disposés à recommander le collège et pourquoi (questions 37 et 38). Les diplômés poursuivant actuellement des études ont répondu à des questions sur cette formation complémentaire (questions 2 à 5), alors que les diplômés qui ne sont pas actuellement inscrits à des études à temps plein ont répondu à des questions liées à l'emploi (questions 6 à 33).

Figure 4. Cheminement des diplômés de collège de l'Ontario six mois après l'obtention du diplôme, 2006-2007<sup>6</sup>



## Profil descriptif des diplômés

Aux fins de l'analyse, les diplômés ont été répartis selon l'âge, le sexe, le domaine d'études, le type de titre de compétence, le mode de financement et la taille de l'établissement qui leur décerne un diplôme. Ces données, à l'exception de la taille de l'établissement, proviennent des dossiers des diplômés transmis par les collèges ou en sont dérivées.

L'Annexe 1 renferme le regroupement des collèges selon la région et la taille. La classification des programmes d'études selon le domaine se retrouve à l'Annexe 2. La description des diplômés et des répondants au sondage figure au Tableau 2. Vu les taux de réponse élevés, les répondants sont tout à fait représentatifs de la population des diplômés. Cependant, les diplômés jeunes et les titulaires de certificats d'un an ont été plus susceptibles de répondre, tandis que les diplômés internationaux l'étaient moins. En moyenne et à l'égard des années analysées, les diplômés de collège sont en majorité des femmes (58 %); 26 % des diplômés ont moins de 22 ans, et 32 % plus de 25 ans. Les étudiants internationaux comptent pour 4 % de l'ensemble. La majorité des diplômés sont issus de collèges d'envergure (59 %), 11 % de collèges de petite taille et 31 % de collèges de taille moyenne. Les trois quarts des étudiants ont suivi un programme de diplôme de deux ou trois ans; 18 % un programme de certificat d'un an; 8 % ont obtenu un certificat postdiplôme. Les diplômés de la première cohorte d'un programme de quatre ans menant à un grade ont terminé leurs études en 2006-2007, et ils représentent près de 1 % des diplômés de l'année.

<sup>6</sup> Those attending further education part-time may have been in either group. If they were currently working or looking for work they were placed in the labour force. Those who indicated that they were working full-time were not asked about employment.

**Tableau 2. Profil descriptif des diplômés et des répondants au sondage, %, 2002-2007<sup>7</sup>**

	2002		2003		2004		2005		2006		2007		Moyenne, 2002-2007	
	Dipl.	Rép.	Dipl.	Rép.	Dipl.	Rép.	Dipl.	Rép.	Dipl.	Rép.	Dipl.	Rép.	Dipl.	Rép.
<b>Âge</b>														
<b>Moins de 22 ans</b>	21,4	22,3	22,3	23,6	25,1	26,6	27,6	29,0	28,5	30,0	27,2	28,6	25,5	26,9
<b>De 22 à 25 ans</b>	42,9	42,7	42,4	41,9	40,8	40,1	41,2	40,5	41,2	40,3	40,7	39,9	41,5	40,8
<b>Plus de 25 ans</b>	35,1	34,5	34,9	34,2	33,8	33,1	30,9	30,2	30,1	29,5	31,1	30,8	32,5	31,9
<b>Sexe</b>														
<b>Femme</b>	59,2	59,0	59,7	59,8	59,8	60,0	58,2	58,2	57,0	56,9	56,7	56,1	58,4	58,3
<b>Homme</b>	39,4	39,6	39,8	39,7	39,7	39,5	41,3	41,3	42,4	42,4	42,7	43,3	40,9	41,0
<b>Financement</b>														
<b>International</b>	2,1	1,1	2,6	1,4	3,3	1,8	4,2	2,4	4,4	2,8	4,4	3,2	3,6	2,1
<b>Ministère</b>	95,6	96,7	95,6	96,8	94,8	96,3	95,1	96,9	95,3	96,9	94,4	95,8	95,1	96,6
<b>Autre</b>	2,3	2,2	1,8	1,8	1,9	1,9	0,7	0,7	0,3	0,3	1,2	1,1	1,3	1,3
<b>Taille de l'établissement</b>														
<b>Petite</b>	11,0	11,3	10,7	11,0	11,1	11,3	10,8	11,0	10,4	10,3	10,2	10,2	10,7	10,8
<b>Moyenne</b>	30,7	30,9	31,1	31,2	30,5	30,8	31,5	32,0	30,8	30,4	29,8	29,9	30,7	30,9
<b>Grande</b>	58,3	57,8	58,2	57,8	58,4	57,9	57,7	57,0	58,8	59,3	60,0	59,9	58,6	58,3
<b>Région de l'établissement</b>														
<b>Centre</b>	25,1	25,2	25,3	25,6	24,6	24,8	24,4	23,8	24,7	24,6	24,5	24,0	24,8	24,6
<b>Est</b>	19,4	19,0	18,9	18,2	18,5	18,2	19,4	19,6	19,0	18,7	18,3	18,1	18,9	18,6
<b>CUT</b>	30,1	29,8	29,6	29,3	30,5	29,9	30,1	29,4	30,3	30,5	31,5	31,6	30,4	30,1
<b>Nord</b>	10,2	10,4	10,3	10,5	10,4	10,4	10,2	10,4	9,8	9,6	9,6	9,8	10,1	10,2
<b>Sud-Ouest</b>	15,2	15,7	16,0	16,5	15,9	16,7	16,0	16,8	16,2	16,6	16,1	16,7	15,9	16,5
<b>Domaine d'études</b>														
<b>Commerce</b>	25,8	25,8	24,8	24,5	23,5	23,1	24,1	23,4	23,9	23,6	23,5	23,3	24,2	23,9
<b>Services communautaires</b>	18,8	19,1	18,1	18,4	18,5	18,8	20,0	20,7	20,8	20,9	20,5	20,3	19,5	19,7
<b>Création et arts appliqués</b>	11,9	11,5	12,3	12,1	11,6	11,2	12,4	12,1	12,1	12,0	12,4	12,1	12,1	11,8
<b>Santé</b>	16,5	16,4	16,9	17,1	17,8	18,2	14,1	14,4	12,4	12,6	12,1	12,5	14,9	15,1
<b>Industrie de l'accueil</b>	4,8	4,5	4,5	4,3	4,6	4,3	4,7	4,3	4,9	4,5	5,4	4,8	4,8	4,4
<b>Recyclage et cours préparatoires</b>	4,0	3,9	5,1	5,2	6,0	6,1	6,6	6,7	7,2	7,3	7,8	7,8	6,2	6,2
<b>Génie/technologie</b>	18,2	18,9	18,3	18,5	18,0	18,4	18,1	18,5	18,7	19,1	18,3	19,2	18,3	18,8
<b>Type de titre</b>														
<b>Certificat d'un an</b>	16,8	17,0	18,5	19,1	17,6	18,1	18,1	18,6	17,5	17,8	17,7	18,2	17,7	18,1
<b>Diplôme de deux ans</b>	48,2	48,3	46,3	46,4	47,9	47,7	50,6	50,6	52,2	51,8	50,9	50,6	49,5	49,3
<b>Diplôme de</b>	26,6	26,7	27,4	27,2	26,6	26,7	23,3	23,4	22,5	22,9	22,1	22,2	24,6	24,7

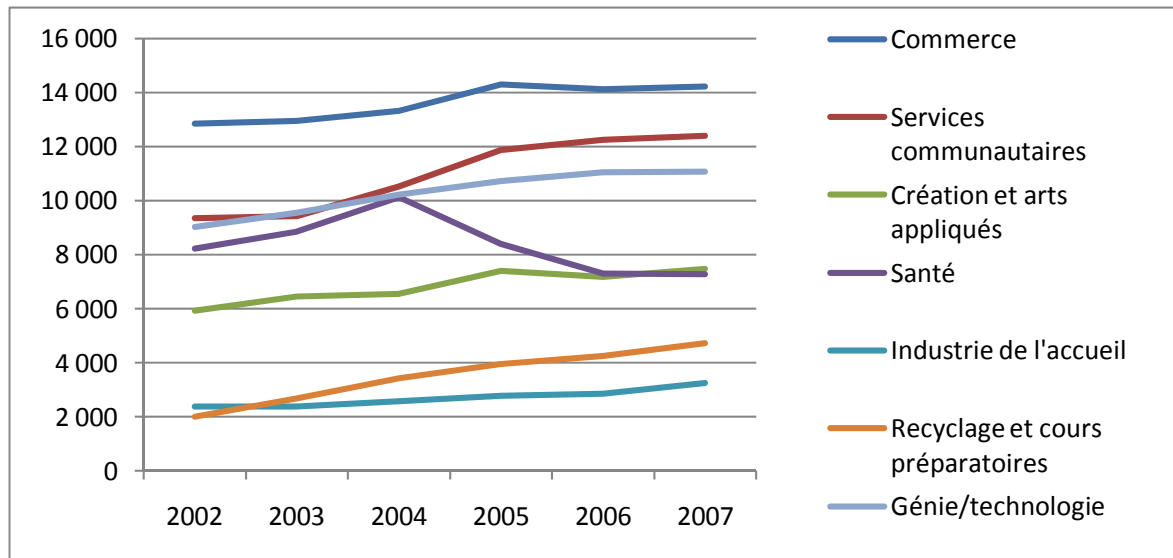
<sup>7</sup> Values may not add up to 100% due to missing or invalid values in the administrative file and rounding.



	2002		2003		2004		2005		2006		2007		Moyenne, 2002-2007	
	Dipl.	Rép.	Dipl.	Rép.	Dipl.	Rép.	Dipl.	Rép.	Dipl.	Rép.	Dipl.	Rép.	Dipl.	Rép.
niveau avancé de trois ans														
Certificat postdiplôme d'un an	8,4	8,0	7,8	7,4	8,0	7,5	8,0	7,5	7,7	7,4	8,5	8,2	8,1	7,7
Grade de quatre ans	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0,8	0,8	0,2	0,1

La Figure 5. expose la répartition des diplômés selon le domaine d'études. Le secteur du commerce affiche la plus forte proportion des titres de compétence, tandis que les secteurs services communautaires et recyclage et cours préparatoires enregistrent la croissance la plus marquée. L'impact du virage en sciences infirmières, d'un diplôme de trois ans à un grade conjoint collège-université, se traduit, après 2003-2004, par un fléchissement dans les disciplines liées à la santé.

**Figure 5. Diplômés de collège de l'Ontario selon le domaine d'études, 2002-2007**



Le sondage a permis de dégager d'autres caractéristiques descriptives de la situation d'activité courante des diplômés. Dans l'ensemble, le quart des diplômés poursuivent des études, à temps plein ou partiel, six mois après l'obtention du diplôme (Tableau 3). Le pourcentage des diplômés qui ont opté pour une formation complémentaire à temps plein est passé de 18,4 % en 2002 à 22,5 % en 2007. Les répondants diplômés ont également été groupés selon leur « situation actuelle », variable définie en vue des modèles de régression. Cette catégorie précise si le diplômé a repris des études à temps plein, s'il occupe un emploi relié, partiellement relié ou non relié à son domaine d'études ou encore s'il ne travaille pas et n'étudie pas. Le Tableau 4 établit que, en moyenne, la moitié des diplômés occupent un emploi dans un domaine relié ou partiellement relié, plus du cinquième font des études, soit à temps plein

(statut d'emploi inconnu), soit à temps partiel mais sans travailler parallèlement. La proportion de ceux qui poursuivent des études a augmenté avec le temps, tandis que la proportion de ceux qui n'étudient pas et ne travaillent pas a diminué.

**Tableau 3. Pourcentage des diplômés de collège qui suivent une formation complémentaire à temps plein ou partiel**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2002-2007
<b>Étudiant à temps plein</b>	18,40	18,44	20,63	22,27	22,11	22,50	20,84
<b>Étudiant à temps partiel</b>	4,64	4,47	4,25	4,20	4,23	4,17	4,32
<b>N'étudiant pas</b>	76,96	77,09	75,12	73,53	73,66	73,33	74,84
<b>N° total de répondants</b>	36 923	38 738	42 332	44 306	44 602	43 086	249 987

**Tableau 4. Situation actuelle des diplômés sondés sur le plan de la formation et de l'emploi, %**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2002-2007
<b>Étudiant et NE travaillent PAS<sup>8</sup></b>	19,21	19,17	21,40	23,02	22,84	23,25	21,59
<b>Emploi dans un domaine relié</b>	44,47	42,87	41,87	41,15	41,78	42,20	42,32
<b>Emploi dans un domaine partiellement relié</b>	6,51	6,72	6,33	6,74	6,47	7,24	6,67
<b>Emploi dans un domaine non relié</b>	18,35	20,04	19,72	19,55	19,95	18,30	19,34
<b>N'étudient PAS et NE travaillent PAS</b>	10,80	10,56	10,11	8,90	8,25	8,13	9,39

## Ensemble des répondants

### Satisfaction des diplômés

#### *Analyse descriptive*

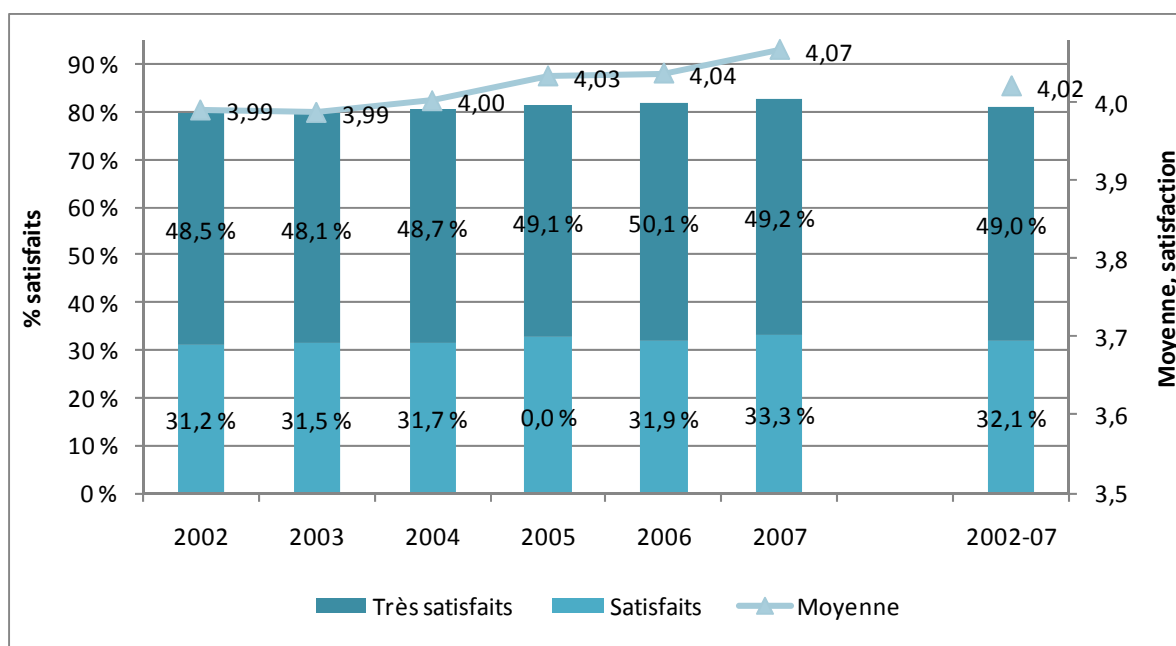
La variable de résultat « satisfaction des diplômés » qu'utilise la présente analyse est le pourcentage des étudiants satisfaits ou très satisfaits quant à l'utilité de leur formation collégiale pour réaliser leurs objectifs après l'obtention du diplôme. Cette question a été choisie comme variable de résultat pour deux raisons : c'est la seule question sur la satisfaction qui a été posée à tous les diplômés, et c'est la variable choisie par les collègues et le gouvernement de l'Ontario comme IR.

La Figure 6 indique que la satisfaction des diplômés a légèrement augmenté, le pourcentage des étudiants satisfaits ou très satisfaits étant passé de 79,7 % en 2002 à 82,5 % en 2007. De même, la cote de satisfaction moyenne<sup>9</sup> s'est accrue de 2 % pendant la même période.

<sup>8</sup> Le groupe de ceux qui « Étudiant et NE travaillent PAS » comprend des diplômés de collège qui font des études à temps plein (statut d'emploi inconnu) ou à temps partiel sans devoir travailler six mois après l'obtention du diplôme. On n'a pas posé la question relative à l'emploi aux étudiants à temps plein; les champs relatifs aux sujets qui travaillent rendent compte de ceux qui font des études à temps partiel tout en travaillant. La somme des pourcentages de chaque colonne n'équivaut pas à 100 % en raison de valeurs manquantes.

<sup>9</sup> Selon les normes de qualité de Statistique Canada, les estimations ci-dessus indiquent toutes des moyennes marginales à variance conditionnelle de 22 % à 25 %.

Figure 6. Pourcentage et moyenne, satisfaction chez les diplômés



Les Figure 7 à 13 illustrent les tendances de la satisfaction des diplômés selon divers facteurs. Voici un bref résumé de ces tendances au fil des années à l'étude :

**Âge :** La satisfaction est à son maximum dans le groupe d'âge le plus jeune (moins de 22 ans), soit de 83 %; elle est à son minimum dans la plage d'âge moyen (de 22 à 25 ans), soit de 80 %; et elle est moyenne chez les répondants plus âgés, soit de 82 % (>25 ans). Depuis 2002, le niveau de satisfaction s'est accru dans tous les groupes d'âge.

**Sexe :** La satisfaction semble moins prononcée chez les hommes que les femmes (83 % chez les femmes contre 78 % chez les hommes). Notons toutefois que le niveau de satisfaction a augmenté chez les hommes, de 75 % qu'il était en 2002 à 81 % en 2007, alors qu'il reste assez constant chez les femmes pendant la même période.

**Taille du collège :** Les diplômés d'établissements d'envergure déclarent des niveaux de satisfaction plus faibles (80 %) que ceux des petits établissements (83 %).

**Région :** Une comparaison selon la région permet de constater que, chez les diplômés de la CUT, le niveau de satisfaction est plus faible (80 %) que chez ceux des autres régions, à l'exception du Nord, où le niveau de satisfaction est le plus élevé (83 %).

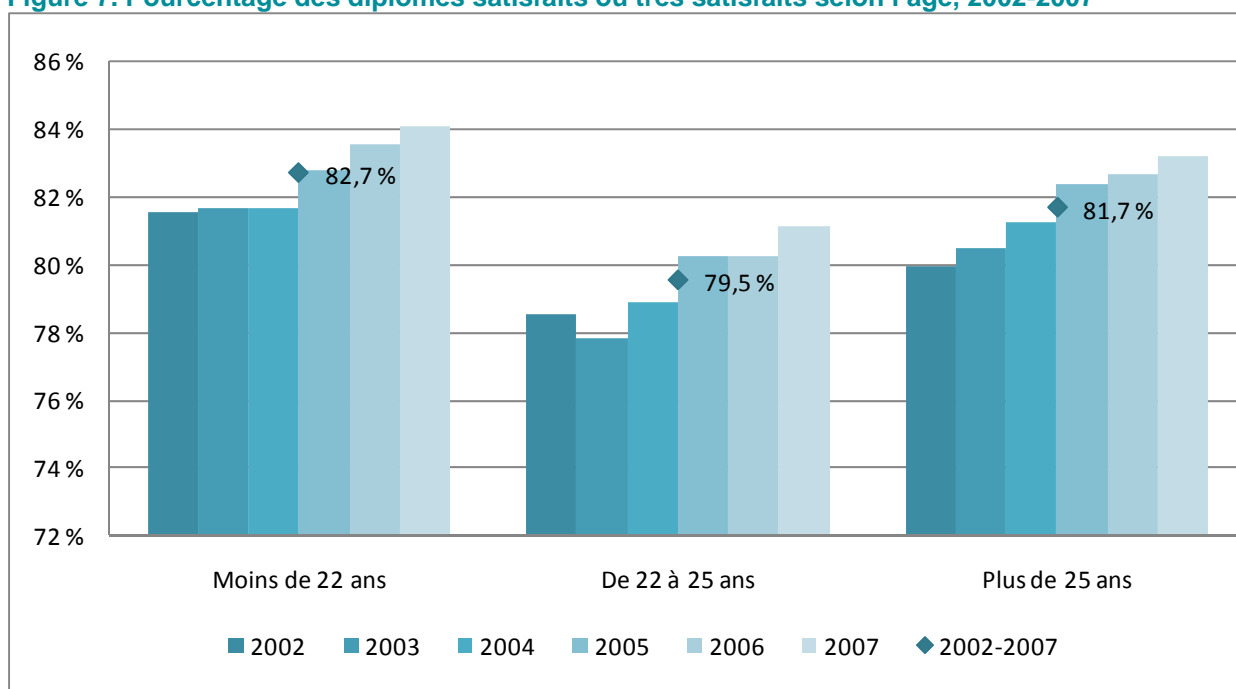
**Domaine d'études :** La santé est le domaine d'études dont les diplômés sont le plus satisfaits de tous, avec un taux de satisfaction de 91 %. Le niveau de satisfaction le plus faible de ce point de vue se retrouve chez les diplômés en création et arts appliqués, soit 76 %. Dans les domaines dont les diplômés sont le plus satisfaits, ceux de la santé ou des services

communautaires par exemple, les taux semblent s'être stabilisés, alors qu'ils sont en hausse dans ceux dont la cote est plus faible, en génie/technologie et commerce par exemple.

**Type de titre de compétence :** Les diplômés titulaires de certificats collégiaux d'un an sont les plus satisfaits (85 %), tandis que les titulaires de certificats postdiplômes sont les moins satisfaits (78 %). Cependant, le niveau de satisfaction des titulaires de certificats postdiplômes a progressé, de 77 % en 2002 à 81 % en 2007.

