



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario

Transition de l'école au travail : Résultats des diplômé·es de l'enseignement postsecondaire sur le marché du travail en fonction de leurs caractéristiques identitaires

Ken Chatoor, Hagar Effah,
Elizabeth Agoe et Amy Kaufman

Table des matières

Constatations	5
Les premiers résultats des diplômé·es sur le marché du travail différent en fonction de leurs caractéristiques identitaires.....	5
La participation à des activités de transition entre l'école et le travail n'a pas profité à chaque étudiant·e de la même manière.....	9
Incidences sur l'enseignement postsecondaire.....	11
Références.....	13

Liste des tableaux

Tableau 1 <i>Résultats sur le marché du travail des nouveaux diplômé·es en fonction des caractéristiques des étudiant·es.....</i>	5
Tableau 2 <i>Participation des nouveaux diplômé·es aux activités de transition école-travail en fonction des caractéristiques identitaires</i>	9
Tableau A1 <i>Caractéristiques de l'échantillon.....</i>	17



Cette synthèse fait partie de notre série sur la transition entre l'école et le travail. Voir [notre rapport complet](#), notre [article de blogue](#) et notre [infographie](#).

La transition entre l'école et le monde du travail est une période à la fois passionnante et difficile pour les nouveaux diplômé·es, guidés par des attentes d'emploi renforcées par leur participation à l'enseignement postsecondaire (EPS). Le premier emploi des diplômé·es les prépare à leur carrière et une transition en douceur vers le marché du travail est importante pour la viabilité économique et la prospérité de l'Ontario. Il est prouvé que les diplômé·es de l'enseignement postsecondaire obtiennent des résultats variables sur le marché du travail en fonction de leurs caractéristiques identitaires (Cukier et coll., 2023; Hou & Coulombe, 2010; Qiu & Schellenberg, 2022; Reid et coll., 2020). Cependant, il existe étonnamment peu de recherches sur l'impact des caractéristiques identitaires sur la transition initiale des diplômé·es de l'enseignement postsecondaire vers le marché du travail. Des recherches récentes du COQES ont montré que les diplômé·es qui profitent de services et de soutiens conçus pour faciliter le passage de l'EPS au marché du travail, tels que les possibilités d'apprentissage intégré au travail et le réseautage, sont plus susceptibles de décrocher un premier emploi mieux rémunéré et plus directement lié à leur domaine d'études (Chatoor et coll., 2024; Lehmann, 2019).

Ce rapport utilise les caractéristiques de l'identité pour explorer les différences dans les expériences des récents diplômé·es du baccalauréat de l'Ontario lors de leur transition vers le monde du travail. Les données ont révélé des inégalités dans les premiers résultats des diplômé·es sur le marché du travail et ont démontré que la participation à des activités de transition vers le marché du travail ne profite pas à tout le monde de la même manière. Certains répondant·es (incluant les étudiant·es PANDC et LGBTQIA2+ et les personnes handicapées ou issues de ménages à faible revenu) ont connu des résultats inégaux même en bénéficiant de mesures de soutien à la transition.¹ Ces résultats peuvent aider les établissements à développer des aides et des services pour les diplômé·es qui en ont le plus besoin.

Notre étude a été guidée par les questions de recherche suivantes :

¹ Nous notons que les identités sont intersectionnelles, c'est-à-dire qu'une personne interrogée peut être à la fois PANDC et handicapée, par exemple. Nous reconnaissons que certain·es répondant·es peuvent appartenir à plusieurs groupes identitaires à la fois.



- Comment les premiers résultats sur le marché du travail des titulaires d'un baccalauréat varient-ils en fonction des caractéristiques de l'identité?
- Comment les personnes appartenant à des groupes défavorisés s'engagent-elles dans les activités de transition entre l'école et le travail?

Le COQES a élaboré une enquête qui a été administrée par le groupe Academica à 271 diplômé·es au cours de l'été 2023 (annexe, tableau A1). Une série de questions de filtrage a été utilisée pour isoler un échantillon de répondant·es de la région du Grand Toronto et de Hamilton qui avaient obtenu au cours des trois dernières années un baccalauréat de quatre ans d'un collège ou d'une université de l'Ontario bénéficiant d'une aide publique.² 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. Le personnel du COQES a procédé à l'analyse des données en utilisant STATA, Excel et NVivo pour les statistiques descriptives et le codage des réponses qualitatives aux questions ouvertes.³

Afin de mieux comprendre les expériences des diplômé·es en matière de transition entre l'école et le travail, nous avons mené des entretiens de suivi semi-structurés de 30 minutes avec 11 personnes interrogées.⁴ 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. Le personnel a pris des notes pendant les entretiens et a codé les données par thèmes à l'aide de NVivo.

