



Un organisme du gouvernement de l'Ontario

L'apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario : le cheminement de récents diplômés des collèges et universités

Julie Peters, Peggy Sattler et
Jenna Kelland, Academica Group



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
Courriel : info@heqco.ca

Citer ce document comme suit :

Peters, J., Sattler, P. et J. Kelland (2014). *L'apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario : le cheminement de récents diplômés des collèges et universités*. Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.



Un organisme du gouvernement de l'Ontario

Les opinions exprimées dans le présent rapport de recherche sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue ni les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou des autres organismes ou organisations ayant offert leur soutien, financier ou autre, dans le cadre de ce projet. © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2014

Table des matières

Résumé	5
Introduction.....	8
Partie 1 – Aperçu de l'étude.....	12
1.1 Examen de la documentation.....	12
1.2 Méthodologie.....	17
1.3 Profil des répondants	20
Partie 2 – L'AIT et les expériences sur le marché du travail.....	27
2.1 Situation d'activité et participation aux EPS.....	27
2.2 Intégration au marché du travail.....	31
2.3 Expériences sur le marché du travail.....	39
2.4 Résultats financiers	45
Conclusion.....	49
Bibliographie	53

Index des graphiques

Graphique 1 : Échantillon des étudiants participant aux 2 ^e et 3 ^e phases de l'étude sur l'AIT	19
Graphique 2 : Domaine de programme dans les collèges selon la participation à l'AIT	21
Graphique 3 : Titre de compétences obtenu dans les collèges selon la participation à l'AIT	23
Graphique 4 : Domaine de programme dans les universités selon la participation à l'AIT	24
Graphique 5 : Titre de compétences obtenu dans les universités selon la participation à l'AIT	26
Graphique 6 : Stratégies de recherche d'emploi (plusieurs réponses possibles) des répondants des collèges	32
Graphique 7 : Pourcentage jugeant « bonne » ou « excellente » la qualité des EPS en ce qui touche l'acquisition des compétences relatives à l'employabilité - aux collèges.....	34
Graphique 8 : Période avant l'obtention du premier emploi chez les répondants des collèges	35
Graphique 9 : Stratégies de recherche d'emploi (plusieurs réponses possibles) des répondants des universités	36
Graphique 10 : Pourcentage jugeant « bonne » ou « excellente » la qualité des EPS en ce qui touche l'acquisition des compétences relatives à l'employabilité - aux universités.....	38
Graphique 11 : Période avant l'obtention du premier emploi chez les répondants des universités	39
Graphique 12 : Concordance entre le champ d'études et le poste – Collèges	42
Graphique 13 : Concordance entre le champ d'études et le poste – Universités.....	44

Index des tableaux

Tableau 1 : Participation à l'AIT dans les collèges (plusieurs réponses possibles)	20
Tableau 2 : Type d'AIT (plusieurs réponses possibles) par domaine de programme dans les collèges	22
Tableau 3 : Participation à l'AIT dans les universités (plusieurs réponses possibles)	23
Tableau 4 : Type d'AIT (plusieurs réponses possibles) par domaine de programme dans les universités	25
Tableau 5 : Taux de participation et taux de chômage des répondants des collèges	28
Tableau 6 : Emploi permanent à temps plein par domaine de programme chez les répondants des collèges	29
Tableau 7 : Taux de participation et taux de chômage des répondants des universités	30
Tableau 8 : Emploi permanent à temps plein par domaine de programme chez les répondants des universités	31
Tableau 9 : Concordance entre le diplôme le plus élevé obtenu et le diplôme minimal requis pour le poste actuel chez les diplômés des collèges	40
Tableau 10 : Perception par les diplômés des collèges de la concordance entre les titres de compétences obtenus et leur poste actuel	41
Tableau 11 : Concordance entre le diplôme le plus élevé obtenu et le diplôme minimal requis pour le poste actuel chez les diplômés des universités	43
Tableau 12 : Perception par les diplômés des universités de la concordance entre les titres de compétences obtenus et le poste actuel	44
Tableau 13 : Revenu annuel chez les diplômés des collèges ayant un emploi	46
Tableau 14 : Revenu annuel moyen chez les diplômés des collèges ayant un emploi, par programme	46
Tableau 15 : Dette d'études postsecondaires chez les diplômés des collèges	47
Tableau 16 : Revenu annuel chez les diplômés des universités ayant un emploi	48
Tableau 17 : Revenu annuel moyen chez les diplômés des universités ayant un emploi, par programme	48
Tableau 18 : Dette d'études postsecondaires chez les diplômés des universités	49

Résumé

Il est établi que l'apprentissage intégré au travail (AIT) constitue une stratégie clé à l'appui du système d'éducation postsecondaire (EPS) du Canada, compte tenu d'une économie de plus en plus dynamique, mondialisée et fondée sur le savoir. L'Ontario en particulier fait figure de « vivier » sur le plan de l'enseignement coopératif (Ipsos Reid, 2010). Maintenant, si la croyance selon laquelle l'AIT améliore les résultats en matière d'emploi est répandue (voir Gault, Redington et Schlager, 2000; Kramer et Usher, 2010), la recherche sur ce thème s'est généralement limitée à certains programmes et types d'AIT (Sattler, 2011).

Pour se pencher sur cette compréhension restreinte des retombées de l'AIT sur les participants, les employeurs et les établissements d'enseignement, le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) a lancé en 2009 un projet pluriannuel intitulé « L'apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario ». Cette étude à plusieurs stades a nécessité la collecte des perspectives d'ordre qualitatif et quantitatif du corps professoral, des employeurs et des étudiants quant à la valeur perçue et aux avantages des activités de travail et bénévoles menées au cours d'un programme d'études postsecondaires, que celui-ci soit axé ou non sur l'AIT, puis l'examen des retombées de ces expériences sur l'apprentissage, l'acquisition des compétences et les résultats sur le marché du travail.

L'étude a comporté trois phases. Dans la première phase, nous avons recueilli des renseignements généraux sur les possibilités d'AIT offertes dans les établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario, puis nous avons mis au point une typologie des expériences des AIT comportant les fins éducatives et le mode de prestation de chaque type. Dans la deuxième phase, nous avons mené des recherches quantitatives auprès de membres du corps professoral chez les établissements d'enseignement partenaires (printemps 2011), ainsi que des employeurs et des étudiants sur le point d'obtenir leur grade (printemps 2012), afin de bien comprendre les expériences et les perceptions de chaque groupe relativement à l'AIT.

Au cours de la troisième phase, le point de mire du présent rapport, il y a eu une enquête de suivi permettant d'étudier les résultats pédagogiques et en matière d'emploi de ces mêmes diplômés du printemps 2012, environ 18 mois après l'obtention de leur diplôme (automne 2013). L'Enquête de suivi auprès des diplômés devait servir à divulguer en quoi les diplômés ayant fait un AIT différaient des diplômés sans AIT en ce qui touche la participation à d'autres EPS de même que l'intégration, le statut, l'expérience et les résultats quant au marché du travail. Ces domaines ont fait l'objet d'une étude distincte selon le type d'établissement d'enseignement (collégial ou universitaire) et, dans les cas où cela était pertinent et faisable, une analyse a également été faite en fonction du domaine de programme, du titre de compétences ainsi que du type d'activité d'AIT. L'Enquête, qui s'est déroulée en ligne et par téléphone du 7 octobre au 1^{er} décembre 2013, a été menée à bien par 3 340 répondants, de sorte que le taux de réponse s'est fixé à 46,3 %.

Résultats clés

Cette recherche favorise notre compréhension des résultats sur le marché du travail en lien avec la participation à l'AIT. Les résultats clés se rapportant à chacune des questions de recherche figurent en résumé ci-après.

Les diplômés ayant fait un AIT diffèrent-ils des diplômés sans AIT en ce qui touche la situation d'activité et la participation aux EPS?

Chez les diplômés des collèges, la participation à l'AIT n'a comporté de retombées substantielles ni sur le taux de chômage, ni sur la participation au marché du travail, ni sur la proportion de titulaires d'un emploi permanent à temps plein, ni sur la participation à d'autres EPS, après prise en compte du programme et du titre de compétences.

Chez les répondants de niveau universitaire, les diplômés ayant pris part à l'AIT affichaient dans l'ensemble un taux de chômage inférieur, mais l'examen par domaine de programme ne permettait pas de discerner de différences considérables. En revanche, contrairement au taux de chômage, la proportion de titulaires d'un emploi permanent à temps plein a différé selon le domaine de programme. En effet, les participants à l'AIT diplômés des programmes en administration des affaires ou en science et génie avaient beaucoup plus tendance à occuper un emploi permanent à temps plein que leurs homologues sans AIT. En ce qui concerne les diplômés des sciences sociales, les participants sans AIT étaient plus nombreux à occuper un emploi permanent à temps plein que ceux ayant fait un AIT, mais l'écart était relativement minime. Quant aux diplômés des sciences de la santé et en service social ayant pris part à l'AIT, ils étaient davantage susceptibles d'avoir participé à d'autres EPS depuis l'obtention de leur diplôme et obtenu des titres de compétences supplémentaires que ceux sans AIT.

Dans quelle mesure la participation à l'AIT influe-t-elle sur l'intégration au marché du travail des diplômés?

Parmi les répondants de niveau collégial, il n'y avait pas de différence notable entre la participation ou non à l'AIT quant à la période avant l'obtention d'un emploi. Chez les répondants de niveau universitaire, les participants ayant fait un AIT étaient plus susceptibles que ceux sans AIT d'être fixés en matière d'emploi avant de terminer leurs études, tandis que les participants sans AIT avaient davantage tendance à conserver le poste qu'ils occupaient à l'époque où ils étaient aux études.

De nombreux diplômés ayant fait un AIT ont communiqué avec les employeurs en lien avec cet AIT dans le contexte de leur processus de recherche d'emploi. Cette stratégie était la plus répandue chez les participants à l'enseignement coopératif et aux travaux pratiques, tant en ce qui concerne les répondants de niveau collégial que ceux de niveau universitaire. En outre, près des deux cinquièmes des diplômés des collèges et universités estimaient que leur expérience d'AIT comptait parmi l'un des principaux facteurs grâce auxquels ils ont obtenu un emploi.

Dans quelle mesure la participation à l'AIT influe-t-elle sur la qualité de l'expérience vécue par les diplômés sur le marché du travail?

Les retombées les plus marquées de la participation à l'AIT semblent se rapporter aux expériences vécues sur le marché du travail. En effet, les diplômés ayant un emploi et qui avaient participé à l'AIT étaient plus susceptibles de se sentir convenablement qualifiés pour le poste qu'ils occupent, d'estimer que celui-ci se rapporte à leurs objectifs de carrière à long terme, et qu'il était en lien avec leurs études. Ce fait s'est avéré à la fois chez les répondants de niveau collégial et universitaire, et pour la plupart des domaines de programme.

Dans quelle mesure la participation à l'AIT influe-t-elle sur les résultats financiers des diplômés?

Le salaire moyen des diplômés des collèges ne variait pas considérablement en fonction de la participation à l'AIT. Toutefois, les diplômés des universités qui avaient pris part à l'AIT jouissaient bel et bien d'un avantage salarial. Examiné sous l'angle du domaine de programme, cet avantage salarial se manifestait chez les diplômés des programmes d'administration des affaires, de sciences et de génie, des sciences de la santé et des services sociaux, mais ni chez les diplômés en sciences sociales, ni ceux en arts, lettres et sciences humaines. En ce qui touche le niveau d'endettement, il n'y avait pas de différence considérable chez les diplômés des collèges ou universités ayant pris part à l'AIT.

Une fois située dans le contexte des travaux de recherche actuels, la présente étude a jeté une lumière nouvelle sur les retombées des activités d'AIT. La plupart des études préalables en lien avec les résultats de l'AIT après l'obtention du diplôme étaient globalement axées sur les programmes d'enseignement coopératif et les stages en entreprise, habituellement au niveau universitaire et, souvent, strictement en lien avec les programmes d'administration des affaires ou de sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM). Les résultats du présent rapport permettent d'étoffer notre compréhension de l'AIT en révélant les résultats des diplômés des collèges ou des universités, y compris une vaste gamme de programmes et de types d'activités en lien ou non avec l'AIT.

Les résultats présentés dans les pages suivantes, de concert avec les données tirées préalablement de la première Enquête de suivi auprès des diplômés, permettent de tirer au clair la proposition de valeur de l'AIT : il semble que l'AIT aide les étudiants des collèges ou universités à clarifier leurs buts et intérêts professionnels, à donner forme à ceux-ci puis à obtenir un emploi pertinent à leurs études et leurs ambitions professionnelles. Cependant, il reste du travail à faire pour voir si les diplômés de tous les domaines de programme tirent des avantages de la participation à l'AIT. Ce sont les diplômés universitaires en arts, lettres et sciences humaines de même qu'en sciences sociales qui comptaient les plus faibles taux de participation à l'AIT; de plus, même chez ces diplômés qui avaient pris part à l'AIT, nous avons constaté que les avantages sur le marché du travail étaient les moins prononcés. À l'exemple des recherches faites antérieurement (Walters et Zarifa, 2008), il ressort également que les diplômés des collèges tiraient de leur participation à l'AIT des avantages inférieurs à ceux des diplômés des universités. Il est permis de croire que cette situation est attribuable au fait que l'enseignement de niveau collégial est habituellement davantage axé sur la carrière et qu'un nombre relativement restreint d'étudiants obtiennent leur diplôme sans avoir fait un type d'AIT, mais il est nécessaire d'approfondir les recherches afin de comprendre la portée et les retombées de cette différence. Il conviendrait également dans les futures recherches d'examiner s'il existe des avantages professionnels à long terme relativement à la participation à l'AIT; de recueillir des données qualitatives en vue d'apporter des réflexions approfondies sur le rapport entre l'AIT et les transitions ainsi que les résultats en matière d'emploi après l'obtention du diplôme; puis d'extraire les données recueillies dans le cadre de cette étude afin d'examiner si les résultats diffèrent selon les caractéristiques de l'AIT ou les caractéristiques sociodémographiques ou scolaires des élèves.

Introduction

Il est établi que l'apprentissage intégré au travail (AIT) constitue un puissant agent d'amélioration des perspectives d'emploi et des résultats sur le marché du travail chez les étudiants de niveau postsecondaire, et qu'il procure plusieurs avantages aux étudiants et aux employeurs. La Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC) cautionne l'AIT comme moyen de donner aux jeunes des occasions de déterminer la carrière qui leur convient, de peaufiner leurs buts d'apprentissage, d'acquérir des compétences particulières ayant trait à leurs objectifs professionnels, et de tisser un réseau de relations qui sera maintenu après l'obtention de leur diplôme (Bell et Benes, 2012). De plus, les partenaires d'affaires et sectoriels considèrent l'AIT comme « une composante essentielle à l'édification d'une main-d'œuvre très qualifiée et productive en vue d'une économie novatrice, forte et en croissance » (d'après la Chambre de commerce du Canada, 2012, p. 6) et un outil important dans le développement économique régional (Garlick, Davies, Polèse et Kitagawa, 2006).

L'Ontario en particulier fait figure de « vivier » de l'enseignement coopératif : parmi les personnes ayant fait des études postsecondaires (EPS), 24 % en Ontario ont déclaré avoir suivi un enseignement coopératif, contre 17 % à l'échelle nationale (Ipsos Reid, 2010). Dans le rapport de la Commission de la réforme des services publics de l'Ontario, il est recommandé aux établissements d'enseignement postsecondaire de consacrer davantage de ressources à l'apprentissage expérientiel, comme les stages en entreprise (Drummond, Giroux, Pigott et Stephenson, 2012). En outre, dans la foulée d'un examen des EPS amorcé au printemps 2012 par le gouvernement de l'Ontario, l'accroissement des programmes d'AIT a été proposé pour rehausser la préparation à la carrière chez les étudiants de l'Ontario (ministère de la Formation et des Collèges et Universités, 2012). Toutefois, si la croyance selon laquelle l'AIT améliore les résultats en matière d'emploi est répandue (voir Gault, Redington et Schlager, 2000; Kramer et Usher, 2010), seuls certains programmes et types d'AIT ont fait l'objet de recherches particulières et en nombre limité (Sattler, 2011).

L'AIT désigne les activités pédagogiques qui intègrent en toute connaissance de cause l'apprentissage au sein d'un établissement d'enseignement à la mise en application concrète dans un milieu de travail en lien avec le programme d'études ou les buts professionnels de l'étudiant. Cette intégration structurée de la théorie et de la pratique distingue l'AIT des autres activités d'apprentissage expérientiel où les élèves sont exposés au milieu de travail, comme le jumelage, les visites d'industries, le mentorat professionnel et les programmes travail-études.

Afin d'étoffer la base de connaissance relative à l'AIT de niveau postsecondaire en Ontario, le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) a lancé en 2009 un projet à plusieurs stades intitulé « L'apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario ». Pour cette étude, il a fallu recueillir les perceptions qualitatives et quantitatives du corps professoral, des employeurs et des étudiants quant à la valeur perçue et aux avantages des activités de travail et de bénévolat menées durant un programme d'études postsecondaires, puis examiner les retombées de telles activités en ce qui touche l'apprentissage et les résultats sur le marché du travail. Dirigée en partenariat avec 13 établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario, l'étude a comporté trois phases.

Au cours de la première phase du projet, nous avons recueilli de l'information sur les occasions d'AIT offertes dans les établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario. À l'aide d'un examen de la documentation et d'entrevues en profondeur auprès de 25 employeurs et 29 membres du personnel et du corps professoral qui interviennent dans des programmes d'AIT à neuf établissements d'enseignement en Ontario, nous avons mis au point une typologie d'AIT afin de différencier l'AIT des occasions d'apprentissage

expérientiel et d'expérience professionnelle d'ordre général. Cette typologie a permis de déterminer sept types d'AIT :

- La formation en apprentissage : une formation où l'apprentissage en cours d'emploi est combiné à l'enseignement en classe et qui débouche sur un certificat d'apprentissage.
- Le stage pratique : une expérience concrète acquise en milieu de travail réel.
- La pratique professionnelle obligatoire : les heures de travail nécessaires pour obtenir un permis d'exercice ou un titre professionnel, ou l'adhésion à un ordre de réglementation ou à une association professionnelle.
- L'enseignement coopératif : des études universitaires en alternance avec une expérience de travail rémunérée, conçue ou approuvée par le collège ou l'université.
- Le stage en entreprise : une expérience liée au programme dans un milieu de travail professionnel.
- Les projets de recherche appliquée : des projets d'étudiants qui traitent de certains problèmes d'affaires ou industriels.
- L'apprentissage par le service : des projets d'étudiants qui traitent d'enjeux mondiaux ou de besoins communautaires décelés.