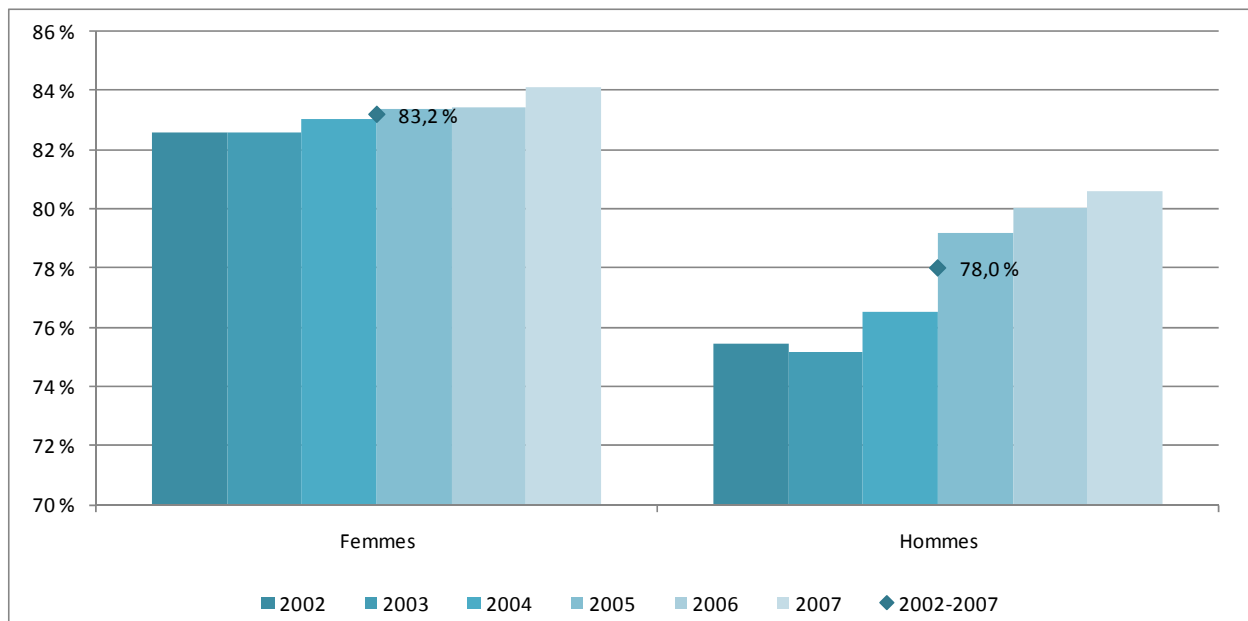
**Situation ou statut actuel :** La catégorie dérivée de « situation ou statut actuel » présente les écarts les plus importants quant à la satisfaction. Cette catégorie indique si un diplômé est retourné aux études, travaille dans un domaine relié ou non ou s'il ne travaille pas et n'étudie pas six mois après l'obtention du diplôme. Comme il fallait s'y attendre, ceux qui occupent un emploi relié à leur programme sont les plus satisfaits (92 %), suivis de ceux qui sont retournés aux études. Ceux qui occupent un emploi non relié sont le moins satisfaits (61 % seulement).

Figure 7. Pourcentage des diplômés satisfaits ou très satisfaits selon l'âge, 2002-2007<sup>10</sup>



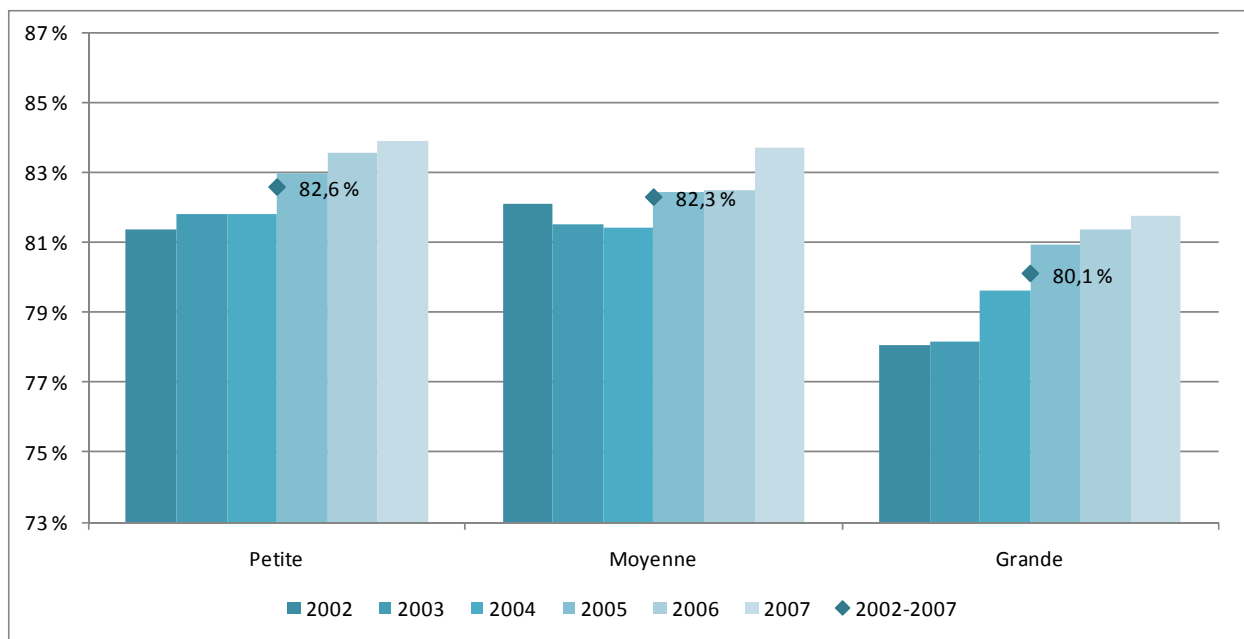
<sup>10</sup> Age is defined as the difference between survey year and the graduate's birth year. Only graduates aged 16 to 80 were included in this chart.

Figure 8. Pourcentage des diplômés satisfaits ou très satisfaits selon le sexe, 2002-2007<sup>11</sup>

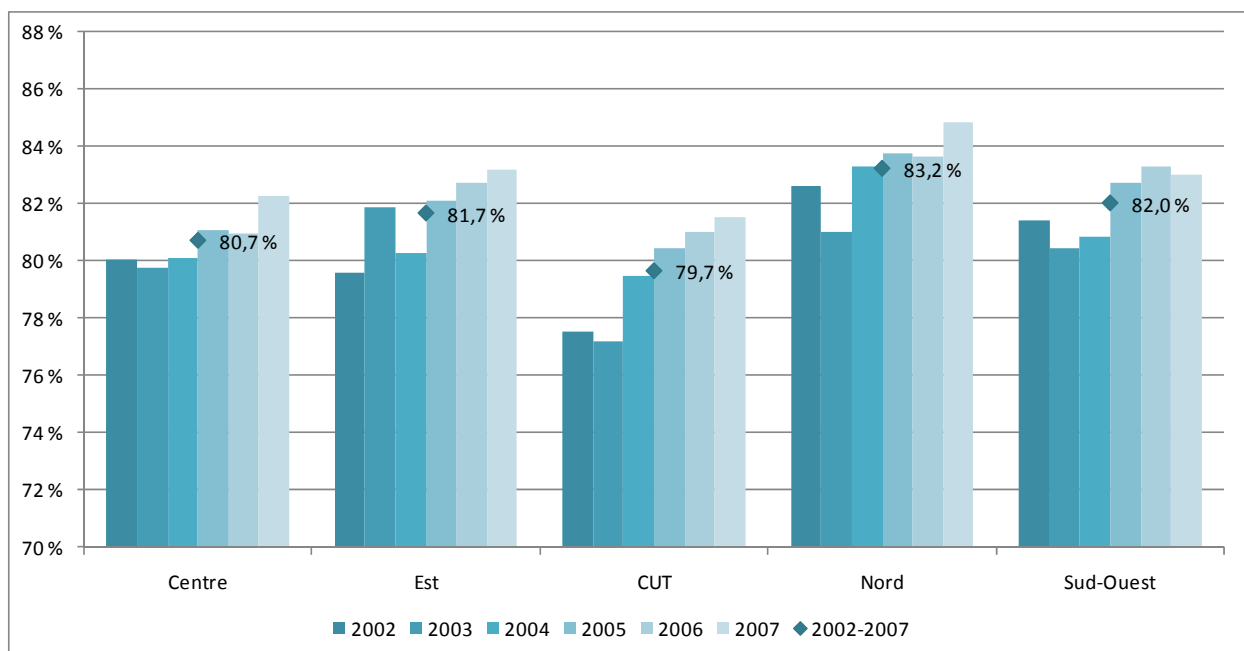


<sup>11</sup> 1,719 observations with missing gender were excluded from our analysis.

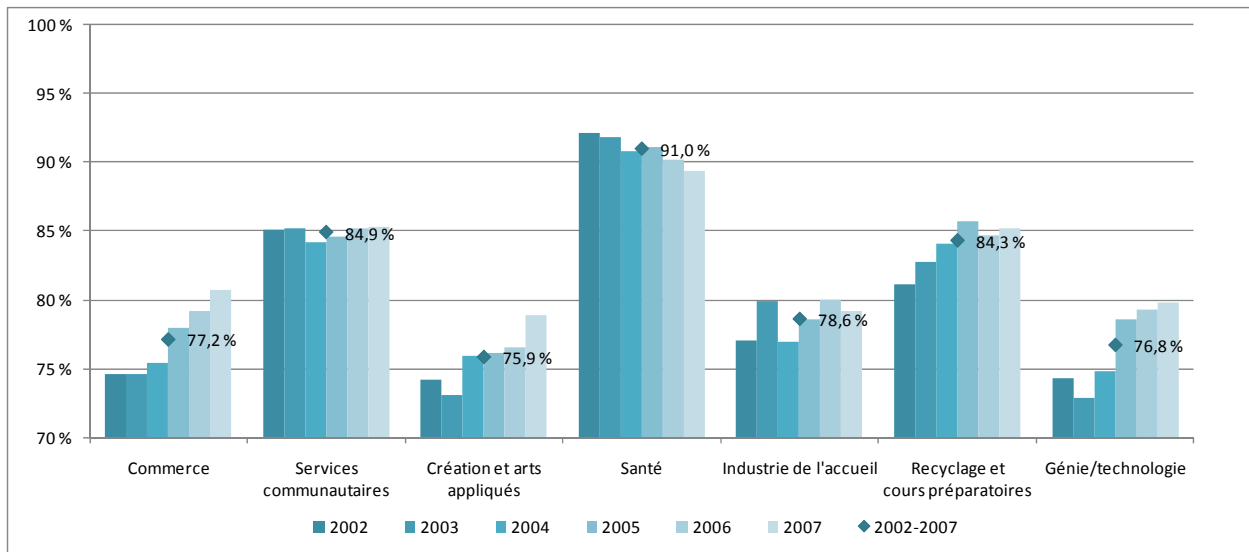
**Figure 9. Pourcentage des diplômés satisfaits ou très satisfaits selon la taille de l'établissement, 2002-2007**



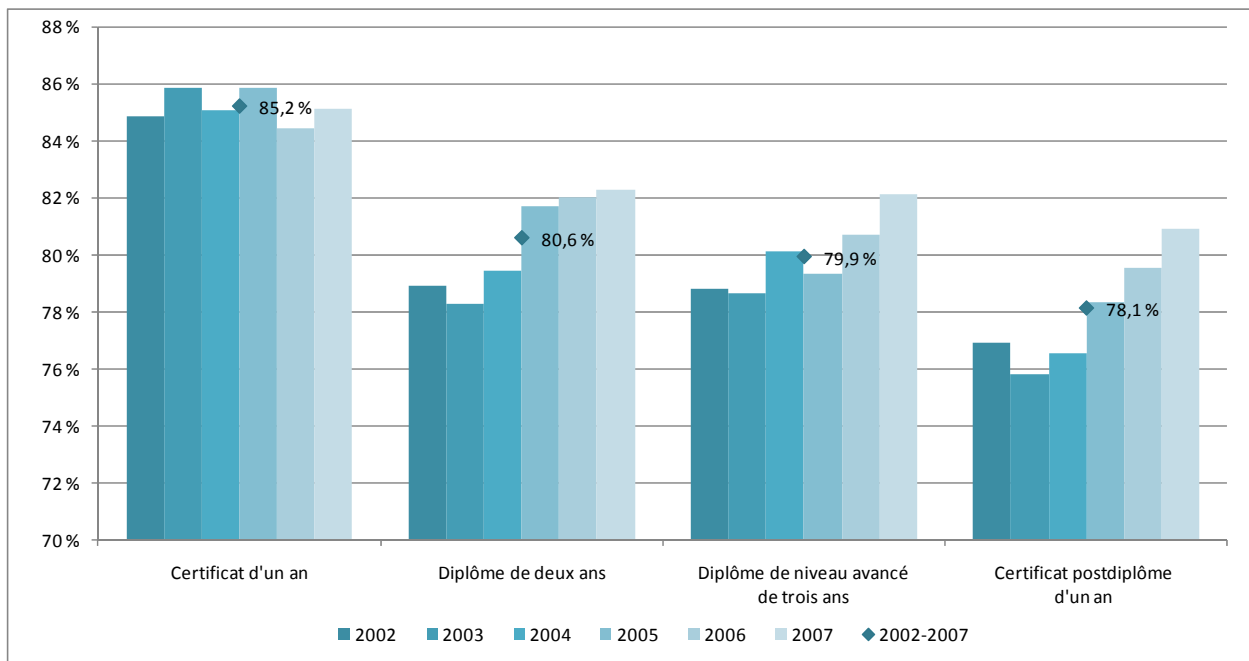
**Figure 10. Pourcentage des diplômés satisfaits ou très satisfaits selon la région de l'Ontario, 2002-2007**



**Figure 11. Pourcentage des diplômés satisfaits ou très satisfaits selon le domaine d'études, 2002-2007**

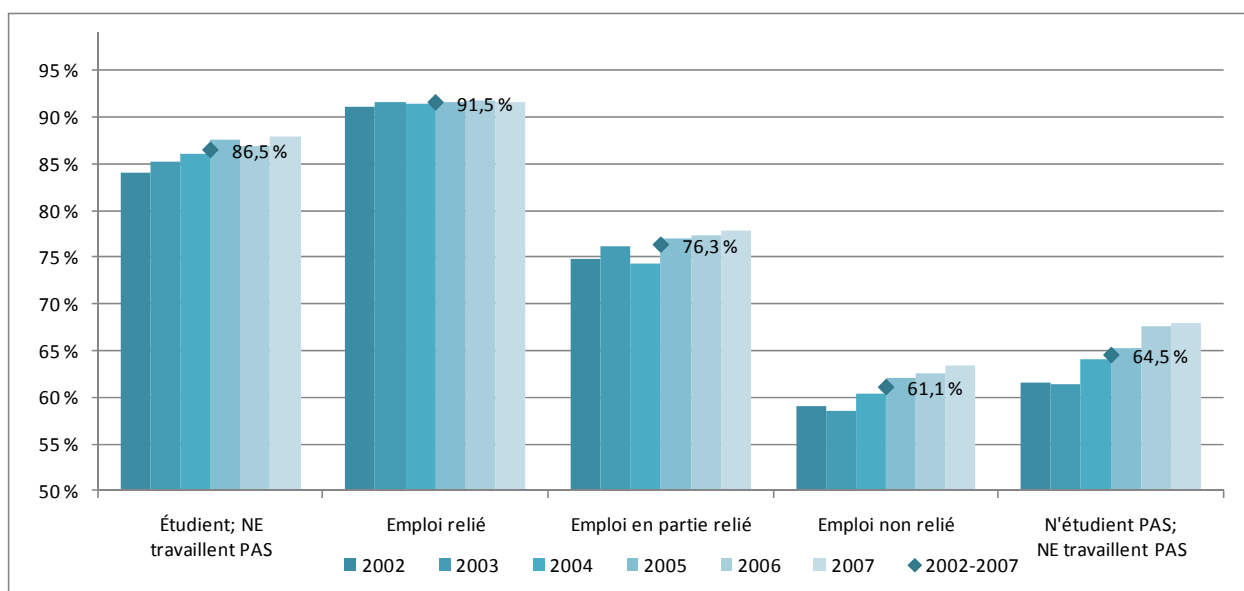


**Figure 12. Pourcentage des diplômés satisfaits ou très satisfaits selon le titre de compétence obtenu, 2002-2007**





**Figure 13. Pourcentage des diplômés satisfaits ou très satisfaits selon la situation d'activité, 2002-2007<sup>12</sup>**



### Analyse de régression

L'un des principaux inconvénients que présente l'interprétation des données descriptives est l'impossibilité d'un contrôle quant aux divers chevauchements entre caractéristiques. Par exemple, le fait d'être diplômé d'un programme en santé, celui d'être femme et celui d'obtenir un emploi dans un domaine relié semblent associés à un niveau plus élevé de satisfaction. Cependant, ces facteurs surviennent souvent conjointement. Pour cerner l'effet propre à chaque facteur, on a fait appel à une analyse de régression logistique par la méthode du maximum de vraisemblance à l'égard de chaque sondage annuel de 2002 à 2007, la variable dépendante étant le niveau de satisfaction des diplômés (satisfaits ou très satisfaits) à l'égard de l'utilité de leur formation collégiale pour la réalisation de leurs objectifs après l'obtention du diplôme. Tous les facteurs ci-dessus ont été intégrés au modèle à titre de variables explicatives<sup>13</sup>.

Des tests chi carré de Wald confirment que ce modèle est, dans son ensemble, statistiquement significatif en comparaison du modèle sans prédicteurs. Bien que le modèle ait abouti à un pseudo R<sup>2</sup> assez faible, soit de 0,098 à 0,121 (Tableau 5), les résultats attestent que le

<sup>12</sup> Notre figure exclut 1 705 diplômés qui indiquaient occuper un emploi mais n'ont pas répondu à la question sur le lien entre leur emploi et leur programme d'études.

<sup>13</sup> Des régressions avec et sans termes d'interaction entre l'âge et le sexe ont abouti à des effets analogues. Par conséquent, l'analyse dont il est question ici se fonde principalement sur des régressions en l'absence des termes de l'interaction. De plus, un modèle général de régression logistique ordinaire a servi à démontrer que les facteurs influant sur chaque niveau de satisfaction distinct (depuis très insatisfait à très satisfait) étaient analogues à ceux du modèle de régression logistique par maximum de vraisemblance décrit dans le texte. Ces résultats seront transmis sur demande par les auteures.

domaine d'études, le type de titre de compétence et le statut courant (études/travail) des diplômés ont un effet significatif sur leur niveau de satisfaction. Par ailleurs, une fois toutes les variables entrées, celles de l'âge, du sexe, de la taille de l'établissement et de la région cessent d'être régulièrement explicatives.

**Tableau 5. Modèle de régression, taux de satisfaction des diplômés dans leur ensemble**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Nombre d'observations</b>	34 438	36 701	40 138	42 032	42 400	40 017
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	0,1209	0,1304	0,1163	0,1112	0,1042	0,0974

On a effectué une série de tests chi carré de Wald du point de vue de l'importance des variables explicatives, en fixant le niveau de signification à 5 %. En ce qui concerne le domaine d'études, les diplômés en santé, services communautaires et recyclage et cours préparatoires sont beaucoup plus satisfaits que les diplômés en commerce (groupe de référence), et ce, pour toutes les années visées (2002 à 2007), tandis que les diplômés en génie/technologie, industrie de l'accueil et création/arts appliqués sont relativement moins satisfaits à l'égard de toutes les années.

Après contrôle de tous les autres facteurs, les titulaires d'un certificat d'un an se révèlent plus satisfaits que les titulaires d'autres titres. Les titulaires d'un certificat d'un an sont beaucoup moins satisfaits que ceux d'un diplôme de deux ans (groupe de référence) à l'égard de la plupart des années, tandis que les titulaires d'un diplôme de niveau avancé de trois ans affichent un degré de satisfaction peu différent de celui des titulaires d'un diplôme de deux ans à l'égard de la plupart des années à l'exception de 2007.

Ainsi que l'expose l'analyse descriptive, la situation ou le statut courant, p. ex. si le diplômé poursuit des études, s'il travaille dans un domaine relié ou non, ou s'il ne fait ni l'un ni l'autre, est un facteur qui contribue de façon significative à la satisfaction des diplômés pour toutes les années. Comme prévu, les diplômés occupant un emploi relié sont les plus satisfaits. Les diplômés dont l'emploi est en partie relié sont beaucoup moins satisfaits que ceux qui font des études sans travailler, mais beaucoup plus satisfaits que ceux qui occupent un emploi non relié ou que ceux qui n'étudient pas et ne travaillent pas. Les diplômés occupant un emploi non relié sont les moins satisfaits<sup>14</sup>.

L'âge et le sexe influent de façon irrégulière sur la satisfaction des diplômés pour les années analysées. Les diplômés de plus de 25 ans sont beaucoup moins satisfaits que ceux de moins de 22 ans, et ce, pour la plupart des années. De 2002 à 2004, on relève un écart marquant entre les sexes sur le plan de la satisfaction, mais cet écart devient négligeable après 2004.

Par contraste avec les graphiques descriptifs précédents, lorsque toutes les autres variables sont constantes, la taille et la région de l'établissement n'ont pas d'effet significatif sur la satisfaction des diplômés pour la plupart des années. Plus particulièrement, selon le modèle de régression, rien n'indique que les diplômés des collèges de la CUT sont moins satisfaits que les diplômés des autres collèges ou que les diplômés des collèges de grande taille sont également

<sup>14</sup> Ces résultats ont été contrôlés à l'aide du chi carré de Wald.

moins satisfaits. Les écarts de satisfaction qu'affichent les données descriptives liées à la région et à la taille de l'établissement découlent probablement du fait que les diplômés des collèges de la CUT sont proportionnellement moins nombreux à présenter des caractéristiques propices à la satisfaction et proportionnellement plus nombreux à présenter des caractéristiques moins favorables. Par exemple, en 2007, les diplômés des collèges de la CUT étaient moins nombreux en santé et en services communautaires et beaucoup plus nombreux en commerce et dans le secteur de l'accueil (Tableau 6). Également, les diplômés de ces collèges étaient proportionnellement plus nombreux à détenir un certificat postdiplôme d'un an (13 % contre 18 %), alors que les titulaires de certificats d'un an l'étaient moins (14 % contre 18 %). Dans la CUT, les diplômés étaient en outre moins susceptibles de poursuivre des études sans travailler (21 % contre 23 %), mais avaient plus de probabilité de ne faire ni l'un ni l'autre (11 % contre 8 %).