² Le COQES a interrogé des diplômé·es du baccalauréat en emploi dans la région du Grand Toronto et de Hamilton afin de limiter les complexités potentielles dues aux différences entre les marchés du travail régionaux.

³ Il est important de reconnaître que la taille de l'échantillon n'a pas permis de maintenir les variables constantes, ce qui limite notre analyse. Il est possible que d'autres effets soient en jeu et expliquent certaines des différences descriptives observées dans ce rapport.

⁴ 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.



Constatations

Les premiers résultats des diplômé·es sur le marché du travail diffèrent en fonction de leurs caractéristiques identitaires.

Nos données dressent un portrait global positif des résultats obtenus par les diplômé·es de l'Ontario titulaires d'un baccalauréat, mais, lorsqu'elles sont ventilées par caractéristiques identitaires, elles révèlent des résultats inégaux sur le marché du travail pour certains étudiant·es et soulèvent des questions sur les revenus et d'autres marqueurs d'emplois de qualité. Pour tous les indicateurs du marché du travail, on observe une grande variabilité en fonction des caractéristiques identitaires des répondant·es. Le tableau 1 montre les différences entre les taux de chômage, les revenus déclarés et les caractéristiques de la qualité de l'emploi, telles que la satisfaction et la pertinence des études postsecondaires, parmi les personnes qui avaient un emploi.

Tableau 1

Résultats sur le marché du travail des nouveaux diplômé·es en fonction des caractéristiques des étudiant·es

Identité Caractéristique	Participant·es	Employé·es		
	Chômage	A gagné moins de 50 000 \$/an	Satisfait·e de son emploi actuel	Emploi en lien avec les études
Hommes	24 %	19 %	80 %	90 %
Femmes	8 %	46 %	66 %	68 %
Blanc·he	3 %	34 %	78 %	77 %
PANDC	16 %	44 %	61 %	72 %
Non première génération	13 %	36 %	71 %	75 %



	Participant·es	Employé·es		
Première génération	18 %	39 %	70 %	79 %
Revenu non faible	14 %	24 %	79 %	77 %
Revenu faible	7 %	85 %	46 %	76 %
Né·e au Canada	18 %	35 %	71 %	76 %
Immigrant·e	8 %	41 %	70 %	77 %
Hétérosexuel·le	15 %	33 %	73 %	80 %
LGBTQIA2+	8 %	56 %	53 %	62 %
Sans handicap	14 %	32 %	75 %	78 %
Avec handicap	13 %	70 %	41 %	76 %

Remarque : Ce tableau montre les résultats sur le marché du travail en fonction des caractéristiques de l'identité des participant·es, y compris le chômage, les personnes qui gagnent moins de 50 000 \$ par an, la satisfaction dans l'emploi actuel et la pertinence de l'emploi actuel par rapport aux études.

Les données fournissent un aperçu des expériences sur le marché du travail pour les groupes dont les résultats ne sont souvent pas rapportés séparément. Les diplômé·es de notre échantillon ont eu des résultats complexes : Certains groupes, comme les étudiant·es de première génération, ont connu une différence de résultats relativement faible par rapport aux étudiant·es n'appartenant pas à la première génération. Les immigrant·es ont généralement connu des résultats similaires à ceux des personnes nées au Canada et ont même déclaré un taux de chômage inférieur à celui des personnes nées au Canada.⁵ D'autres groupes, cependant, ont connu des résultats différents de ceux de leurs homologues.

⁵ En raison des limites des méthodes d'étude, nous n'avons pas été en mesure de ventiler l'immigration en fonction de la race, du nombre d'années écoulées depuis l'immigration ou de la catégorie d'immigration (par exemple, le statut de réfugié). Il existe une littérature considérable sur les résultats des immigrant·es au Canada et des recherches qui démontrent l'importance de désagréger les résultats de l'emploi/du marché du travail en fonction de facteurs tels que la race et le statut d'immigrant (Block & Galabuzi, 2018; Bonikowska et coll., 2011; Clarke & Skuterud, 2013; DeVoretz & Pivnenko, 2004; Galabuzi, 2001 Qiu & Schellenberg, 2022).