L'étude a également permis de discerner les principaux avantages que procure aux étudiants la participation à l'AIT, notamment : la prospection de carrières et les perspectives d'emploi améliorées; des occasions de mettre la théorie en application dans de vrais milieux de travail; l'acquisition de compétences monnayables; la croissance personnelle et une meilleure mobilisation citoyenne; la rémunération; ainsi qu'une expérience de travail de qualité. Fait important, la présente recherche a apporté un cadre conceptuel permettant de comprendre la gamme complexe des programmes d'AIT offerts dans le système d'EPS en Ontario, ce qui a permis d'orienter les phases suivantes du projet¹.

Au cours de la deuxième phase, des recherches quantitatives ont été effectuées par des sondages en ligne auprès de membres du corps professoral des établissements d'enseignement partenaires (n > 3 600), d'employeurs (n > 3 300) et de diplômés (n > 10 300). Cette recherche a permis d'étudier les perceptions de chaque groupe quant à l'AIT de même que leurs expériences en lien avec celui-ci.

Dans chaque sondage, les étudiants, membres du corps professoral et employeurs ayant déclaré prendre part à l'AIT étaient relativement nombreux. Plus des deux tiers (68 %) des diplômés des collèges et près de la moitié des étudiants universitaires (48 %) ayant répondu au sondage en Ontario étaient passés par un type d'AIT avant l'obtention de leur diplôme. Dans les collèges, le type d'AIT le plus répandu était les stages pratiques, tandis que les types d'AIT les plus répandus à l'université étaient les travaux pratiques ou les stages cliniques, suivis de près par l'enseignement coopératif et les stages en entreprise. Chez les membres du corps professoral sondés, près des deux tiers du corps professoral des collèges et à peu près la moitié du corps professoral des universités avaient enseigné dans un programme où les élèves suivent un enseignement coopératif ou une formation en apprentissage. Ils étaient moins nombreux à avoir donné personnellement un cours assorti d'une composante d'AIT (48 % du corps professoral des collèges, et 29 %

¹ Voir le site www.heqco.ca pour consulter le rapport de la première phase, intitulé *L'apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario*.

du corps professoral des universités). Parmi les employeurs de l'Ontario sondés, 40 % ont déclaré embaucher des diplômés de niveau postsecondaire qui avaient intégré le marché du travail directement du collège ou de l'université au cours des deux années précédentes. Chez ceux qui avaient embauché, plus de la moitié (52 %) avaient proposé un emploi à au moins un diplômé ayant pris part à un programme d'AIT de niveau postsecondaire au lieu de travail de l'employeur. D'autres - 9 % - avaient embauché au moins un diplômé ayant mené à bien un AIT ailleurs.

L'acquisition d'une expérience de travail pratique, l'enrichissement du curriculum vitæ, le développement de compétences relatives à l'employabilité et la validation du choix de carrière étaient les raisons fondamentales pour lesquelles les répondants parmi les étudiants des collèges et universités avaient décidé de prendre part à l'AIT. Tant les étudiants des collèges que ceux des universités ayant participé à l'AIT, tous types d'AIT et domaines de programme confondus, étaient tout à fait d'accord avec l'énoncé selon lequel l'expérience d'AIT s'était révélée utile. La clarification de leurs intérêts professionnels et la précision de leurs objectifs de carrière étaient perçues comme deux des principaux avantages. Les étudiants ont accordés une valeur passablement supérieure à leur participation à l'AIT qu'aux autres expériences rémunérées sur le marché du travail (telles que les emplois d'été ou à temps partiel). Les résultats du test de Student pour échantillons appariés révèlent que, chez les étudiants ayant pris part à l'AIT et au marché du travail, l'AIT comportait des retombées plus marquées que l'emploi rémunéré pour les aider à clarifier leurs intérêts professionnels, à préciser leurs objectifs de carrière et à accroître leur confiance en leurs perspectives d'emploi.

Presque tous les répondants du corps professoral des collèges et une forte majorité des répondants du corps professoral des universités étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec l'énoncé selon lequel l'AIT est utile (95,0 % des répondants des collèges, et 83,5 % des répondants des universités). Cependant, le corps professoral a nettement perçu que l'AIT était essentiellement avantageux pour les étudiants. Tant le corps professoral des collèges que celui des universités avaient tendance en particulier à être tout à fait d'accord avec les énoncés sur les avantages de l'AIT pour les étudiants relativement au marché du travail, comme aider les étudiants à mieux comprendre les réalités du monde professionnel et à développer des contacts professionnels. Les avantages fondamentaux de l'AIT perçus aux yeux du corps professoral et des établissements d'enseignement étaient les liens raffermiss entre l'établissement d'enseignement et le monde des affaires, de même qu'un rapport élargi avec l'ensemble de la collectivité. De plus, un fort pourcentage du corps professoral des collèges était d'avis que la rétroaction des étudiants et des employeurs ayant pris part à l'AIT peut améliorer l'élaboration des programmes de formation générale.

Enfin, il ressort du sondage auprès des employeurs que ces derniers ont participé à l'AIT essentiellement afin d'acquérir les compétences dont l'effectif a besoin dans le contexte de son secteur ou de sa profession, de présélectionner de nouvelles recrues potentielles, et de redonner à la collectivité. Près du tiers des employeurs sans AIT ont affirmé qu'ils prévoyaient donner un AIT à l'avenir, dont la moitié d'ici les deux prochaines années. Parmi ces employeurs, les raisons les plus importantes pour s'investir dans l'AIT à l'avenir étaient de présélectionner des recrues potentielles, de redonner à la collectivité, et de s'entourer de compétences ou de talents particuliers.

Si chacun des trois sondages ont révélé un appui marqué envers l'AIT, ils ont également permis de tirer au clair les difficultés relatives à l'AIT. Les étudiants des collèges et des universités ont fait état des difficultés causées par la non-rémunération de leur participation à l'AIT de même que la gestion des exigences supplémentaires en matière de temps. Chez ceux qui n'avaient pas fait d'AIT, la réticence à repousser l'achèvement de leur programme et les préoccupations quant aux coûts ou dépenses supplémentaires étaient évoquées en tant qu'obstacles les plus considérables à la participation à l'AIT. Le corps professoral des collèges et des universités a décelé, en guise de principales difficultés, la recherche de stages de grande qualité pour les étudiants et l'obtention de stages en nombre suffisant pour ces derniers. Du point de vue des employeurs, les principales difficultés avaient trait à la faisabilité de la prestation des occasions d'AIT : le

manque de travail approprié aux étudiants, les préoccupations liées à l'à-propos des compétences des étudiants, le temps consacré par le personnel au recrutement et à la formation des étudiants, et le défaut de sensibilisation aux programmes d'AIT. En guise de suggestions, les employeurs ont formulé la mise en place d'incitatifs financiers pour les employeurs, la simplification et l'amélioration des processus de recrutement ou de sélection des étudiants, l'ordonnancement des stages des étudiants en fonction des besoins conjoncturels, et une augmentation de l'information destinée aux employeurs, en vue d'optimiser la participation de ces derniers à l'AIT. Malgré un intérêt marqué envers les incitatifs financiers, les employeurs ayant pris part à l'AIT ont relaté une utilisation limitée des crédits d'impôt disponibles. Seulement la moitié des employeurs liés à la formation en apprentissage et le tiers de ceux en lien avec l'enseignement coopératif ont réclamé les crédits d'impôt offerts actuellement.

Le présent rapport se penche sur les données de la troisième phase du projet : une enquête de suivi auprès des diplômés consentants réalisée environ 18 mois après l'obtention de leur diplôme². Cette dernière phase traite des résultats en matière d'emploi des diplômés, sous l'angle de leur intégration au marché du travail, de leur participation à celui-ci, de leurs expériences à ce chapitre ainsi que de leurs résultats financiers. Les résultats chez ceux qui ont participé à l'AIT et les autres sont mis en comparaison, puis ils font l'objet d'un examen entre les diplômés des secteurs collégial et universitaire de l'Ontario.

² À la deuxième phase, au cours de l'Enquête de suivi auprès des diplômés, nous avons demandé aux répondants la permission de communiquer de nouveau avec eux environ 18 mois après l'obtention de leur diplôme.

Partie 1 – Aperçu de l'étude

1.1 Examen de la documentation

Le présent examen montre en résumé la recherche relative aux résultats obtenus par les étudiants ayant fait un AIT, une fois leur diplôme obtenu, notamment leurs résultats en matière d'emploi, leur rémunération et leur progression professionnelle. Il s'appuie sur l'examen de la documentation conçu pour le rapport de la deuxième phase de l'Enquête de suivi auprès des diplômés, lequel porte sur les motivations des étudiants et les obstacles à la participation à l'AIT, l'accessibilité des programmes d'AIT pour les divers types d'élèves et la corrélation entre la participation à l'AIT et la satisfaction envers les études postsecondaires (Sattler et Peters, 2013). Comme en témoigne l'examen de la documentation dans le rapport de la deuxième phase, peu de recherches ont été menées pour évaluer le point de vue des étudiants quant à la valeur de l'AIT et aux résultats en matière d'apprentissage ayant trait à la participation à l'AIT. De même, les études empiriques relatives aux résultats après l'obtention du diplôme sont relativement restreintes et portent en règle générale sur les programmes d'enseignement coopératif et les stages en entreprise, habituellement au niveau universitaire et souvent en stricte corrélation avec les programmes en administration des affaires ou en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM). Peu d'attention est prêtée aux étudiants des collèges ou aux autres domaines d'études. Dans la discussion qui suit, nous mettons en relief les thèmes de cette recherche et nous discernons les lacunes notables.

Intégration et participation au marché du travail

Les retombées des programmes d'enseignement coopératif sur l'accès et la participation au marché du travail constituent un thème naissant dans la recherche faite au Canada sur les résultats de l'AIT. À partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) réalisée en 2000 par Statistique Canada, les auteurs Walters et Zarifa (2008) ont constaté que l'expérience de l'enseignement coopératif était en corrélation avec une probabilité accrue de décrocher un emploi à temps plein deux ans après l'obtention du diplôme. Toutefois, une telle expérience comportera un effet plus ou moins marqué, selon que le diplômé est de sexe masculin ou féminin et qu'il a fréquenté le collège ou l'université. Les auteurs ont constaté que ce sont les diplômés des collèges et les diplômées des universités qui tiraient les avantages les plus marqués d'une participation à l'enseignement coopératif.

Dans un rapport préparé pour le compte du ministre de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, les auteurs Downey, Kalbfleisch et Truman (2002) ont constaté que les étudiants dans les programmes d'enseignement coopératif avaient davantage tendance à décrocher un emploi, à occuper un poste permanent, et à travailler dans un domaine étroitement lié à leurs études; ces auteurs n'ont cependant pas fourni d'exemples quant à la signification statistique de telles différences.

Quelques études de recherche ont porté sur les stages en entreprise, essentiellement dans les professions relatives à l'administration des affaires et aux STEM. Les auteurs Sandvig, Tyran et Ross (2005) ont relevé que l'achèvement de stages en entreprise a aidé les diplômés du programme de systèmes d'information sur la gestion (MIS) de l'Université Western Washington (aux États-Unis) à décrocher rapidement un emploi à temps plein. La moitié des participants aux stages en entreprise avaient trouvé un poste avant l'obtention de leur diplôme, tandis que seulement le quart des étudiants n'ayant pas fait de stages en entreprise affichaient la même réussite. Cette tendance s'est maintenue 3 mois après l'obtention de leur diplôme : 84 % des ex-stagiaires en entreprise avaient un emploi comparativement à 60 % des diplômés n'ayant pas fait de stages en entreprise. De même, dans leurs études de recherche respectives, les auteurs Knouse, Tanner et Harris (1999) ainsi que Gault, Reddington et Schlager (2000) ont perçu que les étudiants en administration

des affaires, qui avaient mené à bien un stage en entreprise, décrochaient des emplois plus rapidement que les autres étudiants. Cependant, les auteurs Knouse, Tanner et Harris (1999) ont également constaté que, six mois après l'obtention du diplôme, les deux groupes d'étudiants affichaient un taux d'emploi comparable.

Certains chercheurs ont tenté de mettre au jour le lien particulier entre les stages en entreprise et les occasions d'emploi accrues. À titre d'exemple, les auteurs Rigsby, Addy, Herring et Polledo (2013) ont formulé l'hypothèse selon laquelle les étudiants participant à des stages en entreprise en comptabilité recevaient *moins* d'offres d'emploi parce qu'ils avaient davantage tendance à accepter une offre provenant de l'entreprise où ils font leur stage. Après avoir sondé 82 comptables diplômés de fraîche date, les auteurs ont confirmé que les stagiaires avaient reçu moins d'offres au préalable; cependant, ils ont également constaté que les stagiaires qui ne recevaient ni n'acceptaient d'offres de l'entreprise où ils faisaient leur stage avaient beaucoup plus de chances de recevoir de nombreuses offres que les étudiants qui ne faisaient pas de stages en entreprise.

Compétences relatives à l'employabilité

La documentation fait état invariablement d'une constatation selon laquelle l'AIT aide les étudiants à acquérir des compétences relatives à l'employabilité d'un milieu de travail à l'autre (Crebert, Bates, Bell, Patrick et Cragnolini, 2004; Freudenberg, Brimble et Cameron, 2010; Lucas et Tan, 2007). Pour leur part, les auteurs Dressler et Keeling (2004), qui traitent précisément des stages en enseignement coopératif, ont avancé que de telles expériences débouchent sur : « un accroissement de la rigueur; un rehaussement de l'apprentissage; une prise de responsabilité envers l'apprentissage et l'apprentissage des façons d'apprendre; une amélioration de la résolution des problèmes; la réflexion analytique; une hausse du rendement en classe, une progression de la MPC, une augmentation de l'engagement envers les buts pédagogiques; une amélioration de la capacité de financer leurs études » (p. 225). En outre, l'auteur Metzger (2004) a perçu que d'après les employeurs, les étudiants qui mènent à bien des programmes d'enseignement coopératif acquièrent des compétences bénéfiques en milieu de travail. Toutefois, les auteurs Ryan, Toohey et Hughes (1996) de même que Crebert et al. (2004) en particulier rappellent que si les expériences d'AIT sont mal structurées et supervisées, elles risquent en fait de miner l'apprentissage et l'acquisition des compétences relatives à l'employabilité.

Plusieurs études montrent que les diplômés ayant fait un AIT s'estiment mieux préparés que les diplômés sans AIT quant à de nombreuses compétences relatives à l'employabilité (Gault, Redington et Schlager, 2000; Lee, 2008), quoique ces retombées puissent se produire à la faveur de la structure de l'AIT, de ses buts et des efforts déployés par les superviseurs en milieu de travail (Cullen, 2008; Crebert et al., 2004; Morgan, 2006; Ryan et al., 1996; Weisz et Smith, 2005). Par exemple, dans le cadre d'une comparaison des compétences acquises selon différents types d'AIT, les auteurs Dickerson et Kline (2008) ont sondé les diplômés de trois programmes menant à l'obtention d'un titre de compétences en gestion hôtelière au sein d'établissements d'enseignement différents. Chaque établissement d'enseignement proposait un type distinct de programme d'enseignement coopératif : dans le « modèle A », les étudiants devaient travailler tout en assistant à leurs cours; dans le « modèle B », les périodes de travail et d'études étaient en alternance; dans le « modèle C », il n'y avait aucun travail en classe. Les résultats de l'enquête ont révélé que les étudiants ayant mené à bien l'enseignement coopératif du modèle A se sentaient davantage préparés à l'emploi dans 10 des 13 catégories de compétences. Il y avait des différences marquées entre les perceptions des étudiants du modèle A et C quant au nombre d'heures de travail requises et au salaire escompté, de même qu'entre les étudiants du modèle B et C en ce qui touche la quantité de rapports établis avec la clientèle. Dans toutes ces catégories, les étudiants du modèle C se sont sentis les moins préparés.

Expérience sur le marché du travail

La documentation traite de plus en plus des retombées de l'AIT sur les perceptions et expériences des étudiants, une fois ces derniers intégrés au marché du travail, quoique les études en question aient tendance à porter sur les diplômés en administration des affaires. À titre d'exemple, les chercheurs Callanan et Benzing (2004) ont sondé 163 diplômés en administration des affaires quant au niveau de compatibilité dans l'emploi qu'ils ont accepté après l'obtention de leur diplôme. Il ressort que 58 % des étudiants ayant fait un stage en entreprise avaient trouvé un poste à temps plein, tandis que seulement 17 % de ceux qui n'avaient pas mené à bien de stage en entreprise comptaient un emploi; voilà qui confirme l'hypothèse de ces chercheurs selon laquelle il y a corrélation entre l'achèvement d'un stage en entreprise et l'obtention d'un emploi. Les chercheurs avaient également prédit une corrélation entre l'achèvement d'un stage en entreprise et la confiance des étudiants quant à la bonne compatibilité avec leur emploi, mais cette hypothèse n'a pas été appuyée. Pour expliquer les résultats obtenus, les auteurs Callan et Benzing avancent que les diplômés de fraîche date en sont peut-être à un stade dans leur vie où ils ont généralement tendance à manifester une grande confiance relativement à leur emploi et à percevoir celui-ci d'une façon positive.

Des études ont également examiné le lien entre la participation à l'AIT et les attentes professionnelles. Les auteurs Knouse, Tanner et Harris (1999) avancent que les stages en entreprise peuvent fournir aux étudiants un « aperçu professionnel réaliste », de sorte que leurs attentes sont réalistes lorsqu'ils postulent un emploi. Il se pourrait que des attentes réalistes entraînent une satisfaction supérieure envers un emploi de même qu'une persévérance accrue dans un nouvel emploi, en particulier au cours de la première année en poste. Dans la même veine, les auteurs Ng et Burke (2006) affirment que des attentes réalistes pourraient faciliter la réussite des transitions professionnelles. À partir de données issues d'une étude à grande échelle, ces auteurs ont prêté attention aux étudiants en administration des affaires (n = 4 851), dont environ le quart étaient dans un programme d'enseignement coopératif (n = 1 870). Ils ont relevé que ces derniers étaient les plus au courant du secteur dans lequel ils souhaitaient travailler, de la carrière qu'ils désiraient et de l'entreprise pour laquelle ils espéraient travailler. Toutefois, d'autres études semblent indiquer des résultats mitigés quant à l'effet de l'AIT sur la prestation aux étudiants d'aperçus professionnels réalistes (Garavan et Murphy, 2001).

