

**RÉSULTATS D'ENQUÊTE**

**PLAN D'INTERVENTION COMMUNAUTAIRE**  
**JEUNESSE DE LA HAUTE-YAMASKA**

RÉDIGÉ PAR MARTIN CLAUDE  
JUILLET 2006



**Rédaction, cueillette et analyse des données,  
révision linguistique et édition**

Martin Claude, agent de développement en  
planification communautaire

**Assistance technique,  
collecte et saisie de données**

Diane Desrochers et Louise Houde  
Société de formation industrielle de l'Estrie  
(SOFIE)

**Collaboration**

Marie Brouillette et Pascale Robidoux  
Carrefour Jeunesse Emploi des Cantons-de-l'Est  
(CJE)

Sylvain Petit  
Société de formation industrielle de l'Estrie  
(SOFIE)

**Production**

Centre Service Canada Richelieu-Yamaska

**Impression**

© Gouvernement du Canada  
Dépôt légal — 2<sup>e</sup> trimestre 2006  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN - 0-662-72211-6

Ce document est disponible au Centre Service  
Canada Richelieu-Yamaska.

La reproduction totale ou partielle de ce  
document est autorisée à condition d'en  
mentionner la source.

La forme masculine utilisée dans ce document  
désigne aussi bien les femmes que les hommes et  
ce, dans le but d'alléger le texte.

<b>I N T R O D U C T I O N</b> .....	1
Mise en contexte.....	1
Démarche méthodologique.....	2
Objectif.....	2
Matériel .....	2
Cueillette de données.....	2
Présentation des résultats.....	3
Informations méthodologiques complémentaires.....	3
Profil de la MRC de La Haute-Yamaska.....	4
Les services à la jeunesse dans La Haute-Yamaska.....	5
 <b>P R É S E N T A T I O N   D E S   R É S U L T A T S</b> .....	6
Résultats obtenus auprès des jeunes en milieu scolaire (JMS).....	6
Nombre de questionnaires distribués par école .....	6
Âge des répondants en milieu scolaire .....	6
Année scolaire en cours des répondants JMS.....	7
Choix de carrière .....	7
Principales motivations dans le choix d'une carrière .....	8
Perception qu'ont les jeunes des différents milieux de travail .....	9
Valeurs des jeunes en milieu scolaire.....	10
Les avantages concurrentiels de la MRC .....	11
Tout n'est pas rose.....	13
Principaux médias consultés par les jeunes en milieu scolaire .....	14
Les qualités de l'emploi et du patron idéal, selon les répondants en milieu scolaire .....	15
Groupes de discussion JMS (Jeunes en milieu scolaire).....	16
Mise en contexte.....	16
Motivations pour le choix de carrière.....	16
Qu'est-ce qui inciteraient les jeunes répondants à travailler pour un employeur plutôt qu'un autre?.....	17
Les principales motivations des jeunes à l'école.....	17
Les raisons qui les poussent à vouloir demeurer dans la MRC .....	17
Les raisons qui les poussent à vouloir quitter la MRC .....	17
Les médias consultés par les jeunes pour se renseigner sur les services, les activités et l'actualité de leur MRC.....	17

Résultats obtenus auprès des jeunes en milieu de travail (JMT).....	18
Âge des répondants .....	18
Statut d'emploi .....	18
Taux de scolarité des répondants.....	19
Durée en emploi .....	19
Valeurs des répondants en milieu de travail.....	20
Formation continue.....	20
Aménagement de l'horaire de travail .....	20
Se voient-ils à l'emploi du même employeur dans cinq ans?.....	21
Retour aux études .....	21
Raisons de s'établir ou non dans la MRC .....	22
Principaux médias consultés par les jeunes en milieu de travail (JMT).....	23
Principales sources d'information et de soutien pour la recherche d'emploi .....	23
Questions qualitatives – Les qualités d'un emploi et d'un patron idéal, selon les répondants en milieu de travail (JMT) .....	24
Résultats obtenus auprès des jeunes hors milieu scolaire et de travail (JEX) .....	25
Taux de diplomation.....	26
Durée de la recherche d'emploi.....	26
Principaux obstacles à l'intégration au monde du travail, selon les répondants .....	27
Retour aux études .....	28
Raisons pour lesquelles les répondants JEX ont perdu leur dernier emploi.....	28
Valeurs des jeunes hors milieu scolaire et de travail.....	29
Raisons de s'établir dans la MRC .....	30
Raisons de ne pas s'établir dans la MRC .....	30
Principaux médias consultés par les jeunes hors milieu scolaire et de travail .....	31
Principales sources d'information et de soutien pour la recherche d'emploi .....	32
Questions qualitatives – Les qualités d'un emploi et d'un patron idéal, selon les répondants hors milieu scolaire et de travail (JEX).....	33
Groupe de discussion JEX (Jeunes hors milieu scolaire et de travail) .....	34
Présentation des résultats obtenus auprès des employeurs (EMP) .....	36
Âge des répondants .....	37
Secteur d'activité des répondants .....	37

Taux de scolarité des répondants.....	38
Ce que nous avons voulu savoir .....	38
Perception des valeurs des jeunes par les employeurs .....	39
Raisons pour lesquelles un employeur hésiterait à embaucher un jeune.....	40
Raisons pour lesquelles les employeurs embaucheraient un jeune .....	40
Mesures offertes par l'employeur.....	42
Types de formations souhaitées par les employeurs .....	43
Intégration des femmes exerçant des métiers traditionnellement masculins.....	43
La perception de l'employeur des causes d'insatisfactions chez l'employé .....	44
Raisons de s'établir ou non dans la MRC .....	45
Principaux outils de recrutement, selon les employeurs.....	45
Présence d'un programme de transfert de compétences au sein de l'entreprise.....	46
Principaux médias consultés par les employeurs .....	46
Questions qualitatives – Les qualités d'un employés et d'un patron idéal, selon les répondants EMP .....	47
Groupes de discussion EMP (Employeurs).....	48
Un résumé des notes prises durant la rencontre .....	48
<b>C O N C L U S I O N</b> .....	50
Un constat qui inquiète.....	50
À quoi faut-il s'attendre?.....	50
Limites de l'enquête .....	51
Système de notation.....	51
Groupe de discussion JMT .....	52
Durée de l'enquête.....	52
<b>A N N E X E A</b> – Remerciements et répertoire des organismes .....	53

# INTRODUCTION

---

---

## MISE EN CONTEXTE

---

---

Le marché de l'emploi s'apprête à connaître de profonds changements au pays : selon une récente étude économique de l'OCDE<sup>1</sup>, des mesures devront être mises en place au cours des prochaines années au Canada pour soutenir la productivité des entreprises et faire face au vieillissement de la population et à la concurrence internationale.

La Haute-Yamaska ne fait pas exception puisqu'elle constitue l'une des régions les plus industrialisées du Québec et devra faire face, sous peu, à une importante pénurie de jeune main-d'œuvre. Il est important de rappeler que le secteur manufacturier n'emploie pas moins du tiers des travailleurs de la MRC.

Service Canada, dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse (SJE), la Société de formation industrielle de l'Estrie (SOFIE) et le Carrefour Jeunesse Emploi des Cantons-de-l'Est (CJE) ont uni leurs forces et leurs connaissances du milieu afin de réaliser un portrait de la clientèle jeunesse (15-30 ans) de La Haute-Yamaska et ce, dans le cadre d'une entente négociée par la Table de concertation travail de La Haute-Yamaska.

Cette enquête vise à mieux comprendre les problématiques vécues par les jeunes au niveau de leur employabilité, les nouveaux défis auxquels font face les employeurs et les nouvelles réalités de la disponibilité de la main-d'œuvre.

Elle a également pour but d'accélérer et de rendre plus efficace une démarche collective qui vise à développer, à mettre en place ou à améliorer un réseau de services pour les jeunes qui ont besoin d'intégrer le marché du travail. Il s'agit, entre autres<sup>2</sup> :

- d'identifier les problématiques propres à l'emploi des jeunes dans la région ;
- de proposer des pistes de solution visant à faciliter l'intégration en emploi des jeunes ;
- d'amener des solutions qui permettront de faire en sorte que les jeunes aient envie d'étudier, de travailler, mais aussi de faire leur vie dans notre région;
- d'améliorer la capacité de répondre aux besoins en ressources humaines des entreprises.

Pour les employeurs, cela représente de mieux comprendre la réalité de la main-d'œuvre et d'emprunter des pratiques de gestion qui respectent les besoins, les attentes des jeunes, tout en étant conforme aux exigences de l'entreprise.

Pour les jeunes, cela signifie des employeurs, des élus et des intervenants qui les comprendront mieux, qui sauront mieux saisir leurs valeurs, leurs aspirations et leur vision du marché du travail et de la vie. Cela se traduira vraisemblablement par une plus grande proximité psychologique avec les entreprises pour lesquelles ils travaillent et, pour ces dernières, une plus grande rétention de leurs jeunes employés.

Bonne lecture !

---

1. OCDE, *Études économiques*, vol. 2006, no 10, pp. 1-166

2. BRULOTTE, Diane. *Planification communautaire*, novembre 2003

---

---

# DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

---

---

## Objectif

Le but de notre démarche est de cibler les problématiques relatives à l'emploi et se donner les moyens de les freiner et, idéalement, les contrer en apportant des pistes de solutions innovatrices et proactives pour offrir une bonne qualité de vie et un avenir aux jeunes de la région (ou à ceux qui la choisissent).

Aussi, nous voulons permettre aux employeurs de mieux comprendre la réalité de la main-d'œuvre et d'emprunter des pratiques de gestion qui respectent les besoins, les attentes des jeunes, tout en étant conformes aux exigences des entreprises.

## Matériel

Aux fins de cette enquête, nous avons rédigé quatre questionnaires spécialisés, devant cibler différents groupes de répondants âgés de 15 à 30 ans :

Type de questionnaire	Objectif (répondants) et <i>n</i> réel
Questionnaire pour les jeunes en milieu scolaire (JMS)	250/270
Questionnaire pour les jeunes en milieu de travail (JMT)	50/60
Questionnaire pour les jeunes hors milieu scolaire et de travail (JEX)	30/21
Questionnaire pour les employeurs (EMP)	50/48

Nous avons également organisé trois groupes de discussion (*focus groups*) en nous basant sur ces catégories (JMS, JEX, EMP).

## Cueillette de données

La cueillette de données a été principalement réalisée par le biais d'une distribution de questionnaires auprès de répondants de différents milieux, avec l'aide d'organismes partenaires (le CJE des Cantons-de-l'Est, la SOFIE, les écoles, les entreprises de la région et les membres de la Table de concertation travail de La Haute-Yamaska (TACT)).

Les trois groupes de discussion (*focus groups*) que nous avons organisés nous ont fourni des données qui sont davantage qualitatives que celles obtenues par les questionnaires.

Un portrait de la situation économique, démographique et sociale a préalablement été dressé par la recherche et la consignation de divers imprimés traitant de ces sujets dans la région.

## **Introduction**

### **Présentation des résultats**

Les résultats de l'enquête sont présentés dans ce document, en six sections, qui représentent la division préétablie des groupes cibles :

1. les pages d'introduction ;
2. la présentation des résultats obtenus auprès des jeunes en milieu scolaire (JMS) ;
3. la présentation des résultats obtenus auprès des jeunes en milieu de travail (JMT) ;
4. la présentation des résultats obtenus auprès des jeunes hors milieu scolaire et de travail (JEX) ;
5. la présentation des résultats obtenus auprès des employeurs (EMP) ;
6. la conclusion et les annexes.

Ce document sera distribué à tous les organismes, entreprises et écoles ayant participé à l'enquête, en format électronique (PDF) ou imprimé.

Les résultats ont également été présentés lors du forum qui a eu lieu le 11 octobre 2006, à l'hôtel *Castel & SPA Confort* de Granby, en avant-midi. Il a réuni les jeunes, les élus et les employeurs de la région afin qu'ils abordent ensemble les enjeux présentés dans le présent rapport. Cet évènement a pris la forme d'une présentation interactive et, ce, grâce au concours d'une technologie novatrice fournie par IBM Canada de Bromont.

### **Informations méthodologiques complémentaires**

- L'échantillonnage utilisé pour l'enquête est de type « boule-de-neige », soit par contact avec les organismes, les écoles et les entreprises de la région.
- Les questionnaires demeureront strictement anonymes.
- Les personnes distribuant les questionnaires n'étaient pas autorisées à révéler aucune autre donnée que celles contenues dans le questionnaire.
- Les questionnaires distribués aux jeunes ont été remis à ceux âgés entre 15 et 30 ans seulement.
- Les questionnaires illisibles, falsifiés ou qui avaient été mal remplis ont été détruits et les données qu'ils contenaient n'ont pas été prises en compte.
- L'autorisation des entreprises a été systématiquement obtenue avant de procéder à la distribution de questionnaires à leurs employés. Il en est de même pour les écoles.
- Le chercheur a fait tout ce qui était en son pouvoir pour rédiger des questions couvrant le plus largement possible le spectre des réponses probables. Dans de rares exceptions, aucune réponse ne correspondait à celle du répondant. Des espaces « autre » ont été prévus à cet effet, invitant les répondants à inscrire leur propre réponse.
- Les questions ont été rédigées dans un esprit de neutralité et ont été soumises à un comité rédactionnel afin d'éviter tout biais.



---

---

# PROFIL DE LA MRC DE LA HAUTE-YAMASKA

---

---

La Haute-Yamaska est une municipalité régionale de comté (MRC) du Québec dans la région de la Montérégie. Le chef-lieu de la MRC de La Haute-Yamaska est Granby. Celle-ci est composée de dix municipalités locales, dont trois villes, trois cantons, deux paroisses et un village.

Riche d'une population de 82 000 habitants et d'une main-d'œuvre stable, compétente et productive, la MRC de La Haute-Yamaska compte quelque 40 000 emplois dans des secteurs très diversifiés. Des projections sur la croissance de la population dans la MRC prédisent un accroissement de 15,3 % dans La Haute-Yamaska entre 2001 et 2026.

Située non loin de Montréal, des aéroports internationaux et à 45 minutes de la frontière américaine, la région bénéficie de nombreux avantages propres aux grandes villes, mais est située au cœur de la nature, à cheval entre l'Estrie et la Montérégie.

Son milieu industriel est dynamique et constitue un milieu foisonnant d'industries manufacturières, de PME, mais aussi de multinationales venant d'ici, d'Europe, d'Asie et des États-Unis.

Cinq principaux secteurs industriels sont présents dans la MRC. Il s'agit des secteurs de l'électricité et de l'électronique, du métal, de la machinerie et du matériel de transport, des textiles et vêtements, du bioalimentaire et des caoutchoucs et plastiques.

Outre ses 32 % d'emplois industriels, la région recrute une main-d'œuvre abondante constituée à près de 65 % d'emplois de service. Les perspectives d'emplois à moyen terme y sont très favorables<sup>3</sup>.

Le secteur de la fabrication est très présent dans la MRC et fait face au vieillissement de la main-d'œuvre. Une part importante de celle-ci est âgée de 45 ans et plus. Dans la Montérégie, la proportion s'élèverait à 35 %, selon le dernier recensement (2001).

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale prévoit que 680 000 nouveaux postes seront à combler d'ici 2009 au Québec. De ce nombre, 250 000 seront le résultat de la croissance économique et 430 000 seront des postes laissés vacants à la suite de départ à la retraite. Le tiers de ces emplois nécessiteront une formation professionnelle acquise au secondaire ou au collégial<sup>4</sup>.

La Haute-Yamaska offre une opportunité d'investissement et d'emplois reliés directement ou indirectement à ce secteur. Ses importantes infrastructures récréo-touristiques, ses nombreux commerces et restaurants emploient non seulement des travailleurs à temps plein, mais aussi ceux qui préfèrent le temps partiel ou saisonnier ainsi que les étudiants.

Enfin, la région bénéficie des services dispensés par le Carrefour de la nouvelle économie permettant de retrouver l'ensemble des services et avantages dispensés via la cité du commerce électronique<sup>3</sup>.

---

3. Données MRC. <http://www.haute-yamaska.ca/>

4. PRESSE CANADIENNE, « Quelques 680 000 emplois à combler d'ici 2009 au Québec », 8 juin 2006

---

---

## LES SERVICES À LA JEUNESSE DANS LA HAUTE-YAMASKA

---

---

La MRC de La Haute-Yamaska dénombrait 15 210 jeunes âgés de 15 à 30 ans en 2001<sup>5</sup>. Cette population représente 19,2 % de sa population totale de 79 175 habitants, au dernier recensement.

La ville de Granby compte, à elle seule, six écoles secondaires (dont trois privées) et un cégep qui offre trois programmes préuniversitaires et huit programmes techniques, à l'enseignement au régulier. La ville de Waterloo a elle aussi sa propre école secondaire qui compte de 400 à 500 élèves de secondaire 1 à 5. Les jeunes adultes de la MRC peuvent également suivre une formation professionnelle ou générale au Centre Régional Intégré de Formation (CRIF) de Granby.

La MRC peut compter sur la présence de deux maisons de jeunes (*La Barak* de Granby et *L'Exit* de Waterloo) et d'un réseau de santé et services sociaux qui offrent des services adaptés aux jeunes (ex. : cliniques jeunesse offertes par le CSSS de La Haute-Yamaska pour les 13 à 20 ans).

Divers organismes d'employabilité sont établis dans La Haute-Yamaska. La plupart de ces organismes accueillent les jeunes, mais seul le Carrefour Jeunesse Emploi des Cantons-de-l'Est offre des services exclusivement adaptés à la clientèle jeunesse (16 à 35 ans). Le CLE offre également des services personnalisés pour les jeunes.

Le programme *Entrepreneurship Jeunesse Haute-Yamaska* est offert dans la région pour les jeunes désirant se lancer en affaires ou ceux qui sont déjà en affaires et qui aimeraient profiter de l'expertise et du soutien de l'organisme. Le service s'adresse aux moins de 30 ans. Les jeunes entrepreneurs peuvent aussi compter sur le Service d'aide aux jeunes entrepreneurs Haute-Yamaska, situé sur la rue Dufferin.

L'auberge *Sous Mon Toit*, membre du réseau des Auberges du cœur, offre de l'hébergement, des repas et de l'aide aux jeunes hommes de 18 à 35 ans sans-abri et en difficulté. L'organisme offre 22 places en hébergement.

*La Ruche* de Granby est fréquemment l'hôte de concerts, de danses et d'activités variées qui s'adressent aux jeunes et qui sont organisées par le service des loisirs de la ville de Granby.

De plus, Granby s'est dotée en 1994 d'une politique familiale<sup>6</sup> qui prévoit de nombreuses mesures pour les jeunes, notamment des loisirs et des activités culturelles s'adressant à leur groupe d'âge, une politique de transport et la valorisation de l'environnement et de la qualité du milieu de vie.

Pour les coordonnées des organismes dont il est fait mention tout au long de ce document, veuillez s'il vous plaît consulter l'annexe A, à la toute fin du document.

---

5. STATISTIQUE CANADA. Données du recensement 2001 sur la MRC de La Haute-Yamaska.

6. Politique familiale, Ville De Granby. [http://www.ville.granby.qc.ca/budgetpdf/Politiquefamiliale\(versionfinale\)1.pdf](http://www.ville.granby.qc.ca/budgetpdf/Politiquefamiliale(versionfinale)1.pdf)

# PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

## RÉSULTATS OBTENUS AUPRÈS DES JEUNES EN MILIEU SCOLAIRE (JMS)

De nombreux jeunes en milieu scolaire ont accepté de participer à notre enquête. Cinq établissements d'enseignement, dont deux écoles privées, ont consenti à ce que nous distribuions des questionnaires durant les heures de cours. Voici le nombre de questionnaires distribués dans chaque école.

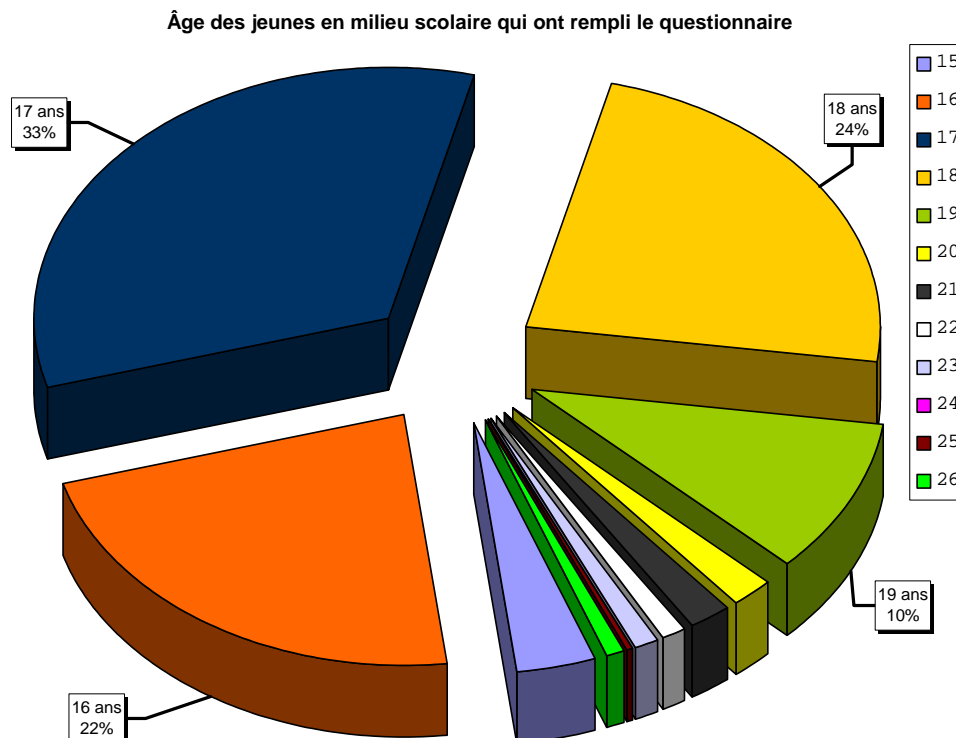
### Nombre de questionnaires distribués par école

Établissement d'enseignement	Type d'établissement	Nombre de répondants
Cégep de Granby Haute-Yamaska	Public	74
Centre Régional Intégré de Formation	Public	14
École secondaire du Verbe Divin	Privé	52
École secondaire Joseph-Hermas-Leclerc	Public	99
École secondaire Présentation de Marie	Privé	31
<b>Total</b>		<b>270</b>

Le nombre de questionnaires reçus pour la section *Jeunes en milieu scolaire* fait de ce groupe le plus représentatif de l'ensemble des jeunes interrogés dans cette enquête. Ce groupe dispose du plus grand échantillon ( $n = 270$ ) de jeunes répondants. Il constitue donc celui qui a la plus haute valeur statistique de l'enquête.

