



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario

Naviguer dans la transition de l'école au travail

La répercussion des activités et des
services de développement de
carrière sur les résultats des
diplômé·es sur le marché du travail

Ken Chatoor, Hagar Effah,
Haleemah Shah et Amy Kaufman

Publié par le :

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur
88, Queens Quay Ouest, bureau 2500
Toronto, ON, M5J 0B8, Canada

Téléphone : 416 212-3893 | Télécopieur : 416 212-3899

Site Web : www.heqco.ca | Courriel : info@heqco.ca

Citer ce document comme suit :

Chatoor, K., Effah, H., Shah, H., & Kaufman, A. (2024). *Naviguer dans la transition de l'école au travail : La répercussion des activités et des services de développement de carrière sur les résultats des diplômé-es sur le marché du travail*. Higher Education Quality Council of Ontario.

Principaux Écrivains

Ken Chatoor

Hagar Effah

Haleemah Shah

Amy Kaufman



Les opinions exprimées dans le présent document de recherche sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les vues ni les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou d'autres organismes ou organisations ayant offert leur soutien, financier ou autre, dans le cadre de ce projet. © Imprimeur du Roi pour l'Ontario, 2024.



Table des matières

Soutien actuel à la transition école-travail	6
Questions de recherche et méthodes.....	9
Constatations et discussion.....	10
L'apprentissage par l'expérience a eu un impact significatif sur le taux d'emploi et l'emploi des diplômé·es dans des postes liés à leur domaine d'études.	10
La plupart des participant·es n'utilisent pas les ressources institutionnelles disponibles; ceux qui le font préfèrent les ateliers et les activités pratiques et pertinentes pour le secteur.....	13
La mise en réseau a un impact significatif et positif sur la transition entre l'école et le travail.	14
Recommandations et conclusions.....	16
En veillant à ce que tous les étudiant·es de l'enseignement postsecondaire puissent participer à des programmes d'AIT et d'EL spécifiques, on améliorera leurs résultats sur le marché du travail.....	16
Le développement de services de préparation à la carrière et d'opportunités de mise en réseau qui sont pratiques et spécifiques aux besoins de l'industrie est un moyen efficace pour les établissements de soutenir les étudiant·es et les diplômé·es.	17
L'intensification des efforts visant à sensibiliser les étudiant·es aux programmes de transition école-travail existants serait bénéfique à la fois pour les étudiant·es et pour les établissements postsecondaires.	17
Références.....	19



Liste des figures

Figure 1 <i>Taux de chômage par activité des étudiant·es et caractéristiques des programmes</i>	11
Figure 2 <i>Répondant·es à l'enquête ayant travaillé dans un domaine lié à leur programme, par activité étudiante et caractéristiques du programme</i>	12
Figure 3 <i>Résultats sur le marché du travail en fonction des activités de mise en réseau des étudiant·es</i>	15



La transition entre l'école et le travail est importante, car la première expérience d'un·e diplômé·e sur le marché du travail peut continuer à influencer sa trajectoire professionnelle à long terme (Galarneau et coll., 2023). Les personnes qui entrent sur le marché du travail avec un diplôme d'enseignement postsecondaire (EPS) gagnent davantage tout au long de leur carrière et sont plus susceptibles de bénéficier d'avantages sociaux, de congés payés et d'autres marqueurs d'un emploi de qualité que celles qui n'ont pas de diplôme (Chatoor, 2021 ; Galarneau et coll., 2023). Mais un diplôme ne garantit pas une transition facile sur le marché du travail, et de nombreux diplômé·es de l'enseignement postsecondaire, notamment les personnes issues de milieux en quête d'équité, ont du mal à prendre pied dans la population active (Chatoor et coll., 2019; Galarneau et coll., 2023).

Le gouvernement, les établissements d'enseignement supérieur et les étudiant·es ont un intérêt commun dans cette période de transition cruciale. Les gouvernements provincial et fédéral ont investi dans des programmes visant à favoriser une transition réussie entre l'école et le travail (gouvernement de l'Ontario, 2021; gouvernement du Canada, 2019). Les établissements d'enseignement postsecondaire souhaitent que leurs programmes contribuent à une société engagée et citoyenne, ce qui implique d'éduquer et de préparer les étudiant·es à répondre avec succès aux besoins du marché du travail. À cette fin, ils offrent une variété d'activités et de services destinés à compléter la programmation académique et à fournir un soutien au cours du cycle de vie de l'étudiant·e, y compris la transition entre l'école et le travail. Enfin, les étudiant·es veulent que leur éducation ait des répercussions significatives sur leur croissance et leur développement, dont une grande partie est leur réussite sur le marché du travail après l'obtention de leur diplôme. L'attention portée à leur future carrière commence bien avant l'obtention du diplôme; en fait, les étudiant·es déclarent régulièrement que leur principale raison de fréquenter un EPS est de se préparer à un emploi ou à une carrière (Academica, 2023).

Il existe une littérature abondante sur les résultats des diplômé·es sur le marché du travail et l'incidence positive de l'EPS sur l'emploi et les revenus au Canada (Reid et coll., 2020; Conseil des universités de l'Ontario, 2021; Frenette, 2019; Zenman et Frenette, 2021), mais il y a un manque de recherche qui explore les types et l'efficacité des services de soutien et des activités qui façonnent les transitions des diplômé·es sur le marché du travail. Pour mieux comprendre lesquels de ces services et activités sont les plus utiles lors de la transition entre l'école et le travail, nous avons interrogé des jeunes diplômé·es sur leur expérience. Notre étude a révélé que l'apprentissage par



l'expérience, la constitution de réseaux et une meilleure utilisation des ressources institutionnelles, telles que les simulations d'entretien, les ateliers de rédaction de curriculum vitae ou les conseils généraux en matière de carrière, sont les éléments les plus bénéfiques pour les diplômé·es au cours de cette période charnière de transition.

