



Portail de soutien pour les jeunes et les élèves de la maternelle à la 12e année :

Résultats d'un projet pilote
mené en partenariat avec le
Peel District School Board



Partenaires



Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, ainsi qu'aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes permet de mieux comprendre les obstacles complexes rencontrés par les groupes sous-représentés, de promouvoir des pratiques de pointe qui induisent des changements et de produire des résultats concrets.



Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à l'innovation dans le domaine du développement des compétences afin que toutes les personnes au Canada soient prêtes pour l'avenir du travail. Nous travaillons en partenariat avec des personnes chargées de l'élaboration des politiques, des personnes chargées de la recherche, des spécialistes, des employeurs et des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'avec des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre les problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier de possibilités pertinentes d'apprentissage tout au long de la vie. Nous sommes fondés par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et le Conference Board of Canada, et nous sommes financés par le Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada.



Le Peel District School Board (PDSB) est un conseil scolaire représentatif de la diversité raciale, culturelle et linguistique qui compte plus de 155 000 élèves et environ 17 000 employés. Au sein du PDSB, 87 p. 100 des élèves sont racisés et on dénombre 162 origines ethniques et 121 langues maternelles différentes. La diversité des élèves s'exprime également en termes de genre et d'expression de genre, d'orientation sexuelle, de capacité et de confession religieuse. La mission du PDSB est de favoriser la réussite de chaque élève, de renforcer leur confiance et de leur insuffler de l'espoir. Le PDSB s'engage à aider tous les enfants à donner le meilleur d'eux-mêmes. Les efforts collectifs et quotidiens du PDSB ont une influence positive sur la vie des élèves et des familles, ainsi que sur la planète.

Commanditaire

Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du Programme des compétences futures.

Financée par le Programme du
Centre des compétences futures
du gouvernement du Canada



Les opinions et interprétations figurant dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Authors

Wendy Cukier

Fondatrice et directrice
universitaire

Diversity Institute

Professeure d'entrepreneuriat
et d'innovation

Toronto Metropolitan University

Guang Ying Mo

Directrice de recherche

Diversity Institute

Katlynn Sverko

Directrice de recherche – Projets
spéciaux

Diversity Institute

Contributors

Joey Chong

Gestionnaire de programme

Diversity Institute

Rongwei (Carter) Man

Assistant à la recherche

Diversity Institute

Vivian Leung

Assistante à la recherche

Diversity Institute

Laurene Williams

Gestionnaire de programme

Diversity Institute

Date de publication

Novembre 2024

Contents

<u>Sommaire</u>	ii
<u>Contexte</u>	1
<u>Objectifs</u>	6
<u>Conception</u>	7
<u>Méthodes</u>	10
<u>Constatations</u>	11
<u>Conclusions et incidences</u>	16
<u>Références</u>	18



Sommaire

Contexte

Le présent rapport évalue la plateforme Compétences & Carrières Futures (C&CF), qui a été conçue pour éliminer les obstacles systémiques auxquels font face les jeunes noirs et racisés au Canada lorsqu'ils prennent des décisions en matière de choix de carrière. Ces obstacles – ancrés dans les disparités socioéconomiques, culturelles et éducatives – sont amplifiés par les préjugés fondés sur la race et le genre, ce qui limite les possibilités de carrière. La plateforme C&CF offre du mentorat, une formation aux compétences numériques et des outils de perfectionnement professionnel pour aider les élèves issus de communautés défavorisées. Elle fournit des ressources adaptées, des renseignements détaillés sur les carrières et des mises à jour sur les tendances du marché du travail afin que les jeunes puissent s'intéresser aux domaines émergents, améliorer leur préparation à la carrière et surmonter les difficultés, ce qui permet de les aider à réussir à long terme.

Objectifs

L'objectif principal de la plateforme C&CF est de créer une ressource exhaustive, accessible et dynamique pour l'exploration de carrière et la compréhension des tendances du marché du travail. La plateforme vise à aider les élèves, les familles, les éducatrices et éducateurs et les conseillères et conseillers en orientation en offrant des ressources intégrées qui permettent de faire des choix de carrière éclairés.

Les objectifs principaux sont les suivants :

- > Regrouper les renseignements sur le marché du travail et les possibilités d'études
- > Concevoir un site Web convivial qui intègre la rétroaction des élèves, des parents, des enseignantes et enseignants et des conseillères et conseillers
- > Assurer une collaboration harmonieuse avec d'autres plateformes éducatives pour améliorer l'expérience utilisateur

Conception

La plateforme C&CF est conçue comme un outil de planification de carrière destiné en priorité à aider les élèves de la maternelle à la 12e année, en particulier les jeunes noirs et racisés. La plateforme offre un large éventail de fonctionnalités, notamment des outils d'exploration de carrière, des exemples de réussite de professionnels noirs et des ressources permettant aux élèves de s'orienter dans les études postsecondaires et la préparation à la carrière. La conception est centrée sur les utilisateurs et vise à fournir des ressources claires et exploitables pour l'exploration de carrière et la connaissance du marché du travail.

Méthodes

Un projet pilote a été mené en partenariat avec le Peel District School Board pour évaluer la plateforme C&CF. Deux classes du secondaire ont été invitées à tester la plateforme et à fournir une rétroaction par le biais d'un sondage en ligne. Le sondage a été réalisé du 16 mai au 26 juin 2024; sur les 47 élèves qui ont consulté le site Web, 31 ont rempli le sondage. La rétroaction des utilisateurs a fait l'objet d'une analyse descriptive afin d'évaluer l'aisance de la navigation, la pertinence du contenu et l'utilité globale de la plateforme.



Constatations

Il ressort des résultats du sondage que la plupart des utilisateurs trouvent que la plateforme est facile d'utilisation et que les renseignements fournis sont pertinents et utiles. Plus précisément :

67,8 %

Les utilisateurs sont 67,8 p. 100 à trouver le site facile d'utilisation, et 83,8 p. 100 à considérer que l'objectif de la plateforme est clair.

80 %

Les utilisateurs sont 80 p. 100 à déclarer que la plateforme fournit des renseignements pertinents sur les carrières, et 73,4 p. 100 à trouver que le langage utilisé est facile à comprendre.

70 %

La page « Possibilités favorables » est jugée utile par plus de 70 p. 100 des répondants, soit une proportion très élevée, alors que les pages « Se préparer » et « Tendances » suscitent des réactions plus mitigées, ce qui laisse entrevoir des possibilités d'amélioration en la matière.

Conclusion

La plateforme C&CF est un outil d'exploration de carrière prometteur pour les jeunes noirs et racisés. Parmi les points à améliorer, citons la simplification de la navigation sur la plateforme, la mise à jour du contenu sur les domaines professionnels émergents et le développement des fonctionnalités interactives comme les jeux-questionnaires et les outils de planification de carrière. Une fois ces lacunes comblées, la plateforme pourra mieux aider les élèves à explorer et à planifier leur future carrière.





Contexte

Le présent rapport évalue la plateforme Compétences & Carrières Futures (C&CF)¹, qui a été élaborée en réponse aux obstacles systémiques auxquels font face les jeunes noirs et racisés au Canada lorsqu'ils prennent des décisions en matière de choix de carrière. Ces obstacles – ancrés dans les disparités socioéconomiques, culturelles et éducatives – sont encore amplifiés par les préjugés fondés sur la race et le genre, ce qui limite considérablement les possibilités de carrière pour les jeunes concernés. La plateforme a été conçue pour aider les jeunes à surmonter ces difficultés en leur offrant des ressources essentielles comme du mentorat, une formation aux compétences numériques et des outils de perfectionnement professionnel.

Un ensemble complexe de facteurs socioéconomiques, culturels et éducatifs influe sur les choix de carrière des jeunes au Canada. Les obstacles systémiques liés à la race, au genre et au statut socioéconomique limitent les choix de carrière des jeunes noirs et racisés. Parmi les difficultés rencontrées, citons le manque de capital familial, le nombre restreint de modèles, une orientation professionnelle insuffisante et le soutien minimal apporté par le système d'éducation. En outre, les stéréotypes de genre et les

préjugés raciaux limitent encore davantage les aspirations et les résultats professionnels.