Les auteurs Dickerson et Kline (2008) se sont penchés sur la satisfaction professionnelle dans les premiers postes après l'obtention du diplôme ainsi que les postes actuels (jusqu'à trois ans suivant l'obtention du diplôme). En règle générale, la satisfaction des diplômés était plus grande envers leur poste que leur premier poste. Les diplômés qui avaient pris part à des programmes où les volets professionnel et scolaire sont parallèlement mis en relief étaient les plus satisfaits de leur *poste actuel*, tandis que les diplômés issus des programmes où les sessions de travail et d'études sont en alternance étaient les plus satisfaits de leur *premier* poste; il n'y avait cependant pas de différence appréciable entre les différents modèles au chapitre de la satisfaction générale. Les participants en provenance des programmes où les sessions de travail et d'études sont en alternance étaient les moins satisfaits de leur salaire, qu'il s'agisse de leur poste actuel ou de leur premier poste. Par ailleurs, les auteurs Gault, Redington et Schlager (2000) ont constaté que les stagiaires en entreprise du programme d'administration des affaires étaient davantage satisfaits de leur premier poste et de leur poste actuel que les diplômés n'ayant pas fait de stage en entreprise. Les salaires et avantages accrus, dont ont bénéficié les étudiants ayant fait un stage en entreprise, ont servi à expliquer les différences. Les recherches tendaient également à indiquer que la participation à l'AIT peut influencer sur le niveau de responsabilité des diplômés envers leur emploi. Dans le cadre d'une étude faite aux États-Unis et portant sur d'anciens étudiants ayant suivi ou non un enseignement coopératif dans un programme de psychologie industrielle ou organisationnelle, les auteurs Riggio et al. (1994) ont perçu que les diplômés ayant reçu un enseignement coopératif comptaient davantage de responsabilités dans leur emploi que les autres étudiants n'ayant pas reçu un tel enseignement.

Résultats financiers

Nombreuses sont les études de recherche qui appuient les assertions selon lesquelles les participants ayant fait un AIT touchent un salaire de départ supérieur à celui des étudiants sans AIT (Blair et Millea, 2004; Darch, 1995; Downey, Kalbfleisch et Truman, 2002; Gardner et Motschenbacher, 1997; Gardner, Nixon et Motschenbacher, 1992; Gault, Leach et Duey, 2010; Gault, Redington et Schlager, 2000; Morris, 2010; Riggio, et al., 1994; Sandvig et al., 2005). Afin de mesurer le rapport entre la participation à l'AIT et le revenu d'emploi à l'échelle nationale, les auteurs Walters et Zarifa (2008) se sont appuyés sur les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés réalisée en 2000 par Statistique Canada. Ils ont constaté que, deux ans après l'obtention du diplôme, parmi les diplômés des universités, ceux qui avaient suivi un programme d'enseignement coopératif gagnaient annuellement en moyenne 8 000 \$ de plus que les autres, pendant que chez les diplômés des collèges, ceux qui avaient opté pour un programme d'enseignement coopératif gagnaient annuellement 2 000 \$ de plus que les autres. L'achèvement d'un programme d'enseignement coopératif a entraîné une hausse de rémunération chez les étudiants de niveau collégial, de même que pour les étudiants et les étudiantes de niveau universitaire, tandis que les étudiantes de niveau collégial n'ont pas semblé en tirer parti sur le plan financier. Ce sont les étudiants de niveau universitaire ayant mené à bien un programme d'enseignement coopératif qui affichaient la plus forte augmentation de salaire.

De leur côté, les auteurs Gault et al. (2010) ont constaté que les employeurs qui avaient embauché des étudiants en administration des affaires à titre de stagiaires en entreprise étaient d'avis que les stages en entreprise permettaient d'accroître l'employabilité des participants et que ces employeurs privilégiaient l'embauche des stagiaires en entreprise plutôt que des autres étudiants. Cependant, ils n'étaient pas forcément prêts à consentir à tous les stagiaires en entreprise des salaires de départ supérieurs. Les employeurs consentaient à verser aux stagiaires en entreprise ayant surpassé leurs attentes une rémunération considérablement plus élevée que celle des stagiaires en entreprise ayant seulement répondu à leurs attentes et celle des étudiants sans stage en entreprise.

Dans une étude sur les diplômés des programmes de MIS réalisée sur 7 ans et englobant les taux supérieurs et inférieurs d'occasions d'emploi pour les professionnels de ce domaine, les auteurs Sandvig et al. (2005) ont constaté que l'expérience en entreprise constituait le plus important paramètre de prévision du salaire de départ chez les diplômés. Ils ont également perçu que les retombées du stage en entreprise se faisaient davantage sentir lorsque le marché du travail est médiocre, quoique ces retombées soient demeurées positives dans un marché du travail vigoureux. Lorsque ce marché est en forte progression, un stage en entreprise permettrait une croissance salariale de 10 %, mais lorsque l'activité économique est en baisse brutale, cette hausse se chiffrait à 28 %. À l'inverse, les auteurs Fang, Lee, Lee et Huang (2004) ont relevé que chez les diplômés des programmes de MIS, ceux ayant fait des stages en entreprises ne touchaient pas des salaires de départ nettement supérieurs aux autres. Ils ont formulé l'hypothèse selon laquelle les similitudes entre ces groupes peuvent être attribuables aux conditions économiques dans lesquelles les occasions sont restreintes, et que les employeurs peuvent privilégier les demandeurs chevronnés plutôt que les diplômés de fraîche date.

Les auteurs Blair et Millea (2004) ont recueilli les données relatives à des diplômés de l'Université de l'État du Mississippi afin de mettre en comparaison les étudiants ayant suivi un enseignement coopératif et les étudiants sans enseignement coopératif. Ceux ayant suivi un enseignement coopératif touchaient un salaire de départ moyen supérieur de 6 302 \$ à celui des étudiants sans enseignement coopératif, ce qui constituait une différence appréciable. Lorsque le salaire faisait l'objet de comparaisons d'après le domaine de programme, aucune différence n'était constatée chez les étudiants en ingénierie, pendant que chez les étudiants en administration des affaires, ceux qui avaient fait un stage en enseignement coopératif touchaient un salaire considérablement inférieur aux autres. Dans toutes les autres majeures, les étudiants ayant reçu

un enseignement coopératif touchaient un salaire nettement plus élevé. Il convient de souligner que ces résultats sont peut-être exclusifs au contexte de l'université, où les étudiants en ingénierie forment la majorité des participants à l'enseignement coopératif, et que les étudiants ayant reçu un enseignement coopératif en administration des affaires ont tendance à s'inscrire à des programmes qui débouchent sur des postes à faible rémunération. Dans une autre étude, les auteurs Blair, Millea et Hammer (2004) se sont penchés précisément sur les étudiants ayant reçu un enseignement coopératif en génie. À l'aide d'une analyse de régression, ils ont constaté que l'achèvement d'un programme d'enseignement coopératif entraînait une bonification de 2 620 \$ au salaire de départ de l'ingénieur.

Les auteurs Sagen, Dallam et Laverty (2000) ont sondé des diplômés de 1990 à l'Université d'Iowa un mois après l'obtention de leur diplôme. Ils ont constaté que parmi les 1 012 répondants qui avaient trouvé du travail, le fait d'avoir une expérience en préparation à la carrière, notamment entre autres au moyen des programmes d'enseignement coopératif ou des stages en entreprise, contribue modestement à l'emploi. L'expérience en préparation à la carrière était mieux comprise en tant qu'effet conditionnel, une fois les autres caractéristiques prises en compte. Les stages en entreprise et l'expérience de travail axée sur la carrière se sont révélés les plus utiles chez les étudiants menant à bien des programmes en sciences naturelles et de la vie, ainsi que les étudiants de sexe masculin. Dans le cadre d'une étude semblable, les auteurs Fogg et Putnam (2003) ont constaté que, de 9 à 10 mois après l'obtention du diplôme, les diplômés issus de diverses disciplines et qui étaient embauchés par les employeurs ayant participé à l'enseignement coopératif touchaient une rémunération supérieure d'environ 4 % à celle des diplômés ayant d'autres employeurs. Ces auteurs ont également constaté que les diplômés qui classaient leur expérience en enseignement coopératif comme étant de qualité supérieure touchaient une rémunération élevée.

Mais les avantages de l'AIT ne se limitent pas aux étudiants ayant reçu un enseignement coopératif. Les auteurs Gardner et Motschenbacher (1997) ont perçu que le salaire de départ supérieur chez les étudiants ayant reçu un enseignement coopératif ne se traduisait pas par une « carrière en accéléré ». De fait, leurs résultats semblaient indiquer que les étudiants ayant mené à bien un apprentissage expérientiel, quel qu'il soit, obtenaient les mêmes avantages. Dans une autre étude, aucune différence salariale n'a été constatée entre les étudiants ayant suivi un enseignement coopératif et les autres, cinq ans après l'obtention de leur diplôme (Wessels et Pumphrey, 1996). Par contre, les auteurs Gault et al. (2000) ont relevé que les salaires des étudiants ayant fait un stage en entreprise demeuraient supérieurs quatre ans après l'obtention de leur diplôme.

Le revenu est un facteur important, mais le montant de la dette constitue un autre élément des résultats financiers qu'il faut évaluer. Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (2001) (cité par les auteurs Haddara et Skanes, 2007) a constaté que les étudiants qui avaient mené à bien des programmes d'enseignement coopératif composaient avec une dette de prêts d'études à rembourser inférieure à celle des autres étudiants. De même, les auteurs Downey, Kalbfleisch et Truman (2002) ont relevé que les étudiants en Ontario qui avaient pris part à des programmes d'enseignement coopératif étaient moins enclins à contracter des prêts d'études et, si c'était le cas, les sommes qu'ils devaient étaient moindres. D'après ces auteurs, la diminution de l'endettement chez ces étudiants est évaluée à environ 26 M\$ partout en Ontario.

Lacunes en matière de recherche

Bien que la documentation publiée présente des éléments d'information selon lesquels l'enseignement coopératif et les stages en entreprise améliorent les résultats en matière d'emploi et financiers chez les diplômés de niveau postsecondaire, il importe de mettre en relief les limites de cette documentation. Les lacunes relatives aux retombées des différents types d'AIT sont peut-être les plus importantes. Si les retombées de l'enseignement coopératif et des stages en entreprise sur les résultats en matière d'emploi et financiers sont de plus en plus comprises, la recherche sur les autres formes d'AIT est très restreinte par

comparaison, notamment en ce qui concerne les projets de recherche appliquée et les stages pratiques. Fait à souligner, s'il existe une abondante documentation en lien avec les retombées de l'apprentissage par le service sur le sentiment de responsabilité personnelle, la mobilisation citoyenne et le rendement scolaire des étudiants (Eyler, Giles, Stenson et Gray, 2001; Myers-Lipton, 1998; Parker-Gwin et Mabry, 1998), très peu nombreuses sont les recherches ayant pour thème les retombées de l'apprentissage par le service sur les compétences relatives à l'employabilité et la participation au marché du travail des étudiants.

En outre, la recherche menée sur les expériences d'AIT des étudiants en arts, lettres et sciences humaines et les retombées de l'AIT sur leur cheminement après l'obtention de leur diplôme est incomplète. Il est possible que cette tendance témoigne de l'importance accrue accordée à l'AIT dans les programmes d'administration des affaires et de STIM, mais la rareté de cette recherche semble disproportionnée par rapport à la fréquence des possibilités d'AIT dans les programmes en arts, lettres et sciences humaines.

Les travaux de recherche en lien avec les retombées de l'AIT sur les diplômés de niveau postsecondaire sont également restreints par les populations prises en compte. Comme en témoignent les tendances de recherche discernées dans l'examen de la documentation de la deuxième phase (Sattler et Peters, 2013), les études portent beaucoup plus sur les expériences vécues par les étudiants des universités que celles des étudiants des collèges, les recherches disponibles proviennent essentiellement des États-Unis, du Royaume-Uni et de l'Australie plutôt que du Canada, et peu d'efforts ont été consentis à l'étude des résultats au chapitre du sexe, de l'appartenance ethnique, de la situation socioéconomique ou de l'incapacité. De plus, la recherche tend à faire intervenir des études de cas et à recourir à des données qualitatives, ce qui influe sur la généralisation. Les quelques études empiriques s'appuient souvent sur des échantillons restreints.

1.2 Méthodologie

L'Enquête de suivi auprès des diplômés a permis de recueillir de l'information sur les expériences pédagogiques et en matière d'emploi vécues par les diplômés des collèges ou universités en Ontario au printemps 2012, dans l'optique d'étudier les retombées de l'AIT en lien avec les résultats sur le marché du travail. Les questions de recherche suivantes ont orienté l'étude :

1. Les diplômés ayant fait un AIT diffèrent-ils des diplômés sans AIT en ce qui touche la situation d'activité et la participation aux EPS?
2. Dans quelle mesure la participation de l'AIT influe-t-elle sur l'intégration au marché du travail des diplômés?
3. Dans quelle mesure la participation de l'AIT influe-t-elle sur la qualité de l'expérience vécue par les diplômés sur le marché du travail?
4. Dans quelle mesure la participation à l'AIT influe-t-elle sur les résultats financiers des diplômés?

Cette enquête a été menée en ligne et par téléphone, du 7 octobre au 1^{er} décembre 2013. Tous les répondants à l'Enquête de suivi auprès des diplômés qui avaient consenti à ce que nous communiquions avec eux en vue d'une enquête de suivi ont été invités à participer.

La version pilote de l'enquête a été réalisée auprès des étudiants du Collège Georgian, de l'Université Laurentienne et du Collège Niagara au printemps 2013. Au total, 361 répondants ont rempli le questionnaire de l'enquête en version pilote et le taux de réponse s'est fixé à 38 %.

La mise en œuvre intégrale a été effectuée auprès d'étudiants de 13 établissements d'enseignement (Collège Algonquin; Université Carleton; Collège George Brown; Collège Georgian; Université Laurentienne; Collège Niagara; Collège Sheridan; Université d'Ottawa; Université de Waterloo; Université de Windsor; Université Western; Université Wilfrid Laurier; et Université York). L'approbation du comité d'éthique de la recherche (CER) à chaque établissement d'enseignement participant a été obtenue tant pour l'enquête en version pilote que pour l'Enquête de suivi auprès des diplômés dans sa version intégrale³.

Outil

L'outil d'enquête a été conçu d'après les résultats des première et deuxième phases du projet, assorties de l'apport supplémentaire du COQES et des membres du groupe de travail représentant les 13 établissements d'enseignement partenaires et autres intervenants. La version révisée a fait l'objet d'un projet pilote au printemps 2013. À la suite du projet pilote, d'autres changements ont été apportés. L'outil, l'invitation par courriel, la page de renvoi et tous les autres éléments de communication à l'appui ont été traduits vers le français pour donner aux répondants l'option de participer dans l'une ou l'autre des langues officielles.

Procédure

En tout, 7 218 diplômés qui avaient été sondés à l'origine au printemps 2012 en tant qu'étudiants et qui avaient consenti à ce que nous communiquions avec eux relativement à une enquête de suivi ont été invités à participer. L'échantillon d'origine, tiré de 13 établissements d'enseignement partenaires, comportait des étudiants en dernière année de leur programme de premier cycle à une université de l'Ontario ou à leur dernière année d'un programme d'études collégiales en Ontario menant à l'obtention d'un certificat, d'un diplôme ou d'un titre de compétences et qui devaient terminer leurs études en 2012. Les étudiants des cycles supérieurs à l'université de même que les étudiants dans les écoles professionnelles ou les programmes de niveau collégial supérieur ont été exclus de l'étude.

L'enquête en ligne a été lancée le 7 octobre 2013 à 12 des 13 établissements d'enseignement, puis le déroulement de l'enquête par téléphone s'est amorcé le 10 octobre. L'enquête en ligne a été lancée au 13^e établissement d'enseignement le 15 octobre. Elle a pris fin dans tous les établissements d'enseignement le 1^{er} décembre 2013. Parmi les incitatifs de participation à l'enquête, il y avait l'inscription à un tirage où les diplômés qui remplissaient le questionnaire tôt (avant le 31 octobre) pouvaient remporter un prix en espèces de 500 \$, ainsi qu'à un tirage pour remporter les prix suivants : 1 000 \$; deux iPad (ou l'équivalent en espèces de 750 \$); et six prix en espèces de 250 \$.

Analyse

En tout, 3 340 répondants ont rempli le questionnaire de l'enquête, ce qui donne un taux de réponse brut de 46,3 %. Le taux de réponse dans l'échantillon des universités (50,4 %) était supérieur à celui de l'échantillon des collèges (40,8 %). Les détails du sommaire des coordonnées figurent à l'annexe A. Après l'épuration des données, y compris le retrait des répondants qui en fait n'avaient pas terminé leur programme d'études postsecondaires au printemps 2012, 3 131 cas ont été retenus pour fins d'analyse.

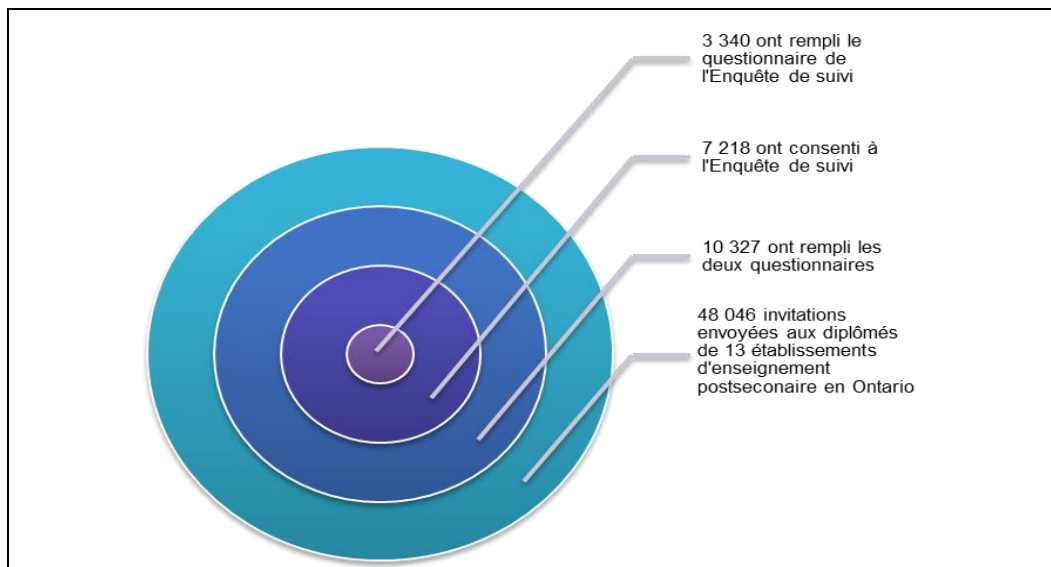
Les réponses à l'Enquête de suivi auprès des diplômés ont été mises en rapport avec les résultats de l'Enquête sur l'apprentissage et le travail des diplômés. Dans la première de ces enquêtes, les répondants devaient consentir à ce que leurs réponses soient liées aux trois types de données administratives des

³ L'un des établissements d'enseignement partenaires n'était pas tenu d'obtenir une approbation en lien avec l'éthique de la recherche pour prendre part à l'étude.

établissements d'enseignement : la moyenne pondérée cumulative; le programme d'études; et le titre de compétences obtenu. Les établissements d'enseignement participants ont ensuite fourni ces données ayant trait aux répondants consentants. Les répondants qui n'ont pas consenti à la mise en lien des données devaient déclarer volontairement cette information scolaire.

Le graphique 1 révèle le nombre de répondants invités à participer et qui ont rempli les questionnaires de l'Enquête sur l'apprentissage et le travail des diplômés et de l'Enquête de suivi auprès des diplômés. Les répondants aux deux enquêtes ont fait l'objet d'une comparaison afin de déterminer s'il y avait des différences quant aux caractéristiques clés. Aucune grande différence n'a été décelée (voir les annexes B et C).