Soutien actuel à la transition école-travail

Les gouvernements, tant au niveau provincial que fédéral, sont intéressés par le renforcement de la filière entre l'école et le travail. Le gouvernement du Canada s'efforce de combler les écarts entre l'enseignement postsecondaire, les jeunes et les employeurs par le biais du programme Stratégie emploi et compétences jeunesse (SECJ), qui fournit des fonds aux employeurs pour offrir un mentorat et des expériences de travail aux jeunes confronté·es à des obstacles à l'emploi, et du programme Emplois d'été Canada, qui fournit des subventions salariales aux employeurs pour créer des emplois d'été pour les jeunes (Gouvernement du Canada, 2023). L'Initiative d'apprentissage innovant intégré au travail du gouvernement du Canada fournit des fonds pour soutenir des opportunités d'apprentissage intégré au travail (AIT) à court terme, de haute intensité et assistées par la technologie pour les étudiant·es de l'EPS par le biais de partenariats, y compris le iHub de CEWIL Canada, Collèges et Instituts Canada : Virtu-WIL et Riipen : Level Up (Gouvernement du Canada, 2022a; Gouvernement du Canada, 2024). Aussi, le gouvernement fédéral a investi 17,1 millions de dollars pour créer et élargir les possibilités d'AIT pour 22 300 étudiant·es par l'intermédiaire de la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur sur une période de trois ans (2022-2025) afin d'augmenter le nombre de placements offerts aux étudiant·es canadiens (Gouvernement du Canada, 2022b).¹

En Ontario, le gouvernement progressiste-conservateur élu en 2018 a clairement manifesté son intérêt pour le lien entre l'enseignement postsecondaire et le marché du travail en négociant des ententes de mandat stratégiques des collèges et universités (EMS) entre le ministère des Collèges et Universités et chaque établissement

¹ Le gouvernement du Canada fournit également une aide à la transition pour les étudiant·es issus de groupes qui ont traditionnellement rencontré des obstacles à la réussite sur le marché du travail : le [Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones](#), la [Stratégie d'emploi pour les jeunes inuits et des Premières Nations](#) et l'[Initiative pilote pour les nouvelles arrivantes racisées](#) en sont des exemples. Des fonds fédéraux supplémentaires sont alloués aux employeurs dans le cadre du [Programme de stages pratiques pour étudiants](#) pour aider les étudiant·es de l'enseignement postsecondaire à acquérir une expérience professionnelle rémunérée.



bénéficiant d'une aide publique. Le financement des établissements est explicitement lié aux résultats des diplômé·es sur le marché du travail (Gouvernement de l'Ontario, 2020).² Les investissements provinciaux visant à soutenir la transition réussie des étudiant·es vers le marché du travail comprennent le Programme de formation par préapprentissage (18,3 millions de dollars), Mitacs (39,5 millions de dollars), le perfectionnement et la requalification par le biais des services d'emploi communautaires offerts par Emploi Ontario, ainsi que des programmes destinés aux professionnel·les formé·es à l'étranger et aux étudiant·es handicapé·es (gouvernement de l'Ontario, 2021; gouvernement de l'Ontario, 2023a; gouvernement de l'Ontario, 2023b).

Pour préparer leurs diplômé·es à la réussite, les établissements d'enseignement postsecondaire proposent un large éventail de services, de programmes et d'initiatives visant à faciliter la transition entre l'école et le monde du travail. Les établissements proposent des services d'orientation professionnelle par l'intermédiaire de leurs centres d'aide aux étudiant·es, de leurs départements spécialisés dans l'orientation professionnelle ou dans l'apprentissage par l'expérience/l'apprentissage intégré au travail. Les ressources comprennent des ateliers et des outils d'auto-assistance en ligne pour la rédaction de CV, la préparation aux entretiens et l'orientation professionnelle. De nombreux établissements fournissent des outils de recherche d'emploi et des ressources de mise en réseau.³ En plus de ces aides spécifiques à la transition, les établissements donnent accès à une variété de formats d'apprentissage par l'expérience (AE) ou d'apprentissage intégré au travail (AIT) qui sont spécifiques à chaque programme.⁴ Ces expériences visent à donner aux étudiant·es la possibilité d'appliquer les connaissances du programme dans un contexte professionnel, en développant l'employabilité et les compétences interpersonnelles. De nombreux établissements proposent également des services ciblés pour les étudiant·es

2 Les EMS 2020-2025 comprennent des paramètres tels que les taux d'emploi des diplômé·es dans des domaines connexes, l'AE et les revenus des diplômé·es.

3 Les établissements soutiennent le développement des compétences de mise en réseau des étudiant·es par le biais de programmes ciblés. Par exemple, le George Brown College et l'Université de Toronto se sont associés à des organisations telles que Ten Thousand Coffees pour faciliter le processus de mise en réseau des étudiant·es. Les établissements entretiennent des réseaux d'ancien·nes étudiant·es qui sont conçus en partie pour aider les étudiant·es et les jeunes diplômé·es à entrer en contact avec les ancien·nes étudiant·es de leurs programmes.

4 L'apprentissage par l'expérience comprend des opportunités telles que l'enseignement coopératif, les stages sur le terrain, les stages pratiques, les projets de recherche appliquée, les projets de base, les stages cliniques, l'apprentissage par le service, l'expérience professionnelle et les projets de recherche parrainés par l'industrie (CEWIL, 2021).