Connaissances de la famille et capital familial

L'éducation joue un rôle crucial dans la détermination des possibilités d'emploi futures. Le diplôme d'études secondaires est une étape essentielle vers l'enseignement postsecondaire et l'avancement professionnel^{2, 3}. Toutefois, les inégalités systémiques touchent de manière disproportionnée les jeunes noirs et autochtones, ainsi que les jeunes des collectivités rurales et à faible revenu^{4, 5, 6}. Le statut socioéconomique de la famille influence fortement les choix de carrière. Les familles disposant de ressources plus importantes peuvent financer des activités parascolaires et de tutorat qui facilitent l'accès à des professions prestigieuses^{7, 8, 9}. La recherche montre que les élèves dont les parents travaillent dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) sont plus susceptibles d'acquérir un capital culturel spécifique aux STIM, ce qui favorise des attitudes positives à l'égard des STIM^{10, 11}.



Les familles immigrantes de première génération ne connaissent peut-être pas les systèmes d'éducation et de carrière du Canada, laissant leurs enfants sans conseils pour s'orienter vers les études postsecondaires.

À l'inverse, de nombreux parents noirs et racisés travaillent dans des secteurs à faible rémunération, comme le secteur manufacturier et les services, ce qui limite l'exposition à des professions dans les STIM, le droit et le commerce^{12, 13, 14, 15, 16, 17, 18}. Les difficultés économiques réduisent la capacité des familles à soutenir l'exploration de carrière. Les familles à faible revenu peuvent ne pas être en mesure de financer des activités parascolaires cruciales pour la préparation à l'école et à la carrière. Ces difficultés sont exacerbées dans les quartiers défavorisés du fait de l'accès limité à des ressources comme les ordinateurs et Internet. Les jeunes noirs font face à une « fracture numérique » qui entrave leur participation à l'exploration de carrière dans une économie de plus en plus numérique^{19, 20, 21, 22}.

Les connaissances des parents jouent également un rôle important. Les enfants des familles d'immigrants de première génération qui ne connaissent pas les systèmes d'éducation et de carrière du

Canada doivent s'orienter seuls dans les études postsecondaires^{23, 24, 25}. Ce manque de soutien désavantage les jeunes racisés en termes de niveau de scolarité. Alors que plus de 90 p. 100 des jeunes Canadiennes et Canadiens obtiennent un diplôme d'études secondaires, cette proportion est nettement inférieure chez les jeunes noirs et autochtones (44 p. 100) en raison de facteurs socioéconomiques et de préjugés dans le système d'éducation^{26, 27}. Ces disparités limitent l'accès à la poursuite des études et aux possibilités de carrière.

Absence de modèles

Les modèles sont essentiels pour façonner les aspirations professionnelles. Malheureusement, les jeunes noirs et racisés manquent souvent de modèles visibles dans des carrières de haut niveau comme les STIM et le droit. Les études montrent que le mentorat de personnes partageant la même identité peut considérablement améliorer les aspirations professionnelles et aider à surmonter les obstacles psychologiques créés par l'exclusion systémique^{28, 29, 30}. Cette absence de représentation engendre des obstacles psychologiques qui rendent difficile pour les jeunes de s'imaginer exercer de telles professions. À titre d'exemple, alors que 94 p. 100 des jeunes Canadiennes et Canadiens noirs aspirent à obtenir un diplôme d'études postsecondaires, ils sont seulement 60 p. 100 à juger cela réalisable³¹. Les jeunes sont plus susceptibles de se tourner vers des carrières qui sont exercées par des professionnels qui leur ressemblent^{32, 33}.

Les stéréotypes raciaux et de genre ne font qu'amplifier le problème. Les femmes sont sous-représentées dans les domaines des STIM en raison des normes sociétales qui définissent ces secteurs comme « masculins », ce qui réduit leur sentiment d'appartenance³⁴. Les messages véhiculés par la société donnent également à penser que certaines carrières sont inaccessibles aux jeunes noirs, ce qui perpétue l'exclusion. Les femmes noires rencontrent des obstacles supplémentaires, en particulier dans des secteurs dominés par les hommes comme l'ingénierie et la technologie^{35, 36, 37}.

Connaissance limitée des choix de carrière

Il est essentiel d'avoir accès à des renseignements exhaustifs sur les carrières pour prendre des décisions éclairées. Pourtant, de nombreux jeunes noirs et racisés ne bénéficient pas d'une orientation détaillée, en particulier dans les écoles aux ressources insuffisantes. Dans ces écoles, les conseillères et conseillers en orientation manquent souvent de ressources ou de formation pour fournir des conseils personnalisés, en particulier dans des domaines émergents comme la technologie et l'entrepreneuriat³⁸. Les plateformes en ligne, comme le site Web ONTransfert.ca, se concentrent principalement sur les outils d'autoévaluation et offrent peu de renseignements sur les tendances du marché du travail, si bien que de nombreux jeunes n'ont pas connaissance des choix de carrière qui s'offrent à eux^{39, 40}.

La fracture numérique limite encore davantage l'accès aux outils d'exploration de carrière, car les élèves appartenant à un ménage à faible revenu ne disposent souvent pas de la technologie nécessaire. Au Canada, 42 p. 100 des familles à faible revenu n'ont pas accès à Internet à domicile⁴¹. Ce problème est particulièrement criant dans les collectivités rurales et autochtones, où la disponibilité de la large bande est encore plus restreinte^{42, 43, 44}.

Ce manque d'accès à l'information et aux services de soutien limite les choix de carrière des jeunes racisés. Ceux-ci sont moins susceptibles de se tourner vers des carrières prestigieuses sans orientation adéquate, ce qui perpétue les disparités socioéconomiques actuelles^{45, 46, 47}.

Manque de renforcement positif

Le manque de renforcement positif de la part des enseignantes et enseignants et des conseillères et conseillers a de lourdes répercussions sur les choix de carrière des jeunes noirs et racisés. Les préjugés systémiques ont souvent pour effet de diminuer les attentes à l'égard de ces élèves, qui sont moins encouragés à poursuivre des études supérieures ou des carrières prestigieuses. Les pratiques comme le « cloisonnement », qui consiste à placer les élèves dans des filières professionnelles en fonction de leurs compétences perçues, touchent de manière disproportionnée les élèves noirs. Cela limite leur accès à l'enseignement postsecondaire et aux domaines professionnels exigeant des compétences avancées^{48, 49, 50, 51}.

Ces attentes réduites sapent la confiance des élèves et les découragent de poursuivre des objectifs professionnels ambitieux. Au fil du temps, cela crée un cycle de limitation des possibilités des jeunes racisés, qui sont moins susceptibles d'intégrer des domaines nécessitant des études supérieures, ce qui perpétue les disparités socioéconomiques^{52, 53, 54, 55, 56, 57}.

Pour les femmes, en particulier dans des secteurs dominés par les hommes comme les STIM, ces préjugés sont amplifiés par les stéréotypes de genre, ce qui engendre des obstacles supplémentaires comme le manque de modèles et de soutien institutionnel. Ces facteurs systémiques réduisent collectivement le renforcement positif nécessaire pour que les élèves noirs et racisés aspirent à des carrières de haut niveau et y réussissent^{58, 59, 60, 61, 62}.

Plateforme Compétences & Carrières Futures

En réponse aux défis systémiques auxquels font face les jeunes noirs et racisés, le Diversity Institute a collaboré avec le Peel District School Board afin de créer des initiatives ciblant ces obstacles. Ces programmes mettent l'accent sur le mentorat, la formation aux compétences numériques et l'exploration de carrière, et visent à doter les élèves issus de groupes ayant droit à l'équité des ressources nécessaires à leur réussite à long terme.

Le programme Study Buddy a mis en relation des élèves noirs et racisés avec des mentors issus de domaines professionnels comme le droit, la comptabilité et l'entrepreneuriat. Grâce à des séances d'exploration de carrière et à un mentorat continu, les élèves ont pu interagir avec des modèles accessibles, ce qui les a aidés à visualiser des parcours vers la réussite dans des domaines souvent sous-représentés au sein de leurs communautés. Outre le mentorat, les élèves ont suivi une formation aux compétences numériques, participé à des salons de l'entrepreneuriat et visité des entreprises comme Cisco. Le programme a rencontré un franc succès, de nombreux élèves ayant indiqué que ces échanges avec des professionnels ayant des origines similaires leur ont permis d'avoir plus confiance en eux et de mieux comprendre leurs choix de carrière.