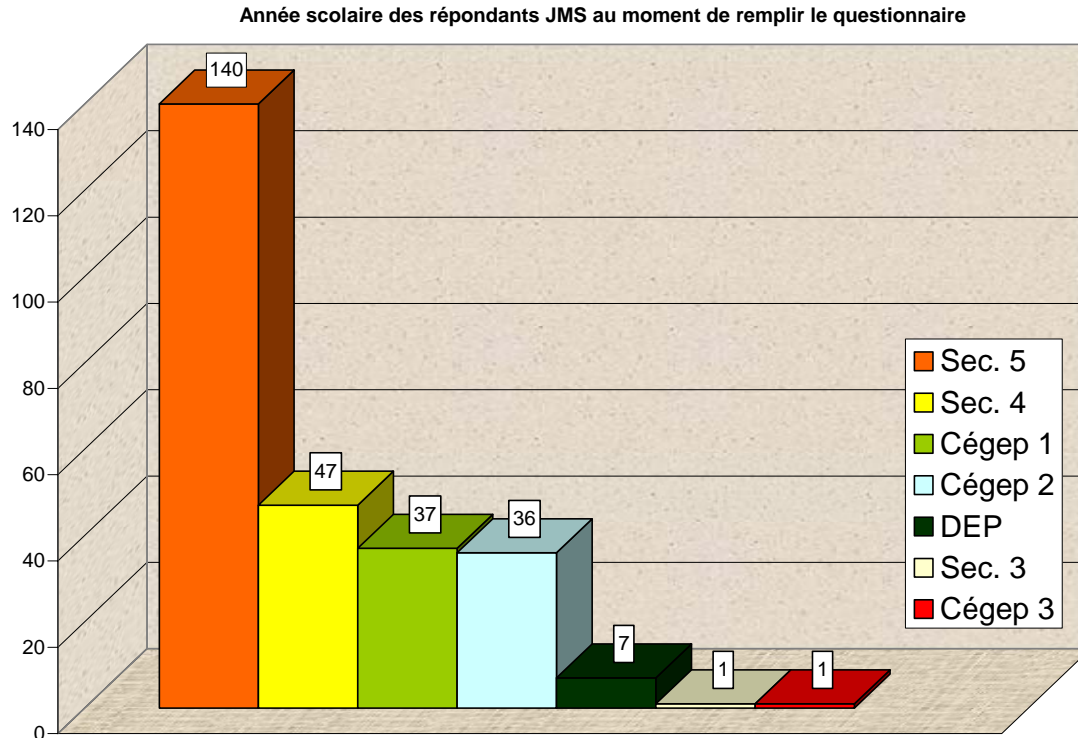
### Âge des répondants en milieu scolaire

La majeure partie des répondants avait entre 16 et 19 ans au moment de remplir le questionnaire. Ci-dessous, un tableau illustrant l'âge des répondants en milieu scolaire.



### Année scolaire en cours des répondants JMS

La plupart des jeunes que nous avons interrogés étaient de futurs finissants (secondaire 5). Le tableau suivant représente le nombre de répondants par année scolaire en cours, au moment de remplir le questionnaire.



### Choix de carrière

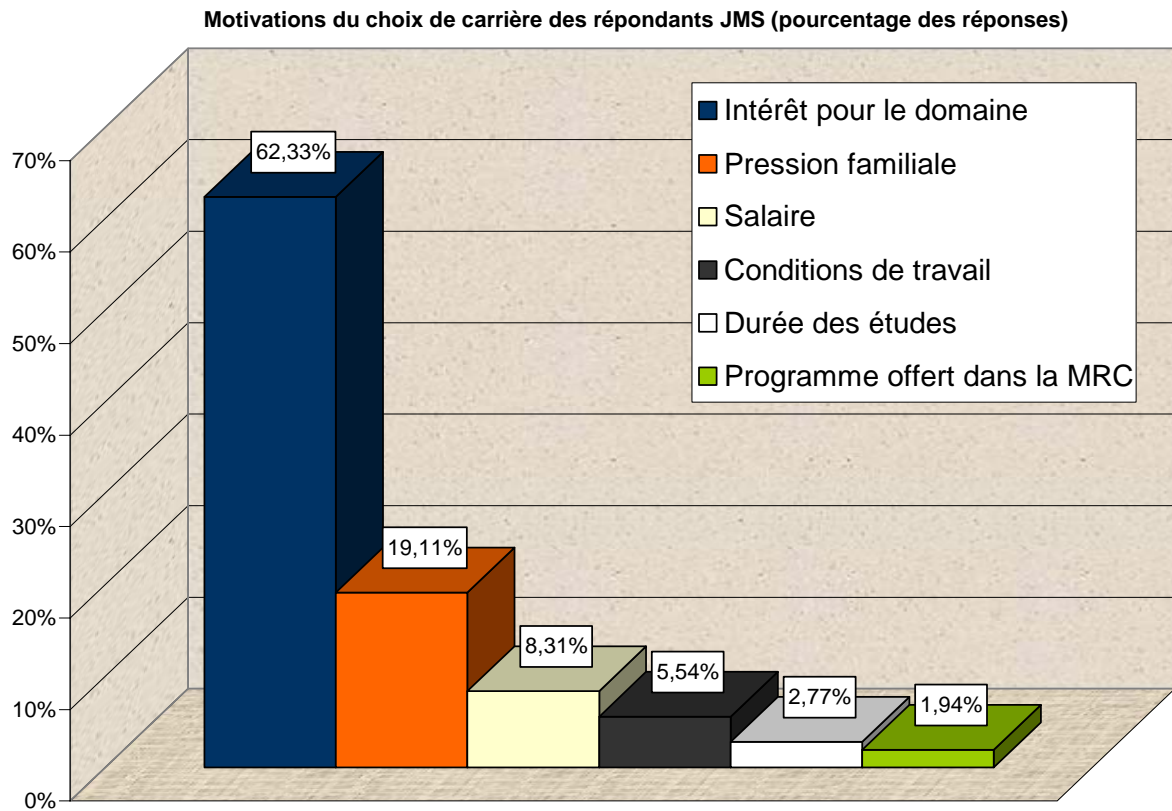
Près de 65 % des jeunes interrogés avaient arrêté un choix de carrière au moment de remplir le questionnaire. Les choix de carrière les plus populaires auprès des répondants en milieu scolaire sont les suivants :

Choix de carrière	Diplôme requis	Nombre de répondants
Enseignement	Baccalauréat	20 (11 %)
Lettre et communication	Baccalauréat	14 (8 %)
Mécanique	DEP, DEC	13 (7 %)
Médecine	Doctorat	11 (6 %)
Ébénisterie	DEP	11 (6 %)
Administration	Baccalauréat	10 (6 %)
Sciences de la santé	DEC, Bacc.	10 (6 %)
Techniques infirmières	DEC	10 (6 %)
Autres	Divers	76 (43 %)
<b>Total</b>		<b>175</b>

Il est intéressant de noter que seuls deux des huit principaux choix de carrière des répondants correspondent à une formation qui amène l'étudiant à travailler en entreprise manufacturière.

### Principales motivations dans le choix d'une carrière

Le tableau suivant illustre bien quelle est la principale motivation des jeunes en milieu scolaire lorsque vient le temps de choisir une carrière.

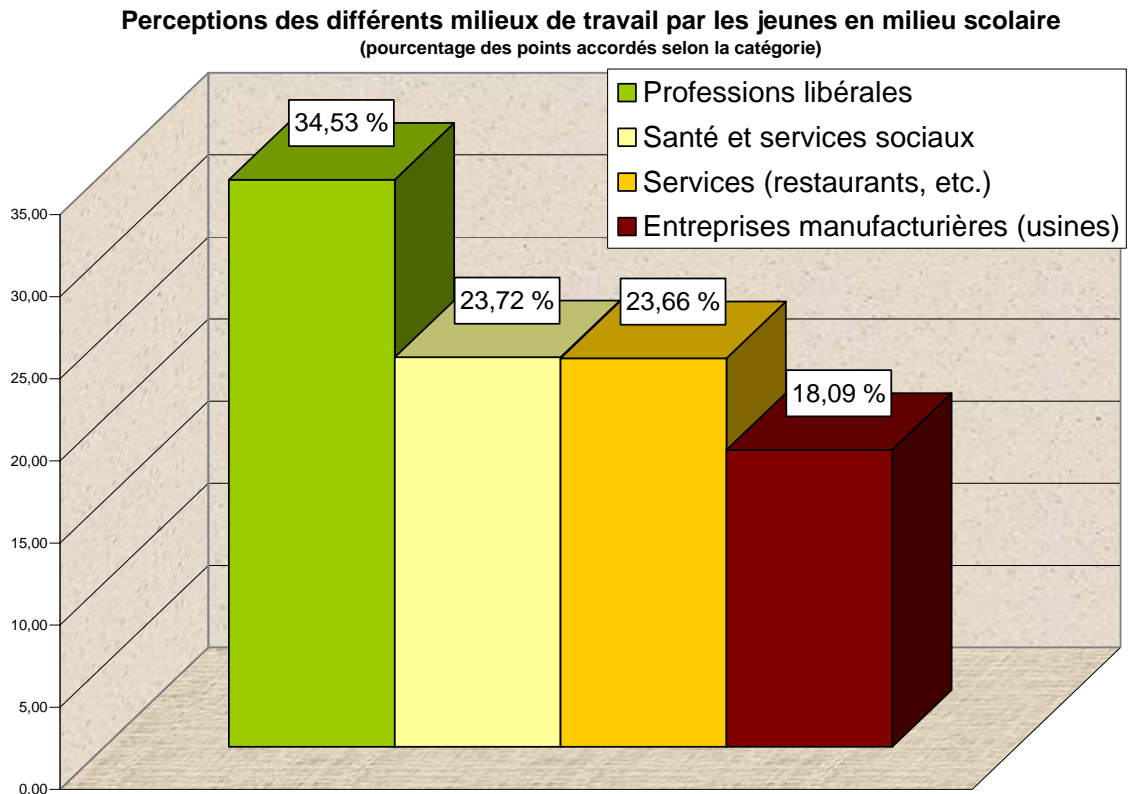


Les réponses fournies indiquent que l'intérêt pour le domaine est davantage un incitatif à choisir un métier, une profession que le salaire qui en résulterait.

En effet, les jeunes ne semblent pas établir leur choix de carrière en fonction du revenu anticipé, mais bien en fonction de ce qu'ils veulent vraiment faire, de ce qui les intéresse vraiment, sans non plus vraiment sembler accorder beaucoup d'importance à la durée des études.

### Perception qu'ont les jeunes des différents milieux de travail

Les jeunes en milieu scolaire ne perçoivent pas très bien, généralement, le milieu manufacturier. Lorsque nous leur avons demandé d'évaluer quatre milieux de travail (soit les entreprises manufacturières, le milieu des services, celui de la santé et des services sociaux et les professions libérales), voici les réponses que nous avons obtenues.



L'entreprise manufacturière ne semble pas faire très bonne figure sur le plan de l'image qu'elle évoque chez les jeunes. La perception de l'usine semble réputée être un endroit où l'on fait de longues heures de travail, des quarts de soir et de nuit et peut être un obstacle au recrutement de personnel pour ce milieu. Comme en témoignent ces chiffres, il serait sans doute profitable à l'industrie manufacturière de redorer son image auprès des jeunes en milieu scolaire.

Les jeunes sont sensibles aux avantages sociaux offerts par les entreprises et ces dernières peuvent contribuer à retenir le jeune personnel, tout comme la mise en place d'un environnement plus calme et d'un aménagement agréable de l'espace de travail.

Une donnée ressort cependant : malgré leur perception du milieu manufacturier, 42,29 % des répondants se dirigent vers le DEP ou le DEC technique, alors que 57,72 % des jeunes en milieu scolaire aspirent à des études universitaires.

La promesse quasi certaine d'obtenir un emploi joue vraisemblablement un rôle dans le choix de carrière des jeunes et, ces jours-ci, les finissants des programmes de DEP ou de DEC technique se font plus rares étant donnée la lutte que se mènent les employeurs pour les embaucher et les retenir.

### Valeurs des jeunes en milieu scolaire

Pourquoi les jeunes accordent-ils davantage d'importance à l'intérêt qu'ils portent à un domaine d'études plutôt qu'au salaire anticipé ?

Selon le groupe Socosis de Montréal, spécialisé en planification des ressources humaines, les nouveaux jeunes correspondent à la génération Y (nés entre 1977 et aujourd'hui) et accordent davantage d'importance à leur bien-être, à la famille, au plaisir et à l'amitié plutôt qu'à la carrière, à l'argent ou à la loyauté envers l'entreprise<sup>7</sup>.

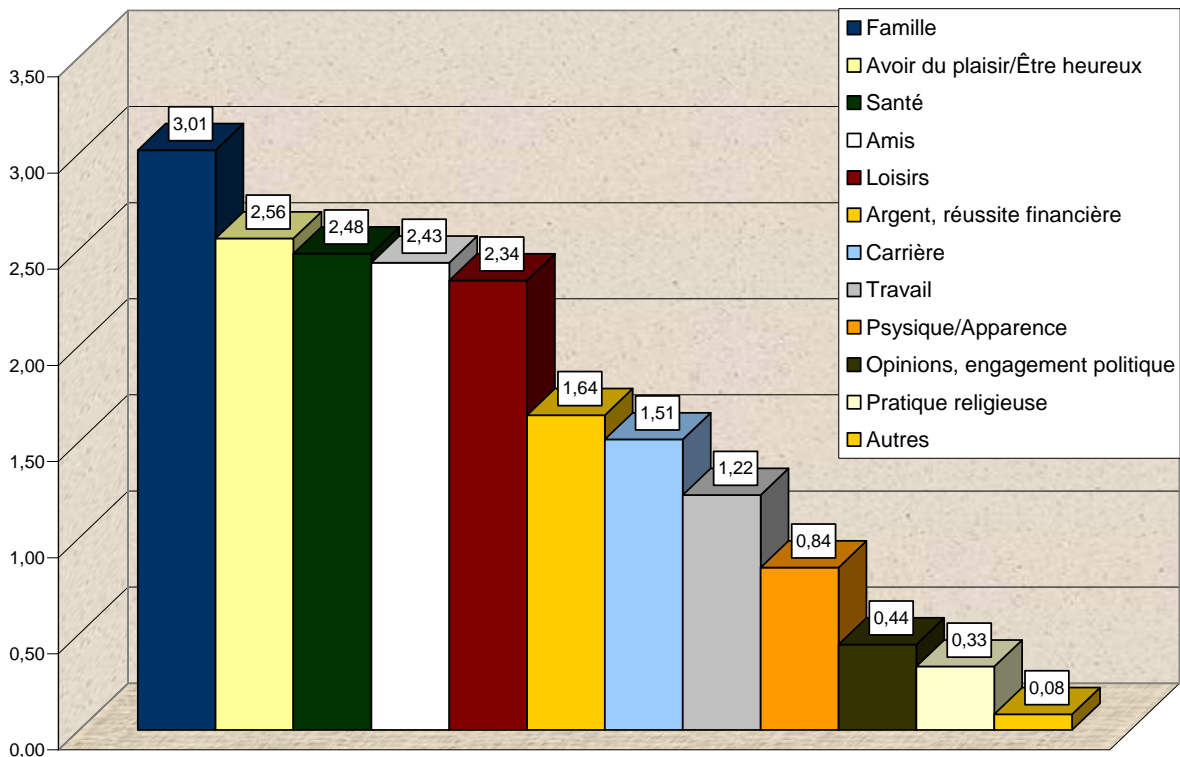
L'étude révèle aussi que ces jeunes ont vu les générations précédentes (les X, nés entre 1965 et 1977 et les baby-boomers, nés entre 1946 et 1964) devoir se plier aux exigences des employeurs sans nécessairement jouir de la sécurité d'emploi et ont décidé de mettre leurs priorités sur d'autres domaines de leur vie personnelle, plutôt que de miser sur le travail, la carrière.

Le choc qu'entraîne cette mutation des valeurs des jeunes se fait déjà sentir en entreprise. Nous aborderons plus amplement cette question dans la section consacrée aux résultats obtenus auprès des employeurs, mais nous pouvons affirmer que ceux-ci ont parfois peine à suivre et à comprendre cette évolution qui les laisse souvent perplexes.

C'est donc afin de mieux comprendre ces jeunes que nous dressons ici un portrait de ceux-ci, par rapport à leurs valeurs. Ce portrait est, selon nous, une représentation fidèle à la réalité que nous avons pu observer sur le terrain et illustre bien les valeurs qui habitent ces jeunes et qui seront, par la force des choses et du temps, celles du monde de demain.

Ce graphique illustre bien le changement de valeurs qui s'opère chez les jeunes interrogés. Il s'agit, dans ce cas-ci, de nos répondants en milieu scolaire.

Valeurs des jeunes en milieu scolaire (note moyenne accordée sur 5)



7. SOCOSIS. *La gestion des générations – Le défi des PME*, mai 2006.



## Présentation des résultats — JMS

Il ne faut toutefois pas s'y méprendre ; malgré que fortement attachée à son indépendance, la génération Y est une génération énergique, habile avec la nouvelle technologie et dynamique qui apporte des avantages certains aux entreprises, à condition de bien savoir l'aborder.

Ils sont cependant, pour la plupart, plus indépendants financièrement que leurs parents l'étaient au même âge. De plus, leurs parents assurent, bien souvent, leur sécurité financière en cas de besoin. Ils sont donc moins dépendants vis-à-vis de leur employeur. Ils voient alors le travail comme une activité devant être plaisante et leur environnement de travail doit comporter le moins de stress possible.

Les employeurs reprochent souvent à ces jeunes leur absentéisme, leur manque d'initiative, de motivation et de sérieux. Ils déplorent aussi que les jeunes ne se sentent pas attachés à l'entreprise pour laquelle ils travaillent et qu'ils n'ont pas de respect pour l'autorité.

Le tableau suivant<sup>8</sup> dresse le portrait des différences entre la génération Y et les baby-boomers. Les valeurs attribuées aux Y sont également celles qui ressortent chez les jeunes que nous avons interrogés :

<b>Baby-boomers (nés entre 1946 et 1964)</b>	<b>Génération Y (1977 à aujourd'hui)</b>
Plus grand groupe démographique de travailleurs	Représente seulement 42 % de la cohorte des baby-boomers
Croient que les longues heures et la loyauté sont récompensées	Sans attache, désillusionnés
Workaholic	Productivité non constante
Accordent beaucoup d'importance au rang, au titre et au symbole	Faible conscience de la hiérarchie ; ce qui compte, c'est la compétence
Réussite possible sans étudier	Niveau de scolarité supérieur aux générations précédentes
Façonnés par l'émergence du Rock-and-roll, par la guerre au Vietnam et par l'ère atomique	Marqués par la violence, le terrorisme, la présence grandissante des médias, de l'image et des nouvelles technologies
Issus pour la plupart de familles traditionnelles	Fort pourcentage issu de parents séparés
Aiment connaître leur place dans la hiérarchie	Aiment traiter d'égal à égal, sont indépendants
Veulent un bon salaire	Veulent une qualité de vie et c'est non négociable
Disposent de 4 minutes pour faire bonne impression auprès de l'employeur	L'employeur dispose de 4 minutes pour faire bonne impression auprès de l'employé
Carrière et avancement	Équilibre travail – famille

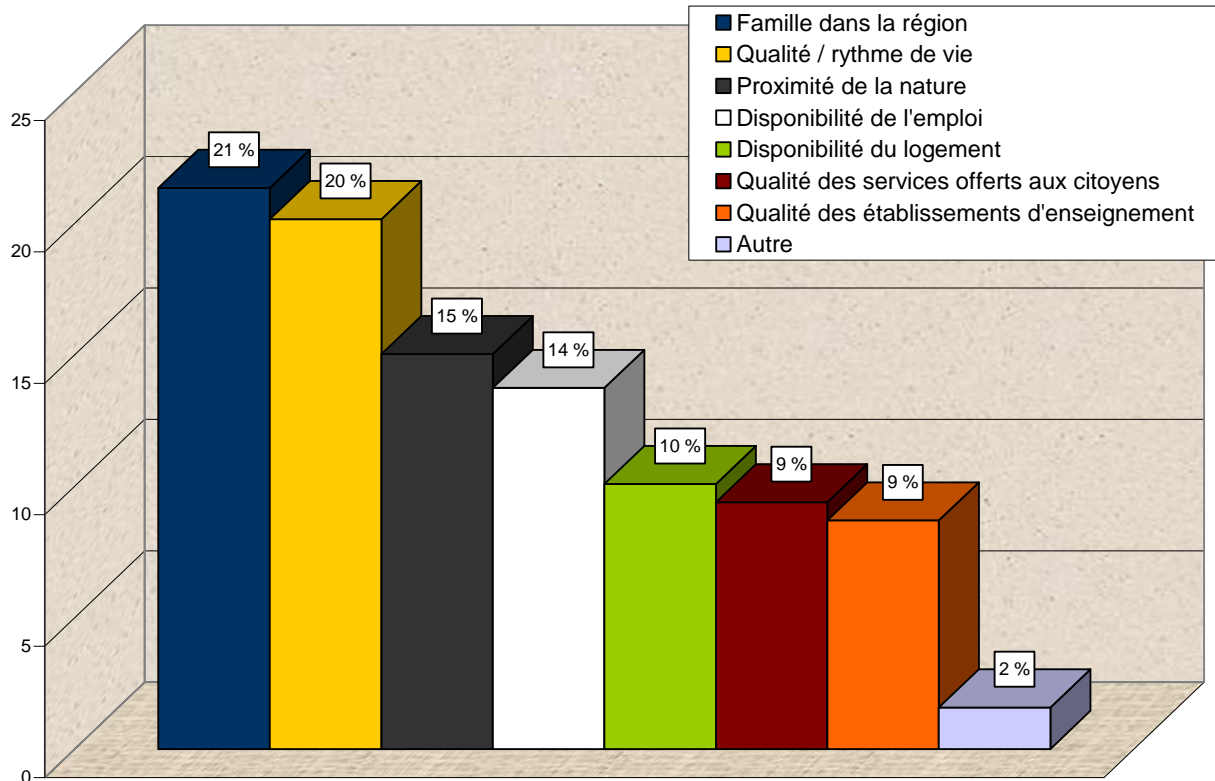
8. SOCOSIS. *La gestion des générations – Le défi des PME*, mai 2006. En collaboration avec Emploi Québec.