Graphique 1 : Échantillon des étudiants participant aux 2^e et 3^e phases de l'étude sur l'AIT



Toutes les questions ouvertes pertinentes ont été converties en un code; le processus de conversion en un code comportait le recodage des réponses textuelles en des catégories de réponses existantes, dans la mesure du possible ou le cas échéant.

Les données ont été analysées à l'aide du logiciel IBM SPSS Statistics 20. Les résultats des répondants des collèges et des universités sont présentés séparément. Des analyses par sous-groupes selon le domaine de programme et le titre de compétences obtenu sont effectuées, s'il y a lieu. Afin d'examiner les différences selon le domaine de programme, le programme d'études a fait l'objet d'un codage manuel en quatre catégories pour les répondants des collèges et en cinq catégories pour les répondants des universités. Le codage des programmes de niveau collégial en Ontario s'est appuyé sur les quatre regroupements de programmes mis au point dans le cadre de l'initiative des indicateurs de rendement (IR) du ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU). La Classification des programmes d'enseignement (CPE) de Statistique Canada est intervenue dans le codage des programmes de niveau universitaire.

Tout au long du présent rapport, les différences entre groupes ont fait l'objet de tests de signification statistique au moyen du chi carré en ce qui touche les distributions et l'analyse de la variance, ou du test t en ce qui touche les différences des notes moyennes.

Les données ont été pondérées selon l'âge et le sexe pour témoigner de la distribution de la population à l'origine. Les pourcentages déclarés tout au long du document sont fonction des données pondérées. Cependant, la taille des échantillons (« n ») n'est pas pondérée : elle correspond au nombre réel de répondants.

Limites

Des efforts ont été consentis pour faire participer les établissements d'enseignement issus des diverses régions de l'Ontario et de différentes tailles, et pour englober les points de vue de la population francophone. Cependant, l'échantillon des établissements d'enseignement en question ici n'était pas aléatoire. Par conséquent, la prudence est de mise dans la généralisation des résultats à l'ensemble des diplômés de l'Ontario. En outre, toute enquête sur échantillon est exposée à de nombreuses sources d'erreur, qu'il est habituellement impossible de quantifier ou d'estimer. Parmi celles-ci, il y a l'erreur de mesure, l'erreur due à la non-réponse, et l'erreur de couverture.

1.3 Profil des répondants

La présente section met en relief les caractéristiques démographiques et scolaires clés des répondants des collèges et des universités, par une comparaison des participants ayant fait un AIT avec ceux sans AIT. Les tableaux de données connexes figurent aux annexes B et C

Répondants des collèges

Près des trois quarts (73 %) des répondants des collèges ont pris part à au moins un type d'AIT durant leur programme et le cinquième (21 %) a participé à plusieurs types d'AIT (tableau 1). Chez les répondants des collèges, les types d'AIT les plus répandus étaient les stages pratiques (34 %), les stages en enseignement coopératif (21 %), et les travaux pratiques (20 %).

Tableau 1 : Participation à l'AIT dans les collèges (plusieurs réponses possibles)

	Total
	n = 1 147
	%
Enseignement coopératif	21,1
Travail pratique	20,3
Stage pratique	33,5
Stage en entreprise	16,1
Projet de recherche appliquée	5,4
Apprentissage par le service	4,3
TOTAL PARTIEL : Participation à plusieurs types d'AIT	20,6
TOTAL PARTIEL : Participation à l'AIT	73,0
Pas d'AIT	27,0

Base : Total des répondants des collèges

Caractéristiques démographiques

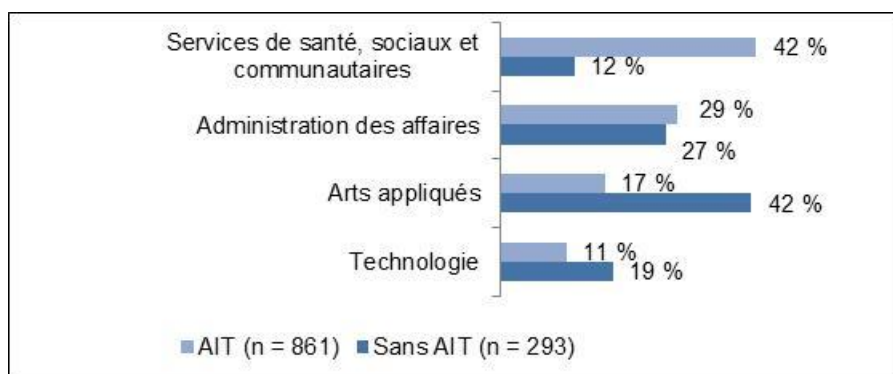
D'après les données de la population sur le sexe et l'âge, les femmes (à 58 %) et celles de 20 à 24 ans (à 57 %) constituaient la majorité des diplômés des cinq collèges participants en 2012. Les 25 ans ou plus formaient, à 31 %, un autre segment des diplômés des collèges. Il y a eu pondération des données pour prendre en compte ces caractéristiques démographiques. Dans les collèges, les participants à l'AIT étaient un peu plus vieux et avaient davantage tendance à être de sexe féminin que ceux qui n'avaient pas pris part à l'AIT. La différence entre les sexes était essentiellement attribuable aux différences quant aux types de programmes menés à bien. Par exemple, les femmes étaient surreprésentées dans les programmes de services de santé, sociaux et communautaires, lesquels comptaient également la proportion la plus élevée d'étudiants menant à bien un AIT.

Au chapitre de l'appartenance ethnique, de la citoyenneté canadienne, de la situation d'étudiants de première génération ou de l'incapacité, il n'y avait pas de différence marquée chez les répondants des collèges entre ceux ayant suivi un AIT et les autres. En ce qui concerne la région de résidence, une proportion légèrement supérieure de participants ayant fait un AIT habitaient la région du Grand Toronto, comparativement aux participants sans AIT, tandis qu'une proportion supérieure de participants sans AIT habitaient l'Est ontarien.

Caractéristiques scolaires

Les diplômés des collèges qui avaient suivi un programme de services de santé, sociaux et communautaires étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir achevé un AIT que les étudiants inscrits à d'autres domaines de programme. Chez les répondants des collèges ayant fait un AIT, 42 % étaient diplômés d'un programme de services de santé, sociaux et communautaires, contre seulement 12 % des répondants sans AIT. Les diplômés en arts appliqués et en technologie étaient sous-représentés au sein des participants à l'AIT, comparativement aux participants sans AIT, pendant que les diplômés en administration des affaires étaient répartis à parts égales entre les groupes ayant fait un AIT et sans AIT.

Graphique 2 : Domaine de programme dans les collèges selon la participation à l'AIT



Base : Total des répondants des collèges

Les types d'AIT auxquels les diplômés avaient pris part ont également varié selon le domaine de programme (tableau 2). Les types d'AIT les plus répandus par domaine de programme étaient les suivants : les travaux pratiques (46 %) et les stages pratiques (48 %) chez les diplômés en services de santé, sociaux et communautaires; les stages pratiques (29 %), l'enseignement coopératif (26 %) et les stages en entreprises (22 %) chez les diplômés en administration des affaires; les stages en entreprise (29 %) et les stages

pratiques (28 %) chez les diplômés en arts appliqués; ainsi que l'enseignement coopératif (34 %) chez les diplômés en technologie.

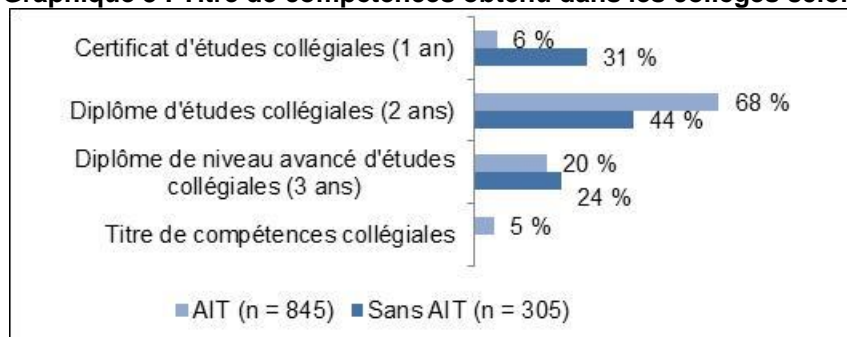
Tableau 2 : Type d'AIT (plusieurs réponses possibles) par domaine de programme dans les collèges

	Total	Arts appliqués	Administration des affaires	Technologie	Services de santé, sociaux et communautaires
	n = 1 147	n = 240	n = 338	n = 140	n = 420
Colonne (en %)					
Enseignement coopératif	21,1	9,9	26,4	33,6	19,4
Travail pratique	20,3	5,7	10,0	1,9	45,8
Stage pratique	33,5	27,5	29,1	16,9	47,9
Stage en entreprise	16,1	28,6	21,7	8,5	5,7
Projet de recherche appliquée	5,4	0,9	8,9	10,2	3,8
Apprentissage par le service	4,3	1,9	2,2	3,8	7,7
TOTAL PARTIEL : Plusieurs	20,6	17,3	18,2	11,4	28,5
TOTAL PARTIEL : AIT	73,0	53,0	74,3	60,6	90,4
Pas d'AIT	27,0	47,0	25,7	39,4	9,6

Base : Total des répondants des collèges

Deux autres différences dans les profils scolaires des répondants des collèges ayant fait un AIT et sans AIT valent la peine d'être soulignées. D'une part, le profil des titres de compétences de chaque groupe était passablement différent (graphique 3). Parmi les répondants ayant fait un AIT dans les collèges, 68 % étaient issus d'un programme durant deux ans (diplôme) contre seulement 6 % qui étaient issus d'un programme durant un an (certificat). Chez ceux qui n'avaient pas pris part à l'AIT, 44 % étaient issus d'un programme durant deux ans (diplôme) et 31 % étaient issus d'un programme durant un an (certificat) (graphique 3). Cette situation n'a rien d'étonnant, étant donné qu'un programme durant un an laisse peu de temps servant à l'intégration d'un AIT; il importe toutefois de garder cette différence à l'esprit dans la comparaison des résultats entre les diplômés des collèges ayant fait un AIT et sans AIT. D'autre part, au sein des collèges, les répondants ayant fait un AIT étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir fait antérieurement des EPS que les répondants sans AIT (à 47 % et à 34 %, respectivement).

Graphique 3 : Titre de compétences obtenu dans les collèges selon la participation à l'AIT



Base : Total des répondants des collèges

Répondants des universités

La moitié des répondants des universités avaient pris part à au moins un type d'AIT au cours de leur programme et 10 % avaient participé à plusieurs types d'AIT (tableau 3). Chez les répondants des universités, les types d'AIT les plus fréquemment menés à bien étaient les travaux pratiques (16 %), les stages en enseignement coopératif (14 %), et les stages en entreprise (12 %).

Tableau 3 : Participation à l'AIT dans les universités (plusieurs réponses possibles)

	Total
	n = 1 948
	%
Enseignement coopératif	14,4
Travail pratique	15,5
Stage pratique	8,6
Stage en entreprise	12,0
Projet de recherche appliquée	7,5
Apprentissage par le service	6,0
TOTAL PARTIEL : Participation à plusieurs types d'AIT	10,4
TOTAL PARTIEL : AIT	50,1
Pas d'AIT	49,9

Base : Total des répondants des universités

Caractéristiques démographiques

À l'exemple des données relatives à la population des collèges, les femmes (à 59 %) formaient la majorité des diplômés des huit universités participantes, et les trois quarts avaient entre 20 et 24 ans. Les autres diplômés universitaires avaient 25 ans ou plus. Il y a eu pondération des données pour prendre en compte les

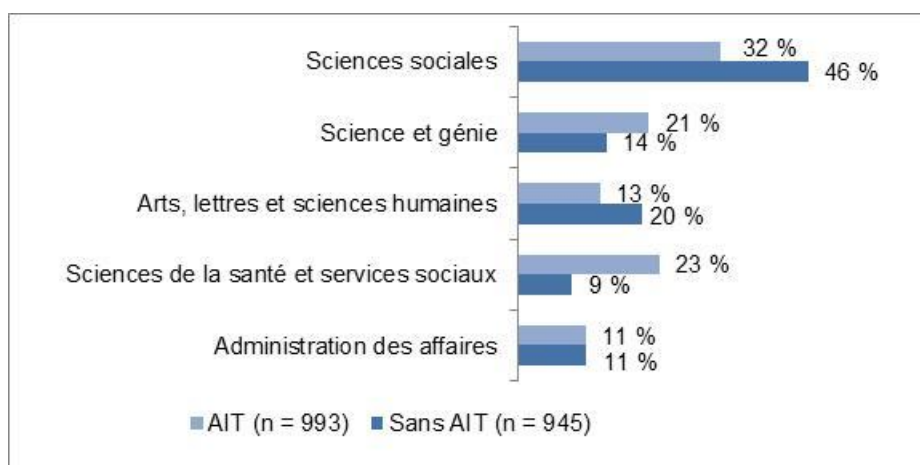
caractéristiques du sexe et de l'âge. Il n'y avait pas de différence marquée selon le sexe ou l'âge entre les répondants des universités ayant pris part à l'AIT et ceux sans AIT.

En ce qui touche l'appartenance ethnique, la citoyenneté canadienne, l'incapacité ou la situation d'étudiant de première génération, il y avait des différences entre les participants ayant fait un AIT et les participants sans AIT des universités. Ceux ayant fait un AIT avaient davantage tendance à provenir d'un groupe de minorité visible, notamment les Chinois et les Asiatiques du sud, moins tendance à être nés au Canada, et moins tendance à avoir une incapacité ou à être étudiants de première génération. Au moment où l'enquête s'est déroulée, il n'y avait pas de différence marquée entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT relativement à la région de résidence.

Caractéristiques scolaires

Ce sont les diplômés en sciences sociales⁴ qui constituaient la plus forte proportion des participants ayant fait un AIT et sans AIT des universités. Toutefois, la répartition de chaque groupe par programme variait considérablement (graphique 4). Les participants ayant fait un AIT avaient davantage tendance à posséder un titre de compétences en sciences de la santé et services sociaux ou en science et génie, et moins tendance à posséder un titre de compétences en sciences sociales ou en arts, lettres et sciences humaines.

Graphique 4 : Domaine de programme dans les universités selon la participation à l'AIT



Base : Total des répondants des universités

Les types d'AIT auxquels les diplômés des universités avaient participé variaient également par domaine de programme (tableau 4). Par exemple, la moitié des diplômés en sciences de la santé et services sociaux avaient pris part à un travail pratique (50 %), le tiers des diplômés en science et génie étaient passés par l'enseignement coopératif (33 %) et le quart des étudiants en administration des affaires avaient participé à un stage en entreprise (26 %).

⁴ Ce domaine de programme englobait les sciences sociales, l'éducation, de même que les études sur l'information et les médias.

Tableau 4 : Type d'AIT (plusieurs réponses possibles) par domaine de programme dans les universités

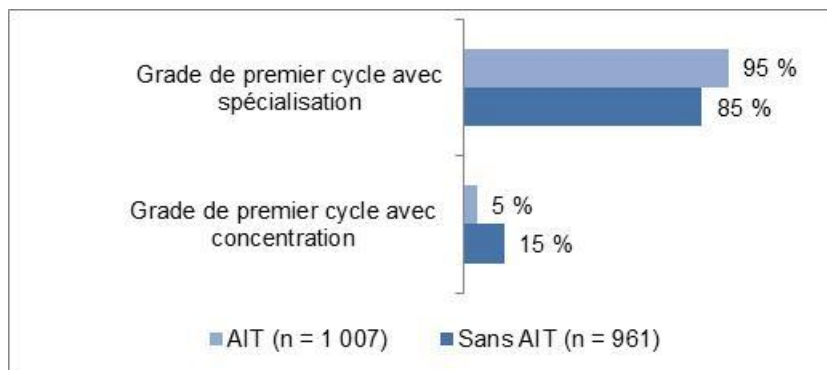
	Total	Arts, lettres et sciences humaines	Administration des affaires	Science et génie	Sciences de la santé et services sociaux	Sciences sociales
	n = 1 948	n = 310	n = 218	n = 347	n = 294	n = 749
	Colonne (en %)					
Enseignement coopératif	14,4	8,6	17,1	33,4	9,5	9,5
Travail pratique	15,5	16,1	2,9	4,2	49,7	10,4
Stage pratique	8,6	9,2	2,4	6,5	10,0	9,9
Stage en entreprise	12,0	9,9	26,2	12,5	8,8	9,8
Projet de recherche appliquée	7,5	5,2	6,0	17,1	8,3	4,2
Apprentissage par le service	6,0	4,8	4,3	3,1	6,0	8,2
TOTAL PARTIEL : Plusieurs	10,4	10,1	6,5	12,3	14,2	9,0
TOTAL PARTIEL : AIT	50,1	39,5	50,2	59,8	72,8	41,1
Sans AIT	49,9	60,5	49,8	40,2	27,2	58,9

Base : Total des répondants des universités

Les participants ayant fait un AIT tendaient à avoir une moyenne pondérée cumulative (MPC) supérieure à celle des participants sans AIT; de fait, 40 % des participants ayant fait un AIT comptaient une MPC de 80 % ou plus, comparativement à 28 % chez les participants sans AIT. Cette différence constitue vraisemblablement un effet de sélection, étant donné qu'il faut souvent à l'université une moyenne pondérée cumulative (MPC) d'un certain niveau avant de prendre part à l'AIT.

En outre, les participants ayant fait un AIT étaient moins enclins que ceux sans AIT à avoir changé de programme d'études pendant l'obtention de leur grade (à 23 % comparativement à 36 %) et ils étaient un peu plus enclins à avoir achevé un programme menant à l'obtention d'un grade de premier cycle avec spécialisation (à 95 % comparativement à 85 %) (graphique 5).

Graphique 5 : Titre de compétences obtenu dans les universités selon la participation à l'AIT



Base : Total des répondants des universités

Partie 2 – L'AIT et les expériences sur le marché du travail

Dans la partie 2 du présent rapport, les résultats clés de l'enquête sont approfondis relativement à quatre domaines : la situation d'activité et la participation à d'autres EPS; l'intégration au marché du travail; l'expérience sur le marché du travail; les résultats financiers.

2.1 Situation d'activité et participation aux EPS

Les différences en lien avec la situation d'activité et la participation à d'autres EPS entre les diplômés ayant fait un AIT et ceux sans AIT sont traitées dans la présente section. Les tableaux de données connexes figurent à l'annexe D.

Répondants des collèges

Situation d'activité

Au moment où l'enquête de suivi s'est déroulée, la majorité des répondants diplômés des collèges occupaient un emploi ou travaillaient à leur compte (79 %). Environ 8 % n'avaient pas d'emploi mais étaient à la recherche d'un travail, pendant que 11 % fréquentaient un établissement d'enseignement. Dans l'ensemble, le taux de participation⁵ des répondants des collèges se situait à 87 % et leur taux de chômage⁶, à 9 % (tableau 5).