Par exemple, nous avons constaté que les hommes étaient 16 % plus susceptibles d'être au chômage que les femmes (24 % contre 8 %). Toutefois, les femmes employées étaient plus susceptibles de gagner moins de 50 000 dollars par an que les hommes (46 % contre 19 %); les femmes étaient également moins susceptibles que les hommes d'être satisfaites de leur emploi actuel et de travailler dans un domaine en rapport avec leurs études. Ainsi, si les hommes diplômés semblent moins susceptibles de trouver un emploi dans les trois ans suivant l'obtention de leur diplôme, ceux qui en trouvent un ont des emplois de bien meilleure qualité que les femmes. Cette constatation confirme les recherches antérieures relatives à l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et suggère que l'inégalité entre les hommes et les femmes en matière de résultats précoces sur le marché du travail est assez complexe.

Les participant·es PANDC⁶ ont obtenu de moins bons résultats sur le marché du travail que les participant·es blancs pour presque tous les paramètres étudiés. Les participant·es PANDC étaient beaucoup plus susceptibles d'être au chômage que les diplômé·es blanc·hes (16 % contre 3 %), de gagner moins de 50 000 dollars par an (44 % contre 34 %) et d'être moins satisfaits de leur emploi actuel (61 % contre 78 %). Le fait que les diplômé·es PANDC connaissent des taux d'emploi plus élevés et des emplois de moins bonne qualité, même avec le statut d'employé·e, justifie un examen plus approfondi afin de comprendre les circonstances qui pourraient influencer ces résultats.

Certaines des disparités les plus frappantes en termes de résultats ont été observées pour les participant·es issus de familles à faibles revenus.⁷ Bien que le taux de chômage soit deux fois moins élevé que celui des étudiant·es qui ne sont pas issus de familles à faibles revenus, 85 % des diplômé·es employé·es issu·es de familles à faibles revenus occupaient des emplois rémunérés à moins de 50 000 dollars par an, contre seulement 24 % de ceux issus de familles à faibles revenus. Les répondant·es issus de familles à faibles revenus étaient également beaucoup moins susceptibles de se déclarer satisfaits de leur emploi actuel (46 % contre 79 % des participant·es à revenus non faibles). Cette observation soulève des questions sur la mobilité sociale et économique des étudiant·es issus de familles à faible revenu qui, malgré l'obtention

⁶ La taille de notre échantillon était trop petite pour permettre la ventilation des répondant·es PANDC.

⁷ Les revenus ont été déclarés par les intéressés eux-mêmes. Les faibles revenus familiaux se réfèrent aux répondant·es qui ont déclaré que leurs parents gagnaient moins de 50 000 dollars par an.



d'un diplôme similaire à celui de leurs pairs, n'entrent pas sur le marché du travail sur un pied d'égalité.

Les diplômé·es LGBTQIA2+, un groupe dont les résultats ne sont souvent pas collectés ou rapportés, ont également connu des résultats défavorables sur le marché du travail par rapport aux diplômé·es hétérosexuel·les. Si les diplômé·es LGBTQIA2+ sont moins susceptibles d'être au chômage que les diplômé·es hétérosexuel·les (8 % contre 15 %), les personnes qui ont un emploi sont plus susceptibles de gagner moins de 50 000 dollars par an (56 % contre 33 %), moins susceptibles d'être satisfaites de leur emploi (53 % contre 73 %) et moins susceptibles de travailler dans un domaine lié à leurs études que les répondants hétérosexuels (62 % contre 80 %). Étant donné le manque de recherches et de données sur les étudiant·es LGBTQIA2+, ces données offrent un point de départ aux chercheurs et aux décideurs politiques pour étudier les expériences et les besoins de ces étudiant·es.