Sur la lancée du succès de Study Buddy, le Diversity Institute et le Peel District School Board ont reconnu la nécessité d'une ressource exhaustive pour les élèves défavorisés. C'est dans cette optique qu'a été créée la plateforme C&CF, un outil conçu pour aider les élèves issus de groupes ayant droit à l'équité à accéder plus efficacement à des renseignements sur les carrières et à une orientation professionnelle. Des consultations avec les élèves, les enseignantes et enseignants et les conseillères et conseillers ont permis à l'équipe de cerner les principales lacunes des plateformes traditionnelles d'orientation professionnelle – en particulier le manque de renseignements détaillés sur

les cheminements de carrière, les tendances du marché du travail et le développement des compétences pour les jeunes noirs et racisés.

La plateforme C&CF a été élaborée au moyen de ressources comme OpportuAvenir, le programme Compétences pour réussir et des bases de données gouvernementales. Contrairement aux plateformes professionnelles traditionnelles axées principalement sur l'autoévaluation, cette plateforme fournit des données détaillées sur le marché du travail, des perspectives de perfectionnement professionnel et une orientation sur les cheminements de carrière. Elle aide les élèves à s'intéresser à des domaines émergents comme l'entrepreneuriat numérique et la technologie, en les dotant des compétences nécessaires pour prospérer dans une économie en évolution rapide.

Le site Web comprend également des rubriques clés pour préparer les élèves aux études postsecondaires, qui contiennent des liens vers les conditions d'admission, les processus de candidature, les modalités d'élaboration d'un curriculum vitæ et de constitution d'un portefeuille, ainsi que les possibilités de bourses d'études pour les jeunes noirs et racisés. En outre, la plateforme aide les élèves à trouver des



possibilités d'emploi à temps partiel, des postes de bénévoles et des programmes d'entrepreneuriat grâce à des outils comme Magnet. Axé sur le mentorat, le site Web donne accès à des services d'accompagnement et d'orientation professionnelle et à des ateliers sur les compétences numériques qui permettent aux élèves de mieux se préparer à la vie professionnelle.

Objectifs

La plateforme C&CF vise à fournir des ressources exhaustives, accessibles et dynamiques afin de soutenir l'exploration de carrière et la compréhension du marché du travail pour les élèves, leurs familles, les éducatrices et éducateurs et les conseillères et conseillers en orientation. Ses principaux objectifs sont les suivants :

- 1. Regroupement des ressources :** Élaborer un site Web d'information qui centralise des renseignements précieux sur les tendances du marché du travail, les cheminements de carrière et les possibilités d'études. En tant que ressource à guichet unique, cette plateforme intègre les documents existants pour aider les élèves et leurs réseaux de soutien à faire des choix de carrière éclairés.
- 2. Conception et évaluation centrées sur les utilisateurs :** Créer un prototype du site Web axé sur la participation des utilisateurs, en procédant à des tests et en évaluant la rétroaction de divers utilisateurs, dont les élèves, les parents, les enseignantes et enseignants et les conseillères et conseillers. Cela permet de s'assurer que la plateforme répond aux besoins de son public tout en restant conviviale et efficace.
- 3. Intégration opérationnelle :** Définir les exigences fonctionnelles nécessaires pour rendre la plateforme opérationnelle, en assurant une collaboration harmonieuse avec d'autres plateformes professionnelles et éducatives comme ONTransfert.ca, MyStartr et Magnet. Cela permet d'améliorer l'expérience utilisateur et d'accroître les ressources disponibles pour les personnes qui cherchent des conseils en matière de planification de carrière.

Conception

La plateforme C&CF est un portail complet de planification de carrière destiné à aider les élèves de la maternelle à la 12^e année, en particulier les jeunes noirs et issus de la diversité, ainsi que leurs parents, les enseignantes et enseignants et les conseillères et conseillers en orientation. Son but est de fournir des ressources essentielles aux élèves afin de leur permettre de découvrir leurs points forts, d'explorer des pistes de carrière et d'accéder à des outils exploitables pour atteindre leurs objectifs. Le site, qui se veut une source d'inspiration, présente des exemples de réussite de professionnels noirs et offre un guichet unique pour les bourses d'études, les ressources d'apprentissage, les programmes de mentorat, etc.

La plateforme C&CF a été élaborée en collaboration avec The Tech Effect, qui a été chargé de créer un microsite pour tester la demande d'information sur le marché du travail (IMT) et d'outils appuyant un cheminement de carrière inclusif chez les élèves de la maternelle à la 12^e année, les enseignantes et enseignants et les conseillères et conseillers en orientation. La plateforme C&CF respecte les lignes directrices de l'Ontario en matière de soutien

professionnel pour fournir des renseignements complémentaires.

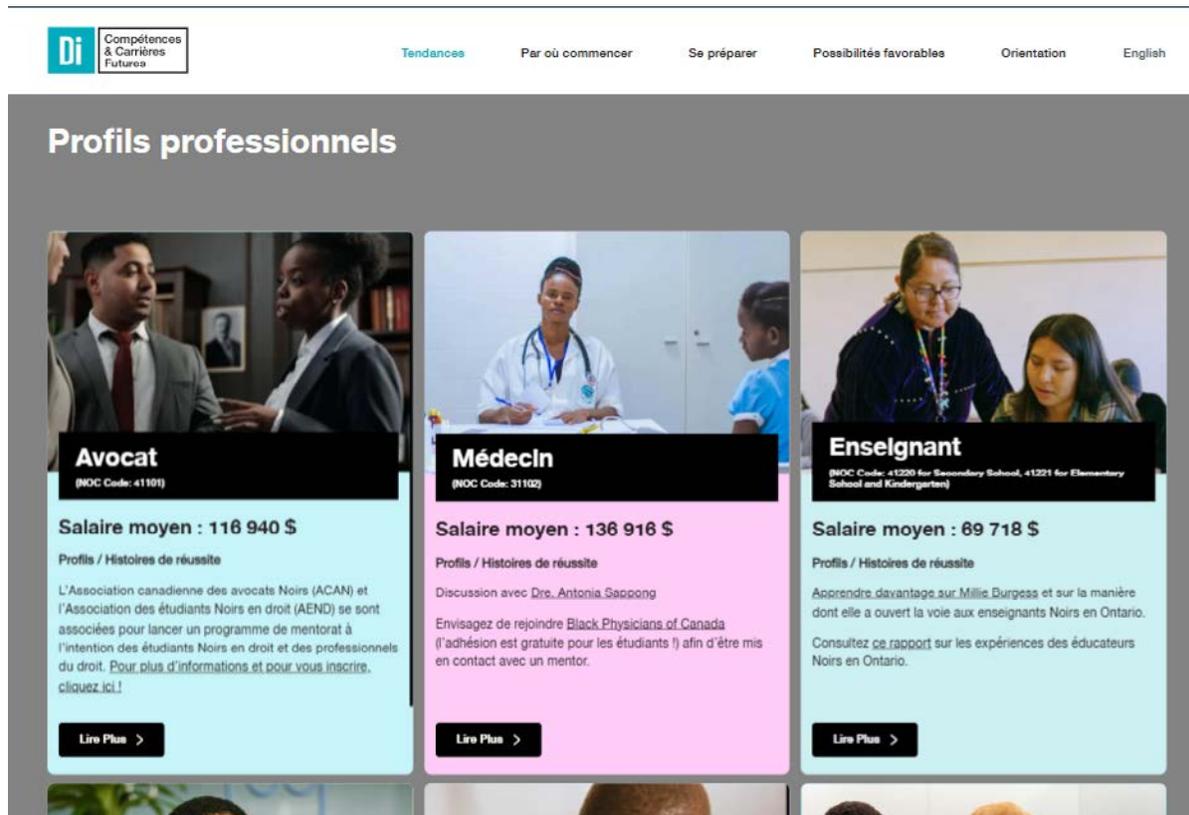
Rubriques principales du site Web

Tendances

Le site Web offre un aperçu des tendances du marché du travail, y compris des données sur les professions, les secteurs d'activité, les salaires et les compétences requises. Ces renseignements proviennent d'organismes fiables comme Statistique Canada. La plateforme contient également des profils professionnels, qui dressent un portrait détaillé des carrières – en présentant les salaires, les parcours scolaires et des exemples de réussite de professionnels noirs. Des élèves participant au programme estival d'éducation coopérative du Peel District School Board ont documenté ces profils, ce qui a permis de déterminer les intérêts professionnels des jeunes. Au total, 22 profils professionnels sont disponibles (figure 1).

