L'insertion des jeunes sur le marché du travail : processus de recrutement et trajectoires professionnelles

Mircea VULTUR,
Mélanie GAGNON,
Audrey WALKER,
Annick MERCIER
et Sylvain DELISLE

Observatoire
Jeunes et Société

L'insertion des jeunes sur le marché du travail : processus de recrutement et trajectoires professionnelles

Mircea VULTUR,
Mélanie GAGNON,
Audrey WALKER,
Annick MERCIER
et Sylvain DELISLE

avec la collaboration de Sarah DELISLE

Observatoire Jeunes et Société
Institut national de la recherche scientifique
Urbanisation, Culture et Société

Septembre 2007

Responsabilité scientifique : Mircea Vultur
mircea.vultur@ucs.inrs.ca
Observatoire Jeunes et Société
Institut national de la recherche scientifique
Urbanisation, Culture et Société
www.obsjeunes.qc.ca

Diffusion :
Institut national de la recherche scientifique
Urbanisation, Culture et Société
385, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H2X 1E3

Téléphone : (514) 499-4000
Télécopieur : (514) 499-4065
www.ucs.inrs.ca

ISBN : 978-2-89575-125-0
Dépôt légal : - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007
- Bibliothèque et Archives Canada, 2007
© Tous droits réservés

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 1

PARTIE 1 : CHEMINEMENTS SCOLAIRES ET PROFESSIONNELS : LES JEUNES, LE SECONDAIRE PROFESSIONNEL ET LE COLLÉGIAL TECHNIQUE AU QUÉBEC 7

1. L'EMPLOI DES JEUNES ET SES INDICATEURS (1990-2003) 7
   - 1.1 Taux d'activité 7
   - 1.2 Taux de chômage 18
   - 1.3 Taux d'emploi 21
   - 1.4 L'emploi pendant les études 26
   - 1.5 Les raisons d'être en emploi à temps partiel 30

2. LES JEUNES DU SECONDAIRE PROFESSIONNEL ET DE COLLÉGIAL TECHNIQUE : QUELQUES INDICES DE PARCOURS 32
   - 2.1 L'évolution des effectifs scolaires 32
     - 2.1.1 Le secondaire professionnel 33
     - 2.1.2 Le collégial technique 36
   - 2.2 Les jeunes en emploi et en emploi à temps plein 42
     - 2.2.1 Le secondaire professionnel 42
     - 2.2.2 Le collégial technique 43
   - 2.3 L'emploi à temps plein en lien avec les études 46
     - 2.3.1 Le secondaire professionnel 46
     - 2.3.2 Le collégial technique 47
   - 2.4 Perspective comparative entre le secondaire professionnel et le collégial technique 49
   - 2.5 Les conditions salariales 50
     - 2.5.1 Le secondaire professionnel 50
     - 2.5.2 Le collégial technique 52
   - 2.6 L'Aide financière aux études 54
     - 2.6.1 Le secondaire professionnel 55
     - 2.6.2 Le collégial technique 59
     - 2.6.3 Le secondaire professionnel et le collégial technique : l'aide financière en régions 63
   - 2.7 La recherche d'emploi après la diplomation 64
     - 2.7.1 Le secondaire professionnel 64
     - 2.7.2 Le collégial technique 65
   - 2.8 La durée de la recherche d'emploi après la diplomation 66
     - 2.8.1 Le secondaire professionnel 66
     - 2.8.2 Le collégial technique 67

2.9 La poursuite des études 68
2.9.1 Le secondaire professionnel 68
2.9.2 Le collégial technique 70

PARTIE 2 : LES PRATIQUES D'ENTREPRISE DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT 73

CHAPITRE 1 : LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT ET LES CRITÈRES DE SÉLECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE 73

1. LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT UTILISÉES PAR LES RECRUTEURS 73

1.1 Les méthodes de recrutement utilisées selon le secteur d'activité et la taille des entreprises 74

1.2 Les sites Internet : rapide et efficace… 76

1.3 L'annonce dans les médias traditionnels : méthode utilisée notamment pour les difficultés de recrutement 79

1.4 Les services de placement et les salons d'emplois : des difficultés à recruter des candidats avec expérience 81

1.5 L'utilisation d'un tiers pour recruter : le cas des firmes de placement et des chasseurs de têtes 83

1.6 Les réseaux de contacts 85

2. LES CRITÈRES DE SÉLECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE PRIVILÉGIÉS PAR LES RECRUTEURS : UNE NOUVELLE RECONFIGURATION 89

2.1 Les techniciens : importance des aptitudes personnelles avec le diplôme en main 91

2.2 Les professionnels : diplôme obligatoire et aptitudes personnelles exigées 92

2.3 La valorisation des compétences par l'expérience professionnelle et les aptitudes personnelles 94

3. LES DISPOSITIFS D'ÉVALUATION PRIVILÉGIÉS PAR LES RECRUTEURS 96

3.1 Les dispositifs d'évaluation selon le secteur d'activité et la taille des entreprises 96

3.2 Les dispositifs d'évaluation : les raisons de leur utilisation 97
3.2.1 L'entrevue 97
3.2.2 Les tests techniques 98
3.2.3 Les tests psychométriques 99
3.2.4 Les périodes probatoires 100

CHAPITRE 2 : LA FORMATION DU JUGEMENT SUR LES COMPÉTENCES DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT 101

1. PRÉSENTATION DU MODÈLE D'EYMARD-DUVERNAY ET MARCHAL 101

1.1 Les formes-types de recrutement : l'institution, le marché, le réseau et l'interaction 103

1.2 Les idéaux-types : un outil de classification 104

2. CLASSIFICATION DES ENTREPRISES SELON LES FORMES-TYPES DE RECRUTEMENT PRIVILÉGIÉES 104

2.1 L'institution 105

2.2 Le marché 109

2.3 Le réseau 113

2.4 L'interaction 116

3. L'IMPORTANCE RELATIVE DES FORMES-TYPES DE RECRUTEMENT : VERS UNE « NATURALISATION DE LA FLEXIBILITÉ » 120

3.1 Le marché 121

3.2 L'institution 122

3.3 Le réseau 123

3.4 L'interaction 123

CHAPITRE 3 : LES ÉVALUATIONS DE LA PERFORMANCE DES EMPLOYÉS ET LES PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE 127

1. LES ÉVALUATIONS DE LA PERFORMANCE DES EMPLOYÉS 127

1.1 Les évaluations effectuées par les supérieurs 130

1.2 L'identification des points forts et les points faibles et les besoins en formation continue 131

1.3 L'absence d'évaluation : le manque de temps et de validité 132

1.4 L'évaluation du travail des cadres 133

2. LES PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE 134

2.1 L'offre et la demande de formation continue 134

2.2 Les types d'activités et le contenu des formations continues 137

2.3 L'accessibilité à la formation continue 140

2.4 Les raisons évoquées pour offrir de la formation continue 143

PARTIE 3 : LES TRAJECTOIRES D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLÔMÉS : DIMENSIONS ET TYPOLOGIE 147

CHAPITRE 1 : REGARDS CROISÉS SUR LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES JEUNES 149

1. LES DIMENSIONS OBJECTIVES DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES 149

1.1 Le nombre d'emplois occupés depuis l'obtention du diplôme et leur durée 149

1.2 Le lien entre la formation reçue et le premier emploi 155

1.3 Le temps entre la diplomation et le premier emploi permanent — temps plein ou temps partiel — lié à la formation 158

1.4 Le temps entre la diplomation et l'obtention d'un premier emploi lié ou non à la formation : rythmes d'insertion sur le marché du travail 161

1.5 Le lien entre la formation et l'emploi actuel 164

1.6 Le type d'emploi occupé au moment de l'entrevue 166

1.7 L'ancienneté chez l'employeur actuel 167

2. LES DIMENSIONS SUBJECTIVES DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES 168

2.1 La satisfaction par rapport à l'emploi 168

2.2 La dynamique du rapport à l'emploi 172

2.2.1 La conception du premier emploi 172

2.2.2 La conception du travail actuel 174

2.2.3 Le changement dans la conception de l'emploi 175

CHAPITRE 2 : TYPOLOGIE DES TRAJECTOIRES D'INSERTION PROFESSIONNELLE 177

1. LES DIPLÔMÉS *STABILISÉS* SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL 177

1.1 Les jeunes stabilisés ayant le même emploi depuis moins d'un an mais qui ont l'intention de le conserver dans l'avenir 178

1.2 Les jeunes stabilisés ayant le même emploi depuis plus de deux ans 179

2. LES DIPLÔMÉS EN VOIE DE STABILISATION 180

2.1 Les jeunes en voie de stabilisation ayant l'intention de changer leur situation professionnelle dans un court avenir 180

2.2 Les jeunes en voie de stabilisation ayant l'intention de poursuivre le projet actuel 181

3. LES JEUNES DIPLÔMÉS EN SITUATION D'EMPLOI PRÉCAIRE 182

4. LES JEUNES DIPLÔMÉS « INACTIFS » 183

4.1 Les jeunes inactifs aux études 184

4.2 Les jeunes inactifs au chômage/recherche d'emploi 184

4.3 Les jeunes inactifs en marge du marché du travail 185

PARTIE 4 : LES REPRÉSENTATIONS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE RAPPORT AU DIPLÔME 187

CHAPITRE 1 : LES REPRÉSENTATIONS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE CHEZ LES DIPLÔMÉS DU SECONDAIRE PROFESSIONNEL ET DU COLLÉGIAL TECHNIQUE 187

1. LES REPRÉSENTATIONS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE : UNE TYPOLOGIE 187

1.1 La stabilité de l'emploi 188

1.2 La participation au marché du travail 190

1.3 La capacité à se maintenir sur le marché de l'emploi 192

1.4 La correspondance entre la formation et l'emploi 194

1.5 L'engagement dans la vie professionnelle 195

1.6 La socialisation et la construction d'une identité professionnelle à travers l'expérience 197

1.7 L'intention de demeurer en emploi et de ne pas retourner aux études 199

CHAPITRE 2 : LE RAPPORT AU DIPLÔME DES JEUNES DIPLÔMÉS DU SECONDAIRE PROFESSIONNEL ET DU COLLÉGIAL TECHNIQUE 203

1. LA PERCEPTION DU DIPLÔME AU MOMENT DE LA DIPLOMATION 203

1.1 La perception positive du diplôme au moment de la diplomation 203

1.1.1 Le diplôme comme moyen d'accéder à des emplois 203

1.1.2 Le diplôme comme exigence du marché du travail 205

1.1.3 Le diplôme comme accomplissement personnel et comme certification des connaissances acquises 206

1.1.4 Le diplôme comme élément assurant une sécurité d'emploi 207

1.2 La perception négative du diplôme au moment de la diplomation 207

1.3 La perception mixte du diplôme au moment de la diplomation 208

2. LA PERCEPTION DU DIPLÔME AU MOMENT DE L'ENTREVUE (QUATRE OU CINQ ANS APRÈS LA DIPLOMATION) 209

2.1 La perception positive du diplôme au moment de l'entrevue 209

2.1.1 Le diplôme comme moyen d'accéder à des emplois 209

2.1.2 Le diplôme comme exigence du marché du travail 210

2.2 La perception négative du diplôme au moment de l'entrevue 212

2.3 La perception mixte (positive et négative) du diplôme au moment de l'entrevue 213

3. LA VALEUR DU DIPLÔME ET LA VALEUR DES EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES 215

PARTIE 5 : LES PRATIQUES D'INSERTION PROFESSIONNELLE 221

CHAPITRE 1 : LE TRAVAIL DURANT LES ÉTUDES 221

1. LE TRAVAIL DURANT LES ÉTUDES : MÉTAMORPHOSE FORTE DE LA JEUNESSE QUÉBÉCOISE 221

1.1 Les emplois à temps partiel n'ayant pas de lien avec la formation poursuivie 221

1.2 Les emplois à temps partiel liés au domaine d'études 222

1.3 Les emplois à temps plein durant la saison estivale liés aux études 223
1.4 Les emplois à temps plein durant la saison estivale non liées à la formation 224
1.5 Les emplois à temps plein ayant un lien avec les études 224
1.6 Les emplois à temps plein non liés aux études 225

2. LES MOTIVATIONS À TRAVAILLER DURANT LES ÉTUDES 225
2.1 Le travail durant les études comme acquisition de compétences, de savoirs et de l'expérience 225
2.2 Le travail durant les études comme indicateur de la débrouillardise et renforcement de l'employabilité 226
2.3 Le travail durant les études comme application des connaissances acquises dans le système scolaire 227
2.4 Le travail durant les études comme possibilité d'accès à des réseaux professionnels 228
2.5 Le travail comme valeur 228

CHAPITRE 2 : LE SOUTIEN FAMILIAL À L'INSERTION PROFESSIONNELLE..... 231

1. LA FAMILLE COMME RÉSEAU DE RELATIONS FACILITANT L'ACCÈS À L'EMPLOI 231

2. LA FAMILLE COMME LIEU D'ORIENTATION DES CHOIX SCOLAIRES ET/OU PROFESSIONNELS 232

3. LA FAMILLE COMME LIEU DE STABILITÉ RÉSIDENTIELLE DURANT LA POURSUITE DES ÉTUDES 234

4. LA FAMILLE COMME LIEU DE STABILITÉ RÉSIDENTIELLE APRÈS L'OBTENTION DU DIPLÔME 235
4.1 Les jeunes qui sont retournés chez leurs parents pour cause d'instabilité professionnelle ou retour aux études 235
4.2 Les jeunes qui sont retournés chez leurs parents pour cause de rupture avec un(e) conjoint(e) ou une mauvaise expérience de colocation 236
4.3 Les jeunes qui sont retournés chez leurs parents durant une ou des périodes de transition 237
4.4 Les jeunes qui ont toujours habités chez leurs parents 238

5. L'ABSENCE OU LE FAIBLE APPUI DE LA FAMILLE 239

CHAPITRE 3 : LE RECOURS AUX RÉSEAUX DE RELATIONS LORS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE 241

1. LE RECOURS AUX RÉSEAUX DE RELATIONS PERSONNELLES 241

1.1 Le recours aux réseaux de relations personnelles comme moyen d'accès à un emploi 242

1.2 Le recours aux réseaux de relations personnelles comme moyen d'accéder à une entrevue de sélection 244

1.3 Le recours aux réseaux de relations personnelles sans les effets escomptés 245

2. LE RECOURS AUX RÉSEAUX DE RELATIONS PROFESSIONNELLES 245

2.1 Le recours aux réseaux de relations personnelles a facilité l'accès à un emploi chez les jeunes diplômés 246

3. LES RAISONS DU NON RECOURS AUX RÉSEAUX DE RELATIONS PERSONNELLES OU PROFESSIONNELLES 247

3.1 La faible étendue des réseaux professionnels des répondants 248

3.2 Les ressources disponibles au sein du réseau de relations ne permettent pas d'accéder à des emplois coïncidant avec les aspirations professionnelles des jeunes 249

CHAPITRE 4 : LES MOYENS UTILISÉS LORS DE LA RECHERCHE DU DERNIER EMPLOI OCCUPÉ PAR LES DIPLÔMÉS DU SECONDAIRE PROFESSIONNEL ET DU COLLÉGIAL TECHNIQUE 251

1. LES MODES D'OBTENTION DU DERNIER EMPLOI CHEZ LES JEUNES DIPLÔMÉS DU SECONDAIRE PROFESSIONNEL ET DU COLLÉGIAL TECHNIQUE 251

1.1 Les démarches directes 252

1.2 Les médiations formelles 253

1.3 Les contacts personnels 256

2. LES CARACTÉRISTIQUES SOCIALES DES DIPLÔMÉS SELON LES MODES D'OBTENTION DU DERNIER EMPLOI 256

3. LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI OCCUPÉ AU MOMENT DE L'ENTREVUE SELON LE MODE D'OBTENTION DE CE DERNIER 257

4. LE TYPE DE TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS SELON LE MODE D'OBTENTION DU DERNIER EMPLOI 259

CHAPITRE 5 : LA CONFIANCE EN L'EMPLOI ET LE POUVOIR DU DIPLÔME 263

1. LA CONFIANCE EN L'AVENIR PROFESSIONNEL 263

1.1 Les « confiants » 263

1.1.1 Les « confiants » sans motifs 263

1.1.2 Les « confiants sécurisés » 264

1.1.3 Les « confiants » dans le pouvoir de la formation 265

1.1.4 Les « confiants » « réseautés » 266

1.1.5 Les « confiants » autonomes 266

1.1.6 Les « confiants » dans le pouvoir du marché 266
1.1.7 Les « confiants » en eux-mêmes 267

2. LES « MITIGÉS » 268

2.1 Le pouvoir du diplôme 269
2.1.1 Le diplôme permet de travailler 269
2.1.2 Le diplôme oui, mais l'expérience davantage 271
2.1.3 Le diplôme ne joue pas sur la confiance 272
2.1.4 Le diplôme permet d'avoir de meilleures conditions de travail 273

PARTIE 6 : LES JEUNES ET LES EMPLOYEURS : PERCEPTIONS ET REPRÉSENTATIONS 275

CHAPITRE 1 : LES PERCEPTIONS QUE LES EMPLOYEURS ONT DES JEUNES ET LEURS REPRÉSENTATIONS DE LA PERCEPTION DES JEUNES À LEUR ÉGARD 275

1. LA PERCEPTION DES EMPLOYEURS PAR RAPPORT AUX JEUNES 275

1.1 La motivation des jeunes 278

1.2 L'exigence des jeunes 279

1.3 L'absence du sentiment d'appartenance envers l'entreprise 280

1.4 Les difficultés avec l'autorité 281

1.5 Le manque d'importance accordée au travail 281

1.6 De l'avancement rapide 282

1.7 L'éducation reçue par les jeunes et les comparaisons intergénérationnelles 283

2. LES REPRÉSENTATIONS DE LA PERCEPTION DES JEUNES PAR LES EMPLOYEURS 283

2.1 Les jeunes respectueux des employeurs 286

2.2 Les employeurs : des gens en position de pouvoir 286

2.3 Les employeurs : des collègues de travail 287

CHAPITRE 2 : LA PERCEPTION DES EMPLOYEURS PAR LES JEUNES DIPLÔMÉS ET LA PERCEPTION DES JEUNES PAR LES EMPLOYEURS SELON LES JEUNES (PERCEPTION DE LA PERCEPTION) 289

1. LA PERCEPTION DES EMPLOYEURS PAR LES JEUNES 289

1.1 La perception différenciée 289

1.2 La perception positive 292

1.3 La perception négative 294

2. LA PERCEPTION DES JEUNES PAR LES EMPLOYEURS SELON LES JEUNES 295

CONCLUSION 299

BIBLIOGRAPHIE 301

ANNEXE 1 : MODE D'OBTENTION DE L'EMPLOI OCCUPÉ OU DU DERNIER EMPLOI AU MOMENT DE L'ENTREVUE 305

ANNEXE 2 : MODE D'OBTENTION DE L'EMPLOI ET TYPES DE TRAJECTOIRES DES DIPLÔMÉS DU SECONDAIRE PROFESSIONNEL ET DU COLLÉGIAL TECHNIQUE..... 307

Liste des tableaux

Partie 1 : Cheminements scolaires et professionnels : les jeunes, le secondaire professionnel et le collégial technique au Québec

Tableau 1.1 : Taux d'activité des jeunes au Québec (étudiants et non-étudiants), selon le groupe d'âge, 1990-2003 (%) 7

Tableau 2.1 : Taux d'activité des jeunes au Québec (étudiants et non-étudiants), selon le groupe d'âge et le sexe, 1990-2003 (%) 9

Tableau 3.1 : Taux d'activité des jeunes étudiants à temps plein au Québec, selon le groupe d'âge, 1990-2003 (%) 11

Tableau 4.1 : Taux d'activité des jeunes aux études à temps plein au Québec, selon le groupe d'âge et le sexe, 1990-2003 (%) 13

Tableau 5.1 : Taux d'activité des jeunes aux études à temps partiel au Québec, selon le groupe d'âge et le sexe, 1990-2003 (%) 15

Tableau 6.1 : Âge des hommes et des femmes diplômés du secondaire professionnel en 2004, ensemble du Québec 35

Tableau 7.1 : Effectif scolaire de la formation technique des réseaux d'enseignement public et privé, selon le secteur de formation, de 1998-1999 à 2002-2003 37

Tableau 8.1 : Effectif scolaire de la formation technique des réseaux d'enseignement public et privé, selon l'âge, 2002-2003 37

Tableau 9.1 : Âge des hommes et des femmes diplômés du collégial technique en 2004, ensemble du Québec 39

Tableau 10.1 : Le type d'emploi et le lien avec les études des élèves du secondaire professionnel, selon le sexe, Québec, 2004 47

Tableau 11.1 : Le type d'emploi et le lien avec les études des étudiants du collégial professionnel, selon le sexe, Québec, 2004 49

Tableau 12.1 : Salaire hebdomadaire des diplômés du secondaire professionnel, en emploi à temps plein en lien avec les études, selon le sexe, Québec, 2004 ($) 52

Tableau 13.1 : Salaire hebdomadaire des diplômés du collégial technique, en emploi à temps plein en lien avec les études, selon le sexe, Québec, 2004 ($) 53

Tableau 14.1 : Secteur d'études après la diplomation au secondaire professionnel, selon le sexe, Québec, 2004 (%) 70

Tableau 15.1 : Secteur d'études après la diplomation au collégial technique, selon le sexe, Québec, 2004 (%) 71

Partie 2 : Les pratiques d'entreprise dans le processus de mobilisation des compétences

Tableau 1.2 : Les méthodes de recrutement selon le secteur d'activité de l'entreprise 74

Tableau 2.2 : Les méthodes de recrutement selon la taille de l'entreprise 75

Tableau 3.2 : Le recours aux réseaux de contacts et les raisons évoquées selon le secteur d'activité de l'entreprise 86

Tableau 4.2 : Le recours aux réseaux de contacts et les raisons évoquées selon la taille de l'entreprise 87

Tableau 5.2 : Les dispositifs d'évaluation des qualifications et des compétences utilisés par les recruteurs selon le secteur d'activité de l'entreprise 96

Tableau 6.2 : Les dispositifs d'évaluation des qualifications et des compétences utilisés par les recruteurs selon la taille de l'entreprise.....97

Tableau 7.2 : Distribution des entreprises dans les quatre formes-types de recrutement en fonction du secteur d'activité de l'entreprise.....121

Tableau 8.2 : Distribution des entreprises dans les quatre formes-types de recrutement en fonction de la taille de l'entreprise.....121

Tableau 9.2 : Les modalités et les raisons des évaluations du rendements des employés selon le secteur d'activité des entreprises 127

Tableau 10.2 : Les modalités et les raisons des évaluations du rendement des employés selon la taille des entreprises.....129

Tableau 11.2 : L'offre et la demande de formation continue dans les entreprises selon le secteur d'activité 135

Tableau 12.2 : L'offre et la demande de formation continue dans les entreprises selon la taille de l'entreprise.....135

Tableau 13.2 : L'accessibilité à la formation continue dans les entreprises selon le secteur d'activité 140

Tableau 14.2 : L'accessibilité à la formation continue dans les entreprises selon la taille de l'entreprise.....141

Tableau 15.2 : Les raisons de l'offre de formation continue dans les entreprises selon le secteur d'activité 143

Tableau 16.2 : Les raisons de l'offre de formation continue dans les entreprises selon la taille de l'entreprise.....144

Partie 3 : Les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes diplômés : dimensions et typologie

Tableau 1.3 : Le nombre d'emplois occupés depuis la diplomation.....152

Tableau 2.3 : Le lien entre le premier emploi et la formation 158

Tableau 3.3 : Le temps entre la diplomation et le premier emploi permanent lié à la formation, temps plein, permanent 161

Tableau 4.3 : Le temps entre la diplomation et l'obtention du premier emploi.....162

Tableau 5.3 : La distribution des rythmes d'insertion professionnelle chez les diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique.....164

Tableau 6.3 : Le lien entre l'emploi et la formation – travail actuel 166

Tableau 7.3 : L'occupation au moment de l'entrevue 166

Tableau 8.3 : Le type d'emploi occupé au moment de l'entrevue (sans égard au lien avec le domaine de formation).....167

Tableau 9.3 : L'ancienneté chez l'employeur actuel 168

Tableau 10.3 : La satisfaction par rapport à l'emploi 172

Tableau 11.3 : La distribution des jeunes diplômés selon le type d'insertion professionnelle 186

Partie 4 : Les représentations de l'insertion professionnelle et le rapport au diplôme

Tableau 1.4 : Les critères évoqués par les jeunes qui donnent contour à leur conception de l'insertion professionnelle.....188

Partie 6 : Les jeunes et les employeurs : perceptions et représentations

Tableau 1.6 : Les perceptions des employeurs envers les jeunes sur le marché du travail selon le secteur d'activité de l'entreprise.....276

Tableau 2.6 : Les perceptions des employeurs envers les jeunes sur le marché du travail selon la taille des entreprises.....277

Tableau 3.6 : Les représentations que les employeurs ont de la perception des jeunes. Distribution des résultats selon le secteur d'activité de l'entreprise.....284

Tableau 4.6 : Les représentations que les employeurs ont de la perception des jeunes. Distribution des résultats selon la taille de l'entreprise 285

Liste des graphiques

Partie 1 : Cheminements scolaires et professionnels : les jeunes, le secondaire professionnel et le collégial technique au Québec

Graphique 1 : Taux d'activité des jeunes au Québec (étudiants et non-étudiants), selon le groupe d'âge, 1990-2003 8

Graphique 2 : Taux d'activité des jeunes femmes au Québec (étudiants et non-étudiants), selon le groupe d'âge, 1990-2003 9

Graphique 3 : Taux d'activité des jeunes hommes au Québec (étudiants et non-étudiants), selon le groupe d'âge, 1990-2003 10

Graphique 4 : Taux d'activité des jeunes étudiants à temps plein au Québec, selon le groupe d'âge, 1990-2003 12

Graphique 5 : Taux d'activité des jeunes hommes étudiants à temps plein au Québec, selon le groupe d'âge, 1990-2003 13

Graphique 6 : Taux d'activité des jeunes femmes étudiantes à temps plein au Québec, selon le groupe d'âge, 1990-2003 14

Graphique 7 : Taux d'activité des jeunes étudiants et étudiantes à temps partiel au Québec, selon le groupe d'âge, 1990-2003 16

Graphique 8 : Taux d'activité des jeunes hommes étudiants à temps partiel au Québec, selon le groupe d'âge, 1990-2003 17

Graphique 9 : Taux d'activité des jeunes femmes étudiantes à temps partiel au Québec, selon le groupe d'âge, 1990-2003 18

Graphique 10 : Taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans au Québec, selon le statut de la personne, 1990-2003 19

Graphique 11 : Taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans au Québec, aux études à temps partiel, selon le sexe, 1990-2003 20

Graphique 12 : Taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans au Québec, aux études à temps plein, selon le sexe, 1990-2003 20

Graphique 13 : Taux d'emploi des jeunes de 15 à 29 ans au Québec, selon le statut, 1990-2003 21

Graphique 14 : Taux d'emploi des jeunes de 15 à 29 ans au Québec, selon le statut aux études et le sexe, 1990-2003 22

Graphique 15 : Taux d'emploi chez les jeunes hommes de 15 à 29 ans, aux études à temps plein, selon le groupe d'âge, Québec, 1990-2003 23

Graphique 16 : Taux d'emploi chez les jeunes femmes de 15 à 29 ans, aux études à temps plein, selon le groupe d'âge, Québec, 1990-2003 24

Graphique 17 : Taux d'emploi des jeunes hommes aux études à temps partiel, selon le groupe d'âge, Québec, 1990-2003 25

Graphique 18 : Taux d'emploi des jeunes femmes aux études à temps partiel, selon le groupe d'âge, Québec, 1990-2003 25

Graphique 19 : Nombre de jeunes de 15 à 29 ans au Québec, en emploi à temps plein, selon le statut aux études, 1990-2003 26

Graphique 20 : Nombre de jeunes de 15 à 29 ans au Québec, en emploi à temps partiel, selon le statut, 1990-2003 27

Graphique 21 : Nombre de jeunes de 15 à 29 ans au Québec, en emploi à temps plein et aux études à temps plein, selon le sexe, 1990-2003 28

Graphique 22 : Nombre de jeunes de 15 à 29 ans au Québec, en emploi à temps plein et aux études à temps partiel, selon le sexe, 1990-2003 29

Graphique 23 : Nombre de jeunes de 15 à 29 ans au Québec, en emploi à temps partiel et aux études à temps partiel, selon le sexe, 1990-2003 30

Graphique 24 : Nombre de jeunes au Québec pour qui « Être aux études » est une raison d'être en emploi à temps partiel, selon le groupe d'âge et le sexe, 1997-2003 31

Graphique 25 : Nombre de jeunes de 15 à 24 ans au Québec, selon les principales raisons d'être en emploi à temps partiel, 1997-2003 32

Graphique 26 : Total des effectifs scolaires selon l'établissement, Québec, 1993-2003 33

Graphique 27 : Total des effectifs scolaires au secondaire professionnel, selon le secteur et selon l'âge, Québec, 1993-2003....34

Graphique 28 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études professionnelles (DEP), selon le sexe, Québec, 1995-2004 35

Graphique 29 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études professionnelles (DEP), selon la région, Québec, 2000 et 2004 36

Graphique 30 : Total des effectifs scolaires au collégial technique, secteur des jeunes, selon le sexe, Québec, 1998-2003....38

Graphique 31 : Total des effectifs scolaires au collégial technique, secteur des adultes, selon le sexe, Québec, 1998-2003....39

Graphique 32 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études collégiales techniques, selon le sexe, Québec, 1999-2004 40

Graphique 33 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études collégiales, selon la région, Québec, 1999-2004 41

Graphique 34 : Nombre de diplômés, selon le secteur d'enseignement et le sexe, Québec, 1995-2004 42

Graphique 35 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études professionnelles en emploi et en emploi à temps plein, selon le sexe, Québec, 1999-2004 43

Graphique 36 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études collégiales techniques en emploi et en emploi à temps plein, selon le sexe, Québec, 1999-2004 44

Graphique 37 : Nombre de diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique en emploi à temps plein, selon le sexe, Québec, 1995-2004 45

Graphique 38 : Nombre de titulaires d'un diplôme au secondaire professionnel qui ont un emploi à temps plein en lien avec leurs études, selon le sexe, Québec, 1995-2004 46

Graphique 39 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études collégiales techniques qui ont un emploi à temps plein en lien avec leurs études, selon le sexe, Québec, 1999-2004 48

Graphique 40 : Nombre de diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique en emploi à temps plein, en rapport avec la formation, selon le sexe, Québec, 1995-2004 50

Graphique 41 : Salaire hebdomadaire moyen (brut) des titulaires d'un diplôme d'études professionnelles, en emploi à temps plein, selon le sexe, Québec, 1995-2004 51

Graphique 42 : Salaire hebdomadaire moyen (brut) des titulaires d'un diplôme d'études collégiales techniques, en emploi à temps plein, selon le sexe, Québec, 1999-2004 53

Graphique 43 : Taux de participation à l'Aide financière aux études, selon l'établissement et le sexe, Québec, 1998-2004 55

Graphique 44 : Nombre de bénéficiaires de prêts et de bourses au secondaire professionnel, selon le sexe, Québec, 1998-2004 56

Graphique 45 : Montant alloué aux bénéficiaires de prêts et bourses au secondaire professionnel, selon le sexe, Québec, 1998-2004 (M$) 57

Graphique 46 : Répartition des bénéficiaires au secondaire professionnel, selon la catégorie et le sexe, Québec, 1998-2004 (N) 58

Graphique 47 : Répartition des bénéficiaires au secondaire professionnel, selon la catégorie et le sexe, Québec, 1998-2004 (N) 59

Graphique 48 : Nombre de bénéficiaires de prêts et bourses au collégial technique, selon le sexe, Québec, 1998-2004 60

Graphique 49 : Montant alloué aux bénéficiaires de prêts et bourses au collégial technique, selon le sexe, Québec, 1998-2004 (M$) 61

Graphique 50 : Répartition des bénéficiaires au collégial technique, selon la catégorie et le sexe, Québec, 1998-2004 (N) 62

Graphique 51 : Répartition des bénéficiaires au collégial technique, selon la catégorie et le sexe, Québec, 1998-2004 (N) 63

Graphique 52 : Répartition de l'aide additionnelle de la mesure des régions, selon l'établissement d'enseignement et le sexe, Québec, 1998-2004 (M$) 64

Graphique 53 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études professionnelles à la recherche d'emploi, selon le sexe, Québec, 1995-2004 65

Graphique 54 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études collégiales techniques à la recherche d'emploi, selon le sexe, Québec, 1999-2004 66

Graphique 55 : Durée de la recherche d'emploi chez les titulaires d'un diplôme d'études professionnelles, selon le sexe, Québec, 1995-2004 67

Graphique 56 : Durée de la recherche d'emploi chez les titulaires d'un diplôme d'études collégiales techniques, selon le sexe, Québec, 1999-2004 68

Graphique 57 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études professionnelles ayant poursuivi des études, selon le sexe, Québec, 1995-2004.....69

Graphique 58 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études collégiales techniques ayant poursuivi des études, selon le sexe, Québec, 1999-2004.....70

Figure 1 : Les formes-types de recrutement 102

Introduction

Dans le contexte des mutations de l'économie contemporaine, de nouveaux rapports se forgent entre les jeunes, l'éducation et le monde du travail. Ainsi, au Québec, l'augmentation du taux de fréquentation scolaire s'accompagne d'un taux élevé de sortie sans diplôme de l'enseignement secondaire et collégial qui a enregistré, depuis 1998, une légère tendance à la hausse. En 2001-2002, 43,1 % des élèves de l'enseignement professionnel au secondaire ont quitté les études sans diplôme et sans s'y réinscrire au cours des deux années qui ont suivi l'année de leur dernière inscription. Au niveau collégial, au cours de la même année, 31,4 % des élèves de la formation préuniversitaire et 42,7 % de ceux de la formation professionnelle ont quitté le système d'enseignement collégial sans diplôme (MÉQ, 2003). En termes d'insertion sur le marché du travail, diverses études (Laflamme, 1996 ; Gauthier, 1997 ; Trottier, 1998 ; Roulleau-Berger, 2001) montrent que, dans l'ensemble, les jeunes plus scolarisés arrivent à s'insérer professionnellement plus facilement que ceux qui ne détiennent pas de diplôme et qu'ils accèdent à des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés. D'autres travaux (Laflamme, 2000 ; Dupray, 2000) mettent en évidence de différences d'insertion selon les filières de formation. L'analyse des indicateurs d'insertion en emploi selon le domaine d'étude (Appleby *et al*., 2002) révèle des variations importantes quant à la performance relative sur le marché du travail des diplômés des différents programmes. Les données de ces recherches mettent en évidence l'existence d'une hiérarchie des niveaux de scolarité et des filières de formation qui conditionne les stratégies d'investissement en formation des jeunes et leur trajectoire sur le marché du travail.

Au cours des dernières années, au Québec, le marché de travail s'est ouvert et la recherche d'emploi est devenue plus facile (Vultur, 2003). Dans ce contexte, si les filières de formation restent des facteurs d'hétérogénéité des situations sur le marché du travail dont l'importance évolue avec les transformations du système économique, l'avantage accordé au diplôme dans le processus d'insertion professionnelle est de plus en plus remis en question. En effet, de nombreuses études empiriques (Forgeot et Gautié, 1997 ; Giret, 2000 ; Green, McIntosh et Vignoles, 2000) montrent que les différences d'insertion selon le niveau d'études ne sont pas dues au dynamisme d'un marché du travail des diplômés, mais plutôt à des mécanismes croissants de déclassement (phénomène qui survient lorsqu'un jeune est surdiplômé par rapport au niveau de formation requis pour l'emploi occupé). Si le diplôme a été jusqu'à présent la clé d'une bonne insertion, il n'apparaît plus comme la garantie d'un passeport automatique pour l'emploi. Au Québec, plusieurs études sur les jeunes constatent une dégradation des conditions d'insertion pour les diplômés (Trottier, Laforce et Cloutier, 1997 ; Fournier et Bourassa, 2000). Quant aux non-diplômés, les recherches montrent que leur trajectoire d'insertion professionnelle ne correspond pas toujours à l'image négative véhiculée par le discours public (Vultur, Trottier

et Gauthier, 2002). En 2000, par exemple, le taux de participation au marché du travail des jeunes diplômés du secondaire était à peu près égal à celui des non-diplômés (60 %) (MÉQ, 2001). Ces derniers détenaient, la même année 18,6 % du nombre total des emplois contré 17,6 % pour les diplômés du secondaire (ISQ, 2000). Quant à la valeur du titre scolaire, les données empiriques montrent que les effets de l'expérience viennent concurrencer de plus en plus les effets du diplôme. Ainsi, beaucoup de jeunes sortis sans diplôme de l'enseignement secondaire ou collégial, interrogés dans le cadre d'une recherche sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail des jeunes sans diplôme estiment que le taux de rendement d'une année d'études supplémentaire est moindre que celui obtenu en travaillant et acquérir ainsi de l'expérience. Ces données, qui reflètent une remise en cause progressive des bénéfices professionnels procurés par les titres scolaires et une relativisation de l'importance du diplôme dans le processus d'insertion professionnelle, illustrent la distance qui est en train de s'opérer entre le système de formation et le marché du travail.

Sur le plan de l'appréciation des compétences, divers travaux (Dupray, 2000) montrent que la production accrue de titres et l'hétérogénéité des diplômes au sein de chaque niveau de formation a réduit la confiance que les différents acteurs économiques portent dans le système de certifications scolaires. Si les diplômes ont pendant de longues années constitués des référentiels d'appréciation bien établis, la période actuelle est marquée par une remise en cause de ces références (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997). La flexibilité de l'économie et l'ouverture de plus en plus forte à la négociation ont favorisé l'émergence de modes d'évaluation diversifiés (Brown, Green et Lauder, 2001). La notion de compétence est ainsi mobilisée pour mettre en valeur, non pas exclusivement les certifications de formation, mais les caractéristiques individuelles des jeunes et leurs capacités productives dans un contexte donné (Vinokur, 1995 ; Béduwé et Planas, 2002). Le diplôme, comme mode de réduction des incertitudes (Spence, 1974), est déterminant pour certaines embauches mais, pour d'autres, il joue plutôt le rôle de filtre pour la présélection. Lors de la sélection par l'employeur, l'ajustement entre l'offre et la demande se réalise principalement sur la base du profil de formation, de l'expérience professionnelle et des qualités personnelles (Bessy, 1997). Les employeurs ont ainsi tendance à développer leur propre mode de reconnaissance des compétences et des qualifications qui n'est pas nécessairement calqué sur celui promu par le système scolaire (remarque justifiée, entre autres, par le fait que divers employeurs font largement appel aux non-diplômés pour occuper des postes d'ouvriers qualifiés).