**Tableau 6. Caractéristiques des diplômés de collège selon la région (2006-2007)(% des diplômés)**

	Centre	Est	CU	Nord	Sud-Ouest	Total
<b>Âge</b>						
Moins de 22 ans	30,91	34,41	<b>19,44</b>	36,87	32,63	28,82
De 22 à 25 ans	43,05	35,06	41,83	32,3	43,08	40,17
Plus de 25 ans	26,03	30,53	<b>38,73</b>	30,82	24,3	31,01
<b>Domaine d'études</b>						
Commerce	24,05	17,12	<b>30,45</b>	13,05	21,56	23,33
Services communautaires	22,27	24,52	<b>17,29</b>	21,55	17,97	20,32
Création et arts appliqués	15,8	10,77	13,61	5,45	9,48	12,14
Santé	11,36	14,47	<b>10,15</b>	15,91	14,26	12,47
Accueil	3,18	5,44	<b>7,05</b>	3,12	3,19	4,81
Recyclage et cours préparatoires	6,13	6,31	6,49	9,26	13,38	7,79
Génie/technologie	17,22	21,37	<b>14,95</b>	31,65	20,16	19,15
<b>Type de titre compétence</b>						
Certificat, 1 an	15,24	18,79	<b>13,76</b>	30,08	23,46	18,23
Diplôme, 2 ans	48,2	60,72	47,98	51,51	47,23	50,56
Diplôme de niveau avancé, 3 ans	25,44	15,83	23,66	15,77	25,59	22,23
Certificat postdiplôme, 1 an	9,86	4,36	<b>13,39</b>	2,64	3,62	8,24
Grade, 4 ans	1,25	0,3	1,21	0	0,1	0,75
<b>Statut courant</b>						
Étudiant et NE travaillent PAS	21,79	23,15	<b>20,72</b>	31,48	26,63	23,45
Emploi relié	43,89	43,76	42,73	39,1	41,17	42,58
Emploi partiellement relié	7,64	6,81	7,91	5,58	7,25	7,31

	Centre	Est	CU	Nord	Sud- Ouest	Total
<b>Emploi non relié</b>	19,56	19,07	17,96	16,27	18,48	18,47
<b>N'étudiant PAS et NE travaillent PAS</b>	7,13	7,21	<b>10,68</b>	7,57	6,47	8,2

Dans l'ensemble, les résultats de la régression concernant la satisfaction des diplômés indiquent ce qui suit :

- La satisfaction des diplômés a augmenté entre 2002 et 2007.
- En dépit de ce que laissent entendre les résultats des données descriptives, les diplômés de collège de la CUT ne sont pas beaucoup moins satisfaits que les diplômés d'autres régions.
- La santé est le domaine d'études dont les diplômés sont le plus satisfaits.
- Les titulaires d'un certificat d'un an sont les diplômés sont le plus satisfaits.
- Les diplômés occupant un emploi relié sont les plus satisfaits, suivis de ceux qui étudient sans travailler. Les diplômés occupant un emploi non relié sont les moins satisfaits.
- Ces facteurs influent sur la satisfaction des diplômés de collège, mais le faible pseudo  $R^2$  (de 0,1 environ) montre qu'ils ne peuvent expliquer toute la variance entre les niveaux de satisfaction des diplômés de collège par l'utilité de leur formation collégiale pour la réalisation de leurs objectifs après l'obtention du diplôme.

Un projet de recherche mené en Colombie-Britannique auprès des diplômés d'instituts et de collèges aboutit à certains résultats analogues (CISO, 2007). La variable de résultat employée par ce sondage était la « réussite » telle qu'elle pouvait être déterminée à partir des questions [traduction] « À quel point êtes-vous satisfait de la formation que vous avez reçue? » et « Dans quelle mesure avez-vous réalisé votre objectif le plus important au moment de l'inscription? » Comme on l'a vu au cours de la présente étude sur les diplômés de l'Ontario, les données descriptives indiquent que l'âge et le sexe influent sur la cote de satisfaction, mais l'effet disparaît dans le modèle utilisé par ces chercheurs pour leur analyse de régression séquentielle. Sont significatifs certains facteurs, tels que l'obtention d'un emploi relié au programme d'études ou l'acquisition d'une formation complémentaire, de même que d'autres liés au programme, tels que le curriculum et l'enseignement. Conformément à la conception du sondage analysé, c'est uniquement aux diplômés occupant un emploi qu'on a posé des questions sur les facteurs liés au programme, lesquels sont décrits ci-dessous.

## Diplômés qui font partie de la population active

Les diplômés qui font partie de la population active sont ceux ayant indiqué qu'ils étaient « employés ou travailleurs autonomes », « sans emploi mais ayant accepté un emploi débutant peu après » ou « sans emploi mais à la recherche d'un emploi » pendant la semaine du

sondage. Les diplômés ne faisant pas partie de la population active étaient des diplômés poursuivant des études à temps plein ou des diplômés qui n'étaient ni employés ni à la recherche d'un emploi pendant la semaine du sondage. Au cours des six dernières années, le taux d'activité<sup>15</sup> a décru, passant de 79 % en 2002 à 75 % en 2007, principalement parce qu'un plus grand nombre de diplômés se remettaient aux études à temps plein.

Parmi les diplômés ayant indiqué qu'ils étaient sans emploi mais à la recherche d'un emploi, près de la moitié citent comme principale raison de leur situation « le manque d'emplois », « le manque d'emplois disponibles où je pourrais exploiter ma formation » ou « les emplois disponibles exigeaient davantage d'expérience professionnelle ». Les considérations de salaire et l'obligation de déménager n'ont qu'une importance minimale (Tableau 7). Le Tableau 8 résume les réponses de ceux qui ont indiqué ne pas chercher d'emploi. Les raisons mentionnées le plus fréquemment sont la santé et les obligations familiales. Inversement, « aucun emploi dans mon domaine » est la raison la moins fréquemment donnée par ceux qui ne cherchaient pas d'emploi.

**Tableau 7. Raison du chômage<sup>16</sup> : pourcentage des diplômés à la recherche d'un emploi**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2002-2007
<b>Manque d'emplois disponibles</b>	27,35	24,99	23,62	20,7	18,32	16,62	22,28
<b>Les emplois disponibles exigent une expérience professionnelle plus poussée que la mienne</b>	13,82	16,81	16,17	12,13	12,47	13,64	14,29
<b>Le manque d'emplois disponibles où je pourrais exploiter ma formation</b>	13,59	12,8	12,99	13,5	12,81	12,68	13,07
<b>Ne sait pas/aucune raison</b>	6,33	5,98	7,06	7,55	6,64	7,84	6,86
<b>Licenciement/réduction des effectifs</b>	5,55	4,67	4,04	4,58	4,8	4,42	4,68
<b>Vacances/voyages</b>	1,99	1,88	2,02	3,68	3,54	3,94	2,76
<b>La formation reçue ne permet pas de répondre aux exigences des emplois disponibles</b>	2,75	2,08	2,52	2,43	3	2,49	2,53
<b>Soin des enfants/grossesse</b>	1,56	1,65	2,27	1,93	2,49	2,27	2,01
<b>Encore aux études</b>	1,65	1,23	1,63	2,06	2,28	2,6	1,86
<b>Non-disponibilité d'emplois convenablement payés</b>	1,36	0,83	1,16	1,22	1,46	1,64	1,26
<b>Incapacité ou réticence à quitter la région</b>	0,69	1,03	1,41	1,12	1,43	1,9	1,24
<b>Autres</b>	22,99	25,62	24,65	28,37	30,01	29,56	26,63
<b>Total des réponses</b>	3 459	3 509	3 611	3 207	2 936	2 690	19 412

<sup>15</sup> Taux d'activité = diplômés faisant partie de la population active/répondants au sondage.

<sup>16</sup> Question : « Quelle est la raison principale qui explique que vous n'avez pas d'emploi? » Cette question n'a été posée qu'aux diplômés « sans emploi mais à la recherche d'un emploi ».

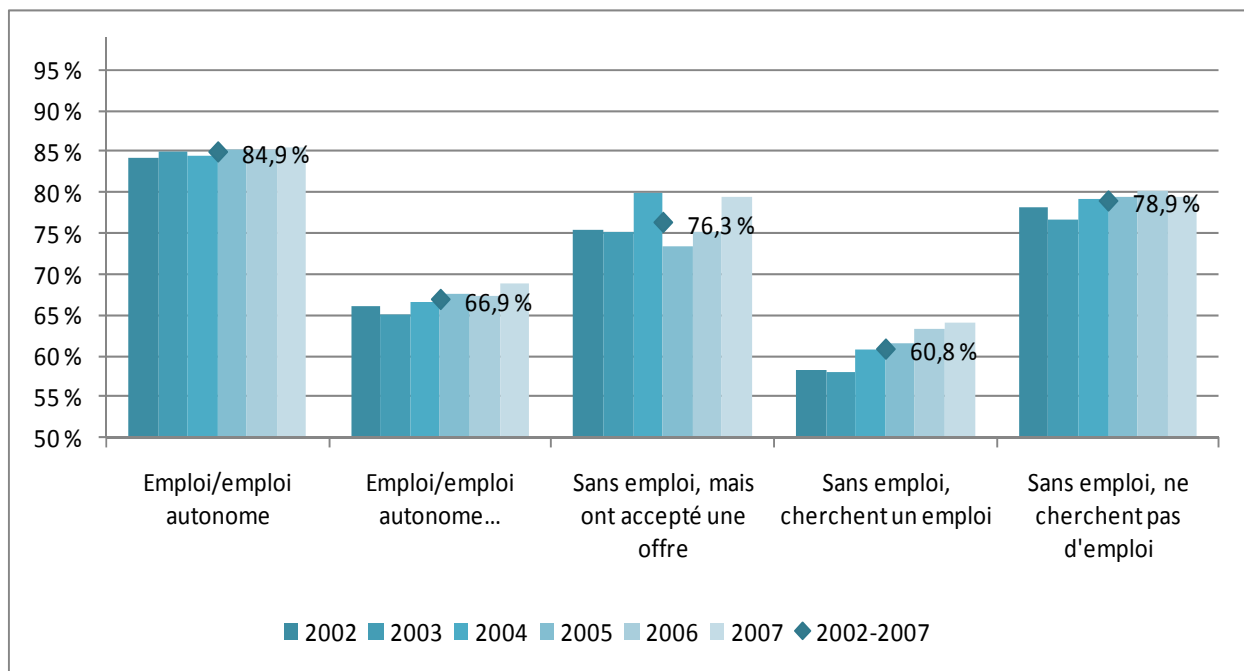
**Tableau 8. Principale raison expliquant que les diplômés ne cherchent pas d'emploi<sup>17</sup>**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2002-2007
<b>Santé personnelle ou congé de maternité</b>	19,6	20,9	21,1	17,8	19,5	18,0	19,4
<b>Responsabilités personnelles ou obligations familiales</b>	18,1	15,7	18,3	16,5	19,1	17,7	17,6
<b>Vacances ou voyages</b>	8,3	6,7	6,4	12,6	10,2	11,6	9,5
<b>Études à temps plein</b>	8,6	6,1	9,0	8,9	9,4	11,4	9,0
<b>Études à temps partiel</b>	7,3	7,9	8,7	7,9	8,1	6,6	7,7
<b>Aucune raison particulière/ne sait pas</b>	4,6	5,8	6,2	5,0	4,5	6,1	5,4
<b>Déménagement/réinstallation</b>	2,1	3,0	3,5	3,0	3,0	2,9	2,9
<b>Non autorisé à travailler/titulaire d'un visa d'étudiant valide</b>	1,9	1,9	1,7	2,2	2,7	2,0	2,1
<b>Aucun emploi dans le domaine d'études</b>	2,2	2,3	1,3	1,8	1,0	1,2	1,6
<b>Refus ou omission de répondre</b>	0,9	0,6	0,8	0,8	1,1	0,6	0,8
<b>Autres</b>	26,9	29,2	22,9	23,9	22,0	21,9	24,2
<b>Total des réponses</b>	810	861	979	1048	1 051	1 091	5 840

Pour permettre de comprendre de quelle façon la situation d'activité peut influencer sur la satisfaction des diplômés, la Figure montre, comme prévu, que les diplômés qui sont employés et ne cherchent pas d'emploi semblent les plus satisfaits, tandis que ceux qui sont sans emploi mais à la recherche d'un emploi sont les moins satisfaits. Fait intéressant, les diplômés qui travaillent mais qui sont à la recherche d'un autre emploi sont beaucoup moins satisfaits que ceux qui n'ont pas d'emploi et n'en cherchent pas. On a peu de raisons de croire que les diplômés ne cherchant pas d'emploi ont été déçus par le marché du travail; en effet, la mention (citée ci-dessus) « aucun emploi dans mon domaine d'études » est la raison la moins fréquemment invoquée par ceux qui ne cherchaient pas d'emploi (la santé ou des raisons personnelles sont les plus courantes), et la cote de satisfaction de ces sujets (79 %) est moyenne.

<sup>17</sup> Question: "What was the main reason you were not looking for employment?" This question was only asked of graduates who were "not employed, but not looking for a job."

Figure 14. Degré de satisfaction des diplômés selon le statut d'emploi



## Déterminants du taux d'emploi : analyses descriptive

Le Tableau 9 illustre le taux d'emploi des diplômés selon l'âge, le sexe, le financement, la taille et la région de l'établissement, le domaine d'études et le titre de compétence<sup>18</sup>. Le taux d'emploi a connu une augmentation constante depuis 2002 pour la quasi-totalité des groupes et se situe en moyenne autour de 90 %.

Les diplômés hommes et les diplômés plus âgés et semblent connaître des taux d'emploi plus faibles que les diplômés femmes et leurs homologues plus jeunes. Les diplômés internationaux affichent le taux d'emploi le plus faible, bien que ce taux décrive maintenant une hausse spectaculaire<sup>19</sup>. Les diplômés des programmes de santé ont régulièrement le taux d'emploi le plus élevé, de 95 % en moyenne, suivis par ceux des programmes de services communautaires, d'accueil, de création et d'arts appliqués, de génie/technologie et de commerce. Les diplômés des programmes menant à un certificat d'un an ont déjà présenté des taux d'emploi élevés; cependant, les taux d'emploi des diplômés titulaires d'autres types de titres sont à la hausse, de telle sorte que l'écart entre titres de compétence s'est rétréci au cours de ces années.

<sup>18</sup> Le taux d'emploi dont il est question ici diffère de celui du « Profil d'emploi » du MFCU. Aux fins de notre analyse, le taux d'emploi se définit comme suit : les diplômés employés ou « sans emploi mais ayant accepté un emploi débutant peu après » comme proportion des diplômés faisant partie de la population active.

<sup>19</sup> Ce phénomène peut découler d'une modification de la politique ontarienne qui prolonge la période pendant laquelle les étudiants internationaux peuvent travailler en Ontario après l'obtention de leur diplôme.

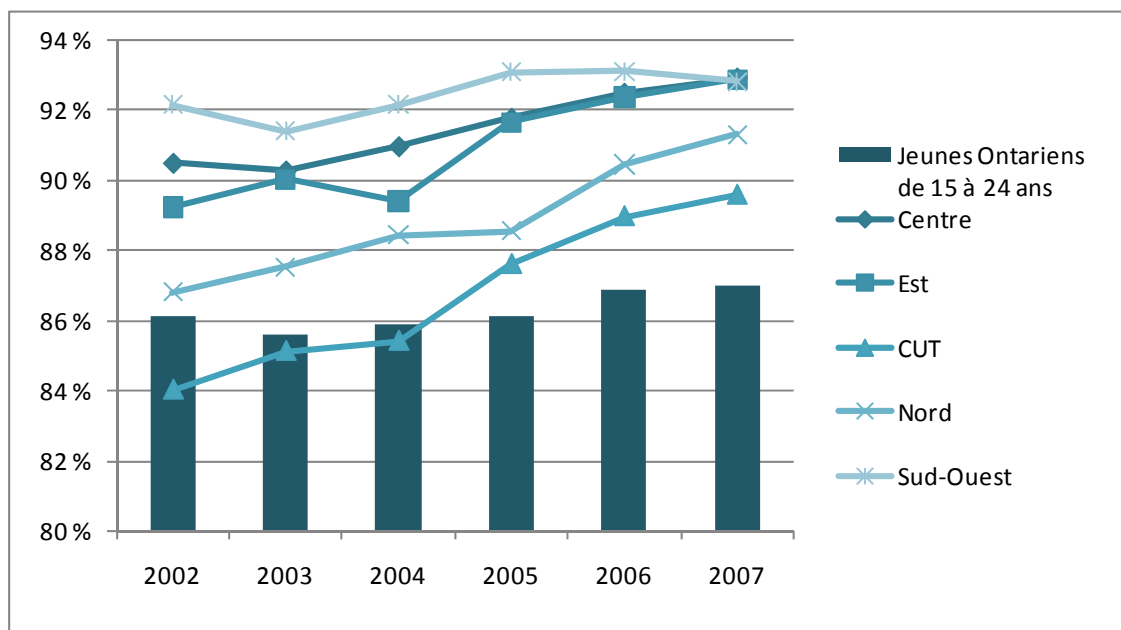
Tableau 9. Taux d'emploi selon les caractéristiques des diplômés, 2002-2007

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2002-2007
<b>Total des actifs</b>	29 300	30 729	32 602	33 370	33 673	32 259	191 933
<b>Total, taux d'emploi</b>	88,19	88,58	88,92	90,39	91,28	91,66	89,89
<b>Âge</b>							
<b>Moins de 22 ans</b>	91,14	91,21	92,16	93,04	93,62	93,93	92,66
<b>De 22 à 25 ans</b>	89,47	89,82	90,21	91,58	92,09	92,32	90,95
<b>Plus de 25 ans</b>	85,23	85,82	85,56	87,01	88,45	89,26	86,86
<b>Sexe</b>							
<b>Femme</b>	89,93	90,15	90,12	91,22	92,04	92,6	91,01
<b>Homme</b>	85,57	86,23	87,11	89,27	90,27	90,45	88,29
<b>Financement</b>							
<b>International</b>	69,29	74,32	77,21	85,01	86,76	87,53	82,98
<b>Ministère</b>	88,33	88,74	89,05	90,5	91,38	91,77	90,01
<b>Autre</b>	89,52	88,31	91,58	90,91	96,75	93,14	90,76
<b>Taille de l'établissement</b>							
<b>Petite</b>	88,4	88,7	89,34	89,92	91,47	92,15	89,99
<b>Moyenne</b>	90,46	90,9	91,23	92,41	92,69	92,81	91,78
<b>Grande</b>	86,98	87,35	87,67	89,36	90,55	91,02	88,89
<b>Région de l'établissement</b>							
<b>Centre</b>	90,5	90,28	90,97	91,77	92,48	92,91	91,5
<b>Est</b>	89,22	90,01	89,41	91,65	92,37	92,87	90,97
<b>CUT</b>	84,03	85,13	85,42	87,6	88,96	89,57	86,89
<b>Nord</b>	86,8	87,52	88,43	88,54	90,45	91,29	88,85
<b>Sud-Ouest</b>	92,14	91,39	92,14	93,07	93,09	92,8	92,46
<b>Domaine d'études</b>							
<b>Commerce</b>	83,76	84,73	84,92	88,18	89,28	89,7	86,81
<b>Services communautaires</b>	91,78	91,52	91,62	92,45	93,2	93,63	92,43
<b>Création et arts appliqués</b>	85,7	87,03	87,91	89,73	90,26	90,53	88,67
<b>Santé</b>	95,35	95,28	93,68	93,08	94,49	95,1	94,45
<b>Accueil</b>	90,06	89,49	90,77	91,45	92,14	92,27	91,1
<b>Recyclage et cours préparatoires</b>	83,06	83,9	89,19	85,62	89,29	85,73	86,44
<b>Génie/technologie</b>	85,39	85,14	86,08	89,41	90,03	90,9	87,97
<b>Type de titre de compétence</b>							
<b>Certificat, 1 an</b>	90,24	90,59	88,74	89,93	91,12	90,99	90,26
<b>Diplôme, 2 ans</b>	87,67	88,1	89,31	90,78	91,61	92,01	90,06
<b>Diplôme de niveau avancé, 3 ans</b>	88,65	89,11	89,01	90,5	91,03	91,39	89,9
<b>Certificat postdiplôme, 1 an</b>	86,27	85,81	86,81	88,53	90,19	91,35	88,28
<b>Grade, 4 ans</b>	--	--	--	--	--	91,47	91,47



Du point de vue de la région, même si les diplômés de collèges de la CUT semblent afficher les taux d'emploi les plus faibles, notons que les taux d'emploi des diplômés de cette région aussi bien que du Nord de l'Ontario sont à hausse (Figure). Les tendances de l'emploi en Ontario pendant la même période révèlent des schèmes analogues, le taux global de chômeurs (comme proportion de la population active) étant plus élevé dans le Nord de l'Ontario et à Toronto que dans le reste de la province (Figure 16). Mais les taux d'emploi ont augmenté, ce qui manifeste l'effet des conditions d'emploi locales sur les taux d'activité des diplômés de collège.