étranger·ères ou des groupes spécifiques en partenariat avec des agences communautaires ou des financeurs.⁵

Les étudiant·es investissent dans la réussite de leur future carrière en faisant appel à leurs réseaux et en profitant des opportunités offertes par leurs établissements pour se préparer à une transition en douceur de l'enseignement postsecondaire au marché du travail. La recherche indique que les réseaux sociaux aident les personnes à accéder aux ressources et au capital social (Corak, 2011; Khan & Lehrer, 2013; Lehman, 2019) et constituent une ressource précieuse pour établir des liens et accéder à des informations liées à l'emploi. Les réseaux sociaux, associés aux diplômes postsecondaires, offrent un avantage sur le marché du travail après l'obtention du diplôme (Ooka & Wellman, 2003; Graham et coll., 2015; Lehmann, 2019). Les données relatives au marché du travail indiquent que les étudiant·es qui ont participé à l'AIT ou à d'autres types d'AE pendant leur EPS sont plus susceptibles de trouver un emploi lié à leur domaine d'études et de percevoir des revenus plus élevés que ceux qui n'y ont pas participé (Finnie & Miyairi, 2017; Wynoch, 2019; Yin, 2021). Compte tenu de l'impact de ce type de programme pendant l'EPS, il est important que les prestataires de services du campus soient accessibles et proactifs dans leur engagement avec les étudiant·es, car de nombreux étudiant·es qui ont besoin de services d'orientation professionnelle ne les utilisent pas (Dietche, 2012).

Bien qu'il y ait peu de recherches sur l'impact des ressources et du soutien en matière de carrière dans l'enseignement postsecondaire canadien, les données disponibles suggèrent que les services et l'éducation axés sur les compétences en matière de recherche de carrière - par opposition à l'information générale sur les emplois - sont les plus utiles pour les étudiant·es (Usher et Kwong, 2014). Notre étude s'appuie sur cette recherche pour mieux comprendre les activités que les nouveaux diplômé·es de l'enseignement postsecondaire entreprennent pour se préparer à une carrière réussie, et propose des recommandations au gouvernement, aux institutions et aux étudiant·es pour les soutenir pendant cette transition.

⁵ Parmi les exemples, on peut citer le [Pakistan Women Advancement Program](#) à l'université d'Algoma, le [Bridge to Success](#) pour les étudiant·es handicapé·es à l'Université Brock et les partenariats avec les bureaux d'Emploi Ontario dans un certain nombre de collèges.



Questions de recherche et méthodes

Le COQES a mené une enquête et des entretiens auprès de récentes bachelier·ères issues de collèges et d'universités de la région du Grand Toronto et de Hamilton (RGTH) au sujet de leur transition entre l'école et le monde du travail. Notre objectif était de comprendre quelles étaient les activités de développement de carrière auxquelles les diplômé·es participaient et comment ces activités contribuaient à la réussite de leur transition vers le marché du travail. Cette étude a été guidée par les questions de recherche suivantes :

- Quelles sont les activités (telles que l'utilisation de réseaux et de ressources) auxquelles les diplômé·es participent pendant leur transition de l'école au travail?
- Comment ces activités influencent-elles leurs résultats sur le marché du travail?

Le COQES a élaboré une enquête qui a été administrée par le groupe Academica au cours de l'été 2023, ce qui a permis de recueillir 271 réponses d'étudiant·es. Une série de questions de sélection a été utilisée pour isoler un échantillon de répondant·es qui avaient obtenu un diplôme de licence de quatre ans dans un collège ou une université de l'Ontario bénéficiant d'une aide publique au cours des trois années précédentes.⁶ Les personnes interrogées ont répondu à des questions sur leur préparation au marché du travail et leurs résultats. L'enquête comprenait une section sur les caractéristiques démographiques et des questions sur le type de lieu de travail, le type de secteur, le programme d'études et les activités sur le marché du travail. L'analyse des données a été réalisée à l'aide de STATA, Excel et NVivo pour les statistiques descriptives et le codage des réponses qualitatives aux questions ouvertes. La taille des échantillons ne permettait pas de maintenir les variables constantes.⁷

Pour compléter les données de l'enquête, les personnes interrogées ont été invitées à participer à des entretiens semi-structurés de 30 minutes. Onze personnes se sont

⁶ Le COQES a mené une enquête auprès des titulaires de baccalauréat employés dans la RGTH afin de limiter les éventuelles complexités du marché du travail régional. Toutes les personnes interrogées étaient des étudiant·es canadien·es et la plupart (≈90 %) étaient titulaires d'un diplôme universitaire.

⁷ Il est important de reconnaître que la taille de l'échantillon limite notre analyse. Il est possible que d'autres effets soient en jeu et expliquent certaines des différences descriptives observées dans ce rapport.



portées volontaires pour participer.⁸ Les personnes interrogées ont répondu à des questions sur la transition entre l'école et le travail, l'utilisation des ressources et les réflexions sur leur propre parcours. Les réponses aux entretiens ont été codées en thèmes à l'aide de NVivo; certaines de ces réponses sont incluses dans nos conclusions ci-dessous.

Constatations et discussion

La plupart des participant·es ont trouvé un emploi après l'obtention de leur diplôme (85 %) dans un domaine en rapport avec leur domaine d'études (76 %) et étaient satisfait·es de leur emploi (72 %). Nous avons identifié trois facteurs principaux qui ont conduit à de meilleurs résultats sur le marché du travail.

L'apprentissage par l'expérience a eu un impact significatif sur le taux d'emploi et l'emploi des diplômé·es dans des postes liés à leur domaine d'études.