Ces phénomènes de dépréciation des diplômes aux yeux des employeurs ont poussé les demandeurs d'emploi à choisir d'autres moyens de signalisation des compétences sur le marché du travail, les diplômes n'étant plus perçus comme le support le plus efficace pour remplir cette fonction (Gamel, 2000). La perte de valeur des titres suscite ainsi des stratégies qui tendent à

entériner et renforcer leur dévalorisation au profit des comportements d'acquisition de nouvelles « cartes d'accès » au marché du travail. En conséquence, les jeunes candidats à l'embauche, comme les employeurs, sont portés à expérimenter d'autres formes de reconnaissance qui permettent mieux que le diplôme de faire valoir, pour les uns, le potentiel dont ils sont porteurs, et pour les autres, de repérer les compétences qu'ils recherchent.

L'émergence de ces questions dans la littérature sociologique et économique récente témoigne du développement et de l'actualité des recherches sur la relation entre les certifications scolaires et le système d'emploi. Les phénomènes signalés laissent penser qu'il existe actuellement des interactions de plus en plus fortes entre l'évolution et l'offre de formation et celle de la demande des compétences nouvelles. Mais quelles sont ces compétences et, surtout, sont-elles prévisibles ? L'augmentation des effectifs diplômés est-elle en adéquation avec l'évolution des formes d'appréciation des compétences sur le marché du travail ? La hausse du niveau de scolarisation est-elle cohérente avec les besoins de l'économie et la capacité d'absorption du marché ? Quelles sont les conséquences d'une offre accrue de diplômes sur le recrutement et la gestion des ressources humaines dans l'entreprise ? Autant d'inconnues qui conduisent à s'interroger sur l'évolution de la relation formation-emploi, sur les qualités de la main-d'œuvre qui sont exigées dans le système d'emploi, de même que sur les modes de certification et d'appréciation de celles-ci.

Ce rapport de recherche tente à répondre à ces questionnements et analyse les représentations et les trajectoires d'insertion des jeunes diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique qui, en tant qu'acteurs de leur insertion, construisent leur cheminement de formation et leur itinéraire professionnel. Nous proposons une analyse du processus d'insertion sur le marché du travail des jeunes en fonction à la fois de la formation détenue et des critères de recrutement privilégiés par les employeurs afin d'offrir une vision dynamique des relations sur le marché du travail qui tient compte des stratégies et des réactions des jeunes face aux modalités de sélection de la main-d'œuvre. Ce type d'analyse permettra un regard croisé (porté par les jeunes en insertion et les employeurs) sur la relation formation-emploi offrant ainsi une appréhension plus complète des liens entre les compétences demandées par les employeurs et les diplômes produits par le système d'enseignement ainsi que du rapport entre les parcours individuels des jeunes et les pratiques de recrutement et de formation en entreprise.

Méthodologie de la recherche

La méthodologie de recherche a compris trois activités-clés relatives aux procédures de collecte et d'analyse des données. Il s'agit de :

1) L'analyse secondaire des banques de données disponibles sur l'insertion en emploi des diplômés du secondaire et du collégial. Cette analyse a été faite principalement à partir de banques de données déjà constituées : études de Statistique Canada, de l'Institut de la statistique du Québec, du Ministère de l'Éducation (les enquêtes *Relances*) et d'Emploi-Québec. Ces données ont été exploitées en fonction d'un des objectifs de la recherche qui vise à décrire les formes et les modalités d'insertion professionnelle selon le niveau de diplôme atteint (secondaire ou collégial), la filière de formation suivie par les jeunes (générale ou professionnelle ; préuniversitaire ou technique). L'analyse a porté notamment sur les indicateurs classiques d'insertion professionnelle : participation au marché du travail, durée de la recherche d'emploi, placement en emploi, taux de chômage, type d'emploi, statut d'emploi, lien de l'emploi avec les études, secteurs d'emploi, salaire, etc.

2) L'enquête rétrospective de type qualitatif sur les trajectoires des diplômés du secondaire et du collégial qui, au moment de l'enquête, détenaient leur diplôme depuis quatre ans. L'enquête s'est inspiré du modèle d'analyse utilisé par Demazière et Dubar (1997), qui met en relation la biographie subjective des jeunes avec leur parcours d'insertion et les contextes structurels dans lesquels ils évoluent et a été faite à partir des données qualitatives recueillies au moyen d'entrevues semi-directives (Poupart, 1997 ; Kaufmann, 1996). Ces entrevues ont porté a) sur la trajectoire socioprofessionnelle des jeunes à partir des éléments suivants : recherche d'emploi (moyens et stratégies, recours à des programmes d'aide à l'insertion, le rôle du réseau et de l'expérience dans l'accès à l'emploi etc.), périodes de chômage et d'inactivité, épisodes de formation continue, rapport formation-emploi, parcours au sein de l'entreprise, insertion professionnelle et autres dimensions d'entrée dans la vie adulte et b) sur le rapport des jeunes au diplôme et à la formation certifiée (la perception de leur importance dans le processus d'accès au marché du travail et de maintien en emploi par rapport à d'autres éléments tels que l'expérience, le réseau, les compétences individuelles etc.). L'échantillon de jeunes a été composé d'un nombre égal de diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique, de garçons et de filles dans chaque filière. Il a comporté une représentation de certains types de spécialisations à l'intérieur des filières professionnelle et technique établie selon le poids quantitatif du programme et le taux de placement en 2000, tels qu'indiqués par les enquêtes *Relances*[1]. La sélection des participants a été faite sur la base d'un « choix raisonné » orienté vers un objectif

[1] Les diplômés qui ont fait l'objet de la recherche proviennent des secteurs suivants : 1) administration, commerce et informatique (comptabilité et techniques informatiques), 2) alimentation et tourisme (cuisine d'établissement, techniques de tourisme), 3) bâtiments et travaux publics (design de bâtiment, technologie de l'architecture), 4) communication et documentation (procédés infographiques et graphisme), 5) santé (assistance et soins infirmiers), 6) fabrication mécanique (technologies d'usinage), 7) métallurgie (soudage-montage et procédés métallurgiques) et 8) arts (décoration et design d'intérieur).

(Pirès, 1997) à partir du fichier BCS (Banque sur les cheminements scolaires) du Ministère de l'éducation, du loisir et du sport du Québec (MÉLS)[2].

3) Des enquêtes qualitatives auprès d'un échantillon composé de trente entreprises de la région de Québec portant sur leurs pratiques de recrutement et de sélection de la main-d'œuvre. Le choix des entreprises s'est fait de façon à rendre compte de la diversité des pratiques au moment de l'embauche, sans objectif de représentativité statistique[3].

L'analyse des entrevues recueillies s'inscrivent dans le cadre d'approche de la « théorie émergente » (grounded theory) de Glaser et Strauss (1973), qui nous a permis de construire la réalité sociale à partir du point de vue des acteurs. Les constantes, dégagées inductivement de l'analyse des entretiens, n'ont pas résulté d'une construction du chercheur, mais ont surgi des discours des individus interviewés.

---

[2] L'équipe de recherche tiens à remercier Pierre Michel et François Girard, chercheurs au MÉLS, qui nous ont facilité l'accès aux fichiers BCS.

[3] L'échantillon des entreprises était composé de petites et moyennes entreprises (PME) et de grandes entreprises, privées et parapubliques, spécialisées dans la production de biens (fabrication d'appareils de haute technologie, de produits alimentaires, de laveurs/décontamineurs, de portes et de comptoirs, d'appareils de sports d'hiver) et dans les activités de services telles que : la distribution de produits de quincaillerie et matériaux de construction, l'immobilier, le gardiennage et la sécurité privée, la recherche et le développement en optique et photonique, l'éducation et l'enseignement, la location de salles, le placement pour établissements de santé privés, les services de conciergerie, le conseil en environnement, la distribution de produits de quincaillerie spécialisés, les services hospitaliers, la distribution de produits de ventilation, les services de plans et devis d'architecture, le génie civil (dessins techniques et arpentage), le développement de produits assistés par ordinateurs.

Partie 1 : Cheminements scolaires et professionnels : les jeunes, le secondaire professionnel et le collégial technique au Québec

1. L'EMPLOI DES JEUNES ET SES INDICATEURS (1990-2003)

1.1 Taux d'activité

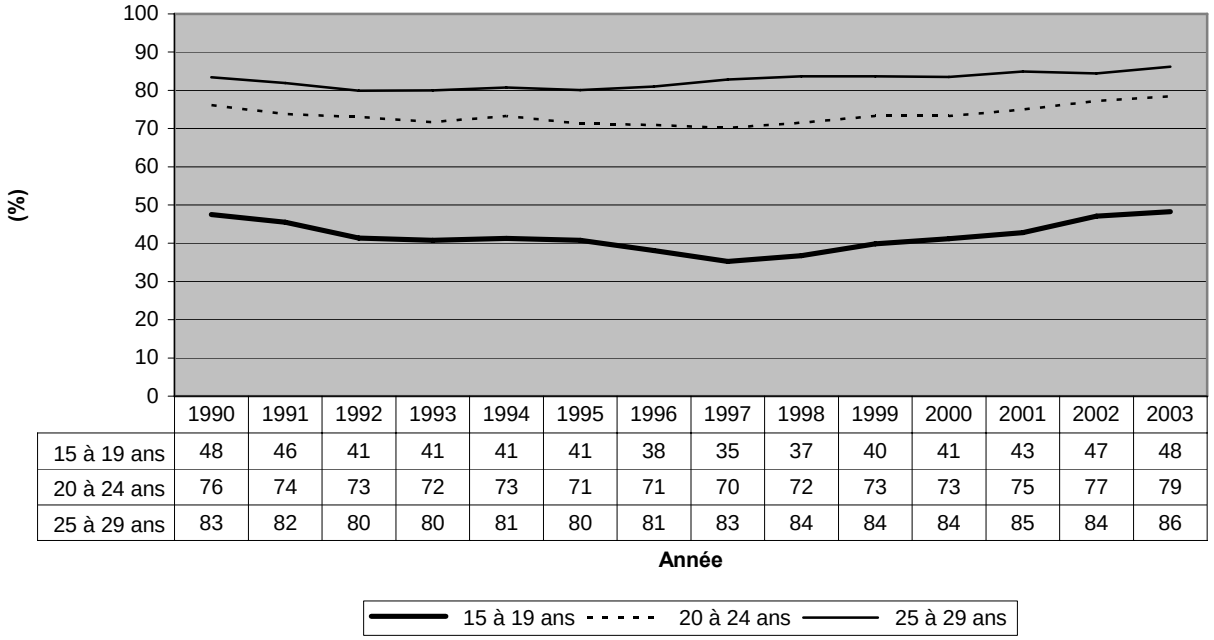
Depuis le début de la décennie des années 1990 jusqu'en 2003, les jeunes (peu importe la catégorie d'âge et le sexe) semblent avoir connu une situation relativement stable en ce qui concerne leur niveau d'« activité » par rapport à l'emploi (en emploi, à la recherche d'emploi, etc.). Les données du tableau 1.1 mettent en évidence qu'au cours de cette période, les catégories des 20-24 ans et 25-29 ans se démarquent avec un taux d'activité nettement supérieur au 15-19 ans.

Tableau 1.1 : Taux d'activité des jeunes au Québec (étudiants et non-étudiants), selon le groupe d'âge, 1990-2003 (%)

	Groupes d'âge		
	15-19 ans	**20-24 ans**	**25-29 ans**
1990	48	76	83
1991	46	74	82
1992	41	73	80
1993	41	72	80
1994	41	73	81
1995	41	71	80
1996	38	71	81
1997	35	70	83
1998	37	72	84
1999	40	73	84
2000	41	73	84
2001	43	75	85
2002	47	77	84
2003	48	79	86

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

Graphique 1 : Taux d'activité des jeunes au Québec (étudiants et non-étudiants), selon le groupe d'âge, 1990-2003



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15 à 19 ans	48	46	41	41	41	41	38	35	37	40	41	43	47	48
20 à 24 ans	76	74	73	72	73	71	71	70	72	73	73	75	77	79
25 à 29 ans	83	82	80	80	81	80	81	83	84	84	84	85	84	86

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

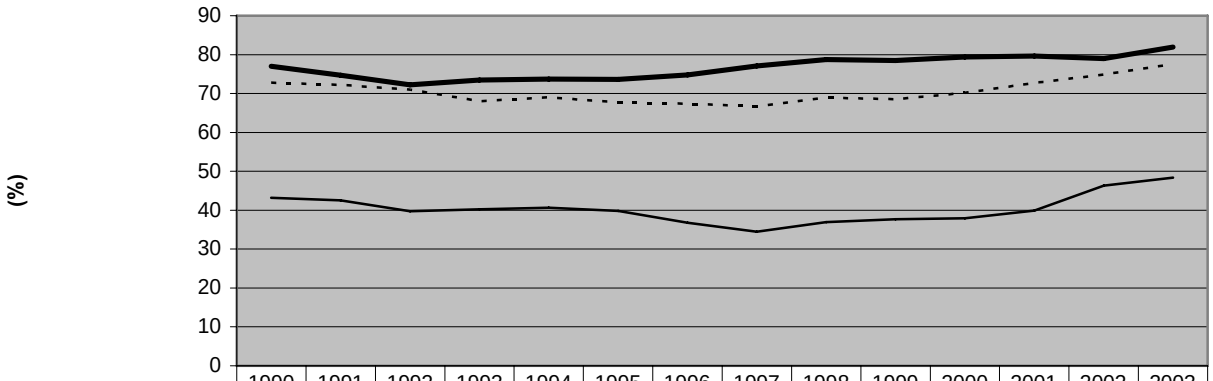
Qui plus est, il faut ajouter que ces observations, quoiqu'en proportion plus importante chez les jeunes hommes, peuvent être aussi appliquées au cas des jeunes femmes depuis 1990 (tableau 2.1, graphiques 2 et 3).

Tableau 2.1 : Taux d'activité des jeunes au Québec (étudiants et non-étudiants), selon le groupe d'âge et le sexe, 1990-2003 (%)

	Hommes			Femmes		
	15-19 ans	**20-24 ans**	**25-29 ans**	**15-19 ans**	**20-24 ans**	**25-29 ans**
1990	52	79	90	43	73	77
1991	48	75	89	43	72	75
1992	43	75	87	40	71	72
1993	41	75	86	40	68	74
1994	42	77	88	41	69	74
1995	42	75	86	40	68	74
1996	39	74	87	37	67	75
1997	36	74	88	35	67	77
1998	37	74	89	37	69	79
1999	42	78	89	38	69	79
2000	44	76	88	38	70	79
2001	46	77	90	40	73	80
2002	48	80	90	46	75	79
2003	48	79	90	48	78	82

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

Graphique 2 : Taux d'activité des jeunes femmes au Québec (étudiants et non-étudiants), selon le groupe d'âge, 1990-2003



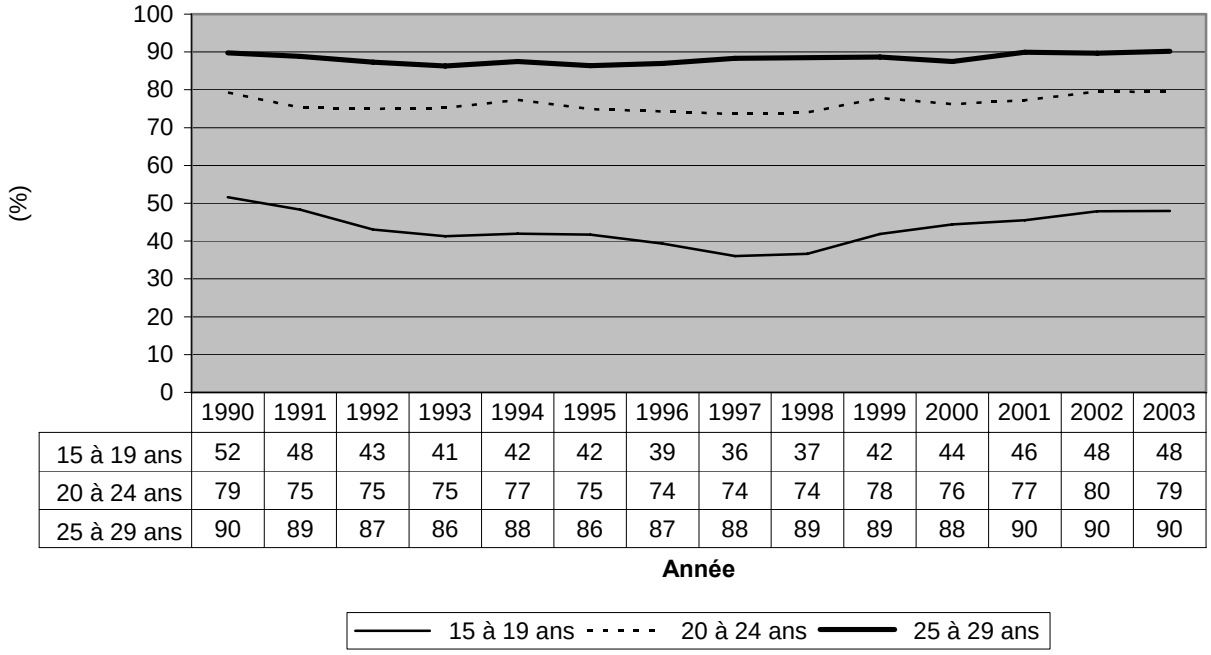
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Femmes, 15-19 ans	43	43	40	40	41	40	37	35	37	38	38	40	46	48
Femmes, 20-24 ans	73	72	71	68	69	68	67	67	69	69	70	73	75	78
Femmes, 25-29 ans	77	75	72	74	74	74	75	77	79	79	79	80	79	82

Année

Femmes, 15-19 ans — Femmes, 20-24 ans — Femmes, 25-29 ans

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

Graphique 3 : Taux d'activité des jeunes hommes au Québec (étudiants et non-étudiants), selon le groupe d'âge, 1990-2003



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15 à 19 ans	52	48	43	41	42	42	39	36	37	42	44	46	48	48
20 à 24 ans	79	75	75	75	77	75	74	74	74	78	76	77	80	79
25 à 29 ans	90	89	87	86	88	86	87	88	89	89	88	90	90	90

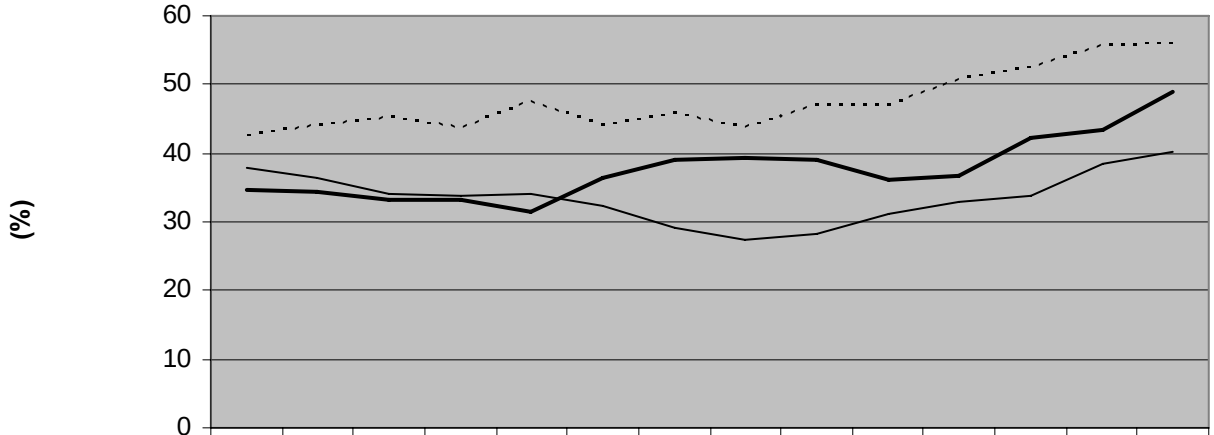
Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

Il est évidemment que le taux d'activité est variable pour ceux et celles qui participent à la condition étudiante. En fait, depuis le début des années 1990, les personnes âgées entre 20-29 ans qui détenaient le statut d'un étudiant à temps plein ont connu une augmentation plus importante de leur « activité » que ceux et celles qui ne partageaient pas les conditions étudiantes. Par ailleurs, il faut remarquer que la catégorie des 25-29 ans avait, en 2003, un taux d'activité supérieur à celui des 15-19 ans, mais inférieur à celui des 20-24 ans. Ce qui n'était pas le cas au début des années 1990 (tableau 3.1 et graphique 4).

Tableau 3.1 : Taux d'activité des jeunes étudiants à temps plein au Québec, selon le groupe d'âge, 1990-2003 (%)

	Groupes d'âge		
	15-19 ans	**20-24 ans**	**25-29 ans**
1990	38	42	35
1991	37	44	35
1992	34	45	33
1993	34	44	33
1994	34	48	32
1995	32	44	36
1996	29	46	39
1997	27	44	39
1998	28	47	39
1999	31	47	36
2000	33	51	37
2001	34	52	42
2002	39	56	43
2003	40	56	49

Graphique 4 : Taux d'activité des jeunes étudiants à temps plein au Québec, selon le groupe d'âge, 1990-2003



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15 à 19 ans	38	37	34	34	34	32	29	27	28	31	33	34	39	40
20 à 24 ans	42	44	45	44	48	44	46	44	47	47	51	52	56	56
25 à 29 ans	35	35	33	33	32	36	39	39	39	36	37	42	43	49

Année

15 à 19 ans — 20 à 24 ans — 25 à 29 ans

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

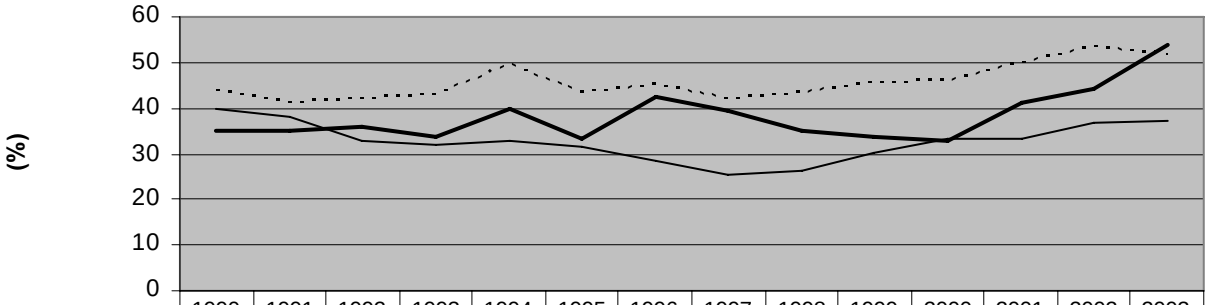
Les données recueillies permettent de remarquer que le taux d'activité est non seulement variable chez les personnes qui se prévalent du statut d'étudiant à temps plein, mais également selon le fait d'être un jeune homme ou une jeune femme dans ces mêmes conditions. Suivant des tendances similaires à celles présentées dans le tableau 3.1 et au graphique 4, il appert que la catégorie des jeunes femmes étudiantes à temps plein âgées entre 25 et 29 ans a connu, depuis 1990, une augmentation moins importante de son taux d'activité que celui des hommes de la même catégorie d'âge et de statut (tableau 4.1, graphiques 5 et 6).

Tableau 4.1 : Taux d'activité des jeunes aux études à temps plein au Québec, selon le groupe d'âge et le sexe, 1990-2003 (%)

	Hommes			Femmes		
	15-19 ans	**20-24 ans**	**25-29 ans**	**15-19 ans**	**20-24 ans**	**25-29 ans**
1990	40	44	35	36	41	33
1991	38	41	35	35	47	35
1992	33	42	36	35	48	31
1993	32	43	34	36	44	33
1994	33	50	40	36	46	23
1995	32	43	33	33	45	41
1996	29	45	43	30	46	34
1997	25	42	40	29	45	39
1998	26	43	35	30	50	43
1999	30	46	34	32	48	39
2000	33	46	33	32	55	41
2001	34	50	41	34	54	44
2002	37	54	44	40	57	43
2003	37	52	54	43	60	45

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

Graphique 5 : Taux d'activité des jeunes hommes étudiants à temps plein au Québec, selon le groupe d'âge, 1990-2003



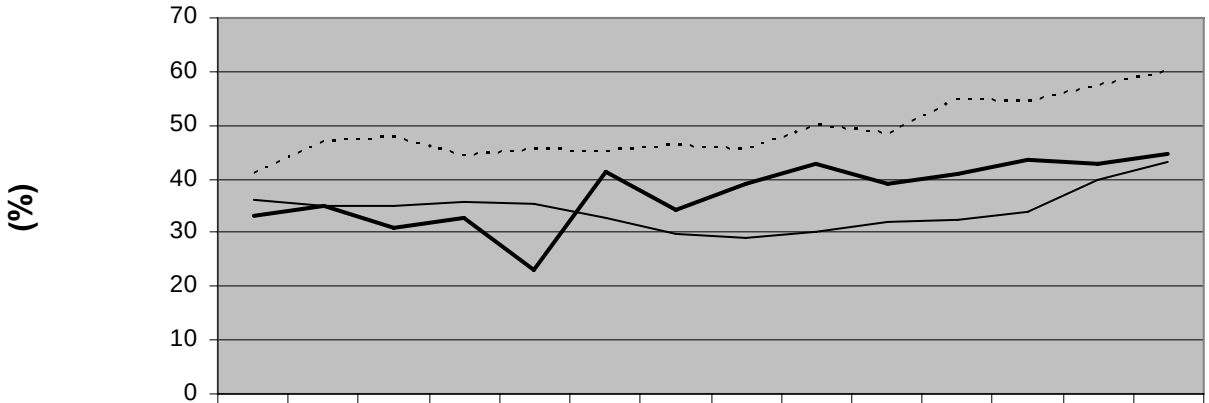
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15 à 19 ans	40	38	33	32	33	32	29	25	26	30	33	34	37	37
20 à 24 ans	44	41	42	43	50	43	45	42	43	46	46	50	54	52
25 à 29 ans	35	35	36	34	40	33	43	40	35	34	33	41	44	54

Année

15 à 19 ans — 20 à 24 ans — 25 à 29 ans

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

Graphique 6 : Taux d'activité des jeunes femmes étudiantes à temps plein au Québec, selon le groupe d'âge, 1990-2003



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15 à 19 ans	36	35	35	36	36	33	30	29	30	32	32	34	40	43
20 à 24 ans	41	47	48	44	46	45	46	45	50	48	55	54	57	60
25 à 29 ans	33	35	31	33	23	41	34	39	43	39	41	44	43	45

Année

15 à 19 ans — 20 à 24 ans — 25 à 29 ans

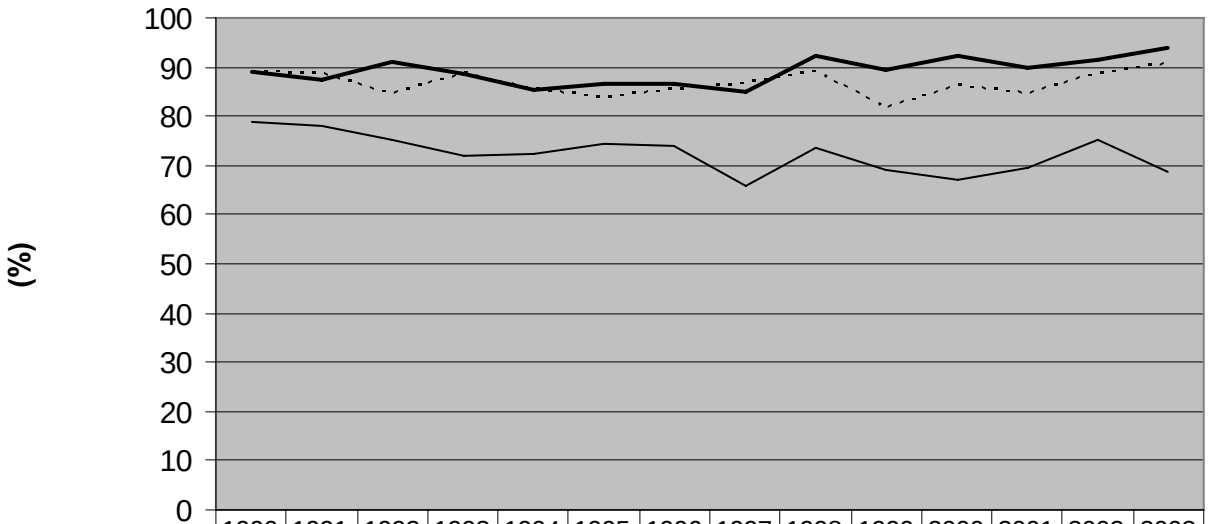
Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

Pour ceux et celles qui étaient aux études à temps partiel, force est de constater que ce sont généralement les hommes, et davantage ceux âgés entre 15 et 19 ans, qui ont connu une diminution de leur taux d'activité entre 1990 et 2003. Tandis que les jeunes femmes âgées entre 15 et 19 ans connaissaient une légère diminution de leur taux d'activité, les autres du même sexe et des autres catégories d'âge ont vu ce taux augmenter au cours de cette même période (tableau 5.1, graphiques 7, 8 et 9).

Tableau 5.1 : Taux d'activité des jeunes aux études à temps partiel au Québec, selon le groupe d'âge et le sexe, 1990-2003 (%)

	Hommes			Femmes		
	15-19 ans	**20-24 ans**	**25-29 ans**	**15-19 ans**	**20-24 ans**	**25-29 ans**
1990	81	91	95	75	89	83
1991	81	91	90	74	86	84
1992	82	88	93	67	82	89
1993	77	87	91	65	90	87
1994	75	86	92	69	85	79
1995	83	88	89	68	81	85
1996	74	83	91	75	89	83
1997	65	85	94	67	88	77
1998	72	91	95	75	86	90
1999	69	80	88	69	82	90
2000	74	85	91	56	87	95
2001	72	81	97	67	88	84
2002	73	89	90	79	89	93
2003	69	86	94	69	94	93

Graphique 7 : Taux d'activité des jeunes étudiants et étudiantes à temps partiel au Québec, selon le groupe d'âge, 1990-2003



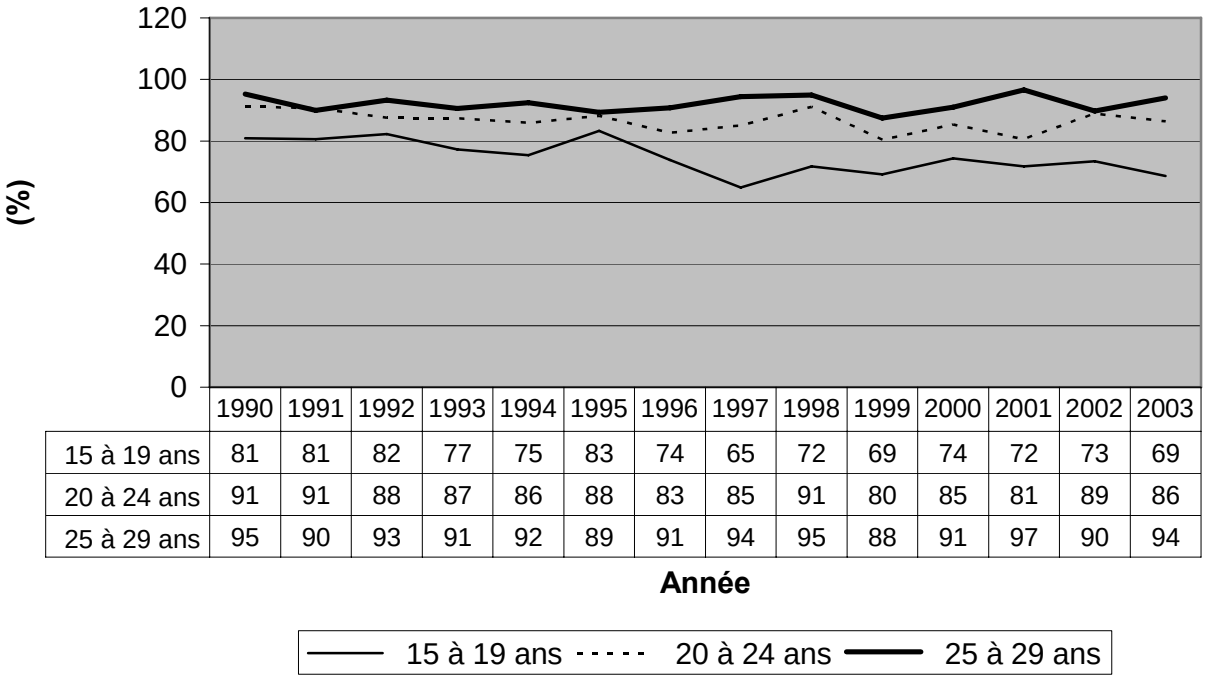
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15 à 19 ans	79	78	75	72	72	75	74	66	74	69	67	70	75	69
20 à 24 ans	89	89	85	89	85	84	86	86	89	82	86	85	89	91
25 à 29 ans	89	87	91	89	86	87	87	85	92	89	92	90	91	94

Année

15 à 19 ans — 20 à 24 ans — 25 à 29 ans

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

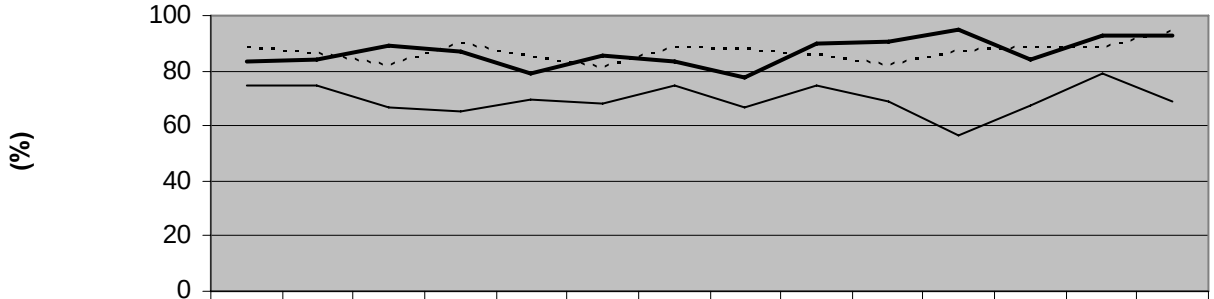
Graphique 8 : Taux d'activité des jeunes hommes étudiants à temps partiel au Québec, selon le groupe d'âge, 1990-2003



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15 à 19 ans	81	81	82	77	75	83	74	65	72	69	74	72	73	69
20 à 24 ans	91	91	88	87	86	88	83	85	91	80	85	81	89	86
25 à 29 ans	95	90	93	91	92	89	91	94	95	88	91	97	90	94

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

Graphique 9. Taux d'activité des jeunes femmes étudiantes à temps partiel au Québec, selon le groupe d'âge, 1990-2003.



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15 à 19 ans	75	74	67	65	69	68	75	67	75	69	56	67	79	69
20 à 24 ans	89	86	82	90	85	81	89	88	86	82	87	88	89	94
25 à 29 ans	83	84	89	87	79	85	83	77	90	90	95	84	93	93

Année

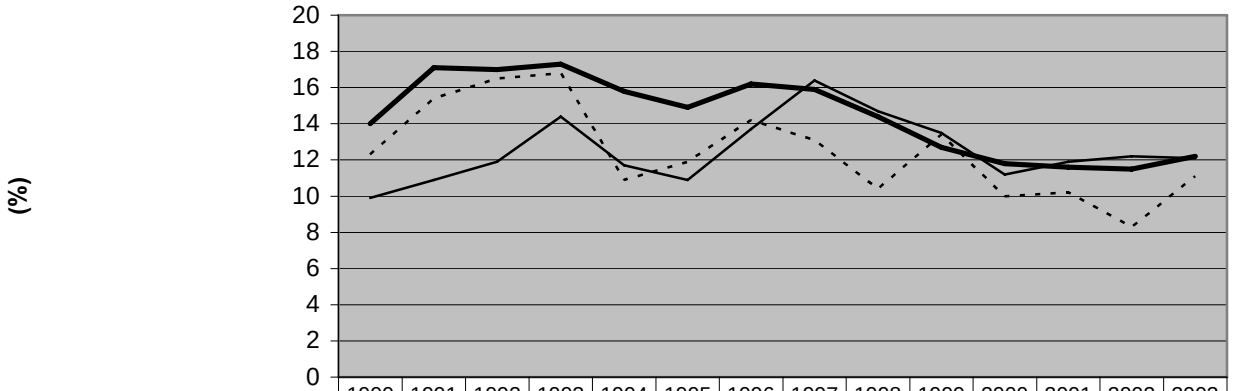
15 à 19 ans — 20 à 24 ans — 25 à 29 ans

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

1.2 Taux de chômage

De manière générale, on remarque que le taux de chômage a diminué chez les jeunes de 15 à 29 ans au cours de la période de 1990-2003. Toutefois, en observant ce taux chez les étudiantes et des étudiants, il faut remarquer que les jeunes qui étaient aux études à temps plein sont les seuls a avoir connu, depuis 1990, une augmentation de leur taux de chômage. À ce constat, les données du graphique 10 permettent également de mettre en évidence que les variations du taux de chômage ont été plus importantes pour les personnes aux études à temps partiel et ce, au cours de cette même période.