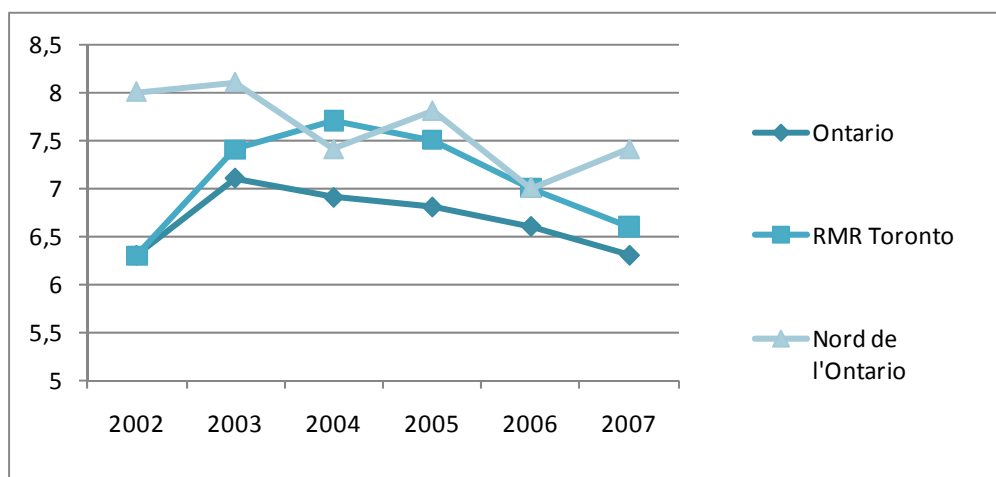
**Figure 15. Taux d'emploi selon la région des diplômés de collège de l'Ontario et taux d'emploi des jeunes Ontariens de 15 à 24 ans<sup>20</sup>**



Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada (taux d'emploi des 15-24 ans pour l'Ontario); l'analyse en cours des sondages menés auprès des diplômés touchant les taux d'emploi des diplômés de collège.

<sup>20</sup> Ces taux d'emploi représentent le pourcentage des actifs travaillant à temps plein ou partiel. On a utilisé la tranche des 15-24 ans comme point de comparaison, puisque 60 % environ des diplômés ont moins de 25 ans.

Figure 16. Taux de chômage en Ontario et dans certaines régions, 2002-2007



Source : Perspective économique et revue financière de l'Ontario de 2008 (données de Statistique Canada)  
<http://www.fin.gov.on.ca/fr/budget/fallstatement/2008/08fs-ecotables.html#table3>

## Déterminants du taux d'emploi : analyses de régression

On a effectué des analyses de régression logistique par la méthode du maximum de vraisemblance pour déterminer le taux d'emploi des diplômés<sup>21</sup> pour chaque année de 2002 à 2007. Les tests chi carré de Wald affichent une valeur prédictive de 0, à preuve que ce modèle est globalement utile en comparaison du modèle dépourvu de variables explicatives. Cependant, le modèle a abouti à un pseudo  $R^2$  de 0,02 à 0,05 seulement selon l'année d'obtention du diplôme, indiquant par là que ce modèle pris globalement suffit difficilement à expliquer la variance dans l'emploi (Tableau 10). Quoi qu'il en soit, les facteurs ayant un effet significatif sur le taux d'emploi comprennent l'âge, le sexe, la région, le domaine d'études et le type de titre de compétence. Tout comme le montrent les données descriptives, l'analyse de régression atteste que le fait d'être un homme et celui d'être relativement plus âgé ont chacun un effet négatif sur l'emploi. Également, en regard des diplômés de la CUT, ceux des régions du Centre, de l'Est et du Sud-Ouest ont plus de probabilité d'occuper un emploi, ceux de la région du Nord ne présentant pas de différence significative sur ce plan.

<sup>21</sup> La variable dépendante est une variable d'emploi fictive, à valeur de 1 si, au moment du sondage, le diplômé était employé ou « sans emploi mais ayant accepté un emploi débutant peu après », et à valeur de 0 s'il faisait partie de la population active à un autre titre.

**Tableau 10. Modèle de régression, taux d'emploi**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Nombre d'observations</b>	28 760	30 486	32 361	33 129	33 368	31 814
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	0,0517	0,0456	0,0396	0,0284	0,0241	0,0258

En comparaison des diplômés en commerce, les diplômés en santé, services communautaires et accueil ont plus de probabilité d'être employés, ceux des domaines de la santé affichant le taux d'emploi le plus élevé de tous. Le contrôle d'autres facteurs révèle que, par contraste avec les données de l'analyse descriptive, le fait d'obtenir un certificat d'un an plutôt qu'un diplôme de deux ans a un effet considérablement négatif sur l'emploi, tandis que l'obtention d'un diplôme de niveau avancé de trois ans constitue un déterminant positif sur le marché de l'emploi. Depuis 2006, l'obtention d'un certificat postdiplôme d'un an s'est traduite par une augmentation du taux d'emploi. Aucune preuve n'atteste que le mode de financement ou la taille de l'établissement a un effet significatif sur le taux d'emploi des diplômés.

## Diplômés employés

### Profil descriptif

Les diplômés employés sont ceux qui, au moment du sondage, étaient employés ou avaient déjà eu un emploi après l'obtention de leur diplôme<sup>22</sup>. Nous donnons ci-dessous un aperçu du régime de travail des diplômés de collège de 2002 à 2007, six mois après l'obtention de leur diplôme.

- En ce qui concerne les diplômés qui ont indiqué une localisation, 95 % d'entre eux travaillaient en Ontario.
- Quelque 15 % des diplômés employés avaient plus d'un emploi au moment du sondage.
- Plus des deux tiers des diplômés employés étaient des employés permanents; près du quart étaient des employés temporaires ou contractuels (Tableau 11).
- Plus de 70 % des diplômés employés occupaient un emploi relié au programme qu'ils avaient suivi, mais ce chiffre est susceptible d'une variation considérable, selon le domaine d'études (Tableau 12) et le titre de compétence obtenu (Tableau 13). Plus précisément, les diplômés en santé étaient les plus susceptibles de décrocher des emplois reliés et, comme on pouvait s'y attendre, les diplômés des programmes préparatoires étaient le moins susceptibles de décrocher de tels emplois. En 2007, année de la première cohorte de diplômés obtenant un grade collégial, les

<sup>22</sup> Les diplômés « sans emploi mais ayant accepté un emploi débutant peu après » sont exclus de l'analyse relative au salaire, même s'ils ont occupé un emploi depuis l'obtention de leur diplôme; en effet, on ne leur a pas demandé de déclarer leur nombre d'heures travaillées par semaine, donnée nécessaire au calcul du salaire horaire. Ces diplômés ne représentent que 1 % des diplômés actifs.

titulaires des programmes de certificat d'un an étaient les moins susceptibles de décrocher un emploi relié (ce qui s'explique en partie par la forte proportion de certificats en cours préparatoires d'un an), tandis que les diplômés des programmes menant à un grade étaient les plus susceptibles de décrocher un emploi dans un domaine relié à leur programme d'études.

- Plus de 83 % des diplômés employés travaillaient à temps plein au moment du sondage (Tableau 14). Soulignons que plus du quart des diplômés en santé occupaient un emploi à temps partiel, pourcentage le plus élevé de tous les domaines d'études, exception faite des programmes de cours préparatoires, le génie et la technologie présentant la plus forte proportion de travailleurs à temps plein. « N'ai pu trouver que du travail à temps partiel » est la raison la plus souvent mentionnée par les travailleurs à temps partiel, et c'est le cas de plus du tiers de ceux qui travaillaient à temps partiel de 2002 à 2007.

**Tableau 11. Régime de travail des diplômés de collège, 2002-2007**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2002-2007
Total, employés <sup>23</sup>	27 660	29 132	30 969	32 103	32 531	31 321	183 716
<b>Modalité d'emploi (%)</b>							
Employé permanent	69,71	68,96	69,53	68,4	67,98	66,98	68,56
Travailleur autonome	2,48	2,79	2,59	2,83	3,04	2,94	2,79
Pigiste	0,76	0,88	0,8	1,11	1,01	1,09	0,95
Employé contractuel	12,77	12,28	11,92	12,96	13,48	13,76	12,88
Employé temporaire / occasionnel ou sur appel	11,33	11,78	11,62	10,97	10,59	10,7	11,15
Employé saisonnier ou d'été	2,25	2,5	2,77	3,04	3,24	3,6	2,92
Bénévole	0,12	0,15	0,14	0,12	0,1	0,09	0,12
Refuse de répondre	0,21	0,27	0,22	0,18	0,18	0,35	0,24
Omet de répondre	0,37	0,4	0,39	0,38	0,38	0,49	0,4

<sup>23</sup> Les diplômés employés ou qui l'ont déjà été comprennent ici les diplômés « sans emploi mais ayant accepté un emploi débutant peu après » dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme.

**Tableau 12. Pourcentage des diplômés employés occupant un emploi relié selon le domaine d'études (moyenne, 2002-2007)**

	Relié	Partiellement relié	Non relié	Total
Commerce	52,87	14,94	32,18	100
Services communautaires	61,67	7,81	30,51	100
Création et arts appliqués	52,37	8,98	38,65	100
Santé	85,69	2,71	11,61	100
Accueil	62,73	10,48	26,78	100
Recyclage et cours préparatoires	9,5	8,76	81,74	100
Génie/technologie	57,82	12,38	29,8	100
<b>Total</b>	<b>60,91</b>	<b>9,79</b>	<b>29,3</b>	<b>100</b>

**Tableau 13. Pourcentage des diplômés employés occupant un emploi relié selon le titre de compétence (2006-2007)**

	Relié	Partiellement relié	Non relié	Total
Certificat, 1 an	59,68	6,15	34,18	100
Diplôme, 2 ans	58,84	9,76	31,39	100
Diplôme de niveau avancé, 3 ans	63,91	11,41	24,68	100
Certificat postdiplôme, 1 an	65,16	10,58	24,25	100
Grade, 4 ans	68,68	14,95	16,37	100
<b>Total</b>	<b>60,91</b>	<b>9,79</b>	<b>29,3</b>	<b>100</b>

**Tableau 14. Pourcentage des diplômés employés occupant un emploi à temps plein ou à temps partiel selon le domaine d'études (2002-2007, moyenne)**

	Temps plein	Temps partiel	<30 h mais temps plein	Total
Commerce	87,9	11,8	0,4	100
Services communautaires	78,7	20,5	0,9	100
Création et arts appliqués	81,7	17,7	0,6	100
Santé	72,8	26,3	0,9	100
Accueil	86,4	13,0	0,6	100
Recyclage et cours préparatoires	72,6	26,6	0,9	100
Génie/technologie	93,3	6,5	0,2	100
<b>Total</b>	<b>83,3</b>	<b>16,2</b>	<b>0,6</b>	<b>100</b>

## Niveau de scolarité exigé par l'emploi

Une autre question clé qu'on a posée aux diplômés employés a trait au niveau de scolarité exigé par leur emploi courant<sup>24</sup>. Quelque 60 % des diplômés employés occupent un emploi exigeant une scolarité plus poussée que les études secondaires, proportion qui a très peu changé au cours des cinq dernières années (Tableau 15). Les diplômés des programmes menant à un certificat d'un an sont surreprésentés parmi les emplois exigeant des études secondaires ou moins, contrairement aux diplômés de collège (Tableau 16). Comme prévu, les diplômés occupant un emploi exigeant un titre de compétence postsecondaire ont plus de probabilité d'avoir décroché un emploi relié à leur programme d'études (Tableau 17). Les diplômés qui obtiennent un emploi relié à leur domaine d'études mais au niveau du secondaire occupent parfois un emploi dans le secteur visé par leur diplôme, mais sans le titre professionnel, ce qui est courant parmi les emplois de premier échelon dans certaines industries.

**Tableau 15. Niveau de scolarité exigé par l'emploi au niveau débutant, %<sup>25</sup>**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2002-2007
<b>Études secondaires ou moins</b>	21,45	22,86	23,67	25,05	25,55	23,36	23,73
<b>EPS partielles</b>	9,18	8,35	8,28	7,64	8,41	6,64	8,06
<b>Diplôme/certificat/prof.</b>	47,05	46,48	47,55	46,17	46,18	46,58	46,66
<b>Grade obtenu</b>	2,54	2,46	2,24	2,93	2,97	4,51	2,96
<b>Autres compétences ou placement en éducation coopérative</b>	5,41	5,68	4,75	4,3	3,9	4,07	4,65
<b>Ne sait pas/aucune précision</b>	14,38	14,17	13,51	13,91	12,99	14,83	13,95

<sup>24</sup> L'interprétation du lien entre le niveau de scolarité exigé par un emploi et le titre de compétence des diplômés est rendue complexe du fait que le sondage ne renferme pas de données suffisantes sur les titres de compétence que les diplômés ont pu obtenir antérieurement.

<sup>25</sup> Les exigences en matière de scolarité se regroupent comme suit :

Études secondaires : études partielles, diplôme/certificat d'études secondaires

EPS partielles : études postsecondaires partielles, formation professionnelle ou apprentissage partiel, études collégiales partielles, diplôme d'un CEGEP ou d'un établissement analogue, y compris une école d'infirmières, études universitaires partielles

Diplôme/certificat/prof. : diplôme ou certificat de formation professionnelle, diplôme ou certificat d'un collège, d'un CEGEP ou d'un établissement analogue, y compris une école d'infirmières, diplôme ou certificat d'études universitaire de niveau inférieur au baccalauréat

Grade obtenu : grade, niveau non précisé; baccalauréat (p. ex. B.A., B.Sc., B.Ed.); maîtrise ou grade supérieur

Autres : autre, autres compétences générales liées à l'emploi, placement en éducation coopérative

Ne sait pas/aucune précision : qualifications non spécifiées, refus de répondre, ne sait pas

**Tableau 16. Niveau de scolarité exigé au niveau débutant selon le type de titre de compétence, % (2006-2007)**

	Certificat 1 an	Diplôme 2 ans	Diplôme de niveau avancé 3 ans	Certificat postdiplôme 1 an	Grade	Total
Études secondaires ou moins	35,06	25,70	19,44	9,99	12,14	23,56
EPS partielles	6,01	6,47	7,63	6,67	7,86	6,70
Diplôme/certificat/prof.	36,39	47,73	52,35	46,25	34,29	47,03
Grade obtenu	1,23	2,16	3,82	22,13	21,43	4,97
Autres compétences ou placement en éducation coopérative	5,17	3,99	3,99	3,45	8,57	4,10
Ne sait pas/aucune précision	16,14	13,95	12,78	11,51	15,71	13,64

**Tableau 17. Pourcentage des diplômés occupant un emploi relié à leur domaine d'études selon le niveau de scolarité exigé par l'emploi (2002-2007)**

Exigences de l'emploi	Relié	Partiellement relié	Non relié	Total
Études secondaires ou moins	24,78	11,09	64,13	100
EPS partielles	69,53	12,51	17,97	100
Diplôme/certificat/prof.	84,79	7,76	7,45	100
Grade obtenu	72,66	11,54	15,8	100
Autres compétences ou placement en éducation coopérative	47,5	11,6	40,9	100
<b>Total</b>	64,38	9,46	26,16	100

Les recherches visant à déterminer si la population active du Canada, de plus en plus scolarisée, possède un niveau d'instruction et des compétences répondant aux exigences du marché du travail actuel ont fait les manchettes. Certains résultats de l'étude de Statistique Canada intitulée Enquête nationale auprès des diplômés se rapportent à des cohortes antérieures (1982, 1986 et 1990); on y constate que, deux ans après la fin de leurs études, 37 % des diplômés de collège et 29 % des titulaires de baccalauréat canadiens occupent un emploi exigeant un degré d'instruction inférieur à leur formation (Frenette, 2004). Des études sur les diplômés d'autres provinces font état de taux analogues. En Saskatchewan, on a interrogé des membres de la promotion de 2004-2005 quant au niveau de scolarité minimum exigé par leur emploi principal à leur entrée en fonction. Selon les réponses, 19 % des titulaires de baccalauréat occupent un emploi exigeant un diplôme d'études secondaires ou des EPS partielles ou moins, et de 33 % à 45 % des diplômés de programmes menant à un diplôme ou à un certificat occupent un emploi exigeant des « études postsecondaires partielles » ou moins (Insightrix Research Inc., 2007). De plus, d'après une étude de Statistique Canada fondée sur les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) (de 1993 à 2001),

près de la moitié des diplômés d'université de 30 ans ou moins ont, à un moment ou à un autre pendant les six années examinées, occupé un emploi exigeant des études secondaires ou moins (Li et coll., 2006). Cependant, les recherches révèlent une prévalence du phénomène beaucoup moindre dans les tranches d'âge supérieures. D'autres études fondées sur les données de l'Enquête sociale générale 2000 indiquent que 25 % des diplômés de collège et des titulaires de baccalauréat s'estiment surqualifiés par rapport à leur emploi (Crompton, 2002).

En ce qui concerne les travailleurs scolarisés plus jeunes, les hypothèses proposées quant au défaut d'appariement ont trait notamment à la « mobilité professionnelle » : les diplômés occupent des emplois temporaires afin de se doter d'atouts tels que de l'expérience professionnelle. On avance aussi que les jeunes diplômés manquent tout simplement de l'expérience nécessaire pour trouver l'emploi qui leur convient; ils tardent donc à trouver cet emploi – c'est l'hypothèse dite [traduction] « de la concordance » (Li et coll., 2006). Quelle que soit la cause du phénomène et comme on pourra le constater plus loin, la présente étude démontre que le fait d'occuper un emploi ne requérant que des études secondaires ou moins a un effet négatif sur le revenu et la satisfaction des diplômés.

### Qualité de la formation reçue

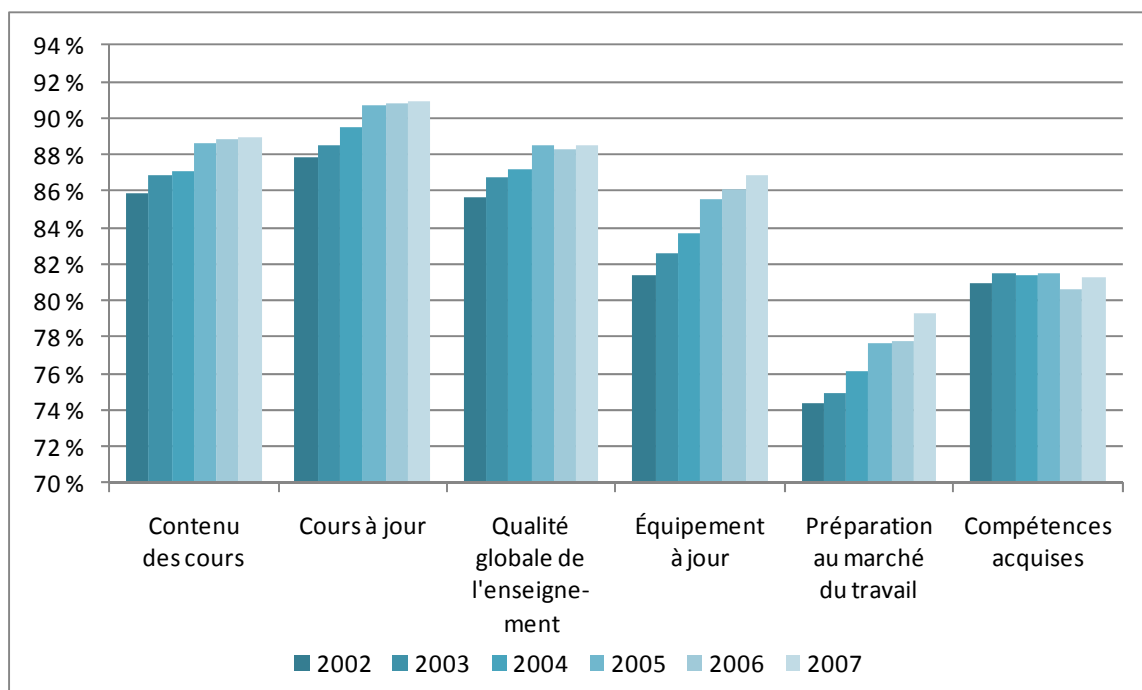
Afin de cerner le lien entre la formation reçue et la préparation des diplômés au marché du travail, on a également demandé aux diplômés employés d'indiquer leur degré de satisfaction à l'égard de la qualité des divers aspects de leur programme d'études comme préparation à leur emploi courant. Il s'agit principalement d'aspects liés à la qualité de la formation, y compris le degré de satisfaction à l'égard des volets suivants : contenu des cours, cours à jour, qualité de l'enseignement, équipement à jour, préparation au marché du travail et compétences acquises dans le cadre de l'éducation coopérative, de stages et travaux pratiques et de services de placement professionnels. De plus, on a posé aux diplômés une question distincte sur le degré d'utilité des compétences acquises au collège pour décrocher leur emploi (données non publiées<sup>26</sup>). Comme on le constate à la Figure , le degré de satisfaction des diplômés face à chacun des aspects de leur formation est assez élevé, et il est à la hausse dans la plupart des domaines. Les aspects à l'égard desquels les diplômés manifestent le plus de satisfaction sont le contenu des cours et la qualité de l'enseignement; ils sont le moins satisfaits quant à la façon dont leur programme d'études les a préparés au marché de l'emploi. Notons toutefois que les deux aspects de leur programme d'études collégiales correspondant aux niveaux de satisfaction les plus faibles, soit l'équipement et la préparation au marché du travail, sont ceux qui enregistrent la plus forte amélioration depuis 2002.

---

<sup>26</sup> Les résultats seront transmis sur demande par les auteures.



Figure 17. Satisfaction des diplômés selon divers aspects de leur programme d'études<sup>27</sup>



<sup>27</sup> Q22 : En réfléchissant aux exigences de cet emploi, dans quelle mesure est-ce que vous êtes satisfait de chacun des aspects suivants de votre programme d'études? Dites-moi si vous êtes très satisfait (5), satisfait (4), ni satisfait ni insatisfait (3), insatisfait (2) ou très insatisfait (1).