Figure 1 :

Exemple de profils professionnels offerts sur la plateforme Compétences & Carrières Futures



Source : MyStartr (2024). « Profils professionnels ». <https://mystartr.ca/fr/carrieres/tendances/>

Par où commencer

Cette page offre des outils pour aider les élèves à évaluer leurs points forts, leurs points faibles et leurs intérêts. Les jeux-questionnaires recommandés, comme le questionnaire d'orientation Intelligences multiples, les jeux-questionnaires du programme Compétences pour réussir, et OpportuAvenir, aident les élèves à faire des choix de carrière pertinents. En outre, cette page encourage les élèves à explorer des pistes de carrière par le biais d'entrevues d'information, du réseautage et de l'engagement communautaire.

Se préparer

Cette page aide les élèves à combler l'écart entre leurs compétences et leurs aspirations

professionnelles. Elle offre une orientation sur les possibilités d'études postsecondaires, sur les mécanismes de recherche d'un établissement et de compréhension des conditions d'admission, et sur les stratégies de planification financière pour l'enseignement supérieur.

Possibilités favorables

Cette rubrique aide les élèves à trouver des emplois à temps partiel, des possibilités entrepreneuriales et des postes de bénévoles. Intégrée au portail de recherche d'emploi Magnet et associée aux listes d'emplois du Guichet-Emplois du gouvernement du Canada, cette page fournit un tableau d'affichage complet des offres d'emploi (figure 2).

Figure 2 :

Fonctionnalité de recherche d'emploi et postes offerts sur la plateforme Compétences & Carrières Futures



The screenshot displays the website's navigation bar with the logo 'Di Compétences & Carrières Futures' and menu items: Tendances, Par où commencer, Se préparer, Possibilités favorables, Orientation, and English. Below the navigation is a teal banner with a photo of people sitting on stools. The main heading reads: 'Identifier des opportunités favorables d'emploi à temps partiel, d'entrepreneuriat ou de bénévolat.' Below this is a search section with the text: 'Découvrez des postes à temps partiel, des projets entrepreneuriaux ou des engagements bénévoles qui offrent des possibilités de développement personnel et professionnel, vous permettant d'acquérir de nouvelles compétences et d'élargir votre réseau.' The search form includes a dropdown for 'Quel poste cherchez-vous?', a text input for 'Titre du poste, mot-clé ou nom de l'entreprise', a dropdown for 'Lieu', a text input for 'Tapez pour rechercher un lieu', and a 'Soumettre' button. Three program cards are featured below:

- Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)**
Vous envisagez les métiers spécialisés ? Le PAJO est un programme de transition école-travail qui permet aux élèves de 11e et 12e années d'accumuler des heures d'apprentissage tout en obtenant leur diplôme d'études secondaires, leur permettant ainsi d'obtenir leur certification plus rapidement après l'obtention du diplôme.
[Lire Plus](#)
- Programme d'entrepreneuriat créatif pour les jeunes de la Fondation Michaëlle Jean**
Le programme vise à fournir une introduction à l'entrepreneuriat à des jeunes créatifs dotés de profils diversifiés. Grâce à ce programme, les participants auront également un accès direct à des ressources et à des connexions provenant des secteurs public, privé et commercial, ainsi que de la communauté au sens large. Le programme s'adresse à toute personne âgée de 17 à 30 ans.
[Lire Plus](#)
- Programme de stage pour étudiants (SWPP) propulsé par Magnet**
Le programme réunit des employeurs, des étudiants et des acteurs de l'enseignement postsecondaire afin de créer des possibilités d'apprentissage intégré au travail (AIT) de qualité. Le programme offre aux employeurs des subventions salariales pour embaucher des étudiants de l'enseignement postsecondaire pour des expériences professionnelles rémunérées. Les étudiants, quant à eux, bénéficient d'une expérience professionnelle de qualité pour favoriser leur insertion professionnelle dans le domaine d'études qu'ils ont choisi.
[Lire Plus](#)

Source : MyStartr (2024). « Trouver des possibilités favorables d'emploi à temps partiel, d'entrepreneuriat ou de bénévolat ». <https://mystartr.ca/fr/carrieres/opportunites/>

Orientation

Cette rubrique offre un soutien supplémentaire, y compris des ressources permettant de trouver des tuteurs, d'obtenir des possibilités de mentorat grâce à des programmes comme Study Buddy et d'accéder à des outils d'apprentissage gratuits.



Méthodes

Le présent rapport évalue l'efficacité de la plateforme C&CF en examinant l'expérience utilisateur, y compris l'interaction avec la plateforme et les opinions sur son utilité. Pour ce faire, un sondage a été réalisé avec le PDSB.

Dans le cadre d'un projet pilote, une lettre d'information a été envoyée à deux classes du secondaire pour inviter les élèves à tester la plateforme C&CF et à fournir une rétroaction par le biais d'un sondage en ligne. Le sondage a été réalisé du 16 mai au 26 juin 2024. Au total, 47 élèves ont consulté le site Web et 31 d'entre eux ont rempli le sondage, soit un taux de réponse de 66 p. 100.

Les données du sondage ont fait l'objet d'une analyse descriptive afin d'évaluer la rétroaction des utilisateurs sur certains aspects du site Web comme l'aisance de la navigation, la pertinence des renseignements sur les carrières et l'utilité des ressources fournies. Les résultats éclaireront les futures mises à jour du site Web pour veiller à ce qu'il réponde aux besoins de ses utilisateurs cibles – les jeunes noirs et issus de la diversité, les éducatrices et éducateurs et les conseillères et conseillers en orientation.

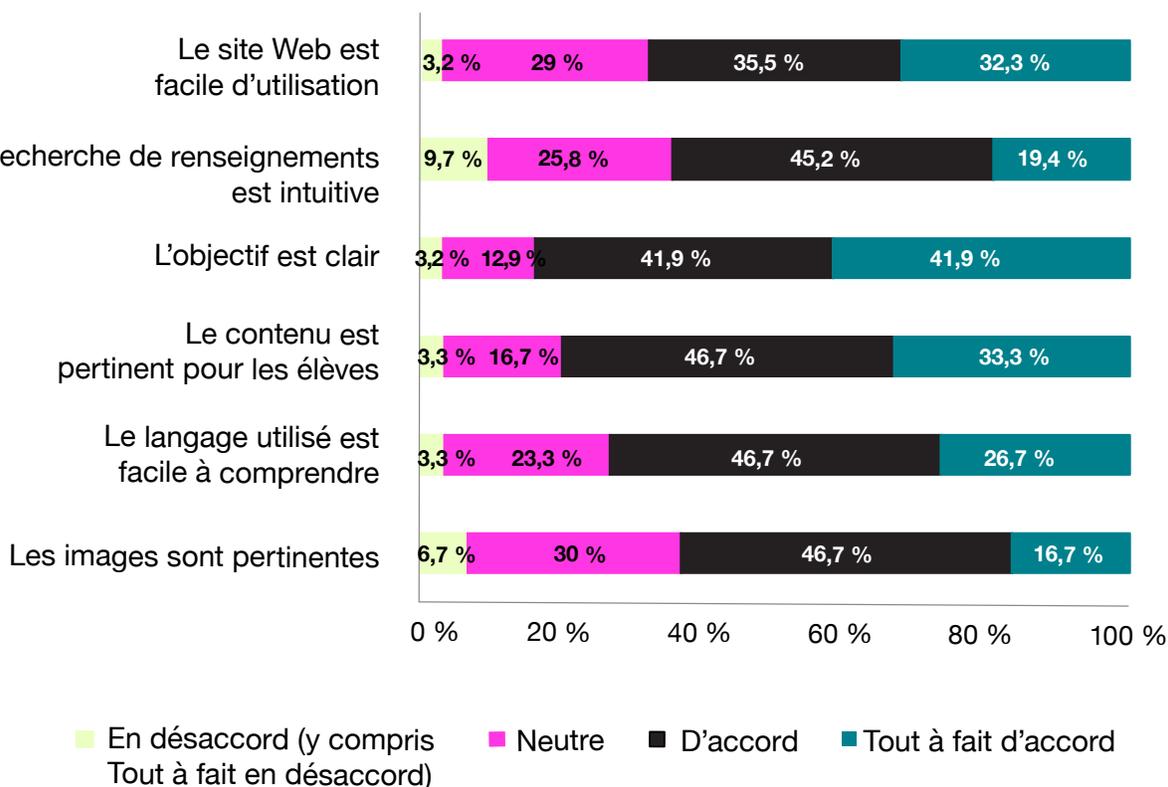


Constatations

L'analyse de la rétroaction des utilisateurs sur la plateforme C&CF s'articule autour de plusieurs domaines clés : l'accessibilité, la clarté de l'objectif et la pertinence du contenu. Les résultats montrent que l'expérience d'utilisation du site Web est positive pour de

nombreux utilisateurs. Plus précisément, les répondants sont respectivement 32,3 p. 100 et 35,5 p. 100 à être tout à fait d'accord et d'accord pour dire que le site Web est facile d'utilisation, tandis qu'une faible proportion (3,2 p. 100) est en désaccord et que 29 p. 100 restent neutres (figure 3).