Graphique 10 : Taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans au Québec, selon le statut de la personne, 1990-2003



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Total, étudiants et non-étudiants	14	17	17	17	16	15	16	16	14	13	12	12	12	12
Étudiants à temps plein	10	11	12	14	12	11	14	16	15	14	11	12	12	12
Étudiants à temps partiel	12	15	17	17	11	12	14	13	10	13	10	10	8	11

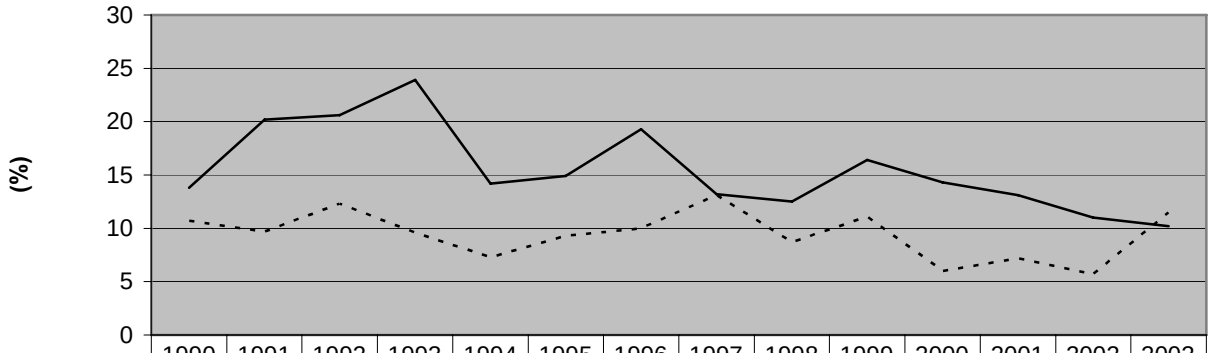
Année

Total, étudiants et non-étudiants — Étudiants à temps plein - - - - - Étudiants à temps partiel

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

En dirigeant cette fois un regard plus approfondi de ce taux chez les jeunes étudiantes et étudiants à temps plein et à temps partiel, nous pouvons remarquer que, de manière générale, il y a eu soit une diminution soit une stabilité de ce taux au cours de la période de 1990-2003. Par ailleurs, plus souvent qu'autrement, ce sont particulièrement les hommes qui ont connu un taux de chômage plus élevé que les femmes au cours de cette même période (graphiques 11 et 12). Il faut noter aussi que la différence entre ce taux chez les hommes et chez les femmes semble avoir conservé un écart plus important pour ceux et celles qui étaient aux études à temps partiel qu'à temps plein.

Graphique 11 : Taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans au Québec, aux études à temps partiel, selon le sexe, 1990-2003



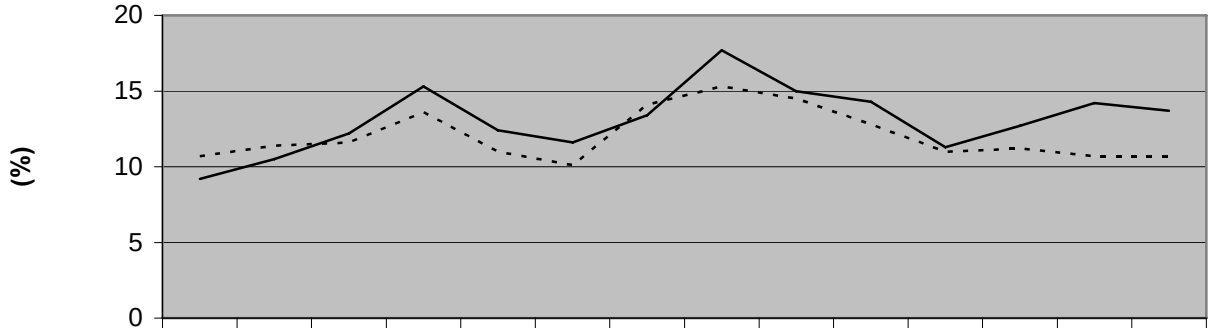
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Hommes	14	20	21	24	14	15	19	13	13	16	14	13	11	10
Femmes	11	10	12	10	7	9	10	13	9	11	6	7	6	12

Année

Hommes - - - - - Femmes

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

Graphique 12 : Taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans au Québec, aux études à temps plein, selon le sexe, 1990-2003



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Hommes	9	11	12	15	12	12	13	18	15	14	11	13	14	14
Femmes	11	11	12	14	11	10	14	15	15	13	11	11	11	11

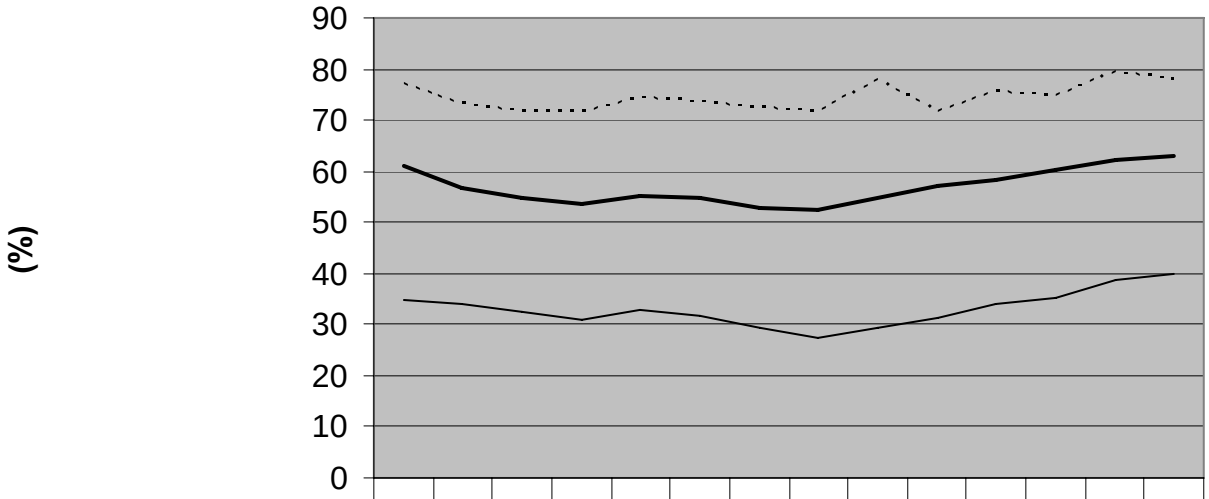
Année

Hommes - - - - - Femmes

1.3 Taux d'emploi

Considérant d'emblée que la condition étudiante caractérise en partie la situation des jeunes de 15 à 29 ans, il importe aussi d'apporter des distinctions supplémentaires en ce sens : c'est-à-dire dans l'appréciation générale du taux d'emploi de ces jeunes selon qu'ils sont aux études à temps plein ou à temps partiel. En effet, la lecture du graphique 13 permet de constater que parmi ces jeunes qui étaient en emploi au cours de la période de 1990 à 2003, ce sont ceux et celles qui étaient aux études à temps partiel qui avaient le taux d'emploi le plus élevé.

Graphique 13 : Taux d'emploi des jeunes de 15 à 29 ans au Québec, selon le statut, 1990-2003



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Total, étudiants et non-étudiants	61	57	55	54	55	55	53	53	55	57	58	60	62	63
Étudiants à temps plein	35	34	32	31	33	32	30	27	29	31	34	35	39	40
Étudiants à temps partiel	77	73	72	72	74	74	72	72	78	72	76	75	79	78

Année

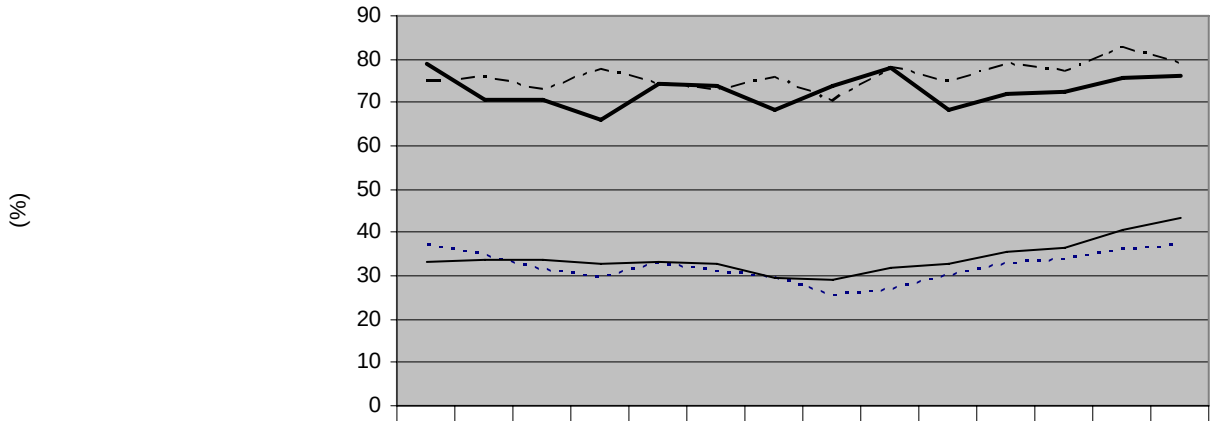
Total, étudiants et non-étudiants — Étudiants à temps plein - - - - - - Étudiants à temps partiel

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

La présentation des données relatives au taux d'emploi des jeunes selon le statut aux études et le sexe, permet de remarquer aussi que la situation « être en emploi » semble être façonnée, *a*

priori, davantage par la condition étudiante et ce, indépendamment du fait d'être un homme ou une femme (graphique 14).

Graphique 14 : Taux d'emploi des jeunes de 15 à 29 ans au Québec, selon le statut aux études et le sexe, 1990-2003



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Hommes aux études à temps plein	37	35	31	30	33	31	30	26	27	30	33	34	36	37
Femmes aux études à temps plein	33	34	34	33	33	33	30	29	32	33	36	36	41	43
Hommes aux études à temps partiel	79	71	71	66	74	74	68	74	78	68	72	73	76	76
Femmes aux études à temps partiel	75	76	73	77	74	73	76	70	78	75	79	77	82	79

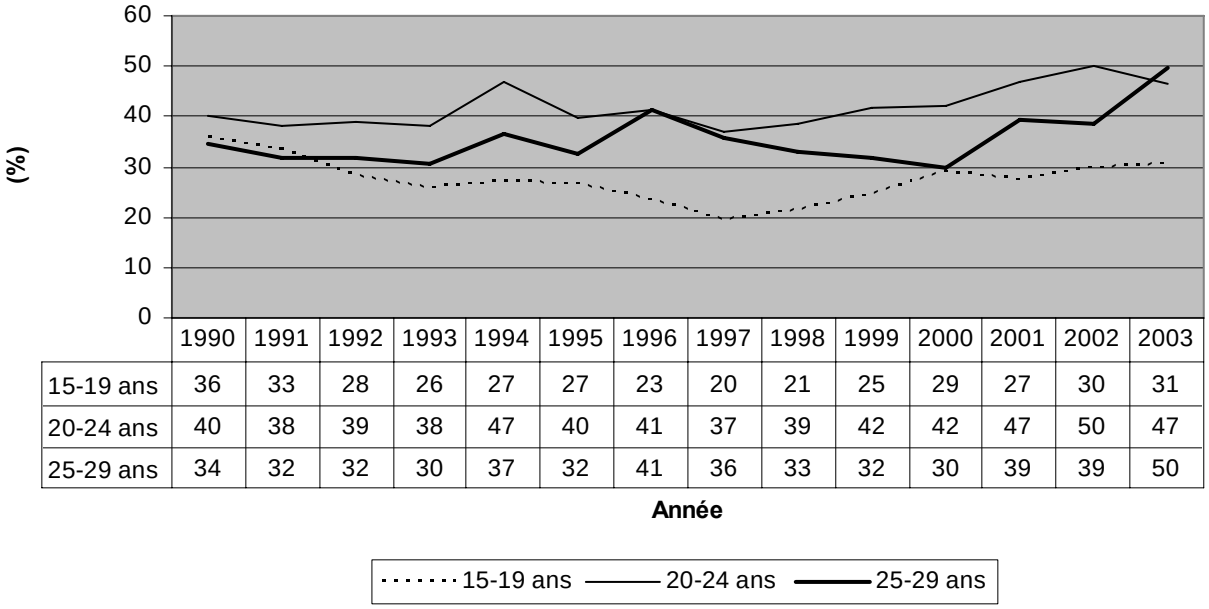
Année

Hommes aux études à temps plein — Femmes aux études à temps plein
Hommes aux études à temps partiel — Femmes aux études à temps partiel

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

Toutefois, le fait d'être « en emploi » ne suppose pas les mêmes intérêts, contraintes, obligations, buts, etc., selon que l'on soit un homme ou une femme aux études à temps plein ou à temps partiel et d'être, par exemple, âgé de 15 ou de 26 ans. D'abord, la lecture des graphiques 15 et 16 permet de mettre en évidence que depuis 1990 le taux d'emploi a diminué uniquement pour les jeunes hommes aux études à temps plein âgés entre 15 et 19 ans ; tandis que pour l'ensemble des jeunes femmes dans les mêmes conditions étudiantes, ce taux a augmenté globalement depuis le début des années 1990.

Graphique 15 : Taux d'emploi chez les jeunes hommes de 15 à 29 ans, aux études à temps plein, selon le groupe d'âge, Québec, 1990-2003

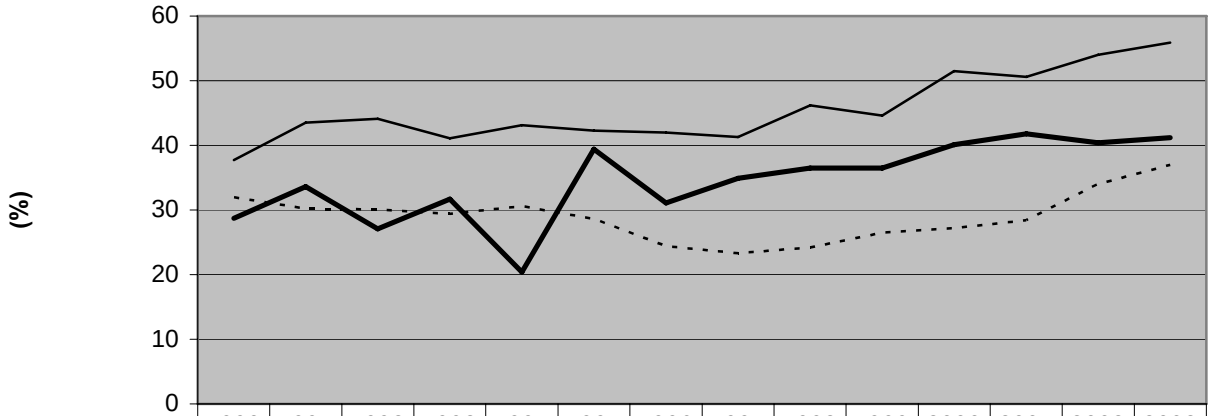


	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15-19 ans	36	33	28	26	27	27	23	20	21	25	29	27	30	31
20-24 ans	40	38	39	38	47	40	41	37	39	42	42	47	50	47
25-29 ans	34	32	32	30	37	32	41	36	33	32	30	39	39	50

Année

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

Graphique 16 : Taux d'emploi chez les jeunes femmes de 15 à 29 ans, aux études à temps plein, selon le groupe d'âge, Québec, 1990-2003



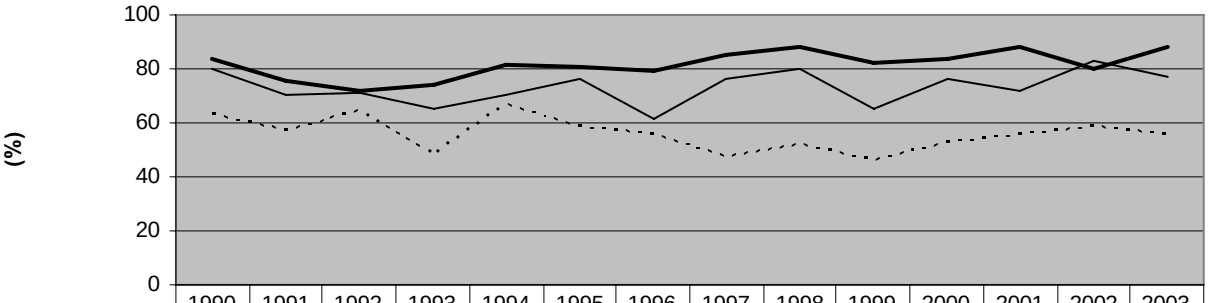
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15 à 19 ans	32	30	30	29	31	29	24	23	24	27	27	28	34	37
20 à 24 ans	38	44	44	41	43	42	42	41	46	45	52	51	54	56
25 à 29 ans	29	34	27	32	20	39	31	35	37	37	40	42	40	41

Année

15 à 19 ans — 20 à 24 ans — 25 à 29 ans

Selon les mêmes données présentées dans les graphiques précédents, deux autres observations méritent d'être mentionnées. D'abord, chez les jeunes hommes aux études à temps plein, il y a lieu de souligner que de 1990 à 2003, l'écart entre le taux d'emploi chez les 15-19 ans et ceux âgés entre 20 et 24 ans et 25 et 29 ans s'est creusé davantage. Par ailleurs, l'apparition d'un écart des taux d'emploi entre les différents groupes d'âge chez les hommes peut également décrire la situation des jeunes femmes aux études à temps plein. Quoique différemment des hommes, ce sont les filles âgées entre 20 et 24 ans qui ont connu la plus importante augmentation du taux d'emploi depuis 1990, créant ainsi un écart notable par rapport à celles âgées entre 15 et 19 ans et 25 et 29 ans en 2003 (graphique 16). Au surplus, il faut souligner que l'écart du taux d'emploi s'est maintenu entre certains groupes d'âge chez ceux et celles qui étaient aux études à temps partiel au cours de la période de 1990-2003. En effet, il semble y avoir un écart constant entre les 15-19 ans et les autres groupes d'âge et ce, que l'on soit un homme ou une femme. Autrement, les variations de ce taux restent relativement faibles selon le sexe et l'âge au cours de cette même période de 1990-2003 (graphiques 17 et 18).

Graphique 17 : Taux d'emploi des jeunes hommes aux études à temps partiel, selon le groupe d'âge, Québec, 1990-2003

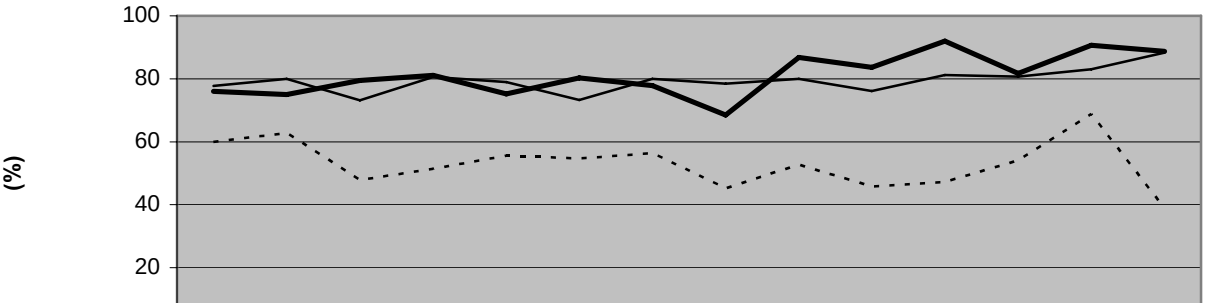


	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15 à 19 ans	63	57	65	49	67	58	56	47	52	46	52	56	59	56
20 à 24 ans	80	70	71	65	70	76	61	76	80	65	76	72	83	77
25 à 29 ans	83	75	72	74	82	81	79	85	88	82	84	88	80	88

Année

15 à 19 ans — 20 à 24 ans — 25 à 29 ans

Graphique 18 : Taux d'emploi des jeunes femmes aux études à temps partiel, selon le groupe d'âge, Québec, 1990-2003



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15 à 19 ans	60	63	48	51	56	55	56	45	53	46	47	54	69	39
20 à 24 ans	78	80	73	81	79	73	80	79	80	76	81	81	83	88
25 à 29 ans	76	75	80	81	75	80	78	69	87	84	92	82	91	89

Années

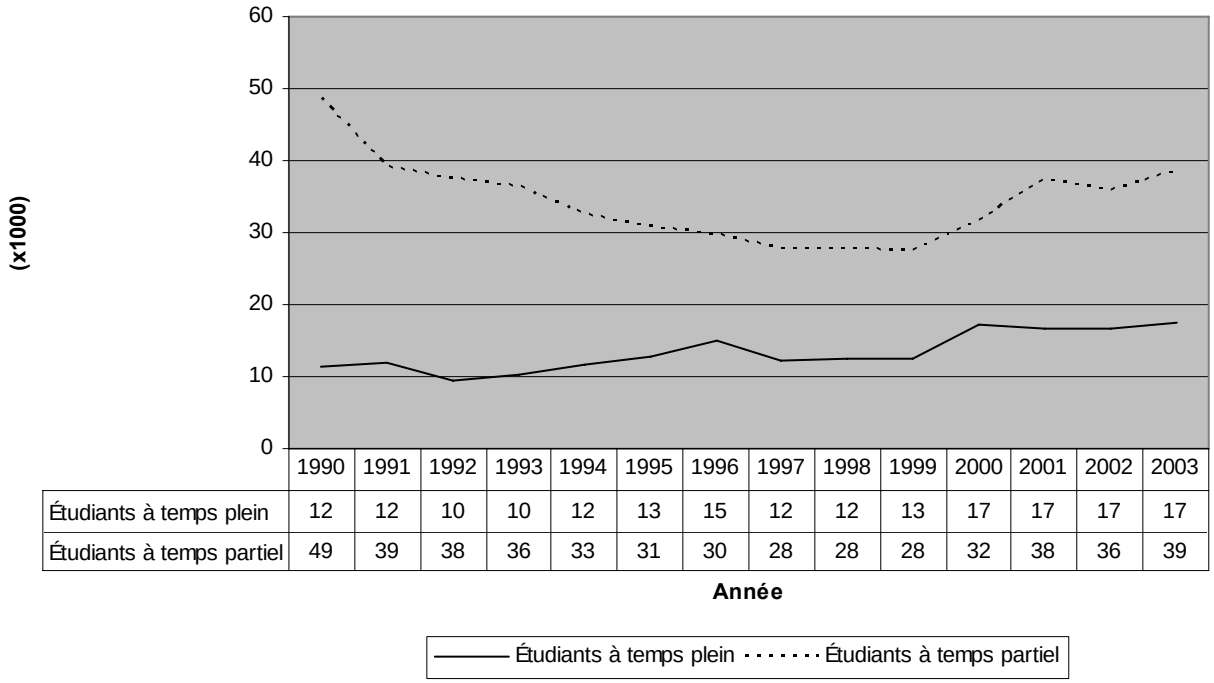
15 à 19 ans — 20 à 24 ans — 25 à 29 ans

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire).

1.4 L'emploi pendant les études

Après avoir pris en considération certains indicateurs (taux d'activité, taux de chômage et taux d'emploi) en regard à la condition étudiante (temps plein/temps partiel) et à la situation en emploi (temps plein/temps partiel) des hommes et des femmes, nous explorons l'emploi pendant les études et mettons en évidence les tendances observables à ce sujet au cours de la période de 1990-2003. Pour cette raison, il importe maintenant de se doter de données quantitatives quant au nombre de jeunes visés par ces conditions au Québec au cours de cette même période. Nous visons la catégorie des 15-29 ans qui est utilisée de façon exploratoire ne permettant pas d'apporter davantage de distinctions concernant de plus petits groupes d'âge.

Graphique 19 : Nombre de jeunes de 15 à 29 ans au Québec, en emploi à temps plein, selon le statut aux études, 1990-2003



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Étudiants à temps plein	12	12	10	10	12	13	15	12	12	13	17	17	17	17
Étudiants à temps partiel	49	39	38	36	33	31	30	28	28	28	32	38	36	39

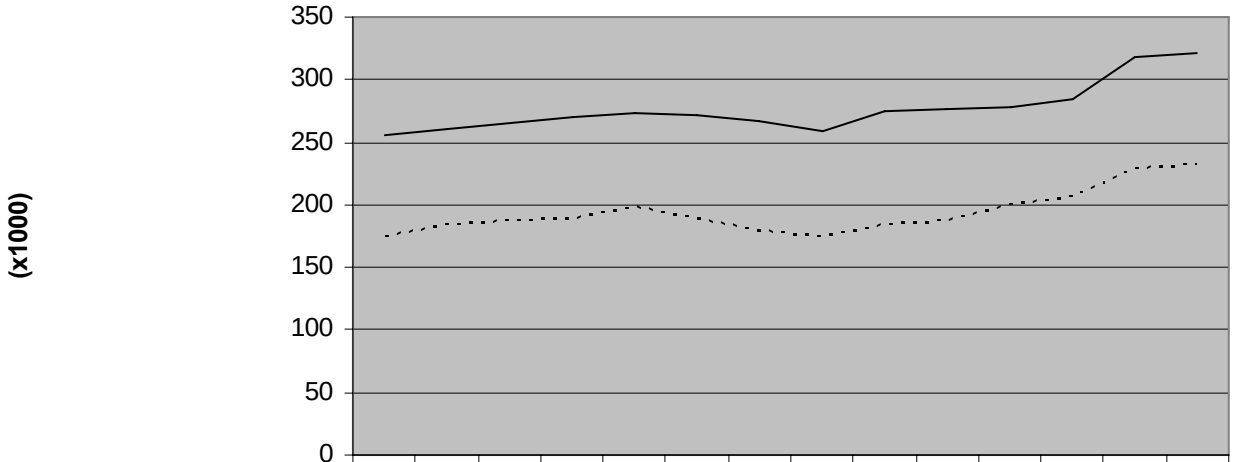
Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

En observant le graphique 19, il n'est pas surprenant de constater qu'être en emploi à temps plein semble avoir refléter davantage la situation des étudiantes et des étudiants à temps partiel et ce, depuis 1990. Toutefois, il faut préciser que la tendance d'être en emploi à temps plein qui se

dégage de l'examen de cette période semble se caractériser également par une diminution importante du nombre de jeunes qui étaient en même temps aux études à temps partiel ; Nous pouvons également remarquer une légère augmentation du nombre de jeunes à la fois en emploi à temps plein et aux études à temps plein au cours de cette même période (graphique 19).

Quant au fait d'être en emploi à temps partiel (graphique 20), nous pouvons confirmer la représentation selon laquelle les étudiantes et les étudiants se retrouvent, de façon majoritaire, à exercer ce type d'emploi. Il appert que depuis 1990 le nombre de jeunes à la fois en emploi à temps partiel et aux études a augmenté. Notons également que ce nombre a conservée le même poids par rapport à l'ensemble des jeunes en emploi à temps partiel.

Graphique 20 : Nombre de jeunes de 15 à 29 ans au Québec, en emploi à temps partiel, selon le statut, 1990-2003



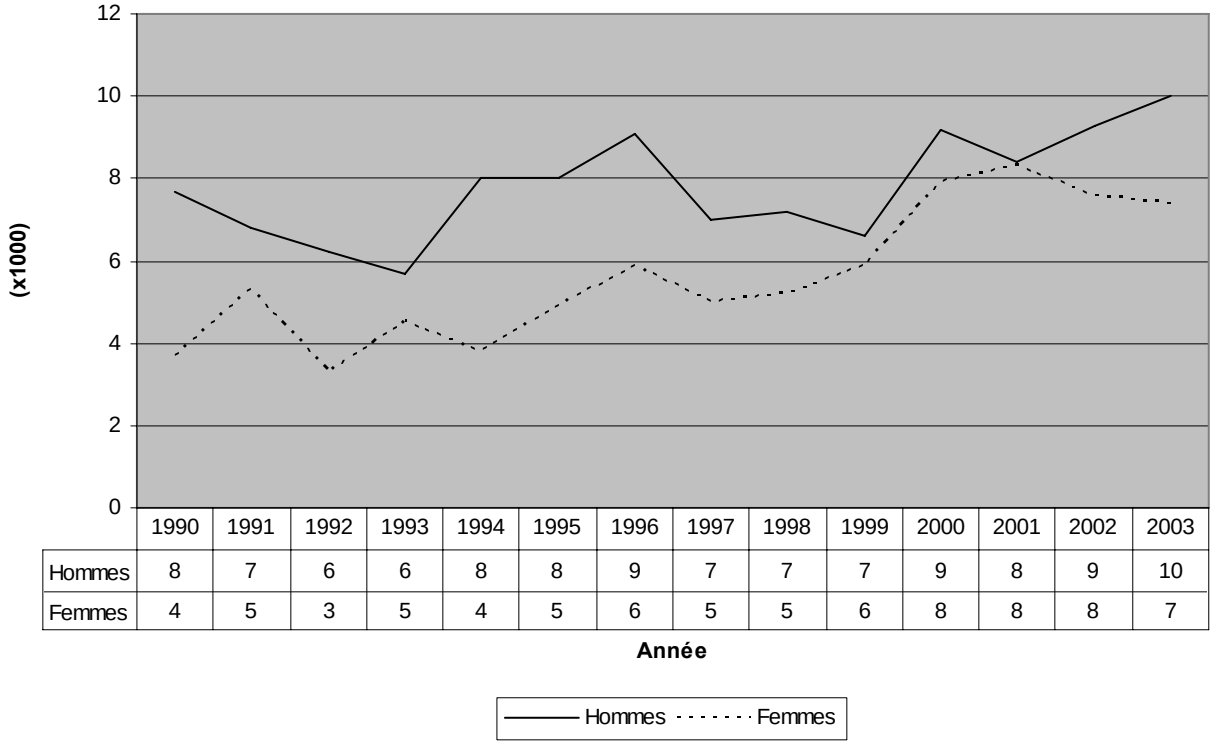
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Total, étudiants et non-étudiants	256	261	265	270	273	271	266	259	275	276	279	284	318	322
Étudiants	175	183	187	189	198	189	179	174	184	188	199	207	229	232

Année

Total, étudiants et non-étudiants — Étudiants

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

Graphique 21 : Nombre de jeunes de 15 à 29 ans au Québec, en emploi à temps plein et aux études à temps plein, selon le sexe, 1990-2003



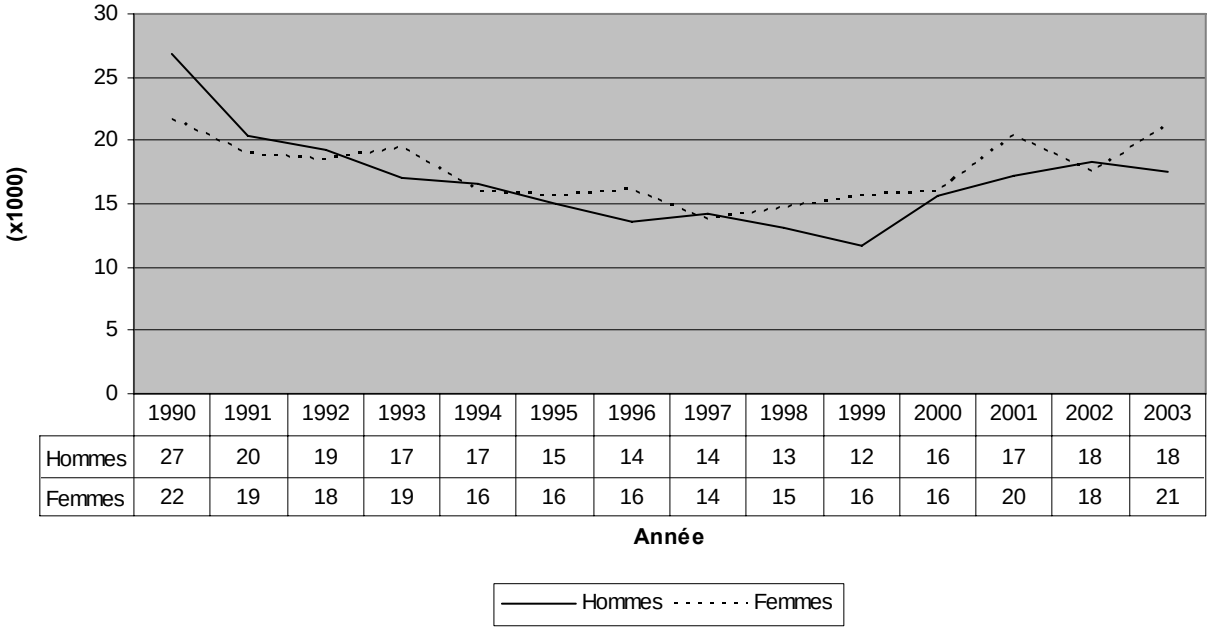
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Hommes	8	7	6	6	8	8	9	7	7	7	9	8	9	10
Femmes	4	5	3	5	4	5	6	5	5	6	8	8	8	7

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

Le graphique 21 permet de mettre en évidence qu'il y a eu, depuis 1990, une augmentation du nombre de jeunes hommes et des jeunes femmes pour qui la complémentarité d'« être en emploi à temps plein » et « être aux études à temps plein » était possible. En s'attardant davantage aux données disponibles dans ce graphique, il apparaît également que les jeunes hommes ont toujours été plus nombreux que les jeunes femmes à adhérer à ces conditions d'emploi et d'étude et ce, au cours de la période de 1990-2003.

Quant aux jeunes en emploi à temps plein et aux études à temps partiel, il faut d'abord souligner une diminution du nombre de jeunes hommes qui se trouvaient dans ces conditions entre 1990 et 2003. Aussi, comme le témoignent les données du graphique 22, nous pouvons remarquer que les jeunes femmes sont devenues moins nombreuses au cours de la période indiquée. Auquel cas, il faut ajouter le constat que le nombre de jeunes femmes en emploi à temps plein et aux études à temps partiel est demeuré presque identique en 2003 comparativement en 1990.

Graphique 22 : Nombre de jeunes de 15 à 29 ans au Québec, en emploi à temps plein et aux études à temps partiel, selon le sexe, 1990-2003



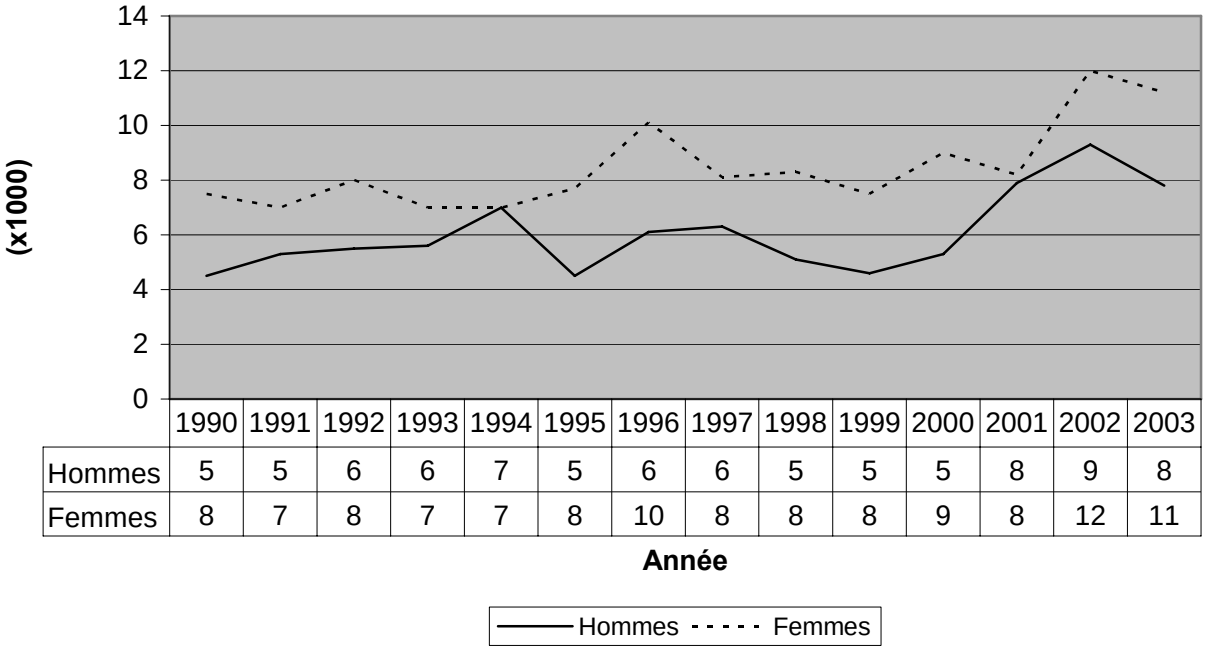
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Hommes	27	20	19	17	17	15	14	14	13	12	16	17	18	18
Femmes	22	19	18	19	16	16	16	14	15	16	16	20	18	21

Année

Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

Le graphique 23 permet cette fois de porter attention au nombre jeunes de 15 à 29 ans en emploi à temps partiel et aux études à temps partiel. D'emblée, il faut noter qu'il y eu une augmentation depuis 1990 du nombre de jeunes pour qui ces conditions d'emploi et d'études correspondaient et ce, autant pour les hommes que pour les femmes. Aussi, suivant de façon similaire la même évolution que le nombre de jeunes en emploi à temps plein et aux études à temps plein (graphique 21), il faut remarquer que les jeunes femmes ont été plus nombreuses que les jeunes hommes à partager les conditions d'emploi à temps partiel et aux études à temps partiel au cours de la période de 1990-2003.

Graphique 23 : Nombre de jeunes de 15 à 29 ans au Québec, en emploi à temps partiel et aux études à temps partiel, selon le sexe, 1990-2003



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Hommes	5	5	6	6	7	5	6	6	5	5	5	8	9	8
Femmes	8	7	8	7	7	8	10	8	8	8	9	8	12	11

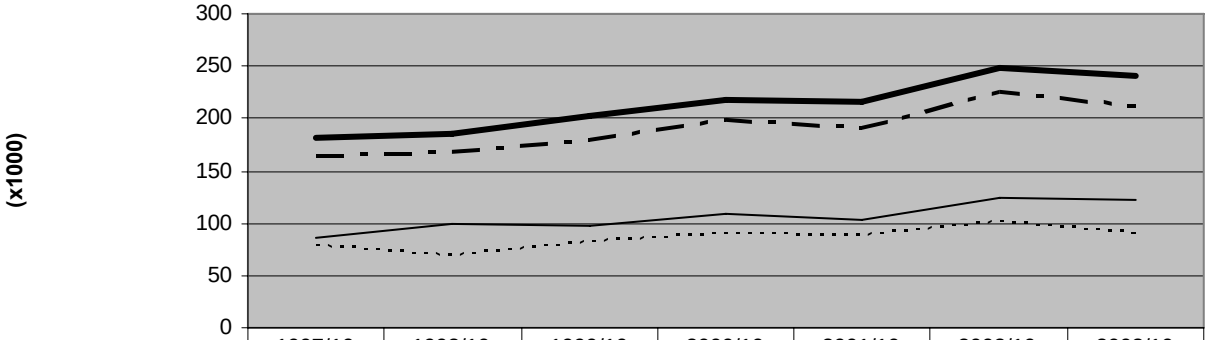
Source : Tableau 282-0095 : Enquête sur la population active (EPA), Province de Québec, estimations pour les étudiants à temps plein et à temps partiel durant les mois d'étude, le Sexe et le groupe d'âge, données annuelles (Personnes sauf indication contraire) (%).