Q22a : contenu des cours

Q22b : cours à jour

Q22c : qualité globale de l'enseignement

Q22d : équipement à jour

Q22e : préparation au marché du travail

Q22f : compétences acquises pendant les cours (éducation coopérative, stage, expérience professionnelle pratique et services de placement professionnel)

% satisfaction = nombre de diplômés qui étaient satisfaits (4) ou très satisfaits (5) / ensemble des répondants.

## Compétences relatives à l'employabilité

Tous les diplômés possédant un des titres de compétence collégiaux de l'Ontario devraient pouvoir démontrer de façon fiable l'atteinte des résultats d'apprentissage relatifs à l'employabilité<sup>28</sup>. Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario distingue six domaines de compétence précis, soit communications, mathématiques, pensée critique et résolution de problèmes, gestion de l'information et relations interpersonnelles. Le Sondage sur la satisfaction des diplômés a permis de déterminer quelles sont les perceptions des diplômés quant à l'utilité de ces compétences par rapport à leur emploi courant et leur degré de satisfaction à cet égard. Dans le cadre du sondage, on interrogeait les diplômés au sujet de 18 compétences et habiletés diverses, lesquelles correspondent assez bien aux compétences relatives à l'employabilité du ministère<sup>29</sup>. Aux fins de la présente analyse, 17 de ces compétences ont été regroupées selon cinq domaines, qui correspondent approximativement aux compétences relatives à l'employabilité; ce sont : relations personnelles/interpersonnelles, communications, préparation à un emploi précis, mathématiques et pensée critique/résolution de problèmes/gestion de l'information. De plus, le sondage comprenait des questions sur d'autres compétences en rapport avec la « préparation à un emploi précis », compétences qui ne figurent pas au nombre des compétences relatives à l'employabilité mais sont énumérées dans la présente analyse. Le Tableau 18 reprend la formulation et les rubriques du sondage. On a mis à l'épreuve la fiabilité des regroupements selon la catégorie à l'aide d'une analyse factorielle, qui a abouti à un coefficient alpha de Cronbach de 0,78 à 0,85; on peut donc affirmer que le mode de regroupement est raisonnablement fiable.

Les Figures 18 et 19 représentent les résultats à cet égard concernant les diplômés de 2006-2007, soit l'importance de chacun de ces regroupements de compétences pour l'emploi courant des diplômés occupant un emploi relié à leur domaine d'études et le degré de satisfaction déclaré par rapport à ces compétences. L'analyse porte sur les diplômés qui travaillent dans un secteur relié à leur domaine d'études, ce qui facilite l'interprétation. Fait très intéressant, peu importe le titre de compétence, les diplômés estiment que les compétences relatives à l'employabilité – relations personnelles/interpersonnelles, communications et pensée critique/résolution de problèmes/gestion de l'information (souvent considérées comme des compétences « molles ») – sont aussi importantes que celles qui ont un rapport direct avec l'emploi. La cote des mathématiques est plus faible que celle des autres compétences, ce qui peut être attribuable au fait que la question porte spécifiquement sur les « techniques mathématiques » plutôt que sur les mathématiques en général. La Figure 19 illustre le degré de satisfaction des diplômés à l'égard de chacune de ces compétences. Pour l'ensemble des titres, l'écart entre les diverses compétences est minime, les cotes en communications et en mathématiques étant un peu plus élevées. L'effet de ces compétences sur la satisfaction et le revenu global des diplômés est commenté un peu plus loin.

<sup>28</sup> Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, « Framework for Programs of Instruction »

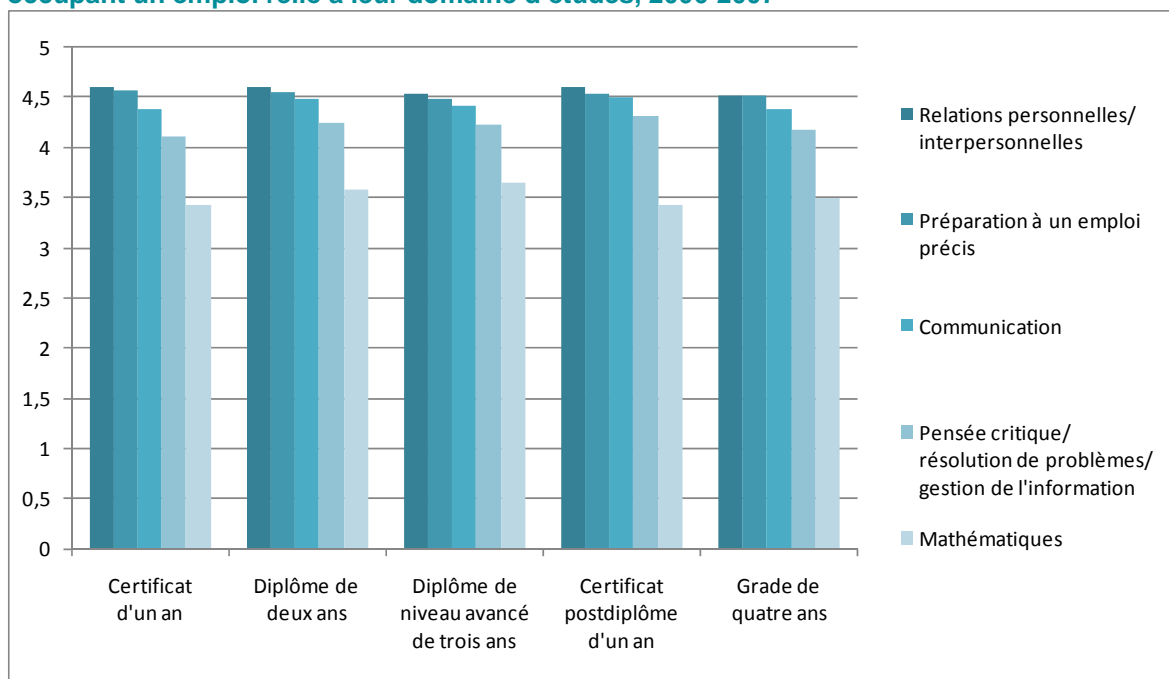
<sup>29</sup> On remet aux employeurs la même liste de compétences et d'habiletés en vue de l'évaluation de leurs employés; cependant, les données obtenues ne sont pas analysées ici.

Tableau 18. Regroupement des compétences et habiletés des diplômés<sup>30</sup>

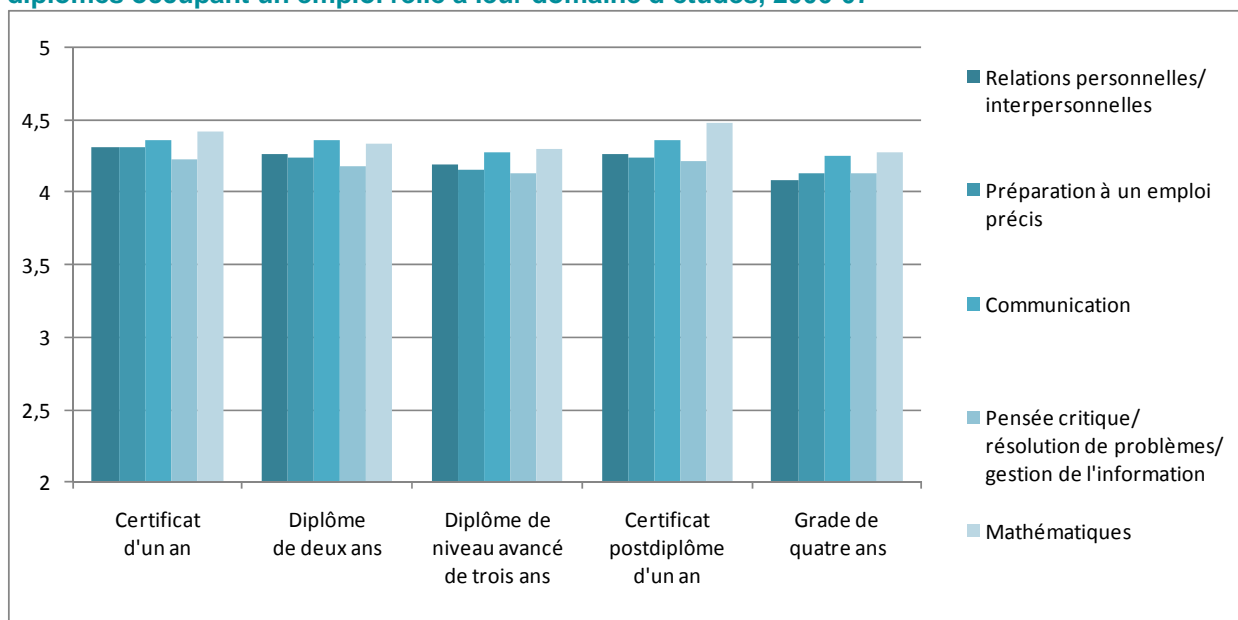
Relations personnelles/interpersonnelles (alpha = 0,85)	Préparation à un emploi précis (alpha = 0,83)	Communication (alpha = 0,78)	Mathématiques	Pensée critique/résolution de problèmes/gestion de l'information (alpha= 0,85)
<b>Q. Adaptable</b> S'adapte aux nouvelles situations et attentes en utilisant ou en mettant à jour ses connaissances et compétences	<b>A. Connaissances reliées à l'emploi</b> Démontre une connaissance des concepts reliés à l'emploi	<b>C. Communication verbale</b> S'exprime clairement, de façon concise et correctement	<b>F. Connaissances en mathématiques</b> Applique les techniques de calcul avec la précision requise pour résoudre les problèmes et prendre des décisions	<b>H. Pensée critique</b> Évalue son propre cheminement tout au long des étapes et processus utilisés dans la résolution de problèmes et la prise de décisions
<b>L. Organisation et planification</b> Détermine les tâches et les ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs	<b>B. Compétences reliées à l'emploi</b> Utilise des compétences techniques spécifiques reliées à l'emploi	<b>D. Communication écrite</b> S'exprime clairement, de façon concise et correctement		<b>I. Résolution de problèmes</b> Évalue la validité des arguments d'après l'information qualitative et quantitative reçue
<b>M. Gestion du temps</b> Établit les priorités et alloue le temps nécessaire de façon efficace dans le but d'accomplir plusieurs tâches à l'intérieur d'un échéancier précis	<b>N. Qualité du travail</b> Accomplit des tâches et prête attention aux détails	<b>E. Compréhension</b> Démontre qu'il comprend en reformulant de façons différentes l'information, les idées et les concepts		<b>P. Créativité et innovation</b> Crée des stratégies innovatrices ou des produits qui répondent aux besoins déterminés
<b>R. Sens des responsabilités</b> Assume la responsabilité de ses propres actions et décisions	<b>O. Productivité</b> Est productif dans l'accomplissement des tâches			<b>J. Recherche et esprit d'analyse</b> Recueille, analyse et organise l'information pertinente
<b>K. Esprit d'équipe</b> Interagit avec les autres de façon à contribuer de manière efficace aux relations de travail et à l'atteinte des objectifs				

<sup>30</sup> Q32G. La rubrique « Connaissances en informatique » a été exclue parce que la question est ambiguë et ne correspond à aucun des regroupements définis.

**Figure 18. Importance de diverses compétences selon le titre de compétence chez les diplômés occupant un emploi relié à leur domaine d'études, 2006-2007<sup>31</sup>**



**Figure 19. Satisfaction à l'égard de diverses compétences selon le titre de compétence chez les diplômés occupant un emploi relié à leur domaine d'études, 2006-07**



<sup>31</sup> L'importance est cotée sur une échelle en cinq points, où (1) signifie aucune importance, et (5) très important. De même, l'échelle de la satisfaction est en cinq points, depuis (1) très insatisfait à (5) très satisfait.

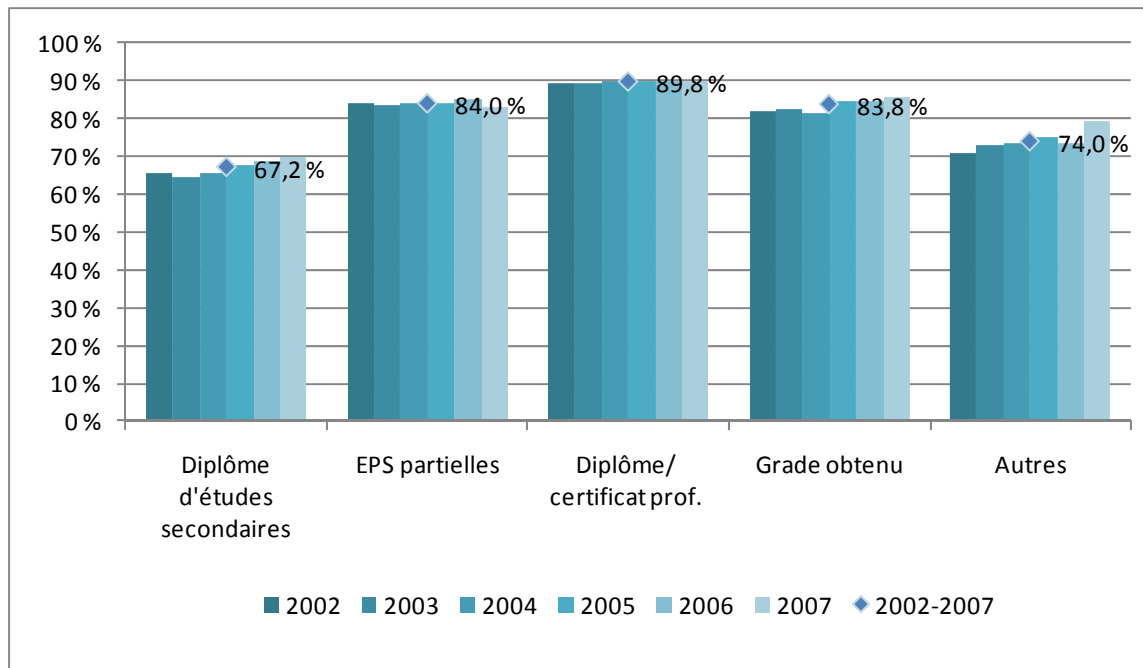
## Déterminants de la satisfaction

On a, dans une section antérieure, défini des facteurs qui influent sur la satisfaction des diplômés à l'égard de l'ensemble de la population du sondage. Dans la présente section, nous élargissons le cadre de l'analyse concernant les diplômés employés, de façon à inclure d'autres questions liées à leur emploi courant:

- Niveau de scolarité exigé par l'emploi à l'entrée en fonction
- Travail à temps plein ou à temps partiel
- Revenu correspondant à l'emploi courant
- Degré de satisfaction quant aux divers aspects du programme d'études (p. ex. qualité de l'enseignement, équipement, etc.)
- Importance des compétences exigées par l'emploi (p. ex. communication, relations interpersonnelles, etc.) et satisfaction à cet égard

L'analyse descriptive montre que des facteurs tels que l'âge, le sexe et le domaine d'études ont un effet analogue sur la satisfaction des diplômés, que ce soit dans le sous-groupe des diplômés employés ou dans la population d'ensemble du sondage. Par ailleurs, les diplômés qui travaillent à temps plein semblent légèrement plus satisfaits. Les diplômés qui occupent un emploi exigeant un niveau de scolarité supérieur aux études secondaires ont plus de probabilité d'être satisfaits (Figure), et les diplômés qui ont décroché un emploi relié à leur domaine d'études sont beaucoup plus susceptibles d'être satisfaits.

Figure 20. Satisfaction des diplômés selon le niveau de scolarité exigé par l'emploi



On a effectué une analyse de régression logistique par la méthode du maximum de vraisemblance sur les résultats de chaque année de 2002 à 2007 (voir l'Annexe 5). Les tests chi carré de Wald avec valeur prédictive de 0 indiquent que ce modèle dans son ensemble est statistiquement significatif en comparaison des modèles sans variables explicatives. Le modèle aboutit à un pseudo  $R^2$  de 0,35 à 0,37, selon l'année de sondage (Tableau 19)<sup>32</sup>. Les résultats de l'analyse pour le sous-ensemble des diplômés employés sont analogues aux résultats obtenus pour l'ensemble des répondants. La région et la taille de l'établissement n'ont toujours qu'un effet négligeable sur la satisfaction des diplômés employés. Cependant, l'âge et le sexe cessent d'être des déterminants importants de la satisfaction chez les diplômés employés, et ce, pour toutes les années de sondage. En outre, lorsque les questions concernant spécifiquement les diplômés employés sont ajoutées aux modèles à titre de variables explicatives, le domaine d'études perd beaucoup de son importance comme déterminant de la satisfaction chez les diplômés employés, alors que celle du titre de compétence devient quasi négligeable, sauf dans le cas des diplômés titulaires d'un certificat postdiplôme, qui sont beaucoup moins satisfaits en 2004 et en 2005.

<sup>32</sup> On a aussi appliqué aux diplômés employés un modèle ne comportant que des données administratives et le statut actuel des diplômés (comme celui qu'on a appliqué à l'ensemble des diplômés), ce qui a permis d'obtenir un pseudo  $R^2$  de 0,22 à 0,27. Les résultats seront transmis sur demande par les auteurs.

**Tableau 19. Modèles d'analyse de la satisfaction chez les diplômés employés, 2002-2007**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Nombre d'observations</b>	11 576	12 698	13 367	14 267	15 183	14 675
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	0,3645	0,3734	0,3707	0,3525	0,3553	0,3592

L'analyse de régression démontre que l'âge, le sexe, la région et la taille de l'établissement n'ont qu'un effet minime sur la satisfaction des diplômés employés. Comme prévu, les déterminants positifs de la satisfaction sont le fait d'occuper un emploi relié au domaine d'études, un salaire horaire plus élevé et l'exigence d'EPS plutôt que d'études secondaires. Cependant, les diplômés qui travaillent à temps partiel ne sont pas beaucoup moins satisfaits que ceux qui travaillent à temps plein. La satisfaction des diplômés à l'égard des divers volets de leur programme d'études collégiales – qualité de l'enseignement, équipement, contenu des cours, cours à jour, préparation au marché du travail, compétences acquises (éducation coopérative, stages et travaux pratiques) – atteste que ce sont tous des déterminants fortement positifs pour toutes les années de sondage examinées. Concernant la plupart des années de sondage, la satisfaction à l'égard des compétences liées à la pensée critique et à la préparation à un emploi précis est un déterminant positif pour la satisfaction d'ensemble.

### Déterminants du salaire : analyses descriptives

La détermination des salaires annuels est souvent une opération extrêmement complexe, en raison des difficultés de normalisation des heures hebdomadaires travaillées et de la durée de la période de travail. Pour ce qui est de l'ensemble de données du présent sondage, la réalisation du sondage six mois seulement après l'obtention du diplôme rend la détermination du salaire annuel encore plus délicate, puisqu'il s'écoule généralement une période assez longue avant que les nouveaux employés parviennent à un régime de travail à temps plein. Par conséquent, c'est le salaire horaire<sup>33</sup> qui a été utilisé dans la présente étude, pour les analyses tant descriptives que de régression.

Le Tableau 20 porte sur le salaire horaire moyen des diplômés employés, selon l'année et diverses caractéristiques. Le salaire horaire moyen a augmenté au fil des ans, passant de 14,58 \$ en 2002 à 15,97 \$ en 2007, avec une moyenne pour ces années de 15,14 \$<sup>34</sup>. De façon générale, les diplômés plus âgés semblent être mieux payés que les jeunes diplômés. La région et la taille de l'établissement semblent n'avoir que peu d'effet sur le salaire horaire, contrairement au domaine d'études et au type de titre de compétence, dont l'impact est considérable. Les diplômés en santé sont les mieux payés, suivis des diplômés en génie/technologie. Les titulaires d'un certificat postdiplôme d'un an possédant un titre d'études collégiales ou universitaires obtenu antérieurement sont les mieux payés de tous les diplômés de collège. Le salaire horaire des diplômés de programmes à durée d'un, de deux ou de

<sup>33</sup> Dans la présente étude, l'analyse du salaire horaire exclut les diplômés qui déclarent travailler moins de deux heures ou plus de soixante heures par semaine et ceux qui déclarent toucher moins de 2 \$/h ou plus de 100 \$/h.

<sup>34</sup> Soulignons que le programme de diplôme en sciences infirmières a été remplacé par un programme conjoint collège-université de quatre ans pendant la période indiquée, ce qui a entraîné une baisse de revenus pour les diplômés du programme de trois ans.

trois ans dessine une courbe ascendante en rapport avec la durée du programme, les diplômés de programmes de trois ans touchant la rémunération la plus élevée.