Figure 3 :
Expérience d'utilisation du site Web Compétences & Carrières future



De même, la majorité des utilisateurs estiment que la recherche de renseignements sur le site Web est intuitive : ils sont 19,4 p. 100 à être tout à fait d'accord et 45,2 p. 100 à être d'accord avec cet énoncé, tandis que 9,7 p. 100 déclarent avoir éprouvé des difficultés à trouver les renseignements et que 25,8 p. 100 sont neutres. En outre, 83,8 p. 100 des utilisateurs sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que l'objectif du site Web est clair, et seuls 3,2 p. 100 sont en désaccord avec cet énoncé. Concernant la pertinence du contenu, 80 p. 100 des utilisateurs estiment que le site Web fournit des renseignements pertinents aux élèves, contre seulement 3,3 p. 100 qui pensent le contraire.

La facilité de compréhension du langage utilisé constitue l'un des points à améliorer. Si 73,4 p. 100 des utilisateurs trouvent que le langage utilisé est facile à comprendre, 23,3 p. 100 restent neutres et une faible proportion (3,3 p. 100) considère qu'il serait possible d'améliorer encore davantage la compréhension en simplifiant le langage utilisé. En ce qui concerne la pertinence des images, près des deux tiers (63,4 p. 100) des utilisateurs estiment qu'elles sont adaptées au contenu, tandis que 6,7 p. 100 pensent le contraire et que 30 p. 100 sont neutres.



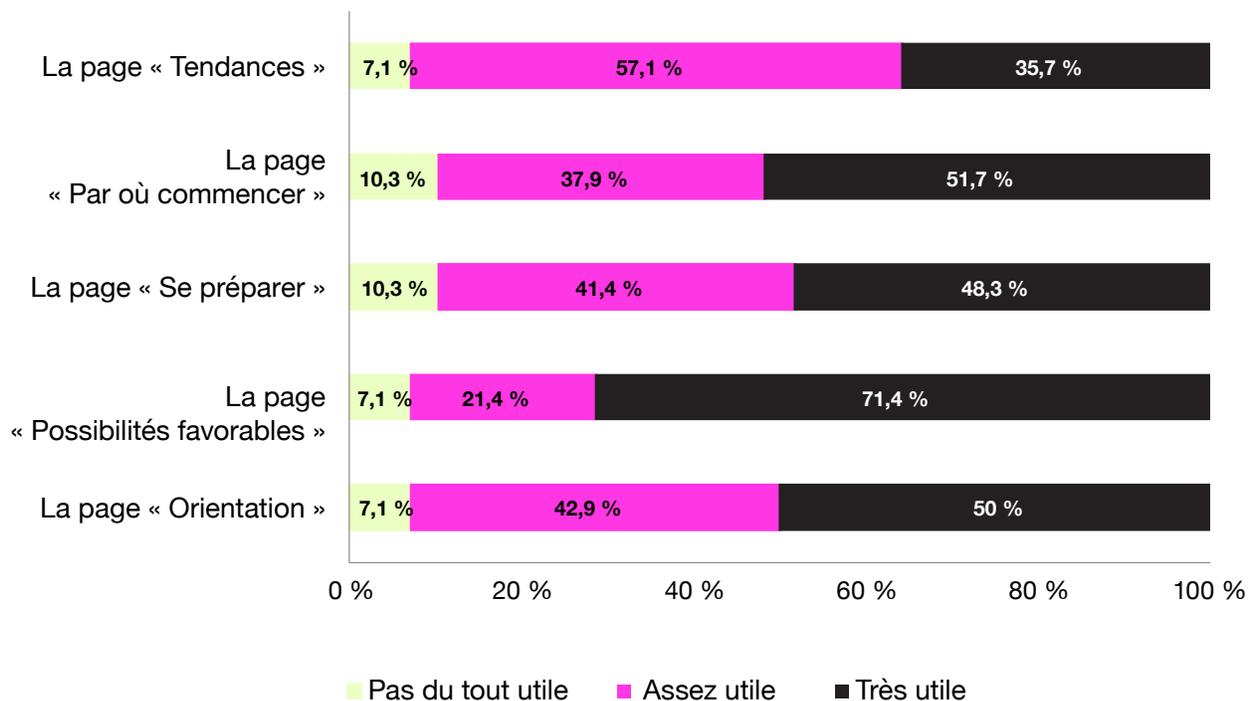
Utilité des sous-pages

La rétroaction des utilisateurs sur les sous-pages « Tendances », « Par où commencer », « Se préparer », « Possibilités favorables » et « Orientation » est extrêmement positive. Environ 90 p. 100 des répondants trouvent chacune de ces sous-pages assez ou très utile. Vu la faible proportion de réponses

négatives, comprises entre 7 et 10 p. 100, il ressort que la plupart des utilisateurs sont satisfaits du contenu et de la structure des sous-pages. Ce résultat donne à penser que ces sous-pages répondent adéquatement aux besoins d'information du public cible, en offrant des ressources exhaustives pour l'exploration de carrière (figure 4).

Figure 4 :

Utilité des sous-pages du site Web Compétences & Carrières Futures

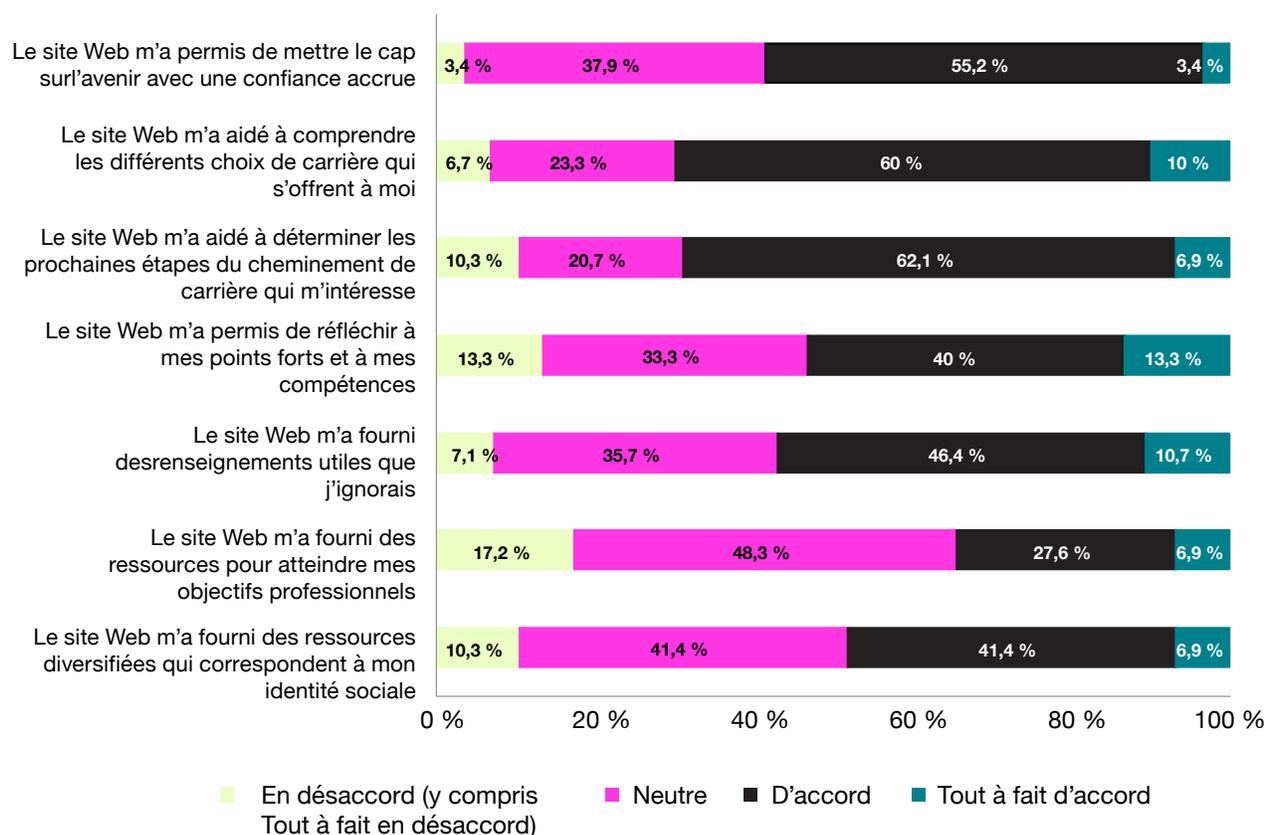


Perception de l'utilité du site Web

L'évaluation de l'utilité globale du site Web a révélé des perceptions stables dans sept domaines différents. À titre d'exemple, 60 p. 100 des utilisateurs sont d'accord et 10 p. 100 sont tout à fait d'accord pour dire que le site Web les a aidés à comprendre les choix de carrière qui s'offrent à eux. Ils sont 23,3 p. 100 à rester neutres, et 6,7 p. 100 à être en désaccord. Concernant l'énoncé « Le site Web m'a aidé à déterminer les prochaines