Il est bien établi que les personnes handicapées connaissent des résultats parmi les plus inégaux sur le marché du travail; nos résultats font écho à ces disparités (Chatoor, 2021; Gatto et coll., 2021). Malgré des niveaux d'emploi similaires et la probabilité de travailler dans un domaine lié à leurs études, les diplômé·es handicapé·es étaient plus susceptibles de gagner moins de 50 000 dollars par an et d'être moins satisfait·es de leur emploi que les participant·es non handicapé·es (70 % contre 32 %). Notre échantillon n'a pas permis d'étudier les résultats par type de handicap; des recherches dans ce domaine amélioreraient notre compréhension collective de la manière dont les personnes handicapées s'en sortent au cours de leurs premières années sur le marché du travail.

Un résultat important de nos recherches est qu'il n'existe pas d'expérience unique de la transition vers le marché du travail et des premières années sur ce marché. L'expérience de l'inégalité pour les diplômé·es issus de divers groupes identitaires est complexe. Par exemple, les participant·es à l'étude issu·es de certains groupes historiquement sous-représentés sembleraient à première vue être en bonne position sur le marché du travail grâce à des taux de chômage plus faibles, cependant leurs emplois sont de moins bonne qualité selon les autres paramètres du marché du travail que nous avons mesurés. D'autre part, certains groupes, comme les diplômé·es PANDC, obtiennent de moins bons résultats pour tous les indicateurs. Ces observations soulèvent des questions complexes auxquelles il n'est pas facile de répondre en



l'absence de données administratives solides à l'échelle du système et de répliquions de cette étude pour confirmer nos observations.

La participation à des activités de transition entre l'école et le travail n'a pas profité à chaque étudiant·e de la même manière.

Il existe des activités connues pour contribuer à la réussite des diplômé·es sur le marché du travail. Des recherches antérieures ont fait état d'un impact positif de l'apprentissage par l'expérience (AE), du réseautage et de l'engagement dans d'autres activités de développement et de transition de carrière (Graham et coll., 2015; Martin & Rouleau, 2020). Notre étude a renforcé les avantages de l'AE et de la mise en réseau. La participation à l'AE était associée à un taux de chômage plus faible (10 % contre 24 %) et à une plus grande probabilité de travailler dans un domaine connexe (83 % contre 58 %). Le réseautage a été associé à des taux de chômage nettement inférieurs (13 % contre 24 %) ⁸ (Chatoor et coll., 2024). Cependant, nous avons constaté que la participation à des activités connues pour améliorer les résultats sur le marché du travail ne profite pas à tous les diplômé·es de la même manière. Le tableau 2 montre les différences de taux de participation à ces activités.

Tableau 2

Participation des nouveaux diplômé·es aux activités de transition école-travail en fonction des caractéristiques identitaires

Caractéristique de l'identité	Participation à la mise en réseau	Consultation des services d'orientation professionnelle	Participation à l'AE
Hommes	89 %	22 %	69 %
Femmes	83 %	17 %	69 %
Blanc·he	88 %	20 %	74 %

⁸ Si les diplômé·es doivent eux-mêmes s'engager dans des activités de mise en réseau, il convient de noter que de nombreux établissements ont investi dans des programmes de mise en réseau facilitée et que notre étude a révélé que la plupart des répondant·es de notre échantillon n'utilisaient pas les services institutionnels.



Caractéristique de l'identité	Participation à la mise en réseau	Consultation des services d'orientation professionnelle	Participation à l'AE
PANDC	80 %	14 %	58 %
Non première génération	83 %	16 %	66 %
Première génération	89 %	26 %	74 %
Revenu non faible	90 %	21 %	72 %
Revenu faible	77 %	18 %	70 %
Né·e au Canada	86 %	19 %	68 %
Immigrant·e	83 %	18 %	69 %
Hétérosexuel·le	86 %	19 %	70 %
LGBTQIA2+	81 %	19 %	59 %
Sans handicap	85 %	17 %	68 %
Avec handicap	90 %	32 %	77 %

Remarque : Ce tableau montre la participation à des activités pendant la transition de l'école au travail.