1.5 Les raisons d'être en emploi à temps partiel

La présentation des données concernant les « raisons d'être en emploi à temps partiel » permet de déchiffrer quelques éléments qualitatifs de cette condition « en emploi » des jeunes.

Le graphique 24 permet d'abord de remarquer que la catégorie des jeunes de 15-24 ans qui sont en emploi à temps partiel vu leur condition étudiante représentait à elle seule, en 2003, plus de 88 % de la population active en emploi à temps partiel pour la même raison. Nous remarquons aussi qu'au cours de la période de 1997 à 2003 les jeunes femmes ont été plus nombreuses que les jeunes hommes à mentionner que le fait d'« être aux études » était un élément d'explication associé à l'exercice d'un emploi à temps partiel.

Graphique 24 : Nombre de jeunes au Québec pour qui "Être aux études" est une raison d'être en emploi à temps partiel, selon le groupe d'âge et le sexe, 1997-2003



	1997/10	1998/10	1999/10	2000/10	2001/10	2002/10	2003/10
Total, 15 ans et plus	181,8	185,7	202,4	217,5	215,8	248,7	240,9
Total, 15-24 ans	163,6	168,8	179,5	197,8	190,2	225	212,9
Hommes, 15-24 ans	77,5	69,5	82,2	89,5	87,8	101,5	90,7
Femmes, 15-24 ans	86,1	99,2	97,4	108,3	102,4	123,5	122,2

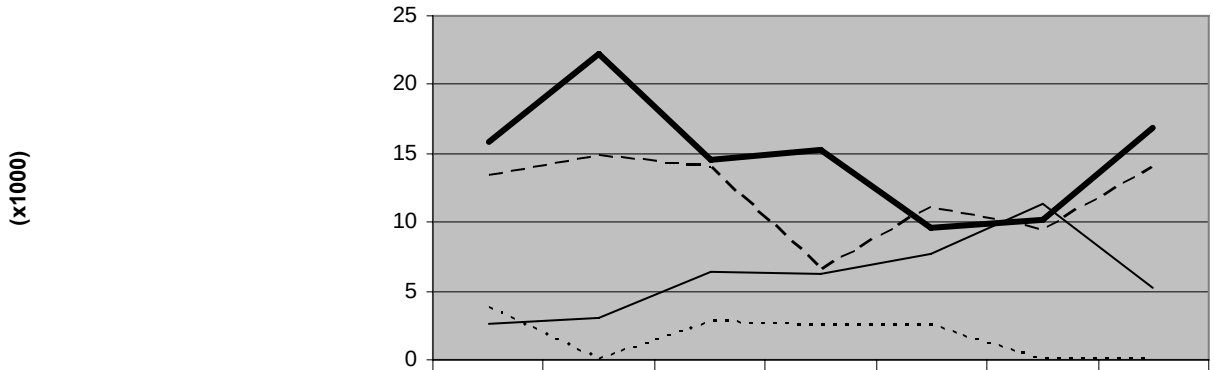
Période de référence

Total, 15 ans et plus — Total, 15-24 ans — Hommes, 15-24 ans — Femmes, 15-24 ans

Source : Tableau 282-0013 : Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'emploi à temps partiel selon la raison pour le travail à temps partiel, le sexe et le groupe d'âge, données mensuelles (Personnes x 1 000).

Le graphique 25 présente les quatre autres principales raisons d'être en emploi à temps partiel chez les jeunes de 15-24 ans au cours de la période 1997-2003. Un des constats qui se dégage de l'examen des différentes tendances observables est à l'effet que le nombre de jeunes de 15-24 ans, pour qui le fait d'être en emploi à temps partiel s'expliquait par des raisons liées à la « conjoncture économique », semble connaître une diminution depuis 2001-2002. D'un autre côté, les raisons attribuables à l'impossibilité d'avoir pu trouver un emploi à temps plein semblent gagner en popularité depuis 2000-2001.

Graphique 25 : Nombre de jeunes de 15 à 24 ans au Québec, selon les principales raisons d'être en emploi à temps partiel, 1997-2003



	1997/10	1998/10	1999/10	2000/10	2001/10	2002/10	2003/10
Conjoncture économique, n'a pas cherché du temps plein au cours du dernier mois	2,6	3	6,4	6,3	7,7	11,4	5,2
N'a pu trouver du travail à temps plein, n'a pas cherché du temps plein au cours du dernier mois	15,9	22,3	14,6	15,2	9,6	10,2	16,8
Conjoncture économique, a cherché du temps plein au cours du dernier mois	3,8	0	2,8	2,5	2,4	0	0

Période de référence

- Conjoncture économique, n'a pas cherché du temps plein au cours du dernier mois
- N'a pu trouver du travail à temps plein, n'a pas cherché du temps plein au cours du dernier mois
- Conjoncture économique, a cherché du temps plein au cours du dernier mois
- N'a pu trouver du travail à temps plein, a cherché du temps plein au cours du dernier mois

Source : Tableau 282-0013 : Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'emploi à temps partiel selon la raison pour le travail à temps partiel, le sexe et le groupe d'âge, données mensuelles (Personnes x 1 000).

2. LES JEUNES DU SECONDAIRE PROFESSIONNEL ET DE COLLÉGIAL TECHNIQUE : QUELQUES INDICES DE PARCOURS

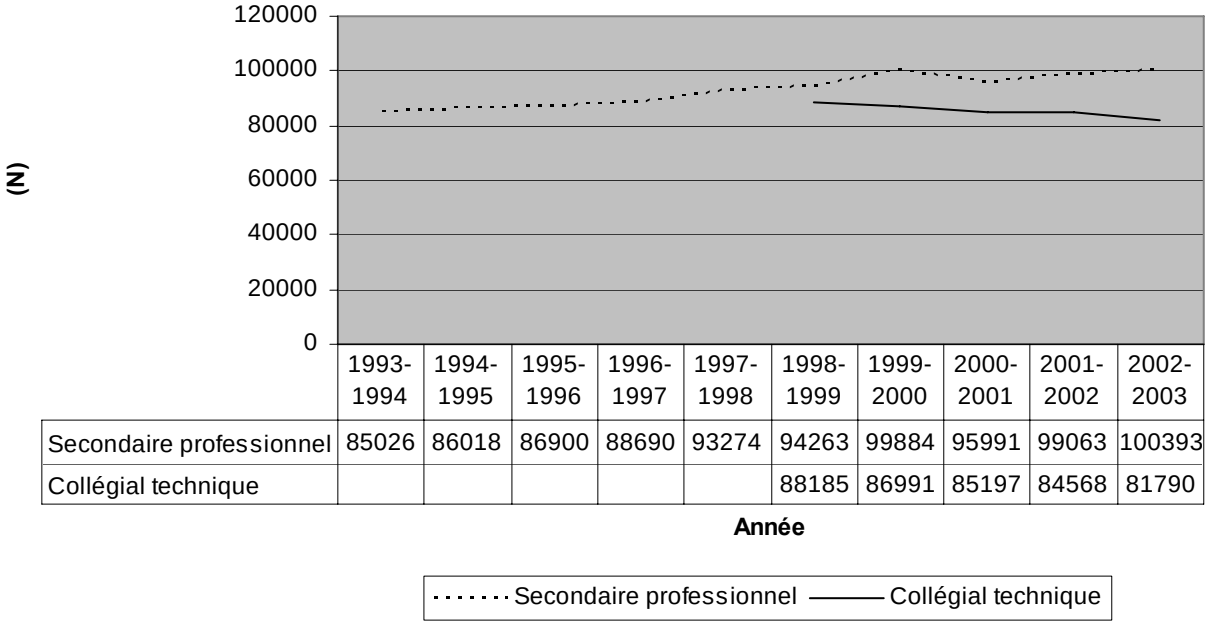
Il convient maintenant de définir davantage la population à l'étude. Pour ce faire, une présentation des effectifs scolaires et du nombre de personnes diplômées selon les secteurs d'études servira à développer des perspectives comparatives entre le secondaire professionnel et le collégial technique.

2.1 L'évolution des effectifs scolaires

Selon l'examen des données disponibles (graphique 26) concernant l'évolution des effectifs scolaires, nous pouvons remarquer que le total des effectifs au collégial technique connaissait

déjà, au moins depuis 1998-1999, une diminution. Auquel cas il faut ajouter qu'au cours de cette même période (1998-2003) le total des effectifs du secondaire professionnel continuait d'augmenter et surpassait l'ensemble des effectifs du collégial technique.

Graphique 26 : Total des effectifs scolaires selon l'établissement, Québec, 1993-2003



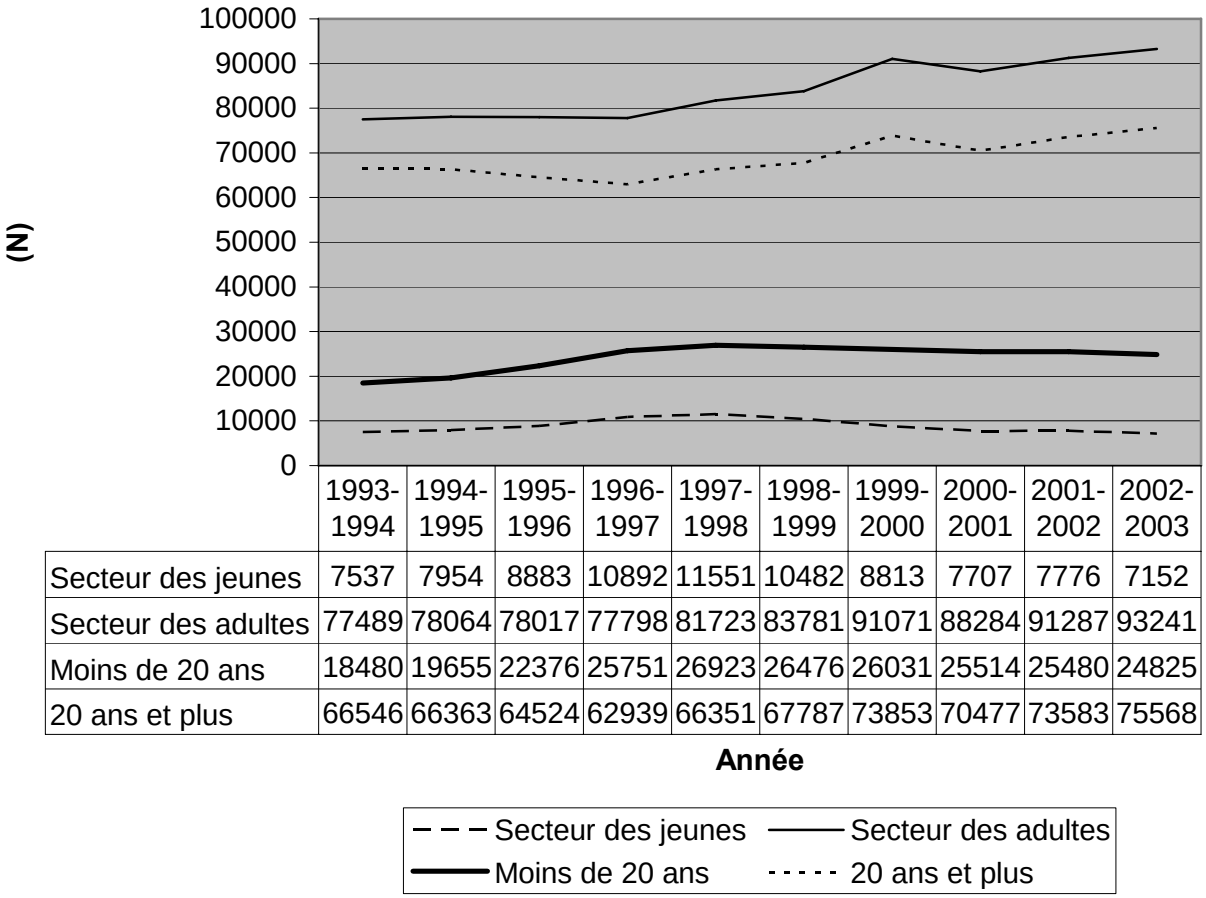
	1993-1994	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Secondaire professionnel	85026	86018	86900	88690	93274	94263	99884	95991	99063	100393
Collégial technique						88185	86991	85197	84568	81790

Source : *Enquête Relance MELS*.

2.1.1 LE SECONDAIRE PROFESSIONNEL

Les données présentées dans le graphique 27 permettent d'abord de remarquer que le secteur des jeunes au secondaire professionnel n'a connu qu'une légère augmentation de ses effectifs au cours de la période de 1993 à 1997. Après quoi, une diminution de ces mêmes effectifs semble s'être dessinée jusqu'en 2003. À l'inverse, le secteur des adultes n'a cessé d'augmenter au cours de la période de 1993-2003. Il faut noter aussi que les moins de 20 ans ont perdu en effectifs au cours de la période de 1997 à 2003. Tandis que les 20 ans et plus gagnaient en nombre d'effectifs au cours de cette même période, ils occupaient, en 2003, environ les deux tiers du total des effectifs au secondaire professionnel.

Graphique 27 : Total des effectifs scolaires au secondaire professionnel, selon le secteur et l'âge, Québec, 1993-2003



	1993-1994	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Secteur des jeunes	7537	7954	8883	10892	11551	10482	8813	7707	7776	7152
Secteur des adultes	77489	78064	78017	77798	81723	83781	91071	88284	91287	93241
Moins de 20 ans	18480	19655	22376	25751	26923	26476	26031	25514	25480	24825
20 ans et plus	66546	66363	64524	62939	66351	67787	73853	70477	73583	75568

Source : *Enquête Relance MELS*.

Le tableau 6.1 nous permet de présenter l'âge des hommes et des femmes au secondaire professionnel, mais précisément pour les personnes diplômées de l'année 2004. D'emblée, il appert que l'âge moyen des femmes est supérieur à celui des hommes. D'un autre côté, la répartition probable des hommes selon l'âge moyen, médian et modal de cette catégorie, laisse supposer des différences d'âge moins importantes que chez les femmes et ce, particulièrement entre les moins âgés et les plus âgés.

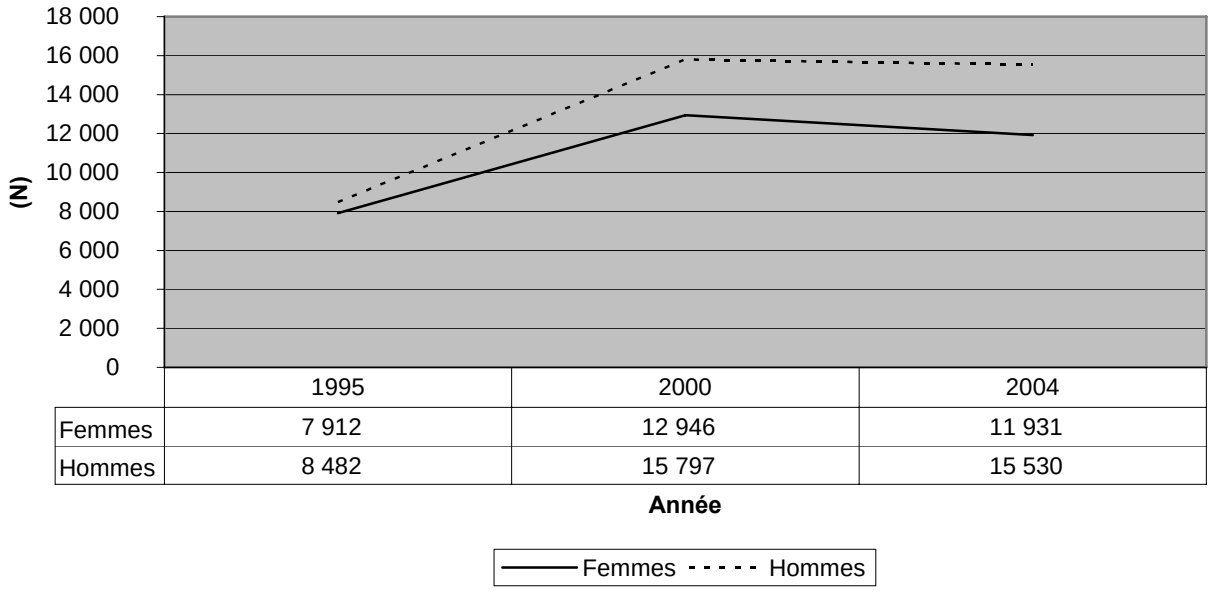
Tableau 6.1 : Âge des hommes et des femmes diplômés du secondaire professionnel en 2004, ensemble du Québec

	Âge moyen	Âge médian	Âge modal
Hommes	26,56	23	20
Femmes	28,22	24	19

Source **:** *Enquête Relance MELS.*

Pour ce qui est des « sortants » de ce secteur (c'est-à-dire les personnes diplômées), le graphique 28 permet d'en apprécier le nombre au cours de la période de 1995 à 2004. En effet, nous pouvons remarquer que de façon générale le nombre de personnes diplômées a augmenté depuis 1995, mais vu la différence entre le nombre d'hommes et de femmes diplômés en 1995, comparativement à ce même nombre en 2003, il faut préciser que cette augmentation a été davantage attribuable aux hommes au cours de cette période.

Graphique 28 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études professionnelles (DEP), selon le sexe, Québec, 1995-2004



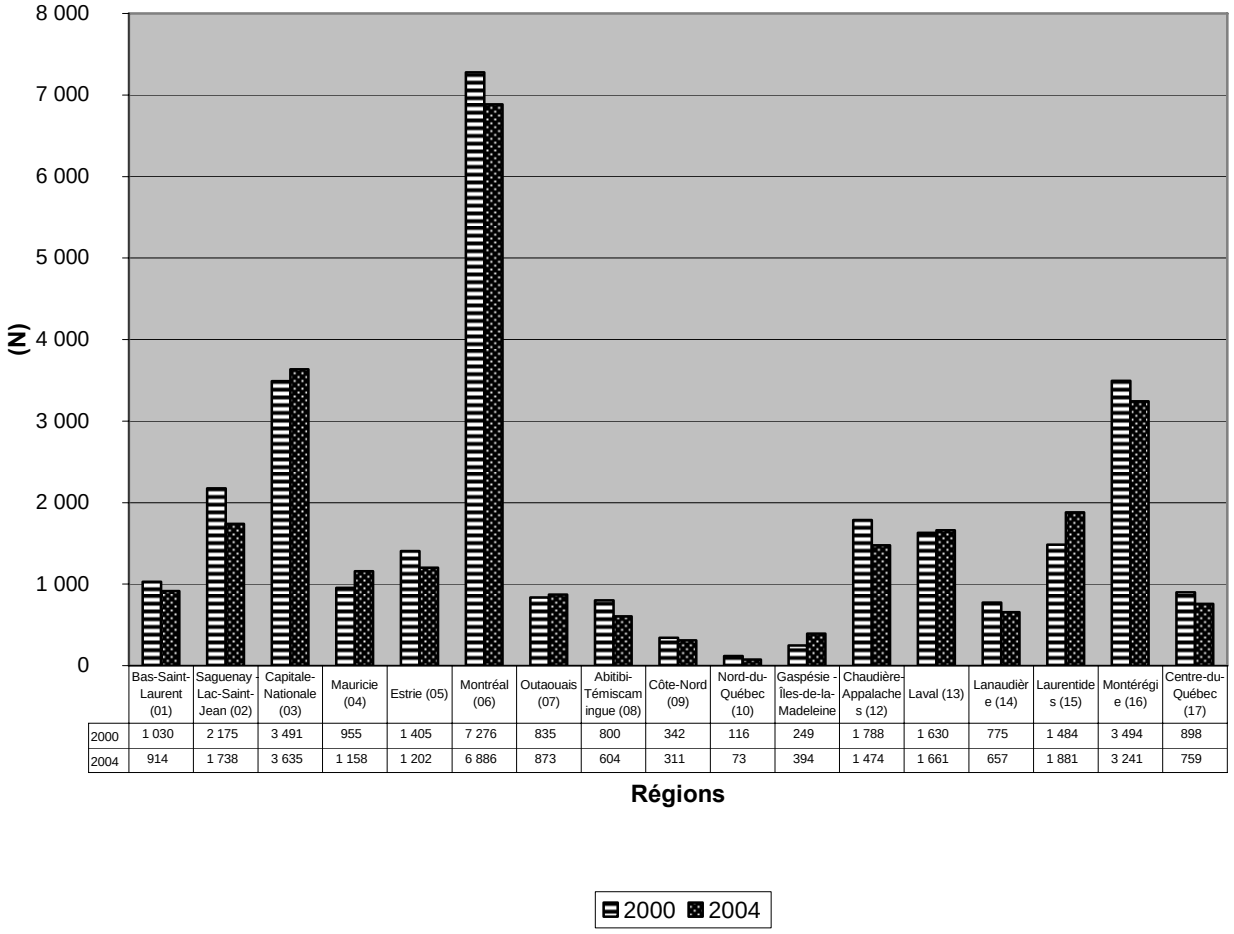
	1995	2000	2004
Femmes	7 912	12 946	11 931
Hommes	8 482	15 797	15 530

Source : *Enquête Relance MELS.*

Quant à la provenance géographique des personnes diplômées du secondaire professionnel, les données présentées dans le graphique 29 indiquent que les régions de Montréal, de la Capitale nationale et de la Montérégie ont été celles qui ont produit le plus de personnes diplômées en

2000 et 2004. 11 des 16 régions représentées ont connu une diminution de leur nombre de diplômés pour ces mêmes années de référence.

Graphique 29 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études professionnelles (DEP), selon la région, Québec, 2000 et 2004



	Bas-Saint-Laurent (01)	Saguenay - Lac-Saint-Jean (02)	Capitale-Nationale (03)	Mauricie (04)	Estrie (05)	Montréal (06)	Outaouais (07)	Abitibi-Témiscamingue (08)	Côte-Nord (09)	Nord-du-Québec (10)	Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	Chaudière-Appalaches (12)	Laval (13)	Lanaudière (14)	Laurentides (15)	Montérégie (16)	Centre-du-Québec (17)
2000	1 030	2 175	3 491	955	1 405	7 276	835	800	342	116	249	1 788	1 630	775	1 484	3 494	898
2004	914	1 738	3 635	1 158	1 202	6 886	873	604	311	73	394	1 474	1 661	657	1 881	3 241	759

Source : *Enquête Relance MELS*.

2.1.2 LE COLLÉGIAL TECHNIQUE

Les données disponibles concernant le nombre d'effectifs scolaires pour ce réseau d'enseignement sont limitées, mais nous permettent quand même de les présenter selon un découpage sectoriel jeunes/adultes.

L'examen du tableau 7.1 permet de mettre en évidence la faible proportion des effectifs inscrits dans les programmes comme l'AEC et le CEC, comparativement à ceux et celles d'un DEC en formation technique au cours de la période 1998-2003. Plus généralement, nous pouvons

caractériser l'évolution du nombre des effectifs de l'ensemble de ces secteurs de formation par une diminution constante depuis 1998.

Tableau 7.1 : Effectif scolaire de la formation technique des réseaux d'enseignement public et privé, selon le secteur de formation, de 1998-1999 à 2002-2003

	1998-1999	**1999-2000**	**2000-2001**	**2001-2002**	**2002-2003**
DEC (formation technique)	86 262	85 108	83 515	83 172	81 071
AEC et CEC (formation technique)	1 923	1 883	1 682	1396	719

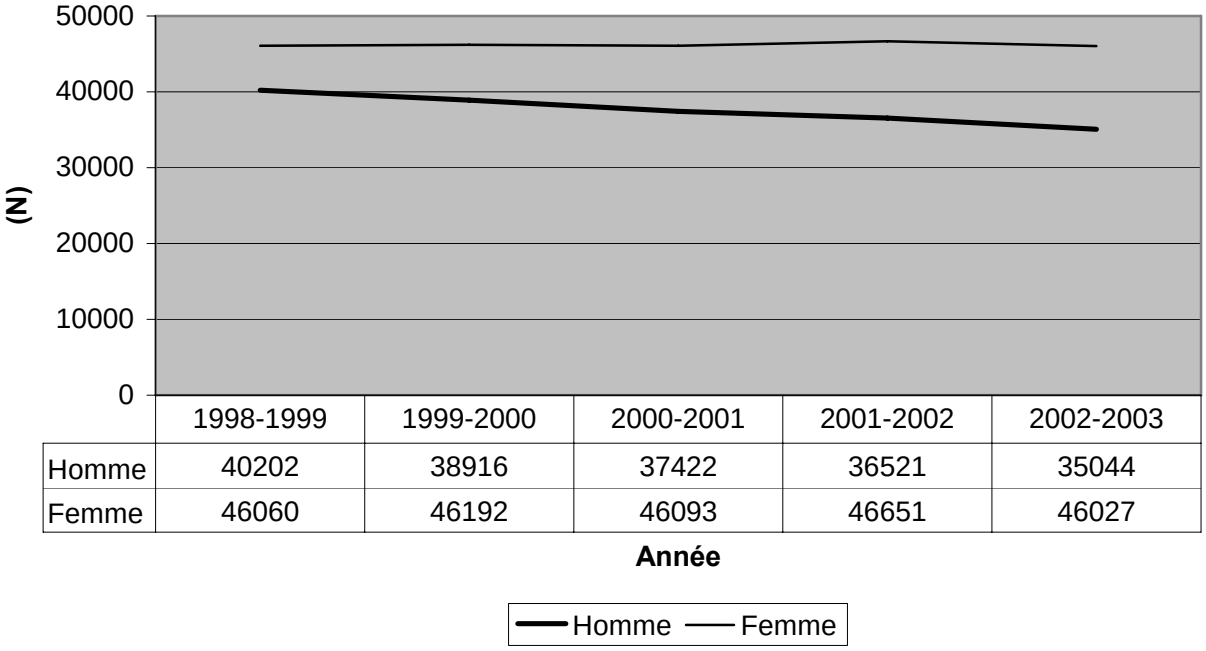
Quant aux données présentées dans le tableau 8.1, il apparaît que les effectifs de moins de 20 ans étaient en nombre inférieur vis-à-vis les 20 ans et plus en 2002-2003. Au sein de ces deux groupes d'âge, il faut aussi noter que les femmes étaient plus faiblement représentées que les hommes au cours de cette même année.

Tableau 8.1 : Effectif scolaire de la formation technique des réseaux d'enseignement public et privé, selon l'âge, 2002-2003

	Moins de 20 ans		**20 ans et plus**	
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
2002-2003	18 353	16 691	23 120	22 907

Si la majorité des effectifs scolaires au collégial technique sont âgés de 20 ans et plus, il devient du coup pertinent de distinguer l'évolution de ces effectifs selon le secteur des adultes et des jeunes de ce domaine d'études. Premièrement, nous pouvons observer que les femmes ont été plus nombreuses que les hommes chez les jeunes du collégial technique au cours de la période de 1998 à 2003. À ce sujet, l'évolution des effectifs diffère selon le sexe. En effet, le graphique 30 permet de déduire qu'au cours de cette période les jeunes femmes ont maintenu le nombre de leurs effectifs, comparativement au nombre de jeunes hommes qui a vraisemblablement diminué.

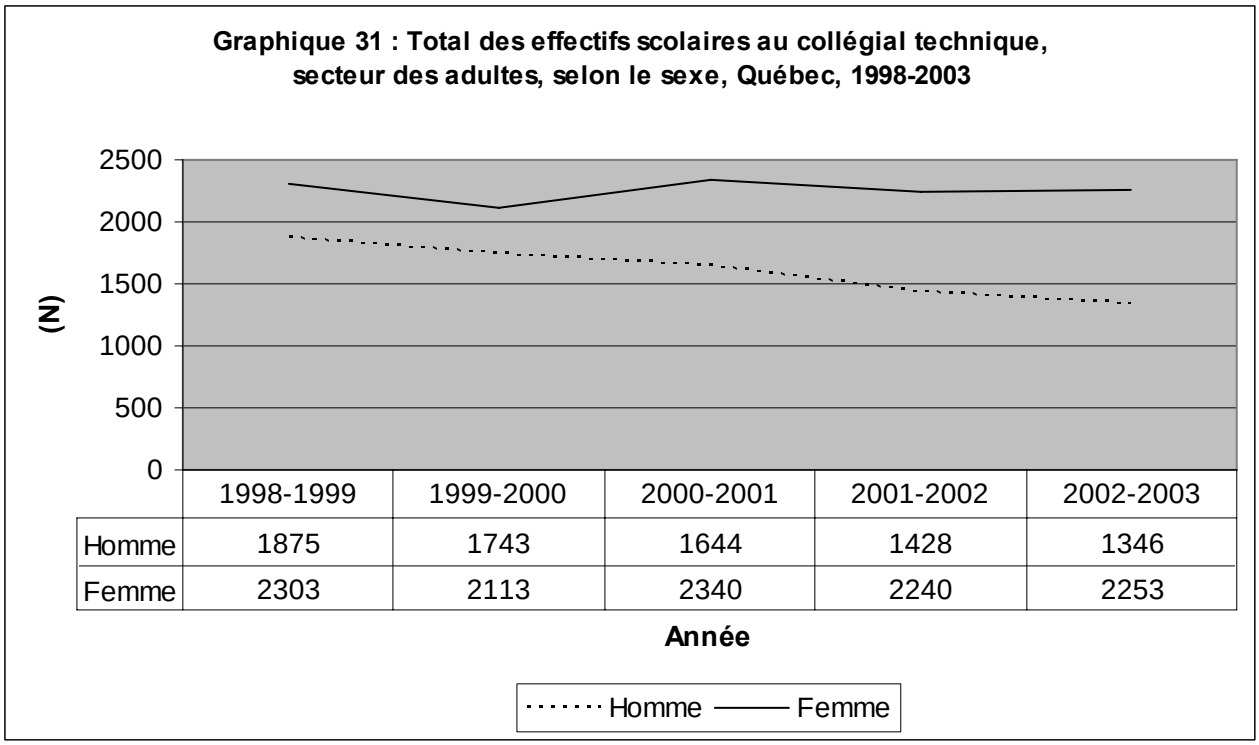
Graphique 30 : Total des effectifs scolaires au collégial technique, secteur des jeunes, selon le sexe, Québec, 1998-2003



	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Homme	40202	38916	37422	36521	35044
Femme	46060	46192	46093	46651	46027

Source : *Enquête Relance MELS*.

Quoique moins importants en nombre, les effectifs du secteur des adultes au collégial technique sont représentés de façon similaire par rapport au secteur des jeunes. En fait, les données présentées dans le graphique 31 mettent en évidence à la fois une constante dans l'évolution des effectifs féminins, tout en faisant paraître une diminution des effectifs masculins au cours de la période de 1998-2003. Qui plus est, la comparaison de ces deux secteurs d'effectifs (adultes et jeunes) nous fait remarquer que la présence des hommes dans l'ensemble du réseau collégial technique a eu tendance à diminuer de façon plus importante que celle des femmes au cours de la période de référence.



Source : *Enquête Relance MELS*.

Par ailleurs, selon la même présentation des données concernant l'âge des personnes diplômées au secondaire professionnel, le tableau 9.1 permet cette fois de mettre en évidence des différences d'âge moins importantes entre les hommes et les femmes diplômés au collégial technique. L'examen de l'âge moyen, médian et modal, nous laisse également croire en une répartition moins éparse entre les plus âgés et les moins âgés et ce, peu importe le sexe des personnes diplômées.

Tableau 9.1 : Âge des hommes et des femmes diplômés du collégial technique en 2004, ensemble du Québec

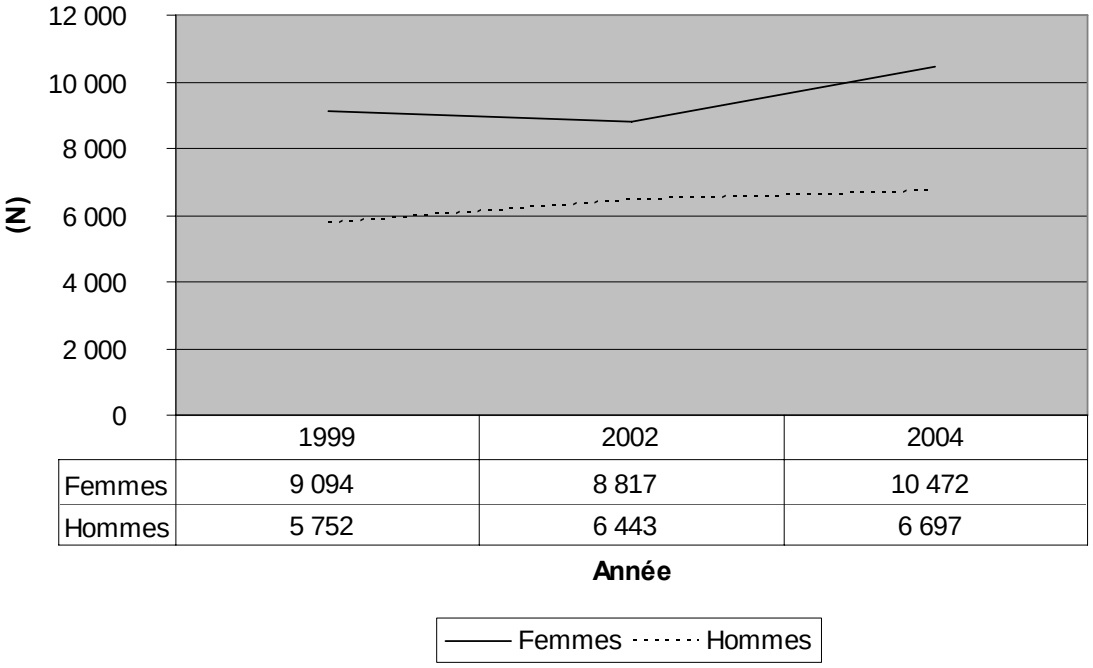
	Âge moyen	Âge médian	Âge modal
Hommes	**22,62**	**21**	**20**
Femmes	**23,14**	**21**	**20**

Source : *Enquête Relance MELS*.

Les données représentées par le graphique 32 tracent un aperçu du nombre de personnes diplômées au collégial technique, selon le sexe des individus. On observe au cours de la période

allant de 1999 à 2004, le nombre de personnes diplômées a augmenté davantage pour les femmes que pour les hommes. De façon constante, ces derniers ont été d'ailleurs moins nombreux que les femmes à diplômer au cours de cette même période.

Graphique 32. Nombre de titulaires d'un diplôme d'études au collégial technique, selon le sexe, Québec, 1999-2004

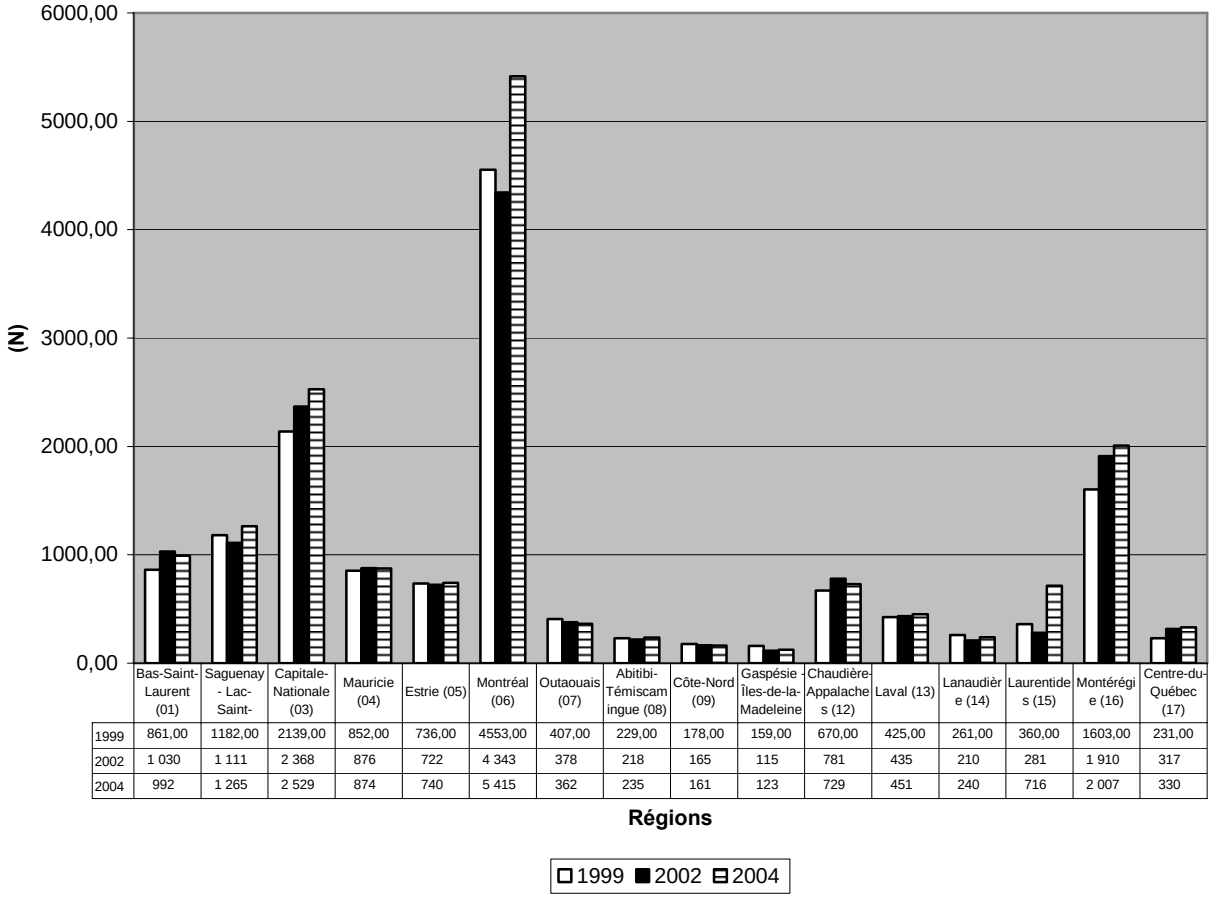


	1999	2002	2004
Femmes	9 094	8 817	10 472
Hommes	5 752	6 443	6 697

Source **:** *Enquête Relance MELS.*

Par ailleurs, les données concernant la provenance géographique des personnes diplômées du collégial technique semblent se confondre, d'une certaine façon, à celles du secondaire professionnel. En effet, le graphique 33 met en évidence les trois mêmes régions qui comportaient le plus de personnes diplômées au cours de la période de 1999-2004 : soit Montréal, la Capitale-Nationale ainsi que la Montérégie. Il faut également prendre note que les régions de l'Outaouais et de la Côte-Nord sont les seules qui ont connu une diminution du nombre de leurs personnes diplômées et ce, de 1999 à 2004.