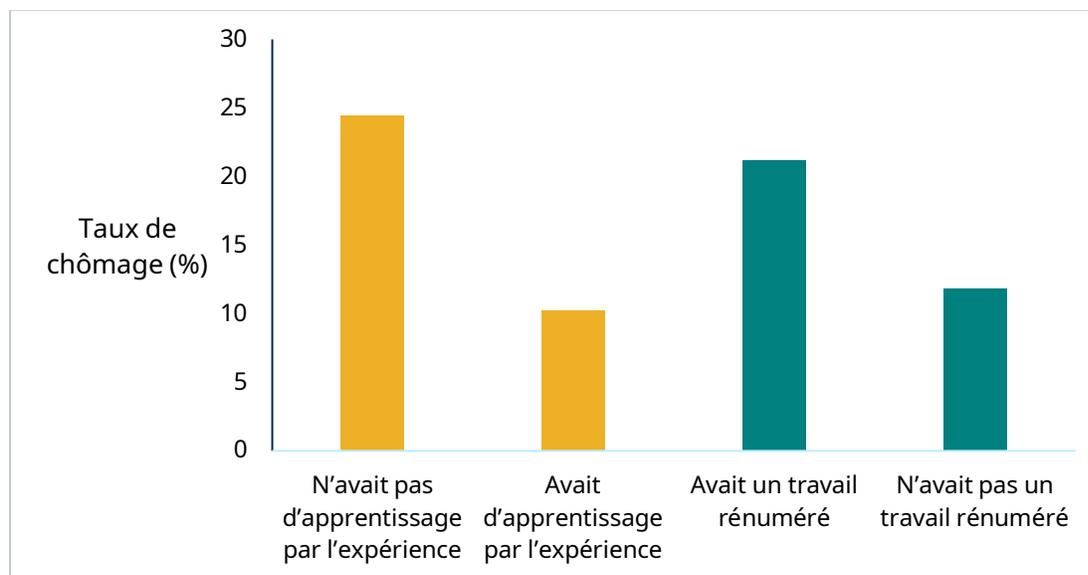
Les répondant·es ont déclaré que le travail rémunéré (69 %) et l'AE (72 %) étaient les activités qui leur permettaient de se sentir le mieux préparés au marché du travail. La figure 1 montre que les deux étaient associés à des taux de chômage significativement plus faibles après l'obtention du diplôme.

⁸ Aucune donnée démographique n'a été recueillie pour ce petit groupe de volontaires, mais, comme pour les répondant·es à l'enquête, il s'agit de personnes ayant récemment obtenu un diplôme de quatre ans dans la RGTH, qu'elles soient en emploi ou au chômage.



Figure 1

Taux de chômage par activité des étudiant·es et caractéristiques des programmes



Remarque. Cette figure montre le taux de chômage en fonction de la présence d'une opportunité de formation continue ou d'un travail rémunéré pendant les études de premier cycle. N=264

Nous avons constaté que l'AE offre un léger avantage parmi les personnes interrogées dans le cadre de notre enquête. Cette constatation est conforme à la littérature : Les étudiant·es qui participent à l'AE acquièrent une expérience professionnelle pratique, développent leur auto-efficacité, se préparent à l'emploi et acquièrent des compétences recherchées qui peuvent améliorer leurs résultats en matière d'emploi (McRae & Johnston, 2016; Choy, 2009; Ramji et coll., 2021; Stirling et coll., 2016).⁹

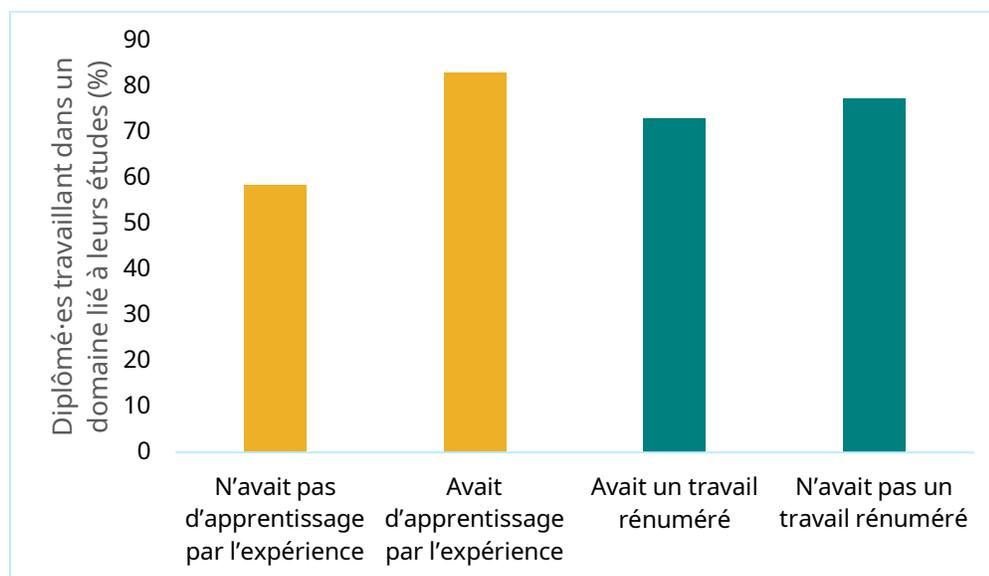
Les avantages de l'AE vont au-delà du statut de l'emploi. Comme le montre la figure 2, les répondant·es qui ont participé à des cours de langue pendant leurs études postsecondaires sont plus susceptibles que les autres d'occuper un emploi lié à leur programme d'études (83 % contre 59 %). Le travail rémunéré n'a pas d'incidence sur le fait que les diplômé·es finissent par travailler dans un domaine connexe.

⁹ Une note sur la terminologie : L'enquête du COQES a interrogé les répondant·es sur leurs activités d'AE pendant l'EPS, en fournissant des exemples qui correspondent à ceux inclus dans la définition de l'AIT ainsi qu'à d'autres approuvée par le Co-operative Experiential and Work-integrated Learning Canada (CEWIL) (CEWIL, 2021). Notre enquête étant légèrement plus large que la définition officielle de l'AIT, nous avons utilisé l'AE tout au long de ce rapport pour rester en phase avec le langage utilisé dans l'enquête.