Certains groupes de notre échantillon étaient moins susceptibles d'avoir participé à la formation continue, comme les diplômé·es PANDC par rapport aux diplômé·es blanc·hes (58 % à 74 %) et les diplômé·es LGBTQIA2+ par rapport aux diplômé·es hétérosexuel·les (59 % à 70 %) (tableau 2). Les diplômé·es de la première génération étaient plus susceptibles d'avoir participé à un programme d'éducation à l'environnement que les autres (74 % contre 66 %), tout comme les diplômé·es handicapé·es par rapport aux non handicapé·es (77 % contre 68 %).⁹ Si certaines des différences de résultats sur le marché du travail pour les PANDC et les LGBTQIA2+ peuvent s'expliquer par des taux de participation plus faibles à l'AE, il n'en va pas de même pour d'autres groupes qui ont fait état de résultats inégaux. En fait, les

⁹ Notre échantillon n'a montré aucune différence dans la participation à l'AE en fonction du sexe, du statut d'immigration ou du revenu familial.



répondant·es issus de familles à faible revenu (70 % contre 72 % pour les répondant·es sans faible revenu) et les personnes handicapées (77 % contre 68 % pour les personnes non handicapées) étaient *tout aussi susceptibles, voire plus*, de participer à l'AE pendant l'EPS, mais ont tout de même connu certains des résultats les plus inégaux que nous ayons observés par rapport à leurs pairs.

À l'exception des diplômé·es à faible revenu (77 %), plus de 80 % des répondant·es de tous les groupes identitaires ont participé à un réseau, les femmes, les PANDC et les répondant·es à faible revenu étant légèrement moins susceptibles de travailler en réseau que leurs pairs. En revanche, les diplômé·es de première génération et les personnes handicapées étaient *plus susceptibles* que leurs pairs de s'engager dans des activités de mise en réseau et de profiter des services institutionnels, mais ils ont connu certains des pires résultats en matière de chômage et de revenus par rapport à leurs pairs dans notre étude.

Notre étude présente une dichotomie troublante : les étudiant·es de certains groupes historiquement marginalisés profitent d'activités et de soutiens connus pour ouvrir la voie à une réussite précoce sur le marché du travail, mais connaissent encore des résultats inéquitables lors de la transition entre l'enseignement postsecondaire et le travail.

Incidences sur l'enseignement postsecondaire

Les établissements d'EPS investissent dans le soutien aux diplômé·es lors de la transition entre l'école et le travail, en leur offrant des possibilités d'AE et des services de carrière sur le campus. Les étudiant·es jouent également un rôle actif dans le développement de leur carrière, en recherchant un travail rémunéré ou bénévole, en s'engageant dans l'AE pendant leurs études et en profitant des possibilités de mise en réseau. Si notre étude montre que la participation à ces activités a été bénéfique pour tous les diplômé·es, elle l'a été davantage pour certain·es que pour d'autres, et le fait de profiter des ressources en matière de développement de carrière ne garantit pas une transition en douceur vers le marché du travail, en particulier pour les diplômé·es historiquement marginalisé·es. Cela est important, car les inégalités en matière de revenus et de qualité de l'emploi au début de la carrière peuvent persister au fil du temps (Chatoor, 2021; Chatoor et coll., 2019; Galarneau et coll., 2023). Certains étudiant·es (en particulier provenant de groupes historiquement marginalisés) peinent à prendre pied sur le marché du travail bien qu'ayant profité des aides qui leur ont été



proposées. Le secteur peut encore mieux comprendre et relever les défis particuliers auxquels sont confrontés les différents groupes : les établissements peuvent poursuivre leurs efforts pour garantir que tous les étudiant·es aient accès à l'éducation et à la formation tout au long de leurs études, s'efforcer de mieux faire connaître les autres services de carrière institutionnels disponibles et développer et étudier les répercussions d'interventions et de soutiens personnalisés.

Ces résultats, tirés d'un échantillon relativement restreint de réponses à l'enquête, sont descriptifs et soulèvent plus de questions que de réponses. Le fait que nous observions une variation significative des résultats en fonction des caractéristiques de l'identité montre pourquoi le secteur a besoin d'une approche administrative normalisée pour collecter des données démographiques solides à l'échelle du système. Cela nous aiderait à comprendre avec certitude ces inégalités sur le marché du travail et à soutenir des réponses plus fortes et plus nuancées pour y remédier.