**Tableau 20. Salaire horaire des diplômés de collège selon diverses caractéristiques**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2002-2007
<b>Nombre d'observations</b>	22 802	24 170	25 486	26 773	27 340	25 893	152 464
<b>Moyenne</b>	14,58	14,76	15,06	15,06	15,28	15,97	15,14
<b>Âge</b>							
<b>Moins de 22 ans</b>	12,25	12,25	12,57	12,85	13,35	13,84	12,92
<b>De 22 à 25 ans</b>	14,24	14,33	14,56	14,82	14,98	15,61	14,77
<b>Plus de 25 ans</b>	16,29	16,75	17,31	17,12	17,28	17,95	17,12
<b>Sexe</b>							
<b>Femme</b>	14,50	14,81	15,21	14,83	15,08	15,75	15,04
<b>Homme</b>	14,67	14,67	14,84	15,37	15,56	16,23	15,27
<b>Financement</b>							
<b>Autres</b>	12,89	13,35	13,93	13,79	13,21	14,65	13,72
<b>Ministère</b>	14,63	14,80	15,10	15,10	15,34	16,02	15,18
<b>Taille de l'établissement</b>							
<b>Petite</b>	13,99	14,40	15,18	14,77	14,92	15,98	14,87
<b>Moyenne</b>	14,48	14,72	15,05	15,23	15,28	16,07	15,15
<b>Grande</b>	14,74	14,85	15,04	15,02	15,35	15,91	15,17
<b>Région de l'établissement</b>							
<b>Centre</b>	14,51	14,79	15,11	14,99	15,31	15,88	15,11
<b>Est</b>	14,81	14,85	14,77	14,91	15,17	15,88	15,07
<b>CUT</b>	14,91	14,95	15,13	15,31	15,47	16,06	15,33
<b>Nord</b>	14,16	14,52	15,38	15,15	15,11	16,35	15,12
<b>Sud-Ouest</b>	14,07	14,45	15,02	14,88	15,13	15,83	14,93
<b>Domaine d'études</b>							
<b>Commerce</b>	14,00	14,08	13,99	14,60	14,85	15,58	14,54
<b>Services communautaires</b>	13,57	13,59	13,68	14,24	14,27	15,13	14,12
<b>Création et arts appliqués</b>	13,13	13,04	12,91	13,40	13,97	14,41	13,51
<b>Santé</b>	18,16	18,67	19,48	18,44	19,07	19,71	18,92
<b>Accueil</b>	10,82	11,27	11,63	11,69	12,01	12,54	11,69
<b>Recyclage et cours préparatoires</b>	10,91	10,65	11,14	11,74	11,51	12,35	11,47
<b>Génie/technologie</b>	14,83	14,85	15,04	15,67	16,01	16,68	15,57
<b>Type de titre de compétence</b>							
<b>Certificat d'un an</b>	13,17	13,58	12,86	13,31	13,43	13,97	13,38
<b>Diplôme de deux ans</b>	13,47	13,59	14,01	14,49	14,86	15,54	14,39



<b>Diplôme de niveau avancé de trois ans</b>	15,99	16,40	16,94	16,10	16,09	16,68	16,37
<b>Certificat postdiplôme d'un an</b>	18,22	17,70	18,00	18,33	18,44	18,93	18,30
<b>Grade de quatre ans</b>	--	--	--	--	--	17,38	17,38

Le lien entre l'emploi et le niveau de scolarité exigé a également été analysé du point de vue de son incidence possible sur les gains (Tableau 21). Comme prévu, les diplômés dont l'emploi est relié à leur domaine d'études gagnent davantage que ceux dont l'emploi ne l'est pas.

Également, les diplômés dont l'emploi exige un grade sont les mieux rémunérés, suivis de ceux dont l'emploi exige un diplôme d'études collégiales ou professionnelles; ce sont les diplômés dont l'emploi n'exige que des études secondaires ou moins qui touchent le salaire le plus bas. Fait intéressant, les diplômés qui travaillent à temps plein semblent toucher un salaire horaire plus bas que ceux qui travaillent à temps partiel, et ce, pour toutes les années examinées.

Nous avons aussi examiné le lien potentiel entre la satisfaction des diplômés à l'égard de divers aspects de leur formation et leurs gains. Les diplômés qui considèrent que les compétences acquises au collège leur ont été utiles pour décrocher un emploi semblent également gagner davantage. De même, un degré élevé de satisfaction à l'égard des diverses caractéristiques des programmes – contenu des cours, préparation au marché du travail et compétences acquises (éducation coopérative, stages et travaux pratiques, services de placement professionnel) – est en rapport avec un meilleur salaire, tandis que la satisfaction quant à des cours à jour et à la qualité globale de l'enseignement n'affiche un tel rapport que ces dernières années. Curieusement, il semble y avoir un lien négatif entre la satisfaction des diplômés à l'égard d'un équipement à jour et les gains pour toutes les années examinées.

**Tableau 21. Salaire horaire des diplômés de collège selon certaines caractéristiques liées à l'emploi**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2002-2007
<b>Travail à temps plein/à temps partiel</b>							
<b>Temps partiel</b>	14,78	15,20	15,24	15,48	15,67	16,20	15,44
<b>Temps plein</b>	14,54	14,67	15,01	14,97	15,21	15,93	15,07
<b>&lt;30 h mais temps plein</b>	15,10	15,77	16,91	15,97	15,51	15,65	15,82
<b>Emploi relié au domaine d'études</b>							
<b>Relié</b>	15,76	16,21	16,62	16,36	16,55	17,17	16,46
<b>Partiellement relié</b>	13,99	13,99	13,92	14,50	14,86	15,51	14,51
<b>Non relié</b>	11,99	12,00	12,14	12,57	12,79	13,38	12,49
<b>Niveau de scolarité exigé par l'emploi</b>							
<b>Études secondaires</b>	11,69	11,79	11,94	12,32	12,50	13,04	12,25
<b>EPS partielles</b>	15,03	15,62	15,75	15,61	16,01	16,28	15,71
<b>Diplôme/certificat/prof.</b>	16,23	16,60	17,07	16,79	17,05	17,59	16,90
<b>Grade obtenu</b>	18,47	18,84	18,83	19,33	19,44	19,91	19,26
<b>Autres compétences ou placement en éducat.</b>	13,37	13,50	13,52	14,19	14,13	15,24	13,96

<b>coopérative</b>							
<b>Utilité des compétences acquises pour l'obtention d'un emploi</b>							
<b>Non utiles/aucun (1, 2, 3)</b>	12,54	12,41	12,72	12,91	13,16	13,72	12,89
<b>Utiles (4, 5)</b>	15,18	15,46	15,89	15,71	15,92	16,57	15,81
<b>Diplômés satisfaits du « contenu des cours »</b>							
<b>Non satisfait/aucun</b>	14,34	14,62	14,86	14,67	14,79	15,19	14,74
<b>Satisfait</b>	14,65	14,81	15,13	15,14	15,37	16,07	15,22
<b>Diplômés satisfaits des « cours à jour »</b>							
<b>Non satisfait/aucun</b>	14,44	14,96	15,21	15,04	15,18	15,59	15,05
<b>Satisfait</b>	14,63	14,76	15,08	15,09	15,31	16,02	15,17
<b>Diplômés satisfaits de la « qualité de l'enseignement »</b>							
<b>Non satisfait/aucun</b>	14,62	15,00	15,15	14,94	15,01	15,63	15,05
<b>Satisfait</b>	14,59	14,75	15,08	15,10	15,34	16,02	15,17
<b>Diplômés satisfaits de « l'équipement à jour »</b>							
<b>Non satisfait/aucun</b>	15,10	15,60	15,98	15,54	15,85	16,31	15,71
<b>Satisfait</b>	14,48	14,59	14,90	14,99	15,19	15,89	15,04
<b>Diplômés satisfaits de « la préparation au marché du travail »</b>							
<b>Non satisfait/aucun</b>	13,64	13,82	13,91	13,99	14,28	14,83	14,07
<b>Satisfait</b>	14,91	15,09	15,44	15,37	15,58	16,26	15,47
<b>Diplômés satisfaits des compétences acquises dans le cadre de l'éducation coopérative, de stages et travaux pratiques et de services de placement professionnels</b>							
<b>Non satisfait/aucun</b>	13,60	13,80	13,95	13,96	14,29	15,01	14,12
<b>Satisfait</b>	15,04	15,25	15,63	15,49	15,73	16,29	15,59

Nous l'avons déjà dit, on a interrogé les diplômés au sujet de l'importance des diverses compétences pour leur emploi courant et leur degré de satisfaction à cet égard (Tableau 22). Comme il fallait s'y attendre, les diplômés pour qui les diverses compétences ou habiletés acquises sont importantes pour leur emploi sont aussi mieux payés. Les mathématiques sont un des secteurs de compétence où il y a peu d'écart entre l'importance des compétences et le revenu. Fait intéressant, il ne semble pas y avoir de lien entre la satisfaction à l'égard des compétences et le salaire horaire<sup>35</sup>.

**Tableau 22. Importance des compétences et habiletés pour l'emploi occupé et le salaire horaire**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2002-2007
<b>Relations personnelles/interpersonnelles</b>							
<b>Sans imp./aucun</b>	12,88	12,95	12,85	13,36	13,70	14,26	13,35
<b>Important</b>	14,94	15,11	15,45	15,38	15,58	16,29	15,48
<b>Préparation à un emploi précis</b>							
<b>Non imp./aucun</b>	12,67	12,67	12,67	13,09	13,44	13,94	13,08
<b>Important</b>	15,01	15,20	15,52	15,45	15,64	16,35	15,55
<b>Communications</b>							

<sup>35</sup> Le tableau sera transmis sur demande par les auteures.

<b>Non imp./aucun</b>	12,92	12,78	12,86	13,36	13,72	14,25	13,34
<b>Important</b>	15,09	15,31	15,65	15,53	15,73	16,44	15,64
<b>Pensée critique/résolution de problèmes/gestion de l'information</b>							
<b>Non imp./aucun</b>	13,15	13,16	13,37	13,59	13,89	14,55	13,64
<b>Important</b>	15,53	15,80	16,14	16,01	16,20	16,88	16,11
<b>Mathématiques</b>							
<b>Non imp./aucun</b>	14,40	14,45	14,58	14,95	15,15	15,85	14,92
<b>Important</b>	15,01	15,26	15,64	15,36	15,59	16,29	15,54

## Déterminants du salaire horaire : analyses de régression

Comme nous l'avons déjà observé à la section précédente, les données descriptives ont une portée limitée lorsqu'on analyse les déterminants de divers résultats, avec une forte possibilité de chevauchement des variables. Par exemple, le salaire relativement élevé des diplômés en santé peut être mis en rapport avec le fait que ces derniers sont beaucoup plus susceptibles d'occuper un emploi relié. Par conséquent, on a effectué des analyses de régression logistique linéaire quant au salaire horaire pour chaque année de 2002 à 2007. Tous les facteurs ci-dessus énumérés ont été intégrés aux modèles<sup>36, 37</sup>. Les modèles ainsi conçus étaient significatifs, avec un  $R^2$  ajusté de 0,27 à 0,39, selon l'année de sondage (Tableau 23). Vu l'incidence majeure du sexe sur les gains, on a appliqué les modèles de régression aux hommes et aux femmes séparément<sup>38</sup>. Le modèle aboutit à une explication des gains bien meilleure pour les femmes que pour les hommes, en particulier de 2002 à 2005.

**Tableau 23. Modèle de régression, salaire horaire**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Nombre d'obs.</b>	11 631	12 756	13 405	14 311	15 224	14 721
<b>R au carré aj.</b>	0,3361	0,3453	0,3906	0,2997	0,2822	0,2738
<b>R au carré aj. (hommes seulement)</b>	0,2295	0,2416	0,2578	0,2146	0,2223	0,2132
<b>R au carré aj. (femmes seulement)</b>	0,4084	0,4192	0,4700	0,3687	0,3366	0,3353

<sup>36</sup> La variable fictive a une valeur de 1 si le diplômé sondé est satisfait/très satisfait ou s'il estime que les compétences sont importantes/très importantes, et une valeur de 0 autrement. Les modèles factices englobent aussi les termes de l'interaction entre l'importance des compétences et celle de la satisfaction à l'égard de la formation reçue.

<sup>37</sup> L'importance des compétences, la satisfaction à l'égard de la formation reçue et la satisfaction à l'égard de divers aspects du programme d'études ont été intégrées aux modèles logistiques linéaires sous deux formes : variables fictives et variables numériques. Les modèles numériques incorporent ces variables directement par le biais d'échelles de 1 à 5, tandis que les modèles factices incorporent les unités factices de ces variables. Ces deux types de modèle aboutissent à des résultats analogues quant aux effets de la plupart des facteurs ci-dessus. Seuls les modèles factices sont présentés et interprétés dans notre étude. Les résultats des modèles numériques seront transmis sur demande.

<sup>38</sup> Les résultats seront transmis sur demande.

Selon l'analyse, même lorsque les domaines d'études et les heures travaillées sont contrôlés, l'écart entre les sexes demeure significatif pour toutes les années examinées, les gains des hommes étant plus élevés. Les données descriptives ne dégagent pas d'écart marqué, les femmes affichant des gains plus élevés pour certaines années, mais la plus grande partie de cet écart peut être attribuée à la forte prévalence des femmes aux échelons mieux rémunérés des domaines de la santé. L'écart entre hommes et femmes sur le plan des gains est courant sur le marché du travail, mais il est souvent attribué soit au domaine d'études, à l'industrie ou à la profession, soit au nombre d'heures travaillées. Ainsi, un rapport antérieur de Statistique Canada fondé sur les données du recensement du Canada montre que l'écart des gains entre hommes et femmes possédant un niveau de scolarité analogue s'explique par l'entrée des femmes dans des professions à faible rémunération. Dans une même profession, les hommes et les femmes débutants ont des revenus analogues (Statistique Canada, 2008). L'incidence de la profession et de l'industrie sur les gains n'est pas analysée dans notre étude. Cependant, puisque des données là-dessus ont été réunies par le sondage, des travaux ultérieurs pourront rendre compte de cette incidence.

Comme en fait état l'analyse descriptive, les diplômés de 22 ans et plus ont un revenu supérieur à celui des diplômés plus jeunes. Cela peut s'expliquer du fait que les travailleurs plus âgés ont une formation plus poussée ou une plus grande expérience professionnelle, deux points non visés par le sondage. On peut toutefois présupposer que la majorité des diplômés de moins de 22 ans sont entrés au collège très peu de temps après leurs études secondaires. Des travaux antérieurs utilisant des données réunies par l'Enquête nationale auprès des diplômés de Statistique Canada concluent que les diplômés de collèges canadiens possédant une formation postsecondaire antérieure (complète ou incomplète) ont un revenu supérieur à celui des sujets qui sont passés directement aux études collégiales, tandis que ceux qui ont reporté leurs études collégiales n'affichent aucune répercussion sur le revenu par rapport à ceux qui sont entrés directement au collège (Dubois, 2007).

On constate que la taille et l'emplacement du collège ont un effet irrégulier sur les salaires des diplômés : ainsi, le fait que le diplôme ait été conféré par un collège de taille réduite ou par un collège du Sud-Ouest n'a eu une incidence négative sur les gains qu'en 2005 et 2006.

En comparaison des domaines liés au commerce, l'obtention d'un diplôme en santé ou en génie/technologie a un effet positif régulier et significatif sur le salaire, tandis que l'obtention d'un diplôme dans les secteurs accueil ou création et arts appliqués a un effet négatif sur les gains. D'autres tests indiquent que les diplômés en santé sont les mieux payés, tandis que les diplômés du secteur de l'accueil sont les moins bien rémunérés, et ce, pour toutes les années, même après contrôle de tous les autres facteurs. En regard d'un diplôme de deux ans, l'obtention d'un certificat postdiplôme d'un an ou d'un diplôme de niveau avancé de trois ans a une incidence positive, régulière et significative sur le salaire horaire des diplômés, tandis que l'obtention d'un certificat d'un an se traduit par un effet négatif significatif. Dans l'ensemble, c'est le certificat postdiplôme d'un an qui vaut à ses titulaires le salaire horaire le plus élevé de tous les titres.

Comme prévu, les diplômés occupant un emploi relié à leur domaine d'études touchent un salaire horaire plus élevé. Par opposition au fait d'occuper un emploi exigeant un titre de compétence collégial/professionnel, le fait d'occuper un emploi n'exigeant que des EPS partielles ou moins a un effet négatif sur le salaire, tandis que le fait d'occuper un emploi

exigeant un grade a un effet positif. Il est toutefois étonnant que, même si tous les autres facteurs sont contrôlés, le fait d'occuper un emploi à temps plein plutôt qu'à temps partiel continue à avoir un effet négatif régulier et significatif sur le salaire horaire. Cela pourrait s'expliquer du fait que, dans certains domaines mieux rémunérés, on peut offrir des emplois occasionnels ou à temps partiel, jusqu'à ce que les diplômés aient acquis davantage d'expérience ou d'ancienneté. Le sexe entraîne également un effet intéressant lorsque les modèles sont appliqués séparément : le travail à temps plein n'a pas d'effet significatif chez les hommes, mais entraîne un effet négatif significatif chez les femmes.

Ainsi que le montrent les données descriptives, les diplômés qui se disent satisfaits de l'équipement (« équipement à jour ») dans le cadre de leur programme d'études gagnent moins que ceux qui en sont moins satisfaits pour les années 2003 à 2006. Une raison possible de ce résultat inattendu pourrait être le contraste entre l'équipement auquel est exposé le diplômé dans le cadre de son emploi et celui dont il s'est servi pendant ses études. On peut supposer que plus un emploi est rémunérateur, plus l'équipement employé est perfectionné.

L'analyse de régression a également démontré que les diplômés satisfaits de leur formation collégiale comme préparation au marché du travail sont également plus susceptibles de toucher un salaire élevé. Ce résultat ne permet pas de préciser si les diplômés dont les gains sont meilleurs ont, en rétrospective, une meilleure opinion de leur formation collégiale ou si des gains plus élevés sont réellement le reflet de la formation dispensée par le collège.

Les diplômés qui considèrent la grappe de compétences englobant la pensée critique, la résolution de problèmes et la gestion de l'information comme importante pour leur emploi courant ont généralement un revenu plus élevé pour toutes les années analysées. De plus, pour trois des six années examinées, le fait d'occuper un emploi pour lequel des compétences en communication ont de l'importance est aussi en corrélation fortement positive avec les gains. Il semblerait donc que le marché du travail reconnaisse financièrement la valeur de ces compétences. Une analyse plus poussée cherchera à déterminer si ce résultat est lié à des professions ou à des industries particulières. Par contraste, il n'existe pas de preuve que la satisfaction des diplômés face à leur formation du point de vue des compétences énumérées ait une incidence significative sur le salaire horaire, résultat qu'on retrouve également dans les données descriptives. Tout cela permet de conclure que la satisfaction des diplômés concernant la qualité de leur apprentissage n'est pas colorée par leurs gains ultérieurs et qu'ils peuvent en faire une appréciation indépendante. Le

Tableau 24 présente un résumé des résultats de la régression touchant les déterminants des gains et de la satisfaction globale.

**Tableau 24. Déterminants des gains et de la satisfaction chez les diplômés employés – sommaire**

Déterminants significatifs du salaire horaire	Déterminants significatifs de la satisfaction des diplômés
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hommes</li> <li>• Relativement plus âgés</li> <li>• Diplôme en santé ou en technologie</li> <li>• Obtention de titres de compétence supérieurs</li> <li>• Emploi à temps partiel</li> <li>• Emploi dans un domaine relié</li> <li>• Emploi exigeant un titre de compétence PS</li> <li>• Emploi exigeant des compétences en pensée critique, résolution de problèmes et gestion de l'information</li> <li>• Satisfaction marquée à l'égard de la préparation au marché du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meilleur salaire</li> <li>• Emploi dans un domaine relié</li> <li>• Emploi exigeant au minimum des études postsecondaires partielles</li> <li>• Satisfaction marquée touchant les aspects suivants : contenu des cours, qualité de l'enseignement, équipement, préparation au marché du travail, compétences acquises dans le cadre de l'éducation coopérative, de stages et travaux pratiques et de services de placement professionnels, etc.</li> <li>• Satisfaction marquée à l'égard des compétences liées à la préparation à un emploi précis</li> <li>• Ceux qui considéraient les compétences acquises au cours de leurs études collégiales comme utiles pour décrocher un emploi</li> </ul>

## Conclusion

Ce sondage auprès des diplômés a été effectué afin de donner à la province et au public un aperçu de la performance globale du secteur collégial et pour renseigner les futurs étudiants sur les choix de carrière possibles. Les collèges ont eu de plus en plus recours à cet outil pour l'examen de leurs programmes, de façon à pouvoir agir à un niveau où ils peuvent influencer sur le changement. Que le désir d'améliorer ce type de mesure ait ou non eu un effet, il est intéressant de relever que, à l'échelle systémique, la satisfaction des diplômés a augmenté de façon significative au cours des années examinées (2002-2007), soit de 79,7 % à 82,5 %.

L'objectif de l'étude était de cerner, à l'aide des variables disponibles dans le sondage auprès des diplômés aussi bien que de certaines caractéristiques des collèges, les déterminants de l'emploi, du revenu et de la satisfaction chez les diplômés. En première étape, l'analyse a examiné les facteurs influant sur la satisfaction de tous les diplômés. Voici les constats qui peuvent être dégagés des analyses de régression :

- Au chapitre de la satisfaction, on n'a découvert aucun écart significatif entre les régions, bien que les résultats descriptifs concluent que les diplômés de collège de la CUT sont moins satisfaits que les autres.

- Sur le plan des domaines d'études, ce sont les diplômés en santé qui sont les plus satisfaits.
- Sur le plan des titres de compétence, ce sont les titulaires du certificat d'un an qui sont les plus satisfaits.
- Les diplômés occupant un emploi relié sont les plus satisfaits, suivis de ceux qui étaient toujours aux études et sans emploi. Les diplômés occupant un emploi non relié sont les moins satisfaits.

Cependant, le modèle issu de ces constats pour l'ensemble des diplômés affiche un pseudo  $R^2$  faible (0,1 environ), indication d'une portée limitée quant à l'explication de l'entier de la variance relative à la satisfaction des diplômés de collège. Par conséquent, on a également appliqué les modèles de régression au sein du groupe des diplômés employés. Une fois intégrées à l'analyse les autres questions posées aux diplômés employés, le modèle est devenu beaucoup plus performant.

Les résultats des analyses de régression relatives aux diplômés employés (uniquement) démontrent, comme prévu, que ceux qui gagnent davantage après avoir décroché un emploi relié à leur domaine d'études et correspondant à leurs qualifications sont les plus satisfaits. On ne sait pas très bien si ces emplois de haut calibre sont fonction de l'économie, de l'établissement ou du type d'étudiant recruté. Sur le plan des déterminants des gains, les diplômés occupant un emploi relié à leur domaine d'études ou encore exigeant un niveau d'instruction poussé gagnent également davantage. Les diplômés occupant un emploi n'exigeant pas d'études postsecondaires sont les moins bien rémunérés et sont les moins satisfaits. De plus, les diplômés qui occupent un emploi exigeant un grade universitaire sont les mieux payés, mais ne sont pas plus satisfaits que ceux dont l'emploi n'exige qu'un certificat, un diplôme ou un titre de compétence professionnel. Fait inattendu, les diplômés qui travaillent à temps plein touchent un salaire horaire plus bas que ceux qui travaillent à temps partiel, sans toutefois en tirer moins de satisfaction.