Figure 2

Répondant·es à l'enquête ayant travaillé dans un domaine lié à leur programme, par activité étudiante et caractéristiques du programme



Remarque. Cette figure montre les personnes qui occupent un emploi en rapport avec leurs études actuelles en fonction de la présence d'une opportunité de formation continue ou d'un travail rémunéré pendant les études de premier cycle. N=225

Cette constatation souligne que l'expérience axée sur l'industrie et le programme est vraiment importante lorsqu'il s'agit pour les étudiant·es de trouver un emploi dans leur domaine après l'obtention de leur diplôme. Plusieurs études ont montré que l'AE est associée à une plus grande probabilité d'obtenir un emploi pertinent pour le secteur, bien que l'association avec une meilleure probabilité d'emploi soit mitigée (Jackson & Collings, 2018; Martin & Rouleau, 2020, Peters et coll., 2014). Notre étude soutient l'idée que les possibilités de formation continue pendant l'enseignement postsecondaire profitent aux diplômé·es à leur entrée sur le marché du travail et révèle que si tout type de travail rémunéré pendant l'enseignement postsecondaire est avantageux pour les diplômé·es, les possibilités de formation continue, qui sont conçues pour être pertinentes sur le plan sectoriel, offrent un léger avantage.

Les entretiens ont confirmé ces avantages. Les répondant·es ont massivement souligné la valeur des expériences de travail pratiques et liées au secteur, et beaucoup ont spécifiquement fait référence aux possibilités de formation continue telles que les programmes coopératifs et d'AIT. Plusieurs de ces personnes ont regretté de ne pas avoir participé à l'AE ou ont été déçues que le programme n'en ait pas proposé.



Plusieurs personnes interrogées ont indiqué qu'il était difficile de se faire connaître auprès d'employeurs potentiels sans expérience professionnelle dans leur secteur.

La plupart des participant·es n'utilisent pas les ressources institutionnelles disponibles; ceux qui le font préfèrent les ateliers et les activités pratiques et pertinentes pour le secteur.

Dans l'ensemble, 60 % des personnes interrogées ont déclaré connaître les services proposés par leur établissement pour les aider à passer de l'école au travail. Parmi celles qui étaient au courant, 57 % ont utilisé ces services, ce qui représente 33 % de notre échantillon. Les diplômé·es qui ont fait appel à ces services l'ont fait à différents stades de leur parcours universitaire, et la majorité d'entre eux ont continué à utiliser les ressources de l'établissement après l'obtention de leur diplôme (58 %). Parmi celles qui n'ont utilisé aucun service, 40 % ont déclaré ne pas en avoir besoin, 40 % n'ont pas pensé qu'ils étaient utiles, 19 % ne voulaient pas parler à des inconnus et 18 % ne savaient pas comment accéder aux ressources institutionnelles. Les établissements disposent d'une marge de manœuvre importante pour mieux faire connaître les aides et les services d'aide à la réorientation professionnelle à leur population étudiante et des efforts plus importants sont peut-être également nécessaires pour clarifier comment et pourquoi ces services seraient bénéfiques. Comme l'a déclaré l'une des personnes interrogées :

[Mon établissement] a mis en place un programme de formation continue qui permet de suivre des cours après l'obtention du diplôme. Cela devrait être mieux connu. Beaucoup de gens ne savent pas qu'il est possible de reprendre un autre cours ou d'améliorer sa note pour faciliter la recherche d'un emploi. Il serait très utile de communiquer sur le processus et les délais. La moitié des gens ne savent pas que le programme existe; l'autre moitié ne comprend pas le processus.

Les personnes interrogées ont été invitées à décrire les services qu'elles ont trouvés utiles. Elles ont ciblé des services pratiques directement liés à la recherche d'emploi, estimant que les simulations d'entretien (72 %), la rédaction de curriculum vitae (71 %) et les ateliers de compétences techniques (69 %) étaient les plus utiles. Les diplômé·es étaient moins susceptibles de considérer l'orientation professionnelle (43 %), les projets



de thèse de premier cycle (51 %) et les travaux de cours (57 %) comme utiles à la préparation au marché du travail. Les entretiens de suivi avec les répondant·es ont révélé que ces activités étaient jugées trop générales (c'est-à-dire non spécifiques à un secteur). Les personnes interrogées ont également noté que les ateliers de type magistral sans contenu interactif ou spécifique à un secteur ne les aidaient pas à mieux comprendre comment naviguer sur le marché du travail. Les personnes interrogées ont estimé que les conseils et les ateliers d'orientation professionnelle auraient été plus utiles s'ils avaient été adaptés à des programmes et à des secteurs spécifiques.

La mise en réseau a un impact significatif et positif sur la transition entre l'école et le travail.