Le taux de chômage des diplômés des collèges ayant fait un AIT et sans AIT ne différait pas, mais les participants ayant fait un AIT affichaient un taux de participation supérieur (à 89 % comparativement à 83 %). Après analyse selon le domaine de programme, seuls les diplômés en arts appliqués révélaient des taux de participation considérablement différents en fonction de la participation à l'AIT. Il ressort d'une analyse poussée que cette différence est attribuable aux différents profils de chaque groupe quant aux titres de compétences. Lorsque le type de titre de compétences était pris en compte, il n'y avait plus de variations entre les participants ayant fait un AIT et ceux sans AIT au chapitre du taux de participation.

⁵ Taux de participation = (ceux qui occupent un emploi ou travaillent à leur compte + ceux qui n'ont pas d'emploi et sont à la recherche d'un travail) *divisé par* (ceux qui occupent un emploi ou travaillent à leur compte + ceux qui n'ont pas d'emploi et sont à la recherche d'un travail + ceux qui n'ont pas d'emploi et ne sont pas à la recherche d'un travail + ceux qui fréquentent un établissement d'enseignement ou prennent part à un programme de formation).

⁶ Taux de chômage = (ceux qui n'ont pas d'emploi et sont à la recherche d'un travail) *divisé par* (ceux qui occupent un emploi ou travaillent à leur compte + ceux qui n'ont pas d'emploi et sont à la recherche d'un travail).

Tableau 5 : Taux de participation et taux de chômage des répondants des collèges

	Taux de participation			Taux de chômage		
	Total	AIT	Sans AIT	Total	AIT	Sans AIT
	n = 1 158	n = 863	n = 295	n = 1 018	n = 773	N = 245
	%					
Arts appliqués	80,8	87,0*	73,6*	9,3	7,5	11,8
Administration des affaires	87,8	88,0	87,3	10,0	10,7	8,0
Technologie	96,2	98,3	92,9	10,1	9,0	11,8
Services de santé, sociaux et communautaires	88,6	88,3	91,4	7,5	7,8	5,1
Total	87,4	89,0*	82,9*	9,0	8,8	9,8

Base : PMT = Total des répondants des collèges; chômage = répondants des collèges au sein de la population active. L'astérisque (*) révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

Outre le taux de participation et le taux de chômage, la proportion des diplômés au sein de la population active et ayant un emploi permanent à temps plein a fait l'objet d'une évaluation⁷. Parmi 87 % des diplômés des collèges qui faisaient partie de la population active⁸, 46 % occupaient un emploi permanent à temps plein ou travaillaient à leur compte à temps plein. Ce pourcentage ne variait pas de façon appréciable en fonction de la participation à l'AIT.

Après comparaison de la participation à l'AIT dans chaque domaine de programme des collèges (tableau 6), il ressort que les participants ayant fait un AIT et issus des programmes d'arts appliqués avaient passablement plus tendance à occuper un emploi permanent à temps plein que leurs homologues sans AIT; cependant, une telle différence s'est également évaporée après prise en compte du type de titre de compétences.

⁷ Dans la présente analyse, les personnes actives sont réparties en deux groupes : d'une part, celles qui ont un emploi permanent à temps plein et, d'autre part, celles qui n'en ont pas (y compris les chômeurs, les employés à temps partiel et les employés à temps plein qui occupent un poste temporaire).

⁸ Les étudiants actuels ne sont pas considérés comme faisant partie de la population active, de sorte qu'ils ne sont pas inclus ici.

Tableau 6 : Emploi permanent à temps plein par domaine de programme chez les répondants des collèges

	Proportion ayant un emploi permanent à temps plein		
	Total	AIT	Sans AIT
	n = 1 014	n = 769	n = 245
	%		
Arts appliqués*	37,9	43,8	30,0
Administration des affaires	55,5	53,9	60,4
Technologie	60,8	69,5	63,0
Services de santé, sociaux et communautaires	36,0	35,4	41,6
Total	45,7	45,3	47,0

Base : Répondants des collèges, à l'exclusion de ceux qui fréquentent un établissement d'EPS.

L'astérisque (*) révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

Participation à d'autres EPS

Trois mesures clés de la participation aux EPS après l'obtention du diplôme ont fait l'objet d'un examen : la participation à une formation ou des études postsecondaires supplémentaires; les titres de compétences obtenus; les plans de participation aux EPS à l'avenir. Dans l'ensemble, 37 % des répondants des collèges avaient pris part à une formation ou des études postsecondaires supplémentaires depuis la fin de leur programme, 9 % des répondants avaient obtenu un titre de compétences, pendant que 39 % de ceux qui ne faisaient pas actuellement d'EPS prévoyaient retourner à l'école dans un avenir prochain. S'il n'y avait pas de différence en ce qui touche les titres de compétences et les intentions de prendre part aux EPS à l'avenir en fonction de la participation à l'AIT, la participation à une formation ou des études postsecondaires supplémentaires depuis l'obtention du diplôme était beaucoup plus marquée chez les participants sans AIT, comparativement aux participants ayant fait un AIT (à 47 % comparativement à 34 %). Une analyse supplémentaire a révélé que cette différence était attribuable aux différents profils de titres de compétences des étudiants des collèges qui avaient ou non participé à l'AIT⁹. Lorsque les titulaires d'un certificat d'études collégiales (1 an) étaient exclus de l'analyse, il n'y avait alors aucune différence entre les participants ayant fait un AIT et ceux sans AIT au chapitre des EPS supplémentaires.

Répondants des universités

Situation d'activité

Parmi les répondants des universités, plus des deux tiers (70 %) occupaient un emploi ou travaillaient à leur

⁹ Comme le révèle le graphique 3, les participants sans AIT étaient beaucoup plus nombreux à avoir obtenu un certificat d'études collégiales (1 an) que les participants ayant fait un AIT.

compte au moment où l'enquête de suivi s'est déroulée. Ils étaient 22 % à fréquenter un établissement d'enseignement ou à participer à un programme de formation, et 7 % à ne pas avoir d'emploi mais à chercher du travail. Le taux de participation des répondants des universités se situait à 76 % et leur taux de chômage, à 9 %.

Si le taux de participation entre les participants ayant fait un AIT et ceux sans AIT des universités ne différait pas passablement, les participants ayant fait un AIT comptaient un taux de chômage inférieur à celui des répondants sans AIT. Après examen par domaine de programme, ce sont les diplômés des sciences de la santé et des services sociaux ayant fait un AIT qui affichaient un taux de participation supérieur à ceux sans AIT. Le taux de chômage des participants sans AIT était supérieur à celui des participants ayant fait un AIT dans un bon nombre des domaines de programme, mais aucune des différences relevées n'était statistiquement significative, ce qui est peut-être attribuable à la taille restreinte (n) des diplômés chômeurs après examen selon le programme et la participation à l'AIT.

Tableau 7 : Taux de participation et taux de chômage des répondants des universités

	Taux de participation			Taux de chômage		
	Total	AIT	Sans AIT	Total	AIT	Sans AIT
	n = 1 965	N = 1 005	n = 960	n = 1 467	n = 763	n = 704
	%					
Arts, lettres et sciences humaines	75,7	77,6	74,3	14,3	12,9	15,3
Administration des affaires	91,6	93,1	90,1	5,2	5,0	5,5
Science et génie	68,6	65,5	73,5	8,2	5,7	11,7
Sciences de la santé et services sociaux	73,1	79,6*	55,7*	5,9	4,7	10,3
Sciences sociales	77,3	78,0	76,8	8,6	6,8	9,9
Total	76,4	77,2	75,7	8,7	6,7*	10,8*

Base : PMT = Total des répondants des universités; chômage = répondants des universités au sein de la population active.

L'astérisque (*) révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

Chez les 76 % des diplômés des universités qui faisaient partie de la population active, 50 % occupaient un emploi permanent à temps plein¹⁰. Ceux qui avaient pris part à l'ATI avaient davantage tendance à occuper un emploi permanent à temps plein que les autres (à 54 % comparativement à 46 %).

Après comparaison de la participation à l'AIT dans chaque domaine de programme (tableau 8), il ressort que les participants à l'AIT diplômés des programmes d'administration des affaires et de science et génie des universités avaient nettement plus tendance à occuper un emploi permanent à temps plein que leurs

¹⁰ Dans la présente analyse, les personnes actives sont réparties en deux groupes : d'une part, celles qui ont un emploi permanent à plein temps et, d'autre part, celles qui n'en n'ont pas (y compris les chômeurs, les employés à temps partiel et les employés à temps plein qui occupent un poste temporaire).

homologues sans AIT. En ce qui concerne les diplômés des sciences sociales, les participants sans AIT étaient plus nombreux à occuper un emploi permanent à temps plein que ceux ayant fait un AIT, mais l'écart à ce chapitre était relativement minime. Les différences entre participants ayant un AIT et ceux sans AIT n'étaient pas statistiquement significatives en ce qui touche les autres domaines de programme.

Tableau 8 : Emploi permanent à temps plein par domaine de programme chez les répondants des universités

	Proportion ayant un emploi permanent à temps plein		
	Total	AIT	Sans AIT
	n = 1 461	n = 757	n = 704
	%		
Arts, lettres et sciences humaines	38,2	43,0	34,8
Administration des affaires*	75,9	85,4	65,9
Science et génie*	58,3	67,7	45,6
Sciences de la santé et services sociaux	53,2	55,1	46,0
Sciences sociales*	42,9	38,1	46,3
Total*	50,2	54,1	46,3

Base : Répondants des universités, à l'exclusion de ceux qui fréquentent un établissement d'EPS.

L'astérisque () révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.*

Participation à d'autres EPS

Depuis l'obtention de leur titre de compétences, 53 % des répondants des universités avaient pris part à une formation ou des études postsecondaires supplémentaires, 19 % des répondants avaient obtenu un autre titre de compétences, et 45 % de ceux qui ne faisaient pas actuellement d'EPS prévoyaient le faire dans un avenir prochain. Les diplômés sans AIT étaient un peu plus susceptibles de faire des EPS supplémentaires depuis l'obtention de leur diplôme (à 55 % comparativement à 50 %) et d'avoir obtenu d'autres titres de compétences que les participants ayant fait un AIT (à 22 % comparativement à 16 %). Après analyse par domaine de programme, de telles différences étaient perceptibles seulement chez les diplômés en sciences de la santé et services sociaux.

2.2 Intégration au marché du travail

La mesure dans laquelle la participation à l'AIT des diplômés a influé sur leur intégration au marché du travail est traitée dans la présente section. L'analyse à ce chapitre exclut les diplômés qui faisaient des EPS au moment où l'enquête de suivi s'est déroulée. Des données très détaillées au sujet de l'intégration au marché du travail des diplômés des collèges et des universités figurent à l'annexe E.

Répondants des collèges

Stratégies de recherche d'emploi

Les diplômés des collèges ont fait appel à une vaste gamme de stratégies de recherche d'emploi, la plus répandue étant la recherche des offres d'emploi affichées dans Internet (à 79 %). Parmi les autres stratégies employées par au moins le tiers des diplômés, il y avait les entretiens avec les professeurs ou le corps professoral (à 45 %), la recherche dans les quotidiens ou les publications imprimées (à 39 %), la communication avec les anciens employeurs dans le cadre de l'AIT (à 34 %), et l'obtention de recommandations provenant des amis et de la famille (à 34 %).

Si les stratégies de recherche d'emploi des participants ayant fait un AIT et de ceux sans AIT étaient semblables, les diplômés sans AIT étaient davantage susceptibles de recourir aux services d'une agence de placement (à 34 % comparativement à 22 %) et ils ne pouvaient manifestement pas communiquer avec les anciens employeurs dans le cadre de l'AIT (graphique 6), tandis que les deux tiers des participants ayant fait un AIT avaient communiqué avec un ancien employeur en lien avec l'AIT (à 42 %).

Graphique 6 : Stratégies de recherche d'emploi (plusieurs réponses possibles) des répondants des collèges



Base : Les répondants des collèges qui cherchaient un emploi depuis l'obtention de leur diplôme, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

L'astérisque (*) révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

Chez les participants des collèges ayant fait un AIT, la proportion de ceux qui avaient communiqué avec d'anciens employeurs en lien avec l'AIT variait selon le type d'AIT¹¹. Près de la moitié de ceux qui étaient passés par l'enseignement coopératif (49 %) ou avaient fait un travail pratique (48 %) ont communiqué avec d'anciens employeurs en lien avec l'AIT, pendant que 44 % de ceux ayant réalisé un stage pratique, 31 % de ceux ayant mené à bien un stage en entreprise, et 40 % de ceux ayant accompli plusieurs types d'AIT avaient communiqué avec d'anciens employeurs relativement à l'AIT.

Lorsqu'ils devaient préciser quels étaient les trois facteurs ayant les plus fortes retombées sur l'obtention d'un emploi, les participants des collèges ayant fait un AIT et occupant un emploi ont répondu à 35 % leur expérience d'AIT, à 27 % la recherche des offres d'emploi affichées dans Internet, et à 24 % l'expérience de travail acquise au moyen de l'emploi à temps partiel. L'utilité perçue de leur expérience d'AIT ne variait pas considérablement en fonction du type d'AIT¹². Chez les participants sans AIT, la recherche des offres d'emploi affichées dans Internet était mentionnée la plus fréquemment (à 34 %), suivie des recommandations d'amis et de la famille (à 26 %), et de l'expérience de travail acquise par l'emploi à temps partiel (à 25 %).

Compétences relatives à l'employabilité

La majorité des répondants des collèges étaient d'avis que leurs EPS s'étaient révélées « bonnes » ou « excellentes » pour favoriser les compétences relatives à l'employabilité. Après comparaison des réponses selon la participation à l'AIT, les participants ayant fait un AIT étaient plus nombreux à considérer comme bonne ou excellente la qualité de leurs EPS relativement à la « capacité de s'adapter à diverses situations », aux « compétences dans la communication et les exposés » et à la « connaissance de la sécurité en milieu de travail » (graphique 7). Toutefois, les différences à ce chapitre étaient relativement minimes et elles ne sont pas maintenues après examen par domaine de programme.

¹¹ La variable du type d'AIT employée dans le cadre de cette analyse a permis de classer par catégories les répondants qui avaient pris part à plus d'un type d'AIT en tant que « plusieurs types d'AIT ». Par conséquent, les répondants classés par catégories en fonction de chaque type particulier d'AIT (p. ex., enseignement coopératif, stage en entreprise, etc.) n'ont participé qu'à ce type d'AIT. Les projets de recherche appliquée et l'apprentissage par le service ont été exclus en raison du nombre très restreint de répondants ayant exclusivement mené à bien ces types d'AIT.

¹² Il convient de souligner que seuls l'enseignement coopératif, les travaux pratiques, les stages pratiques, les stages en entreprise, et plusieurs expériences d'AIT pouvaient être mis en comparaison, car il y avait trop peu de répondants qui avaient strictement mené à bien l'apprentissage par le service ou un projet de recherche appliquée.

Graphique 7 : Pourcentage jugeant « bonne » ou « excellente » la qualité des EPS en ce qui touche l'acquisition des compétences relatives à l'employabilité - aux collèves



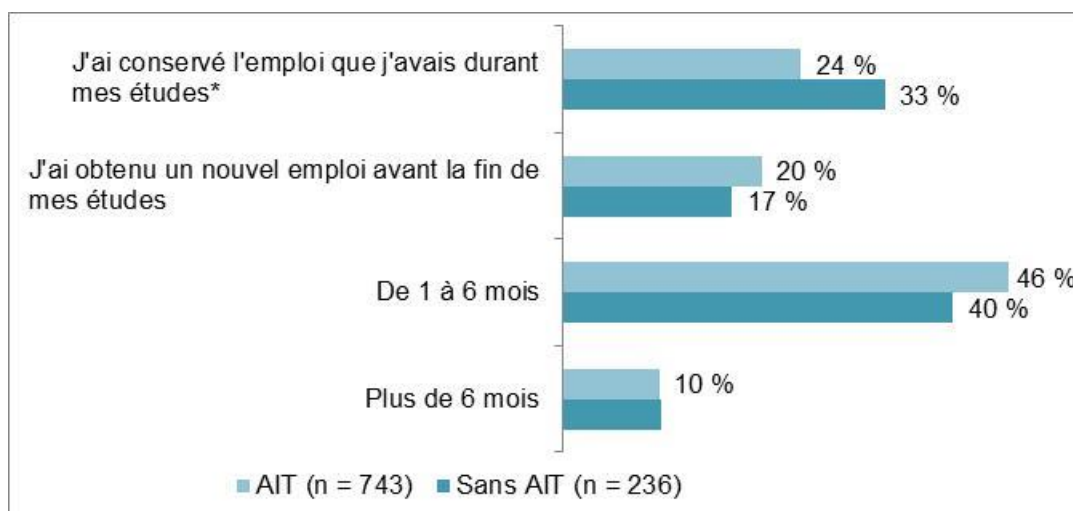
Base : Les répondants des collèges qui cherchaient un emploi depuis l'obtention de leur diplôme, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

L'astérisque (*) révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

Période avant l'obtention d'un emploi

Près de la moitié des diplômés des collèges qui faisaient partie de la population active et avaient occupé au moins un emploi depuis l'obtention de leur diplôme ont nécessité de un à six mois avant de trouver leur premier poste (44 %). Les participants sans AIT avaient davantage tendance que les participants ayant fait un AIT à conserver l'emploi qu'ils avaient pendant qu'ils étaient aux études (graphique 8).

Graphique 8 : Période avant l'obtention du premier emploi chez les répondants des collèges



Base : Les répondants des collèges ayant occupé au moins un emploi depuis l'obtention de leur diplôme, à l'exclusion de ceux fréquentant un établissement d'EPS.

L'astérisque (*) révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

Répondants des universités

Stratégies de recherche d'emploi

À l'exemple des diplômés des collèges, les diplômés des universités au sein de la population active ont eu recours à de nombreuses stratégies de recherche d'emploi, mais la plus répandue était la recherche d'offres d'emploi affichées dans Internet (79 %). Le tiers ou plus des diplômés des universités ont également assisté à un salon de l'emploi (40 %), obtenu des références d'amis et de la famille (38 %), communiqué avec d'anciens employeurs de postes à temps partiel, à temps plein ou l'été (37 %), recherché des annonces d'emploi dans les quotidiens ou les publications imprimées (35 %) et parlé à des enseignants ou membres du corps professoral pour obtenir des recommandations ou conseils professionnels (34 %).

Graphique 9 : Stratégies de recherche d'emploi (plusieurs réponses possibles) des répondants des universités



Base : Les répondants des universités qui cherchaient un emploi depuis l'obtention de leur diplôme, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

L'astérisque (*) révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

Les stratégies de recherche d'emploi des participants ayant fait un AIT et de ceux sans AIT révélèrent certaines différences. C'est ainsi que les diplômés des universités qui n'avaient pas pris part à l'AIT avaient davantage tendance à chercher dans Internet (à 85 % comparativement à 74 %), à communiquer avec d'anciens employeurs sans lien avec l'AIT (à 40 % comparativement à 35 %), à faire du bénévolat (à 27 % comparativement à 22 %), à parler à un conseiller du centre des carrières sur le campus (à 17 % comparativement à 12 %), et à concevoir des plans pour lancer leur propre entreprise (à 9 % comparativement à 6 %). Chez les participants ayant fait un AIT, 43 % avaient communiqué avec d'anciens employeurs en lien avec l'AIT.