Graphique 33 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études collégiales, selon la région, Québec, 1999-2004

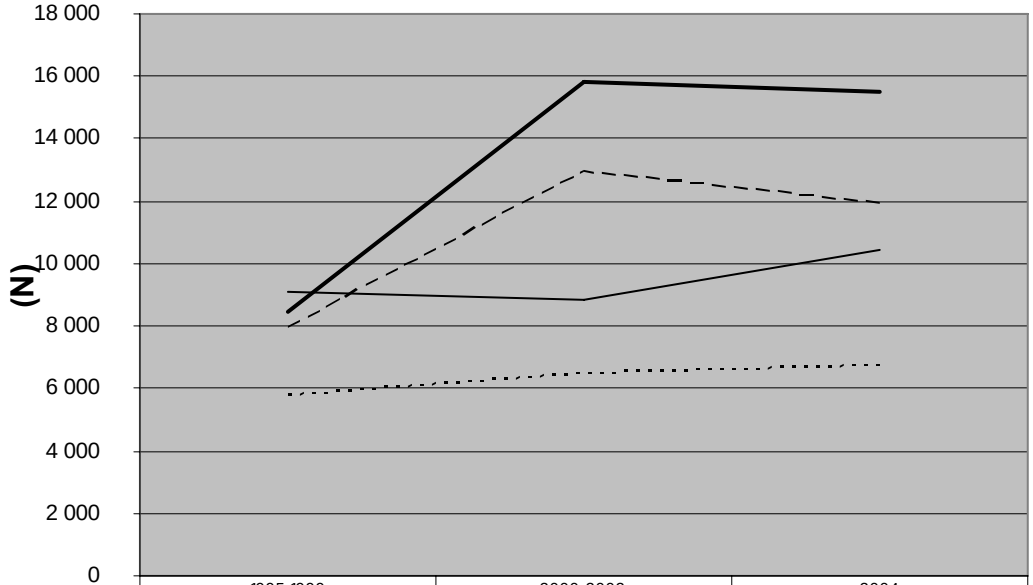


	Bas-Saint-Laurent (01)	Saguenay - Lac-Saint-	Capitale-Nationale (03)	Mauricie (04)	Estrie (05)	Montréal (06)	Outaouais (07)	Abitibi-Témiscamingue (08)	Côte-Nord (09)	Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	Chaudière-Appalaches (12)	Laval (13)	Lanaudière (14)	Laurentides (15)	Montérégie (16)	Centre-du-Québec (17)
1999	861,00	1182,00	2139,00	852,00	736,00	4553,00	407,00	229,00	178,00	159,00	670,00	425,00	261,00	360,00	1603,00	231,00
2002	1 030	1 111	2 368	876	722	4 343	378	218	165	115	781	435	210	281	1 910	317
2004	992	1 265	2 529	874	740	5 415	362	235	161	123	729	451	240	716	2 007	330

Source **:** *Enquête Relance MELS*.

En plaçant l'angle d'analyse dans une perspective de comparaison entre le nombre d'hommes et de femmes diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique (graphique 34), il est possible de constater que, depuis la période de 2000 à 2002, le nombre de femmes diplômées au secondaire professionnel tend à se rapprocher du nombre de femmes diplômées au collégial technique.

Graphique 34 : Nombre de diplômés, selon le secteur d'enseignement et le sexe, Québec, 1995-2004



	1995-1999	2000-2002	2004
Secondaire professionnel, hommes	8 482	15 797	15 530
Secondaire professionnel, femmes	7 912	12 946	11 931
Collégial technique, hommes	5 752	6 443	6 697
Collégial technique, femmes	9 094	8 817	10 472

Année

Secondaire professionnel, hommes — Secondaire professionnel, femmes — Collégial technique, hommes — Collégial technique, femmes

Source : *Enquête Relance MELS*.

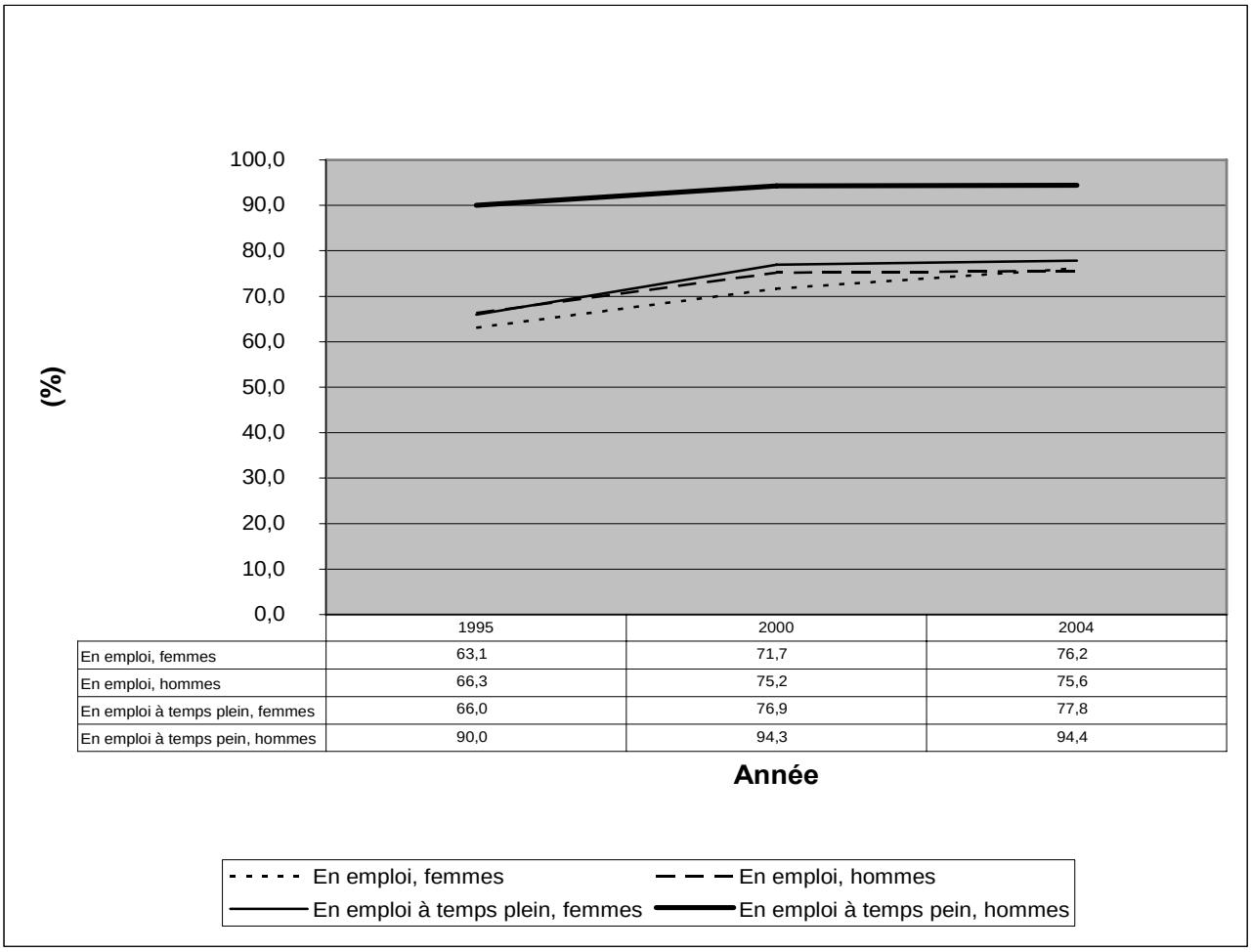
2.2 Les jeunes en emploi et en emploi à temps plein

Ici, il convient de se rappeler que, comparativement aux données présentées précédemment pour l'ensemble des jeunes de 15 à 29 ans, les données qui suivent proviennent entièrement des enquêtes *Relance au secondaire professionnel et au collégial technique* (MELS) et concernent uniquement des personnes diplômées du secondaire professionnel et du collégial technique.

2.2.1 LE SECONDAIRE PROFESSIONNEL

En observant le graphique 35 dans son ensemble, il est possible de dégager principalement deux tangentes concernant la situation en emploi et en emploi à temps plein chez les personnes diplômées de ce secteur d'études. Au cours de la période de 1995 à 2004, la proportion d'hommes en emploi à temps plein a constamment surpassée la proportion de celles qui étaient

en emploi et en emploi à temps plein, de même que ceux qui étaient en emploi. Ce à quoi il faut ajouter qu'une autre lecture de ce graphique consiste à faire ressortir la différence entre le fait d'être en emploi et d'être en emploi à temps plein : c'est-à-dire d'être en emploi à temps partiel, sur appel, saisonnier, etc. Autrement dit, dû au fait que la proportion la plus élevée de personnes en emploi et/ou en emploi à temps plein au secondaire professionnel ait été celle des hommes en emploi à temps plein au cours de la période de 1995-2004, il est possible d'en déduire que c'est aussi chez les hommes que s'est maintenue la proportion la plus élevée de personnes en emploi à temps partiel, sur appel, etc.



	1995	2000	2004
En emploi, femmes	63,1	71,7	76,2
En emploi, hommes	66,3	75,2	75,6
En emploi à temps plein, femmes	66,0	76,9	77,8
En emploi à temps pein, hommes	90,0	94,3	94,4

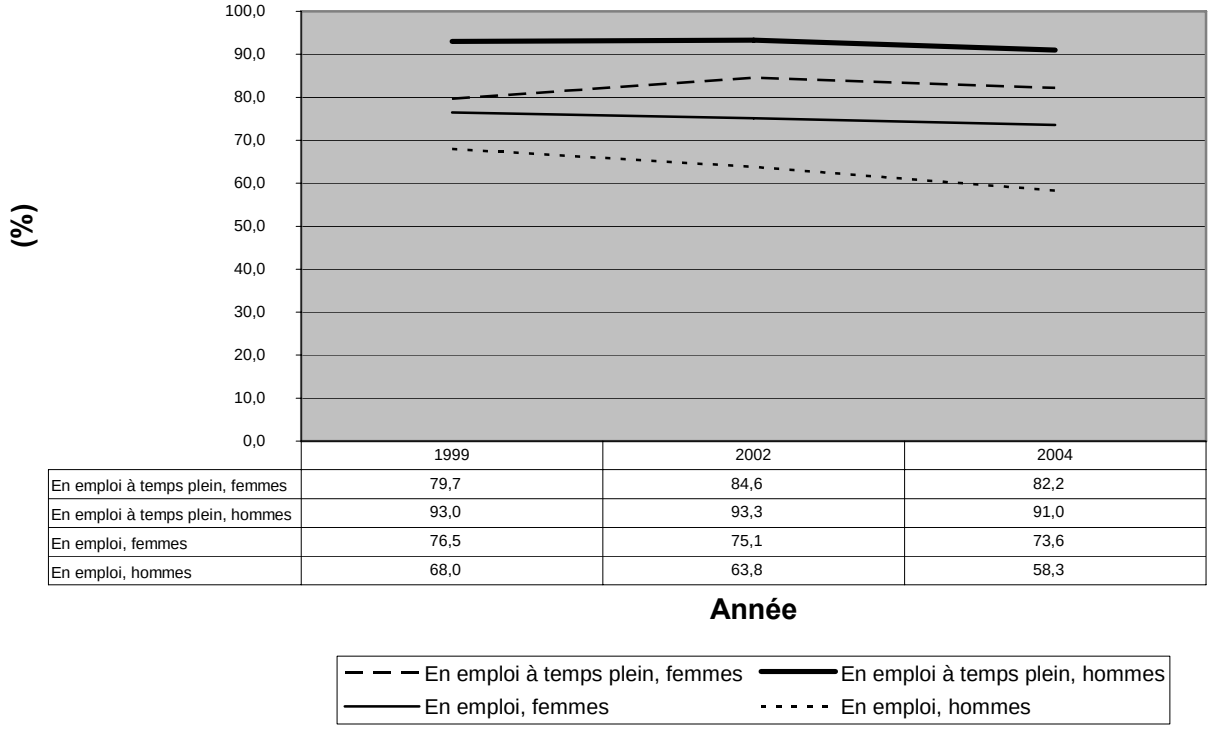
Source : *Enquête Relance MELS*.

2.2.2 LE COLLÉGIAL TECHNIQUE

La représentation graphique des données concernant la situation en emploi et en emploi à temps plein des personnes diplômées dans ce secteur d'études diffère de celle associée au secondaire professionnel. L'examen du graphique 36 nous fait remarquer que les données concernant la

situation en emploi et en emploi à temps plein entre les hommes et les femmes se présentent de façon similaire. Autrement dit, les différences entre la proportion de celles qui sont en emploi et de celles qui sont en emploi à temps plein au cours de la période de 2002-2004 ressemblent aux différences de ces mêmes proportions chez les hommes. Ce qui pourrait signifier que les hommes et les femmes ont connu respectivement, au moins depuis 2002, une proportion à peu près équivalente de personnes diplômées du collégial technique qui occupaient un emploi qui n'était pas un emploi à temps plein.

Graphique 36 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études collégiales techniques en emploi et en emploi à temps plein, selon le sexe, Québec, 1999-2004



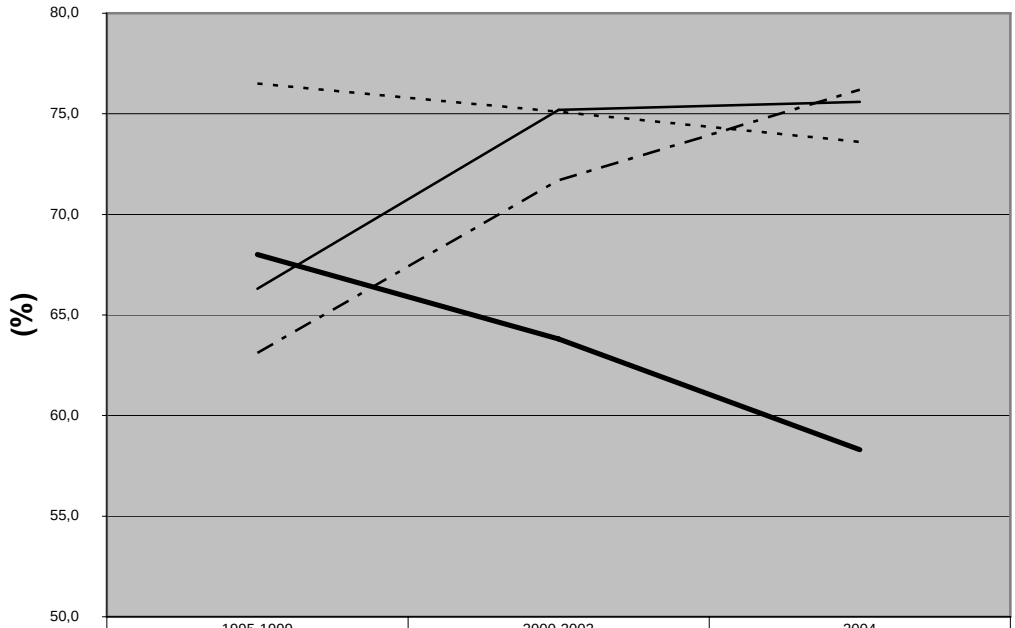
	1999	2002	2004
En emploi à temps plein, femmes	79,7	84,6	82,2
En emploi à temps plein, hommes	93,0	93,3	91,0
En emploi, femmes	76,5	75,1	73,6
En emploi, hommes	68,0	63,8	58,3

Source : *Enquête Relance MELS*.

En disposant côte à côte les données concernant la situation en emploi à temps plein des hommes et des femmes du secondaire professionnel et du collégial technique, il est possible de noter encore certaines observations importantes pour la période de 1995 à 2004. D'abord, il faut remarquer que la fin de la période 1995-1999 s'est principalement caractérisée par un changement de situation en emploi à temps plein chez les hommes diplômés des deux secteurs

d'études ainsi que chez les femmes diplômées du secondaire professionnel. Les données comprises dans le graphique 37 confirment effectivement des proportions semblables de personnes en emploi à temps plein entre ces trois catégories différentes. Par ailleurs, au cours des années 2000-2002, la proportion de femmes du collégial technique en emploi à temps plein continuait à décliner pour venir rejoindre la proportion grandissante d'hommes au secondaire professionnel, également en emploi à temps plein. Enfin, au cours de la période de 2002 à 2004, un portrait semble se dessiner en ce qui concerne la situation des femmes des deux secteurs d'études ainsi que pour les hommes du secondaire professionnel. Pour ces derniers, ce sont les écarts entre les proportions de personnes diplômées en emploi à temps plein qui semblent s'être amincis.

Graphique 37 : Nombre de diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique en emploi à temps plein, selon le sexe, Québec, 1995-2004



	1995-1999	2000-2002	2004
Secondaire professionnel, hommes	66,3	75,2	75,6
Secondaire professionnel, femmes	63,1	71,7	76,2
Collégial technique, hommes	68,0	63,8	58,3
Collégial technique, femmes	76,5	75,1	73,6

Année

Secondaire professionnel, hommes — Secondaire professionnel, femmes — Collégial technique, hommes — Collégial technique, femmes

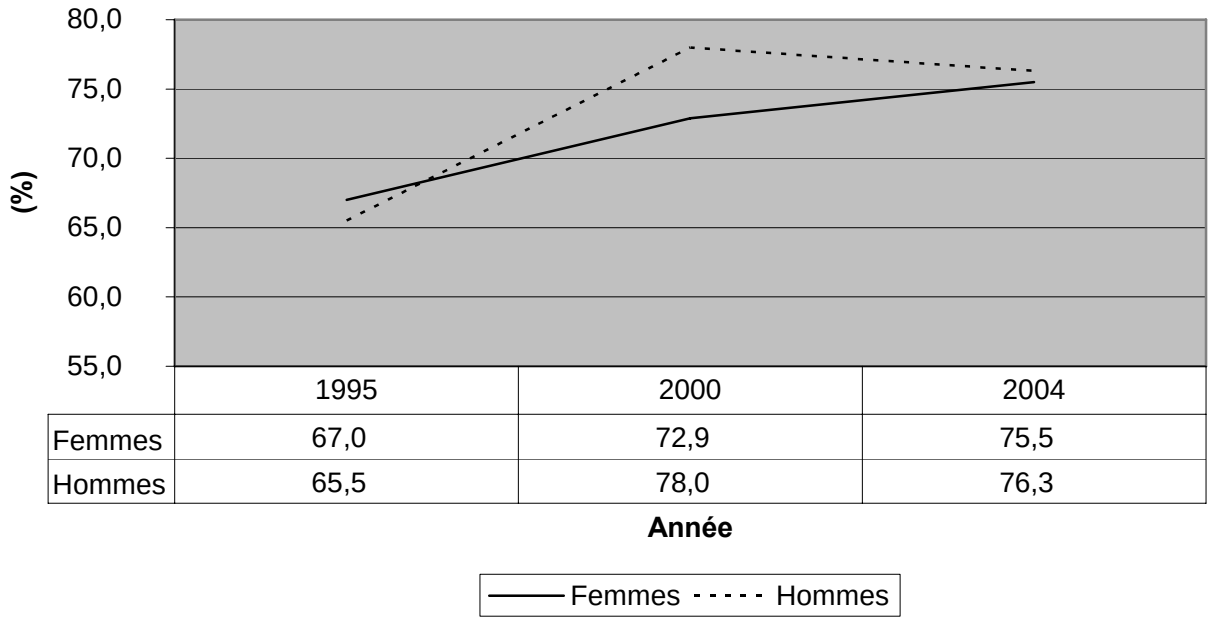
Source : *Enquête Relance MELS*.

2.3 L'emploi à temps plein en lien avec les études

2.3.1 LE SECONDAIRE PROFESSIONNEL

En ce qui concerne les personnes diplômées issues de ce secteur d'enseignement, la période de 1995-2004 semble avoir été favorable à l'exercice d'un emploi à temps plein en lien avec leurs domaines d'études. En fait, cette situation en emploi, exprimée par la présentation des données du graphique 38, a été davantage profitable pour les hommes vers l'an 2000, pour ensuite rejoindre sensiblement la même proportion de femmes en emploi à temps plein en 2004.

Graphique 38 : Nombre de titulaires d'un diplôme au secondaire professionnel qui ont un emploi à temps plein en lien avec leurs études, selon le sexe, Québec, 1995-2004



	1995	2000	2004
Femmes	67,0	72,9	75,5
Hommes	65,5	78,0	76,3

Source : *Enquête Relance MELS*.

Évidement, le lecteur aura sûrement remarqué que les données présentées dans le graphique 38 ne permettent pas d'appréhender la proportion d'hommes et de femmes constituant l'ensemble des personnes diplômées qui étaient en emploi à temps plein en lien avec leurs études au cours de la période de 1995-2004, mais bien pour chacune de ces distinctions de sexe. L'examen du tableau 10.1 rend possible la représentation de l'ensemble des personnes diplômées, selon le sexe et la situation en emploi en lien avec les études, mais uniquement pour les données de l'enquête *Relance* en 2004. D'abord, il faut préciser que les données comprises dans ce tableau permettent

d'apporter des différenciations supplémentaires quant à la situation en emploi chez les personnes diplômées du secondaire professionnel : c'est-à-dire d'être en emploi en emploi de façon permanente et/ou d'être en emploi à temps partiel. De cette manière, il apparaît que l'emploi à temps partiel, qu'il soit permanent ou non, était davantage le propre des femmes diplômées du secondaire professionnel. Pour cette même année de référence, la situation des hommes diplômés en emploi en lien avec leurs études, se caractérisait plutôt, selon des proportions similaires, par l'exercice d'un emploi à temps plein, permanent ou non.

Tableau 10.1 : Le type d'emploi et le lien avec les études des élèves du secondaire professionnel, selon le sexe, Québec, 2004

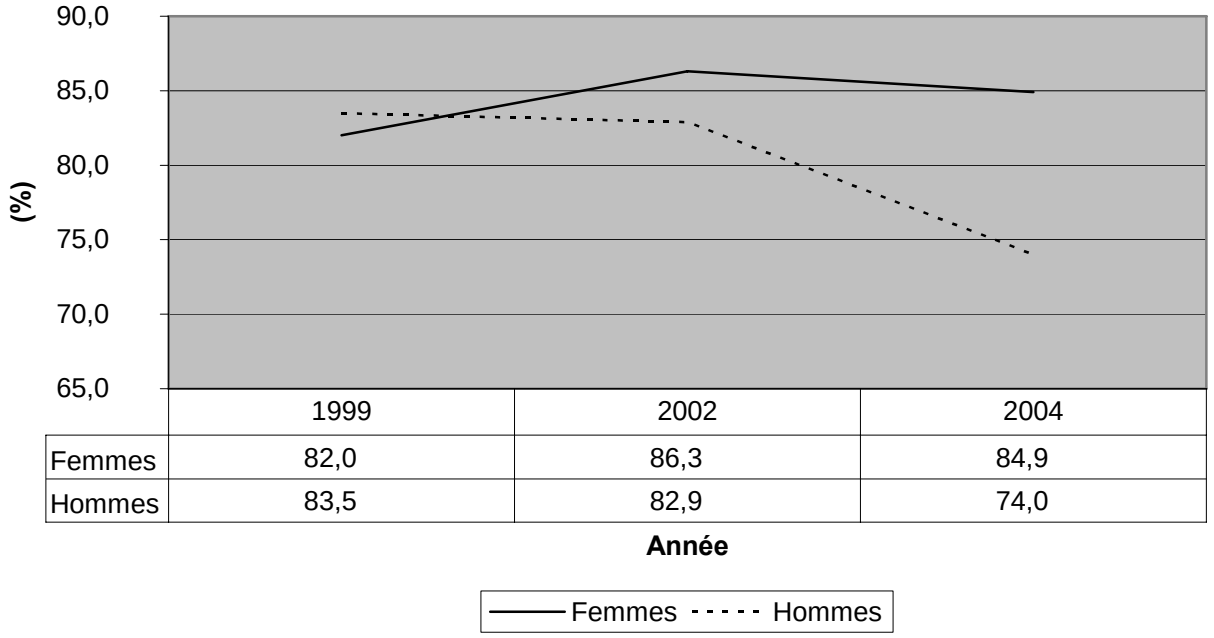
	Hommes	**Femmes**
En emploi à temps partiel, en lien avec les études, selon le sexe, Québec, 2004 (%)	18,9	81,1
En emploi à temps plein, en lien avec les études, selon le sexe, Québec, 2004 (%)	61,5	38,5
En emploi permanent à temps partiel, en lien avec les études, selon le sexe, Québec, 2004 (%)	18,0	82,0
En emploi permanent à temps plein, en lien avec les études, selon le sexe, Québec, 2004 (%)	63,1	36,9

Source : *Enquête Relance MELS*.

2.3.2 LE COLLÉGIAL TECHNIQUE

Comparativement aux personnes diplômées du secondaire professionnel, les données présentées dans le graphique 39 mettent en évidence des conditions différentes d'emploi à temps plein en lien avec les études au cours de la période de 1999 à 2004. En effet, pour les personnes diplômées du collégial technique, il est possible de caractériser cette période, d'une part, par une augmentation de la proportion de femmes en emploi à temps plein en lien avec les études et, d'autre part, par une diminution de la proportion d'hommes qui partageaient ces mêmes conditions d'emploi et qui provenaient du même secteur d'enseignement.

Graphique 39 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études collégiales techniques qui ont un emploi à temps plein en lien avec leurs études, selon le sexe, Québec, 1999-2004



	1999	2002	2004
Femmes	82,0	86,3	84,9
Hommes	83,5	82,9	74,0

Année

Source : *Enquête Relance MELS*.

Plus particulièrement, le tableau 11.1 permet de présenter certaines données complémentaires à la situation en emploi en lien avec les études chez les personnes diplômées du collégial technique, selon le sexe des individus. Le premier constat qui mérite d'être mentionné est à l'effet que l'observation des conditions d'emploi en lien avec les études (temps plein/partiel et emploi permanent ou non) rappelle, d'une certaine façon, une présentation similaire des données associées aux personnes diplômées du secteur secondaire professionnel. D'abord, l'exercice d'un emploi à temps partiel en lien avec les études (permanent ou non) apparaît en plus forte proportion chez les femmes diplômées du collégial technique. Toutefois, en ce qui concerne les personnes diplômées en emploi à temps plein en lien avec les études (permanent ou non), ce sont également les femmes qui occupent, davantage que les hommes, ce type d'emploi.

Tableau 11.1 : Le type d'emploi et le lien avec les études des étudiants du collégial professionnel, selon le sexe, Québec, 2004

	Hommes	Femmes
En emploi à temps partiel, en lien avec les études, selon le sexe, Québec, 2004 (%)	15,9	84,1
En emploi à temps plein, en lien avec les études, selon le sexe, Québec, 2004 (%)	34,6	65,4
En emploi permanent à temps partiel, en lien avec les études, selon le sexe, Québec, 2004 (%)	16,2	83,8
En emploi permanent à temps plein, en lien avec les études, selon le sexe, Québec, 2004 (%)	37,2	62,8

Source **:** *Enquête Relance MELS.*

2.4 Perspective comparative entre le secondaire professionnel et le collégial technique

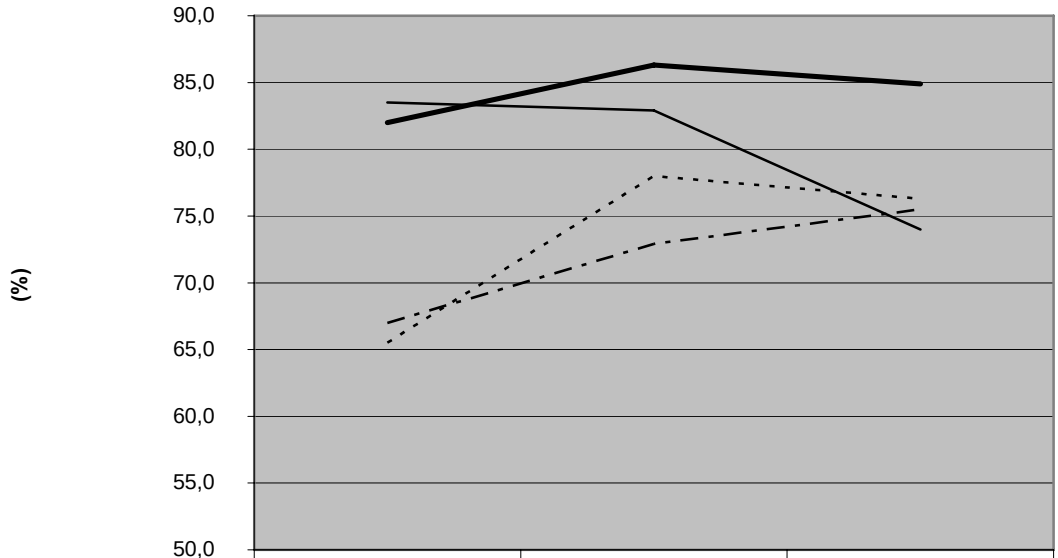
Les observations qui se dégagent de l'examen du graphique 40 concernent la situation des hommes et des femmes en emploi à temps plein (en lien avec les études) au cours de la période de 1995 à 2004, selon les deux secteurs d'enseignement. On constate d'abord que la période de 1995 à 1999 se caractérise par un écart entre la proportion de personnes diplômées du secondaire professionnel et celle des personnes diplômées du collégial technique. Toutes différences de sexe confondues dans les deux secteurs d'enseignement, précisons également que ce sont les hommes et les femmes diplômés du secteur secondaire qui partageaient en moindre proportion les conditions d'emploi à temps plein en lien avec les études.

Par ailleurs, les données couvrant la période de 2000-2002 permettent d'apprécier un autre moment dans l'évolution des mêmes conditions d'emploi dans ces deux secteurs d'enseignement. En fait, cette période se définie à la fois par une différence des conditions d'emploi entre ces deux secteurs, tout autant que par une différence marquée de ces conditions entre les hommes et les femmes de ces deux secteurs. En ordre d'importance : c'est-à-dire de la proportion la moins élevée des personnes diplômées en emploi à temps plein en lien avec les études, à celle qui apparaît comme étant la plus importante, nous retrouvons respectivement les femmes (72,9 %) et les hommes (78 %) au secondaire professionnel, ainsi que les hommes (82,9 %) et les femmes (86,3 %) du collégial technique.

La troisième observation implique les données concernant la situation en emploi des personnes diplômées pour l'année 2004. Les écarts de proportion entre les hommes et les femmes de ces deux secteurs d'enseignement sont présentés de manière distincte entre deux « groupes ». D'une part, les femmes diplômées du collégial technique représentent la proportion la plus élevée (84,9 %) en emploi à temps plein en lien avec les études. D'autre part, les hommes des deux

secteurs d'enseignement ainsi que les femmes du secondaire professionnel constituent l'autre « groupe » pour qui les mêmes conditions en emploi s'appliquaient, mais dans des proportions inférieures (soit 74 %, 75,5 % et 76,3 %).

Graphique 40 : Nombre de diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique en emploi à temps plein, en rapport avec la formation, selon le sexe, Québec, 1995-2004



	1995-1999	2000-2002	2004
Secondaire professionnel, hommes	65,5	78,0	76,3
Secondaire professionnel, femmes	67,0	72,9	75,5
Collégial technique, hommes	83,5	82,9	74,0
Collégial technique, femmes	82,0	86,3	84,9

Année

Secondaire professionnel, hommes — Secondaire professionnel, femmes — Collégial technique, hommes — Collégial technique, femmes

Source : *Enquête Relance MELS*.

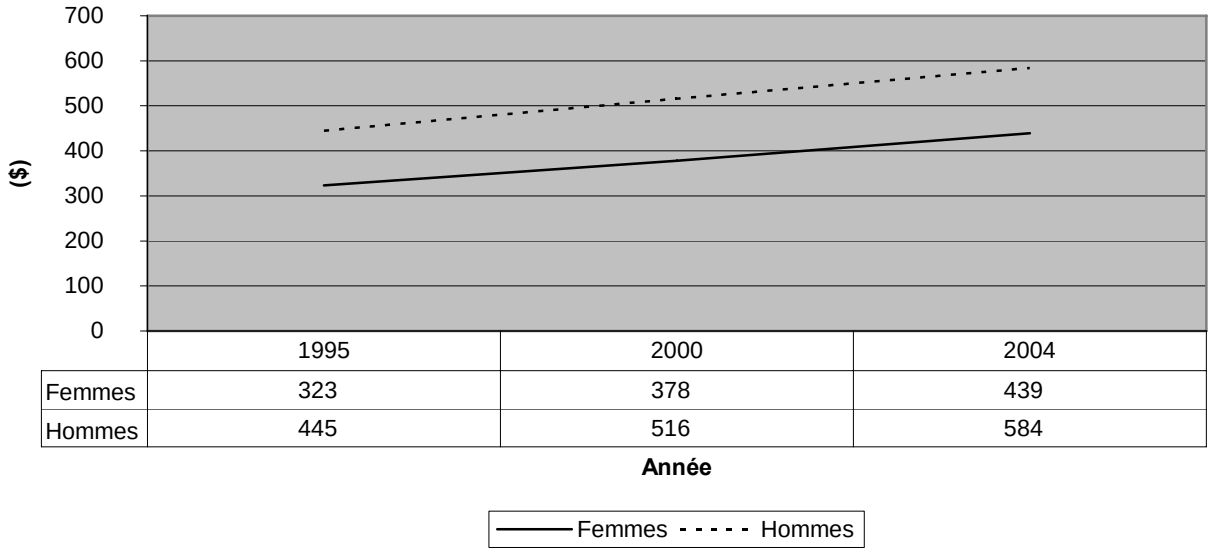
2.5 Les conditions salariales

2.5.1 LE SECONDAIRE PROFESSIONNEL

Le graphique 41 permet d'observer une tendance de l'évolution du salariat chez les personnes diplômées au secondaire professionnel, selon le sexe des individus. Il faut d'abord remarquer que les salaires ont augmentés au cours de la période de 1995 à 2004 et ce, de façon constante autant pour les hommes que pour les femmes de ce secteur. Aussi, il importe de souligner que, pour un

même diplôme obtenu, l'écart entre les salaires hebdomadaires moyens entre les hommes et les femmes s'est maintenu au cours de cette même période. Évidemment, tenter d'expliquer ces différences de salaires nécessiterait un examen rigoureux des disciplines pour lesquelles le diplôme a été obtenu, selon que l'on soit un homme ou une femme. Par prudence, précisons que ces revenus proviennent de l'exercice d'un emploi à temps plein pour lequel la formation dans ce secteur peut avoir contribuée ou non.

Graphique 41 : Salaire hebdomadaire moyen (brut) des titulaires d'un diplôme d'études professionnelles, en emploi à temps plein, selon le sexe, Québec, 1995-2004



	1995	2000	2004
Femmes	323	378	439
Hommes	445	516	584

Source : *Enquête Relance MELS*.

Les données présentées dans le tableau 12.1 permettent une exploration plus détaillée des salaires hebdomadaires des hommes et des femmes diplômés du secteur secondaire professionnel, mais uniquement pour l'année 2004. Comparativement aux données présentées dans le graphique 41, ce tableau permet l'examen de la situation de ces personnes diplômées qui occupaient un emploi à temps plein en lien avec les études. La pertinence de ces données réside dans la comparaison entre le salaire moyen, médian et modal des hommes et des femmes de ce secteur.

D'abord, il faut remarquer que le salaire modal chez les hommes (400 $) est nettement inférieur au salaire médian (560 $). Autrement dit, même si la valeur salariale la plus fréquente chez les hommes diplômés de ce secteur est déterminée à 400 $, il n'en demeure pas moins que 50 % de

ces répondants ont un revenu égal ou inférieur à 560 $. À ce constat, il faut ajouter que le salaire hebdomadaire moyen chez les hommes, soit 589,93 $, est supérieur à la valeur médiane et modale de leurs revenus. Ce qui laisse supposer une répartition disproportionnée des répondants masculins quant aux gains de revenus. Cette situation ne semble toutefois pas se confirmer chez les femmes diplômées de ce même secteur, en ce sens que la comparaison entre le salaire modal (400 $), médian (420 $) et moyen (439,91 $) laisse entrevoir des écarts moins importants entre ces valeurs et, par conséquent, une répartition des salaires davantage regroupée autour de la valeur moyenne.

Tableau 12.1 : Salaire hebdomadaire, en emploi à temps plein en lien avec les études, selon le sexe, Québec, 2004 ($)

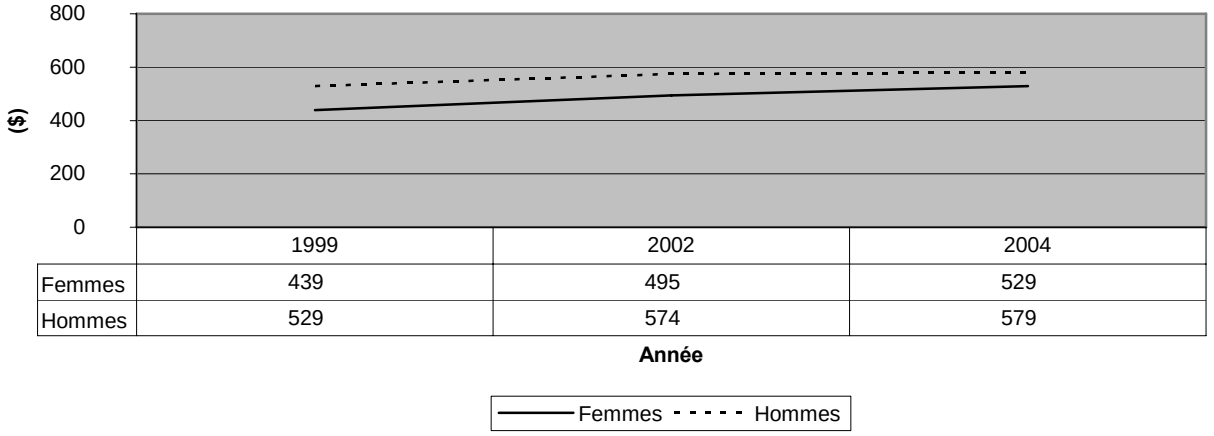
	Salaire moyen	Salaire médian	Salaire modal
Hommes	589,9296	560	400
Femmes	439,9121	420	400

Source : *Enquête Relance MELS*.