Mis à part le facteur activité sur le marché du travail, la satisfaction des diplômés employés à l'égard de divers aspects des programmes d'études – contenu des cours, cours à jour, qualité de l'enseignement, équipement à jour, préparation au marché du travail et compétences acquises (éducation coopérative, stages et travaux pratiques, services de placement professionnels) – a un effet positif fortement significatif sur la cote globale de satisfaction. Cependant, sur le plan du salaire, la satisfaction quant à la préparation au marché du travail est le seul aspect lié aux cours à avoir un effet positif constant au fil des années examinées.

La satisfaction des diplômés employés à l'égard des compétences liées à la pensée critique et à la préparation à un emploi précis a certainement un effet positif sur leur cote globale de satisfaction. En ce qui touche les gains, les diplômés qui attachent de l'importance aux compétences relatives à la pensée critique, à la résolution de problèmes et à la gestion de l'information sont également mieux payés.



## Résultats pour l'emploi et le revenu

Au cours des années examinées, le taux d'emploi des diplômés de collège a augmenté, parallèlement à la hausse du taux d'emploi dans la population; en effet, 90 % des diplômés de collège qui entrent sur le marché du travail décrochent un emploi dans les six mois suivant l'obtention du diplôme.

- Les diplômés hommes et les diplômés plus âgés ont plus de mal à trouver un emploi que les diplômés femmes et leurs homologues plus jeunes. Une fois employés, cependant, leurs salaires sont plus élevés que ceux des diplômés femmes ou des diplômés plus jeunes.
- Les diplômés des collèges du Centre, de l'Est ou du Sud-Ouest ont plus de probabilité de trouver un emploi que ceux de la CUT, mais leurs salaires sont comparables.
- Les diplômés en santé sont les plus susceptibles de décrocher un emploi et sont les mieux payés. Les diplômés des secteurs de l'accueil et des services communautaires sont plus susceptibles de décrocher un emploi que les diplômés en commerce, mais ceux de l'accueil sont rémunérés à un niveau significativement plus bas. La situation d'emploi des diplômés en génie n'est pas toujours meilleure que celle des diplômés en commerce, mais leurs salaires sont beaucoup plus élevés.
- Parmi les diplômés de collège, les titulaires d'un certificat sont les moins susceptibles de décrocher un emploi, et leurs salaires sont aussi les plus bas. Fait intéressant, ces diplômés ne sont pas significativement moins satisfaits que les titulaires d'autres titres. Les titulaires d'un certificat affichent les gains les plus élevés, suivis des titulaires d'un diplôme de trois ans. Cependant, les taux d'emploi des diplômés titulaires d'un certificat ont été plus élevés ces dernières années (2006, 2007), tandis que les taux d'emploi des titulaires d'un diplôme avancé ont été meilleurs lors d'années antérieures (2002, 2003, 2005). Les diplômés titulaires d'un grade collégial (en 2007) gagnent davantage que les titulaires d'un diplôme, mais ils ne sont pas significativement plus susceptibles d'être employés.

## Incidences pour les politiques

À l'heure actuelle, le gouvernement de l'Ontario se sert des résultats du sondage pour définir deux indicateurs de rendement clés : le taux d'emploi et le taux de satisfaction des diplômés. La grande question stratégique se pose ainsi : Les collèges sont-ils en mesure de faire quoi que ce soit pour modifier le taux d'emploi ou le degré de satisfaction chez leurs diplômés? En d'autres termes, le taux d'emploi ou la satisfaction des diplômés est-il un indicateur de rendement utile? Le présent sondage est restreint quant à sa capacité de définir les déterminants du taux d'emploi en raison de données limitées sur les diplômés sans emploi. La question de savoir si un collège peut influencer sur le taux d'emploi ne peut donc trouver de réponse ici. Cependant, l'analyse établit que le type de titre de compétence et le domaine d'études ont effectivement une incidence sur le taux d'emploi une fois contrôlées les variables disponibles. À des fins de subvention au rendement, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités tient compte des taux d'emploi régionaux, mais non de la composition des programmes d'études ni

de l'éventail des titres de compétence offerts par les établissements, deux facteurs qui contribuent de façon appréciable au taux d'emploi.

Comme il fallait s'y attendre, les résultats établissent que le taux global de satisfaction – chez les diplômés qui sont actifs – est fortement déterminé par la qualité de l'emploi décroché (p. ex. meilleur salaire, emploi relié au programme d'études, emploi exigeant des EPS). Mais ce taux est également et indépendamment fonction de la satisfaction des sujets à l'égard de divers aspects de leur formation, dont le contenu des cours et la qualité de l'enseignement, et aussi du fait qu'ils considèrent ou non les compétences ainsi acquises comme « utiles » pour décrocher un emploi. Or, les diplômés davantage satisfaits des compétences et habiletés pertinentes pour leur emploi sont également plus satisfaits globalement. Par conséquent, un établissement peut hausser le taux de satisfaction chez ses diplômés en améliorant la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage, en facilitant l'acquisition des compétences, ainsi qu'en aidant ses diplômés à décrocher des emplois de haut calibre. Sur le plan de la qualité des emplois, même si les conditions du marché local échappent à l'initiative des établissements, ces derniers peuvent continuer de suivre étroitement l'évolution de l'économie régionale et offrir à leurs étudiants et diplômés des services d'orientation professionnelle et de stratégie de recherche d'emploi. De plus, en ce qui touche les diplômés employés et après contrôle des variables qualité de l'enseignement et qualité des emplois, les dimensions région, domaine d'études et titre de compétence ne semblent pas influencer de façon significative sur le taux global de satisfaction. Ce taux pourrait donc représenter un signe assez probant de la qualité générale de la formation dispensée par un collège, témoignant par là de son utilité comme indicateur de rendement. Mais, avant tout et plutôt que d'utiliser l'indicateur comme un simple outil de comparaison, les collèges devraient s'efforcer d'en améliorer les facteurs, notamment sur le plan des programmes.

### Prochaines étapes

Au cours du sondage, on demandait notamment aux diplômés de donner des précisions sur leur emploi et sur l'industrie où ils travaillent; cette partie de l'analyse n'a pas encore été abordée. Ce volet des résultats devrait se révéler spécialement intéressant étant donné les changements survenus dans l'économie au cours de la dernière année et la décroissance du taux d'emploi (IR), de 89 % qu'il était pour les diplômés de 2007-2008 à 85 % pour les diplômés de 2008-2009 (MFCU, 2010).

Concernant les améliorations qui pourraient être apportées à la conception du sondage, il serait utile d'obtenir des données sur la formation antérieure et l'expérience professionnelle des diplômés afin de rendre compte du poids de ces facteurs (outre le titre de compétence collégial en cours) pour la situation professionnelle des diplômés. Il serait également utile d'obtenir des données sur la satisfaction à l'égard de leur formation chez ceux qui sont sans emploi (p. ex. encore aux études, inactifs), puisque, dans le présent sondage, ces questions ne s'adressent qu'aux diplômés ayant un emploi.

## Références

- College and Institute Student Outcomes (CISO) Survey (2007). "What makes a successful education experience? An exploration of the factors that contribute to student satisfaction and goal achievement." *CISO research paper #1*, ISBN 978-0-7726-5822-7.  
[http://outcomes.bcstats.gov.bc.ca/Libraries/DACSO\\_Papers/RP\\_Success\\_pdf.sflb.ashx](http://outcomes.bcstats.gov.bc.ca/Libraries/DACSO_Papers/RP_Success_pdf.sflb.ashx)  
(consulté en décembre 2009)
- Crompton, S. (2002). « J'ai encore l'impression d'être trop qualifié pour l'emploi que j'occupe », *Tendances sociales canadiennes* 67, Statistique Canada, n° 11-008-XIF au catalogue.
- Dubois, J. (2007). « Résultats des parcours non traditionnels », RHDC, SP-784-05-07F.
- Frenette, M. (2004). "The overqualified Canadian graduate: the role of academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification", *Economics of Education Review* 23, p. 29-45.
- Insightrix Research Inc. (2007). "Saskatchewan Advanced Education and Employment: Graduate Outcomes of 2004-2005 Class".
- Li, C., G. Gervais et A. Duval (2006). "The Dynamics of Overqualification: Canada's Underemployed University Graduates", *Document d'analyse, Statistique Canada*, n° 11-621-MIE2006039.
- Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (2009). "Graduate and Employer KPI Surveys Operating Procedure".
- Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (2009). "Framework for Programs of Instruction".
- Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (2010). « Indicateurs de rendement (IR) des collèges, Année de déclaration 2009-2010 ». <http://www.edu.gov.on.ca/fre/general/postsec/colindicatorf.pdf> (consulté en avril 2010)
- Statistique Canada (2008). « Gains et revenus des Canadiens durant le dernier quart de siècle », Recensement de 2006, n° 97-563-X au catalogue.

## Annexes

### Annexe 1. Classification des collèges selon la région et selon la taille

Code	Nom du collège	Région <sup>39</sup>	Taille <sup>40</sup>
<b>ALGO</b>	Collège Algonquin	Est	Grande
<b>BORE</b>	Collège Boréal	Nord	Petite
<b>CAMB</b>	Collège Cambrian	Nord	Moyenne
<b>CANA</b>	Collège Canadore	Nord	Petite
<b>CENT</b>	Collège Centennial	CUT	Grande
<b>CONF</b>	Collège Confederation	Nord	Petite
<b>CONS</b>	Collège Conestoga	Sud-Ouest	Moyenne
<b>DURH</b>	Collège Durham	Centre	Moyenne
<b>FANS</b>	Collège Fanshawe	Sud-Ouest	Grande
<b>GRBR</b>	Collège George Brown	CUT	Grande
<b>GEOR</b>	Collège Georgian	Centre	Moyenne
<b>HUMB</b>	Collège Humber	CUT	Grande
<b>LACI</b>	La Cité collégiale	Est	Moyenne
<b>LAMB</b>	Collège Lambton	Sud-Ouest	Petite
<b>LOYT</b>	Collège Loyalist	Est	Petite
<b>MOHA</b>	Collège Mohawk	Centre	Grande
<b>NIAG</b>	Collège Niagara	Centre	Moyenne
<b>NORT</b>	Collège Northern	Nord	Petite
<b>SAUL</b>	Collège Sault	Nord	Petite
<b>SENE</b>	Collège Seneca	CUT	Grande
<b>SHER</b>	Collège Sheridan	Centre	Grande
<b>SLAW</b>	Collège Saint-Laurent	Est	Moyenne
<b>SSFL</b>	Collège Sir Sandford Fleming	Est	Moyenne
<b>STCL</b>	Collège St. Clair	Sud-Ouest	Moyenne

<sup>39</sup> Les régions sont classées selon le code postal du campus principal du collège. (Est : K; Centre : L; CUT : M; Nord : P; Sud : N)

<sup>40</sup> La taille du collège est classée selon les effectifs équivalents temps plein (ETP) vérifiés par le MTCU pour 2006-2007. (Petite = <3 200 ETP; moyenne = de 3 200-9 000 ETP; grande = >9 000 ETP)

## Annexe 2. Groupes de domaines d'études selon le regroupement professionnel du MFCU

Code	Domaine d'études	Nom du regroupement professionnel	Nom du groupe de programmes
A16	Commerce	Public Relations	Relation publiques
B00	Commerce	BUSINESS - UNKNOWN CATEGORY	Commerce - Inconnu
B01	Commerce	Business Computer	Informatique de gestion
B02	Commerce	Office Administration - Health	Administration de bureau - médical
B03	Commerce	Office Administration - Legal	Administration de bureau - juridique
B04	Commerce	Office Administration	Administration de bureau
B06	Commerce	Business Management	Commerce - gestion
B07	Commerce	Accounting/Finance	Comptabilité financière
B10	Commerce	Government/Real Estate	Immobilier
B11	Commerce	Human Resources/Industrial Relations	Ressources humaines/relation industrielles
B12	Commerce	Marketing/Retail Sales	Marketing et commerce de détail
B13	Commerce	Materials Management	Gestion de stocks
B14	Commerce	Small Business	Petites entreprises
B15	Commerce	Business Legal	Droit commercial
B18	Commerce	Aviation Management	Aviation - gestion
B19	Commerce	Arts Administration	Administration des arts
A10	Services communautaires	Law and Security	Loi et sécurité
A11	Services communautaires	Library	Bibliothéconomie
A12	Services communautaires	Education	Enseignement
A13	Services communautaires	Child/Youth Worker	Travail auprès des enfants et des jeunes
A14	Services communautaires	Developmental Services Worker	Réadaptation
A15	Services communautaires	Recreation/Fitness	Conditionnement physique et loisirs
A17	Services communautaires	Social Services	Services sociaux
A18	Services communautaires	Community Planning	Techniques d'urbanisme
A19	Services communautaires	Native Community Worker	Travail communautaire auprès des autochtones
B09	Services communautaires	Recreation Facilities	Loisirs
A00	Création et arts appliqués	ARTS - UNKNOWN CATEGORY	Arts Appliqués - Inconnu
A01	Création et arts appliqués	Media	Médias
A02	Création et arts appliqués	Performing Arts	Arts dramatiques
A03	Création et arts appliqués	Fashion	Techniques et création de mode
A04	Création et arts appliqués	Advertising and Design	Publicité et design
A05	Création et arts appliqués	Art	Beaux-arts
A06	Création et arts appliqués	Crafts	Artisanat
A07	Création et arts appliqués	Graphic Arts/Printing	Création et production graphique
A08	Création et arts appliqués	Horticulture	Horticulture
T00	Génie/technologie	TECHNOLOGY - UNKNOWN CATEGORY	Technologie - Inconnu
T01	Génie/technologie	Architectural	Architecture
T02	Génie/technologie	Automotive	Véhicules moteurs
T03	Génie/technologie	Chemical/Biological	Chimie et biologie
T04	Génie/technologie	Civil	Génie civil
T05	Génie/technologie	Drafting	Dessin industriel
T06	Génie/technologie	Electronics	Électronique
T07	Génie/technologie	Industrial	Génie industriel
T08	Génie/technologie	Instrumentation	Instruments de précision
T09	Génie/technologie	Mechanical	Mécanique
T10	Génie/technologie	Power	Production d'énergie
T11	Génie/technologie	Resources	Richesses naturelles
T12	Génie/technologie	Furniture/Wood Products	Ameublement et produits du bois
T13	Génie/technologie	Welding	Soudage

Code	Domaine d'études	Nom du regroupement professionnel	Nom du groupe de programmes
T14	Génie/technologie	Aviation (Maintenance)	Aviation (entretien des appareils)
T15	Génie/technologie	Aviation (Flight)	Aviation (vols)
T16	Génie/technologie	Machining	Usinage
T17	Génie/technologie	Marine	Technologie maritime
T18	Génie/technologie	Geology/Mining	Géologie et mines
T19	Génie/technologie	Technology Miscellaneous	Technologie - divers
H00	Santé	HEALTH - UNKNOWN CATEGORY	Santé - Inconnu
H01	Santé	Health - Miscellaneous	Santé/divers
H02	Santé	Animal Care	Soins des animaux
H03	Santé	Health Technology	Technologie de la santé
H04	Santé	Nursing Related	Soins infirmiers et programmes connexes
B05	Accueil	Culinary Arts	Arts culinaires
B16	Accueil	Travel/Tourism	Voyage/tourisme
B17	Accueil	Hospitality Management	Industrie de l'accueil - gestion
A09	Recyclage et cours préparatoires	Preparatory/Upgrading	Recyclage et cours préparatoires

### Annexe 3. Analyse de régression, satisfaction des diplômés : tous les répondants au sondage

		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
Nombre d'obs.		34 438		36 701		40 138		42 032		42 400		40 017	
RL chi2		4201.4		4841.42		4615.13		4458.44		4170.06		3598.23	
Prob > chi2		0		0		0		0		0		0	
Vraisemblance log.		-15 273,169		-16 140,795		-17 528,911		-17 816,365		-17 924,783		-16 675,437	
Pseudo R2		0,1209		0,1304		0,1163		0,1112		0,1042		0,0974	
		Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type
ÂGE (Référence : moins de 22 ans)	de 22 à 25 ans	-0,080*	0,040	-0,082*	0,039	-0,023	0,036	-0,031	0,035	-0,171**	0,034	-0,134**	0,036
	plus de 25 ans	-0,144**	0,043	-0,139**	0,042	-0,091*	0,040	-0,072	0,039	-0,154**	0,038	-0,099*	0,04
SEXE	homme	-0,107**	0,032	-0,072*	0,031	-0,091**	0,030	-0,020	0,030	-0,025	0,030	-0,044	0,031
FINANCEMENT	subventionné par le ministère	0,037	0,080	0,002	0,080	-0,116	0,075	-0,126	0,085	-0,170*	0,086	-0,097	0,078
TAILLE DU COLLÈGE (Référence : moyenne)	Petite	-0,108	0,067	0,091	0,063	-0,103	0,058	-0,114	0,059	-0,019	0,062	-0,103	0,064
	Grande	-0,135**	0,039	-0,067	0,038	-0,051	0,036	0,008	0,036	0,009	0,036	-0,070	0,038
RÉGION (Référence : CUT)	Centre	-0,051	0,042	-0,012	0,041	-0,104**	0,040	-0,067	0,040	-0,084*	0,040	-0,043	0,041
	Est	-0,094*	0,048	0,105*	0,047	-0,066	0,045	-0,028	0,045	0,009	0,045	0,004	0,047
	Nord	0,074	0,078	-0,102	0,073	0,086	0,071	0,115	0,070	0,051	0,073	0,108	0,075
	Sud-Ouest	-0,042	0,051	-0,062	0,048	-0,150**	0,046	-0,061	0,047	0,015	0,046	-0,034	0,047
DOMAINE D'ÉTUDES (Référence : commerce)	Services communautaires	0,440**	0,047	0,523**	0,047	0,470**	0,044	0,369**	0,043	0,361**	0,043	0,246**	0,045
	Création et arts appliqués	-0,075	0,047	-0,097*	0,045	0,019	0,046	-0,111*	0,044	-0,179**	0,044	-0,104*	0,047
	Santé	0,811**	0,064	0,645**	0,061	0,584**	0,054	0,657**	0,058	0,492**	0,059	0,294**	0,059
	Accueil	-0,096	0,071	0,122	0,073	-0,127*	0,067	-0,188**	0,068	-0,125	0,067	-0,255**	0,067
	Recyclage et cours préparatoires	0,309**	0,080	0,230**	0,076	0,283**	0,070	0,319**	0,069	0,221**	0,065	0,124	0,067
	Génie/technologie	-0,085*	0,042	-0,173**	0,042	-0,103*	0,041	-0,065	0,042	-0,102*	0,042	-0,200**	0,044
TYPE DE TITRE DE COMPÉTENCE (Référence : diplôme de 2 ans)	Certificat 1 an	0,061	0,050	0,255**	0,049	0,265**	0,046	0,193**	0,045	0,164**	0,044	0,236**	0,045
	Diplôme de niveau avancé 3 ans	-0,033	0,037	0,023	0,036	0,031	0,035	-0,066	0,035	0,053	0,035	0,099**	0,038
	Certificat postdiplôme 1 an	-0,171**	0,056	-0,103	0,055	-0,200**	0,053	-0,206**	0,053	-0,073	0,053	-0,079	0,054
	Grade 4 ans											-0,384**	0,144
STATUT ACTUEL (Référence : aux études, sans emploi)	Emploi relié	0,625**	0,047	0,606**	0,047	0,577**	0,045	0,485**	0,044	0,588**	0,043	0,495**	0,045
	Emploi partiellement relié	-0,438**	0,061	-0,442**	0,060	-0,579**	0,057	-0,594**	0,056	-0,520**	0,056	-0,571**	0,057
	Emploi non relié	-1,229**	0,044	-1,329**	0,043	-1,305**	0,040	-1,389**	0,040	-1,305**	0,039	-1,351**	0,041
	N'étudie PAS et NE travaille PAS	-1,083**	0,050	-1,166**	0,050	-1,127**	0,048	-1,238**	0,048	-1,060**	0,049	-1,128**	0,051
	constante	1,716**	0,106	1,684**	0,105	1,856**	0,097	1,964**	0,101	2,014**	0,102	2,095**	0,099