## Les avantages concurrentiels de la MRC

Lorsque l'on pose la question aux jeunes en milieu scolaire sur les raisons qui les pousseraient à vouloir s'établir dans La Haute-Yamaska, une majorité de répondants affirme que c'est « la famille dans la région », « la qualité et le rythme de vie et la « proximité de la nature » qui les pousseraient à s'établir dans la région.

Raisons qui poussent les jeunes en milieu scolaire à vouloir s'établir dans la MRC  
(% des répondants)



Étant donné la grande importance accordée par les jeunes à la qualité et au rythme de vie, la MRC aurait tout avantage à mettre ces éléments en valeur lors de ses campagnes de promotion et de recrutement. La Ville de Granby semble déjà avoir adopté cette approche, comme on peut le lire dans sa politique familiale révisée, adoptée par le conseil municipal, en juin 2004 : « La ville de Granby souhaite favoriser l'accueil et la rétention de sa population en offrant une meilleure qualité de vie, se traduisant par une organisation judicieuse de son territoire. L'esthétisme du milieu de vie contribue au dynamisme du tissu social, à la qualité du milieu de vie et de l'environnement...<sup>9</sup> »

La « disponibilité de l'emploi » est aussi fréquemment évoquée par les jeunes en milieu scolaire comme une bonne raison de vivre dans la MRC.

« La disponibilité du logement » est une préoccupation plus rarement évoquée par les jeunes de La Haute-Yamaska, alors que celle-ci était en tête de liste des préoccupations des répondants dans Brome-Missisquoi, la MRC voisine, lors d'une enquête<sup>10</sup> similaire à celle-ci.

9. Vision famille, politique familiale de la Ville de Granby, juin 2004.

10. DESHAIES, Sophie. *Résultats d'enquête – Plan d'intervention communautaire jeunesse de Brome-Missisquoi*, décembre 2004.

### Tout n'est pas rose...

Lorsque l'on demande aux jeunes pour quelles raisons ils ne s'établiraient pas dans la MRC, la deuxième réponse obtenue, après « l'attachement à une autre région » est « le manque d'activités culturelles et sportives ».

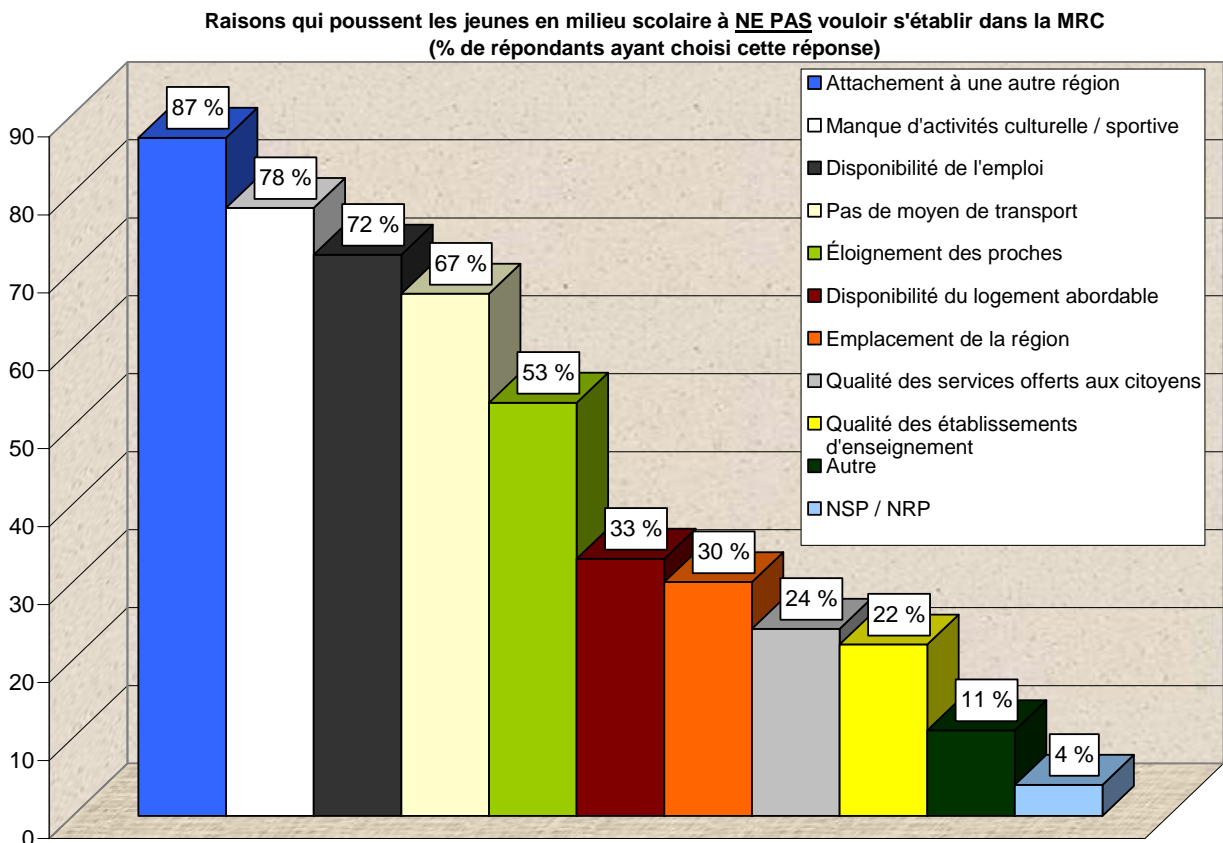
Y a-t-il un réel manque d'activités pour les jeunes dans la MRC ou bien les activités organisées s'adressent-elles plutôt à un autre public, plus âgé ou plus touristique ? Les activités organisées pour les 15-30 ans sont-elles suffisamment publicisées ?

La disponibilité d'un moyen de transport est également évoquée dans une proportion de 67 %. La problématique du transport collectif est un élément qui devra être pris plus sérieusement en considération par les élus de la MRC de La Haute-Yamaska car cette question apparaît comme un enjeu majeur pour le développement socio-économique de la région..

Il est surprenant de constater que « la disponibilité de l'emploi » soit évoquée en troisième place, alors que cette même disponibilité est évoquée en quatrième place des raisons qui pousseraient les jeunes à choisir la MRC. La vision de la disponibilité de l'emploi semble diviser les répondants ; certains estiment que l'emploi est abondant dans la région et d'autres y voient un obstacle à leur établissement dans la MRC.

La MRC gagnerait alors sûrement à faire connaître davantage son dynamisme économique. Par conséquent, la main-d'œuvre dont elle devra recruter pourra être à même de mieux identifier les opportunités qui s'offrent à elle.

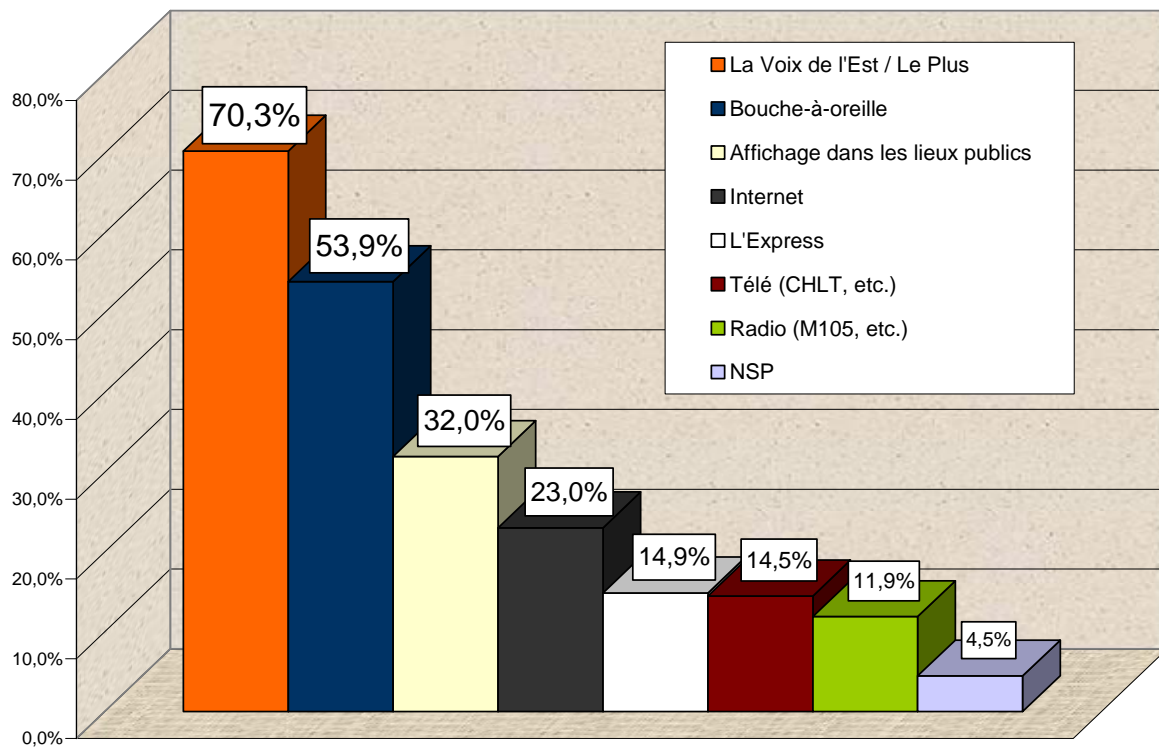
Le tableau suivant permet de visualiser les principales raisons qui pousseraient les jeunes à quitter la MRC.



### Principaux médias consultés par les jeunes en milieu scolaire

Les jeunes interrogés, contrairement à ce que l'on pourrait penser, n'utilisent que très peu Internet pour se renseigner sur les services, les activités et l'actualité de la MRC. En effet, Internet ne récolte la faveur que de seulement 23 % des jeunes interrogés. Voyons les résultats plus en détail.

Source d'information des jeunes en milieu scolaire (% des répondants)



Il ressort clairement, que les jeunes n'ont pas du tout délaissé les imprimés (plus de 70 % des jeunes interrogés) au profit d'Internet (23 %) pour s'informer. Internet récolte tout de même la quatrième place, mais est déclassé par le bouche à oreille (54 %) et l'affichage dans les lieux publics (32 %).

Lors d'une enquête similaire menée dans Brome-Missisquoi, l'affichage dans les lieux publics avait aussi récolté la faveur des jeunes, dans une proportion de 56 %<sup>11</sup>. On peut donc conclure qu'il s'agit là d'un des meilleurs moyens pour rejoindre les jeunes qui seraient difficiles à atteindre autrement.

Pour s'adresser aux jeunes en milieu scolaire de la région ou se faire connaître par ceux-ci, l'un des meilleurs moyens demeure de publiciser son organisme ou l'événement que l'on veut promouvoir dans un journal régional, tels que *La Voix de l'Est* ou *L'Express*, en faisant paraître une publicité ou en envoyant un communiqué à la rédaction du journal.

Les jeunes en milieu scolaire privilégient, dans une proportion de 85 % (*La Voix de l'Est* et *L'Express* combinés), les journaux régionaux pour se renseigner sur les activités et l'actualité de la MRC.

11. DESHAIES, Sophie. *Résultats d'enquête – Plan d'intervention communautaire jeunesse de Brome-Missisquoi*, décembre 2004.

### Les qualités de l'emploi et du patron idéal, selon les répondants en milieu scolaire

Trois questions à développement ont été posées aux jeunes, à la toute fin du questionnaire :

- Pour vous, quel serait l'emploi idéal ?
- Quelles seraient, selon vous, les qualités d'un(e) patron(ne) idéal(e) ?
- Aimerez-vous participer à un programme de transfert des compétences au sein de l'entreprise pour laquelle vous travailleriez, et ce, avec des travailleurs plus expérimentés?

Les réponses obtenues varient beaucoup selon le choix de carrière des répondants. Nous retiendrons donc les réponses les plus fréquemment énoncées. À la première question, la plupart des jeunes évoquent les qualités suivantes, en décrivant leur emploi idéal :

Milieu de travail propre	Milieu calme	Absence de stress	Bonnes relations avec les collègues	Bonnes relations avec la direction
Stimulant	Permet d'élever une famille	Horaire flexible	Bon salaire	Patron respectueux
Milieu de travail amusant	Milieu sécuritaire	Bonne dynamique d'entreprise	Emploi intéressant	Emploi qui rend heureux

À la deuxième question, soit « Quelles seraient, selon vous, les qualités d'un(e) patron(ne) idéal(e) ? » Les jeunes ont principalement énoncé les qualités suivantes :

Ouvert d'esprit	Gentil	Humain	Compréhensif	Leader (coach)
Donne l'exemple	Patient	Rend le milieu de travail agréable	À l'écoute de ses employés	Pas trop sévère, mais suffisamment

Les jeunes répondants ont malheureusement peu développé la troisième question, ne répondant bien souvent que « oui » ou « non » à savoir s'ils aimeraient participer à un programme de transfert des compétences. La question aurait sans doute dû être formulée de manière à donner lieu à des réponses plus étoffées.

---

---

## GROUPES DE DISCUSSION JMS (JEUNES EN MILIEU SCOLAIRE)

---

---

Un groupe de discussion a été organisé afin d'obtenir davantage de réponses qualitatives. Ces groupes ont donné lieu à des échanges de qualité, très informatifs. Les participants ont pris l'exercice au sérieux, fournissant des réponses riches et complètes.

### Mise en contexte

Cinq jeunes ont pris part au groupe de discussion, dont quatre jeunes filles de l'école Présentation de Marie de Granby et un élève de l'école Joseph-Hermas-Leclerc de Granby.

Lors de cette rencontre, d'une durée d'un peu plus de deux heures, de nombreux thèmes ont été abordés et les personnes présentes ont donné leur opinion sur des enjeux qui touchent les jeunes de la région.

Des questions tirées du questionnaire Jeunes en milieu scolaire (JMS) ont été utilisées afin d'apporter des sujets pour le débat ainsi qu'une feuille de questions complémentaires.

### Motivations pour le choix de carrière

Deux répondantes ont choisi « le salaire » comme principale motivation à poursuivre leurs études, alors que tous les répondants affirment trouver leur motivation dans « l'intérêt pour leur domaine d'études », une seule a évoqué « la durée des études » et deux ont répondu « les conditions de travail ».

L'unique répondant masculin présent se dirige vers un diplôme d'études professionnelles (DEP). Plus de la moitié des élèves de secondaire 5 fréquentant la Présentation de Marie se dirigent vers l'université, « Entre autres pour le salaire », ont-elles ajouté.

### Pour eux, l'emploi idéal c'est :

- stimulant ;
- dans un domaine qu'ils aiment ;
- d'être entourés de gens agréables à côtoyer ;
- rempli de défis.

### Le patron idéal, quant à lui :

- a les mêmes valeurs qu'eux, est compréhensif ;
- travaille avec ses employés, et non contre eux ;
- ne dénigre pas ses employés ;
- reconnaît les efforts de ses employés ;
- est présent, près de leurs valeurs, qui les comprend et, ultimement, qui soit de leur génération ;
- est un motivateur né, un leader.

Le transfert de compétences (par exemple, le mentorat en entreprise) est généralement bien accepté au sein du groupe, pourvu que la personne qui les forme le fasse « avec une certaine ouverture » et qu'il diffuse une formation précise, « pas trop générale ».

### **Qu'est-ce qui inciterait les jeunes répondants à travailler pour un employeur plutôt qu'un autre ?**

- Des conditions de travail avantageuses et un salaire concurrentiel.
- Un milieu de travail agréable, tant au niveau de l'environnement physique que des relations interpersonnelles.
- Le lieu de l'emploi (ville, région, etc.).
- La sécurité d'emploi.
- Le souci qu'accorde l'employeur à la santé et la sécurité au travail.
- L'ambiance de travail.
- Reconnaissance du travail accompli.
- Les jeunes veulent être informés (directement, journal d'entreprise, mémos) et consultés.
- Ouverture d'esprit de la part de l'employeur.

### **Les principales motivations des jeunes à l'école**

La majorité des répondants (3/5) ont répondu « occuper un emploi stimulant ». Viennent ensuite, avec un répondant chacun, les réponses suivantes : « perspective d'un meilleur salaire », « intérêt pour les études en général », et « intérêt pour le domaine d'études ».

### **Les raisons qui les poussent à vouloir demeurer dans la MRC**

Les réponses obtenues comprennent (avec un répondant chacun) : « la sérénité », « la qualité, le rythme de vie », « la qualité des services offerts aux citoyens », et « c'est ici que je me sens bien ».

### **Les raisons qui les poussent à vouloir quitter la MRC**

Les réponses obtenues comprennent : « le manque d'activités » (1), « la disponibilité de l'emploi » (1), « l'attachement à une autre région » (2) et « découvrir de nouveaux horizons » (1).

### **Les médias consultés par les jeunes pour se renseigner sur les services, les activités et l'actualité de leur MRC**

La totalité des répondants a spontanément répondu « La Voix de l'Est » comme principal média d'information régional. « Le bouche à oreille » a aussi été évoqué avec « Internet », qui est surtout reconnu pour sa « rapidité », mais aussi pour « son manque de neutralité ».

Les réponses obtenues lors des groupes de discussion vont dans le même sens, généralement, que celles obtenues par le biais des questionnaires. La seule différence notable se situe sur le plan des valeurs. Les jeunes répondantes du milieu scolaire privé accordent en effet davantage d'importance à la carrière qu'à la famille, lorsqu'on les compare aux répondants issus du secteur public ayant répondu au questionnaire JMS.

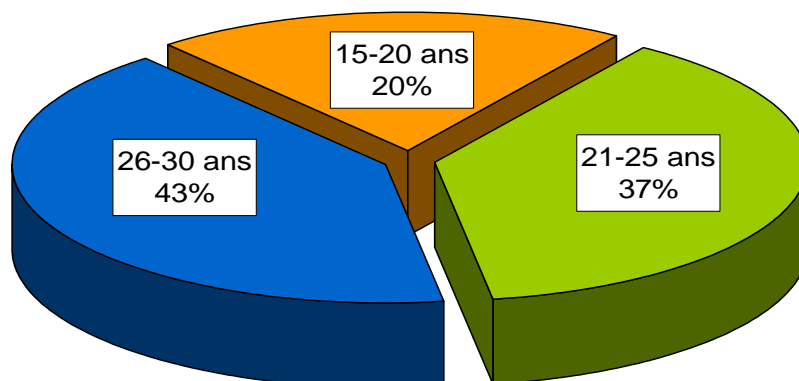
## RÉSULTATS OBTENUS AUPRÈS DES JEUNES EN MILIEU DE TRAVAIL (JMT)

Une soixantaine de répondants en milieu de travail ont accepté de remplir le questionnaire. Nous avons pu compter sur l'appui de nombreux organismes et d'entreprises pour ce faire et nous tenons à les remercier.

Nous n'avons pas pu, cependant, organiser un groupe de discussion pour les jeunes en milieu de travail (voir *Limites de l'enquête*, tout juste après la conclusion). Toutefois, nous avons pu consigner les données qualitatives fournies par les jeunes en fin de questionnaire aux questions portant sur l'emploi idéal et le patron idéal. Voyons tout d'abord les données sociodémographiques de ce groupe de répondants.

### Âge des répondants

Un nombre presque égal d'hommes (32) et de femmes (28) ont répondu au questionnaire et la quasi-totalité des répondants était de langue maternelle française (58 francophones pour 2 anglophones).

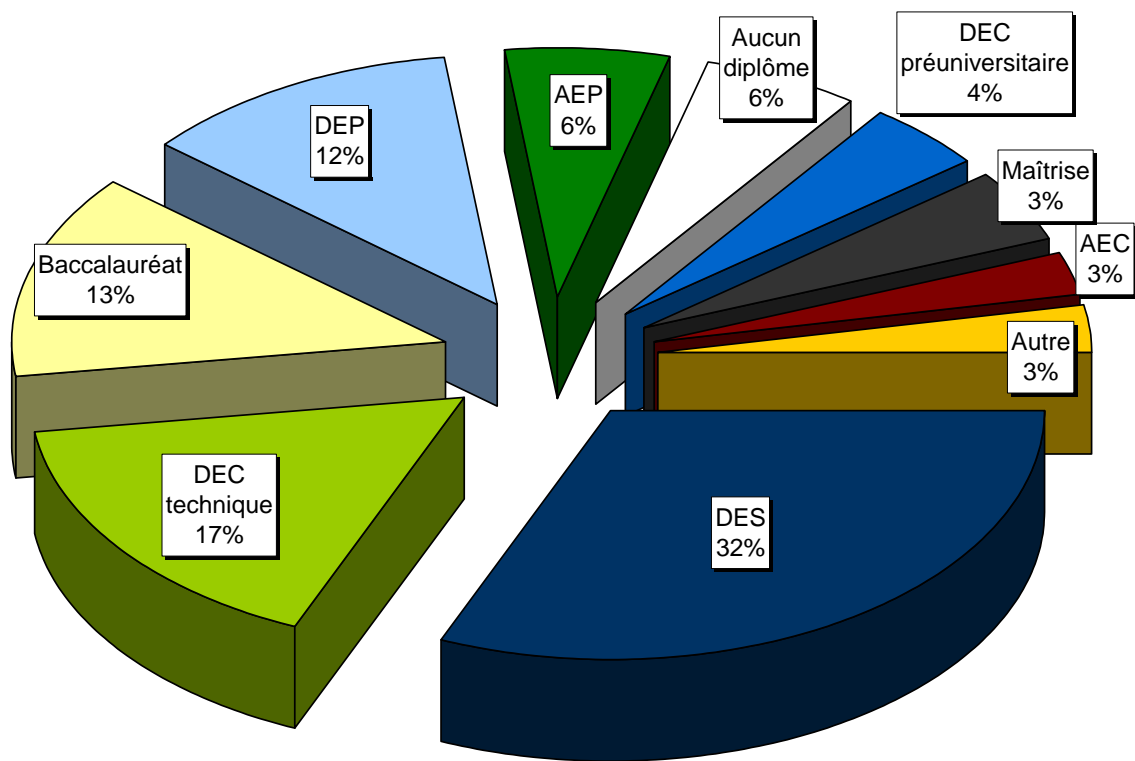


### Statut d'emploi

Nous vous présentons ici la répartition des statuts d'emploi qu'occupent les répondants JMT.