2.5.2 LE COLLÉGIAL TECHNIQUE

Du point de vue de l'évolution de la situation salariale chez les personnes diplômées du secteur collégial technique en emploi à temps plein, nous pouvons la comparer à celle des personnes diplômées du secteur secondaire professionnel, en ce sens que 1) les salaires ont augmentés de façon constante autant pour les hommes que pour les femmes au cours de la période de 1999 à 2004 et que 2) un écart entre le salaire des hommes et des femmes s'est maintenu au cours de cette même période — les femmes avaient un salaire inférieur après l'obtention d'un même diplôme. Aussi, les valeurs salariales sont différentes de celles que l'on retrouve chez les personnes diplômées du secondaire professionnel. D'abord, dans une perspective comparative avec les données présentées dans le graphique précédent (graphique 41), il faut remarquer que le salaire hebdomadaire moyen des femmes diplômées du secondaire professionnel en 2004 était le même, soit 439 $, que celui des femmes diplômées du collégial technique en 1999. Par ailleurs, bien que les salaires aient augmentés pour les hommes de ces deux secteurs au cours de la période de référence, il apparaît que le salaire des hommes du secondaire professionnel en 2004 (584 $) était sensiblement le même que pour les hommes (579 $) sortant du collégial technique à cette même date.

Graphique 42 : Salaire hebdomadaire moyen (brut) des titulaires d'un diplôme d'études collégiales techniques, en emploi à temps plein, selon le sexe, Québec, 1999-2004



	1999	2002	2004
Femmes	439	495	529
Hommes	529	574	579

Année

Source : *Enquête Relance MELS*.

Le tableau 13.1 permet de reprendre les données de l'année 2004 concernant le salaire hebdomadaire des personnes diplômées du collégial technique, mais particulièrement pour les hommes et les femmes en emploi à temps plein en lien avec les études, et en distinguant les valeurs moyenne, médiane et modale de cette variable. D'emblée, en tenant compte de ces valeurs entre les hommes et les femmes, nous pouvons constater que les variations entre le salaire moyen (601,25 $), médian (592 $) et modal (600 $) pour les hommes sont de moindre importance que pour les femmes de ce même secteur. En effet, les femmes avaient un salaire modal de 500 $, un salaire médian de 519,23 $ et un salaire moyen de 530,90 $. Autrement dit, ceci laisse croire que les femmes diplômées du collégial technique connaissaient, entre elles, des écarts de salaires plus évidents que chez les hommes qui avaient obtenu le même diplôme et qui partageaient les mêmes conditions d'emploi.

Tableau 13.1 : Salaire hebdomadaire, en emploi à temps plein en lien avec les études, selon le sexe, Québec, 2004 ($)

	Salaire moyen	Salaire médian	Salaire modal
Hommes	601,25	592,00	600
Femmes	530,9	519,23	500

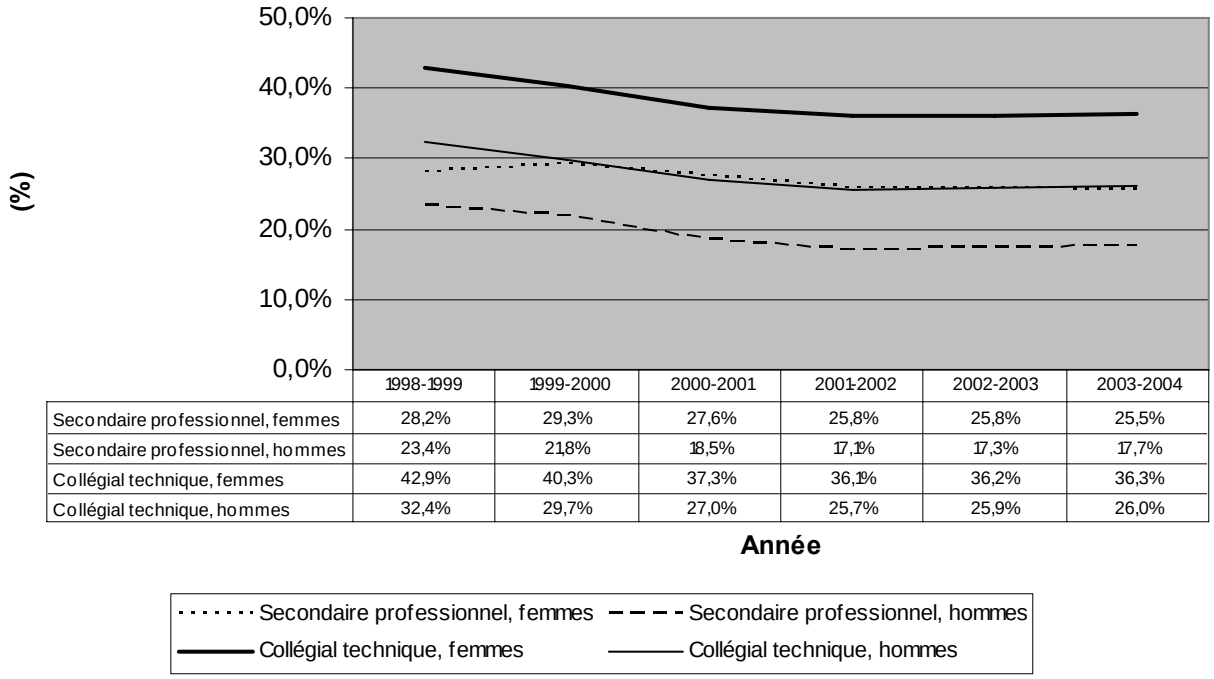
Source : *Enquête Relance MELS*.

2.6 L'Aide financière aux études

Le lecteur remarquera que la pertinence d'observer certaines données statistiques concernant l'Aide financière aux études chez les étudiants et les étudiantes du secondaire professionnelle et du collégial technique réside, d'une part, dans l'appréhension de la manière dont se structure les conditions financières de ces personnes et, d'autre part, dans l'aperçu du mode d'attribution de l'aide que procure l'adhésion à ces programmes de l'Aide financière.

De manière générale, la période de 1998 à 2004 se caractérise par une diminution du taux de participation aux programmes de l'Aide financière aux études et ce, autant pour les hommes que pour les femmes provenant du secondaire professionnel et du collégial technique. En effet, les données présentées dans le graphique 43 mettent en évidence ce constat. En fait, l'évolution de ce taux de participation laisse entrevoir de façon distinctive trois « groupes » ou « proportions » d'individus pour lesquels la condition étudiante s'est édifiée à travers le recours à l'Aide financière aux études. Plus précisément, les hommes du secondaire professionnel ont été ceux pour qui le taux de participation a été le moins élevé entre 1998 et 2004. Par rapport à ces derniers, les hommes du collégial technique et les femmes du secondaire professionnel ont adhérés davantage aux programmes de l'Aide financière. Aussi, il faut ajouter que ce deuxième « groupe » a partagé, au cours de la même période, des taux de participation similaires. Enfin, les femmes du collégial technique ont été celles qui ont le plus participées à l'Aide financière aux études entre 1998 et 2004.

Graphique 43 : Taux de participation à l'Aide financière aux études, selon l'établissement et le sexe, Québec, 1998-2004



	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Secondaire professionnel, femmes	28,2%	29,3%	27,6%	25,8%	25,8%	25,5%
Secondaire professionnel, hommes	23,4%	21,8%	18,5%	17,1%	17,3%	17,7%
Collégial technique, femmes	42,9%	40,3%	37,3%	36,1%	36,2%	36,3%
Collégial technique, hommes	32,4%	29,7%	27,0%	25,7%	25,9%	26,0%

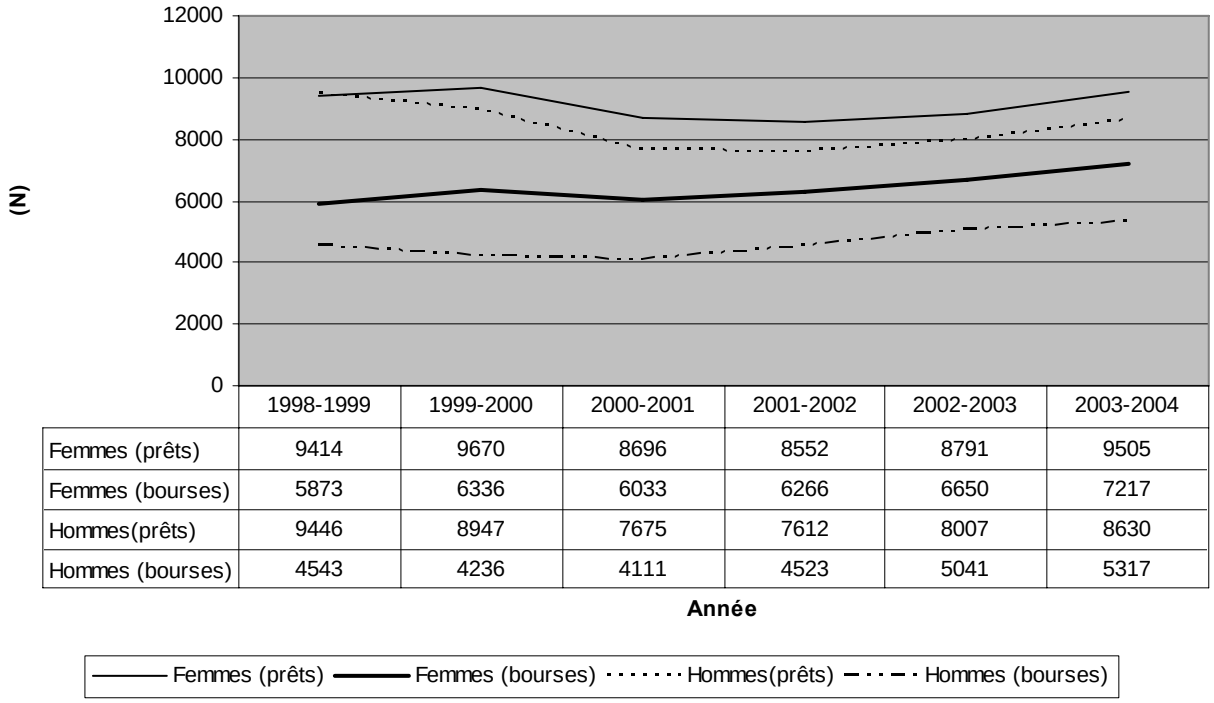
Source : *Aide financière aux études, MELS.*

2.6.1 LE SECONDAIRE PROFESSIONNEL

Même si les différents taux de participation présentés précédemment ont diminués au cours de la période de 1998 à 2004, il apparaît que le nombre de bénéficiaires de prêts et de bourses de l'Aide financière aux études a augmenté pour le secteur du secondaire professionnel dans son ensemble.

D'abord, le graphique 44 permet de déduire l'un de ces constats et rend plus détaillée l'analyse selon les hommes et les femmes du secondaire professionnel et le fait d'avoir bénéficié de prêts et/ou de bourses au cours de la même période de référence. À l'évidence, les données présentées dans ce graphique montrent bien la prépondérance de l'attribution de prêts comparativement aux bourses, tout en tenant compte de la répartition du nombre d'hommes et de femmes qui en ont bénéficiés entre 1998 et 2004. Aussi, il faut remarquer qu'il y a eu davantage de femmes que d'hommes qui ont bénéficié de prêts ; de la même manière que le nombre de personnes qui ont pu profiter de bourses au cours de cette période était composé davantage de femmes que d'hommes.

Graphique 44 : Nombre de bénéficiaires de prêts et de bourses au secondaire professionnel, selon le sexe, Québec 1998-2004



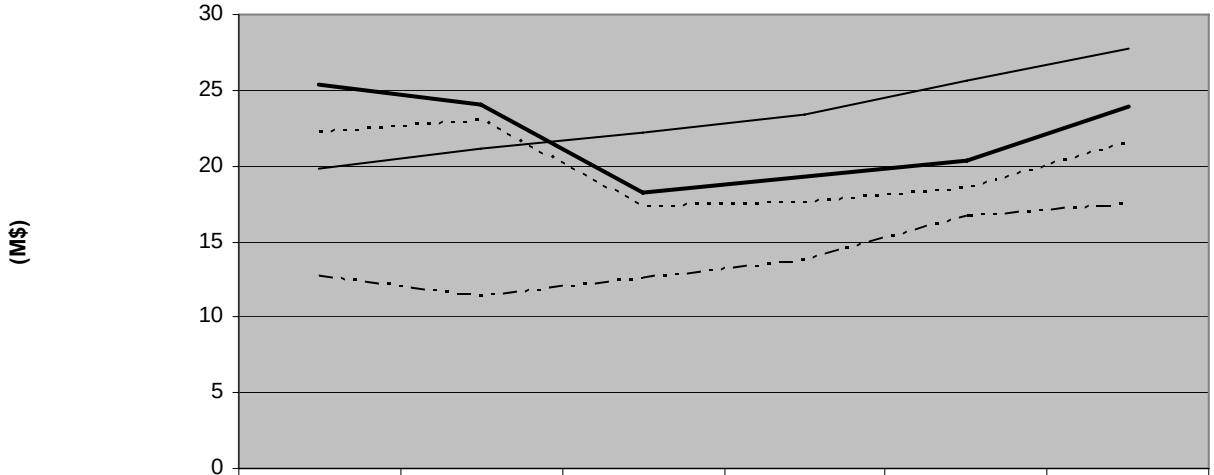
	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Femmes (prêts)	9414	9670	8696	8552	8791	9505
Femmes (bourses)	5873	6336	6033	6266	6650	7217
Hommes(prêts)	9446	8947	7675	7612	8007	8630
Hommes (bourses)	4543	4236	4111	4523	5041	5317

Source : *Aide financière aux études, MELS.*

Par ailleurs, lorsque nous examinons de plus près les montants alloués en prêts et en bourses au cours de la période de 1998 à 2004 pour le secondaire professionnel (graphique 45), selon le sexe des individus, nous pouvons entrevoir d'une certaine manière la contribution et la répartition des dépenses de l'État à l'égard de la condition étudiante au secondaire professionnel. En fait, l'examen de ce graphique conduit à une première observation découlant d'une lecture verticale et périodique (de 1998 à 2004) des montants alloués en prêts et en bourses aux hommes et aux femmes de ce secteur. D'abord, il faut remarquer que le début de la période de 1998-1999 se caractérise par une répartition graduelle des montants en fonction des bourses pour les hommes (12,7 M $), des bourses pour les femmes (19,8 M $), des prêts pour les femmes (22,2 M $) et, finalement, des prêts pour les hommes (25,4 M $). D'un autre côté, en prenant une autre lecture des données contenues dans ce même graphique, pour l'année 2003-2004, il appert que la répartition des montants alloués en prêts et en bourses chez les hommes et les femmes du secondaire professionnel a quelque peu changée. En fait, la lecture verticale de ces données permet de situer au bas de l'échelle, encore une fois, les bourses chez les hommes (17,5 M $) dans la répartition des montants alloués. Viennent ensuite les prêts chez les femmes (21,5 M $), les prêts chez les hommes (23,9 M $) et les bourses chez les femmes (27,8 M $). Le lecteur

remarquera que la comparaison entre ces deux « manières » de répartir et d'attribuer les montants alloués en prêts et en bourses aux dates indiquées, laisse dessiner le portrait d'un « mode » d'administration de la répartition et de l'attribution qui semblait opérer *a priori*, en 1998-1999, selon des critères de dépenses budgétaires davantage orientés selon une logique du prêt que de la bourse. Les données de l'année 2003-2004 marquent, en ce sens, une différence dans ce « mode » de répartition et d'attribution des montants alloués aux prêts et aux bourses. C'est comme si ce « mode » s'était imprégné de quelconques éléments propres à la condition étudiante et en avait, par le fait même, modifier ses propres manières de faire. Une autre observation doit être mentionnée. Il faut porter attention à la période de 1999 à 2001 pour souligner que les prêts pour les hommes, de même que les prêts pour les femmes, ont diminués.

Graphique 45 : Montant alloué aux bénéficiaires de prêts et bourses au secondaire professionnel, selon le sexe, Québec 1998-2004 (M$)



	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Femmes (prêts)	22,2	23	17,3	17,6	18,5	21,5
Femmes (bourses)	19,8	21,1	22,2	23,4	25,7	27,8
Hommes(prêts)	25,4	24,1	18,2	19,3	20,4	23,9
Hommes (bourses)	12,7	11,3	12,6	13,8	16,6	17,5

Année

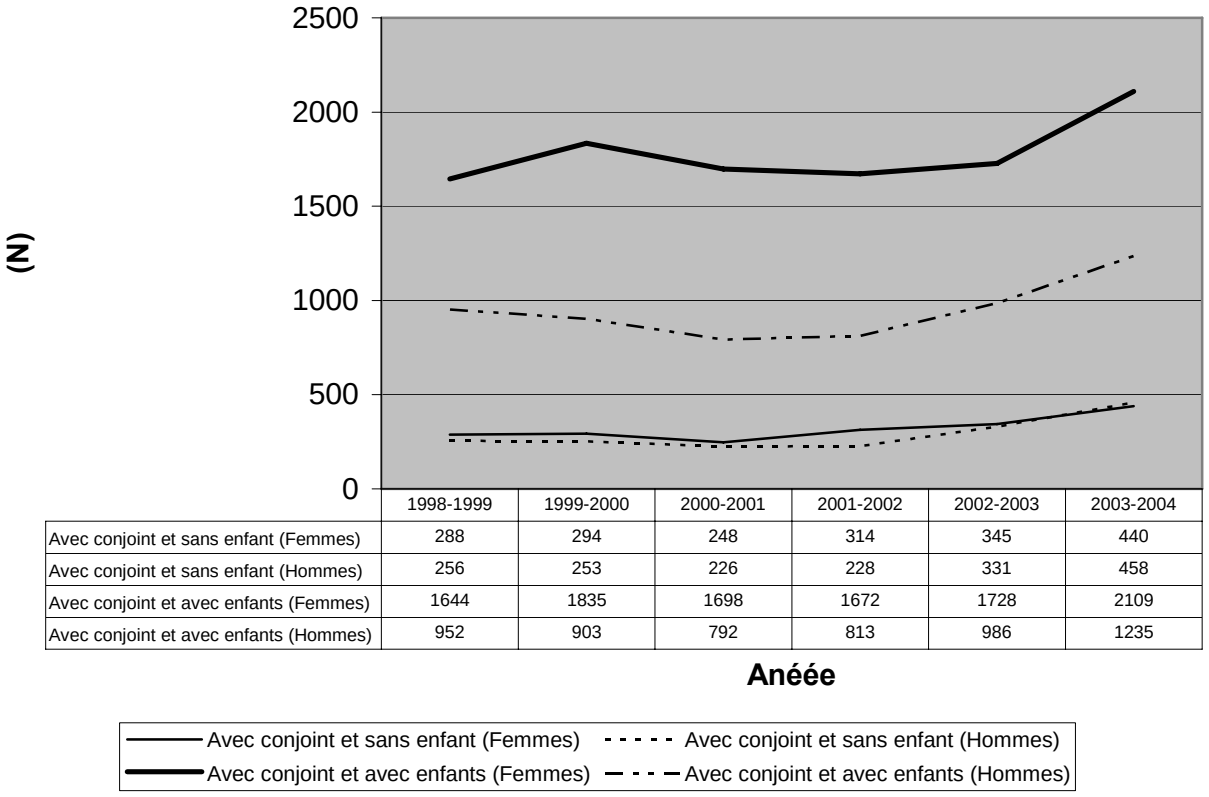
Femmes (prêts) — Femmes (bourses) — Hommes(prêts) — Hommes (bourses)

Source : *Aide financière aux études, MELS.*

Toujours concernant les données de l'Aide financière au secondaire professionnel, il apparaît aussi important d'accorder quelques lignes à l'examen du graphique 46, en ce sens que la

présentation des catégories des bénéficiaires permet de se rapprocher davantage des éléments déterminants de la condition étudiante. En effet, nous pouvons remarquer que le nombre d'hommes et de femmes « avec conjoint » a suivi une évolution constante et proportionnelle entre chacune des catégories au cours de la période de 1998 à 2004. Plus précisément, les femmes avec conjoint et avec enfants ont toujours été les plus nombreuses, suivies des hommes avec conjoint et avec enfants et, enfin, des hommes et des femmes avec conjoint et sans enfant.

Graphique 46 : Répartition des bénéficiaires au secondaire professionnel, selon la catégorie et le sexe, Québec, 1998-2004 (N)



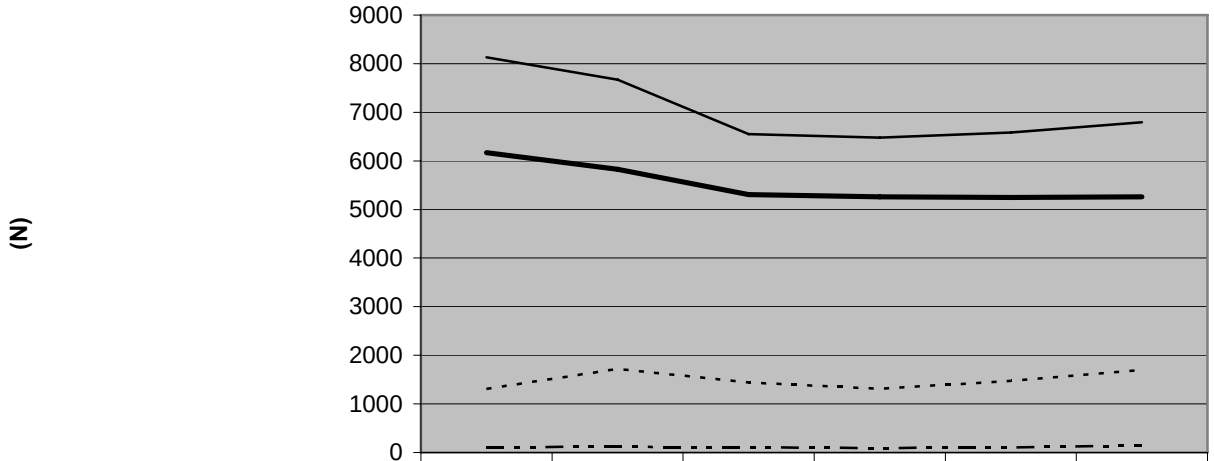
	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Avec conjoint et sans enfant (Femmes)	288	294	248	314	345	440
Avec conjoint et sans enfant (Hommes)	256	253	226	228	331	458
Avec conjoint et avec enfants (Femmes)	1644	1835	1698	1672	1728	2109
Avec conjoint et avec enfants (Hommes)	952	903	792	813	986	1235

Source : *Aide financière aux études, MELS.*

De façon complémentaire, les données relatives aux hommes et aux femmes du secondaire professionnel, « sans conjoint », sont présentées dans le graphique 47. Parmi ceux et celles qui étaient inscrits sous la catégorie « sans conjoint » au cours de la période de 1998 à 2004, se trouve la majorité des bénéficiaires des programmes de l'Aide financière aux études dans ce secteur. En fait, les hommes sans conjoint et sans enfant ont toujours représentés la catégorie de bénéficiaires la plus nombreuse. Suivaient en ordre d'importance, de façon proportionnelle et

constante, les femmes sans conjoint et sans enfant, les femmes sans conjoint et avec enfant et enfin, parmi les moins nombreux des bénéficiaires de l'Aide financière, les hommes sans conjoint et avec enfant.

Graphique 47 : Répartition des bénéficiaires au secondaire professionnel selon la catégorie et le sexe, Québec, 1998-2004 (N)



	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Sans conjoint et sans enfant (Femmes)	6170	5824	5306	5258	5246	5258
Sans conjoint et sans enfant (Hommes)	8129	7673	6552	6476	6587	6795
Sans conjoint et avec enfants (Femmes)	1312	1717	1444	1308	1472	1698
Sans conjoint et avec enfants (Hommes)	109	118	105	95	103	142

Année

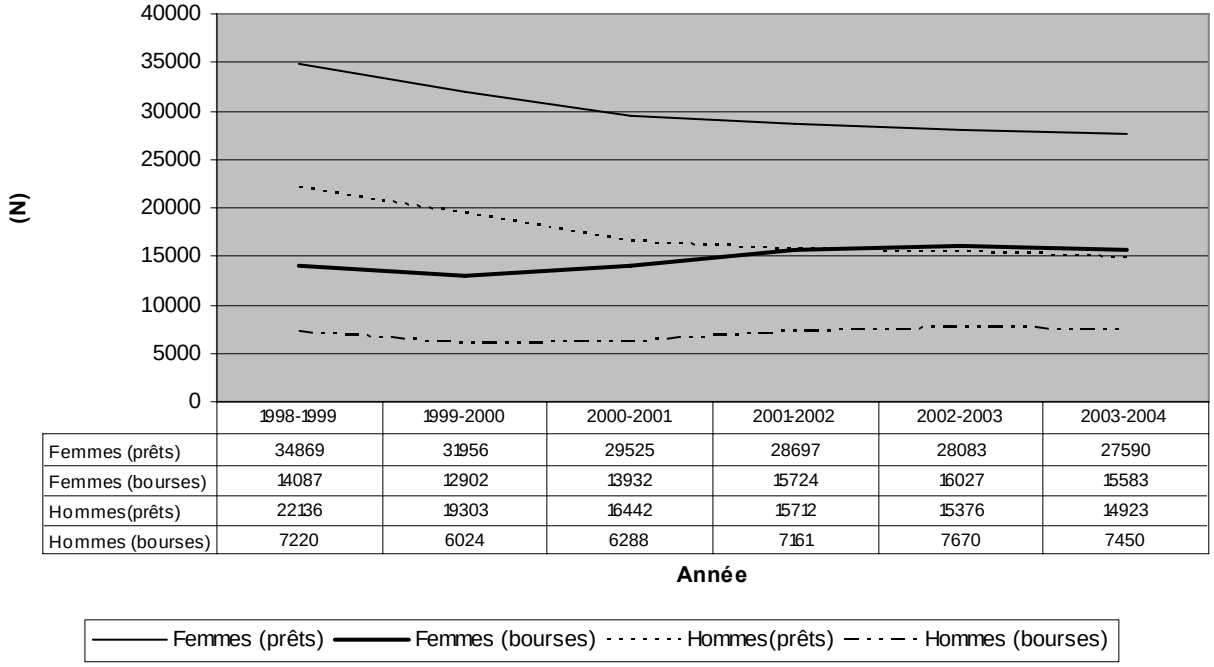
Sans conjoint et sans enfant (Femmes) — Sans conjoint et sans enfant (Hommes)
Sans conjoint et avec enfants (Femmes) — Sans conjoint et avec enfants (Hommes)

Source : *Aide financière aux études, MELS.*

2.6.2 LE COLLÉGIAL TECHNIQUE

L'analyse selon le secteur d'études (graphique 48) indique que la période de 1998 à 2004 se traduit par une forte diminution du nombre de bénéficiaires de prêts et par une légère augmentation des bénéficiaires de bourses et ce, autant pour les hommes que pour les femmes. Comparativement au début de la période de 1998-1999, où le nombre de bénéficiaires suivait, en ordre d'importance, une répartition en fonction des prêts pour les hommes et les femmes, la fin de l'année 2004 présente une configuration différente en ce sens que les femmes qui bénéficiaient de bourses étaient plus nombreuses que les hommes qui bénéficiaient de prêts et de bourses. Les écarts entre le nombre de bénéficiaires apparaissaient dès lors, en 2004, sous une apparente distinction de sexes.

Graphique 48 : Nombre de bénéficiaires de prêts et bourses au collégial technique, selon le sexe, Québec 1998-2004

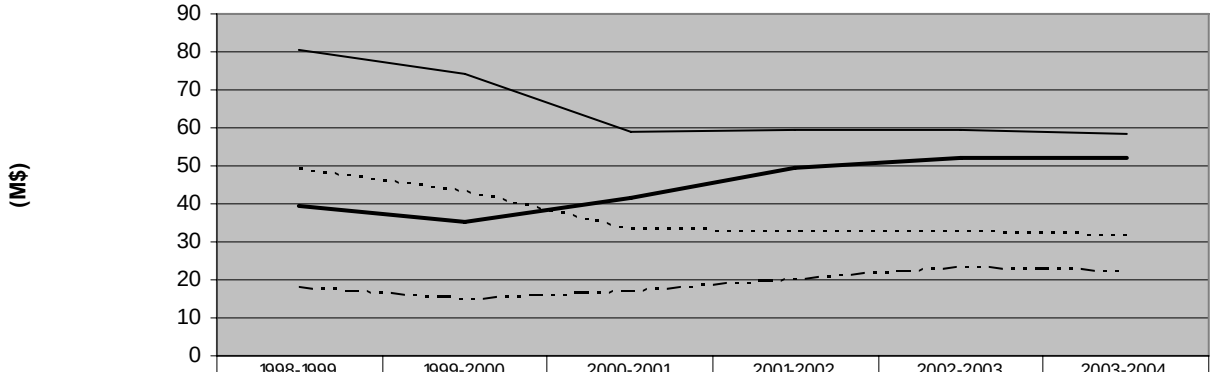


	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Femmes (prêts)	34869	31956	29525	28697	28083	27590
Femmes (bourses)	14087	12902	13932	15724	16027	15583
Hommes(prêts)	22136	19303	16442	15712	15376	14923
Hommes (bourses)	7220	6024	6288	7161	7670	7450

Source : *Aide financière aux études, MELS.*

Les données présentées dans le graphique 49 mettent en évidence et appuient les constats effectués pour le graphique précédent. D'abord, au cours de la période de 1998 à 2004, les montants alloués aux prêts chez les hommes et chez les femmes du collégial technique ont diminués, pour laisser place à une augmentation des montants attribués aux bourses. Également, il faut souligner que la répartition de ces montants en ordre d'importance semble tenir compte des distinctions de sexes en 2004, comparativement à cette répartition au début de la période de 1998-1999.

Graphique 49 : Montant alloué aux bénéficiaires de prêts et bourses au collégial technique, selon le sexe, Québec, 1998-2004 (M$)



	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Femmes (prêts)	80,4	74,1	59	59,3	59,4	58,4
Femmes (bourses)	39,5	35,5	41,8	49,6	52,3	51,9
Hommes(prêts)	48,9	43,3	33	32,8	32,4	31,6
Hommes (bourses)	18	14,5	16,6	20,2	22,9	22,3

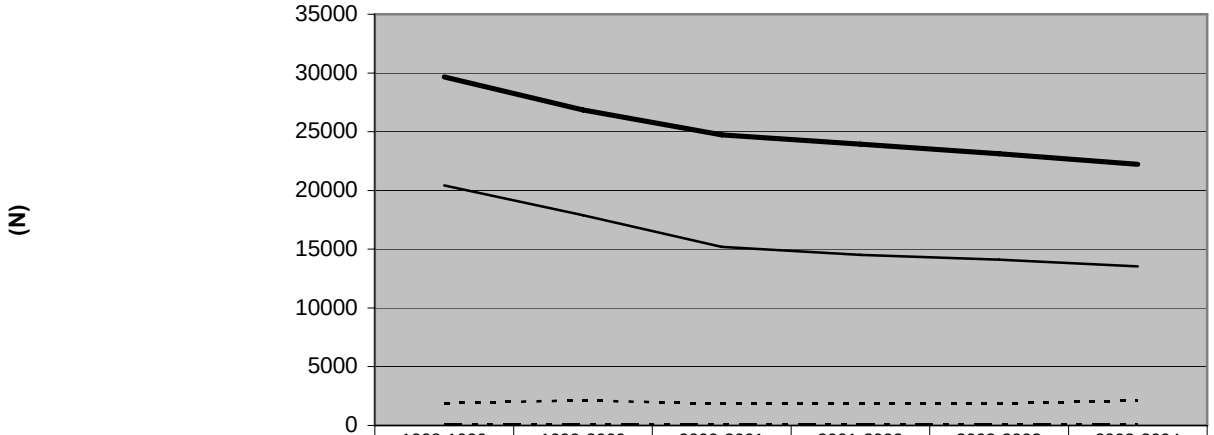
Année

Femmes (prêts) — Femmes (bourses) — Hommes(prêts) — Hommes (bourses)

Source : *Aide financière aux études, MELS.*

De plus, tel que présenté auparavant pour le secteur du secondaire professionnel, la répartition des bénéficiaires du collégial technique, selon la catégorie « sans conjoint », rend possible une présentation des données en se rapprochant des éléments constitutifs de la condition étudiante des hommes et des femmes au cours de la période de 1998 à 2004. Plus précisément, l'examen du graphique 50 met en évidence une diminution généralisée du nombre d'hommes et de femmes « sans conjoint ». Aussi, il faut souligner que les femmes sans conjoint et sans enfant ont été les plus nombreuses parmi les bénéficiaires de l'Aide financière aux études au cours de la période indiquée ; suivis des hommes sans conjointe et sans enfant, des femmes sans conjoint et avec enfant et, au dernier rang des bénéficiaires « sans conjoints », les hommes « avec enfant ».

Graphique 50 : Répartition des bénéficiaires au collégial technique, selon la catégorie et le sexe, Québec, 1998-2004 (N)



	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Sans conjoint et sans enfant (Femmes)	29653	26857	24742	23950	23111	22224
Sans conjoint et sans enfant (Hommes)	20426	17892	15203	14518	14119	13527
Sans conjoint et avec enfants (Femmes)	1911	2111	1864	1849	1890	2131
Sans conjoint et avec enfants (Hommes)	115	103	84	78	87	101

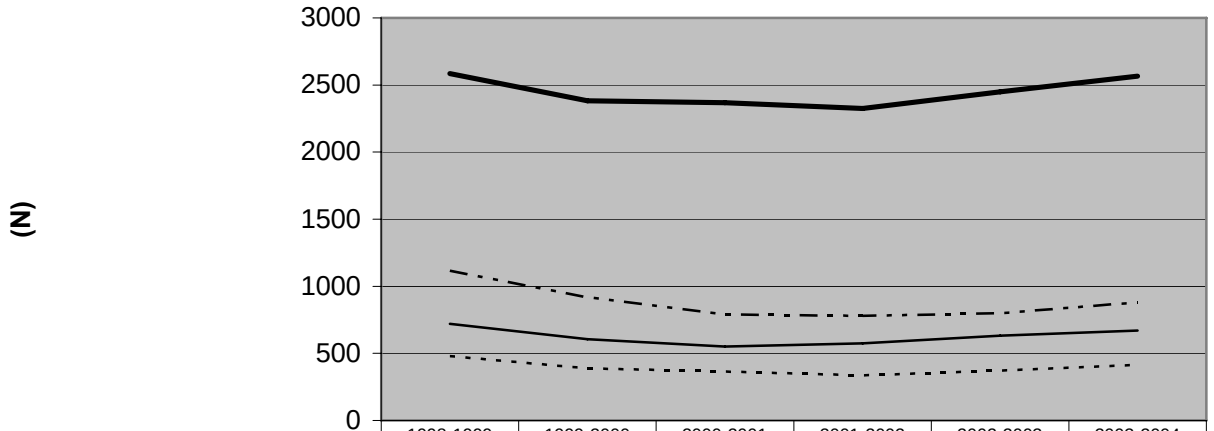
Année

Sans conjoint et sans enfant (Femmes) — Sans conjoint et sans enfant (Hommes)
Sans conjoint et avec enfants (Femmes) — Sans conjoint et avec enfants (Hommes)

Source : *Aide financière aux études, MELS*.

Le graphique 51 est complémentaire à ce qui précède parce qu'il présente les catégories des bénéficiaires « avec conjoint » chez les hommes et les femmes du collégial technique au cours de la période de 1998 à 2004. D'abord, il faut remarquer que cette période se caractérise par une légère diminution du nombre d'hommes et de femmes se classant sous la catégorie « avec conjoint ». Les données présentées dans ce graphique mettent aussi en évidence la persistance d'un écart dans l'évolution du nombre de ces bénéficiaires, selon leur catégorie d'appartenance. En fait, en ordre d'importance, et en commençant par la catégorie la plus populeuse, les femmes « avec conjoint et avec enfant » ont toujours été plus nombreuse que les hommes « avec conjoint et avec enfant ». Ceux et celles qui partageaient alors les conditions de parentalité étaient, quant à eux, plus nombreux que les hommes et les femmes qui avaient un conjoint, mais qui n'avaient pas d'enfant.

Graphique 51 : Répartition des bénéficiaires au collégial technique, selon la catégorie et le sexe, Québec, 1998-2004 (N)



	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Avec conjoint et sans enfant (Femmes)	719	605	550	574	633	670
Avec conjoint et sans enfant (Hommes)	479	389	366	336	372	416
Avec conjoint et avec enfants (Femmes)	2586	2383	2369	2324	2449	2565
Avec conjoint et avec enfants (Hommes)	1116	919	789	780	798	879

Anéée

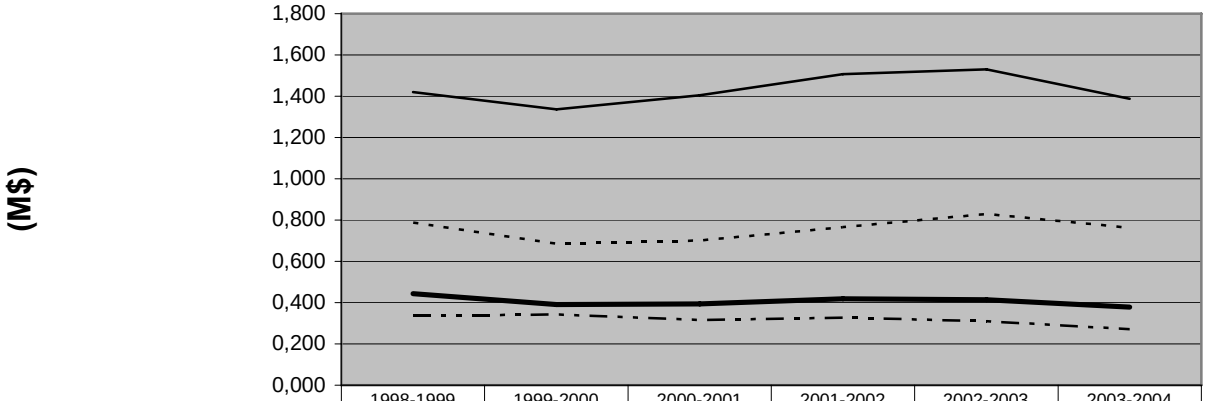
Avec conjoint et sans enfant (Femmes) — Avec conjoint et sans enfant (Hommes)
Avec conjoint et avec enfants (Femmes) — Avec conjoint et avec enfants (Hommes)

Source : *Aide financière aux études, MELS.*

2.6.3 Le secondaire professionnel et le collégial technique : l'aide financière en régions

L'examen du graphique 52 est pertinent en ce sens qu'il permet d'explorer un indicateur, soit « l'aide additionnelle de la mesure des régions », qui reflète, d'une part, des catégories bénéficiant plus que d'autres de cette aide et, d'autre part, une manière de penser le mode répartition de cette aide. D'emblée, il apparaît que la répartition de cette aide additionnelle a été à peu près constante au cours de la période de 1998 à 2004. En ordre d'importance, les femmes du collégial technique sont celles qui ont bénéficiées le plus de cette aide ; suivi des hommes du même secteur, des hommes et des femmes du secondaire professionnel. Cette lecture verticale laisse ainsi paraître une mode d'attribution et des conditions d'accès en fonction des établissements d'enseignement.