étapes du cheminement de carrière qui m'intéresse », la répartition des réponses est similaire : 62,1 p. 100 des utilisateurs sont d'accord, 6,9 p. 100 sont tout à fait d'accord, 20,7 p. 100 sont neutres et 10,3 p. 100 sont en désaccord (figure 5). Ces résultats soulignent l'efficacité générale du site Web en matière d'orientation des utilisateurs et mettent en évidence les possibilités de clarification et de participation accrue des utilisateurs dans les domaines où les réponses neutres ou négatives persistent.

Figure 5 :
Utilité du site Web Compétences & Carrières Futures



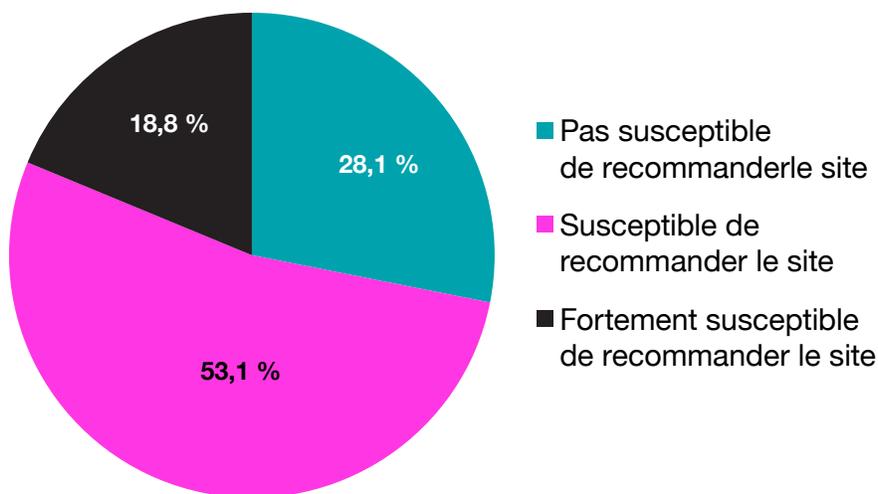
Recommandation et rétroaction ouverte

La probabilité de recommandation du site Web a également été évaluée. Si 18,8 p. 100 des utilisateurs indiquent être fortement susceptibles de recommander le site, ils sont 53,1 p. 100, soit une proportion bien plus importante, à se dire simplement susceptibles de le recommander. En outre, 28,1 p. 100 des répondants déclarent qu'ils ne sont pas susceptibles de recommander le site, ce qui montre que de nombreux utilisateurs ont des réserves. Cela donne à penser que d'autres améliorations sont nécessaires pour

accroître la satisfaction générale et la facilité d'utilisation du site.

Les répondants ont également fourni une rétroaction ouverte. Une des personnes interrogées a fait l'éloge des jeux-questionnaires du site Web, soulignant qu'ils sont utiles pour aider les élèves à commencer leur carrière. Deux suggestions d'amélioration ont par ailleurs été formulées : intégrer des activités interactives correspondant aux compétences et aux points forts des élèves, et ajouter des profils professionnels plus diversifiés, par exemple dans le domaine du marketing de la mode, sur la page « Tendances » (figure 6).

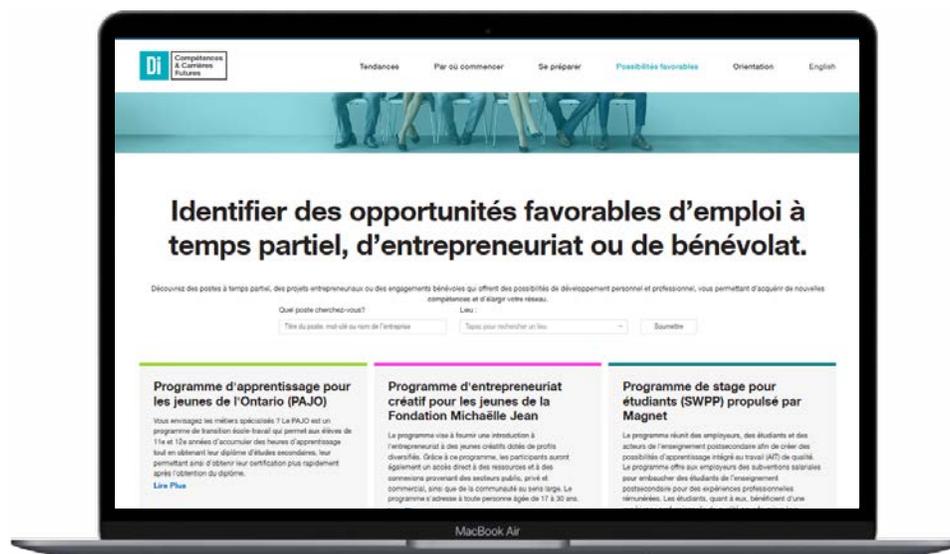
Figure 6 :
Probabilité de recommander le site Web Compétences & Carrières Futures



Conclusions et incidences

Il ressort de ces constatations que la plateforme C&CF est généralement considérée comme un outil efficace pour l'exploration de carrière, particulièrement en ce qui concerne l'accessibilité et la pertinence. Toutefois, la simplification du langage utilisé, le développement des fonctionnalités interactives et la diversification des profils professionnels font partie des domaines d'amélioration qui sont susceptibles d'accroître la satisfaction des utilisateurs et la probabilité qu'ils recommandent le site Web.

La plateforme C&CF est une ressource prometteuse pour les élèves noirs et racisés, mais il est clairement possible d'en accroître l'efficacité en améliorant la navigation, le langage utilisé et le contenu. La plateforme a été évaluée sur la base de la rétroaction de 47 élèves, dont 31 ont répondu à un sondage. Cette section passe en revue les principales constatations et les incidences.



Principales constatations

Expérience utilisateur globale

- > **Navigation** : Les utilisateurs sont 67,8 p. 100 à trouver le site facile d'utilisation, mais 9,7 p. 100 à avoir éprouvé des difficultés, ce qui souligne un besoin de simplification.
- > **Clarté de l'objectif** : Les utilisateurs sont 83,8 p. 100 à considérer que l'objectif de la plateforme est clair, ce qui témoigne d'une communication efficace.
- > **Pertinence du contenu** : Les utilisateurs sont 80 p. 100 à trouver que les renseignements sont pertinents, ce qui permet de combler les lacunes en matière d'orientation professionnelle pour les jeunes racisés.

Utilité des sous-pages

- > La page « Possibilités favorables » est très appréciée, dans la mesure où plus de 70 p. 100 des utilisateurs la jugent utile.
- > La rétroaction sur les pages « Orientation » et « Par où commencer » est également positive, mais les pages « Se préparer » et « Tendances » suscitent des réactions plus mitigées, ce qui donne à penser que des mises à jour du contenu sont nécessaires.

Langage utilisé et images

- > **Langage utilisé** : Les utilisateurs sont 73,4 p. 100 à trouver que le langage utilisé est clair, mais une faible proportion de répondants préconise de le simplifier encore davantage.
- > **Images** : Les utilisateurs sont 63,4 p. 100 à estimer que les images sont adaptées, mais il est possible d'en améliorer la pertinence par rapport aux objectifs professionnels.