Signification : \* = 5 %, \*\* = 1 %

## Annexe 4. Analyse de régression, taux d'emploi

		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
Nombre d'obs.		28 760		30 486		32 361		33 129		33 368		31 814	
RL chi2		1 078,7		986,33		891,1		595,07		475,46		471,34	
Prob > chi2		0		0		0		0		0		0	
Vraisemblance log.		-9 900,9166		-10 322,363		-1 0816,642		-10 177,132		-9 633,2566		-8 908,4985	
Pseudo R2		0,0517		0,0456		0,0396		0,0284		0,0241		0,0258	
		Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type
ÂGE (Référence : moins de 22 ans)	de 22 à 25 ans	-0,109	0,059	-0,109	0,057	-0,169**	0,056	-0,177**	0,056	-0,196**	0,057	-0,23**	0,061
	plus de 25 ans	-0,622**	0,059	-0,636**	0,057	-0,729**	0,056	-0,737**	0,056	-0,69**	0,057	-0,691**	0,061
SEXE	homme	-0,173**	0,041	-0,127**	0,041	-0,113**	0,041	-0,152**	0,043	-0,129**	0,044	-0,199**	0,046
FINANCEMENT	subventionné par le ministère	0,395**	0,096	0,359**	0,094	0,089	0,088	0,117	0,1	0,098	0,103	0,084	0,095
TAILLE DU COLLÈGE (Référence : moyenne)	Petite	0,071	0,093	-0,033	0,087	-0,091	0,086	-0,018	0,09	0,073	0,099	0,091	0,102
	Grande	0,072	0,054	-0,048	0,052	-0,092	0,052	-0,123*	0,054	-0,03	0,056	0,038	0,058
RÉGION (Référence : CUT)	Centre	0,49**	0,056	0,334**	0,054	0,383**	0,054	0,286**	0,057	0,312**	0,058	0,344**	0,062
	Est	0,361**	0,062	0,3**	0,061	0,197**	0,059	0,26**	0,062	0,274**	0,065	0,315**	0,07
	Nord	0,011	0,104	-0,054	0,099	0,068	0,099	-0,125	0,102	-0,05	0,111	0,063	0,115
	Sud-Ouest	0,712**	0,071	0,48**	0,067	0,491**	0,067	0,441**	0,07	0,375**	0,07	0,304**	0,071
DOMAINE D'ÉTUDES (Référence : commerce)	Services communautaires	0,664**	0,061	0,591**	0,061	0,535**	0,059	0,403**	0,061	0,452**	0,062	0,46**	0,066
	Création et arts appliqués	0,02	0,061	0,064	0,06	0,134*	0,062	0,034	0,063	0,006	0,065	-0,009	0,067
	Santé	1,484**	0,081	1,42**	0,077	1,115**	0,064	0,706**	0,07	0,827**	0,078	0,862**	0,083
	Accueil	0,556**	0,099	0,395**	0,097	0,538**	0,099	0,319**	0,103	0,31**	0,102	0,298**	0,104
	Recyclage et cours préparatoires	-0,157	0,13	-0,142	0,127	0,312*	0,136	-0,294*	0,116	-0,037	0,124	-0,353**	0,115
	Génie/technologie	0,107*	0,053	0,01	0,053	0,087	0,054	0,136*	0,058	0,111	0,059	0,188**	0,062
TYPE DE TITRE DE COMPÉTENCE (Référence : diplôme 2 ans)	Certificat 1 an	-0,211**	0,067	-0,163*	0,066	-0,338**	0,061	-0,163**	0,063	-0,158*	0,066	-0,16*	0,069
	Diplôme de niveau avancé 3 ans	0,137**	0,047	0,109*	0,046	0,001	0,046	0,097*	0,049	0,119*	0,05	0,092	0,054
	Certificat postdiplôme 1 an	0,034	0,067	-0,014	0,066	0,024	0,065	0,068	0,068	0,204**	0,072	0,231**	0,073
	Grade 4 ans											0,182	0,214
	Constante	1,325**	0,13	1,579**	0,127	1,984**	0,119	2,245**	0,127	2,238**	0,131	2,301**	0,129



## Annexe 5. Analyse de régression, satisfaction des diplômés : diplômés employés

		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
Nombre d'obs.		11 576		12 698		13 367		14 267		15 183		14 675	
RL chi2		3 537,19		4 044,91		4 103,35		4 116,75		4 370,15		4 216,97	
Prob > chi2		0		0		0		0		0		0	
Vraisemblance log.		-3 083,9079		-3 393,946		-3 482,8136		-3 781,7378		-3 964,1761		-3 762,2074	
Pseudo R2		0,3645		0,3734		0,3707		0,3525		0,3553		0,3592	
		Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type
ÂGE (Référence : moins de 22 ans)	de 22 à 25 ans	-0,141	0,094	0,074	0,089	0,07	0,085	-0,095	0,079	0,001	0,075	-0,165*	0,079
	plus de 25 ans	-0,135	0,105	0,049	0,101	0,009	0,097	-0,051	0,093	-0,069	0,088	-0,149	0,091
SEXE	homme	-0,019	0,078	-0,014	0,075	0,07	0,075	0,123	0,07	0,005	0,068	0,073	0,07
FINANCEMENT	subventionné par le ministère	0,092	0,202	0,261	0,197	0,221	0,18	0,063	0,189	-0,247	0,213	-0,07	0,168
TAILLE DU COLLÈGE (Référence : moyenne)	petite	-0,385*	0,155	0,229	0,14	-0,149	0,136	-0,217	0,136	-0,003	0,142	-0,116	0,145
	grande	0,097	0,087	0,102	0,084	0,118	0,082	0,002	0,079	0,063	0,077	-0,089	0,081
RÉGION (Référence : CUT)	Centre	0,038	0,099	0,077	0,094	-0,073	0,095	-0,068	0,09	-0,109	0,087	-0,011	0,091
	Est	0,141	0,114	0,161	0,11	-0,046	0,109	0,039	0,102	-0,018	0,099	0,038	0,104
	Nord	0,535**	0,19	-0,275	0,167	0,188	0,171	0,108	0,164	0,041	0,168	-0,048	0,171
	Sud-Ouest	0,088	0,117	0,078	0,111	-0,006	0,109	0,09	0,108	0,054	0,101	-0,025	0,102
DOMAINE D'ÉTUDES (Référence : commerce)	Services communautaires	0,028	0,115	0,114	0,11	0,233*	0,111	0,155	0,1	0,039	0,096	-0,039	0,101
	Création et arts appliqués	-0,109	0,116	0,109	0,112	0,164	0,115	0,047	0,105	-0,007	0,104	0,036	0,108
	Santé	0,423**	0,139	0,233	0,126	0,138	0,116	0,395**	0,123	0,078	0,121	-0,052	0,121
	Accueil	-0,419**	0,15	0,163	0,159	-0,055	0,15	-0,254	0,141	-0,157	0,144	-0,178	0,144
	Recyclage et cours préparatoires	0,539	0,308	0,683*	0,281	0,622*	0,266	0,681**	0,261	0,505*	0,219	0,308	0,236
	Génie/technologie	-0,1	0,101	-0,115	0,097	-0,018	0,099	0,114	0,094	0,057	0,093	-0,226*	0,096
TYPE DE TITRE DE COMPÉTENCE (Référence : diplôme 2 ans)	Certificat 1 an	-0,144	0,128	0,123	0,12	-0,084	0,116	0,005	0,109	0,149	0,112	0,204	0,11
	Diplôme de niveau avancé 3 ans	-0,037	0,086	-0,105	0,081	-0,122	0,081	-0,119	0,077	-0,141	0,076	0,039	0,08

		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Certificat postdiplôme 1 an	-0,073	0,135	-0,108	0,134	-0,387**	0,13	-0,343**	0,127	-0,143	0,124	-0,214	0,121
	Grade 4 ans											-0,34	0,275
STATUT COURANT (Référence : emploi non relié)	Emploi relié	0,825**	0,098	1,074**	0,094	1,006**	0,092	0,9**	0,089	1,169**	0,084	1,07**	0,088
	Emploi partiellement relié	0,174	0,116	0,391**	0,111	0,216*	0,108	0,4**	0,104	0,436**	0,103	0,279**	0,1
EXIGENCES DE L'EMPLOI (Référence : Diplôme/certificat/prof.)	Études secondaires ou moins	-0,404**	0,097	-0,361**	0,093	-0,366**	0,091	-0,436**	0,087	-0,227**	0,084	-0,219*	0,087
	EPS partielles	-0,105	0,121	-0,076	0,121	-0,198	0,113	-0,236*	0,116	-0,036	0,11	-0,15	0,121
	Grade obtenu	-0,251	0,196	-0,015	0,208	-0,124	0,201	0,19	0,183	0,077	0,183	0,108	0,157
	Autres	-0,345*	0,142	-0,262*	0,141	-0,222	0,153	-0,349*	0,143	-0,203	0,15	-0,169	0,151
UTILITÉ DES COMPÉTENCES ACQUISES AU COLLÈGE POUR L'OBTENTION D'UN EMPLOI (1 : utiles/extrêmement utiles; 0 : ni l'un ni l'autre/inutiles/aucunement utiles)		0,787**	0,084	0,782**	0,079	0,909**	0,078	0,782**	0,078	0,855**	0,073	0,978**	0,077
SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA FORMATION (1 : satisfait/très satisfait; 0 : ni l'un ni l'autre/insatisfait/très insatisfait)	contenu des cours	0,531**	0,087	0,703**	0,086	0,658**	0,086	0,648**	0,085	0,626**	0,083	0,56**	0,088
	cours à jour	0,614**	0,09	0,387**	0,091	0,32**	0,093	0,573**	0,09	0,49**	0,09	0,251**	0,096
	qualité globale de l'enseignement	0,515**	0,087	0,576**	0,087	0,543**	0,087	0,231**	0,087	0,566**	0,083	0,637**	0,084
	équipement à jour	0,36**	0,081	0,084	0,081	0,255**	0,081	0,205*	0,081	0,365**	0,077	0,163*	0,082
	préparation au marché du travail	0,914**	0,072	1,039**	0,069	0,893**	0,069	0,964**	0,067	0,99**	0,065	1,112**	0,068
	compétences acquises en éducation coopérative et autres	0,544**	0,076	0,561**	0,073	0,561**	0,071	0,664**	0,069	0,587**	0,067	0,447**	0,069
SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA FORMATION ET DE LA PRÉPARATION (1 : satisfait/très satisfait; 0 : ni l'un ni l'autre/insatisfait/très insatisfait)	Relations personnelles/interpersonnelles	0,505**	0,194	-0,057	0,186	-0,054	0,191	-0,132	0,173	0,256	0,169	0,028	0,172
	Préparation à un emploi précis	0,412*	0,166	0,643**	0,166	0,516**	0,163	0,347*	0,157	0,251	0,148	0,384*	0,162
	Communication	-0,006	0,154	-0,148	0,157	0,168	0,156	0,253	0,146	-0,138	0,14	0,173	0,146
	Pensée critique / résolution de problèmes/ gestion de l'information	0,213	0,113	0,114	0,11	0,344**	0,109	0,414**	0,103	0,101	0,1	0,248*	0,103
	Mathématiques	0,153	0,105	-0,103	0,103	-0,037	0,102	0,055	0,096	0,168	0,095	0,117	0,094

		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
IMPORTANCE DES COMPÉTENCES POUR L'EMPLOI (1 : importantes /extr. importantes; 0 : ni l'un ni l'autre/non importantes/aucunement importantes)	Relations personnelles/ interpersonnelles	0,172	0,155	0,069	0,154	0,072	0,162	-0,042	0,148	-0,038	0,141	0,025	0,145
	Préparation à un emploi précis	0,116	0,126	-0,137	0,127	0,058	0,127	-0,077	0,126	0,091	0,12	-0,005	0,129
	Communication	-0,213	0,14	-0,207	0,146	0,027	0,147	0,025	0,139	0,042	0,136	0,1	0,146
	Pensée critique / résolution de problèmes/ gestion de l'information	0,163	0,107	-0,01	0,108	0,062	0,104	0,112	0,1	0,035	0,101	-0,011	0,103
	Mathématiques	0,033	0,112	-0,344**	0,111	0,003	0,111	-0,177	0,104	0,045	0,101	0,038	0,106
	TERMES DE L'INTERACTION ENTRE SATISFACTION ET IMPORTANCE DES COMPÉTENCES	Relations personnelles/ interpersonnelles	-0,133	0,206	0,314	0,198	0,266	0,201	0,45*	0,184	0,076	0,179	0,371*
	Préparation à un emploi précis	0,232	0,18	0,175	0,178	0,296	0,176	0,351*	0,17	0,49**	0,159	0,29	0,173
	Communication	0,234	0,173	0,411*	0,174	-0,007	0,174	-0,001	0,163	0,221	0,159	-0,105	0,17
	Pensée critique/ résolution de problèmes/ gestion de l'information	0,108	0,141	0,227	0,136	0,168	0,134	0,034	0,129	0,168	0,125	0,312*	0,129
	Mathématiques	0,101	0,145	0,587**	0,139	0,222	0,139	0,28*	0,131	0,052	0,129	0,09	0,132
	ligne (salaire horaire)	0,435**	0,104	0,508**	0,096	0,506**	0,1	0,365**	0,091	0,296**	0,088	0,681**	0,092
EMPLOI TP/TPART.	à temps plein	0,095	0,097	0,086	0,089	0,09	0,089	0,219*	0,086	0,059	0,085	0,022	0,089
	constante	-4,422**	0,421	-4,568**	0,406	-4,933**	0,399	-4,179**	0,375	-4,016**	0,378	-4,826**	0,369

## Annexe 6. Analyse de régression, salaire horaire

		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
Nombre d'obs.		11 631		12 756		13 405		14 311		15 224		14 721	
F		123,64		143,67		179,97		128,6		125,71		114,25	
Prob > F		0		0		0		0		0		0	
R-carré		0,3388		0,3518		0,3928		0,3021		0,2845		0,2762	
R-carré aj.		0,3361		0,3453		0,3906		0,2997		0,2822		0,2738	
RR quadratique moyenne		0,30676		0,31403		0,30424		0,31992		0,32409		0,32274	
		Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type
ÂGE (Référence : moins de 22 ans)	de 22 à 25 ans	0,055**	0,008	0,057**	0,008	0,049**	0,007	0,061**	0,007	0,045**	0,007	0,06**	0,007
	plus de 25 ans	0,123**	0,009	0,127**	0,009	0,121**	0,008	0,134**	0,008	0,116**	0,008	0,127**	0,008
SEXE	homme	0,095**	0,007	0,088**	0,007	0,082**	0,006	0,104**	0,006	0,083**	0,006	0,082**	0,006
FINANCEMENT	subventionné par le ministère	0,093**	0,018	0,106**	0,018	0,092**	0,015	0,156**	0,016	0,24**	0,017	0,181**	0,015
TAILLE DU COLLÈGE (Référence : moyenne)	petite	-0,023	0,013	0,008	0,012	-0,016	0,011	-0,032**	0,012	-0,033**	0,012	-0,017	0,012
	grande	0,008	0,007	0,028**	0,007	0,008	0,007	-0,014*	0,007	0,003	0,007	0,009	0,007
COLLÈGE (Référence : CUT)	Centre	-0,017*	0,009	0,006	0,008	0,013	0,008	-0,008	0,008	-0,012	0,008	0,005	0,008
	Est	-0,009	0,01	0,011	0,01	0	0,009	-0,012	0,009	-0,009	0,009	0,01	0,009
	Nord	-0,024	0,016	-0,023	0,015	0,001	0,014	0,001	0,014	-0,015	0,015	0,051**	0,014
	Sud-Ouest	-0,021*	0,01	-0,006	0,01	0	0,009	-0,03**	0,009	-0,025**	0,009	0,006	0,009
DOMAINE D'ÉTUDES (Référence : commerce)	Services communautaires	-0,018	0,01	-0,01	0,01	-0,009	0,009	-0,009	0,009	-0,015	0,009	-0,017	0,009
	Création et arts appliqués	-0,105**	0,011	0,077**	0,011	-0,102**	0,011	-0,1**	0,01	-0,077**	0,01	-0,076**	0,01
	Santé	0,255**	0,01	0,273**	0,01	0,3**	0,009	0,245**	0,009	0,255**	0,009	0,233**	0,009
	Accueil	-0,153**	0,014	-0,13**	0,014	-0,121**	0,014	-0,135**	0,014	-0,129**	0,013	-0,125**	0,014
	Recyclage et cours préparatoires	-0,022	0,031	-0,038	0,029	0,019	0,027	0,043	0,027	0,083**	0,024	0,053*	0,026
	Génie/technologie	0,028**	0,01	0,04**	0,01	0,058**	0,009	0,064**	0,009	0,073**	0,009	0,073**	0,009
TYPE DE TITRE DE COMPÉTENCE	Certificat 1 an	-0,175**	0,01	-0,17**	0,01	-0,204**	0,009	-0,168**	0,009	-0,152**	0,01	-0,139**	0,01

		2002		2003		2004		2005		2006		2007		
(Référence : diplôme 2 ans)	Diplôme de niveau avancé 3 ans	0,081**	0,007	0,082**	0,007	0,096**	0,007	0,061**	0,007	0,077**	0,007	0,061**	0,007	
	Certificat postdiplôme 1 an	0,116**	0,012	0,123**	0,012	0,128**	0,011	0,119**	0,011	0,121**	0,011	0,117**	0,011	
	Grade 4 ans											0,066*	0,027	
STATUT ACTUEL (Référence : emploi non relié)	Emploi relié	0,092**	0,01	0,103**	0,01	0,071**	0,009	0,082**	0,009	0,075**	0,009	0,074**	0,009	
	Emploi partiellement relié	0,045**	0,013	0,031**	0,012	0,017	0,012	0,024*	0,012	0,039**	0,011	0,046**	0,011	
EXIGENCES DE L'EMPLOI  (Référence : Diplôme/certificat/prof.)	Études secondaires ou moins	-0,176**	0,009	-	0,174**	0,009	-0,165**	0,008	-0,167**	0,008	-0,178**	0,008	-0,191**	0,008
	EPS partielles	-0,034**	0,01	-0,014	0,01	-0,021*	0,009	-0,049**	0,01	-0,016	0,009	-0,042**	0,01	
	Grade obtenu	0,064**	0,018	0,076**	0,018	0,035*	0,017	0,091**	0,016	0,079**	0,015	0,068**	0,013	
	Autres	-0,104**	0,014	-	0,109**	0,014	-0,097**	0,014	-0,123**	0,014	-0,095**	0,015	-0,08**	0,014
UTILITÉ DES COMPÉTENCES ACQUISES AU COLLÈGE POUR L'OBTENTION D'UN EMPLOI (1 : utiles/extr. utiles; 0 : ni l'un ni l'autre/inutiles/aucunement utiles)		0,017	0,01	0,029**	0,01	0,012	0,01	0,007	0,01	0,019*	0,009	0,015	0,01	
SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA FORMATION (1 : satisfait/très satisfait; 0 : ni l'un ni l'autre/insatisfait/très insatisfait)	contenu des cours	-0,002	0,01	-0,004	0,01	-0,02*	0,01	-0,015	0,01	-0,006	0,01	0,008	0,011	
	cours à jour	-0,005	0,01	-0,008	0,01	-0,008	0,01	-0,017	0,011	0,005	0,011	0	0,011	
	qualité globale de l'enseignement	-0,015	0,01	-	0,028**	0,01	-0,01	0,01	0,001	0,01	0,013	0,01	-0,008	0,01
	équipement à jour	-0,013	0,008	-0,018*	0,008	-0,026**	0,008	-0,02*	0,008	-0,03**	0,008	-0,008	0,009	
	préparation au marché du travail	0,021**	0,008	0,024**	0,008	0,036**	0,008	0,024**	0,008	0,019*	0,008	0,021*	0,008	
	compétences acquises en éducation coopérative et autres	0,012	0,008	0,012	0,008	0,018*	0,008	0,021**	0,008	0,021**	0,008	-0,009	0,008	
SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA PRÉPARATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL (1 : satisfait/très satisfait; 0 : ni l'un ni l'autre/insatisfait/très insatisfait)	Relations personnelles/interpersonnelles	-0,01	0,022	0,019	0,022	-0,021	0,022	0,037	0,021	-0,001	0,02	0,018	0,021	
	Préparation à un emploi précis	-0,025	0,02	-0,011	0,02	-0,016	0,019	0,02	0,019	-0,013	0,018	0,01	0,02	
	Communication	0,039*	0,017	0	0,018	0,036*	0,017	0,025	0,017	0,017	0,017	-0,008	0,017	

		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Pensée critique/ résolution de problèmes/ gestion de l'information	-0,003	0,012	0,007	0,012	-0,007	0,011	-0,006	0,011	-0,008	0,011	-0,024*	0,011
	Mathématiques	-0,011	0,01	0,001	0,01	-0,014	0,009	-0,012	0,009	-0,017	0,009	-0,007	0,009
IMPORTANCE DES COMPÉTENCES AU TRAVAIL (1 : importantes/extr. importantes; 0 : ni l'un ni l'autre/non importantes/ aucunement importantes)	Relations personnelles/ interpersonnelles	0,014	0,018	0,014	0,018	0,027	0,019	0,044*	0,018	0,015	0,017	0,03	0,018
	Préparation à un emploi précis	0,013	0,016	0,016	0,016	0,018	0,016	0,035*	0,016	0,023	0,015	0,04*	0,016
	Communication	0,044**	0,016	0,021	0,017	0,046**	0,017	0,05**	0,016	0,025	0,016	0,004	0,017
	Pensée critique/ résolution de problèmes/ gestion de l'information	0,047**	0,012	0,058**	0,012	0,042**	0,011	0,034**	0,012	0,039**	0,011	0,036**	0,012
	Mathématiques	0,002	0,012	0,007	0,012	-0,013	0,011	-0,006	0,011	-0,017	0,011	0	0,011
	Relations personnelles/ interpersonnelles	-0,01	0,023	-0,024	0,023	0	0,023	-0,023	0,022	0,002	0,021	-0,025	0,022
TERMES DE L'INTERACTION ENTRE SATISFACTION ET IMPORTANCE DES COMPÉTENCES	Préparation à un emploi précis	0,021	0,021	-0,015	0,021	0,025	0,02	-0,022	0,02	0,003	0,019	-0,008	0,021
	Communication	-0,042*	0,019	-0,001	0,02	-0,043*	0,019	-0,035	0,019	-0,017	0,018	0,03	0,02
	Pensée critique/ résolution de problèmes/ gestion de l'information	0,002	0,014	-0,022	0,014	0	0,013	0,008	0,014	0,002	0,013	-0,001	0,014
	Mathématiques	-0,006	0,014	-0,014	0,014	-0,003	0,013	-0,021	0,013	-0,007	0,013	-0,018	0,013
	temps plein	-0,02*	0,009	0,024**	0,008	-0,011	0,008	-0,033**	0,008	-0,034**	0,008	-0,024**	0,008
	constante	2,325**	0,033	2,301**	0,033	2,337**	0,031	2,279**	0,031	2,264**	0,031	2,308**	0,03

On a utilisé la ligne du salaire horaire



Higher Education  
Quality Council  
of Ontario

An agency of the Government of Ontario