Parmi les participants ayant fait un AIT, le pourcentage des répondants ayant communiqué avec un ancien employeur en lien avec l'AIT variait selon le type d'AIT : 61 % des diplômés des universités ayant suivi un enseignement coopératif avaient communiqué avec un employeur en lien avec l'AIT, comparativement à 44 % des participants aux travaux pratiques, à 42 % des participants aux stages en entreprise, à 26 % des

participants aux stages pratiques, à 18 % des participants à un projet de recherche appliquée, et à 19 % des participants à un apprentissage par le service¹³.

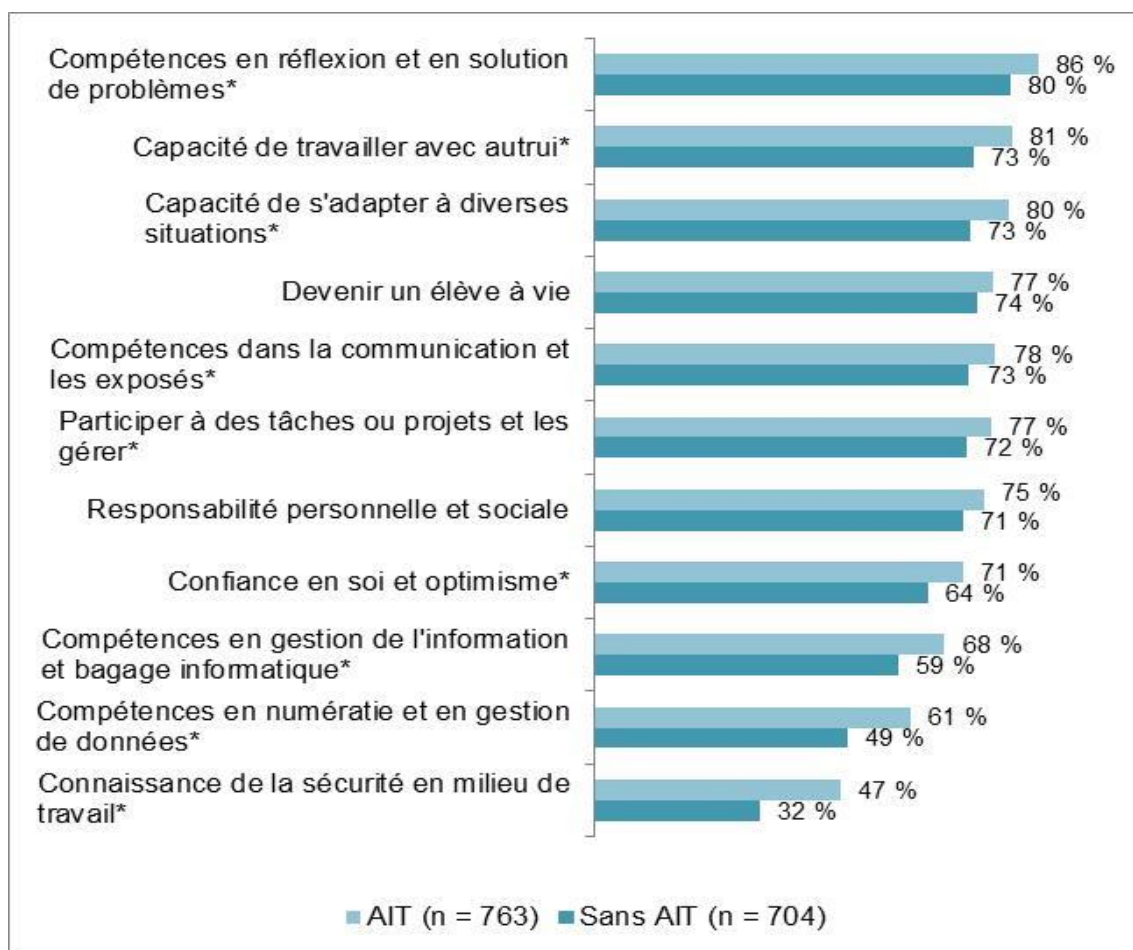
Les deux cinquièmes des diplômés des universités qui avaient un emploi et participé à l'AIT étaient d'avis que leur expérience de travail relative à l'AIT comptait parmi les trois principaux facteurs dont les retombées étaient les plus marquées sur l'obtention d'un emploi (à 39 %). Les diplômés qui avaient reçu un enseignement coopératif ou participé à des travaux pratiques étaient beaucoup plus enclins que les autres à estimer que leur expérience d'AIT y était pour beaucoup dans l'obtention de leur emploi (à 69 % et à 46 %, respectivement). Chez les participants sans AIT, le facteur le plus fréquemment relaté était l'expérience de travail acquise par l'emploi à temps partiel (à 32 %).

Compétences relatives à l'employabilité

Plus de la moitié des diplômés des universités ont jugé « bonne » ou « excellente » la qualité de leurs EPS en lien avec dix des onze compétences relatives à l'employabilité, l'exception étant la « connaissance de la sécurité en milieu de travail » (à 40 %). Une proportion considérablement plus marquée des participants universitaires ayant un AIT jugeaient bonnes ou excellentes leurs EPS quant à l'acquisition de l'ensemble des compétences, à l'exception des suivantes : « devenir un élève à vie » et « responsabilité personnelle et sociale » (graphique 10). En règle générale, de telles différences se sont maintenues après examen par domaine de programme, les plus fortes différences constatées entre les participants ayant fait un AIT et ceux sans AIT se rapportant aux sciences de la santé et services sociaux.

¹³ La variable du type d'AIT employée dans le cadre de cette analyse a permis de classer par catégories les répondants qui avaient pris part à plus d'un type d'AIT en tant que « plusieurs types d'AIT ». Par conséquent, les répondants classés par catégories en fonction de chaque type particulier d'AIT (p. ex., enseignement coopératif, stage en entreprise, etc.) n'ont participé qu'à ce type d'AIT.

Graphique 10 : Pourcentage jugeant « bonne » ou « excellente » la qualité des EPS en ce qui touche l'acquisition des compétences relatives à l'employabilité - aux universités



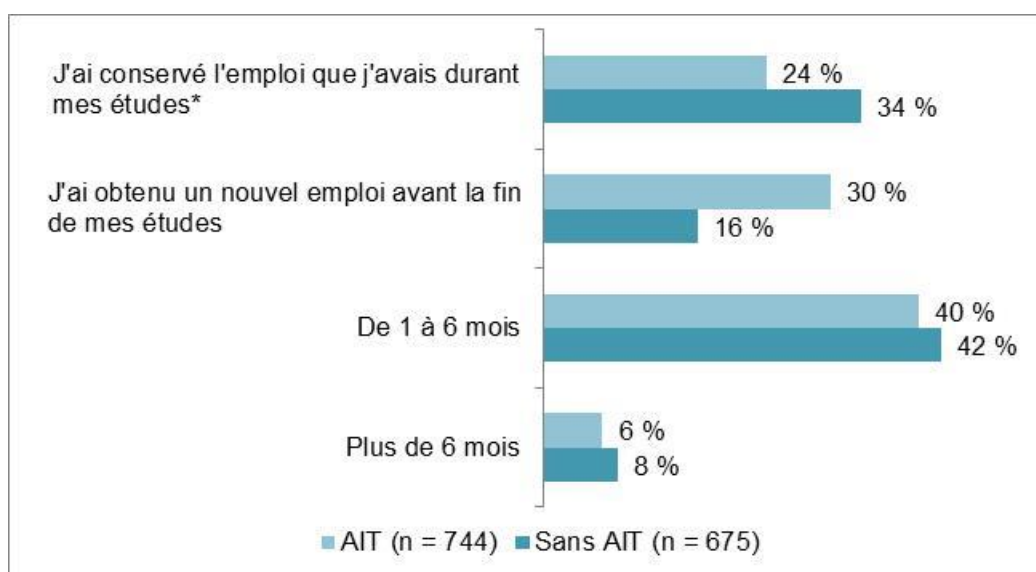
Base : Les répondants des universités qui cherchaient un emploi depuis l'obtention de leur diplôme, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

L'astérisque (*) révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

Période avant l'obtention d'un emploi

La plupart des diplômés des universités ont obtenu leur premier emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme; ils étaient nombreux à garder l'emploi qu'ils avaient durant leurs études (à 29 %) ou à obtenir un nouvel emploi avant la fin de leurs études (à 24 %). Les participants ayant fait un AIT étaient davantage susceptibles que les participants sans AIT d'obtenir un nouvel emploi avant la fin de leurs études (à 30 % comparativement à 16 %), tandis que les participants sans AIT avaient davantage tendance à conserver l'emploi qu'ils avaient durant leurs études (à 34 % comparativement à 24 %).

Graphique 11 : Période avant l'obtention du premier emploi chez les répondants des universités



Base : Les répondants des universités ayant occupé au moins un emploi depuis l'obtention de leur diplôme, à l'exclusion de ceux fréquentant un établissement d'EPS.

L'astérisque (*) révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

2.3 Expériences sur le marché du travail

La présente section traite du lien entre la participation à l'AIT et la qualité des expériences vécues par les diplômés sur le marché du travail. Sont exclus de l'analyse les diplômés qui faisaient des EPS au moment où l'enquête de suivi avait lieu. Les expériences sur le marché du travail étudiées englobent le nombre d'emplois occupés, le type d'emploi, la compatibilité entre l'emploi actuel et les buts professionnels, de même que la satisfaction envers l'emploi. Les travaux de données connexes figurent à l'annexe F.

Répondants des collèges

Nombre d'emplois et type de postes occupés

La plupart des diplômés des collèges faisant partie de la population active avaient ou bien un emploi (à 39 %), ou bien deux emplois (à 33 %), depuis la fin de leurs études. Les participants sans AIT étaient davantage susceptibles que ceux ayant fait un AIT d'occuper un emploi depuis la fin de leurs études (à 49 % comparativement à 36 %), tandis que les participants ayant fait un AIT tendaient davantage à avoir occupé trois emplois ou plus (à 28 % comparativement à 21 %). Au moment où l'enquête de suivi s'est déroulée, 70 % des diplômés des collèges ayant un emploi avaient occupé un poste, 24 % en avaient occupé deux, et 6 %, trois ou plus. Les participants ayant fait un AIT avaient davantage tendance à occuper trois postes ou plus (à 8 % comparativement à 1 %), tandis que les participants sans AIT étaient davantage susceptibles de n'occuper qu'un seul emploi (à 78 % comparativement à 67 %).

Chez les répondants des collèges qui faisaient partie de la population active et avaient un emploi, la moitié ont qualifié leur emploi principal de poste permanent à temps plein (à 48 %), le quart l'ont qualifié de poste permanent à temps partiel (à 24 %), pendant que 13 % de ces répondants occupaient un poste temporaire ou

contractuel à temps plein. Ces données ne révélaient pas de différences considérables en fonction de la participation à l'AIT.

Plus du quart des diplômés des collèges ayant un emploi ont révélé que leur poste actuel faisait suite à un emploi préalablement occupé à temps plein, à temps partiel ou l'été (à 28 %), tandis que 64 % occupaient un nouveau poste. Chez ceux qui avaient pris part à l'AIT, 10 % ont obtenu leur emploi à la suite d'un stage d'AIT. Les participants sans AIT étaient davantage susceptibles d'avoir un emploi qui faisait suite à leur emploi à temps partiel (à 22 % comparativement à 13 %); par conséquent, les participants ayant fait un AIT ou sans AIT avaient tendance à parts égales à occuper un nouveau poste.

Compatibilité de l'emploi avec les études et les buts

Afin d'évaluer la compatibilité entre l'emploi occupé actuellement par un diplômé et ses titres de compétences, les répondants devaient mentionner le niveau minimal requis de formation quant à leur poste actuel, et préciser s'ils étaient sous-qualifiés, surqualifiés ou convenablement qualifiés pour leur poste, d'après leur perception. La comparaison du diplôme le plus élevé de chacun des répondants avec le diplôme minimal requis pour leur poste a révélé que 48 % des diplômés des collèges étaient convenablement qualifiés pour leur poste, pendant que 50 % étaient surqualifiés. Les deux cinquièmes des répondants se sentaient surqualifiés pour leur poste (à 42 %). Dans les deux cas, les participants ayant fait un AIT avaient moins tendance que les participants sans AIT à être ou à se sentir surqualifiés pour leur poste actuel (tableaux 9 et 10). Dans chaque domaine de programme, ces différences n'étaient décelées que chez les diplômés en arts appliqués, et en services de santé, sociaux et communautaires.

Tableau 9 : Concordance entre le diplôme le plus élevé obtenu et le diplôme minimal requis pour le poste actuel chez les diplômés des collèges

		Total	AIT	Sans AIT
		n = 700	n = 555	n = 145
		%		
Comparaison entre la formation et l'exigence du poste	Surqualifié	2,2	1,9	3,2
	Convenablement qualifié*	47,6	52,2	32,3
	Sous-qualifié*	50,1	45,9	64,5

Base : Les répondants des universités ayant un emploi, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

L'astérisque (*) révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

Tableau 10 : Perception par les diplômés des collèges de la concordance entre les titres de compétences obtenus et leur poste actuel

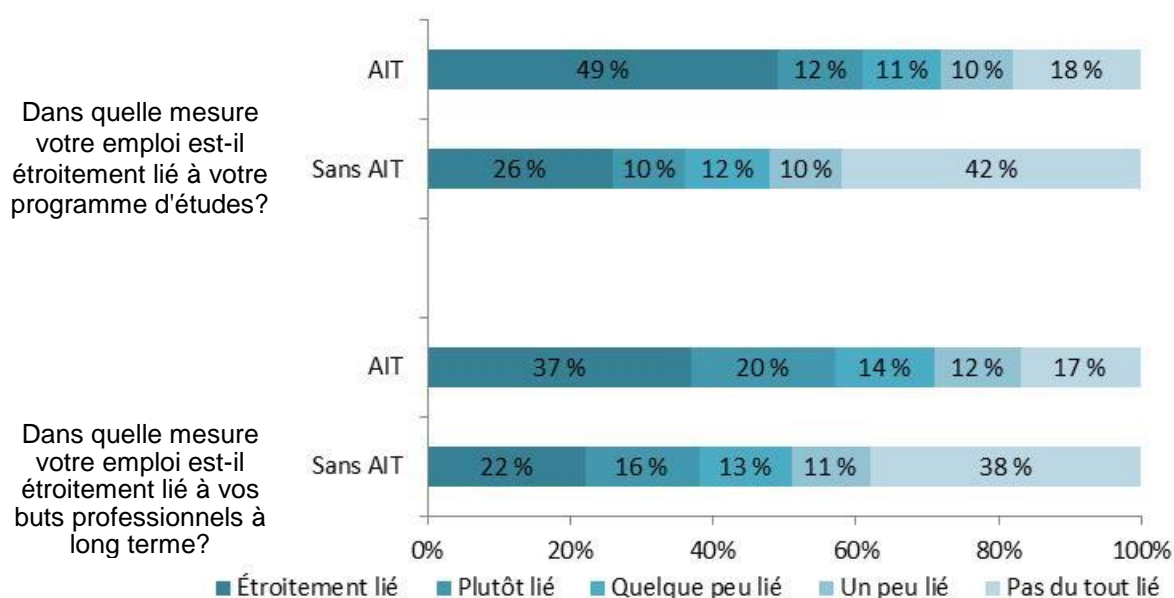
		Total	AIT	Sans AIT
		n = 913	n = 699	n = 214
		%		
Vous sentez-vous surqualifié par rapport à votre principal emploi actuel?	Oui*	41,7	39,8	47,6
	Non*	48,8	51,2	41,5
	Incertain	9,5	9,0	10,9

Base : Les répondants des collèges ayant un emploi, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

L'astérisque () révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.*

Les répondants devaient également signaler dans quelle mesure ils estimaient que leur emploi actuel se rapportait à leur programme d'études et à leurs buts professionnels à long terme. Les réponses étaient variées : environ la moitié étaient d'avis que leur emploi était plutôt ou étroitement lié à leur programme (à 54 %) et à leurs buts professionnels (à 52 %), tandis qu'environ le quart déclaraient que leur emploi n'était pas du tout lié à leur programme (à 24 %) ni à leurs buts professionnels (23 %). Dans les deux cas, les participants ayant fait un AIT étaient plus nombreux que ceux sans AIT à juger que leur emploi était étroitement lié à leur programme et à leurs buts professionnels (graphique 12). Dans chaque domaine de programme, cette différence s'est maintenue chez les diplômés en arts appliqués, en administration des affaires ainsi qu'en services de santé, sociaux et communautaires.

Graphique 12 : Concordance entre le champ d'études et le poste – Collèges



Base : Les répondants des collèges ayant un emploi, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

Satisfaction professionnelle

Parmi les diplômés des collèges au sein de la population active, 63 % étaient satisfaits de leur situation d'emploi actuelle. Cette satisfaction ne variait pas considérablement entre les participants ayant fait un AIT et ceux sans AIT. Aux questions portant sur la satisfaction quant à certaines dimensions de leur emploi, les diplômés des collèges ayant un emploi étaient les plus satisfaits en ce qui touche leurs rapports avec les collègues de travail, la souplesse de l'emploi ainsi que les rapports avec leurs employeurs ou superviseurs. Les taux de satisfaction les plus bas se rapportaient aux avantages sociaux et à la paie. Les participants ayant fait un AIT et ceux sans AIT affichaient des niveaux de satisfaction semblables, mais les participants ayant fait un AIT se disaient davantage satisfaits de leur accès au perfectionnement professionnel (note moyenne de 3,58 contre 3,22) et de la concordance avec leurs buts professionnels (3,61 contre 3,15). Au sein des arts appliqués, de l'administration des affaires, ainsi que des services de santé, sociaux et communautaires, les participants ayant fait un AIT s'estimaient davantage satisfaits de la concordance de leur emploi avec leurs buts professionnels que ceux sans AIT.

Répondants des universités

Nombre d'emplois et type de postes occupés

La plupart des diplômés des universités dans la population active avaient occupé ou bien un emploi (à 42 %), ou bien deux emplois (31 %) depuis la fin de leurs études. Les participants ayant fait un AIT étaient beaucoup plus susceptibles que ceux sans AIT à avoir occupé un emploi depuis la fin de leurs études (à 48 % comparativement à 36 %), tandis que les participants sans AIT étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir occupé deux ou trois emplois depuis la fin de leurs études (à 34 % comparativement à 28 %, et à 18 %

comparativement à 13 %, respectivement). Au moment où l'enquête s'est déroulée, 73 % des répondants des universités n'avaient occupé qu'un seul emploi, 20 % en avaient occupé deux et 7 %, trois ou plus. Il n'y a pas de différences considérables à ce chapitre entre les participants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

La moitié des diplômés des universités ayant un emploi ont qualifié leur emploi principal de poste permanent à temps plein (à 53 %). Les participants ayant fait un AIT avaient un peu plus tendance à occuper un poste permanent à temps plein (à 56 % comparativement à 50 %), tandis que les participants sans AIT tendaient un peu plus à occuper un poste permanent à temps partiel (à 12 % comparativement à 16 %).