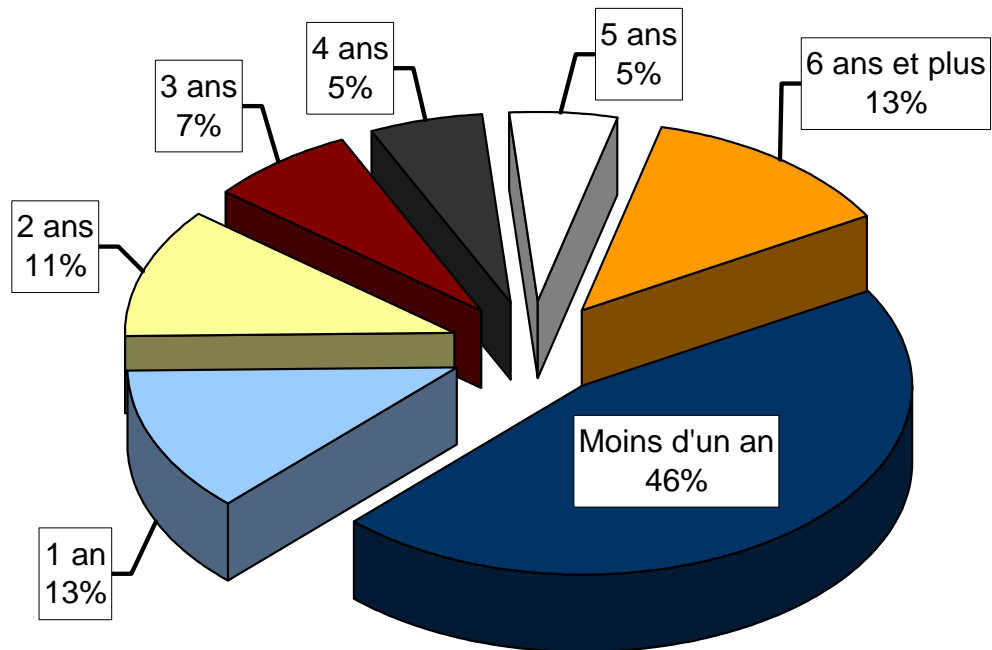
Statut		%	Horaire		%
1.	Permanent	66 %	1.	Temps plein	83 %
2.	Temporaire	32 %	2.	Temps partiel	17 %
3.	Travailleur autonome	2 %			

### Taux de scolarité des répondants



### Durée en emploi

Nous avons demandé aux répondants depuis combien de temps ils travaillent pour leur employeur actuel. Il ressort de ces résultats que, malgré que la plupart des répondants aient été âgés de 26 à 30 ans au moment de remplir le questionnaire, 46 % d'entre eux travaillaient pour le même employeur depuis moins d'un an.

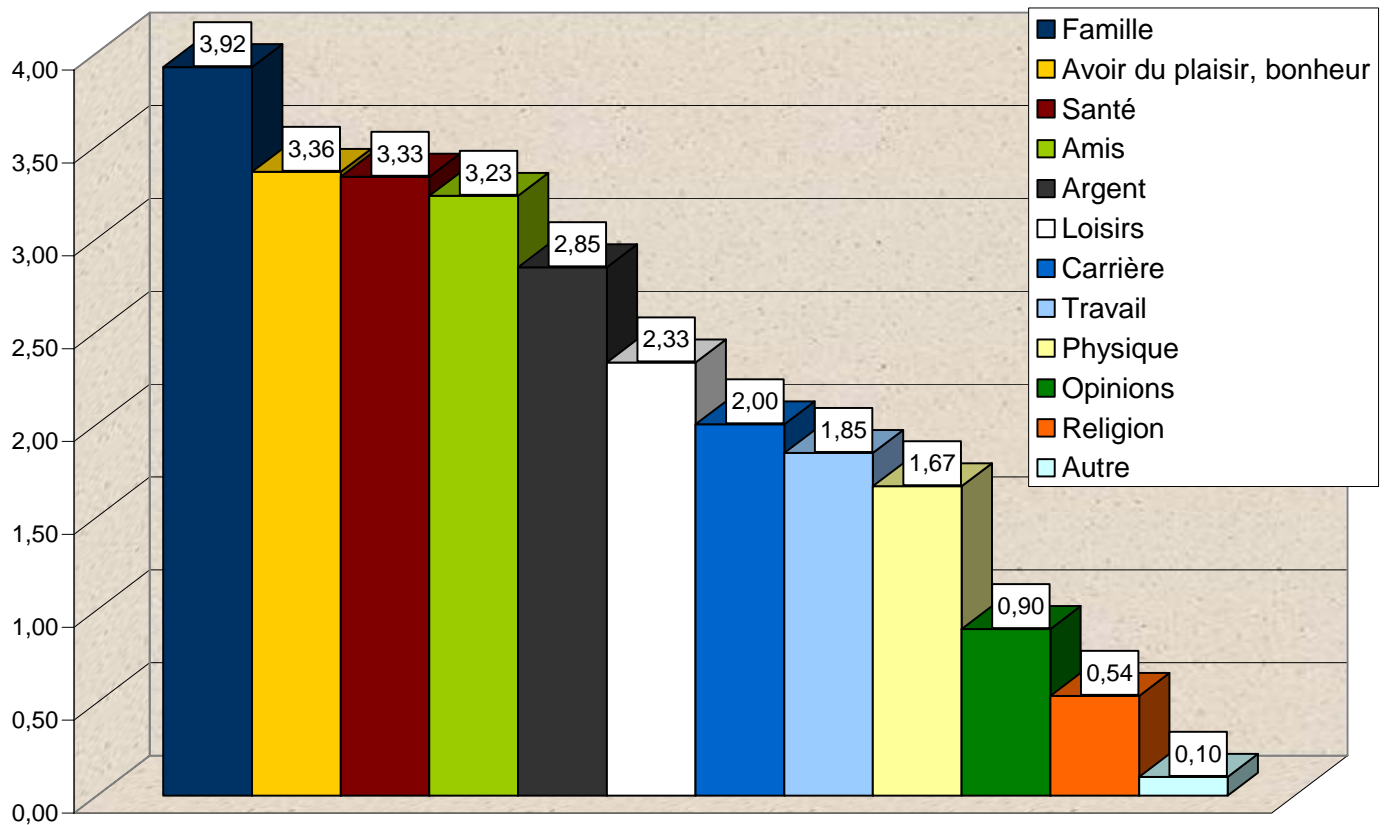




### Valeurs des répondants en milieu de travail

Les valeurs des jeunes en milieu de travail sont sensiblement les mêmes que celles des autres catégories de jeunes, à l'exception près de l'argent, qui obtient un meilleur score que celui des répondants JMS, qui n'ont pas, pour la plupart, à faire face à d'importants impératifs financiers.

Valeurs des jeunes en milieu de travail (note moyenne sur 5)



### Formation continue

La totalité des jeunes (100 %) aimerait participer à une formation offerte par leur employeur. Soixante-douze pour cent (72 %) aimeraient y participer durant leurs heures de travail alors que vingt-huit pour cent (28 %) consentiraient à y participer à l'extérieur des heures de travail.

### Aménagement de l'horaire de travail

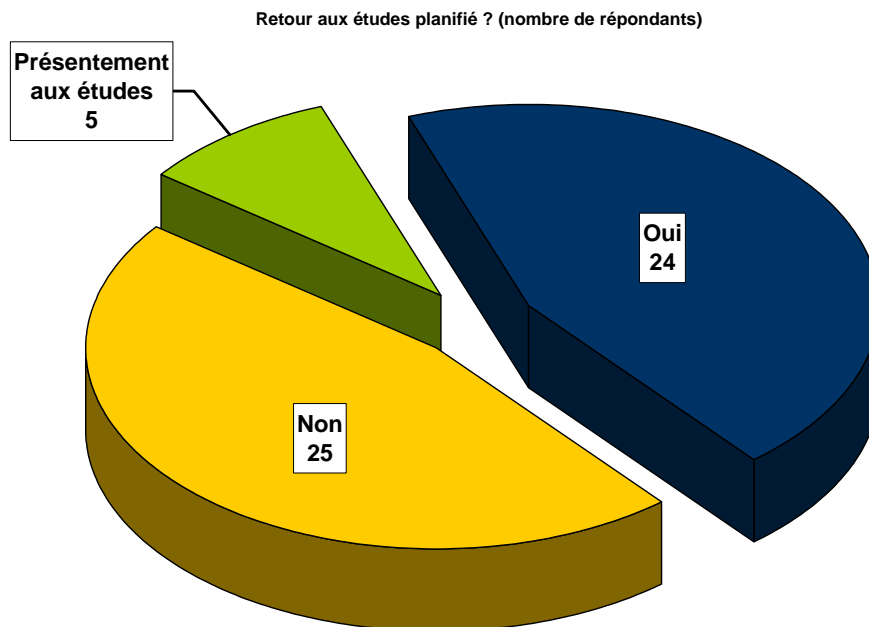
Lorsqu'on leur demande s'ils peuvent aménager leurs heures de travail à leur convenance, une majorité de jeunes affirment que oui (44 %), tandis que 39 % affirment ne pas avoir cette possibilité et 17 % répondent que cela ne peut pas s'appliquer à leur travail.

### Se voient-ils à l'emploi du même employeur dans cinq ans ?

La plupart des répondants interrogés se voient encore à l'emploi du même employeur dans cinq ans (65 %) alors que 35 % prévoient quitter leur présent emploi d'ici cinq ans. Il ne faut pas oublier que 32 % des répondants occupent un emploi temporaire, ce qui pourrait expliquer en grande partie les réponses obtenues à cette question.

### Retour aux études

Près de la moitié des répondants (44 %) prévoient effectuer un retour aux études d'ici cinq ans, au moment de remplir le questionnaire. Cinq jeunes (9 %) sont présentement aux études.



Les jeunes retournent aux études pour diverses raisons : perspective d'un meilleur salaire, d'un meilleur poste, mais aussi, comme l'énonce le forum de réflexion Vision 2015 de La Haute-Yamaska :

« Le développement de l'emploi dans l'industrie de services et, dans une moindre mesure, l'intégration des nouvelles technologies dans les entreprises pourraient au cours des prochaines années pénaliser davantage les personnes faiblement scolarisées puisque les emplois à venir exigeront une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée et compétente. »

C'est ce qui, en grande partie, pourrait expliquer que près de la moitié des répondants en milieu de travail pensent effectuer un retour aux études d'ici cinq ans.

### Raisons de s'établir ou non dans la MRC

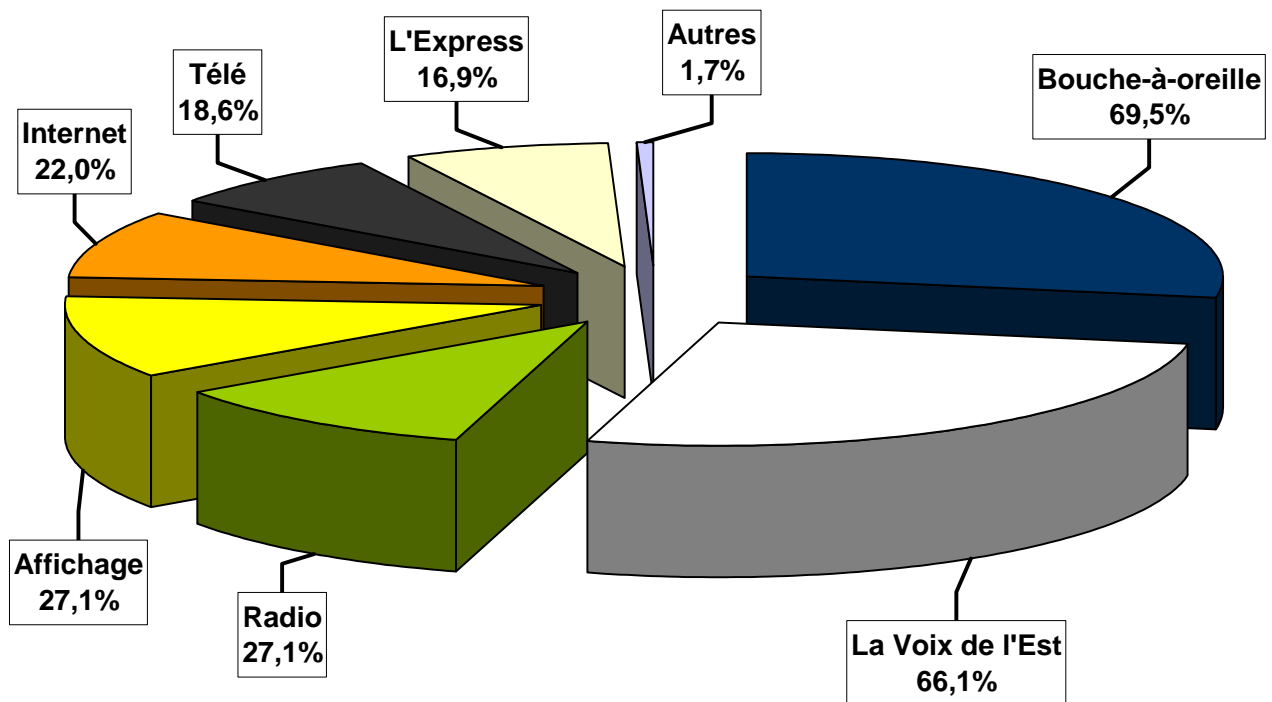
Voici les raisons pour lesquelles les jeunes en milieu de travail s'établiraient dans la MRC et celles qui feraient qu'ils partiraient, en pourcentage des réponses :

Raisons évoquées par les jeunes pour s'établir dans la MRC	%	Raisons évoquées par les jeunes pour ne pas s'établir dans la MRC	%
1. Famille dans la région	32,1%	1. Éloignement des proches	22,9%
2. Qualité, rythme de vie	17,9%	2. Attachement à une autre région	18,6%
3. Proximité de la nature	13,1%	3. Disponibilité de l'emploi	12,9%
4. Disponibilité de l'emploi	11,9%	4. Manque d'activités (culturelles, sportives...)	11,4%
5. Coût de la vie	9,5%	5. Pas de moyen de transport	11,4%
6. Disponibilité du logement abordable	7,1%	6. Disponibilité du logement abordable	7,1%
7. Qualité des services offerts aux citoyens	4,8%	7. Qualité des services offerts aux citoyens	4,3%
8. Qualité des établissements d'enseignement	1,2%	8. Qualité des établissements d'enseignement	4,3%
9. Autre	2,4%	9. Emplacement de la région	2,9%
		10. Autre	4,3%

Dans le tableau précédent, on est à même de constater, qu'encore une fois, c'est la proximité de la famille qui séduit le plus grand nombre de jeunes, récoltant ainsi la faveur de 32,1 % des réponses. La qualité et le rythme de vie suit avec 17,9% des réponses. La proximité de la nature ne semble pas non plus laisser les jeunes indifférents avec 13,1 % des réponses obtenues.

Bon nombre de jeunes répondants en milieu de travail semblent provenir d'autres régions du Québec puisque les principales raisons pour lesquelles ils quitteraient la MRC sont l'éloignement des proches (22,9%) et l'attachement à une autre région (18,6%). Néanmoins, ce raisonnement n'est qu'une hypothèse qui mériterait cependant à être testée.

**Principaux médias consultés par les jeunes en milieu de travail (JMT)**



Ces résultats diffèrent peu de ceux obtenus auprès des autres groupes de jeunes interrogés. Toutefois, seuls les jeunes en milieu de travail placent le bouche à oreille en tête de liste, devant *La Voix de l'Est*, mais de très peu.

**Principales sources d'information et de soutien pour la recherche d'emploi**

Lorsqu'on leur demande : « Où iriez-vous chercher du soutien et des informations pour la recherche d'emploi ? », vers qui et dans quelle proportion se tournent les jeunes en milieu de travail ? Voici ce qu'ils ont répondu :

<b>Principales sources de soutien et d'informations pour la recherche d'emploi</b>	
<b>Source de soutien et d'informations</b>	<b>% des réponses</b>
1. Journaux	27 %
2. Internet (Jobboom, Workopolis etc.)	15,7 %
3. Organismes d'employabilité	15,1 %
4. CLE	14,6 %
5. Bouche à oreille	9,7 %
6. Service Canada (banque d'emplois fédérale)	9,2 %
7. Affichage dans les lieux publics	6,9 %
8. Autre	2,2 %

## Présentation des résultats — JMT

En termes de réponses totales obtenues, les journaux sont prioritairement consultés par les répondants (27 %) lorsque vient le temps de se trouver un emploi, suivi de près par Internet (15,7 %), les organismes d'employabilité (15,1 %) ainsi que le CLE (14,6 %).

### Questions qualitatives – Les qualités d'un emploi et d'un patron idéal, selon les répondants en milieu de travail (JMT)

À la toute fin du questionnaire JMT, deux questions à développement ont été posées aux répondants en milieu de travail :

1. Pour vous, quel serait l'emploi idéal ?
2. Quelles seraient, selon vous, les qualités d'un(e) patron(ne) idéal(e) ?

Nous rapportons dans les tableaux suivants les réponses les plus fréquentes. À la première question, la plupart des jeunes évoquent les qualités suivantes, en décrivant leur emploi idéal :

Semaine de quatre jours	Tâches et responsabilités variées	Sans pression excessive	Apprendre en permanence	Stimulant
Bons avantages sociaux	Poste de travail bien aéré	Complicité entre collègues	Milieu amical, sympathique	Horaire de jour, de semaine
Se sentir apprécié	Possibilité d'innover	Dans le domaine de la formation	Bonne rémunération	Qui permet d'élever une famille

À la deuxième question, les jeunes ont principalement énoncé les qualités suivantes :

Fait confiance à ses employés, à leurs compétences	Est présent sur le « terrain »	Compréhensif	Valeurs similaires à celles de ses employés	Souriant
Ne mets pas trop de pression	Humain	Soucieux du bien-être de ses employés	A du tact	Ouvert d'esprit

---

## RÉSULTATS OBTENUS AUPRÈS DES JEUNES HORS MILIEU SCOLAIRE ET DE TRAVAIL (JEX)

---

Le groupe des jeunes hors milieu scolaire et de travail (JEX) a été le plus difficile à rejoindre des quatre groupes interrogés. Comme ces jeunes constituent une minorité difficile à rejoindre (la plupart des jeunes entre 15 et 30 ans étant aux études ou au travail), il nous a fallu faire appel aux ressources du milieu pour y arriver.

Ces jeunes, fort heureusement pour nous, font souvent appel aux services d'organismes d'employabilité afin d'obtenir de l'aide dans leur recherche d'emploi et c'est ce qui nous a permis de les rejoindre afin de leur distribuer des questionnaires.

L'acronyme « JEX » signifie « jeunes à l'extérieur (du milieu scolaire ou de l'emploi) ».

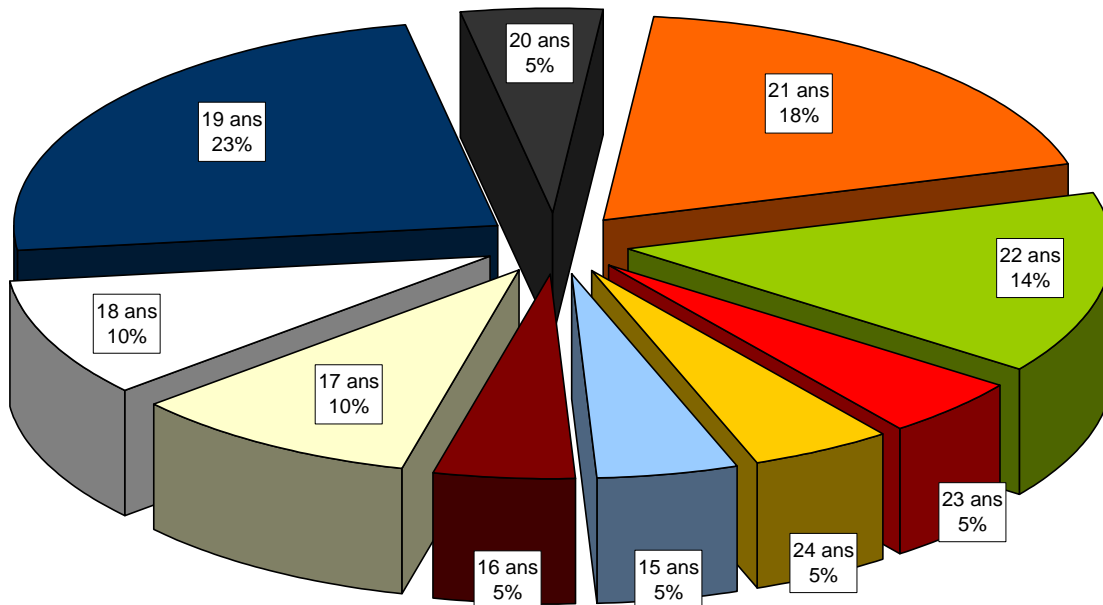
Le Carrefour Jeunesse-Emploi des Cantons-de-l'Est de Granby a bien voulu nous aider en proposant à ces jeunes de participer à l'étude, soit en remplissant des questionnaires ou en participant au groupe de discussion. En tout, nous avons reçu 21 questionnaires remplis (notre objectif était de 30) et quatre jeunes ont accepté de participer au groupe de discussion.

Nous vous présentons ici les résultats obtenus auprès de ces jeunes.

### Âge des répondants

La plupart des répondants avaient entre 18 et 22 ans au moment de remplir le questionnaire. Ci-dessous, un tableau illustrant l'âge des répondants JEX.