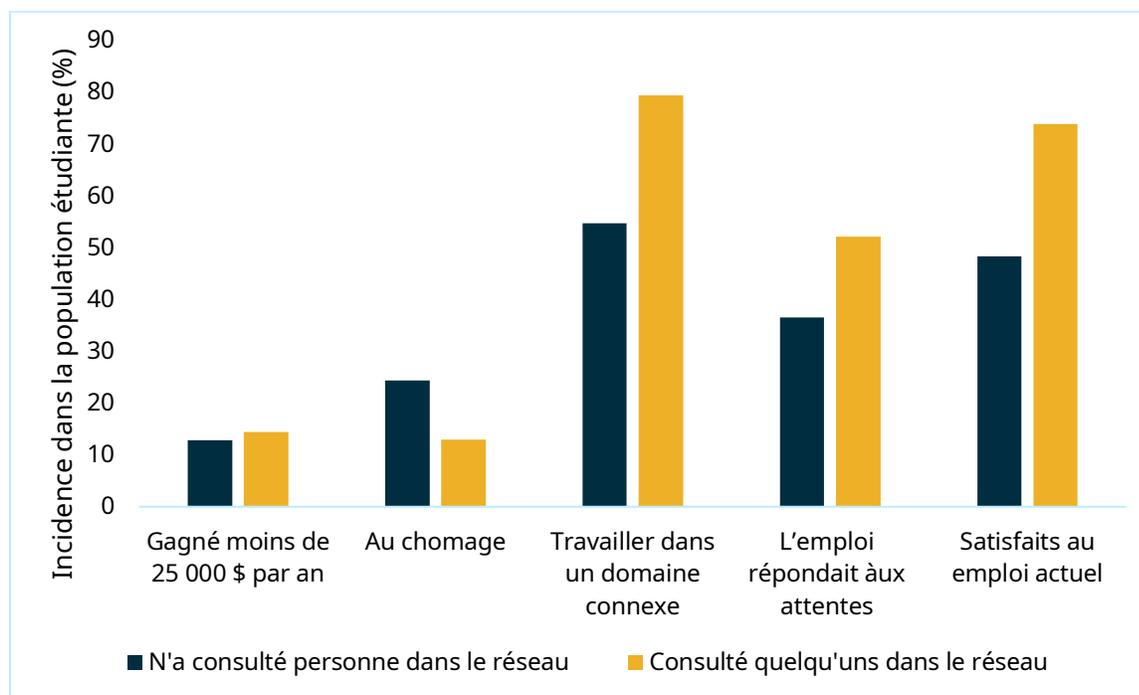
Outre les ressources institutionnelles, les étudiant·es ont ciblé le travail en réseau comme un élément crucial pour trouver un emploi satisfaisant dans un secteur lié à leur domaine d'études. La figure 3 montre des différences dans certains indicateurs du marché du travail selon que les personnes interrogées ont travaillé en réseau ou non dans le cadre de leur transition entre l'école et le travail. Par rapport aux diplômé·es qui ne l'ont pas fait, on constate que les diplômé·es qui ont fait du réseautage ont un taux de chômage significativement plus bas (13 % à 24 %), sont significativement plus susceptibles d'occuper un emploi lié à leur programme (80 % à 55 %), sont significativement plus susceptibles d'occuper un emploi qui répond à leurs attentes (52 % à 37 %) et sont significativement plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi actuel (74 % à 48 %). Le fait d'offrir aux étudiant·es en EPS la possibilité de travailler en réseau pendant leur stage peut contribuer à leur donner un sentiment d'appartenance à l'espace professionnel (Garant-Jones, Eady & Dean, 2024). L'impact du travail en réseau a également été abordé dans les entretiens, les personnes interrogées déclarant qu'il était essentiel non seulement pour décrocher un emploi, mais aussi pour obtenir celui qu'elles souhaitaient réellement. La valeur de la mise en réseau individuelle a été résumée par une personne interrogée :

Tout le monde insiste sur l'enseignement supérieur et sur le fait qu'il devrait être facile de trouver un emploi, mais une fois que vous avez obtenu votre diplôme, vous vous rendez compte que l'enseignement n'est pas tout, c'est l'expérience pratique et les réseaux [qui comptent]. L'importance de la composante pratique n'a pas été suffisamment soulignée au cours de mon cursus.



Figure 3

Résultats sur le marché du travail en fonction des activités de mise en réseau des étudiant·es



Remarque. Cette figure montre les résultats sur le marché du travail (ceux qui ont gagné moins de 25 000 dollars, qui étaient au chômage, qui travaillaient dans un domaine connexe, dont l'emploi répondait à leurs attentes et qui étaient satisfaits de leur emploi) en fonction de l'activité de mise en réseau des diplômé·es. N=271

Ces résultats peuvent être liés aux effets positifs de la participation à l'AIT en général. Les expériences d'apprentissage tout au long de la vie, telles que l'AIT, offrent aux étudiant·es la possibilité d'entrer en contact avec des employeurs et des mentor·es qui peuvent les conseiller et les présenter pendant leur recherche d'emploi. Les diplômé·es peuvent également rechercher et s'engager dans leurs propres réseaux et accéder aux programmes et activités de mise en réseau facilités par leurs établissements. Cependant, la plupart des personnes interrogées dans le cadre de notre étude n'ont pas utilisé leurs services institutionnels. Cela suggère que les étudiant·es et les jeunes diplômé·es peuvent tirer profit des aides à la transition proposées par leurs établissements, et qu'il est important que les établissements s'assurent que davantage d'étudiant·es les connaissent.



Recommandations et conclusions

Le premier emploi des diplômé·es les prépare à leur carrière. Il est donc important de comprendre comment soutenir et faciliter au mieux la transition entre l'école et le travail. La capacité des étudiant·es à passer efficacement de l'école au marché du travail est importante pour la viabilité économique et la prospérité de l'Ontario. Notre étude montre que si de nombreux diplômé·es réussissent en début de carrière, la participation à l'AE, le soutien des réseaux et les programmes de développement de carrière pratiques et pertinents pour le secteur proposés par les établissements ont contribué à de meilleurs résultats sur le marché du travail. Nous proposons trois recommandations pour atteindre cet objectif.

En veillant à ce que tous les étudiant·es de l'enseignement postsecondaire puissent participer à des programmes d'AIT et d'EL spécifiques, on améliorera leurs résultats sur le marché du travail.

Cette étude renforce l'avantage sur le marché du travail de la participation à l'AIT ou à l'AE pendant l'EPS. Les répondant·es qui avaient participé à un programme de langue anglaise pendant leurs études postsecondaires étaient plus susceptibles d'avoir un emploi et d'occuper un emploi lié à leur programme. En outre, si tout type de travail rémunéré pendant l'EPS est avantageux, les possibilités de formation continue le sont davantage, car elles sont conçues pour être adaptées au secteur. En continuant à investir dans l'offre de possibilités de formation continue de haute qualité en rapport avec les domaines d'études des étudiant·es, les gouvernements, les établissements et les employeurs contribueront à améliorer les résultats des étudiant·es sur le marché du travail.