Graphique 52 : Répartition de l'aide additionnelle de la mesure des régions, selon l'établissement d'enseignement et le sexe, Québec, 1998-2004 (M$)



	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Femmes, secondaire professionnel	0,336	0,342	0,317	0,327	0,310	0,272
Hommes, secondaire professionnel	0,443	0,390	0,394	0,419	0,414	0,378
Femmes, collégial technique	1,420	1,336	1,405	1,507	1,531	1,388
Hommes, collégial technique	0,787	0,685	0,701	0,766	0,829	0,763

Année

Femmes, secondaire professionnel — Hommes, secondaire professionnel
Femmes, collégial technique — Hommes, collégial technique

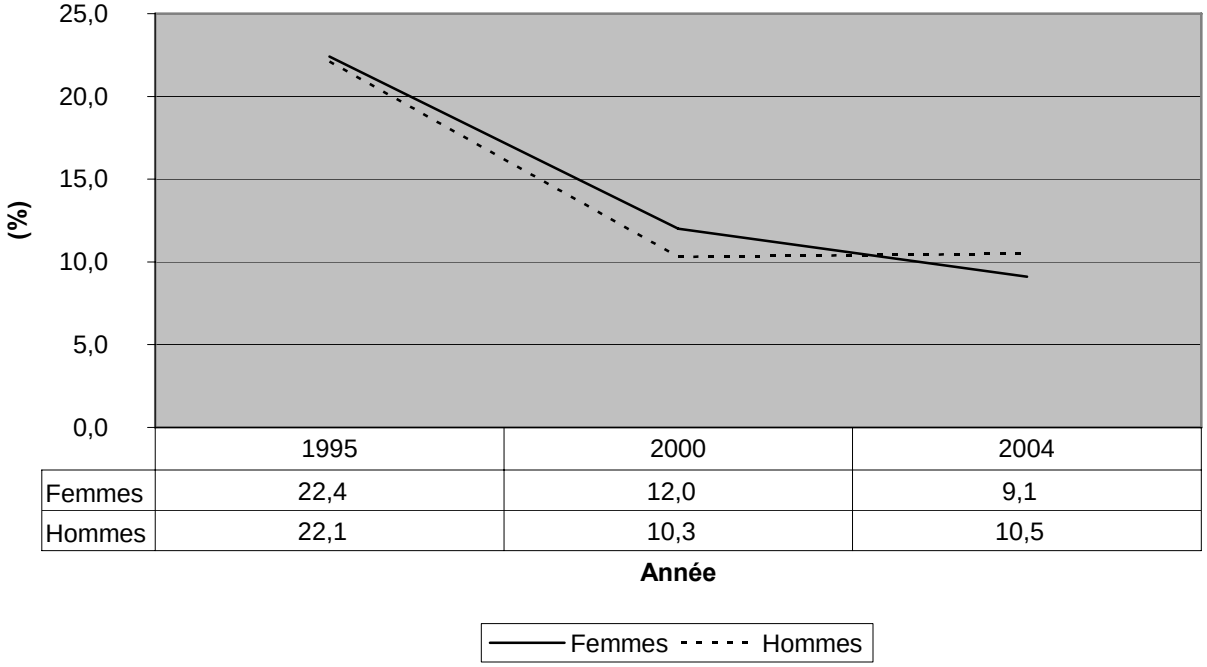
Source : *Aide financière aux études, MELS.*

2.7 La recherche d'emploi après la diplomation

2.7.1 LE SECONDAIRE PROFESSIONNEL

Il faut préciser que les données présentées dans le graphique 53 concernent les personnes diplômées du secondaire technique qui n'étaient pas en emploi, mais à la recherche d'emploi au cours de la période de 1995 à 2004. L'examen de ce graphique permet d'émettre deux constats : c'est-à-dire, d'une part, que les proportions d'hommes et de femmes à la recherche d'emploi ont été comparables tout au long de cette période et, d'autre part, que cette proportion a diminuée de moitié au cours de cette période et ce, autant pour les hommes que pour les femmes de ce secteur d'études.

Graphique 53 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études professionnelles à la recherche d'emploi, selon le sexe, Québec, 1995-2004



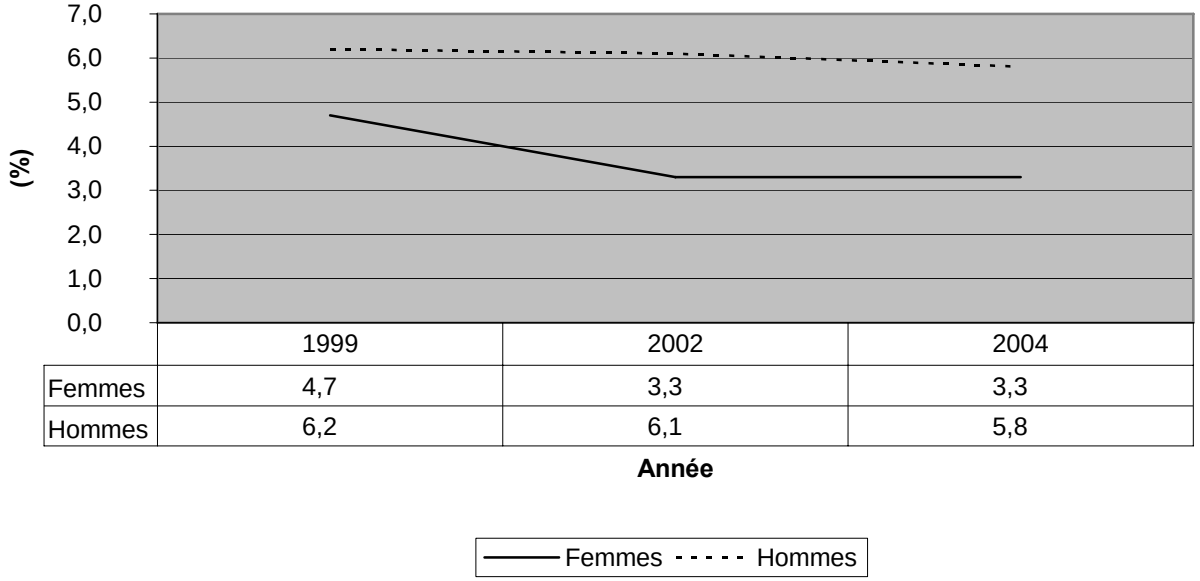
	1995	2000	2004
Femmes	22,4	12,0	9,1
Hommes	22,1	10,3	10,5

Source : *Enquête Relance MELS*.

2.7.2 LE COLLÉGIAL TECHNIQUE

La situation de recherche d'emploi se présente différemment chez les hommes et les femmes de ce secteur d'études. En effet, les données présentées dans le graphique 54 permettent d'apercevoir une différence entre la proportion d'hommes et de femmes à la recherche d'emploi au cours de la période de 1999 à 2004. Tandis que les femmes étaient de moins en moins nombreuses à être à la recherche d'emploi, la proportion d'hommes qui cherchaient également un emploi se maintenait autour de 6 % au cours de cette même période. Les hommes auraient donc été plus nombreux que les femmes à être « actifs » sur le marché de l'emploi entre 1995 et 2004.

Graphique 54 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études collégiales techniques à la recherche d'emploi, selon le sexe, Québec, 1999-2004



	1999	2002	2004
Femmes	4,7	3,3	3,3
Hommes	6,2	6,1	5,8

Année

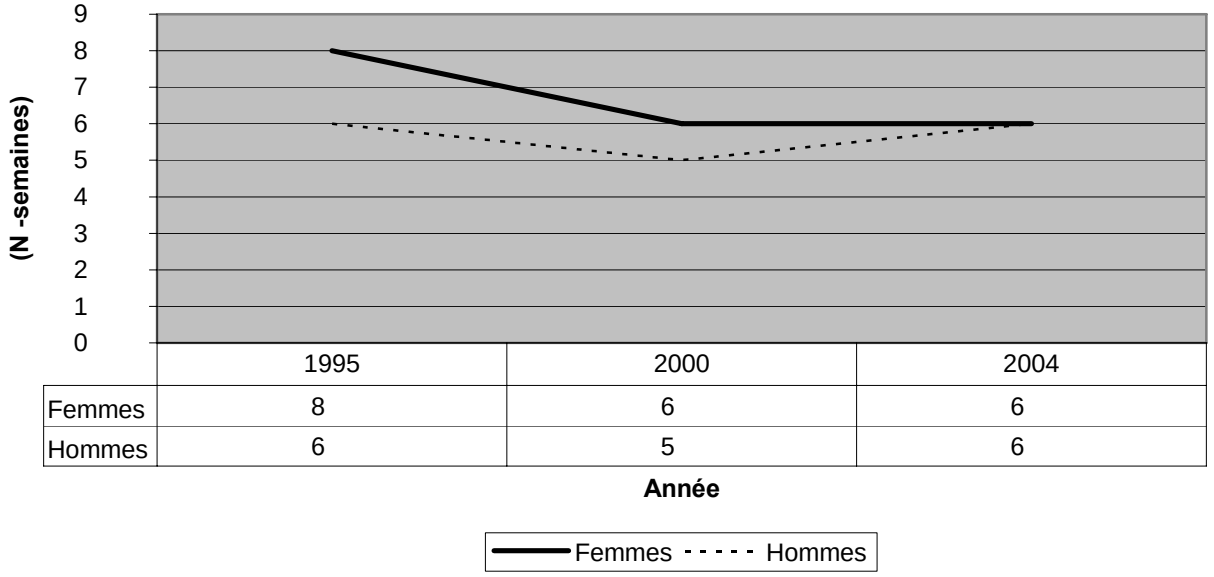
Source : *Enquête Relance MELS*.

2.8 La durée de la recherche d'emploi après la diplomation

2.8.1 LE SECONDAIRE PROFESSIONNEL

L'exploration des données concernant la durée de la recherche d'emploi au secondaire professionnel permet de présenter, entre autres, deux remarques. D'abord, il appert que cette durée de recherche d'emploi a diminuée chez les femmes et les hommes de ce secteur d'études au cours de la période de 1995 à 2004. Ensuite, il faut souligner que cette diminution, propre aux deux sexes, ne laisse entrevoir peu ou pas de disparités entre le nombre de semaines de recherche chez les hommes et les femmes et ce, tout au long de cette période. Au surplus, mais surtout pour alimenter la réflexion, il faut ajouter que c'est peut-être sous ce voile d'une « convergence » des sexes dans l'expérience de la recherche d'emploi qu'il faudrait traiter des effets de la « structure » scolaire dans le cheminement professionnel des individus.

Graphique 55 : Durée de la recherche d'emploi chez les titulaires d'un diplôme professionnelles, selon le sexe, Québec, 1995-2004



	1995	2000	2004
Femmes	8	6	6
Hommes	6	5	6

Source : *Enquête Relance MELS*.

2.8.2 LE COLLÉGIAL TECHNIQUE

Le graphique 56 présente les données concernant la durée de recherche d'emploi chez les personnes diplômées du collégial technique. En fait, à la différence des données présentées précédemment, la durée de recherche pour ce secteur d'études a diminuée pour les femmes et a augmentée pour les hommes au cours de la période de 1999 à 2004. Alors que les hommes et les femmes partageaient un même nombre de semaines de recherche d'emploi en 1995, le temps investi à réaliser cette « activité » de recherche tendait à diverger selon le sexe de ces individus en 2004.

Graphique 56 : Durée de la recherche d'emploi chez les titulaires d'un diplôme d'études collégiales techniques, selon le sexe, Québec, 1999-2004

	1999	2002	2004
Femmes	7	6	6
Hommes	7	7	9

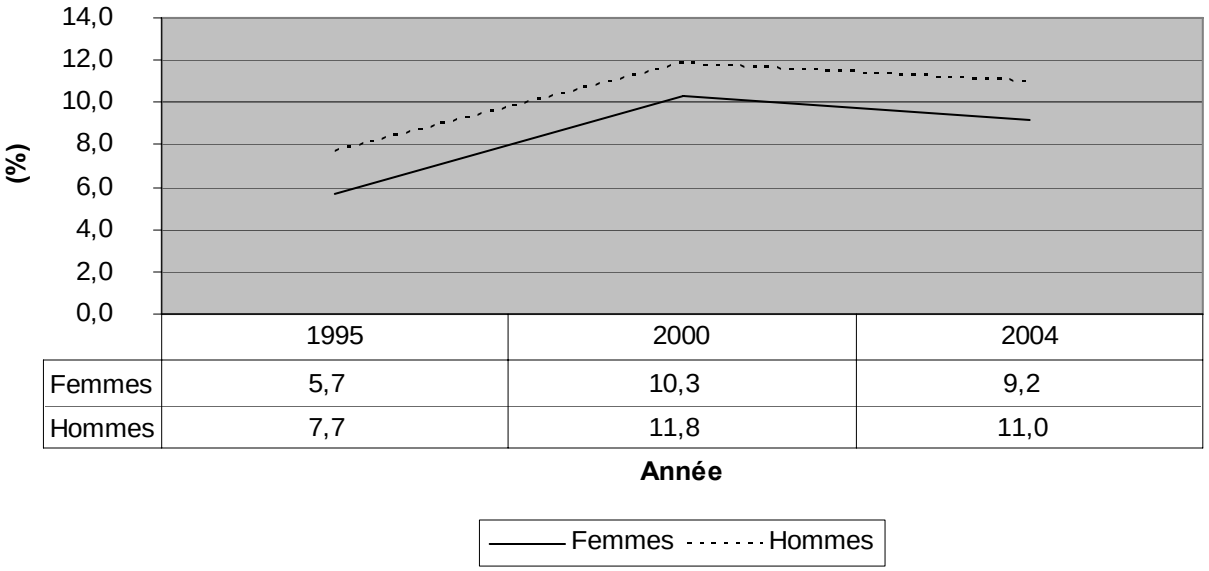
Source : *Enquête Relance MELS*.

2.9 La poursuite des études

2.9.1 LE SECONDAIRE PROFESSIONNEL

Un constat évident se dégage de l'observation du graphique 57. Dans l'ensemble, entre 1995 et 2004, les personnes diplômées ont été plus nombreuses à poursuivre des études après avoir obtenu un diplôme au secondaire professionnel. Plus particulièrement, ce sont les hommes qui ont été les plus nombreux à poursuivre des études.

Graphique 57. Les titulaires d'un diplôme au secondaire professionnel ayant poursuivis des études, selon le sexe, Québec, 1995-2004



	1995	2000	2004
Femmes	5,7	10,3	9,2
Hommes	7,7	11,8	11,0

Source : *Enquête Relance MELS*.

D'une façon plus détaillée, le tableau 14.1 donne un aperçu des principales orientations dans le cadre de la poursuite des études après l'obtention d'un diplôme au secondaire professionnel. Ce qu'il faut remarquer d'abord, c'est le secteur d'études convoité par les hommes et par les femmes. En fait, la majorité des hommes ont poursuivi, en 2004, des études dans un secteur « technique » : soit 50,5 % au secondaire professionnel et 19,9 % au collégial technique, donc 70,4 % du total des hommes. En ce qui concerne les femmes, les trajectoires de poursuite des études suivent sensiblement les mêmes « aspirations » que celles des hommes (39 % au secondaire professionnel et 17,5 % au collégial technique, donc 56,5 % au total), mais sont davantage orientées vers les filières préuniversitaires et universitaires, de même que dans d'autres programmes d'études (7,5 %) — on pense ici aux programmes de formation technique dans les instituts et les écoles privées (ex. : *Collège Bart*, etc.). Concernant cette catégorie « autres » présentée dans le tableau 14.1, il faut ajouter une remarque supplémentaire à l'effet qu'il ne faut pas perdre de vue que la proportion d'hommes et de femmes qui sont associés à cette catégorie constituent 10,1 % de ce que l'on pourrait nommer les « sortants » du système scolaire publique.

Tableau 14.1 : Secteur d'études après la diplomation au secondaire professionnel, selon le sexe, Québec, 2004 (%)

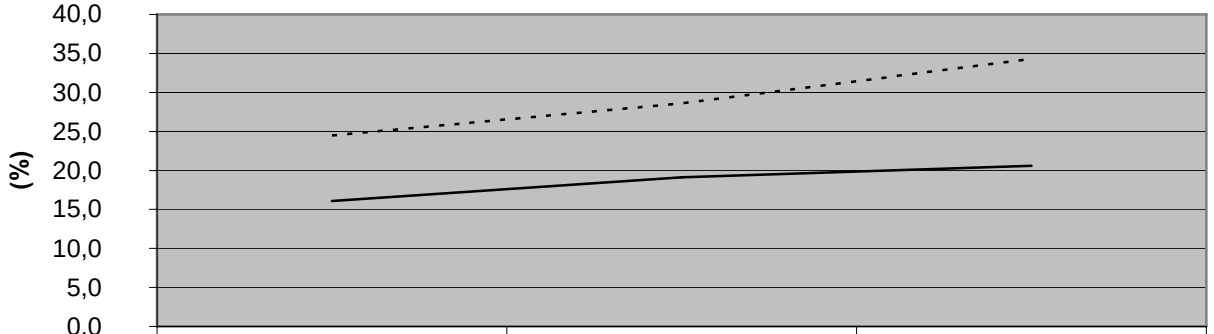
	Hommes	Femmes
Secondaire général	7,7	9,7
Secondaire professionnel	50,5	39
Collégial préuniversitaire	4,9	6,2
Collégial technique	19,9	17,5
Collégial AEC	5,1	5,9
Université	9,3	14,1
Autres	2,6	7,5

Source : *Enquête Relance MELS*.

2.9.2 LE COLLÉGIAL TECHNIQUE

L'examen du graphique 58 met en évidence une augmentation constante, entre 1999 et 2004, de la proportion d'hommes et femmes de ce secteur d'études qui avaient poursuivi des études après l'obtention d'un diplôme d'études au collégial technique.

Graphique 58 : Nombre de titulaires d'un diplôme d'études collégiales techniques ayant poursuivi des études, selon le sexe, Québec, 1999-2004



	1999	2002	2004
Femmes	16,1	19,1	20,6
Hommes	24,5	28,6	34,3

Année

Femmes Hommes

Source : *Enquête Relance MELS*.

Pour être plus précis concernant l'orientation de ces personnes diplômées dans la poursuite leurs études, et vu les différents secteurs d'études possibles, il faut porter une attention particulière au tableau 15.1. D'emblée, il faut noter que les hommes (à 82,2 %) et les femmes (à 82,1 %) avaient majoritairement choisis de poursuivre leurs études dans filière « universitaire » en 2004. Pour les autres personnes diplômées du collégial technique, la poursuite des études se traduirait, en ordre d'importance, par un passage à la filière « technique » et « préuniversitaire » au collégial, etc., et ce, dans des proportions comparables entre les hommes et les femmes.

Tableau 15.1 : Secteur d'études après la diplomation au collégial technique, selon le sexe, Québec, 2004 (%)

	Hommes	**Femmes**
Secondaire général	0,1	0,4
Secondaire professionnel	1,3	1,4
Collégial préuniversitaire	3,6	3,5
Collégial technique	7,9	6,8
Collégial AEC	1,8	2,9
Université	82,2	82,1
Autres	3,2	2,9

Source : *Enquête Relance MELS*.

Partie 2 : Les pratiques d'entreprise dans le processus de recrutement

Chapitre 1 : Les méthodes de recrutement et les critères de sélection de la main-d'œuvre

Dans cette section nous ferons d'abord état des méthodes de recrutement utilisées par les responsables de l'embauche. Nous présenterons ensuite les critères de sélection de la main d'œuvre en fonction du niveau d'emploi pour un poste à combler et du profil de compétence recherché. Nous exposons, en troisième lieu, les dispositifs mis en œuvre par les recruteurs pour évaluer et apprécier les qualifications et les compétences des candidats lors du processus de recrutement.

1. LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT UTILISÉES PAR LES RECRUTEURS

Nous avons d'abord demandé aux interviewés quelles étaient les méthodes de recrutement privilégiées dans les entreprises pour rejoindre la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail ainsi que certaines précisons concernant l'utilisation des services de placement et la participation aux salons d'emplois. Nous avons également abordé la question des réseaux de contacts utilisés par les recruteurs et leur importance dans le processus de recrutement. Ces questionnements nous ont permis de saisir et comprendre les raisons qui motivent les gestionnaires responsables de l'embauche à aller sur les marchés internes ou les marchés externes du travail ou, encore, à utiliser leurs réseaux de relations personnelles et professionnelles et les intermédiaires disponibles sur le marché du travail lors du processus de recrutement[4].

[4] Précisons que le marché interne fait référence à un système de gestion de l'emploi qui privilégie l'embauche en bas de hiérarchie, suivie d'une stabilisation de la main d'œuvre et de mécanismes de promotion interne. Dans les marchés internes de travail, les formations externes à l'entreprise ne sont pas nécessairement reconnues par les grilles de classification des postes, donc non transférables. La qualification est plutôt reconnue par l'ancienneté et l'expérience acquise « sur le tas », permettant la mobilité des travailleurs dans une entreprise. Dans les marchés externes de travail, les formations suivies à l'externe sont reconnues et transférables. Par conséquent, la mobilité inter-entreprises est plus forte. Or, dépendamment des logiques de fonctionnement des entreprises, qui influencent entre autres l'accès aux postes, les recruteurs vont soit favoriser le marché interne et privilégier la mobilité interne dans l'entreprise, soit le marché externe et recruter parmi les candidats disponibles sur le marché du travail (Eyraud, Marsden et Silvestre, 1990).

1.1 Les méthodes de recrutement utilisées selon le secteur d'activité et la taille des entreprises

En considérant le secteur d'activité des entreprises de notre échantillon, l'analyse des méthodes de recrutement utilisées par les recruteurs indique la situation suivante :

Tableau 1.2 : Les méthodes de recrutement selon le secteur d'activité de l'entreprise

	Production de biens	Services			Total
	(%)	Privées (%)	Parapubliques (%)	Total (%)	(%)
Méthodes à l'interne					
Annonces dans les médias	3 (42,9 %)	11 (67,7 %)	4 (66,7 %)	15 (65,2 %)	18 (60 %)
Site Internet de l'entreprise	0 (0 %)	4 (23,5 %)	1 (16,7 %)	5 (21,7 %)	5 (16,7 %)
Emploi Canada	1 (14,3 %)	1 (5,9 %)	0 (0 %)	1 (4,3 %)	2 (6,7 %)
Emploi-Québec	6 (85,7 %)	8 (47,1 %)	2 (33,3 %)	10 (43,5 %)	16 (53,3 %)
Site Internet spécialisé	4 (57,1 %)	6 (35,3 %)	4 (66,7 %)	10 (43,5 %)	14 (46,7 %)
Services de placement	3 (42,9 %)	9 (52,9 %)	4 (66,7 %)	13 (56,5 %)	16 (53,3 %)
Banque de c.v.	1 (14,3 %)	7 (41,2 %)	6 (100 %)	13 (56,5 %)	14 (46,7 %)
Salons d'emplois	0 (0 %)	5 (29,4 %)	2 (33,3 %)	7 (30,4 %)	7 (23,3 %)
Corporations professionnelles	1 (14,3 %)	2 (11,8 %)	1 (16,7 %)	3 (13 %)	4 (13,3 %)
Affichage interne	2 (28,6 %)	1 (5,9 %)	3 (50 %)	4 (17,4 %)	6 (20 %)
Publicité chez les partenaires	0 (0 %)	1 (5,9 %)	0 (0 %)	1 (4,3 %)	1 (3,3 %)
Méthodes à l'externe					
Chasseurs de tête	2 (28,6 %)	1 (5,9 %)	0 (0 %)	1 (4,3 %)	3 (10 %)
Firmes de placement	3 (42,9 %)	4 23,5 %)	2 (33,3 %)	6 (26,1 %)	9 (30 %)
Contacts prof. ou pers.					
Bouche à oreille	1 (14,3 %)	7 (41,2 %)	1 (16,7 %)	8 (34,8 %)	9 (30 %)

Dans l'ensemble de notre échantillon, les recruteurs des entreprises de production de biens rejoignent, dans 6 entreprises sur 7, les travailleurs par le biais du site Internet Emploi-Québec et, dans 4 entreprises sur 7, par les sites Internet spécialisés comme Workopolis ou Jobboom. Ils privilégient également le recours à un tiers, soit les chasseurs de têtes ou les firmes de placement, comparativement aux entreprises offrant des services, privées comme parapubliques, qui privilégient plutôt l'annonce dans les journaux (15/23), l'utilisation des services de placement des universités et des collèges (13/23) et possèdent des banques de c.v. comportant jusqu'à 1 000 c.v. (13/23). L'utilisation d'Internet est également une méthode couramment utilisée par les entreprises de services, que ce soit les sites web de l'entreprise, d'Emploi-Québec ou les sites spécialisés comme Jobboom ou Workopolis.

L'analyse des méthodes de recrutement selon la taille des entreprises indique les résultats suivants :

Tableau 2.2 : Les méthodes de recrutement selon la taille de l'entreprise

	Petites entreprises (%)	Moyennes entreprises (%)	Grandes entreprises (%)	Total (%)
Méthodes à l'interne				
Annonces dans les médias	2 (18,2 %)	9 (90 %)	7 (77,8 %)	18 (60 %)
Site Internet de l'entreprise	1 (9,1 %)	2 (20 %)	2 (22,2 %)	5 (16,7 %)
Emploi Canada	0 (0 %)	2 (20 %)	0 (0 %)	2 (6,7 %)
Emploi-Québec	5 (45,5 %)	7 (70 %)	4 (44,4 %)	16 (53,3 %)
Site Internet spécialisé	1 (9,1 %)	7 (70 %)	6 (66,7 %)	14 (46,7 %)
Services de placement	4 (36,4 %)	6 (60 %)	6 (66,7 %)	16 (53,3 %)
Banque de c.v.	4 (36,4 %)	4 (40 %)	6 (66,7 %)	14 (46,7 %)
Salons d'emplois	1 (9,1 %)	3 (30 %)	3 (33,3 %)	7 (23,3 %)
Corporations professionnelles	1 (9,1 %)	2 (20 %)	1 (11,1 %)	4 (13,3 %)
Affichage interne	1 (9,1 %)	2 (20 %)	3 (33,3 %)	6 (20 %)
Publicité chez les partenaires	0 (0 %)	1 (10 %)	0 (0 %)	1 (3,3 %)
Méthodes à l'externe				
Chasseurs de tête	1 (9,1 %)	1 (10 %)	1 (11,1 %)	3 (10 %)
Firmes de placement	7 (63,6 %)	0 (0 %)	2 (22,2 %)	9 (30 %)
Contacts prof. ou pers.				
Bouche à oreille	5 (45,5 %)	2 (20 %)	2 (22,2 %)	9 (30 %)

Les entreprises qui comptent moins de 99 employés favorisent les annonces de postes par le biais d'Emploi-Québec, les firmes de placement et leurs contacts personnels et professionnels pour rejoindre la main-d'œuvre. Les entreprises de 100 à 499 employés utilisent prioritairement l'annonce dans les médias et l'utilisation des sites Internet gouvernementaux et spécialisés. Enfin, les grandes entreprises ou organisations parapubliques qui dénombrent plus de 500 employés utilisent les annonces dans les médias, les services de placement des établissements scolaires et les sites internet. Elles possèdent également des banques de c.v. qui comportent parfois jusqu'à 1 000 candidatures qui sont conservées de six mois à environ deux ans.

Malgré le nombre limité d'entreprises dans chaque catégorie, en considérant le secteur d'activité et la taille de chaque entreprise, nous pouvons relever certaines tendances intéressantes. Ainsi, la totalité des entreprises de production de biens qui comptent moins de 100 employés utilisent le site Internet d'Emploi-Québec pour recruter la main-d'œuvre. La majorité des entreprises de services, qui dénombrent moins de 100 employés, procèdent plutôt par « bouche à oreille » pour

rejoindre les candidats disponibles. Les entreprises de production biens qui ont entre 100 et 499 employés privilégient l'annonce des postes disponibles dans les journaux et sur les sites Internet, tout comme les entreprises de services qui comptent entre 100 et 499 employés et plus de 500 employés. Pour les organisations parapubliques, les méthodes sont plus variées et elles privilégient l'annonce dans les journaux, sur les sites Internet et sur les services de placement. Toutes ces organisations possèdent des banques de c.v. Il est à noter que plus l'entreprise compte d'employés, plus les méthodes utilisées pour rejoindre la main-d'œuvre sont multiples et variées, probablement du au nombre plus élevé de recrutement à effectuer et aux ressources disponibles plus importantes.

1.2 Les sites Internet : rapide et efficace…

De manière générale, les gestionnaires d'entreprises responsables de l'embauche favorisent l'annonce des postes disponibles sur les sites Internet, que ce soit les sites gouvernementaux, comme celui d'Emploi-Québec, les sites spécialisés, comme Workopolis ou Jobboom, et les sites des entreprises.

D'abord, les sites gouvernementaux sont, dans de nombreux cas, utilisés pour recruter les ouvriers non spécialisés et spécialisés, les employés et les techniciens ; c'est pourquoi les entreprises de production de biens utilisent dans un plus grand pourcentage cette méthode. Les gestionnaires interviewés affirment que ces méthodes présentent des avantages en termes de coût et d'efficacité en plus de rejoindre un bon nombre de candidats potentiels qui fonctionnent de plus en plus par Internet. Voici quelques extraits d'entrevue qui mettent en évidence la valeur et les raisons du recours à cette méthode :

> R[5]. Comme méthode de recrutement, nous utilisons le site d'Emploi Québec. Que ce soit des emplois techniques, comme des emplois manuels, tout le monde travaille avec Emploi Québec.
>
> Q. Pour quelles raisons vous faites affaire avec les sites Internet ou Emploi Québec ?
>
> R. Emploi Québec : rapide, simple, efficace, gratuit. […] Je ne vous le cacherai pas, c'est surtout ça. Dès la première journée, on a le nombre de personnes qui vont voir notre poste, une heure après qu'on ait affiché notre poste, on a déjà des c.v. que l'on reçoit (E02S2P)[6].

[5] Q représente l'interviewer et R, l'interviewé.

[6] La lettre E et les deux chiffres suivants représentent le numéro de l'entrevue. La lettre suivante signifie le secteur d'activité, soit B pour le secteur de la production de biens et S pour le secteur des services. Le chiffre suivant est la taille de l'entreprise, soit 1 pour les entreprises comptant moins de 99 employés, 2 pour les entreprises qui dénombrent de 100 à 499 employés et 3 pour les entreprises de plus de 500 employés. Les dernières lettres spécifient le caractère privé (P) ou parapublic (PP) de l'entreprise.

> Je vais normalement avec des sites comme Emploi Québec. J'utilise beaucoup Emploi Québec pour voir les postes. Pourquoi ? Parce que c'est facile d'avoir de la main-d'œuvre avec ce site-là. Je pense que c'est le site Internet le plus utilisé par les chercheurs d'emploi (E11S2P).
>
> Q. Je voudrais savoir quelles sont les méthodes de recrutement que vous utilisez selon les niveaux de poste. Comment vous rejoignez le bassin de main-d'œuvre ?
>
> R. Par le site d'Emploi-Québec habituellement.
>
> Q. Pour tous les types de postes ?
>
> R. C'est surtout les postes au niveau de l'usine, là où l'on embauche le plus souvent. […].
>
> Q. Donc, Emploi-Québec, c'est le site Internet ?
>
> R. Oui, maintenant je travaille plus souvent avec le site Internet, soit pour afficher les emplois ou soit pour aller voir des candidatures pour les manœuvres d'usine […] c'est plus facile, c'est plus rapide et puis l'affichage se fait instantanément et puis quand tu veux arrêter l'affichage, c'est instantané aussi (E25B1P).

L'utilisation des sites web spécialisés en emploi est également appréciée par les recruteurs puisqu'ils permettent de rejoindre un grand nombre de chercheurs d'emploi et de combler des postes pour lesquelles il y a certaines difficultés de recrutement ou qui comportent des exigences spécifiques. De plus, puisque les journaux sont affiliés avec des sites spécialisés en emploi, les postes qui y sont affichées se retrouvent via Internet. Il faut noter que ce sont surtout les entreprises qui dénombrent plus de 100 employés qui utilisent ces sites, probablement en raison du nombre plus élevé de travailleurs à embaucher et des postes de plus haut niveau à combler, surtout concernant les postes de soutien, de techniciens, de professionnels et de cadres. C'est le cas, par exemple, d'une entreprise qui se spécialise dans la conception de systèmes informatiques et qui utilise les sites Internet pour recruter, étant donné son domaine d'expertise et les compétences requises pour les emplois disponibles :

> R. Pour recruter on utilise Internet, des sites d'emploi. […].
>
> Q. C'est quel genre de site ?
>
> R. Jobboom, Workopolis, surtout les sites généralistes, les gros sites d'emploi. […].
>
> Q. Quel avantage il y a d'utiliser cette méthode ?
>
> R. Nous, c'est notre clientèle. C'est sûr qu'en étant dans les technologies, on développe des logiciels nous-mêmes donc, c'est des informaticiens qui sont théoriquement branchés. Donc, c'est une clientèle qui est facile à rejoindre (E26S1P).

C'est également le cas pour une autre entreprise, de plus de 100 employés et qui fabriquent de la machinerie pour les commerces et les industries de services et qui utilise les services d'Internet

pour rejoindre un bassin de candidats avec une certaine scolarité, soit, ici, pour les postes de bureau ou d'ingénieur :

> Q. Je voudrais savoir, dans un premier temps, quelles sont les méthodes de recrutement que vous employées ?
>
> R. Il y en a une certaine variété. […] pour des postes dans les bureaux, par exemple, administration, on se sert beaucoup d'Internet, Jobboom, les sites de recrutement.
>
> Q. Pourquoi vous utilisez ces méthodes-là, et plus particulièrement les sites Internet, les annonces ?
>
> R. En fait, l'idée c'est toujours d'aller rejoindre le bassin de clientèle ou on pense trouver des candidats que l'on recherche. Donc, pour des emplois en usine, ce n'est pas tout le monde, il y en a, mais ce n'est pas tout le monde qui a accès à Internet, puis ils n'auront peut-être pas le réflexe d'aller voir sur ces sites. C'est beaucoup plus vrai pour les postes dans les bureaux, les postes d'ingénieurs, les postes d'ajointes administrative etc. C'est des gens qui y vont souvent, ils se servent davantage d'Internet. Alors, l'idée c'est de rejoindre les gens […] (E15B2P).

Enfin, une autre entreprise qui compte plus de 100 employés et qui offre des services de conseils en technologie de l'information, utilise les sites d'emploi, via les journaux, pour rejoindre les travailleurs de la région de Québec :

> Q. Quel avantage vous voyez d'utiliser ces moyens-là [annonces dans les journaux et Internet] ?
>
> R. Premièrement parce que justement monnayant des frais de 100 $ de plus, on peut être affiché sur le site Workopolis qui est associé avec le journal Le Soleil. Donc, ça rejoint vraiment un éventail de personne plus large et en plus c'est des gens surtout de Québec qui vont lire ces annonces-là (E30S2P).

Dans une moindre mesure, certains gestionnaires vont mettre en ligne le site de leur entreprise pour y annoncer les postes disponibles de même que toutes les informations relatives à l'entreprise. Les chercheurs d'emplois peuvent, sur ces sites, envoyer directement leur c.v. ou compléter les formulaires d'embauche. C'est d'ailleurs le cas de deux entreprises, dont une qui œuvre en recherche et une autre offre des services de génie :

> R. Principalement au niveau de notre site Internet où est-ce que les postes sont affichés. La grande majorité des recrutements se font là. […] Alors, pour les chercheurs, c'est la planète pour notre recrutement. Alors c'est pour ça que via notre site Internet, c'est une bonne façon parce que l'entreprise est connue mondialement. Alors les gens qui étudient là-dedans, qui font des spécialités, peu importe s'ils font leur spécialité en France, en Allemagne, en Angleterre, aux États-Unis ou au Canada, tôt ou tard à quelque part dans leurs études de maîtrise et doctorat, ils ont entendu parler de [l'entreprise]. La réputation mondiale est là. Alors, ça ne nous facilite pas la chose, mais ça facilite la source de recrutement (E04S2P).

> R. Si c'est un poste en design, comme technicien ou comme ingénieur, les gens cherchent sur Internet notre site puis ils viennent ici, ils nous envoient le c.v. (E23S2P).