Compatibilité de l'emploi avec les études et les buts

Le titre de compétences le plus élevé obtenu par les répondants des universités a été mis en comparaison avec le niveau de formation minimal requis pour leur poste. Cette comparaison a révélé que 58% des diplômés des universités étaient convenablement qualifiés pour leur poste et que 39 % étaient surqualifiés. De même, 40 % estimaient qu'ils étaient surqualifiés pour leur poste. Les participants ayant fait un AIT avaient davantage tendance que ceux sans AIT à être convenablement qualifiés (à 65 % comparativement à 50 %) et à se sentir convenablement qualifiés (à 62 % comparativement à 42 %) (tableaux 11 et 12). En ce qui touche le domaine de programme, les diplômés en administration des affaires, en sciences et génie ainsi qu'en sciences de la santé et services sociaux qui avaient pris part à l'AIT étaient moins susceptibles d'être et de se sentir surqualifiés par rapport à leur poste.

Tableau 11 : Concordance entre le diplôme le plus élevé obtenu et le diplôme minimal requis pour le poste actuel chez les diplômés des universités

		Total	AIT	Sans AIT
		n = 1 075	n = 576	n = 499
		%		
Comparaison entre la formation et l'exigence du poste	Sous-qualifié	3,1	4,1	2,0
	Convenablement qualifiés*	57,9	64,7	50,2
	Surqualifié*	39,0	31,2	47,8

Base : Les répondants des universités ayant un emploi, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

L'astérisque () révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.*

Tableau 12 : Perception par les diplômés des universités de la concordance entre les titres de compétences obtenus et le poste actuel

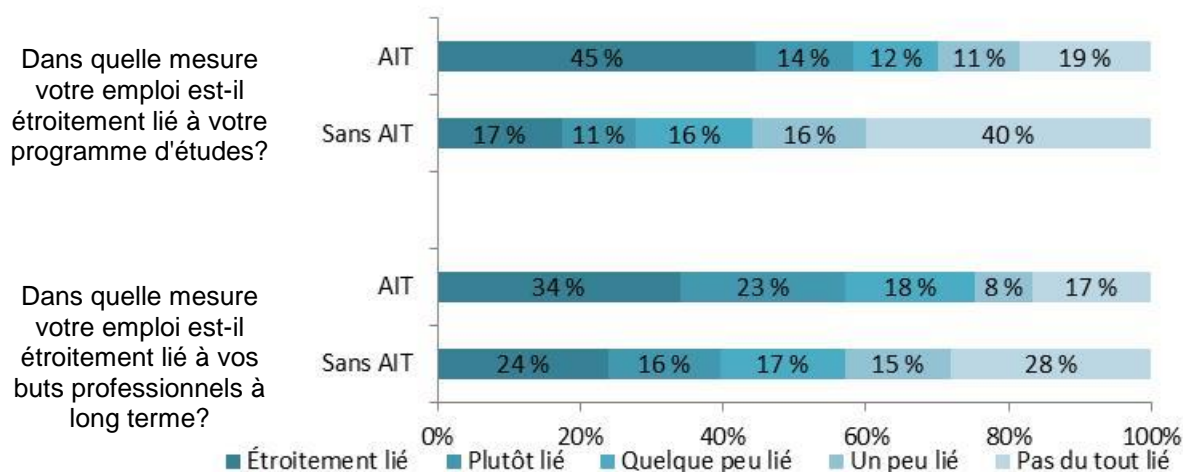
		Total	AIT	Sans AIT
		n = 1 339	n = 712	n = 627
		%		
Vous sentez-vous surqualifié par rapport à votre principal emploi actuel?	Oui*	39,9	32,1	48,5
	Non*	52,6	61,7	42,4
	Incertain	7,6	6,2	9,0

Base : Les répondants des universités ayant un emploi, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

L'astérisque (*) révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

Près de la moitié des diplômés des universités estimaient que leur emploi était étroitement ou plutôt lié tant à leur programme (à 44 %) qu'à leurs buts (à 49 %). Toutefois, environ le quart des diplômés ont déclaré que leur emploi n'était pas du tout lié à leur programme (à 29 %) ni à leurs buts professionnels (à 22 %). Dans les deux cas, la concordance ainsi que le programme d'études et les buts professionnels des répondants étaient supérieurs chez les participants ayant fait un AIT que chez ceux sans AIT (graphique 13). Après examen par programme, les participants ayant fait un AIT dans tous les domaines de programme ont déclaré que leur emploi était plus étroitement lié à leur programme d'études que leurs homologues sans AIT. Exception faite des arts, lettres et sciences humaines, il en allait de même pour le lien entre l'emploi et les buts professionnels à long terme.

Graphique 13 : Concordance entre le champ d'études et le poste – Universités



Base : Les répondants des universités ayant un emploi, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

Satisfaction professionnelle

Près des deux tiers des diplômés des universités au sein de la population active étaient satisfaits de leur situation d'emploi (à 61 %). Chez les participants ayant fait un AIT, cette satisfaction était supérieure à celle des participants sans AIT (à 67 % comparativement à 54 %). Tout comme les diplômés des collèges, ceux des universités ayant un emploi affichaient la plus grande satisfaction envers leurs rapports avec les collègues de travail, la souplesse d'emploi ainsi que les rapports avec l'employeur ou le superviseur, tandis qu'ils s'estimaient les moins satisfaits de leurs salaires et de leurs avantages sociaux. Les participants ayant fait un AIT affichaient une satisfaction supérieure dans l'ensemble (note moyenne de 3,81 contre 3,61), de même que par rapport à leur accès au perfectionnement professionnel (3,65 contre 3,34), la compatibilité avec les buts professionnels (3,66 contre 3,14), les possibilités d'avancement (3,44 contre 3,24), les avantages sociaux (3,40 contre 3,18) et les salaires ou traitements (3,38 contre 3,17). Après examen par domaine de programme, les participants ayant fait un AIT en administration des affaires, en science et génie, ainsi qu'en sciences de la santé et services sociaux étaient plus satisfaits que leurs homologues sans AIT relativement à de nombreuses dimensions de leur emploi.

2.4 Résultats financiers

Les résultats financiers des diplômés sont traités dans la présente section, y compris le salaire annuel et le niveau d'endettement. Les diplômés qui faisaient des EPS au moment où l'étude de suivi s'est déroulée ne font pas partie de l'analyse ici. Les tableaux de données figurent à l'annexe G.

Répondants des collèges

Rémunération annuelle moyenne

Le revenu annuel moyen des diplômés des collèges ayant un emploi s'établissait à 31 402 \$. Ce chiffre ne différait pas considérablement selon la participation à l'AIT (tableau 13). Après analyse par programme, les diplômés en arts appliqués, qui avaient pris part à l'AIT, touchaient un revenu moyen supérieur à celui de leurs homologues sans AIT (28 591 \$ contre 20 796 \$) (tableau 14). Cependant, comme nous l'avons préalablement mentionné, cette situation est vraisemblablement le reflet des différents profils de titres de compétences chez les participants ayant fait un AIT et sans AIT plutôt qu'une retombée directe de la participation à l'AIT. Après examen des seuls employés occupant un poste à temps plein, le revenu annuel moyen des diplômés des collèges ayant un emploi s'élève à 37 820 \$. Aucune différence n'a été constatée entre les participants ayant fait un AIT et sans AIT.

Tableau 13 : Revenu annuel chez les diplômés des collèges ayant un emploi

	Total	AIT	Sans AIT
	n = 770	n = 587	n = 183
	%		
Moins de 20 000 \$	25,6	23,9	30,9
De 20 000 \$ à 34 999 \$	39,6	39,7	39,4
De 35 000 \$ à 49 999 \$*	23,4	25,2	18,1
De 50 000 \$ ou plus	11,3	11,2	11,6
<i>Moyenne</i>	<i>31 402,75 \$</i>	<i>31 741,79 \$</i>	<i>30 394,79 \$</i>

Base : Les répondants des collèges ayant un emploi, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

L'astérisque () révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.*

Tableau 14 : Revenu annuel moyen chez les diplômés des collèges ayant un emploi, par programme

	Total	AIT	Sans AIT
	n = 770	n = 587	n = 183
Arts appliqués*	25 182,79 \$	28 590,77 \$	20 796,23 \$
Administration des affaires	31 130,80 \$	30 669,30 \$	32 494,41 \$
Technologie	41 550,33 \$	39 776,44 \$	44 483,29 \$
Services de santé, sociaux et communautaires	31 254,74 \$	31 545,54 \$	28 367,51 \$

Base : Les répondants des collèges ayant un emploi, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

L'astérisque () révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.*

Endettement

Plus de la moitié des diplômés des collèges ont déclaré avoir une dette d'études postsecondaires au moment de l'obtention de leur diplôme (à 59 %) (tableau 15). L'endettement d'un cinquième (21 %) de ces diplômés était inférieur à 10 000 \$, celui de 28 % des diplômés se situaient entre 10 000 \$ et 24 999 \$, pendant que celui de 10 % des diplômés s'établissait à 25 000 \$ ou plus. L'endettement moyen se fixait à 9 014\$¹⁴. Depuis l'obtention de leur diplôme jusqu'à la tenue de l'enquête de suivi, cet endettement avait fléchi pour s'établir à 7 787 \$ en moyenne. Que ce soit au moment de l'obtention du diplôme ou au moment où l'enquête de suivi s'est déroulée, l'endettement ne variait pas en fonction de la participation à l'AIT.

¹⁴ Remarque : Ce montant englobe les diplômés des collèges sans endettement.

Chez les diplômés des collèges qui étaient endettés, la plupart (à 90 %) jugeaient qu'il serait au moins un petit peu difficile de rembourser leurs dettes, pendant que près de la moitié d'entre eux (45 %) estimaient que le remboursement serait plutôt ou très difficile. La difficulté prévue de remboursement de la dette ne variait plus non plus en fonction de la participation à l'AIT.

Tableau 15 : Dette d'études postsecondaires chez les diplômés des collèges

		Total	AIT	Sans AIT
		n = 993	n = 756	n = 237
		%		
Dette à l'obtention du diplôme	Aucune	40,9	41,2	40,1
	Moins de 10 000 \$	21,0	21,0	21,2
	De 10 000 \$ à 24 999\$	28,3	27,3	31,3
	De 25 000 \$ ou plus	9,7	10,5	7,4
	<i>Moyenne</i>	<i>9 013,92 \$</i>	<i>9 349,90 \$</i>	<i>8 016,12 \$</i>
Dette au moment où l'enquête de suivi s'est déroulée	Aucune	46,8	46,9	46,5
	Moins de 10 000 \$	21,8	21,6	22,5
	De 10 000 \$ à 24 999\$	23,0	22,5	24,5
	De 25 000 \$ ou plus	8,4	9,0	6,5
	<i>Moyenne</i>	<i>7 786,99 \$</i>	<i>7 730,17 \$</i>	<i>7 955,24 \$</i>

Base : Les répondants des collèges ayant un emploi, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

L'astérisque (*) révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

Répondants des universités

Rémunération annuelle moyenne

Les diplômés des universités ayant un emploi touchaient en moyenne 41 384 \$/année au moment où l'enquête de suivi s'est déroulée. Le revenu annuel moyen des participants ayant fait un AIT était considérablement plus élevé que celui des participants sans AIT (à 45 646 \$ comparativement à 36 813 \$) (tableau 16). Après examen par programme, les diplômés des programmes d'administration des affaires, de science et génie, et de sciences de la santé et services sociaux qui avaient pris part à l'AIT touchaient une rémunération supérieure à celle de leurs homologues sans AIT (tableau 17). La participation à l'AIT ne comportait pas de retombées importantes sur la rémunération des diplômés en arts, lettres et sciences humaines ou en sciences sociales. Après examen des seuls titulaires de poste à plein temps, le revenu annuel moyen des diplômés des universités s'élevait à 47 535 \$, pendant que les participants ayant fait un AIT continuaient de gagner davantage que ceux sans AIT (à 51 992 \$ comparativement à 42 615 \$).

Tableau 16 : Revenu annuel chez les diplômés des universités ayant un emploi

	Total	AIT	Sans AIT
	n = 1,216	n = 636	n = 580
	%		
Moins de 20 000 \$	16,0	14,2	17,9
De 20 000 \$ à 34 999 \$*	24,9	19,2	31,0
De 35 000 \$ à 49 999 \$*	27,2	23,1	31,5
De 50 000 \$ ou plus*	31,9	43,4	19,6
Moyenne*	41 384,48 \$	45 645,59 \$	36 813,42 \$

Base : Les répondants des collèges ayant un emploi, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

L'astérisque (*) révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

Tableau 17 : Revenu annuel moyen chez les diplômés des universités ayant un emploi, par programme

	Total	AIT	Sans AIT
	n = 770	n = 587	n = 183
Arts, lettres et sciences humaines	34 346,23 \$	35 845,83 \$	33 192,56 \$
Administration des affaires*	46 344,41 \$	51 437,18 \$	41 410,51 \$
Science et génie*	47 989,28 \$	53 187,79 \$	40 522,41 \$
Sciences de la santé et services sociaux*	51 724,37 \$	55 771,46 \$	35 667,48 \$
Sciences sociales	35 717,44 \$	35 578,27 \$	35 819,12 \$

Base : Les répondants des universités ayant un emploi, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

L'astérisque (*) révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

Endettement

Plus de la moitié des diplômés des universités ont déclaré avoir une dette d'études postsecondaires au moment de l'obtention de leur diplôme (à 58 %) (tableau 18). L'endettement de plus du quart (à 28 %) des diplômés se situait à 25 000 \$ ou plus, celui de 21 % des diplômés se fixait entre 10 000 \$ et 24 999 \$, et celui de 9 % des diplômés s'établissait à moins de 10 000 \$. L'endettement moyen se chiffrait à 14 899 \$¹⁵.

¹⁵ Remarque : Ce montant englobe les diplômés des universités sans endettement.

Les diplômés étaient parvenus à rembourser une partie de leur dette depuis l'obtention de leur diplôme, car cet endettement avait régressé pour s'établir à 11 245 \$ au moment où l'enquête de suivi s'est déroulée. Chez les diplômés des universités, la plupart (87 %) prévoyaient éprouver de la difficulté à rembourser leurs dettes, pendant que 42 % d'entre eux s'attendaient à ce que le remboursement soit plutôt ou très difficile. L'endettement et la difficulté de remboursement de la dette étaient semblables chez les participants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.

Tableau 18 : Dette d'études postsecondaires chez les diplômés des universités

		Total	AIT	Sans AIT
		n = 1 419	n = 739	n = 680
		%		
Dette à l'obtention du diplôme	Aucune	41,8	40,5	43,2
	Moins de 10 000 \$	9,4	8,9	10,0
	De 10 000 \$ à 24 999\$	20,8	20,6	20,9
	De 25 000 \$ ou plus	28,0	30,1	25,9
	<i>Moyenne*</i>	<i>14 899,47 \$</i>	<i>15 959,18 \$</i>	<i>13 794,26 \$</i>
Dette au moment où l'enquête de suivi s'est déroulée	Aucune	53,0	52,1	54,0
	Moins de 10 000 \$	9,5	9,8	9,2
	De 10 000 \$ à 24 999\$	16,9	17,4	16,5
	De 25 000 \$ ou plus	20,5	20,7	20,3
	<i>Moyenne</i>	<i>11 245,07 \$</i>	<i>11 704,36 \$</i>	<i>10 763,17 \$</i>

Base : Les répondants des universités ayant un emploi, à l'exclusion de ceux qui fréquentaient un établissement d'EPS.

L'astérisque () révèle une différence statistiquement significative ($p < 0,05$) entre les répondants ayant fait un AIT et ceux sans AIT.*

Conclusion

La présente recherche, menée en guise de composante finale d'une étude à plusieurs phases, enrichit notre compréhension des retombées liées à l'AIT par l'évaluation du lien entre la participation à l'AIT et les résultats sur le marché du travail chez les diplômés de collèges et d'universités en Ontario issus de 13 établissements d'enseignement participants. Les résultats de l'enquête présentés ici s'appuient sur les résultats de l'Enquête sur l'apprentissage et le travail des diplômés, menée initialement et qui a permis de brosser le premier tableau exhaustif des expériences et perceptions des étudiants de l'Ontario relativement aux programmes d'AIT de niveau postsecondaire (Sattler et Peters, 2013). La recherche, menée alors que les étudiants en étaient à leur dernière année d'études, a révélé que les étudiants des collèges et universités ayant pris part à l'AIT ont accordé une valeur élevée à leur expérience, nonobstant le type d'AIT ou le secteur de programme,

et que les expériences d'AIT étaient perçues comme plus bénéfiques que les autres expériences sur le marché du travail (comme le travail à temps plein, à temps partiel ou d'été) pour comprendre les intérêts et buts professionnels, influencer sur ceux-ci et accroître la confiance des étudiants envers leurs perspectives d'emploi. Grâce au suivi auprès de ces étudiants 18 mois après l'obtention de leur diplôme, la présente étude donne lieu à une évaluation permettant de déterminer si l'expérience d'AIT a véritablement aidé les étudiants à faire la transition vers le marché du travail.

Dans l'ensemble, les résultats présentent quelques éléments d'information à l'appui des assertions selon lesquelles les programmes d'AIT procurent aux étudiants des avantages sur le marché du travail. Les avantages les plus marqués semblent se rapporter à la « concordance » entre le poste d'un diplômé et son programme d'études, ses titres de compétences et ses ambitions professionnelles. Les diplômés des collèges et universités qui avaient pris part à l'AIT avaient davantage tendance à déclarer que leur emploi se rapportait à leur programme et leurs buts professionnels à long terme, et ils étaient moins susceptibles de se considérer surqualifiés par rapport à leur poste. Ces résultats ont été décelés dans la plupart des domaines de programme. Parmi les diplômés des universités, ceux en administration des affaires, en sciences et génie ainsi qu'en sciences de la santé et services sociaux qui avaient pris part à l'AIT étaient plus susceptibles de bénéficier de tels avantages que leurs homologues sans AIT. En ce qui touche les diplômés des collèges, les avantages étaient habituellement constatés chez ceux ayant fait un AIT et issus des arts appliqués, des services de santé, sociaux et communautaires, et de l'administration des affaires. De tels avantages sont considérables, car des recherches menées antérieurement ont révélé que l'inadéquation entre l'emploi d'un particulier et ses études ou buts professionnels constitue une cause fondamentale d'insatisfaction au travail et qu'elle peut occasionner un roulement de personnel (Garcia-Espejo et Ibanez, 2006; Wolbers, 2003).