Le développement de services de préparation à la carrière et d'opportunités de mise en réseau qui sont pratiques et spécifiques aux besoins de l'industrie est un moyen efficace pour les établissements de soutenir les étudiant·es et les diplômé·es.

Les ateliers généraux de développement de carrière n'ont pas été jugés utiles par les diplômé·es de notre étude, qui ont indiqué que les ateliers pratiques et sectoriels les avaient le plus aidés à passer de l'école au monde du travail. Les activités sectorielles ont permis de développer des réseaux professionnels, de mettre en pratique les compétences en matière d'autopromotion et de promotion et de mieux comprendre le monde du travail dans leur domaine ou leur secteur d'activité. Les activités utiles comprennent des ateliers de rédaction de curriculum vitae spécifiques à l'industrie, des informations sur l'étiquette et les pratiques professionnelles, des simulations d'entretien et des opportunités de réseautage facilitées (telles que Thousand Coffees) avec des employeurs du secteur concerné.

L'intensification des efforts visant à sensibiliser les étudiant·es aux programmes de transition école-travail existants serait bénéfique à la fois pour les étudiant·es et pour les établissements postsecondaires.

La plupart des établissements ont mis en place des programmes pour aider les étudiant·es à passer de l'enseignement postsecondaire au monde du travail, mais plusieurs étudiant·es de notre étude n'en avaient pas connaissance, et certain·es ne les ont pas utilisés par manque de conviction de leur utilité. Le renforcement des efforts de publicité pour les ateliers, les outils et les services de soutien pourrait aider les étudiant·es à mieux en tirer parti.

Parmi les exemples de services institutionnels mis en avant par les étudiant·es, citons les ateliers de compétences liés à l'étiquette et aux pratiques professionnelles, les ateliers de rédaction de CV et de lettres de motivation, les centres de langues et d'écriture, le conseil académique, les simulations d'entretien, l'orientation professionnelle, les bureaux d'accessibilité et les services de santé mentale sur le



campus. Les établissements peuvent se concentrer sur la sensibilisation et l'élaboration de programmes pertinents et utiles, mais les étudiant·es doivent également rechercher les programmes proposés par leurs établissements et s'y engager de manière significative.

Notre étude ajoute un contexte à la recherche sur la transition entre l'école et le travail pour les diplômé·es de l'enseignement postsecondaire et sur l'importance d'un bon départ sur le marché du travail. Les résultats positifs sur le marché du travail pour les titulaires d'une licence ne se sont pas maintenus pour tous les répondant·es de notre échantillon. Nos données révèlent des résultats différentiels significatifs pour les répondant·es présentant des caractéristiques identitaires particulières, telles que les diplômé·es handicapé·es ou issu·es de familles à faible revenu. Ce résultat important mérite des recherches et des analyses supplémentaires et les travaux à venir du COQES fourniront une ventilation détaillée des résultats en fonction des caractéristiques de l'identité individuelle.



Références

- Academica. (2 août 2023). *A look at the UCASTM: How prospective students explored PSE in 2021*. Academia Forum. <https://forum.academica.ca/forum/a-look-at-ucas-2021-how-prospective-students-choose-their-school>.
- CEWIL Canada. (2021). Definition of work-integrated learning (WIL) and 9 types of WIL. www.cewilcanada.ca/WIL
- Chatoor, K. (2021). Obtention de diplômes postsecondaires et résultats sur le marché du travail pour les étudiant·es handicapés de l'Ontario Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/pub/postsecondary-credential-attainment-and-labour-market-outcomes-for-ontario-students-with-disabilities/>
- Chatoor, K., Mackay, E. et Hudak, L. (2019). Scolarité des parents et études postsecondaires : La pomme tombe-t-elle loin de l'arbre? Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/fr/pub/scolarite-des-parents-et-etudes-postsecondaires-la-pomme-tombe-t-elle-loin-de-larbre/>
- Choy, S. C., & Delahaye, B. L. (2009, June 23–26). University-industry partnership for pedagogy: Some principles for practice [Conference paper]. In *Proceedings of 16th World Association for Cooperative Education Conference, Vancouver, B.C., Canada*. https://www.researchgate.net/publication/27484094_University-industry_partnership_for_pedagogy_some_principles_for_practice
- Corak, M., & Piraino, P. (2011). The intergenerational transmission of employers. *Journal of Labor Economics*, 29(1), 37–68. <https://doi.org/10.1086/656371>.
- Council of Ontario Universities. (2022, 8 avril). Graduate Survey: University graduates continue to enter the workforce job-ready and resilient. Ontario's Universities - Partnering for a better future. <https://ontariosuniversities.ca/reports/graduate-survey>.
- Dietsche, Peter. (2012). Use of campus support services by Ontario college students. *Revue canadienne de l'enseignement supérieur*. 42. 65-92. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v42i3.2098>.



Finnie, R., & Miyairi, M. (2017). The earnings outcomes of post-secondary co-op graduates: Evidence from tax-linked administrative data. Education Policy Research Initiative.

<https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/42160/1/Earnings%20of%20Post-secondary%20Co-op%20Graduates%20-%20Final%20Report.pdf>.

Frenette, M. (26 avril 2019). Étude : Les jeunes provenant de familles à faible revenu et ceux provenant de familles à revenu plus élevé profitent-ils également des études postsecondaires? Statistique Canada.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190426/dq190426a-info-fra.htm>

Galarneau, D., Corak, L. et Brunet, S. (18 janvier 2023). Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017 Statistique Canada.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/75-006-X202300100001>

Garant-Jones, E., Eady, M. J. et Dean, B. A. (2024). Designing for inclusion in work-integrated learning: A scoping review. Higher Education Research and Development, 1-15. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2385354>

Gouvernement du Canada. (2019, 25 juillet). Minister Bains announces investment in workintegrated learning. <https://www.canada.ca/en/innovation-science-economicdevelopment/news/2019/07/minister-bains-announces-investment-in-workintegrated-learning.html>.