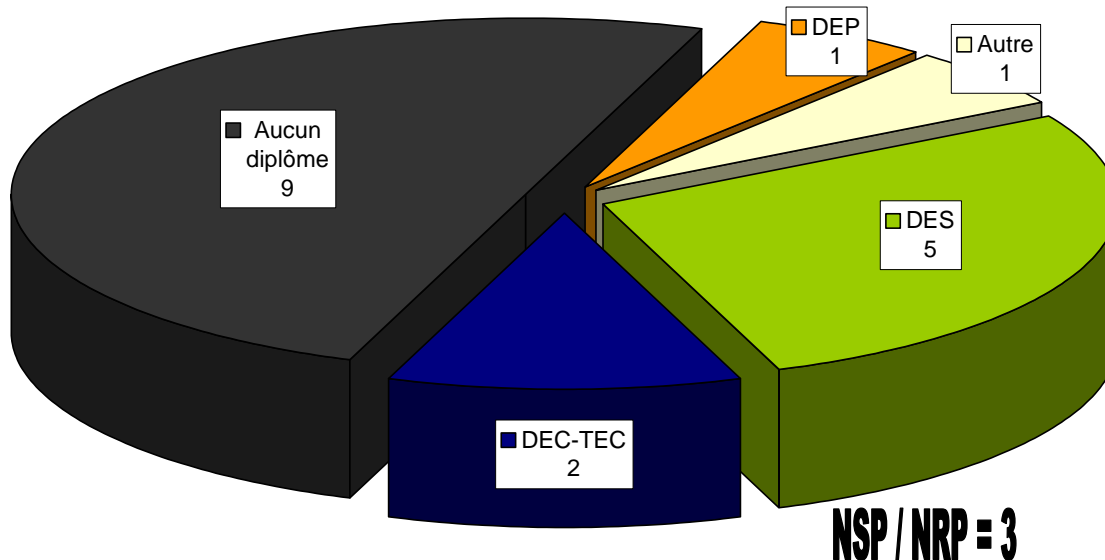
Âge des jeunes hors milieu scolaire et de travail ayant participé à l'étude



### Niveau scolaire

Les jeunes hors milieu scolaire et de travail ont un niveau de scolarité généralement moins élevé que dans l'ensemble des groupes ciblés. Voyons en détail le niveau scolaire des répondants.

Taux de diplomation des répondants JEX (nombre de répondants)

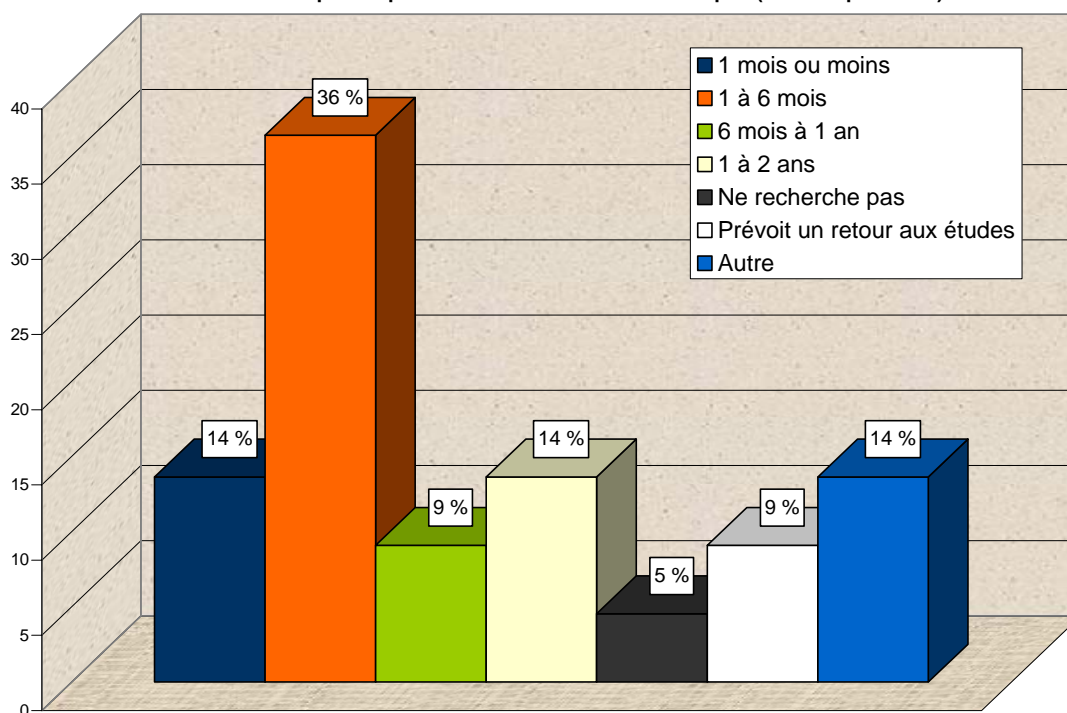


Comme l'illustre ce tableau, la plupart des jeunes hors milieu scolaire et de travail ne détiennent pas de diplôme (49 %).

### Durée de la recherche d'emploi

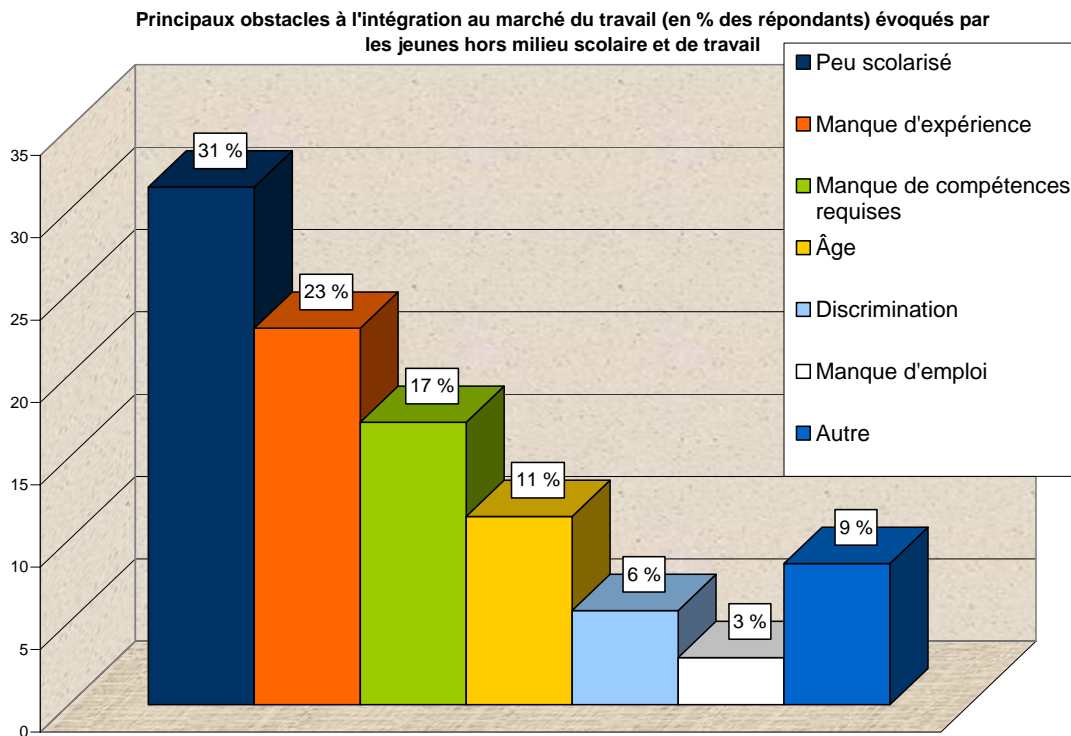
Nous avons interrogé les répondants en leur demandant « Depuis combien de temps êtes-vous à la recherche d'un emploi ? ». Voici ce qu'ils ont répondu :

Durée depuis laquelle les JEX se cherchent un emploi (% des répondants)



### Principaux obstacles à l'intégration au monde du travail, selon les répondants

Nous avons posé la question suivante aux répondants JEX: « Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à votre intégration au marché du travail ? ». La plupart estiment que c'est leur manque de scolarité qui constitue le principal obstacle à l'obtention d'un emploi, dans une proportion de 31 %. Le manque d'expérience (23 %) vient ensuite s'ajouter à ce qui, selon eux, nuit à leur intégration au marché du travail. Le manque d'emploi est très rarement évoqué, ce qui laisse supposer que les jeunes sont bien au fait de l'offre en emploi dans la MRC.



Les jeunes interrogés ont tout à fait raison : il est de plus en plus reconnu qu'il est très difficile de se trouver un emploi sans être diplômé, d'autant plus qu'un nombre grandissant de jeunes poursuit des études postsecondaires<sup>12</sup>, le trois quarts, en fait, ce qui rend l'accès au marché du travail et aux emplois bien rémunérés encore plus difficile pour les jeunes sans diplôme. Les entreprises privilégient souvent les jeunes détenant un diplôme lorsqu'il est temps pour celles-ci de retenir un candidat plutôt qu'un autre.

Selon un document de travail de Vision 2015, un forum de réflexion sur l'avenir de la région auquel participaient plus de 130 intervenants issus de tous les secteurs de la MRC, « La main-d'œuvre peu scolarisée est beaucoup plus susceptible d'éprouver des difficultés d'intégration et d'adaptation au marché du travail. D'ailleurs, la main-d'œuvre au Québec est de plus en plus scolarisée et les travailleurs détenant un diplôme d'études postsecondaires sont maintenant majoritaires au sein de la population en emploi. »

Une partie de la solution se trouve, peut-être dans l'intégration de ces jeunes en milieu de travail ou en entreprise d'entraînement afin qu'ils acquièrent l'expérience nécessaire pour pallier leur manque de scolarité.

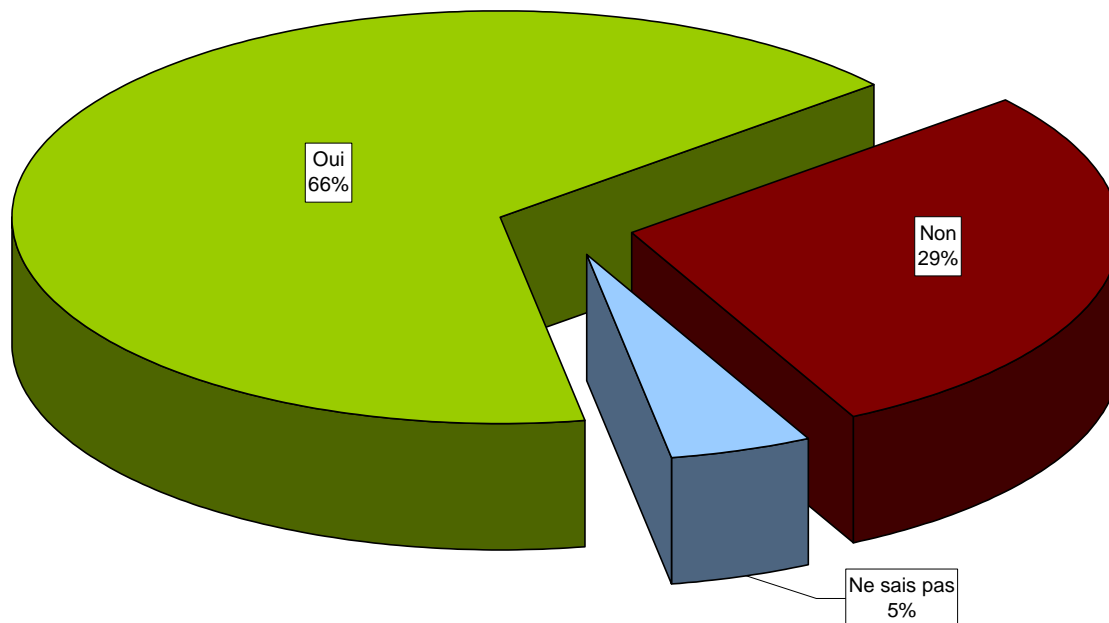
12. PRESSE CANADIENNE, « De plus en plus de jeunes font des études postsecondaires » 6 juillet 2006.



### Retour aux études

La plupart des jeunes interrogés (66 %) prévoient d'ailleurs effectuer un retour aux études d'ici cinq ans.

**Pourcentage de JEX qui prévoient retourner aux études d'ici cinq ans**



### Raisons pour lesquelles les répondants JEX ont perdu leur dernier emploi

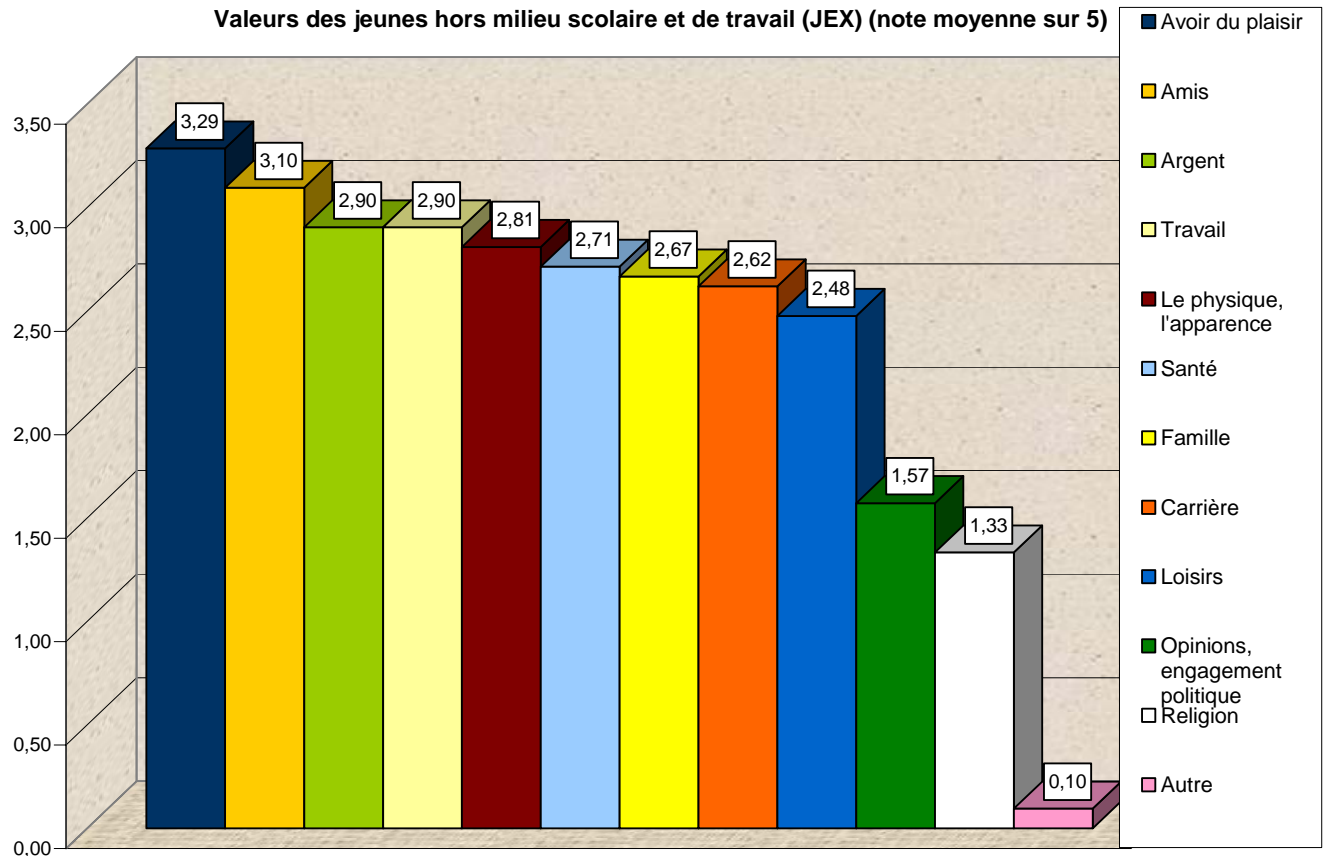
La plupart des jeunes interrogés ont déjà occupé un emploi auparavant. Nous avons donc jugé bon de leur demander pour quelles raisons ils n'étaient plus en emploi actuellement, selon eux. Voici leurs réponses :

**Raisons rapportées par les répondants JEX pour expliquer  
Leur départ de leur emploi précédent (exprimées en % des répondants)**

Raisons évoquées par les répondants	%
Départ volontaire	71 %
N'a jamais eu d'emploi	14 %
Mise à pied	7 %
Congédiement	7 %

### Valeurs des jeunes hors milieu scolaire et de travail

Les jeunes hors milieu scolaire et de travail semblent avoir certaines difficultés à privilégier une valeur par rapport à une autre. Le tableau qui suit témoigne de cette singularité si l'on compare les présents résultats à ceux des autres groupes de répondants. De plus, il est possible d'observer que la valeur familiale affiche un score moins élevé que celui obtenu pour les autres cohortes interrogées. Voici leurs réponses :



« Avoir du plaisir, être heureux » est la réponse qui a obtenu le plus haut pointage de la part des répondants, suivie de près par « les amis », « l'argent » et « le travail ».

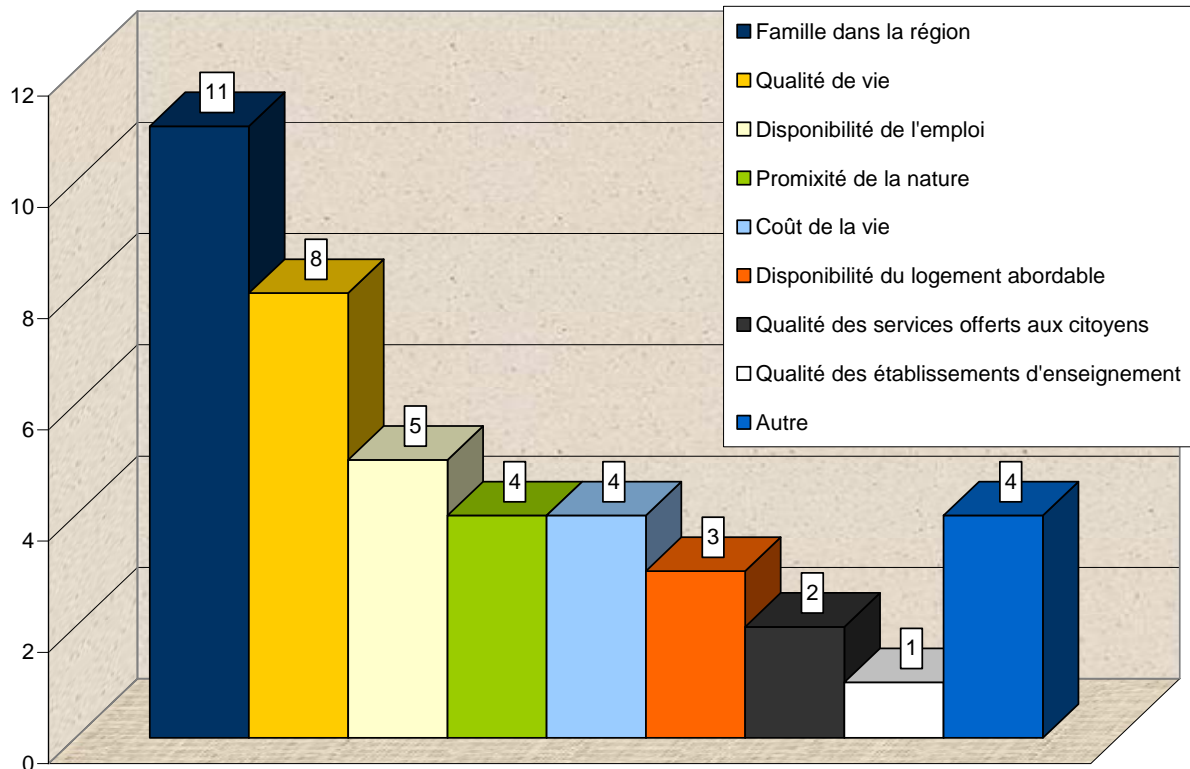
Étant donné la similitude des résultats obtenus, il semble probable que plusieurs répondants aient choisi d'accorder des notes identiques aux différentes valeurs, alors qu'il fallait plutôt choisir une note de 1 à 5 pour seulement cinq valeurs parmi les choix, sans pouvoir accorder la même note deux fois.

Le faible nombre de répondants, allié aux problèmes méthodologiques relatifs au système de notation à cinq points (voir *Limites de l'enquête*), fait en sorte que ces résultats sont moins précis et moins représentatifs que ceux obtenus auprès des autres groupes de répondants.

### Raisons de s'établir dans la MRC

Les raisons qui pousseraient les jeunes répondants de cette catégorie à s'établir dans la MRC sont semblables à celles fournies par les jeunes des autres catégories. La seule différence notable est la perception plus pessimiste qu'ont ces jeunes de la disponibilité de l'emploi dans la MRC. Cela peut être en partie dû au fait qu'ils éprouvent plus souvent des difficultés à trouver un emploi, en raison de leur faible scolarisation et de leur manque d'expérience (voir tableau p. 27). Fait à préciser, plus d'une raison pouvait être sélectionnée par les répondants.

Raisons pour lesquelles les jeunes hors milieu scolaire et de travail s'établiraient dans la MRC (nombre de répondants)



Encore une fois, la proximité de la famille est évoquée en premier lieu suivie de la « qualité de vie ». Toutefois, c'est la « disponibilité de l'emploi » qui prend le pas sur la « proximité de la nature » chez ce groupe de répondants. La disponibilité de l'emploi ne fait pas l'unanimité : comme nous le verrons à l'exemple suivant, elle est aussi évoquée comme facteur pouvant nuire à leur établissement dans la MRC.