Les données recueillies dans le cadre de notre étude sont précieuses dans la mesure où elles soulignent la nécessité de poursuivre les recherches sur les avantages importants à long terme de l'aide apportée aux diplômé·es de l'enseignement postsecondaire pour permettre une réussite en début de carrière. Les données portent aussi sur les inégalités persistantes sur le marché du travail auxquelles sont confrontées les personnes appartenant à certains groupes identitaires. Plus nous en saurons sur ces écarts d'équité et sur la manière dont ils se manifestent, mieux le secteur sera en mesure de les réduire ou de les éliminer. Un engagement à l'échelle du système pour collecter des données démographiques et identitaires contribuerait grandement à améliorer la conception, la mise en œuvre et l'adoption de programmes et de services adaptés aux expériences uniques des différentes populations.



Références

Block, S., & Galabuzi, G-E. (2018). *Persistent inequality: Ontario's colour-coded labour market*. Canadian Centre for Policy Alternatives | Ontario Office. <https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Ontario%20Office/2018/12/Persistent%20inequality.pdf>

Bonikowska, A., Hou, F., & Picot, G. (2011). A Canada-US comparison of labour market outcomes among highly educated immigrants. *Canadian Public Policy* 37(1), 25–48. <https://doi.org/10.3138/cpp.37.1.25>

Chatoor, K. (2021). *Obtention de diplômes postsecondaires et résultats sur le marché du travail pour les étudiants 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., 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*. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/fr/pub/naviguer-dans-la-transition-de-lecole-au-travail-la-repercussion-des-activites-et-des-services-de-developpement-de-carriere-sur-les-resultats-des-diplome-es-sur-le-marche-du-travail/>

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/lapprentissage-integre-au-travail-dans-le-secteur-postsecondaire-de-lontario-le-cheminement-de-recents-diplomes-des-colleges-et-universites/>

Clarke, A. et Skuterud, M. (2013). Why do immigrant workers in Australia perform better than those in Canada? Is it the immigrants of their labour markets? *Canadian Journal of Economics* 46(4), 11431–1462. <https://doi.org/10.1111/caje.12059>

Cukier, W., Mo, G. Y., Karajovic, S., Blanchette, S., Hassannezhad, Z., Higazy, A., & Elmi, M. (2023, March). *Labour market implications for racialized youth*. The



Diversity Institute. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2023/04/2023-03-Labour-Market-Implications-for-Racialized-Youth.pdf>

DeVoretz, D., Pivnenko, S., & Beiser, M. (2004). *The economic experiences of refugees in Canada*. Institute for the Study of Labor. <https://docs.iza.org/dp1088.pdf>

Galabuzi, G-E. (2001). *Canada's creeping economic apartheid*. Centre for Social Justice Foundation. https://www.oaith.ca/assets/files/Publications/canadas_creeping_economic_apartheid.pdf

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>

Gatto, L. E., Pearce, H., Plesca, M., & Antonie, L. (2021). Les étudiants handicapés : Relation entre les taux de participation et les perceptions de l'apprentissage intégré au travail par type de handicap. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 22(3), 287–306. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1313489.pdf>

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. DOI:10.1017/S0047279415000276.

Hou, F., & Coulombe, S. (2010). Earnings gaps for Canadian-born visible minorities in the public and private sectors. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 36(1), 29–43. <http://www.jstor.org/stable/20695155>

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>



Qiu, T., & Schellenberg, G. (2022). La rémunération relative des personnes appartenant à un groupe désigné de minorités visibles dans quatre secteurs d'emploi au Canada *Rapports économiques et sociaux*, Vol. 2, no. 2.
<https://doi.org/10.25318/36280001202200100004-eng>

Reid A., Chen H.A., & Guertin R. (2020). *Résultats sur le marché du travail des diplômés du niveau postsecondaire, promotion de 2015*. Statistique Canada.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2020002-fra.htm>



Appendix

**Transition de l'école au travail :
Résultats des diplômé·es de
l'enseignement postsecondaire sur le
marché du travail en fonction de leurs
caractéristiques identitaires**



Tableau A1
Caractéristiques de l'échantillon

Caractéristiques de l'étudiant·e	Pourcentage de l'échantillon
Homme	43 %
Femme	57 %
Blanc·he	34 %
PANDC	66 %
Première génération	31 %
Immigrant·e	28 %
LGBTQIA2+	14 %
Avec handicap	12 %

Remarque : Ce tableau montre la proportion de diplômé·es en fonction de différentes caractéristiques.