Gouvernement du Canada. (23 février 2022a). Aperçu des programmes et de la prestation des services - Éducation et jeunesse Canada.ca.

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/documents-information-edsc/cahier2-education-jeunesse-2021.html#3.06>.

Gouvernement of Canada. (29 septembre 2022b). *Le gouvernement du Canada annonce des fonds supplémentaires pour la création de plus d'occasions de stages pratiques pour les étudiants de niveau postsecondaire.*

<https://www.canada.ca/fr/innovation-sciences-developpement-economique/nouvelles/2022/09/le-gouvernement-du-canada-annonce-des-fonds-supplementaires-pour-la-creation-de-plus-doccasions-de-stages-pratiques-pour-les-etudiants-de-niveau-po.html>



Gouvernement du Canada. (2023, 18 septembre). Stratégie emploi et compétences jeunesse – programmes de financement <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/strategie-emploi-jeunesse.html>

Gouvernement du Canada. (2024, 15 mai). L'Initiative d'apprentissage innovant intégré au travail Emploi et développement social Canada. <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/apprentissage-innovant-integre-travail/etudiants.html>

Gouvernement de l'Ontario. (2020, 14 décembre). Publication des plans d'activités et rapports annuels de 2020-2021 : ministère des Collèges et Universités <https://www.ontario.ca/fr/page/publication-des-plans-dactivites-et-rapports-annuels-de-2020-2021-ministere-des-colleges-et>.

Gouvernement de l'Ontario. (2021, 10 mars). L'Ontario soutient les possibilités de formation pratique pour les étudiants de niveau postsecondaire <https://news.ontario.ca/fr/release/60618/lontario-soutient-les-possibilites-de-formation-pratique-pour-les-etudiants-de-niveau-postsecondaire>.

Gouvernement de l'Ontario. (2023a, 31 décembre). L'Ontario aide un plus grand nombre d'élèves à démarrer une carrière dans les métiers <https://news.ontario.ca/fr/release/1003968/lontario-aide-un-plus-grand-nombre-deleves-a-demarrer-une-carriere-dans-les-metiers>.

Gouvernement de l'Ontario. (2023b, 29 mai). L'Ontario lance une formation professionnelle gratuite pour les personnes handicapées <https://news.ontario.ca/fr/release/1003114/lontario-lance-une-formation-professionnelle-gratuite-pour-les-personnes-handicapees>.

Graham, J.R., Shier, M.L. et Eisenstat, M. (2015). Young adult social networks and labour market attachment: Interpersonal dynamics that shape perspectives on job attainment. *Journal of Social Policy*, 44, 769–786. <https://doi.org/10.1017/S0047279415000276>.

Jackson, D., & Collings, D. (2018). The influence of work-integrated learning and paid work during studies on graduate employment and underemployment. *Higher Education*, 76, 403–425. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0216-z>.



- Khan, A. Q., & Lehrer, S. F. (2013). The impact of social networks on labour market outcomes: New evidence from Cape Breton. *Canadian Public Policy*, 39(1S), S1–S24. <https://doi.org/10.3138/CP.P.39.Supplement1.S1>.
- Lehmann, W. (2019). Forms of capital in working-class students' transition from university to employment. *Journal of Education and Work*, 32(4), 347–359. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1617841>.
- Martin, S. et Rouleau, B. (2020). Exploration du travail, de l'apprentissage et du travail intégré dans l'apprentissage au Canada à partir de l'Étude longitudinale et internationale des adultes Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-648-X2020001>
- McRae, N., & Johnston, N. (2016). The development of a proposed global work-integrated learning framework. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 17(4), 337–348. https://www.ijwil.org/files/APJCE_17_4_337_348.pdf
- Ooka, E. et Wellman, B. (2003). Does social capital pay off more within or between ethnic groups? Analyzing job searches in five Toronto ethnic groups. Inside the mosaic. (E. Fong, Ed.). University of Toronto Press. <https://doi.org/10.3138/9781442676176>.
- Peters, J., Sattler, P. et Kelland, J. (2014). L'apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario : le cheminement de récents diplômés des collèges et universités Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/fr/pub/lapprentissage-integre-au-travail-dans-le-secteur-postsecondaire-de-lontario-le-cheminement-de-recents-diplomes-des-colleges-et-universites/>
- Ramji, K., Kines, L., Hancock, R. A., & McRae, N. (2021). Developing and delivering a culturally relevant international work-integrated learning exchange for Indigenous students. *International Journal of Work-Integrated Learning, Special Issue*, 22(3), 307–321. https://www.ijwil.org/files/IJWIL_22_3_307_321.pdf
- Reid A., Chen H.A., & Guertin R. (2020). Labour market outcomes of postsecondary graduates, class of 2015. Education, learning and training: Research Paper Series.



- Stirling, A., Kerr, G., Banwell, J., MacPherson, E. & Heron, A. (2016). *A Practical Guide for Work-integrated Learning*. Higher Education Quality Council of Ontario.
- Usher, A., Kwong, A. (2014). Career services offices: A look at universities and colleges across Canada. Higher Education Strategy Associates.
- Wyonch, R. (2019). Working to create work-ready graduates: Successful transition to the labor market and the role of co-op. *Journal of Organizational Psychology*, 19(6), 68-90. <https://doi.org/10.33423/jop.v19i6.2665>.
- Yin, M. (2021). The impact of mandatory and voluntary work-integrated learning on labour market outcomes of post-secondary students [Mémoire de maîtrise]. Queen's University.
https://www.econ.queensu.ca/sites/econ.queensu.ca/files/student_papers/Yin-Melanie-MAEssay-2021.pdf.
- Zeman, K., & Frenette, M. (2021, October 4). Portrait des jeunes au Canada : Rapport statistique Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/42-28-0001/2021001/article/00003-fra.htm>