Incidence sur la carrière

- > **Compréhension des choix de carrière** : Les utilisateurs sont 70 p. 100 à déclarer que le site les a aidés à comprendre les choix de carrière qui s'offrent à eux, mais 6,7 p. 100 à penser le contraire, ce qui indique un besoin de clarification.
- > **Prochaines étapes** : Les utilisateurs sont 69 p. 100 à dire que le site les a aidés à planifier les prochaines étapes, mais 31 p. 100 à être neutres ou en désaccord, ce qui révèle des lacunes dans l'orientation pratique.

Incidences

Pertinence et accessibilité des renseignements

La plateforme remplit efficacement son rôle, mais il serait utile d'améliorer les pages « Se préparer » et « Tendances » en y ajoutant des données actualisées sur le marché du travail et des conseils professionnels plus détaillés.

Interface utilisateur : La simplification de la navigation et l'amélioration de l'accessibilité des ressources clés permettront d'améliorer l'expérience utilisateur.

Adaptation du contenu : Pour trouver un meilleur écho auprès des élèves, il convient de simplifier encore davantage le langage utilisé et de diversifier les images afin de mieux intégrer les différentes aspirations professionnelles.

Renforcement de la confiance

professionnelle : Des outils interactifs comme les questionnaires d'autoévaluation peuvent aider les élèves à mieux comprendre leurs points forts et à prendre confiance en eux pour planifier leur carrière.

Références

- 1 MyStartr (2024). « Page d'accueil de MyStartr » <https://mystartr.ca/fr/carrieres/>
- 2 Zeman, K. (28 juillet 2023). *De l'école secondaire à l'enseignement postsecondaire et au marché du travail*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2023004-fra.htm>
- 3 Heyward, G. (2020). *How States Can Better Prepare Students for Life After High School*. Center on Reinventing Public Education. <https://crpe.org/how-states-can-better-prepare-students-for-life-after-high-school/>
- 4 Denaro, K., Dennin, K., Dennin, M. et Sato, B. (2022). « Identifying systemic inequity in higher education and opportunities for improvement ». *PLOS ONE*, 17(4), e0264059. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0264059>
- 5 Deller, F., Kaufman, A. et Tamburri, R. (2019). *Redéfinir l'accès à l'enseignement postsecondaire*. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/02/Formatted-Access-Paper-f1.pdf>
- 6 Finnie, R. et Mueller, R. E. (2017). « Access to Post-Secondary Education: How does Québec Compare to the Rest of Canada? ». *L'Actualité économique*, 93(3), p. 441-474. <https://doi.org/10.7202/1058428ar>
- 7 Tompsett, J. et Knoester, C. (2023). « Family socioeconomic status and college attendance: A consideration of individual-level and school-level pathways ». *PLOS ONE*, 18(4), e0284188. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0284188>
- 8 Yan, Y. et Gai, X. (2022). « High Achievers from Low Family Socioeconomic Status Families: Protective Factors for Academically Resilient Students ». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 15882. <https://doi.org/10.3390/ijerph192315882>
- 9 American Psychological Association (2017). « Education and Socioeconomic Status ». <https://www.apa.org/pi/ses/resources/publications/education>
- 10 Archer, L., DeWitt, J., Osborne, J., Dillon, J., Willis, B. et Wong, B. (2012). « Science Aspirations, Capital, and Family Habitus: How Families Shape Children's Engagement and Identification With Science ». *American Educational Research Journal*, 49(5), p. 881-908. <https://doi.org/10.3102/0002831211433290>
- 11 Chakraverty, D. et Tai, R. H. (2013). « Parental Occupation Inspiring Science Interest: Perspectives From Physical Scientists ». *Bulletin of Science, Technology & Society*, 33(1-2), p. 44-52. <https://doi.org/10.1177/0270467613509367>
- 12 Statistique Canada (24 février 2021). « Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie ». *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/210224/dq210224b-fra.pdf>
- 13 Alook, A., Block, S. et Galabuzi, G.-E. (2021). « Un fardeau disproportionné : Répercussions de la COVID-19 sur le marché du travail des autochtones et des personnes racialisées au Canada ». Centre canadien de politiques alternatives. <https://policyalternatives.ca/publications/reports/un-fardeau-disproportionné>
- 14 La Presse canadienne (15 août 2024). « Racialized workers less likely to be unionized: report ». <https://canada.constructconnect.com/dcn/news/labour/2024/08/racialized-workers-less-likely-to-be-unionized-report>

- 15 McKinsey & Company (2 mars 2021). « Almost half of the Black US workforce is in lower-paying, frontline-service industries ». <https://www.mckinsey.com/featured-insights/sustainable-inclusive-growth/charts/almost-half-of-the-black-us-workforce-is-in-lower-paying-frontline-service-industries>
- 16 National Employment Law Project (8 avril 2024). « Occupational Segregation of Black Women Workers in the U.S. » <https://www.nelp.org/insights-research/occupational-segregation-of-black-women-workers-in-the-u-s/>
- 17 Wilson, V., Miller, E. et Kassa, M. (8 juin 2021). « Racial representation in professional occupations: By the numbers ». Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/publication/racial-representation-prof-occ/>
- 18 Janice, G. A. (2022). « Addressing and Closing Equity Gaps: Increasing Black Females' Participation in Career and Technical Education Programs Leading to High-Wage, High-Demand Jobs » (publication no 30689158) [thèse de doctorat, Université d'État Northwestern de Louisiane]. ProQuest Dissertations & Theses Global. <https://www.proquest.com/openview/bf935e0a61af6e2143ff6d803925d3e9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- 19 NPower Canada (10 mai 2021). « Building the Bridge to Youth Success: Overcoming the Digital Divide ». <https://npowercanada.ca/digital-divide-executive-summary/>
- 20 Shilcutt, K. (29 mars 2021). « Digital divide disproportionately affected education for Black and Hispanic children during pandemic ». Rice News. Université Rice. <https://news.rice.edu/news/2021/digital-divide-disproportionately-affected-education-black-and-hispanic-children-during>
- 21 Sanders, C. K. et Scanlon, E. (2021). « The Digital Divide Is a Human Rights Issue: Advancing Social Inclusion Through Social Work Advocacy ». *Journal of Human Rights and Social Work*, 6(2), p. 130-143. <https://doi.org/10.1007/s41134-020-00147-9>
- 22 Darko, A., Hinton, D., Horrigan, J., Levin, B., Wintner, T. et Modi, K. (18 janvier 2023). « Closing the digital divide in Black America ». McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/public-sector/our-insights/closing-the-digital-divide-in-black-america>
- 23 Nichols, L., Ha, B. et Tyyskä, V. (2020). « Canadian Immigrant Youth and the Education-Employment Nexus ». *Canadian Journal of Family and Youth/Le Journal Canadien de Famille et de la Jeunesse*, 12(1), p. 178-199. <https://journals.library.ualberta.ca/cjfy/index.php/cjfy/article/view/29497>
- 24 Mahoney, W. (dir.) (février 2023). « L'école et l'éducation ». Les soins aux enfants néo-canadiens. <https://enfantsneocanadiens.ca/mental-health/school>
- 25 Rae, J. (2018). *Making the Grade: Immigrant Youth in Post-Secondary Education/Réussite scolaire : Les jeunes immigrants et l'éducation post-secondaire*. Prévention du crime Ottawa. <https://cciottawa.ca/wp-content/uploads/Education-Report.pdf>
- 26 Statistique Canada (12 décembre 2017). « Indicateurs de l'éducation au Canada : une perspective internationale, 2017 ». *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171212/dq171212a-fra.htm>
- 27 Statistique Canada (29 novembre 2017). « La scolarité au Canada : faits saillants du Recensement de 2016 ». *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/171129/dq171129a-fra.pdf>
- 28 Reddick, R. J. (2011). « Intersecting Identities: Mentoring Contributions and Challenges for Black Faculty Mentoring Black Undergraduates ». *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 19(3), p. 319-346. <https://doi.org/10.1080/13611267.2011.597121>
- 29 Murrell, A. J., Blake-Beard, S. et Porter, D. M. (2021). « The Importance of Peer Mentoring, Identity Work and Holding Environments: A Study of African American Leadership Development ». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4920. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094920>
- 30 Rasheem, S., Alleman, A.-S., Mushonga, D., Anderson, D. et Ofahengaue Vakalahi, H. F. (2018). « Mentor-shape: exploring the mentoring relationships of Black women in doctoral programs ». *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 26(1), p. 50-69. <https://doi.org/10.1080/13611267.2018.1445443>
- 31 Statistique Canada (18 janvier 2023). *Un portrait du niveau de scolarité et des résultats professionnels au sein des groupes de population racisés en 2021*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021011/98-200-x2021011-fra.cfm>