### Raisons de ne pas s'établir dans la MRC

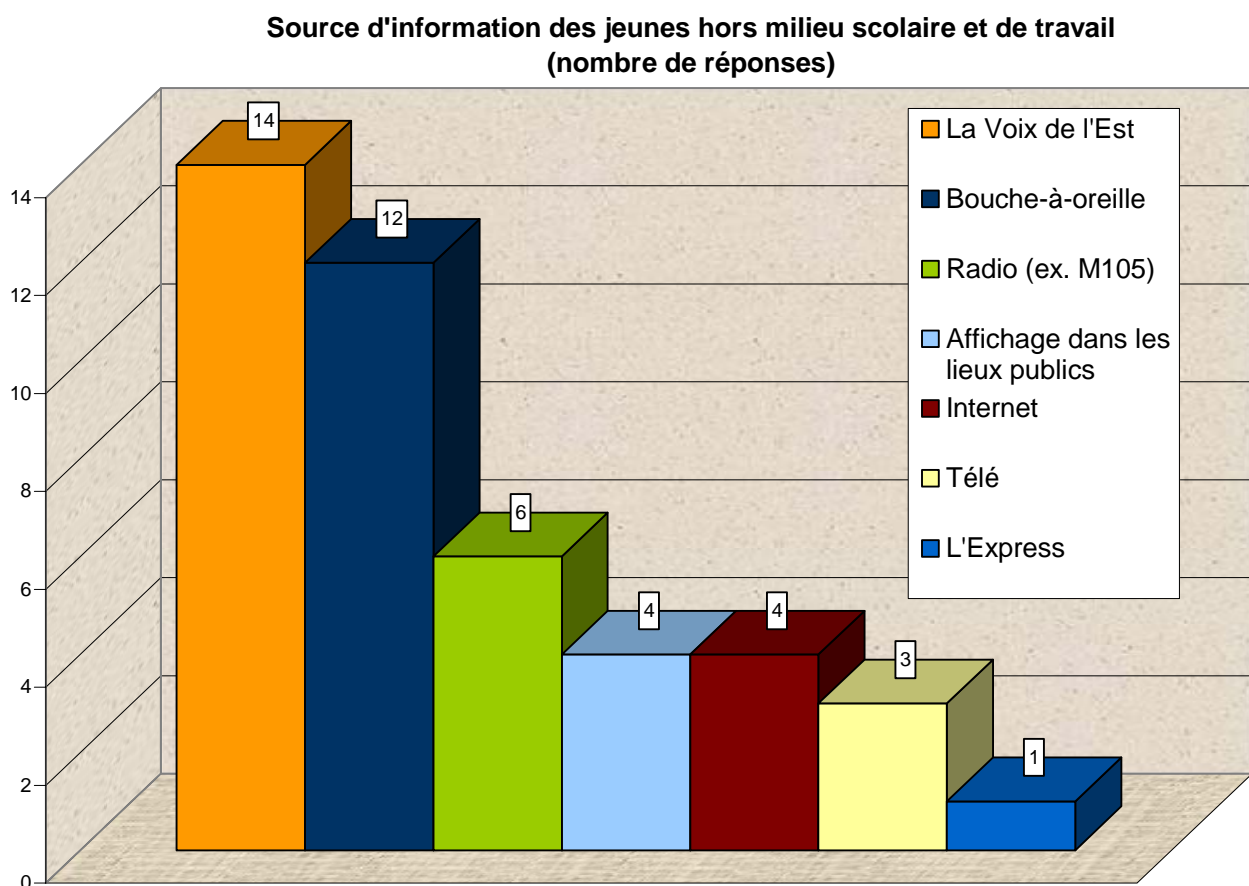
Le manque d'emploi est le principal obstacle évoqué par ces jeunes pour ne pas s'établir à long terme dans la MRC. La vision de la disponibilité de l'emploi dans la MRC divise de façon marquée ce groupe de répondants. Ce type d'écart est probablement le résultat du nombre peu élevé de répondants de cette catégorie ayant participé à l'enquête (21), ce qui est bien en deçà du seuil de représentativité statistique.

## Présentation des résultats — JEX

Les jeunes évoquent également « l'éloignement des proches » comme raison de ne pas choisir la MRC pour y vivre. Il s'agit, dans la plupart des cas, de facteurs sur lesquels la MRC a très peu de prise. La perception qu'ont ces jeunes du milieu de l'emploi, de la disponibilité du travail, peut être biaisée par leurs difficultés à intégrer ce milieu.

### Principaux médias consultés par les jeunes hors milieu scolaire et de travail

Les jeunes hors milieu scolaire et de travail se tournent davantage vers la radio que les répondants au travail ou à l'école. Cependant, ce sont les journaux, et plus particulièrement *La Voix de l'Est*, qui constitue la principale source d'information de ces jeunes, suivis de près par le bouche à oreille, ce qui correspond aux résultats obtenus auprès des jeunes en milieu de travail et ceux en milieu scolaire. L'affichage dans les lieux publics est cependant moins populaire qu'auprès des jeunes des autres catégories.



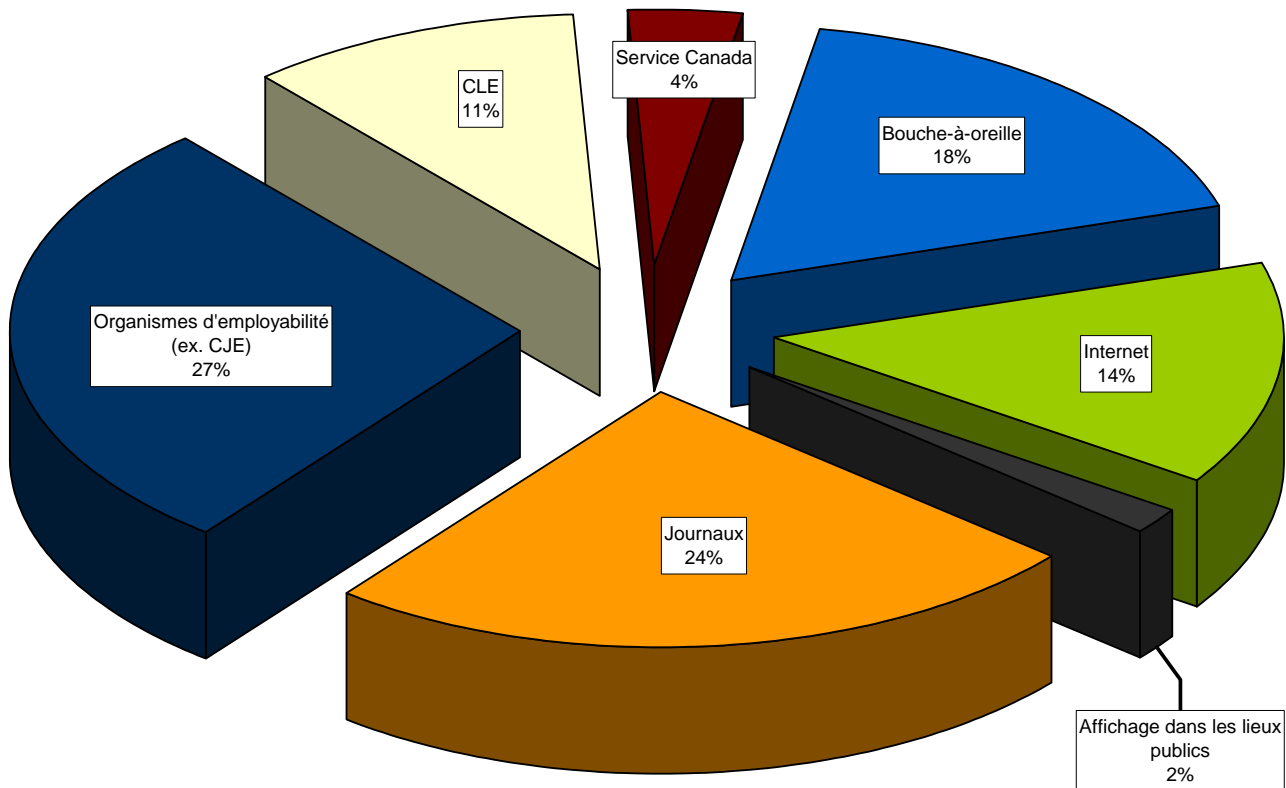
Comme c'est également le cas pour les deux autres groupes de jeunes interrogés, la télé récolte ici aussi un peu moins que l'Internet comme source d'information sur les services, les activités et l'actualité de la MRC.

On associe souvent les jeunes de 15 à 30 ans à l'Internet or, il semble que ceux-ci, toutes catégories confondues, se tournent davantage vers les médias dits traditionnels pour s'informer.

### Principales sources d'information et de soutien pour la recherche d'emploi

Nous avons demandé aux jeunes hors milieu scolaire et travail où ils iraient chercher du soutien et de l'information pour les aider dans leur démarche de recherche d'emploi. Nous vous présentons ici les résultats que nous avons obtenus.

Principales sources d'information et de soutien à la recherche d'emploi (JEX)



Les résultats obtenus auprès de ce groupe sont très similaires à ceux obtenus auprès des jeunes en milieu de travail. La seule différence notable est le nombre de jeunes hors milieu scolaire et de travail qui feraient appel à un organisme d'employabilité, tel que le CJE, qui est considérablement plus élevé que chez les jeunes en milieu de travail (plus de 10 % d'écart).

Cela s'explique en partie par le fait que les jeunes hors milieu scolaire et de travail participant à l'enquête aient été recrutés principalement au CJE des Cantons-de-l'Est, à Granby, étant lui-même un organisme d'employabilité.

Cet organisme a aidé au recrutement de jeunes hors milieu scolaire et de travail (JEX). Nous vous prions, par conséquent, de tenir compte de la possible surreprésentation de cette réponse dans l'analyse des résultats présentés ci-dessus.

## Présentation des résultats — JEX

### Questions qualitatives – Les qualités d’un emploi et d’un patron idéal, selon les répondants hors milieu scolaire et de travail (JEX)

À la fin du questionnaire JEX, deux questions à développement ont été posées aux répondants hors milieu scolaire et de travail :

1. Pour vous, quel serait l’emploi idéal ?
2. Quelles seraient, selon vous, les qualités d’un(e) patron(ne) idéal(e) ?

Nous rapportons dans les tableaux suivants les réponses les plus fréquentes. À la première question, la plupart des jeunes évoquent les qualités suivantes, en décrivant leur emploi idéal :

Auquel on est heureux de se rendre tous les matins	Bon salaire	Qui permet d’enrichir ses connaissances	Bonne ambiance de travail	Qui comporte des défis
Où l’on se sent respecté	Exempt de stress	Qui n’affecte pas la santé	Plaisant	Horaire stable

À la deuxième question, soit « Quelles seraient, selon vous, les qualités d’un(e) patron(ne) idéal(e) ? » Les jeunes ont principalement énoncé les qualités suivantes :

Main ferme dans un gant de velours	Compréhensif	Respectueux	Ne crie pas	Généreux
Ne mets pas trop de pression	Amical, sympathique	Pas timide	Intelligent	Logique
Pas trop sévère	Raisonnable	Honnête	Apprécie ses employés	Prends le temps de connaître ses employés
Se fait respecter	Encourageant	Poli	Souriant	Qui a l’expérience du terrain et des besoins de ses employés

---

---

**GROUPE DE DISCUSSION JEX (JEUNES HORS MILIEU SCOLAIRE ET DE TRAVAIL)**

---

---

Quatre jeunes ont pris part à ce groupe de discussion qui a eu lieu au CJE des Cantons-de-l'Est, à Granby, et qui a duré un peu plus de deux heures. De nombreux thèmes ont été abordés et les personnes présentes ont donné leur opinion sur des enjeux qui, selon eux, touchent les jeunes de la région.

Des questions tirées du questionnaire *Jeunes hors milieu scolaires et de travail* (JEX) ont été utilisées afin de fournir les thèmes de la discussion et d'y apporter matière à réflexion.

Voici un résumé des notes prises durant la rencontre :

- Les jeunes veulent un travail intéressant, qui fait appel à une certaine forme de créativité, qui n'est pas trop routinier.
- Certains jeunes éprouvent des difficultés à travailler avec le public (sauf un, qui tient à travailler avec le public). Travailler avec le public entraîne, chez certains d'entre eux, une angoisse, une anxiété qu'ils ont peine à contrôler.
- La plupart des jeunes interrogés ont eu des difficultés en emploi. La plupart du temps, il s'agit de problèmes avec l'autorité et la minutie.
- La faible scolarité de certains représente un obstacle à l'emploi.
- Certains jeunes avaient d'importantes difficultés à l'école, malgré un soutien qu'ils jugent adéquat.
- L'absence de bilinguisme est évoquée par une jeune comme obstacle à l'emploi.
- Malgré leur intérêt pour les domaines d'études offerts par le cégep et l'université, les jeunes ne croient pas pouvoir y accéder en raison de leurs difficultés académiques.
- L'école représente donc un obstacle entre les jeunes et leurs rêves.

**Les valeurs des jeunes interrogés, dans l'ordre d'énonciation**

Jeune no 1 : Famille, amis, santé

Jeune no 2 : Carrière, argent, santé

Jeune no 3 : Santé, engagement politique

Jeune no 4 : Famille, loisirs, travail, santé

La santé est la seule valeur qui est commune aux quatre jeunes interrogés. Certains répondants ont noté que certaines valeurs pouvaient être interdépendantes : il faut de l'argent pour fonder une famille et élever ses enfants à l'abri du besoin, il faut un travail pour avoir de l'argent, il faut la santé pour avoir un travail, etc.

## Présentation des résultats — JEX

Nous vous présentons ici quelques observations complémentaires sur ce qui a été entendu durant le groupe de discussion :

- Ils hésitent à choisir entre partir pour Montréal (ou n'importe quelle grande ville) et demeurer dans leur région. « Mon cœur balance entre l'action et le calme. » affirme l'une des participantes.
- Les jeunes rapportent tous avoir subi une pression incommode nuisant à l'accomplissement de leurs tâches.
- En apparence, il y semble y avoir un lien direct entre les heures travaillées chaque semaine alors qu'ils étaient aux études et leur réussite scolaire.
- Les problèmes qu'éprouvent certains jeunes avec la maîtrise du français semblent avoir causé, en partie, leurs difficultés académiques.
- Les jeunes interrogés n'écoutent pas beaucoup la télé, encore moins les nouvelles.
- Les jeunes interrogés passent davantage de temps sur Internet que devant la télé (surtout pour le clavardage, ex. : MSN Messenger).
- Les jeunes interrogés affirment aller directement porter leur curriculum vitae aux employeurs, pour la plupart. Une seule personne dit utiliser le placement en ligne.
- À la question « Demain matin, l'emploi de vos rêves vous est offert, mais n'est pas dans la région, l'acceptez-vous ? », trois jeunes sur quatre ont répondu « oui ». Il est à noter que ce sont les jeunes détenant le plus haut taux de scolarité qui ont répondu « oui ».



---

---

## PRÉSENTATION DES RÉSULTATS OBTENUS AUPRÈS DES EMPLOYEURS (EMP)

---

---

Tout au long de l'enquête, nous avons pu compter sur la remarquable collaboration des employeurs de la région, qui ont accepté de remplir des questionnaires et d'en distribuer à leurs employés. Certains d'entre eux ont également participé à un groupe de discussion qui nous a permis d'obtenir leur point de vue sur la vision qu'ils ont des problématiques affectant le niveau de la main-d'œuvre disponible dans la région.

Voici, à titre d'entrée en matière, un constat dressé dans le magazine *Les Affaires Plus* en avril 2005 :

### **Les entreprises devront faire face à ces nouvelles réalités<sup>13</sup>**

- Besoin d'harmonisation entre les écarts générationnels, ce qui se traduit dans les relations et les façons de travailler, dans la compréhension des valeurs et des besoins des différentes générations.
- Départs massifs à la retraite, d'où une diminution importante d'un bassin de savoir-faire et d'expertise.
- Pénurie de main-d'œuvre annoncée par l'Institut de la statistique du Québec, en raison des départs à la retraite. Ainsi, à compter de 2011, le nombre de retraités devrait excéder le nombre de travailleurs disponibles sur le marché du travail.
- Nouvelle dynamique de travail pour les 55 ans et plus, où retraite et préretraite se déclinent sous diverses formes.
- Intégration de la population multiethnique, alors que le Canada table sur l'immigration pour repeupler le pays (nouveaux arrivants et descendants nés au pays).
- Ouverture à la réinsertion sociale où l'on compte un grand nombre de jeunes en difficulté, de candidats au décrochage, de chômeurs, d'assistés sociaux et autres.

Il faut, selon ces dernières informations, considérer les ressources humaines comme un enjeu majeur dans la poursuite des objectifs financiers des entreprises. Un fort taux de roulement équivaut à une perte financière pour l'entreprise : il faut compter le temps consacré aux appels de candidatures, aux entrevues, à la formation, etc. Ce processus peut s'avérer coûteux en termes de productivité.

Nous avons distribué des questionnaires à des répondants issus de plusieurs secteurs d'activités (48 répondants au total). Ce mode de distribution de questionnaires, en plus de diversifier notre échantillon, nous a permis d'obtenir des résultats qui reflètent plus fidèlement la variété des entreprises et organismes de la MRC.

Un nombre presque égal d'hommes (26) et de femmes (22) ont répondu au questionnaire et la totalité des répondants était de langue maternelle française.

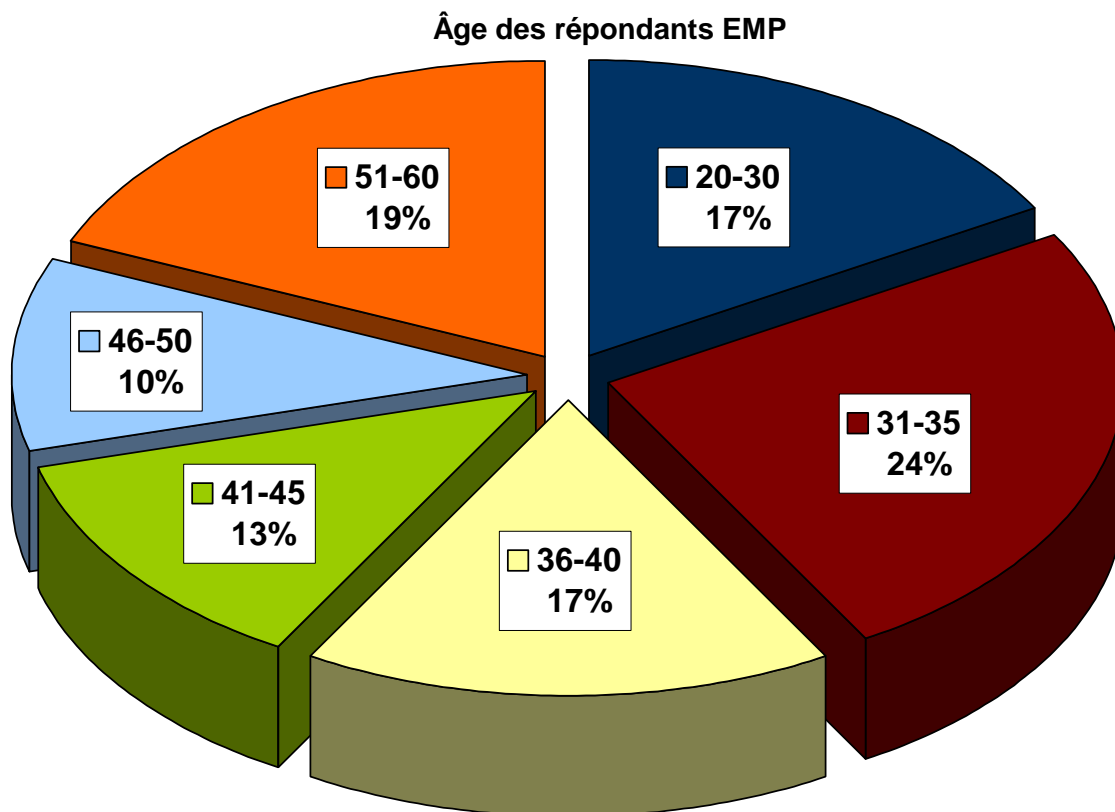
Nous verrons en détail, dans les pages qui suivent, les réponses fournies par les employeurs ayant répondu à notre questionnaire.

---

13. « Boomers, X, Y! Peuvent-ils travailler en équipe? », *Affaires Plus*, avril 2005, p.20, 22.

### Âge des répondants

Plus de la moitié des employeurs interrogés (58 %) avaient plus de 35 ans. Voici la répartition des groupes d'âge des répondants :



### Secteur d'activité des répondants

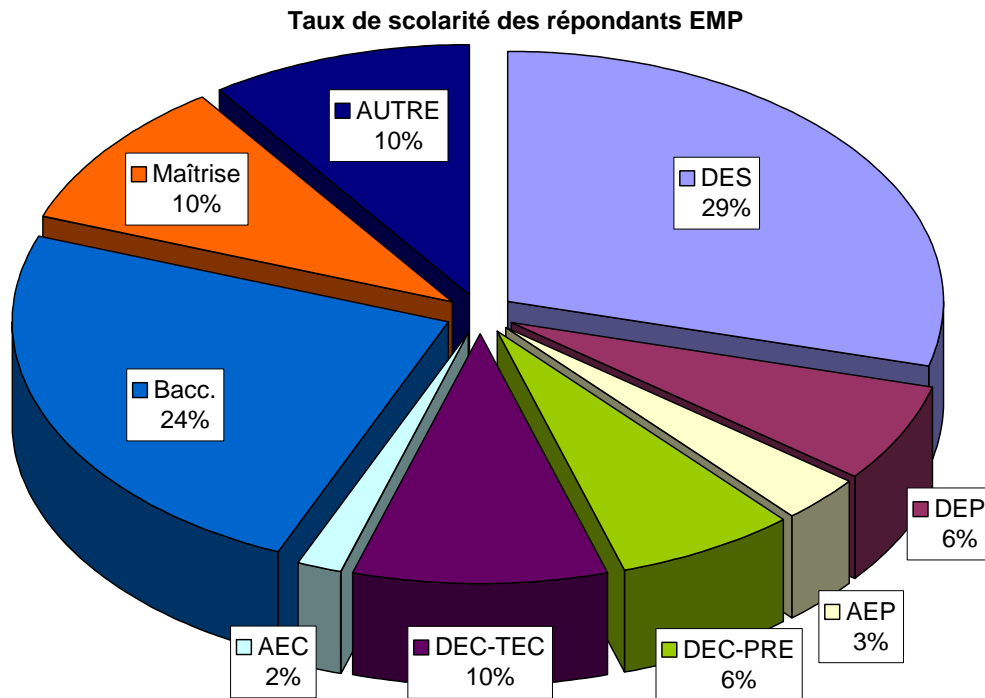
Secteur d'activité	% des répondants
Entreprises de service	61 %
Entreprises manufacturières	39 %

### Répartition des entreprises du secteur des services

Entreprises de service	%
Commerce au détail	24,6 %
Services professionnels	24,6 %
Milieu communautaire	24,6 %
Milieu culturel	9,8 %
Éducation	6,6 %
Milieu récréo-touristique	6,6 %
Santé et services sociaux	3,3 %

### Taux de scolarité des répondants

La plupart des répondants EMP détiennent un diplôme d'études secondaires (29 %), suivi de près par les détenteurs d'un baccalauréat (24 %), d'un diplôme d'études collégial technique (10 %), d'une maîtrise (10 %). Les détenteurs de d'autres diplômes totalisent 27 %, soit 17 répondants.