De nombreux répondants ont également relaté que leur expérience d'AIT avait joué un rôle clé pour les aider à décrocher un emploi. Sur 19 facteurs potentiels, celle-ci a été évoquée la plus fréquemment par les répondants des collèges ou universités ayant pris part à l'AIT. Bien que les résultats ne révèlent pas de différences chez les diplômés des collèges selon le type d'AIT, les diplômés des universités ayant suivi un enseignement coopératif ou participé à des travaux pratiques étaient beaucoup plus portés à croire que leur expérience d'AIT y était pour beaucoup dans l'obtention d'un emploi que ceux qui avaient pris part à d'autres types d'AIT.

Cependant, en ce qui touche un bon nombre des résultats sur le marché du travail en lien avec la participation à l'AIT, les diplômés des collèges et universités n'ont pas vécu la même expérience. À titre d'exemple, la participation à l'AIT n'a pas influé sur la probabilité d'obtenir un emploi permanent à temps plein chez les diplômés des collèges, mais tel fut le cas pour les diplômés des universités. Fait particulier, chez les diplômés des universités issus des programmes d'administration des affaires et de science et génie, ceux qui avaient pris part à l'AIT étaient plus susceptibles de décrocher un emploi permanent à temps plein que les autres. De même, la participation à l'AIT était liée à un avantage salarial chez les diplômés des universités en administration des affaires, en science et génie, de même qu'en sciences de la santé et services sociaux. Cet avantage ne s'est pas révélé chez les participants à l'AIT dans les collèges. Enfin, les participants à l'AIT dans les universités en administration des affaires, en science et génie, de même qu'en sciences de la santé et services sociaux s'estimaient plus satisfaits de leur situation d'emploi générale et d'un bon nombre d'aspects de leur poste actuel que les participants sans AIT; toutefois, chez les diplômés des collèges, la seule différence en la matière se rapportait aux participants à l'AIT, en arts appliqués, en administration des affaires et en services de santé, sociaux et communautaires, lesquels étaient davantage satisfaits de la compatibilité entre leur emploi et leurs buts professionnels. Par conséquent, comme l'ont révélé les recherches menées au préalable (Walters et Zarifa, 2008), les avantages relatifs à l'AIT semblent plus marqués chez les diplômés des universités. Ces résultats n'ont peut-être rien d'étonnant, car les programmes de niveau collégial sont habituellement déjà axés sur la carrière et les diplômés des collèges qui prennent part à l'apprentissage intégré au travail sont relativement nombreux.

Bien que les recherches faites au préalable aient révélé que les participants à l'AIT dénichaient du travail plus rapidement que les autres (Knouse, Tanner et Harris, 1999; Gault, Reddington et Schlager, 2000; Sandvig, Tyran et Ross, 2005), la participation à l'AIT n'était pas liée à une période raccourcie avant l'obtention d'un emploi chez les diplômés des collèges ou universités dans la présente étude. De même, les résultats constatés au préalable selon lesquels les participants à l'AIT affichaient un niveau d'endettement inférieur (Haddara et Skanes, 2007; Downey, Kalbfleisch et Truman, 2002) ne se sont pas reproduits ici.

Les résultats de la recherche procurent également des renseignements d'ordre général quant aux stratégies et aux expériences sur le marché du travail des diplômés de fraîche date des collèges et universités en Ontario. D'abord, les diplômés qui font d'autres études après l'obtention de leur titre de compétences sont relativement nombreux. Dans les 118 mois suivant l'obtention de leur diplôme, les deux cinquièmes des répondants des collèges (à 37 %) et la moitié des répondants des universités (à 53 %) s'étaient investis dans une formation ou des EPS supplémentaires. Chez ceux qui n'étaient pas inscrits à un programme d'EPS, 39 % des répondants des collèges et 45 % des répondants des universités prévoyaient retourner à l'école dans un avenir prochain. Ensuite, pour environ 90 % des diplômés des collèges ou universités qui avaient cherché un emploi depuis l'obtention de leur diplôme, la stratégie de recherche d'emploi la plus répandue, était de loin la recherche des offres d'emploi affichées dans Internet. Fait intéressant, d'après ce qu'ils ont déclaré, les diplômés des collèges ou universités étaient plus nombreux à parler à des membres du corps professoral pour obtenir des recommandations ou conseils professionnels qu'à s'adresser à un conseiller du centre des carrières sur le campus. Enfin, il ressort des autres résultats obtenus qu'environ 60 % seulement des diplômés des collèges ou universités étaient satisfaits de leur situation d'emploi, et que 40 % des diplômés ayant un emploi se sentaient surqualifiés par rapport à leur poste.

Répercussions et futurs travaux de recherche

Les résultats présentés ici, combinés aux données issues de l'Enquête de suivi auprès des diplômés initiale, permettent de tirer au clair la proposition de valeur de l'AIT : celui-ci semble aider les étudiants des collèges et universités à clarifier leurs intérêts et buts professionnels, à leur donner forme et à obtenir un emploi lié à leur formation et à leurs ambitions professionnelles. Il ne s'agit pas ici d'affirmer que ceux-ci sont ou devraient être les seuls avantages de l'AIT, mais ces avantages sont attribués dans une plus forte mesure à l'AIT dans le cadre de la présente étude à plusieurs phases. Il y a lieu de communiquer clairement aux étudiants ces avantages, lesquels devraient occuper une place fondamentale dans la conception et la prestation des expériences d'AIT. Il faudra cependant développer un effort supplémentaire pour voir à ce que la participation des étudiants soit bénéfique, quel que soit leur domaine de programme d'études. C'est particulièrement le cas dans les universités, où les domaines de programme ayant les plus faibles niveaux de participation à l'AIT (arts, lettres et sciences humaines; sciences sociales) comptaient également le moins d'avantages en lien avec l'expérience d'AIT. De coutume, les occasions d'AIT prennent forme dans les programmes où les cheminements de carrière sont clairs, comme l'administration des affaires, la santé, le génie et l'éducation. Peut-être est-il difficile d'exécuter les mêmes modèles dans les programmes d'arts, lettres et sciences humaines ou de sciences sociales. Lorsque des expériences d'AIT seront proposées dans ces domaines de programme, peut-être faudra-t-il s'efforcer de voir à ce que le modèle d'AIT employé donne des résultats positifs pour les étudiants.

La présente étude se situe dans la perspective des recherches menées antérieurement (Walters et Zarifa, 2008), en ce sens qu'elle révèle que la participation à l'AIT procure moins d'avantages aux diplômés des collèges qu'aux diplômés des universités. Comme nous l'avons mentionné au préalable, il est possible que cette situation découle du fait que l'enseignement de niveau collégial soit déjà axé sur la carrière et qu'un nombre relativement restreint d'étudiants des collèges obtiennent leur diplôme sans expérience d'AIT, quelle qu'elle soit. D'autres études seront nécessaires pour se pencher sur cette différence.

La présente étude propose également d'autres voies pour les futurs travaux de recherche. Il serait notamment possible d'effectuer une recherche longitudinale pour faire le suivi des diplômés au-delà de leur première année de travail afin d'examiner si les avantages liés à l'achèvement de l'AIT se maintiennent et dans quelle mesure l'expérience d'AIT influe à long terme sur l'avancement professionnel. Les recherches qualitatives auprès des diplômés de fraîche date étofferaient également nos connaissances par l'apport de réflexions approfondies sur le lien entre l'expérience de travail acquise par les études postsecondaires ainsi que la transition et les résultats en matière d'emploi après l'obtention du diplôme.

Les domaines des futurs travaux de recherche susmentionnés nécessiteront la collecte de nouveaux renseignements, mais les données recueillies dans le cadre de la présente étude sont assez riches et tendent également vers une analyse approfondie. Les résultats sur le marché du travail pourraient faire l'objet d'une évaluation selon différents types d'activités d'AIT, comme entre autres l'enseignement coopératif, les stages en entreprise et les travaux pratiques. Cependant, la prudence est de mise dans les analyses menées selon le type d'AIT. Comme en témoigne le rapport sur l'Enquête de suivi auprès des diplômés initiale (Sattler et Peters, 2013), la durée des stages, leur nombre, de même que des aspects tels que l'évaluation et le salaire peuvent différer considérablement, et ce, même au sein de catégories particulières d'expériences d'AIT. Cette situation est imputable en partie au défaut actuel de clarté et d'uniformité dans la terminologie employée au sein des collèges et universités relativement à l'AIT. Par conséquent, il est peut-être plus judicieux d'étudier les résultats en fonction des différentes caractéristiques des expériences d'AIT des étudiants. Les données favoriseront également une analyse approfondie des perceptions des étudiants en lien avec l'AIT, de même que leurs expériences et résultats à ce chapitre selon diverses caractéristiques particulières. Les nombreuses variables sociodémographiques et scolaires saisies dans l'ensemble de données pourront également éclairer les futures études. D'autres recherches de ce genre pourront permettre de bien comprendre dans quelle mesure les différents types d'expériences d'AIT influent sur différents types d'élèves et d'apporter un éclairage sur les changements opportuns de politiques en vue de raffermir les expériences d'AIT au sein des collèges et universités de l'Ontario.

Bibliographie

Bell, D. et K. Benes (2012), *De diplômés à travailleurs : Améliorer les chances de succès des débutants en mal d'insertion (DEMI) sur le marché du travail au Canada*, Ottawa, Fondation canadienne pour le développement de carrière.

Blair, B. F. et M. Millea (2004), « Quantifying the benefits of cooperative education », dans *Journal of Cooperative Education*, vol. 38 n° 1, p. 67-72.

Blair, B. F., Millea, M. et J. Hammer (2004), « The impact of cooperative education on academic performance and compensation of engineering majors », dans *Journal of Engineering Education*, vol. 93 n° 4, p. 333-338.

Callanan, G. et C. Benzing (2004), « Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students », dans *Education+Training*, vol. 46 n° 2, p. 82-89.

Chambre de commerce du Canada (2012), *Skills development discussion paper*, Ottawa, Chambre de commerce du Canada.

Crebert, G., Bates, M., Bell, B., Patrick, C. et V. Cragnolini (2004), « Developing generic skills at university, during work placement and in employment: graduates' perceptions », dans *Higher Education Research & Development*, vol. 23 n° 2, p. 147-165.

Cullen, M. (2008), « Factors associated with learning outcomes from cooperative education in environmental science », dans *WACE/ACEN Asia Pacific Conference 2008 E-Proceedings* (p. 126-132). Extrait de : http://surreyprofessionaltraining.pbworks.com/f/WACE_ACEN_Asia_Pacific_Conference_2008_E-Proceedings-1.pdf

Darch, J. (1995), « Les diplômés des programmes coop », dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 7, p. 23-27.

Dickerson, J. et P. Kline (2008), « The early career impact of the co-op commitment in hospitality curricula », dans *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, vol. 8 n° 1, p. 3-22. DOI: 10.1080/15313220802252183

Downey, J., Kalbfleisch, J. G. et R. D. Truman (2002), *Co-operative education: Greater benefits, greater costs : A submission prepared for the Minister of Training, Colleges and Universities of Ontario by the Waterloo Centre for the Advancement of Co-Operative Education*.

Dressler, S. et A. E. Keeling (2004), « Student benefits of cooperative education », dans R. K. Coll et C. Eames (éd.), *International handbook for cooperative education: An international perspective of the theory, research and practice of work-integrated learning* (p. 217-236), Boston (Massachusetts), World Association for Cooperative Education.

Drummond, D., Giroux, D., Pigott, S. et C. Stephenson (2012), *Commission de réforme des services publics de l'Ontario*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. Extrait de : <http://www.fin.gov.on.ca/fr/reformcommission/chapters/report.pdf>

Eyler, J., Giles, D., Stenson, C. et C. Gray (2001), *At A Glance: What We Know about the Effects of Service-Learning on College Students, Faculty, Institutions and Communities, 1993-2000*, troisième édition, Nashville (Tennessee), Université Vanderbilt.

Fang, X., Lee, S., Lee, T. et W. Huang (2004). « Critical factors affecting job offers for new MIS graduates », dans *Journal of Information Systems Education*, vol. 15 n° 2, p. 190-204.

Fogg, N. et M. Putnam (2003), « Considering the needs of different stakeholders: The impact of co-op job quality on post-graduation earnings », dans P. Linn, A. Howard et E. Miller (éd.), *Handbook for research in cooperative education and internships* (p. 229-250), Londres, Taylor & Francis.

Freudenberg, B., Brimble M. et C. Cameron (2010), « Where there is a WIL there is a way », dans *Higher Education Research & Development*, vol. 29 n° 5, p. 575-588.

Garavan, T. et C. Murphy (2001), « The co-operative education process and organisational socialisation: a qualitative study of student perceptions of its effectiveness », dans *Education + Training*, vol. 43 n° 6, p. 281-302.

Garcia-Espejo, I. et M. Ibanez (2006), « Education-skill matches and labour achievements among graduates in Spain », dans *European Sociological Review*, vol. 22 n° 2, p. 141-55.

Gardner, P. D. et G. Motschenbacher (1997), « Early work outcomes of co-op and non-co-op engineers: A comparison of expectations, job level and salary », dans *Journal of Cooperative Education*, vol. 33 n° 1, p. 6-24.

Gardner, P. D., Nixon, D. C. et G. Motschenbacher (1992), « Starting salary outcomes of cooperative education graduates », dans *Journal of Cooperative Education*, vol. 27 n° 3, p. 16-26.

Garlick, S., Davies, G., Polèse, M. et F. Kitagawa (2006), *Supporting the Contribution of Higher Education Institutions to Regional Development: Peer Review Report*, Paris, OCDE.

Gault, J., Leach, E. et M. Duey (2010), « Effects of business internships on job marketability: The employers' perspective », dans *Education+Training*, vol. 52 n° 1, p. 76-88. doi:10.1108/00400911011017690

Gault, J., Redington, J. et T. Schlager (2000), « Undergraduate business internships and career success: Are they related? », dans *Journal of Marketing Education*, vol. 22 n° 1, p. 45-53. doi:10.1177/0273475300221006

Haddara, M. et H. Skanes (2007), « A reflection on cooperative education: From experience to experiential learning », dans *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, vol. 8 n° 1, p. 67-76.

Ipsos Reid (2010). *Canadian Post-Secondary Education: Impact of Co-op Education Programs*. Extrait de http://www.cafce.ca/_Library/_documents/ResearchIpsos2010.pdf

Knouse, S. B., Tanner, J. T. et E. W. Harris (1999), « The relation of college internships, college performance, and subsequent job opportunity », dans *Journal of Employment Counseling*, vol. 36 n° 1, p. 35-43.

Kramer, M. et A. Usher (2010), *Work-integrated learning and career-ready students: Examining the evidence* (Intelligence Brief No. 5), Toronto, Higher Education Strategy Associates.

Lee, S. (2008), « Increasing Student Learning: A Comparison of Students' Perceptions of Learning in the Classroom Environment and their Industry-Based Experiential Learning Assignments », dans *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, vol. 7 n° 4, p. 37-54.

Lucas, U. et P. Tan (2007), *Developing a reflective capacity within undergraduate education: The role of work-based placement learning*. Extrait de : www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/resources/publications/LucasLengTan.pdf

Metzger, S. V. (2004), « Employers' perceptions of the benefits of college internship programs », dans *Journal of Cooperative Education*, vol. 38 n° 1, p. 45-52.

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (2012), *Renforcer les centres de créativité, d'innovation et de savoir en Ontario*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. Extrait de : www.tcu.gov.on.ca/epep/publications/DiscussionStrengtheningOntarioPSE-FR.pdf

Morgan, H. (2006), « Why students avoid sandwich placements », dans *Education in a Changing Environment, Conference Proceedings*, Université de Salford (Angleterre). Extrait de : www.ece.salford.ac.uk/proceedings/papers/hm_06.rtf

Morris, J. (juin 2010), « Co-op students earn the highest salaries: Study measures the effects of co-op », dans *The IEC Catalyst*. Extrait de : <http://www.iechamilton.ca/Study-measures-the-effects-of-co-op.html>

Myers-Lipton, S. J. (1998), « Effect of a comprehensive service-learning program on college students' civic responsibility », dans *Teaching Sociology*, vol. 26 n° 4, p. 243-258.

Ng, S. et R. Burke (2006), « The next generation at work – business students' views, values and job search strategy: Implications for universities and employers », dans *Education + Training*, vol. 48 n° 7, p. 478-492.

Parker-Gwin, R. et J. B. Mabry (1998), « Service learning as pedagogy and civic education: Comparing outcomes for three models », dans *Teaching Sociology*, vol. 26 n° 4, p. 276-291.

Peters, J. et Academica Group Inc. (2012), *Expériences et perceptions du corps professoral à l'égard de l'apprentissage intégré au travail (AIT) dans les établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Ryan, G., Toohey, S. et C. Hughes (1996), « The purpose, value and structure of the practicum in higher education: a literature review », dans *Higher Education*, vol. 31 n° 3, p. 355-377.

Riggio, R. E., Kubiak, C., Taylor, S. J. et P. Neale (1994), « Evaluation of a cooperative education program with an emphasis in industrial/organizational psychology », dans *Journal of Cooperative Education*, vol. 29 n° 3. Extrait de http://www.ceiainc.org/journal/journal_documents/2931994RiggioEvaluation.pdf

Rigsby, J., Addy, N., Herring, C. et D. Polledo (2013), « An examination of internships and job opportunities », dans *The Journal of Applied Business Research*, vol. 29 n° 4, p. 1131-1144.

Sagen, H., Dallam, J. et J. Laverty (2000), « Effects of career preparation experiences on the initial employment success of college graduates », dans *Research in Education*, vol. 41 n° 6, p. 753-767.

Sandvig, J., Tyran, C. et S. Ross (2005), « Determinants of graduating MIS student starting salary in boom and bust job markets », dans *Communications of the Association for Information Systems*, vol. 16 p. 604-624.

Sattler, P. (2011), *L'apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Sattler, P. et J. Peters (2012), *L'apprentissage intégré au travail et les diplômés de niveau postsecondaire : Le point de vue des employeurs de l'Ontario*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Sattler, P. et J. Peters (2013), *Apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario : le point de vue des finissants*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Walters, D. et D. Zarifa (2008), « Earnings and employment outcomes for male and female postsecondary graduates of co-op and non-co-op programmes », dans *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 60 n° 4, p. 377-399. doi:10.1080/13636820802591863

Weisz, M. et S. Smith (2005), « Critical changes for successful cooperative education », dans *Higher education in a changing world, Proceedings of the 28th HERDSA Annual Conference*, Sydney, 3-6 juillet 2005, p. 602.

Wessels, W. J. et G. Pumphrey (1996), « The impact of cooperative education on wages », dans *Journal of Cooperative Education*, vol. 32 n° 1. Extrait de : http://www.ceiainc.org/journal/journal_documents/3211996WesselsTheImpact.pdf

Wolbers, M. H. J. (2003), « Job mismatches and their labour-market effects among school-leavers in Europe », dans *European Sociological Review*, vol. 19 n° 3, p. 249-266.

