

# Formés pour réussir

Faire en sorte qu'un doctorat permette aux diplômés d'obtenir un emploi intéressant et améliore la compétitivité de l'économie canadienne



Dans de nombreuses disciplines, les programmes de doctorat visent généralement à former la nouvelle génération de professeurs universitaires. Mais comme le nombre de diplômés croît plus vite que les postes menant à la permanence, les titulaires de doctorat au Canada se heurtent de plus en plus à d'importantes difficultés à leur entrée sur le marché du travail.

**Formés pour réussir est une évaluation indépendante fondée sur les données probantes des obstacles auxquels les diplômés du doctorat font face à leur entrée dans la population active.**



Le nombre de diplômés du doctorat est en augmentation au Canada.



Le nombre de nouveaux postes de professeur permanent stagne ou diminue.

## LES AUTRES CARRIÈRES POTENTIELLES NE SE SONT PAS MATÉRIALISÉES

Le Canada dépense moins que les pays similaires en R-D, ce qui peut limiter les possibilités d'emploi des titulaires de doctorat.

De **20 à 25 %**  
des récents diplômés  
travaillent dans le secteur privé.

Environ la moitié des récents diplômés du doctorat travaillent dans des établissements d'enseignement postsecondaire, mais moins de la moitié de ceux-ci détiennent un poste menant à la permanence,

Les dépenses de R-D du Canada sont considérablement plus concentrées dans les universités que dans les pays comparables

## LES RÉSULTATS VARIENT SELON LE SEXE ET LA DISCIPLINE

Globalement, les titulaires de doctorat profitent d'un taux de chômage plus faible et de revenus plus élevés que les diplômés de la maîtrise ou du baccalauréat.

Les femmes sont plus enclines à être au chômage ou à travailler à temps partiel et gagnent moins que les hommes dans toutes les disciplines.

Cinq ans après l'obtention du diplôme, ce sont les diplômés en affaires qui gagnent les revenus les plus élevés, tandis que les diplômés en sciences humaines et en sciences gagnent les revenus les plus bas.

Le rendement économique d'un doctorat parrapport à une maîtrise est inférieur pour les jeunes diplômés.

# LA CULTURE UNIVERSITAIRE PEUT AIDER LES DIPLÔMÉS DU DOCTORAT (OU LEUR NUIRE)

La mentalité « le milieu universitaire d'abord » chez les étudiants et les professeurs peut favoriser le sentiment qu'un emploi autre qu'un poste menant à la permanence est un échec.

Les superviseurs sont parfois mal préparés ou peu disposés à aider les étudiants à s'orienter vers une carrière non universitaire.

Les doctorants vivent plus de problèmes de santé mentale que la population en général et plus ils passent de temps dans un programme de doctorat, plus leur santé mentale décline.

Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans les universités pourrait aider les étudiants marginalisés et entraîner une transformation graduelle de la culture universitaire.

## LES DIPLÔMÉS DU DOCTORAT N'ONT PAS TOUJOURS LES COMPÉTENCES QUE RECHERCHENT LES EMPLOYEURS

Un « manque de sensibilisation aux compétences » peut empêcher les diplômés du doctorat de comprendre leur valeur et de la faire connaître aux employeurs non universitaires.

Il peut y avoir une non-concordance entre les compétences que les titulaires de doctorat ont à offrir et celles que les employeurs recherchent.

Les diplômés du doctorat manquent peut-être des aptitudes requises pour le monde du travail du XXI<sup>e</sup> siècle, notamment la capacité d'adaptation et certaines compétences en communication et en travail d'équipe.

## LES DIPLÔMÉS DU DOCTORAT SONT (OU DEVRAIENT ÊTRE) MOBILES À L'ÉCHELLE MONDIALE

La mobilité est de plus en plus perçue comme essentielle pour les diplômés du doctorat qui souhaitent rester dans le milieu universitaire.

La proportion de titulaires d'un doctorat au Canada qui proviennent de l'étranger est en hausse.

Les diplômés du doctorat canadiens sont plus enclins que ceux d'autres nations à souhaiter rentrer au pays pour travailler.

Selon les données probantes, l'absence de possibilités non universitaires incite les diplômés à déménager à l'étranger (généralement aux États-Unis).

Moderniser la conception des programmes de doctorat et la culture universitaire



### APPROCHES ET PROGRAMMES PROMETTEURS

Soutenir les superviseurs pour améliorer et étendre le mentorat pour les doctorants



Établir des programmes visant à accroître la demande chez les employeurs des secteurs non universitaires



Fournir un soutien ciblé au perfectionnement professionnel pour les doctorants et diplômés du doctorat