#### Ce que nous avons voulu savoir

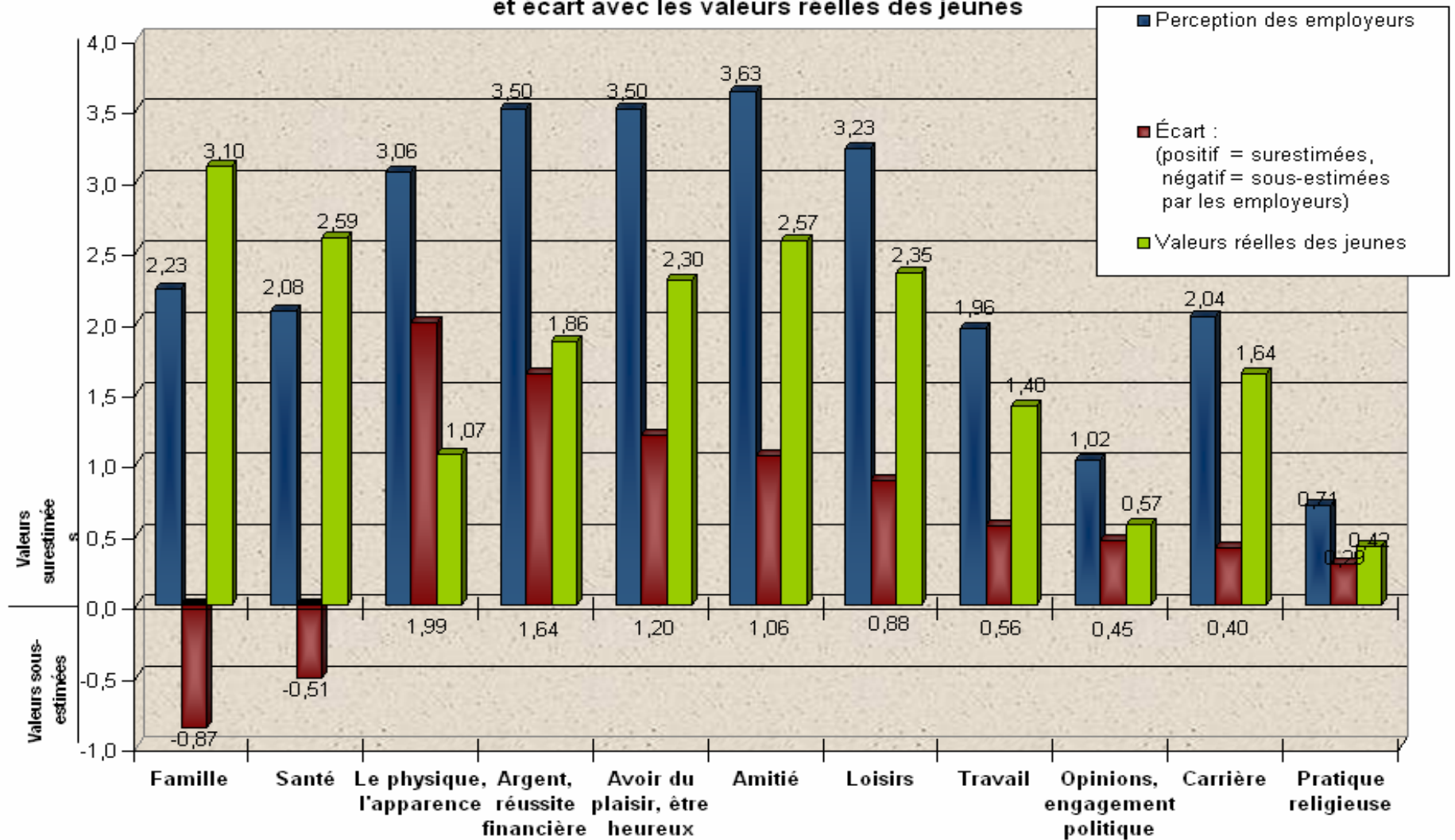
Nous avons souhaité connaître la perception qu'avaient les employeurs des valeurs des jeunes.

Pour y arriver, nous leur avons demandé « Selon vous, quel est l'ordre de valeurs de vos jeunes employés ? » et nous avons demandé aux jeunes « Nous aimerions connaître certaines de vos valeurs. Placez, dans l'ordre, celles que vous privilégiez pour votre vie. »

Les résultats que nous vous présentons ici sont parmi les plus intéressants de cette enquête, puisqu'ils permettent de mettre en lumière le fossé qui sépare les perceptions qu'ont les employeurs de leurs jeunes employés et les valeurs réelles de ceux-ci.

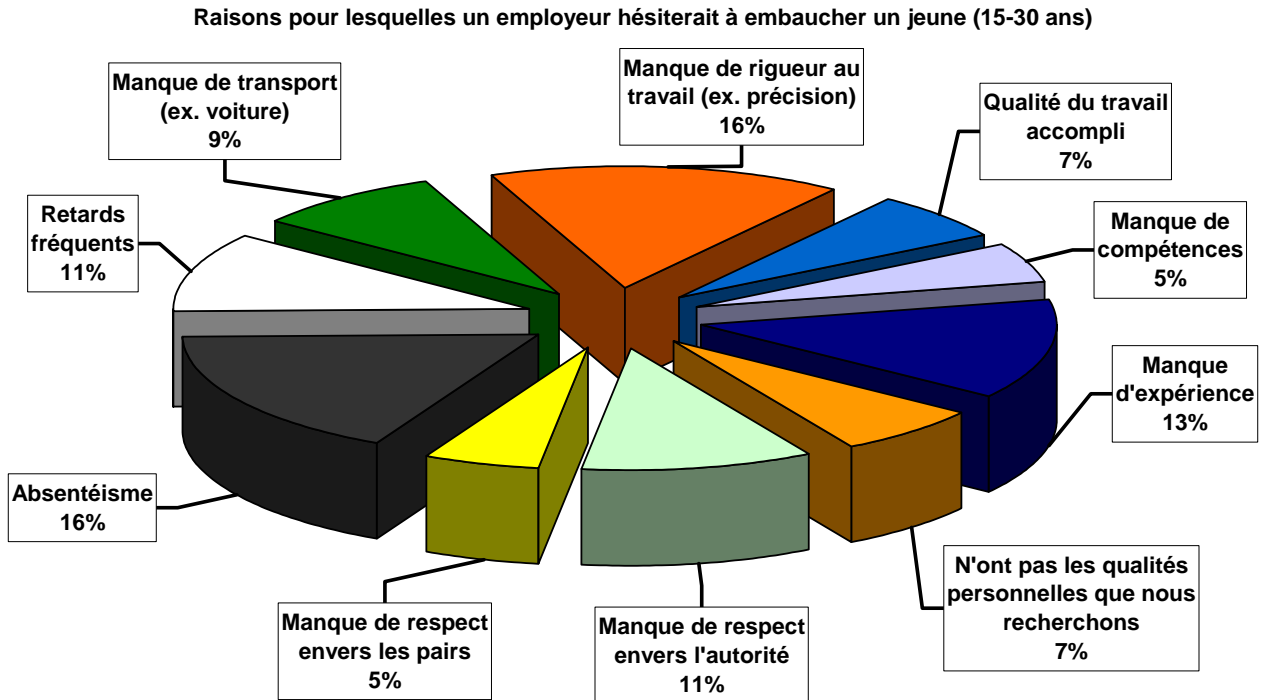
Voici la présentation des résultats, en tableau, dans lequel la première colonne représente la perception des employeurs, la dernière les valeurs des jeunes et celle du centre, l'écart qui les sépare.

Perception des valeurs des jeunes par les employeurs et écart avec les valeurs réelles des jeunes



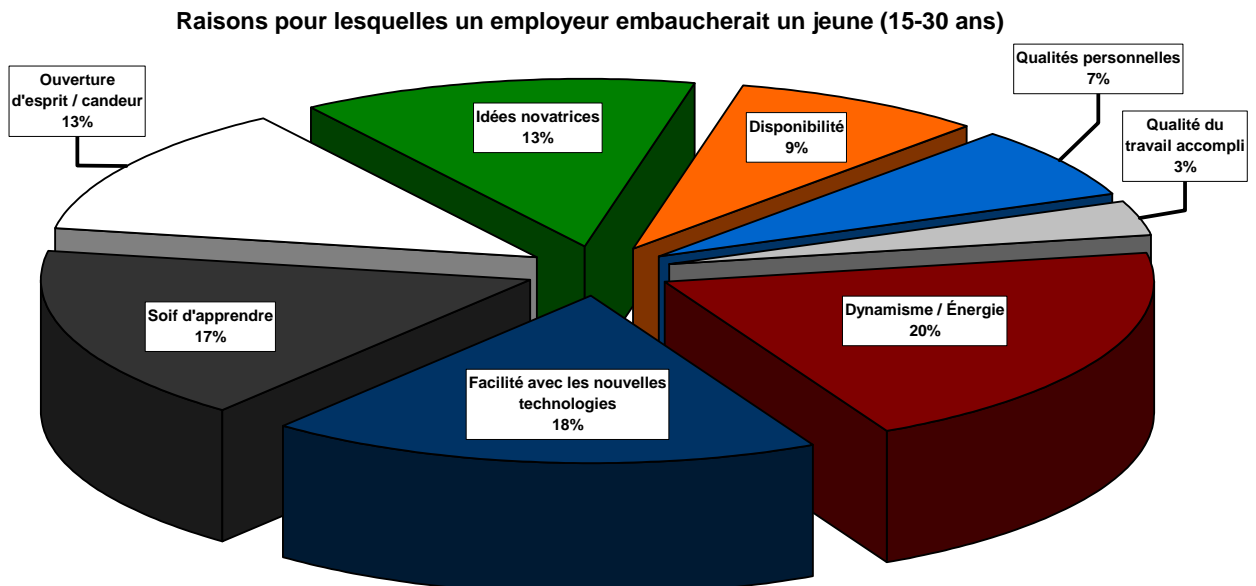
### Raisons pour lesquelles un employeur hésiterait à embaucher un jeune

Les jeunes se distinguent des générations précédentes, nous l'avons vu. Cependant, ils n'ont pas que des qualités et, selon les employeurs, certaines façons de faire chez ceux-ci feraient en sorte qu'ils hésiteraient avant d'embaucher un jeune. Voici ce qu'ont répondu les employeurs interrogés.



### Raisons pour lesquelles les employeurs embaucheraient un jeune

Bien que les employeurs reconnaissent certains défauts aux jeunes, ils voient aussi leurs qualités. Voici ce que les employeurs apprécient avant tout chez leurs jeunes employés.



Voici quelques conseils<sup>14</sup> qui, selon le groupe Socosis, permettent aux employeurs de mieux gérer la génération Y :

**Comment bien gérer les jeunes et en tirer un avantage concurrentiel ?**

- Fournissez-leur des défis qui importent vraiment.
- Équilibrez les tâches clairement déléguées avec liberté et flexibilité.
- Offrez l'accroissement des responsabilités comme une récompense pour les accomplissements.
- Établissez un rapport de mentor avec vos jeunes employés.
- Créez un environnement de travail agréable et sans stress inutile.
- Permettez de la flexibilité dans l'établissement des horaires.
- Traitez les jeunes comme des collègues, non comme des stagiaires ou des adolescents.
- Soyez respectueux et invitez les jeunes à vous respecter en retour.
- Transmettez de la rétroaction constructive de façon constante.
- Reconnaissez les jeunes quand ils ont fait du bon travail.

**Les pièges à éviter :**

- Étroitesse d'esprit.
- Délégation inefficace.
- Manque de qualifications et de compétences en organisation.
- Ne pas accorder suffisamment d'attention à la formation.
- Manquer de respect envers les jeunes.
- Adopter une attitude d'intimidation, d'autorité.
- Mettre trop d'accent sur l'allure et l'apparence des jeunes.

« Les jeunes sont porteurs des valeurs de demain au moment où les entreprises doivent abandonner leurs certitudes d'hier... »

Hervé Sérieyx, Président, Groupe Quatenaire

14. « Boomers, X, Y! Peuvent-ils travailler en équipe? », Affaires Plus, avril 2005, p.20, 22.

### Mesures offertes par l'employeur

Plusieurs entreprises offrent à leurs employés une série de mesures pour accroître leur bien-être, leur sécurité et, dans certains cas, leur désir de rester au service du même employeur.

La formation, les avantages sociaux, un salaire concurrentiel sont les plus fréquentes des mesures offertes par les entreprises ayant accepté de remplir le questionnaire. La quasi-totalité des entreprises (98 %) offrirait une formation à un employé qui en ferait la demande.

Que la formation arrive en tête de liste des mesures offertes par les employeurs n'est pas un hasard : La « Loi du 1 % en formation » oblige les employeurs dont la masse salariale annuelle est de plus d'un million de dollars à investir, au cours d'une même année civile, l'équivalent d'au moins 1 % de cette masse salariale dans la formation de leur personnel ; ils doivent sinon verser au Fonds National de formation de la main-d'œuvre le montant qu'ils n'ont pas investi. Le Fonds sert à financer certaines activités liées à la formation<sup>15</sup>.

La formation est essentielle à l'acquisition de nouvelles compétences chez les jeunes. À défaut d'un programme de transfert des compétences au sein de l'entreprise, ces périodes de formation viennent assurer que les jeunes travailleurs puissent aller chercher les compétences et les connaissances nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches. L'employeur profitera alors de travailleurs plus qualifiés, qui faciliteront la transition suivant les départs massifs à la retraite.

Voyons ce que les entreprises ou les organismes offrirait à leurs employés, si celles-ci disposaient de moyens illimités.

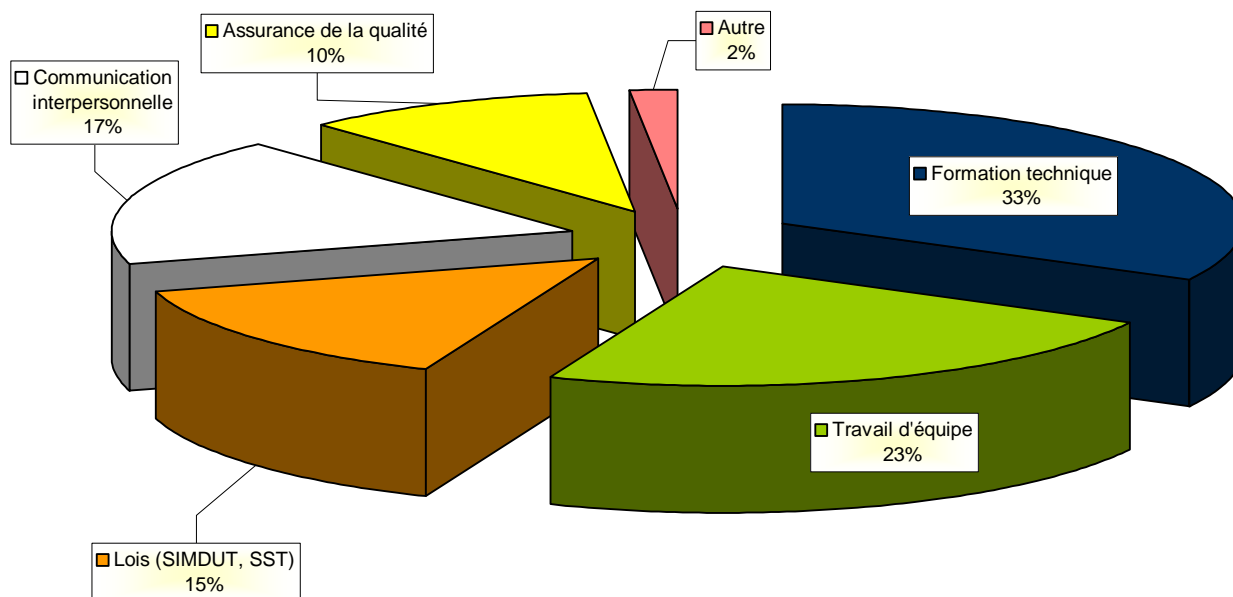
<b>Ce qu'offrent les employeurs</b>	<b>Ce qu'offrirait les employeurs s'ils le pouvaient</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. De la formation</li><li>2. Des avantages sociaux</li><li>3. Un salaire concurrentiel</li><li>4. La sécurité d'emploi</li><li>5. Des horaires flexibles</li><li>6. Uniforme fourni</li><li>7. Un programme de soutien psychologique</li><li>8. La semaine de quatre jours</li><li>9. Un service de transport</li><li>10. Autre</li><li>11. NSP / NRP</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Un salaire concurrentiel</li><li>2. La semaine de quatre jours</li><li>3. La sécurité d'emploi</li><li>4. Des avantages sociaux</li><li>5. Des horaires flexibles</li><li>6. De la formation</li><li>7. Un programme de soutien psychologique</li><li>8. Un service de transport</li><li>9. Uniforme fourni</li><li>10. NSP / NRP</li><li>11. Autre</li></ol>

► À noter : plus de 70 % des employeurs interrogés offrent un processus d'accueil structuré à leurs employés.

15. <http://emploi.quebec.net/francais/entreprises/loiformation/index.htm>

### Types de formations souhaitées par les employeurs

Selon les données recueillies, les entreprises souhaitent surtout de la formation technique, des cours portant sur le travail d'équipe, la communication interpersonnelle et les lois (en % des répondants).



### Intégration des femmes exerçant des métiers traditionnellement masculins

Les employeurs sont divisés sur la question suivante : « Croyez-vous que les jeunes femmes (15-30 ans) exerçant un métier traditionnellement masculin ont autant de chances de décrocher un poste dans les entreprises de la région que leur contrepartie masculine ? ».

La moitié des répondants (50 %) croient qu'il est aussi facile pour une femme exerçant un métier traditionnellement masculin de décrocher un emploi qu'un homme alors qu'un peu plus de 41 % croient que les femmes font face à davantage de difficultés que les hommes lorsque vient le temps d'intégrer le marché de l'emploi pour les raisons suivantes :

Raisons évoquées par les répondants (41 % ayant répondu « non ») pour expliquer les problèmes d'intégration des femmes en entreprise	Répondants
○ Manque de force physique	15
○ Crainte de problèmes d'intégration	12
○ Manque de ressources pour leur intégration	2
○ Manque d'infrastructures (ex. : chambre de bain)	2
○ Manque de compétences	2
○ Manque d'expérience	1
○ Manque de disponibilité	1



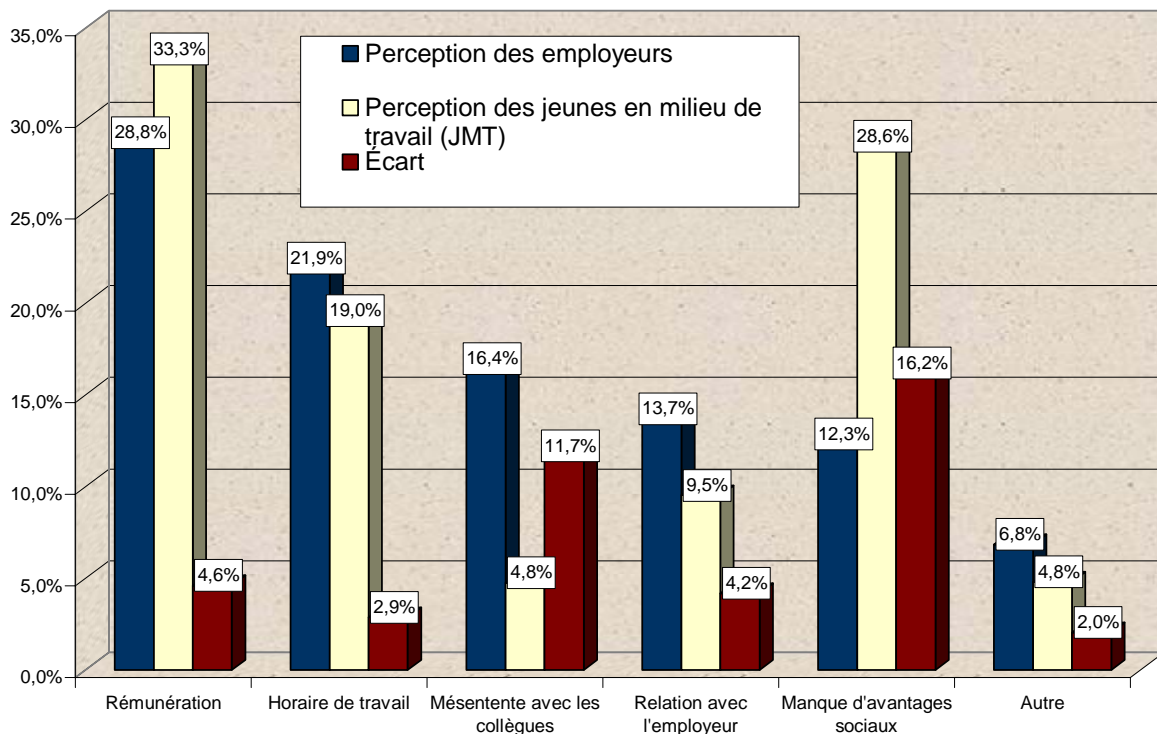
### La perception de l'employeur des causes d'insatisfactions chez l'employé

Lorsque l'on pose la question suivante aux employeurs : « Pour quelle(s) raison(s) vos employés pourraient-ils être **insatisfaits** de travailler pour votre entreprise? », la plupart répondent que c'est la rémunération qui pose problème à leurs employés. Ils ont raison : vingt-neuf pour cent (29 %) des employeurs pensent que la rémunération constitue la principale insatisfaction de leurs employés alors que 31 % des jeunes en milieu de travail le pense. Le mince écart (2 %) laisse supposer qu'employés et employeurs sont au fait du problème.

En fait, les employeurs perçoivent généralement avec justesse les insatisfactions de leurs employés. Seuls le manque d'avantages sociaux, sous-estimé par les employeurs (écart de 16 %) et la mésentente avec les collègues, surestimées (écart de 12 %), font exception.

Nous vous présentons ici un tableau illustrant les réponses obtenues auprès des employeurs, suivies de celles obtenues auprès des jeunes en milieu de travail et, finalement, l'écart entre leurs réponses.