- 32 Aschbacher, P. R., Li, E. et Roth, E. J. (2009). « Is science me? High school students' identities, participation and aspirations in science, engineering, and medicine ». *Journal of Research in Science Teaching*, 47(5), p. 564-582. <https://doi.org/10.1002/tea.20353>
- 33 Osei, K. (17 août 2023). « Bridging Barriers - improving career opportunities for young people from ethnically diverse backgrounds ». Trust for London. <https://trustforlondon.org.uk/news/bridging-barriers/>
- 34 Meiksins, P., Layne, P., Beddoes, K., Acton, B., Lewis, M., Masters, A. S. et Roediger, M. (2018). « Women in engineering: A review of the 2017 literature ». *SWE Magazine*, 64(2) : 4-13 et 15. https://www.researchgate.net/publication/324014181_Women_in_engineering_A_review_of_the_2017_literature
- 35 LeBlanc, T. et Loyd, A. B. (2022). « Freedom dreaming to STEM: A conceptual model for Black youth's racial and STEM identity development through social media ». *Frontiers in Psychology*, 13, 944207. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.944207>
- 36 Heslin, P. A., Bell, M. P. et Fletcher, P. O. (2012). « The devil without and within: A conceptual model of social cognitive processes whereby discrimination leads stigmatized minorities to become discouraged workers ». *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), p. 840-862. <https://doi.org/10.1002/job.1795>
- 37 Neal-Jackson, A. (2018). « A Meta-Ethnographic Review of the Experiences of African American Girls and Young Women in K-12 Education ». *Review of Educational Research*, 88(4), p. 508-546. <https://doi.org/10.3102/0034654318760785>
- 38 Basra, A. (2021). « Bridging the Gap: Addressing the Labour Market Barriers of Black Youth in Canada » (mémoire de maîtrise, Université Simon Fraser). Summit Research Repository, Université Simon Fraser. <https://summit.sfu.ca/item/34530>
- 39 Izuchi, M. N. et Obed., O. O. (2017). « Influence of guidance and counselling on development of entrepreneurial skills among technical college students in Rivers State ». *British Journal of Education*, 5(12), p. 21-32. <https://ejournals.org/wp-content/uploads/Influence-of-Guidance-and-Counselling-On-Development-of-Entrepreneurial-Skills-among-Technical-College-Students-in-Rivers-State.pdf>
- 40 Fearon, S. (hiver 2020). « Anti-Black Racism in Education and Black Students Navigating the Pandemic ». ETFO Voice. <https://etfovoice.ca/feature/anti-black-racism-education-and-black-students-navigating-pandemic>
- 41 Kajeet (s. d.). « Canada's Digital Divide: How Wide is it and Can it be Solved? » <https://www.kajeet.com/en/blog/canadas-digital-divide-how-wide-is-it-and-can-it-be-solved>
- 42 Schwientek, S. (19 avril 2023). « First Nations high-speed internet access lagging behind Canadian average ». CBC News. <https://www.cbc.ca/news/indigenous/first-nations-high-speed-internet-access-lagging-behind-canadian-average-1.6815370>
- 43 Badran, H. (13 septembre 2023). « Favoriser la connectivité des communautés autochtones au Canada ». Internet Society. <https://www.internetsociety.org/fr/blog/2022/11/favoriser-la-connectivite-des-communautes-autochtones-au-canada/>
- 44 Assemblée des Premières Nations (5 avril 2024). « Le déficit de connectivité numérique ». <https://afn.ca/fr/economie-infrastructures/infrastructures/comblent-le-deficit-dinfrastructure/connectivite-numerique/>
- 45 The Annie E. Casey Foundation (2 mai 2021). « The benefits of workforce exposure and career programming for youth and young adults ». <https://www.aecf.org/blog/the-benefits-of-workforce-exposure-and-career-programming-for-youth-and-you>
- 46 Laidlaw Foundation (2023). *The State of Black and Indigenous Youth in Ontario: An Examination of the Experiences and Impacts of Policing on Black, Indigenous & Racialized Youth*. <https://youthrex.com/wp-content/uploads/2023/11/The-State-of-Black-and-Indigenous-Youth-in-Ontario.pdf>
- 47 Barnes, N. (1er février 2022). « Career Development for Youth in Low-Income Communities Using Super's Model ». NCDA. https://www.ncda.org/aws/NCDA/page_template/show_detail/266334?model_name=news_article
- 48 Follwell, T. et Andrey, S. (13 mai 2021). « How to End Streaming in Ontario Schools ». Ontario 360. <https://on360.ca/policy-papers/how-to-end-streaming-in-ontario-schools/>
- 49 James, C. (15 juillet 2020). « Ending 'streaming' is only the first step to dismantling systemic racism in Ontario schools ». La Conversation. <https://theconversation.com/ending-streaming-is-only-the-first-step-to-dismantling-systemic-racism-in-ontario-schools-142617>

- 50 Costa, S., Langher, V. et Pirchio, S. (2021). « Teachers' Implicit Attitudes Toward Ethnic Minority Students: A Systematic Review ». *Frontiers in Psychology*, 12, 712356. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.712356>
- 51 Clandfield, D., Curtis, B., Galabuzi, G.-E., Gaymes San Vicente, A., Livingstone, D. W. et Smaller, H. (2014). « Restacking the Deck: Streaming by class, race and gender in Ontario schools ». *Our Schools/Our Selves*, 23(2), p. 1-382 (numéro spécial, en association avec Everybody's Schools: an Education Policy Institute). <https://easywebdesignsolutions.com/georgemartell/email43/docs/OS%23114Restacking%20the%20Deck%20online.pdf>
- 52 Dowden, A., Williams, T. et Oliver, S. (2024). « School Counselors Addressing Racial Disparities in Education Among African American Students Through an Intersectional Lens: A Conceptual Framework ». *International Journal for the Advancement of Counselling*, 46, p. 426-440. <https://doi.org/10.1007/s10447-024-09543-6>
- 53 Geven, S., Batruch, A. et van de Werfhorst, H. (2018). *Inequality in Teacher Judgements, Expectations and Track Recommendations: A Review Study*. Université d'Amsterdam. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-864911.pdf>
- 54 Gorard, S., Smith, E., May, H., Thomas, L., Adnett, N. et Slack, K. (juillet 2006). *Review of widening participation research: addressing the barriers to participation in higher education. A report to HEFCE by the University of York, Higher Education Academy and Institute for Access Studies*. <https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/6204/1/barriers.pdf>
- 55 Fernández, D. P., Ryan, M. K. et Begeny, C. T. (2023). « Gender expectations, socioeconomic inequalities and definitions of career success: A qualitative study with university students ». *PLOS ONE*, 18(2), e0281967. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281967>
- 56 Ellsworth, D., Harding, E., Law, J. et Pinder, D. (18 juillet 2022). « Racial and ethnic equity in US higher education ». McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/education/our-insights/racial-and-ethnic-equity-in-us-higher-education>
- 57 St. Mary, J., Calhoun, M., Tejada, J. et Jenson, J. M. (2018). « Perceptions of Academic Achievement and Educational Opportunities Among Black and African American Youth ». *Child and Adolescent Social Work Journal*, 35, p. 499-509. <https://doi.org/10.1007/s10560-018-0538-4>
- 58 Light, A. (28 janvier 2022). « How are gender stereotypes affecting perceptions of STEM careers? » Forum économique mondial. <https://www.weforum.org/agenda/2022/01/stem-science-women-gender-stereotypes-bias-equality/>
- 59 Piloto, C. (13 mars 2023). « The Gender Gap in STEM: Still Gaping in 2023 ». MIT Professional Education. <https://professionalprograms.mit.edu/blog/leadership/the-gender-gap-in-stem/>
- 60 Tal, M., Lavi, R., Reiss, S. et Dori, Y. J. (2024). « Gender Perspectives on Role Models: Insights from STEM Students and Professionals ». *Journal of Science Education and Technology*, 33, p. 699-717. <https://doi.org/10.1007/s10956-024-10114-y>
- 61 American Association of University Women (2020). « The STEM Gap: Women and Girls in Science, Technology, Engineering and Mathematics ». <https://www.aauw.org/resources/research/the-stem-gap/>
- 62 Gaynair, M. H. (23 mai 2017). « Learning While Black: I Was Streamed To Fail ». HuffPost. https://www.huffpost.com/archive/ca/entry/learning-while-black-i-was-streamed-to-fail_b_16706474