**Raisons d'insatisfaction, perçues et réelles (pourcentage des réponses reçues)**



Le fait que les employeurs perçoivent avec justesse les insatisfactions de leurs employés sert l'entreprise, selon le psychologue organisationnel François Leduc, qui préside la Société québécoise de psychologie du travail et des organisations : « Pendant des années, nous avons connu un marché d'employeurs. Maintenant, nous sommes dans un marché d'employés. Avant, c'était l'employeur qui définissait les conditions, et le marché fournissait amplement de candidats pour combler les postes. Aujourd'hui, nous entrons dans un marché d'employés<sup>16</sup>. »

16. DUCAS, Isabelle. « Les jeunes aux commandes ». *Affaire Plus*, Vol. 26, No 3, mars 2003, p. 46.

### Raisons de s'établir ou non dans la MRC

Voici ce qui, selon les employeurs, peut inciter les jeunes à demeurer dans la MRC et, en revanche, ce qui serait susceptible de les faire quitter la région (en pourcentage du nombre total d'employeurs ; les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse).

Raisons qui pousseraient les jeunes à s'établir dans la MRC, selon les employeurs	% de <i>n</i> (48)	Raisons qui pousseraient les jeunes à quitter la MRC, selon les employeurs	% de <i>n</i> (48)
1. Qualité / rythme de vie	83,3 %	1. Attachement à une autre région	62,5 %
2. Proximité de la nature	83,3 %	2. Éloignement des proches	60,4 %
3. Qualité des services offerts aux citoyens	54,2 %	3. Pas de moyen de transport	54,2 %
4. Coût de la vie	54,2 %	4. Disponibilité de l'emploi	27,1 %
5. Disponibilité de l'emploi	43,8 %	5. Manque d'activités (culturelles, sportives...)	20,8 %
6. Disponibilité du logement abordable	35,4 %	6. Qualité des établissements d'enseignement	18,8 %
7. Qualité des établissements d'enseignement	14,6 %	7. Emplacement de la région	10,4 %
8. Autre	2,1 %	8. Qualité des services offerts aux citoyens	6,3 %
		9. Disponibilité du logement abordable	4,2 %

### Principaux outils de recrutement, selon les employeurs

Lorsque vient le temps de recruter du personnel, les employeurs se tournent vers les sources suivantes (plusieurs choix possibles) :

Principales sources de soutien et d'information pour recruter du personnel	
Source de soutien	% des réponses
1. Bouche à oreille	21,7 %
2. Internet	20,9 %
3. CLE	17,1 %
4. Organismes d'employabilité	16,3 %
5. Service Canada (banque d'emplois féd.)	11,6%
6. Autre	6,2 %
7. NSP / NRP	6,2 %

### Présence d'un programme de transfert de compétences au sein de l'entreprise

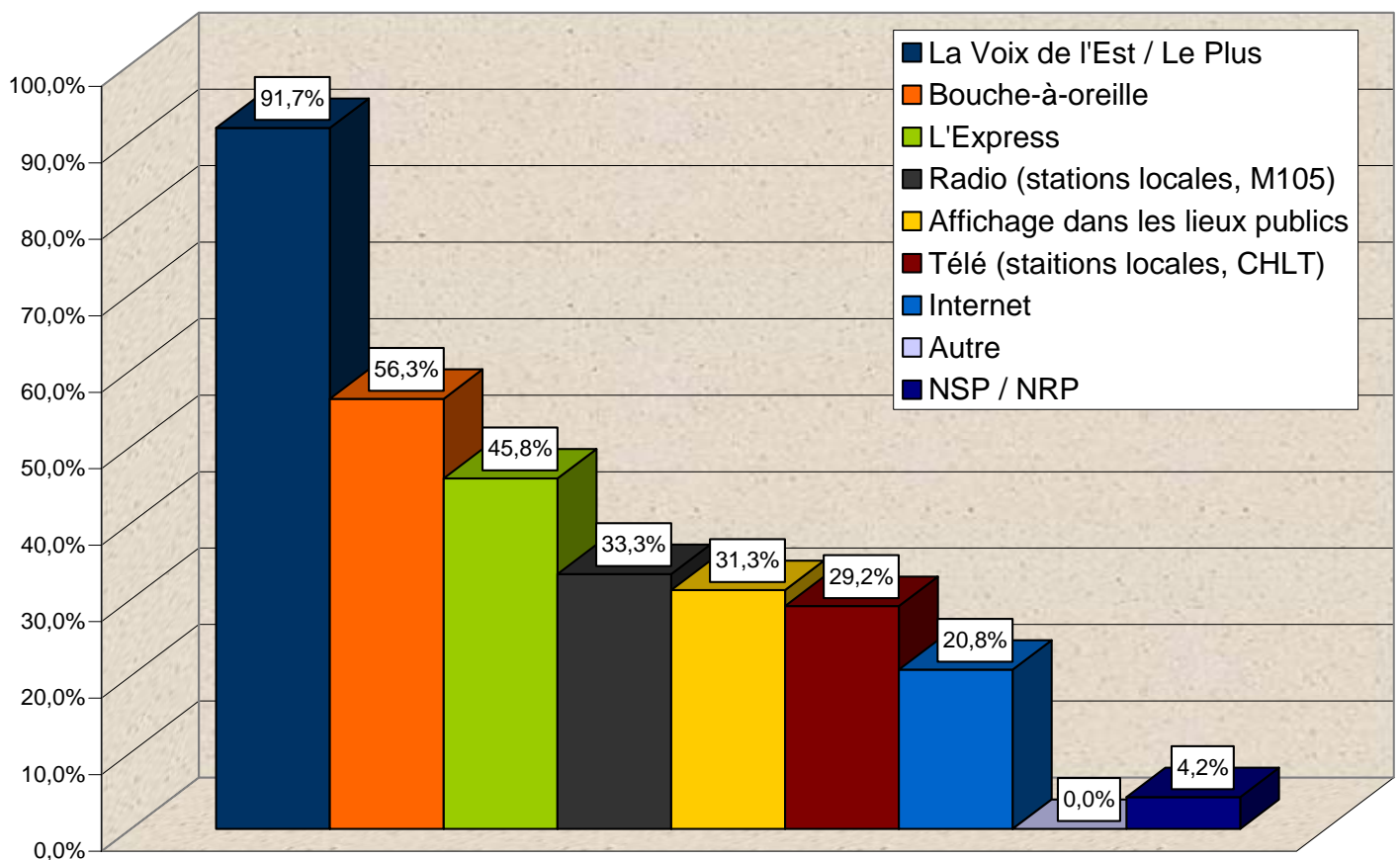
De l'ensemble des entreprises interrogées, 34 % offraient un programme de transfert des compétences à leurs employés et 66 % ont affirmé ne pas offrir un tel programme.

### Principaux médias consultés par les employeurs

Nous avons demandé aux employeurs la même question qu'aux jeunes, à savoir : « De quelle façon vous renseignez-vous sur les services, les activités et l'actualité de votre MRC ? ». Les répondants avaient la possibilité d'inscrire plus d'un choix.

Voici ce qu'ils ont répondu :

Principaux médias consultés par les employeurs (% de répondants)



La Voix de l'Est vient en tête de liste pour ce qui est de l'outil médiatique le plus consulté. Comparativement aux groupes de jeunes interrogés, où l'utilisation d'Internet est plus fréquente, les médias plus traditionnels tels que les journaux et la radio sont davantage prisés par les employeurs.

**Questions qualitatives – Les qualités d’un employé et d’un patron idéal, selon les répondants EMP**

À la toute fin du questionnaire EMP, trois questions à développement ont été posées aux employeurs :

1. Pour vous, quel serait l’employé idéal ?
2. Quelles sont les qualités d’un patron idéal pour vous ?
3. Votre entreprise offre-t-elle présentement un programme de transfert des compétences ?

Nous rapportons dans les tableaux suivants les réponses les plus fréquentes. À la première question, la plupart des employeurs évoquent les qualités suivantes :

Ponctuel	Motivé	Fidèle	Ingénieux	Persévérant
Ambitieux	Sachant rire de lui-même	Intègre	Honnête	Positif

À la deuxième question, soit : « Quelles sont les qualités d’un patron idéal pour vous ? », les employeurs ont principalement énoncé les qualités suivantes :

Juste	Ouvert d’esprit	Discipline	Autonomie	Esprit d’équipe
Patient	Leader	Structuré	Avant-gardiste	Humain

Les résultats quantitatifs de la troisième question sont présentés dans le haut de la page 46 du présent document. Voici, toutefois, une réponse qualitative fournie par un employeur qui fait la lumière sur l’un des obstacles que peut rencontrer un programme de transfert des compétences :

« On essaie, mais il semble difficile pour les employés plus âgés de transmettre leurs connaissances ; c’est comme s’ils avaient peur de perdre leurs pouvoirs d’ancienneté, la reconnaissance de leurs compétences ou un certain pouvoir de négociation. »

---

---

## GROUPES DE DISCUSSION EMP (EMPLOYEURS)

---

---

Nous avons voulu rencontrer en personne des employeurs afin de discuter des enjeux qui, selon eux, touchent la région, et ainsi obtenir des réponses de type qualitatif venant compléter celles obtenues par le biais des questionnaires.

Le groupe de discussion a eu lieu au restaurant *Le Plus* de Granby et a duré un peu plus de trois heures. Différents sujets y ont été abordés avec les cinq employeurs présents, qui étaient issus de divers secteurs d'activités (tourisme, commerce, entreprise manufacturière et secteur public).

Face à la pénurie de main-d'œuvre appréhendée, certains employeurs adoptent déjà des mesures, parfois simples, parfois plus complexes, mais toutes ont un point en commun : elles visent à trouver des approches innovatrices en termes de gestion des ressources humaines tout en gardant à l'esprit les impératifs auxquels doit faire face leur entreprise.

### Un résumé des notes prises durant la rencontre :

#### **Pourquoi, selon vous, vos employés sont-ils satisfaits de travailler pour vous ?**

- « On a une coopérative d'employés, les employés sont aussi actionnaires de notre entreprise. »
- « La génération Y veut avant tout un bon climat de travail. »
- « L'été, quand il fait très chaud, nous distribuons des *Mr. Freeze*, des billets gratuits à nos employés. »
- Un organisme dit offrir des horaires flexibles afin que les jeunes puissent concilier le travail et la famille.
- « Il faut valoriser les nouveaux employés sinon, ils se démotivent et quittent l'entreprise. »
- « Le salaire vient en deuxième pour les nouveaux travailleurs. »

#### **Ce qui peut causer l'insatisfaction des employés, selon les employeurs :**

- Mécontentement avec les collègues.
- Occuper un poste de soir.
- « Il y a beaucoup de femmes monoparentales. Ça rend la conciliation travail-famille plus ardue que dans les couples biparentaux et crée un besoin grandissant pour des garderies en milieu de travail. »
- « Les problèmes personnels des employés peuvent nuire à leur travail. »

#### **Raisons d'hésiter avant d'embaucher un jeune :**

- Manque de respect, de volonté, retards, absentéisme.
- Mauvaise attitude de certains.
- « On engage pour les compétences, on congédie pour les attitudes. »
- Un répondant croit que les jeunes s'attendent à un milieu de travail plus *fun*.
- L'accès non autorisé à Internet constitue un problème pour l'ensemble des employeurs présents.

**Pourquoi, selon vous, vos employés sont-ils satisfaits de travailler pour vous ?  
(suite)**

- « Le piercing peut nuire à l'image, mais pas au travail produit. »
- Un employeur déclare que « les jeunes ne changeront pas, l'industrie doit plutôt s'adapter ». La directrice des ressources humaines mentionne cependant que les jeunes d'aujourd'hui sont *nos* jeunes et c'est *nous* qui leur avons inculqué ces valeurs.

**Les femmes peuvent-elles accomplir aussi bien qu'un homme un métier traditionnellement masculin ?**

- Les employeurs ont évoqué : Grossesse, retraits préventifs, ongles longs, manucure, station debout prolongée. Ils disent devoir composer avec les lois, la CSST.
- Occuper un poste de soir.
- « Il y a beaucoup de femmes monoparentales. Ça rend la conciliation travail-famille plus ardue que dans les couples biparentaux et crée un besoin grandissant pour des garderies en milieu de travail. »

**Offrez-vous un processus d'accueil structuré à vos employés ?**

- « L'accueil des nouveaux employés est notre faiblesse. »
- « On distribue des objets promotionnels aux nouveaux employés. »
- « L'accueil est très important, ça crée un sentiment d'appartenance. Pas de processus d'accueil, pas de rétention. »
- « Le maraudage est un problème de plus en plus fréquent. »
- Les entreprises qui offrent d'excellentes formations sont bien connues et se font souvent « voler » leurs employés notamment, à cause de cette formation.

**Principaux enjeux touchant la région :**

- « Granby n'aura bientôt que des entrepôts comme industrie à cause de la concurrence internationale. »
- « La pénurie de main-d'œuvre. »
- « Le transport, le recrutement. »
- « Le transfert des compétences. »
- « Le fossé des générations. »

# CONCLUSION

## Un constat qui inquiète

La région de La Haute-Yamaska s'apprête à connaître un déséquilibre démographique ; le bassin de population active âgée de 15 à 64 ans devrait diminuer dans la région au cours des prochaines années, entraînant possiblement certaines difficultés de recrutement chez les employeurs. Tout un casse-tête en perspective pour les employeurs et c'est sans compter la concurrence internationale !

La présente enquête ne se veut pas alarmiste. Elle tente plutôt de dresser un portrait réaliste de la situation et des jeunes âgés entre 15 et 30 ans habitant La Haute-Yamaska et vise à faire la lumière sur une problématique qui touche tous les décideurs de la région.

## À quoi faut-il s'attendre ?

- **Un choc culturel entre les générations** : les uns veulent un bon salaire et réussir leur carrière alors que les autres veulent un milieu de travail sans stress qui leur permet d'élever une famille.
- **Un rapport de force en changement entre employeurs et employés** : il y a aujourd'hui davantage de bons postes que de bons employés disponibles. Ceux-ci sont alors libres de « magasiner » leur employeur et d'aller avec celui qui leur en offre le plus ou celui qu'ils perçoivent favorablement. L'image que projette l'entreprise devient alors déterminante. Nous passons d'un marché d'employeurs à un marché d'employés.
- **Problématique liée à la « mémoire des organisations »** : les entreprises, en perdant leurs employés plus expérimentés perdent, du même coup, des façons de faire, des techniques et des procédés, qui bien souvent ne s'apprennent plus sur les bancs d'école et qui constituent la « mémoire de l'organisation ».

Les entreprises de la région prennent du temps à réagir à ces nouvelles réalités et attendent, bien souvent, d'y être directement confrontées avant de mettre sur pied des mesures pour faire face à cette pénurie appréhendée. Or, pendant que certains attendent, d'autres profitent d'un avantage concurrentiel certain : l'accès à une main-d'œuvre encore relativement disponible par rapport au niveau de demain. Ils y voient aussi une occasion de rajeunir leur organisation et son image en mettant sur pied des approches avant-gardistes en ressources humaines, qui attirent les jeunes chez eux plutôt que chez la concurrence.

Par la force des choses, les valeurs du monde de demain seront bientôt celles d'aujourd'hui. Il n'en tient qu'à nous, maintenant, d'établir des ponts avec les nouvelles générations afin que la transition se fasse sans heurts pour tous.

La clé réside dans la compréhension, la connaissance de l'autre et l'acceptation de celui-ci.

**Système de notation**

Nous avons utilisé pour quelques questions, dont celles portant sur les valeurs, un système de notation de 1 à 5, où le répondant devait accorder une valeur de 1 à 5 à seulement cinq des réponses proposées.

Exemple (la question 17 utilise le système à cinq points intégrant une échelle de mesure et les questions 18 et 19 utilisent un système additif où il faut additionner les réponses reçues pour chaque réponse possible) :

17- Nous aimerions connaître **certaines de vos valeurs**. Placez, dans l'ordre, celles que vous privilégiez pour votre vie (Veuillez les placer dans l'ordre, de 1 (peu important) à 5 (très important))

Amis 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	Le physique, l'apparence 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
Argent, réussite financière 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	Avoir du plaisir / Être heureux 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
Carrière 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	Santé 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
Famille 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	Opinions, engagement politique 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
Loisirs 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	Pratique religieuse 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
Travail 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	Autre <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

Prière de ne choisir que **cinq** valeurs

18- Si votre employeur vous offrait **une formation** (sur votre temps de travail), iriez-vous ?

Oui  Non  Ne sais pas / préfère ne pas répondre

Si oui,  Durant les heures de travail  En dehors des heures de travail

19- Votre employeur vous laisse-t-il **aménager votre horaire de travail** ?

Oui  Non  Sans objet

a. Si non, aimeriez-vous qu'il le fasse ? Oui  Non

Pour comparer le résultat ainsi obtenu à celui d'autres questions (où le répondant avait à cocher les réponses choisies sans les noter), il nous a fallu utiliser une règle de trois afin de pouvoir comparer les réponses obtenues par chaque système de notation. La donnée conserve ainsi sa valeur scientifique et devient plus facile à représenter graphiquement.



### **Groupe de discussion JMT**

Nous aurions aimé tenir un groupe de discussion pour chacun des groupes interrogés. Nous y sommes parvenus pour trois d'entre eux (JEX, JMS, EMP). Pour les jeunes en milieu de travail (JMT), nous n'avons malheureusement pas pu organiser un groupe de discussion, étant donné le peu de temps dont nous disposions pour mener cette enquête (un peu plus de quatre mois). Lorsque nous avons voulu le faire, la plupart des répondants étaient soit en vacances ou n'avaient pas le temps de donner suite à notre requête.

Ce groupe a heureusement répondu en grand nombre au questionnaire leur étant destiné, ce qui nous a tout de même permis d'en dresser un portrait représentatif.

### **Durée de l'enquête**

La courte durée de l'enquête (un peu plus de quatre mois) ne nous a pas permis de faire une analyse aussi détaillée des données que nous l'aurions souhaitée. Nous aurions pu, en disposant de plus de temps, établir davantage de parallèles entre les groupes de répondants et faire un plus grand nombre de liens entre les données. À titre d'exemple, nous aurions pu établir un parallèle entre les réponses fournies par les jeunes issus du milieu scolaire privé et par ceux issus du milieu public.

## Annexe A – Remerciements et répertoire d’organismes

<p><b>Action Emploi Haute-Yamaska</b> 22, rue Ste-Antoine Sud, bur. 1 Granby – J2G 6W3 Tél. : (450) 777-7771 Fax : (450) 777-3336</p>	<p><b>Cégep de Granby Haute-Yamaska</b> 235, rue Saint-Jacques, C.P. 7000 Granby – J2G 3N1 Tél. : (450) 372-6614 Fax : (450) 372-6565</p>	<p><b>Carrefour Jeunesse Emploi des Cantons-de-l’Est</b> 108, rue Saint-Jacques Granby – J2G 8V9 Tél. : (450) 776-7700 Fax : (450) 776-7692</p>
<p><b>CLE de La Haute-Yamaska</b> 77, rue Principale, RC.02 Granby – J2G 9B3 Tél. : (450) 776-7134 Fax : (450) 776-7288</p>	<p><b>Centre régional intégré de formation (CRIF)</b> 700, rue Denison Ouest Granby – J2G 4G3 Tél. : (450) 378-8544 Fax : (450) 378-9585</p>	<p><b>Centre Service Canada Richelieu-Yamaska</b> 1225, rue Gauvin Saint-Hyacinthe – J2S 8T8 Tél. : (450) 773-7481 Fax : (450) 773-8276</p>
<p><b>Centre local de développement (CLD) Haute-Yamaska</b> 142, rue Dufferin, bur. 200 Granby – J2G 4X1 Tél. : (450) 777-1141 Fax : (450) 777-1657</p>	<p><b>Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Montérégie-Est (CRDI)</b> 1255, rue Beauregard, Suite 2201 Longueuil – J4K 2M3 Tél. : (450) 679-6511</p>	<p><b>Centre d’aide aux entreprises Haute-Yamaska et région</b> 166, boul. Boivin Granby – J2G 2J7 Tél. : (450) 378-2294</p>
<p><b>Chambre de commerce Haute-Yamaska et région</b> 650, rue Principale Granby – J2G 8L4 Tél. : (450) 372-6100 Fax : (450) 372-3161</p>	<p><b>École secondaire Wilfrid-Léger</b> 185, rue Lewis Ouest, C.P. 1270 Waterloo – J0E 2N0 Tél. : (450) 539-0910 Fax : (450) 539-5259</p>	<p><b>École secondaire Présentation de Marie</b> 232, rue Principale Granby – J2G 3V8 Tél. : (450) 372-2925 Fax : (450) 372-9642</p>
<p><b>École secondaire Joseph-Hermas-Leclerc</b> 1111, rue Simonds Sud, C.P. 8000 Granby – J2G 9H7 Tél. : (450) 378-9981</p>	<p><b>École secondaire du Verbe Divin</b> 1021, rue Cowie, C.P. 786 Granby – J2G 8W8 Tél. : (450) 378-1074</p>	<p><b>La maison de l’emploi</b> 125, boul. Lord Granby – J2G 5K1 Tél. : (450) 378-2107 Fax : (450) 378-5543</p>
<p><b>MDJ L’Exit de Waterloo</b> 350, rue Waterloo, C.P. 1110 Waterloo – J0E 2N0 Tél. : (450) 539-4578</p>	<p><b>MDJ La Barak</b> 445, rue Notre-Dame Granby – J2G 3L7 Tél. : (450) 372-0448</p>	<p><b>OPEX Granby</b> 96, rue Principale, bur. 101 Granby – J2G 2T4 Tél. : (450) 776-6331</p>
<p><b>Solidarité ethnique régionale de la Yamaska</b> 331, rue Principale Granby – J2G 2W3 Tél. : (450) 777-7213 Fax : (450) 777-4942</p>	<p><b>Service de développement d’employabilité de la Montérégie (SDEM)</b> 85, rue Saint-Charles Ouest, Bureau 010 Longueuil – J4H 1C5 Tél. : (450) 674-1812</p>	<p><b>Société de formation industrielle de l’Estrie (SOFIE)</b> 201, rue Laval Sud, local 2 Granby – J2G 7H7 Tél. : (450) 770-8088 Fax : (450) 770-8727</p>
<p><b>Ville de Granby</b> 87, rue Principale Granby – J2G 2T8 Tél. : (450) 776-8282 Fax : (450) 776-8278</p>		