Bien qu'Internet ne constitue pas complètement une nouveauté pour la recherche d'emploi, sinon dans les moyens techniques et technologiques de parvenir à rejoindre la main-d'œuvre, une importante majorité des gestionnaires interrogés privilégient cette méthode pour annoncer les postes à combler dans leurs entreprises. Nous pouvons supposer que les techniques traditionnelles se font remplacer par des intermédiaires disponibles via Internet ce qui créerait un marché virtuel de l'emploi qui permettrait aux offreurs et aux demandeurs d'emplois de se rejoindre plus rapidement et plus efficacement. La popularité de ce moyen peut s'expliquer d'une part, par l'utilisation de plus en plus facile de l'Internet par les entreprises et par les travailleurs et, d'autre part, par la rationalisation des informations liées aux offres d'emplois regroupées sur un seul et même site, qu'il soit gouvernemental, spécialisé ou de l'entreprise. En effet, l'entrée des nouvelles technologies dans le domaine de la recherche d'emploi a effectivement permis de centraliser les données liées aux c.v., les standardiser pour en faciliter la comparaison et les échange et, enfin, automatiser le traitement des données au moyen de banques de c.v. paramétrables selon les critères favorisés par le recruteur et donc, rendre plus facile les opérations liées aux choix, au tri et à la classification des c.v. (Neuville, 2001 : 265).

Toutefois, il est permis de croire que l'augmentation des sites en emploi via Internet ajoute aux intermédiaires déjà existants sur le marché de l'emploi pour rejoindre les travailleurs disponibles, rendant les banques de c.v. de plus en plus lourdes et difficiles à gérer. Dans ce contexte, la tâche du recruteur se complexifie et il est parfois laborieux de faire le bon choix parmi toutes les candidatures reçues. Étant donnée la popularité des moyens informatiques et technologiques utilisées chez les gestionnaires de ressources humaines de notre échantillon, qu'en est-il des autres techniques mises en œuvre pour rejoindre les travailleurs ?

1.3 L'annonce dans les médias traditionnels : méthode utilisée notamment pour les difficultés de recrutement

Les médias traditionnels sont utilisés par plusieurs recruteurs, chez 18 gestionnaires sur un total de 30. Bien que plusieurs gestionnaires affirment annoncer les postes disponibles dans les médias traditionnels tels que les journaux, environ la moitié d'entre eux affirment que cette méthode est utilisée seulement *à l'occasion*, lorsque certaines difficultés de recrutement se présentent pour un poste offert. Une entreprise qui offre des services en immobilier et en santé et une organisation parapublique, dans le domaine de l'éducation, évoquent d'ailleurs cette raison :

> R. Par la suite, les journaux à l'occasion lorsque j'ai de la difficulté à trouver pour un emploi vraiment technique, comme mécanique industrielle ou génie mécanique. Je vais y aller des fois avec les journaux (E02S2P).

> R. Ensuite, on a des emplois plus difficiles à combler. Nos emplois d'enseignants font partie de cette catégorie, particulièrement au niveau des enseignants du secteur technique. À titre d'exemple, quand je parle du secteur technique, nos enseignants en génie civil, en génie industriel, en génie mécanique, en mécanique du bâtiment, en informatique, etc. Ça, on procède par envoie d'annonces dans les divers médias, que ce soit le Soleil, à Québec, et dans des revues spécialisées (E09S3PP).

L'utilisation des journaux présente un coût plus élevé et génère de nombreuses candidatures qui n'ont parfois pas de lien avec les exigences du poste, ce qui peut expliquer que les responsables de l'embauche y ont recours moins souvent. C'est le cas, par exemple, de ce gestionnaire, qui possède une entreprise avec moins de 100 employés et qui œuvrent dans le secteur des services en arpentage et en cartographie, qui a annoncé un poste disponible dans le journal, sans que les résultats aient été satisfaisants :

> R. C'est dans les journaux, étant donné qu'on a une pénurie de main-d'œuvre dans notre secteur d'activité. Donc, des techniciens en génie civil, des techniciens en arpentage qui ont de l'expérience sur la construction. Il y a une pénurie, donc ça ne vaudrait absolument rien de payer 3-400 piastres un samedi matin dans *Carrières et Professions*. Je l'ai fais l'année passée, ça coûté une fortune un samedi matin puis j'ai reçu… j'ai eu 2-3 c.v. qui ne valaient absolument rien pour moi là. Donc maintenant, je cherche par moi-même en jasant avec des gens (E22S1P).

Parmi les gestionnaires interviewés, une minorité utilise les méthodes traditionnelles couramment pour rejoindre la main-d'œuvre. Parmi les avantages, ils mentionnent que ce moyen assure une grande visibilité auprès de travailleurs disponibles, surtout pour les postes qui exigent une certaine expertise, et précisent que la plupart des journaux sont affiliés à des sites d'emplois sur le web. C'est d'abord le cas pour cette entreprise, de plus de 500 employés, qui recherche, entre autres, des ingénieurs avec une expertise spécialisée et qui procède via les journaux :

> R. C'est sûr que les journaux, pour les professionnels, on a plus de chance parce qu'il y a une plus grande visibilité, surtout quand on cherche quelqu'un de très spécifique avec une expertise bien particulière (E10S3P).

Pour cette deuxième entreprise, d'un peu plus de 100 employés, l'annonce dans les journaux locaux est une bonne méthode pour rejoindre le bassin de candidats disponibles uniquement dans la région de Québec :

> R. On n'exclut pas aucune méthode, mais la méthode qu'on utilise le plus c'est les journaux. On va annoncer localement, c'est les journaux qui nous permettent d'avoir un meilleur bassin de candidats potentiels.
>
> Q. Est-ce que vous utilisez les sites Internet, par exemple ?
>
> R. Volontairement, rarement, mais souvent ce que l'on met dans les journaux vont se ramasser, comme par exemple au Soleil, ça se ramasse toujours là quand on en laisse (E14B2P).

Enfin, les recruteurs vont annoncer dans les journaux, dépendamment de la nature du travail offert, soit pour postes de cadres ou de gestionnaires qui comportant des exigences particulières ou, à l'inverse rejoindre des ouvriers ou des employés, en affirmant que cette main-d'œuvre a rarement accès à Internet. Par exemple, cette organisation parapublique, dans le domaine de l'éducation, utilise les journaux pour des clientèles particulières, soit pour les cadres et le personnel de soutien :

> Q. Les journaux, est-ce que vous y faites appel quand il y a certaines difficultés de recrutement ?
>
> R. Plus, par exemple, pour les postes cadres, on a un certain temps pour recruter. Donc, au niveau des cadres, ça va être utilisé ou lorsque l'on voit que la clientèle n'est pas rejointe par l'électronique, par l'Internet. Par exemple, si je regarde chez les professionnels, chez les enseignants, en général, ça répond assez bien. Par contre, si on cherche des concierges, des fois on ne rejoindra pas, on a essayé une ou deux fois au niveau du soutien, puis on ne rejoignait pas la clientèle. Donc, à ce moment-là, on va aller dans des journaux, comme le journal du Québec par exemple, qui va peut-être plus rejoindre ce type de main-d'œuvre là. On essaye donc d'analyser, on teste un petit peu, cette année c'est ce qu'on a fait. On teste un peu les systèmes puis on regarde voir qu'est-ce qu'on reçoit là (E06S3PP).

L'utilisation des techniques traditionnelles, et plus particulièrement des annonces dans les journaux, est une méthode qui semble de moins en moins courante, à l'exception de certaines situations évoquées précédemment, qui renforce l'hypothèse selon laquelle les techniques traditionnellement utilisées pour rejoindre la main-d'œuvre sont remplacées par d'autres, plus efficaces, dont Internet. De plus, certains gestionnaires qui ont recours à cette technique rappellent que les journaux dans lesquels ils affichent sont affiliés à des sites d'emplois, ce qui témoigne toujours de la popularité des sites d'emplois via Internet.

1.4 Les services de placement et les salons d'emplois : des difficultés à recruter des candidats avec expérience

Les services de placement et les salons d'emplois sont populaires surtout auprès des entreprises de services et celles de plus de 100 employés, mais il faut noter que cette technique est utilisée lorsque l'entreprise recherche des candidats pour être formé dans l'entreprise ou avec peu d'expérience. Plusieurs des gestionnaires qui ont utilisé ces techniques ont motivé leur recours à ces méthodes par, d'une part, les difficultés à retrouver sur le marché une main-d'œuvre expérimentée et, d'autre part, l'intérêt d'accroître le nombre de c.v. dans leurs banques de données en vue d'opérations de recrutement. C'est d'ailleurs le cas pour une entreprise qui offre des services en immobilier et en santé et qui a mentionné, durant l'entrevue, les difficultés à embaucher des infirmières et des ingénieurs, deux domaines où il y a pénurie :

R. Je fais beaucoup affaire avec les sites de placement des écoles. Donc, infirmière auxiliaire, infirmière diplômée. Donc, déjà avec les écoles de formation, dès que les jeunes sortent de l'école ou bien leurs associations, les membres de l'ordre des infirmières du Québec ou l'Ordre des infirmières auxiliaires, beaucoup aussi avec l'Université Laval, le service de placement pour Génie Mécanique, Mécanique du Bâtiment en tout cas tous les génies qui sont là. Donc, de jeunes stagiaires qui ont fini leur stage qui sont encore à titre de *junior*. Ils vont me sauver des coûts, puis ils sont encadrés ici avec nos ingénieurs (E02S2P).

Ceux qui n'utilisent pas les services de placement des universités et des collèges ou les salons d'emplois motivent leur décision par le fait qu'ils recherchent prioritairement des travailleurs avec de l'expérience. Un responsable de l'embauche, d'une organisation parapublique, explique d'ailleurs le besoin d'expérience pour ses enseignants, obligés de connaître le marché du travail pour offrir un enseignement de qualité :

Q. Est-ce que vous faites affaire justement avec les salons d'emplois, les foires d'emplois, les services de placement des universités ?

R. Non.

Q. Est-ce qui a une raison particulière ?

R. Oui, parce que la plupart des gens que l'on recrute, on les veut avec expérience. Sinon, on n'a pas besoin, on n'a pas besoin de solliciter, nos banques sont tellement importantes […] on n'a pas besoin de courir les salons. En enseignement, surtout secteur technique, on aime bien que le professeur qui est devant la classe, l'enseignant, l'enseignante, ait un bagage sur le plan industriel. Donc, j'ai déjà une bonne connaissance du marché du travail. Ça c'est l'idéal. Bon, on sait que l'enseignement est vivant, dynamique, plein d'exemples. C'est pour ça, on ne va pas dans les salons encore, on recherche des gens qui combinent à la fois la scolarité et l'expérience (E09S3PP).

Une autre entreprise, qui offre ses services en génie, mentionne également le besoin d'expérience pour ses travailleurs, compte tenu du niveau d'expertise et de spécialisation exigés.

R. Là on est actuellement en train de rechercher des expériences spécifiques. On a des besoins dans des choses très, très pointues et puis on a de la difficulté à le trouver. On pense bien qu'on a peut-être trouvé, mais on ne peut pas vraiment faire appel non plus comme au centre universitaire avec lequel je fais affaire parfois, parce que ça prend plus de l'expérience (E23S1P).

En plus de fournir des informations sur leurs entreprises et accepter les c.v. des chercheurs d'emplois en vue de les ajouter à leurs banques lors des salons d'emplois, certains gestionnaires vont également réaliser des entrevues sur place avec ces candidats, toujours en raison des difficultés de recrutement, particulièrement palpables dans les secteurs de l'enseignement et des soins de santé, qui correspond respectivement aux premiers extraits présentés ci-dessous :

Q. Quels avantages il y a à aller dans les foires d'emplois ?

R. Pour nous cette année, ça nous permet de rencontrer les gens, ça nous permet de recueillir un bon nombre de c.v. Cette année aussi, on a fait des entrevues sur place. Donc, on était à la recherche par exemple d'enseignants en mathématique et en sciences. Dès que les candidats, les étudiants, se présentaient, qu'ils étaient en mathématique science, on leur proposait de faire des entrevues sur place directement. On revenait puis notre processus était déjà complet. Alors que, quand on a des c.v., des fois ça peut prendre du temps avant d'avoir des entrevues, droit à des entrevues. Là, il y en avait directement sur place (E06S3PP).

Q. Est-ce que vous participez aux foires d'emploi, aux salons d'emploi ?

R. Oui, de plus en plus. Bien évidemment, on est sélectif. Alors comme on veut avoir une visibilité régionale, on participe à plusieurs, plusieurs salons. Jusqu'en région, on va de Rivière-du-Loup, aller jusqu'au Lac-Saint-Jean, aller jusqu'à la Côte Nord, puis aller jusqu'à Trois-Rivières.

Q. Pour quelles raisons vous vous rendez dans ces salons d'emploi ?

R. Parce que ça nous permet un accès direct aux étudiants. C'est intéressant, on peut les rencontrer directement puis avoir la chance de leur présenter de vive voix si on veut notre centre hospitalier, puis on s'aperçoit que c'est profitable.

Q. Est-ce que vous recrutez directement dans ces salons, si vous passez des entrevues ?

R. Oui, on fait du recrutement sur place, entrevues sur place. Oui, oui, on fait du recrutement sur place, au niveau médical. Il nous reste à vérifier toute la question, le questionnaire médical, parce que dans le réseau, on est tenu à un certain nombre d'obligations et on est en train d'évoluer pour être capable presque de confirmer les emplois sur place (E19S3PP).

L'utilisation des services de placement et la participation à des foires d'emplois montrent l'importance de l'expérience professionnelle dans le processus de recrutement. En effet, plusieurs gestionnaires ne participent à ces salons d'emplois et n'affichent pas les postes disponibles dans les services de placement sous prétexte que la clientèle rejointe à trop peu d'expérience et ne possèdent pas les compétences requises pour le profil de l'emploi. Les responsables de l'embauche qui ont recours à ces moyens relèvent les difficultés de recrutement et le manque de main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi. Dans certaines entreprises, les gestionnaires des ressources humaines feront appel à un tiers pour combler des postes aux exigences particulières, compte tenu des difficultés à retrouver des candidats expérimentés sur le marché.

1.5 L'utilisation d'un tiers pour recruter : le cas des firmes de placement et des chasseurs de têtes

Plusieurs gestionnaires d'entreprise utilisent les firmes de placement et les chasseurs de tête lorsqu'ils rencontrent des problèmes de recrutement, pour des besoins ponctuels et temporaires

ou pour des postes spécialisés de cadres ou de gestionnaires. Les petites entreprises et celles qui œuvrent dans le secteur de la production de biens font plus souvent appel à ces services, du fait qu'elles sont, par leur taille, plus méconnues des chercheurs d'emplois Voici trois extraits d'entrevue qui mettent en relief les raisons de ce recours :

> R. On utilise les chasseurs de tête, si c'est des postes de direction et le recrutement aussi par les firmes de recrutement, genre KellyMen Power, Drake.
>
> Q. Puis pourquoi faire affaire avec ce genre de firmes ?
>
> R. Quand c'est des postes ponctuels et très rapides, on a besoin de quelqu'un rapidement pour un délai prescrit, donc quand ce n'est pas pour un emploi à temps plein permanent (E05B3P).
>
> R. Dernièrement on a embauché une firme de recrutement externe pour nous donner un coup de main parce qu'il nous manquait cinq employés. Il nous reste un poste à combler et il y a avait une urgence de trouver. Eux ils ont fait une première recherche parmi leur banque de c.v. puis ils les ont aussi affichés sur les sites Internet. Parmi leur banque de c.v. reçus, ils nous ont référé cinq c.v. hier avec aussi des fiches d'entrevues. Donc, eux font la première entrevue aussi. Moi j'aime bien ça comme côté objectivité. Puis ensuite, nous on passe les dernières entrevues ici. Pour les cadres, ce que j'ai fait entre autres, quand j'ai recruté ma gérante, j'ai fait affaire avec une firme de recherche de cadres (E18S1P).
>
> R. Souvent dans un *rush*, où est-ce que l'on a beaucoup de travail, il peut arriver qu'on fasse affaire avec les agences qui nous envoient un candidat puis il nous donne ce que l'on veut comme candidat puis il nous l'envoie ici et c'est temporaire. On paie directement l'agence et on sait que c'est pour six, huit mois, un an.
>
> Q. Donc, quand il y a des difficultés d'embauche…
>
> R. Une difficulté d'embauche, supposons que, par exemple on voit venir ce qui va se faire à Montréal, tous les gros hôpitaux puis le CHUM et tout ça, c'est sûr qui va manquer de personnel. Alors là, tout le monde va engager n'importe qui. Il faut faire affaire avec des agences, il va y avoir moins de sélection (E21S1P).

L'utilisation d'un tiers pour recruter permet donc de trouver des candidats compétents et qui répondent à des exigences particulières pour un emploi souvent de courtes durées ou pour des difficultés, en plus de réaliser certaines économies en termes de temps et de coûts. Il faut toutefois préciser que le recours à des firmes de placement ou à des chasseurs de tête exclue certaines catégories de candidats, dont ceux qui œuvrent dans l'entreprise même ou ceux qui ne sont pas inscrits dans les banques de données des firmes et des agences de placement, s'opposant ainsi à la mobilité interne et au marché externe. Nous pourrions croire que le recours à un tiers objective le jugement sur un candidat par la distance maintenue entre les deux parties : l'obligation pour le candidat, de répondre à tous les critères sur l'offre d'emploi, et le devoir, pour le tiers, de répondre aux exigences émises par l'employeur. Ce n'est pourtant pas toujours le cas. En effet, selon une étude effectuée par Gautié *et al.* (2005), le fait d'inclure une personne

supplémentaire dans le processus de recrutement introduit un biais supplémentaire et des écarts de jugement en ce sens que le candidat est jugé à la fois par l'intermédiaire embauché par l'entreprise de même que par les personnes responsables du recrutement dans l'entreprise. De plus, le consultant favorise, dans plusieurs cas, les membres de son réseau et privilégie les candidats qui occupent le même type de poste que celui qui est offert. Or, le recours à un tiers ne réduit pas les incertitudes liées au recrutement, n'étant pas plus objectif, et créer une segmentation sur le marché du travail.

1.6 Les réseaux de contacts

Près du tiers des entreprises ont affirmé faire « du bouche à oreille » pour recruter des candidats, souvent pour des problèmes de recrutement ou pour la confiance qu'ils portent aux membres de leur entourage. C'est le cas pour ces deux entreprises qui œuvrent dans le secteur des services et qui comptent moins de 100 employés :

> R. Souvent c'est des connaissances parce que nous sommes une entreprise spécialisée. On utilise nos connaissances pour recruter sur les postes qui demandent le plus de compétences. Nous y allons plus par connaissances, les contacts que l'on a. C'est le réseau de contacts parce que ce sont des postes très spécialisés (E20S1P).

> R. On utilise les réseaux de contact pour les emplois temps partiel de fin de semaine, qu'on avait des candidats de valeurs qu'on a embauchés pour les fins de semaine par le bouche à oreille. Des jeunes qu'on aime bien, qui fonctionnent bien, qui ont des belles valeurs, on va souvent passer le message comme quoi on cherche d'autres étudiants pour travailler ici. Donc, des connaissances d'employés (E18S1P).

Dans l'ensemble de l'échantillon, une majorité de gestionnaires responsables de l'embauche, soit 24 des 30 recruteurs, avaient recours à leurs réseaux de contacts personnels et professionnels :

Tableau 3.2 : Le recours aux réseaux de contacts et les raisons évoquées selon le secteur d'activité de l'entreprise

	Production de biens	Services			Total
	(%)	Privées (%)	Parapubliques (%)	Total (%)	(%)
Aucun recours aux réseaux	2 (28,6 %)	3 (17,6 %)	1 (16,7 %)	4 (17,4 %)	6 (20 %)
Recours aux réseaux					
Suggestion de connaissances	0 (0 %)	2 (11,8 %)	1 (16,7 %)	3 (13 %)	3 (10 %)
Difficultés de recrutement	1 (14,3 %)	1 (5,9 %)	2 (33,3 %)	3 (13 %)	4 (13,3 %)
Besoins ponctuels	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (16,7 %)	1 (4,3 %)	1 (3,3 %)
Confiance envers le réseau	4 (57,1 %)	8 (47,1 %)	2 (33,3 %)	10 (43,5 %)	14 (46,7 %)
Proc. rapide, moins coûteux	2 (28,6 %)	6 (35,3 %)	0 (0 %)	6 (26,1 %)	8 (26,7 %)
Effets du recours aux réseaux					
Aucun préjugé	2 (28,6 %)	4 (23,5 %)	4 (66,7 %)	8 (34,8 %)	10 (33,3 %)
Préjugé positif	3 (42,9 %)	8 (47,1 %)	1 (16,7 %)	9 (39,1 %)	12 (40 %)

Outre la confiance dans les qualités du candidat garanties par les membres du réseau, les entreprises de production de biens et de services privés rejoignent leurs contacts pour accélérer le processus de recrutement et le rendre moins coûteux. Les organisations parapubliques le font plutôt pour des difficultés de recrutement. Dans les entreprises de production de biens et de services privés, la majorité des recruteurs auront un préjugé positif sur le candidat suggéré, augmentant ces chances d'embauche, comparativement aux organisations parapubliques dont la plupart des recruteurs affirment n'avoir aucun préjugé envers les candidats. Nous pouvons supposer que les normes qui régissent l'embauche dans ce dernier type d'entreprise sont plus strictes, obligeant les responsables de l'embauche à considérer tous les candidats, suggérés ou non.

Si nous prenons en considération la taille des entreprises de notre échantillon, le recours au réseau se présente comme suit :

Tableau 4.2 : Le recours aux réseaux de contacts et les raisons évoquées selon la taille de l'entreprise

	Petites entreprises (%)	Moyennes entreprises (%)	Grandes entreprises (%)	Total (%)
Aucun recours aux réseaux	2 (18,2 %)	2 (20 %)	2 (22,2 %)	6 (20 %)
Recours aux réseaux				
Suggestion de connaissances	0 (0 %)	1 (10 %)	2 (22,2 %)	3 (10 %)
Difficultés de recrutement	0 (0 %)	2 (20 %)	2 (22,2 %)	4 (13,3 %)
Besoins ponctuels	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (11,1 %)	1 (3,3 %)
Confiance envers le réseau	8 (72,7 %)	4 (40 %)	2 (22,2 %)	14 (46,7 %)
Proc. rapide, moins coûteux	4 (36,4 %)	1 (10 %)	3 (33,3 %)	8 (26,7 %)
Effets du recours aux réseaux				
Aucun préjugé	2 (18,2 %)	3 (30 %)	5 (55,6 %)	10 (33,3 %)
Préjugé positif	6 (54,5 %)	4 (40 %)	2 (22,2 %)	12 (40 %)

Dans les petites et moyennes entreprises, c'est la confiance envers ses membres qui est la raison la plus souvent évoquée pour justifier le recours à au réseau de contacts. Dans les entreprises dénombrant plus de 500 employés, les motifs sont plus diversifiés : processus de recrutement plus rapide et moins coûteux (3/9), confiance envers les membres du réseau (2/9), difficultés de recrutement (2/9), selon les suggestions des membres du réseau (2/9). Dans les petites et moyennes entreprises, soit celles qui comptent moins de 499 employés, les recruteurs ont, pour la plupart, un préjugé positif sur le candidat suggéré par un membre de son réseau, comparativement aux entreprises de plus de 500 employés, où les recruteurs n'ont aucun préjugé envers les candidats, probablement pour des raisons semblables aux organisations parapubliques.

Nous pouvons supposer que l'utilisation de cette méthode dans le recrutement de la main-d'œuvre permet de diminuer les incertitudes du recruteur et les risques liés aux processus de recrutement. Par exemple, pour ce recruteur d'une entreprise de fabrication de biens qui compte plus de 200 employés, demander des références à son entourage personnel ou professionnel permet de recueillir plus d'informations sur le candidat suggéré :

> Q. Quel avantage il y a avec cette méthode [recruter par le réseau de contacts] ?
>
> R. Il y a, à mon avis, une différence entre passer le c.v. et recommander chaudement quelqu'un. Si quelqu'un en qui j'ai confiance me recommande chaudement une autre personne, je vais être beaucoup plus en confiance, puis je vais être beaucoup plus à l'aise aussi de poser des questions pointues à cette personne-là : « qu'est-ce que tu as observé chez elle ? C'est quoi ses forces et ses faiblesses ? ». Puis on se parle très ouvertement pour déterminer si son profil comblerait mes attentes à moi. De mon côté je fais ça souvent pour d'autres entreprises aussi. Je pense que ça rend service aux entreprises de part et d'autres, aux candidats de leur côté également, ils en tirent profit. En fait, c'est qu'en partant, comme je vous le disais, on appelle quelqu'un pour prendre

> des références, mais on ne sait pas c'est qui ce quelqu'un-là. T'as déjà une certaine zone grise. Si à l'inverse t'appelle quelqu'un que tu connais depuis 15 ans, puis quelqu'un avec qui tu as une bonne relation, puis qui n'a pas de raison de te cacher de l'information, tu te sens encore un peu plus en confiance, tu vas peut-être poser des questions un peu plus approfondies (E15B2P).

Un autre recruteur, qui est dans le secteur des soins de santé, affirme que de contacter un membre du réseau permet de diminuer les risques associés au recrutement, par les informations qu'il peut recueillir auprès de cette personne :

> R. Recruter par contacts professionnels et personnels, c'est très utile. C'est utile quand on est mal pris de valider par nos contacts ou de savoir de vive voix de quelqu'un en qui on a confiance. Comment cette personne c'est comporté dans ses expériences de travail antérieures puis dans quel contexte. Ça c'est rassurant. C'est de la gestion de risque l'embauche (E19S3PP).

Enfin, dans cette entreprise de services en génie, le gestionnaire responsable de l'embauche mentionne également les informations qu'il est possible de recueillir pour un candidat suggéré :

> Q. Quel avantage peut avoir cette technique, de contacter votre réseau pour recruter des candidats ?
>
> R. L'avantage, c'est que mon contact connaît déjà la personne la personne et puis elle me dit : « Écoute c'est une bonne travaillante. On la connaît. C'est une femme qui est forte, elle est positive etc. » Des qualités un peu que l'on recherche. Donc, on est encore plus sûr parce que l'on n'est jamais vraiment sûr (E23S1P).

Le recours au réseau de contacts personnels et professionnels est avantageux puisque, en s'appuyant sur les témoignages de leurs connaissances, le recruteur peut valider l'expérience vécue par le candidat et connaître le détail des tâches effectuées et s'assurer ainsi de leurs compétences. Le recours au réseau élimine donc certaines incertitudes en situation de recrutement par la confiance que les recruteurs portent envers leurs connaissances professionnelles ou personnelles, en plus de réaliser certaines économies en temps et en coût, en évitant l'affichage des postes disponibles dans les divers médias (journaux, Internet, services de placement, etc.) et en ne réalisant que quelques entretiens auprès de candidats suggérés par les membres du réseau (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997 : 37).

Les recruteurs interrogés utilisent donc une multitude de méthodes et varient les supports d'affichage pour rejoindre la main-d'œuvre disponible sur le marché. D'une part, les moyens utilisés varient en fonction du niveau de poste offert dans l'entreprise, ayant pour effet d'augmenter les supports utilisés, et, d'autre part, en raison des difficultés de recrutement existantes sur le marché du travail, les recruteurs affichent les postes disponibles sur plusieurs supports, assurant ainsi une plus grande visibilité. Néanmoins, deux techniques semblent être particulièrement appréciées des responsables de l'embauche. En effet, une majorité importante

des personnes interrogées utilisent les services offerts par Internet pour rejoindre la main-d'œuvre en raison de l'efficacité et des coûts moindres qu'implique cette méthode. Malgré la popularité d'Internet, le recours au réseau de contacts personnels et professionnels est toujours aussi important pour les recruteurs, permettant de diminuer leurs incertitudes en situation de recrutement par les témoignages de leur entourage sur les candidats à rencontrer et diminuant les coûts liés à l'affichage des postes.

2. LES CRITÈRES DE SÉLECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE PRIVILÉGIÉS PAR LES RECRUTEURS : UNE NOUVELLE RECONFIGURATION

Une fois les candidats rejoints sur le marché et les c.v. en main, les recruteurs doivent trier et sélectionner ceux qui seront « intéressants » pour combler le poste disponible dans l'entreprise. Plusieurs critères peuvent retenir leur attention et justifier l'élimination ou le choix d'un candidat pour être rencontrer en entrevue. Le c.v. est certainement un outil important de sélection durant le processus de recrutement, lequel contient les informations nécessaires en termes de qualifications et de compétences. Pour les fins de l'analyse, nous avons retenu les trois critères classiques qi ont une importance capitale dans le processus de recrutement : le diplôme, l'expérience professionnelle et les qualités ou les aptitudes personnelles des candidats.

En préalable, nous présentons l'importance de chacun de ces trois critères — diplôme, expérience et qualités et aptitudes personnelles — en fonction du niveau de poste offert pour reprendre ensuite chacun des critères afin de préciser les raisons de leur importance relative dans le processus de recrutement.

On constate ainsi que pour les ouvriers non spécialisés, les ouvriers spécialisés et les employés[7], les qualités et des aptitudes personnelles prennent une place croissante dans le processus de recrutement. Chez les ouvriers non spécialisés, les aptitudes personnelles sont parmi les critères qui se placent au premier rang, n'exigeant parfois ni expérience, ni diplôme, la formation à l'interne pouvant pallier au manque de connaissance ou d'expérience. Pour d'autres employeurs, le diplôme de secondaire 5 a une certaine importance, toutefois, ils précisent que les aptitudes personnelles sont toutes aussi essentielles, pouvant aller jusqu'à éliminer les candidats qui ont les qualifications générales requises. D'ailleurs, il faut noter que le diplôme de secondaire 5 est souvent exigé par les conventions collectives. Enfin, pour une minorité, le diplôme et l'expérience ont autant d'importance, c'est-à-dire qu'en l'absence du diplôme, l'expérience peut suffire, et inversement. C'est le cas pour ces deux entreprises, dont la première œuvre dans la

[7] Pour les fins de la présente analyse, nous considérons que les ouvriers non spécialisés et spécialisés œuvrent dans le secteur des biens et travaillent avec des outils, des machines alors que les employés travaillent avec des clientèles dans le secteur des services.

fabrication de biens et compte entre 100 et 499 employés, et la deuxième qui œuvre également dans la fabrication de biens et dénombre moins de 100 employés :

> R. C'est le diplôme que l'on demande en production, et quand les personnes ont atteint ce niveau-là, le secondaire 5, on regarde beaucoup, beaucoup la personnalité. […] On regarde beaucoup plus la personnalité parce qu'on donne beaucoup de formation à l'interne. Donc, les gens peuvent progresser. Plusieurs l'on fait dans les dernières années (E15B2P).
>
> Q. Entre le diplôme et l'expérience professionnelle puis les aptitudes des candidats, lequel des trois critères est le plus important ?
>
> R. Comme je vous dis, nous ce que l'on recherche, c'est de la main-d'œuvre, habituellement, un manœuvre d'usine. Donc, ça ne demande pas beaucoup de qualifications. Nous ce que l'on demande, c'est un diplôme de secondaire 5. Et puis, à part de ça, c'est plus au niveau des aptitudes puis l'attitude de la personne. C'est ça qui est le plus important pour quelqu'un. Qu'il ait l'air motivé ou qui ait l'air travaillant, puis aussi en fonction de ses expériences passées dans le domaine industriel (E25B1P).

Le scénario est, à peu de chose près, semblable pour les ouvriers spécialisés et les employés. En effet, bien que le diplôme soit majoritairement exigé par les employeurs, ceux-ci soulignent d'une part, l'importance des aptitudes, et d'autre part, l'expérience qui peut pallier dans certains cas à l'absence du diplôme. Dans cette entreprise, qui œuvre dans le secteur de la vente et qui embauche des employés pour conseiller les clients, les aptitudes personnelles et l'expérience sont des critères importants :

> Q. Quand vous sélectionnez un candidat, est-ce que vous accordez plus d'importance au diplôme, à l'expérience ou aux caractéristiques personnelles ?
>
> R. C'est plus l'expérience et les caractéristiques personnelles. Entre autres, si je prends l'exemple d'un conseiller-vendeur, c'est l'attitude qui est d'une importance capitale parce qu'on a un centre de formation ici où on fait beaucoup de formation. Les gens passent dans notre formation de toute façon. Idéalement, on essaie de retenir au moins un secondaire 5. […] Mais évidemment, la personne qui arrive avec un secondaire 3 ou 4 qui a travaillé, qui a une bonne expérience dans le commerce de détail en général, pas nécessairement en quincaillerie, puis qui a une attitude qui va avec ce que l'on attend, on va la considérer, mais généralement c'est secondaire 5 en montant (E01S3P).

Pour cette autre entreprise du secteur des biens et qui embauche des travailleurs de métier, ce sont également les aptitudes personnelles et l'expérience, plus que le diplôme, qui retient l'attention du recruteur lors de l'embauche :

> R. On a quand même des personnes au niveau des assembleurs monteur par exemple, qui n'ont pas nécessairement un diplôme mais qui travaillent très manuellement, qui ont la dextérité qu'on recherche. À ce moment là, ils cadrent. On leur fait passer un test et s'ils passent le test, s'ils passent et ensuite l'entrevue, on les retient. […] Ce sont des tests vraiment portés sur le travail en question […] pour voir les habilités, la dextérité manuelle. […]. On va prendre en compte l'expérience et ensuite le diplôme (E05B3P).

2.1 Les techniciens : importance des aptitudes personnelles avec le diplôme en main

Selon les gestionnaires responsables de l'embauche qui ont été interrogés, le diplôme, obligatoire dans plusieurs cas, est un critère d'embauche important pour les employeurs, de même que les aptitudes. Les candidats qui possèdent les qualifications recherchées, mais n'ont pas les aptitudes pour le profil de l'emploi peuvent être éliminés. C'est le cas pour cette première entreprise qui embauche des techniciens et qui doit obligatoirement embaucher des salariés qui possèdent le diplôme en accordant toutefois une grande importance à la personnalité :

> R. On a des normes canadiennes à respecter, des standards nationaux. On n'a pas le choix de considérer comme critère obligatoire à l'embauche, le diplôme, le diplôme requis. Soit dit en passant, on fait de la formation spécialisée, intensive, très élaborée une fois l'embauche, au début de l'embauche, pour compléter ces diplômes-là parce qu'il ne se donne pas de formation dans notre domaine précis puis on aurait des besoins. Mais, une fois qu'on respecte les critères obligatoires qui ne sont pas si sévères que ça au niveau des diplômes et tout ça, c'est, beaucoup la personnalité, la personne (E13S2P).

Pour cette entreprise qui offre des services informatiques, en plus du diplôme, ce sont également les caractéristiques personnelles qui influencent l'embauche d'un candidat :

> Q. Lors du recrutement d'un nouvel employé, est-ce que vous accordez plus d'importance au diplôme, à l'expérience professionnelle ou aux qualités individuelles des candidats ?
>
> R. Sans aucun doute les qualités individuelles. On a comme mentalité que les qualités individuelles sont beaucoup plus importantes pour la simple et bonne raison qu'il est toujours plus facile pour nous de reprendre quelqu'un s'il y a un problème technique, une façon de faire au travail qui est plus ou moins adaptée à un client ou à un autre. Ça c'est beaucoup plus facile que d'arriver puis de demander de changer des notions de son comportement. […] Pour le diplôme, nous on répond par des soumissions et c'est souvent un DEC qui est exigé au minimum. Ils vont pouvoir accepter un AEC, mais il va falloir que la personne elle ait au moins 6 ans d'expérience (E30S2P).

Il est à noter que, pour ce niveau de poste, l'expérience est importante. Toutefois, pour quelques recruteurs, l'expérience ne peut être retenue dans les critères de sélection, compte tenu des difficultés de recrutement, les obligeant à embaucher des finissants au secteur technique. Ils doivent, dans ces cas, offrir des formations à l'interne pour pallier au manque d'expérience. Pour les postes de responsabilités, l'expérience est essentielle. C'est le cas, par exemple, pour ces quatre entreprises, qui œuvrent dans le secteur des services privés et parapublics, avec moins de 499 employés, et qui embauchent des techniciens dans différents domaines d'emplois.

> Q. Est-ce que vous accordez de l'importance quand même à l'expérience niveaux d'embauche ?
>
> R. Je dirais que oui, à part le poste d'infirmière, parce qu'on a un problème de recrutement. Donc, je vais directement dans les écoles (E02S2P).

R. Si on comble un poste technique, ça peut être technicien en quelque chose, ça prend un diplôme. Et l'expérience y est pour beaucoup aussi. Ça dépend si on a besoin d'un junior ou d'un senior aussi.

Q. Si vous devez privilégier une de ces dimensions, lesquelles vous recherchez ?

R. Ça dépend toujours du poste. Ça dépend des tâches du poste, des responsabilités des postes. Si le poste exige une plus grande responsabilité, il va y avoir l'expérience qui va être très importante, mais le diplôme il faut qu'il soit là.

Q. Quel niveau de diplôme recherchez-vous le plus souvent ?

R. Technique (E07S1PP).

R. Évidemment, se serait plaisant de pouvoir choisir selon l'expérience, mais on n'a pas le choix. Donc, on prend du monde inexpérimenté. […] On a bien de la misère à combler nos besoins, donc l'expérience n'entre pas en ligne de compte. On embauche beaucoup de personnes qui n'ont aucune expérience parce que se sont les seules qui sont disponibles (E13S2P).

R. […] j'ai rencontré un jeune puis il finissait son DEC en génie civil. Ça faisait déjà plusieurs années qu'il travaillait pour des emplois d'étudiant tout le temps. Tu voyais qu'il était sérieux puis qu'il avait l'air d'être dynamique et de vouloir travailler. Ça pour moi, c'est ça qui est prioritaire.

Q. Donc la motivation…

R. Ah, la motivation puis le dynamisme de la personne là. C'est ça qui prime (E22S1P).

2.2 Les professionnels : diplôme obligatoire et aptitudes personnelles exigées

Le diplôme est obligatoire et exigé par les employeurs pour les postes de professionnels, sans exception, les éliminant automatiquement du processus de sélection en cas contraire. Néanmoins, la plupart des recruteurs soulignent toujours l'importance des aptitudes pour occuper un poste de professionnel. Par exemple, dans cette entreprise qui offre des services d'ingénierie qui compte plus de 500 employés, le diplôme est un pré-requis, même si ce qui compte c'est la personnalité du candidat :

R. Les personnes qu'on recherche premièrement, ça va être des gens effectivement qui ont une approche service à la clientèle pour les professionnels parce que tôt ou tard, ils sont en lien direct avec le client. Même s'il y a un chargé de projet qui les chapeaute, qui chapeaute l'équipe, l'employé peut être appelé à être en interrelation avec le client. Donc, pour nous c'est quelqu'un, quand même, qui est articulé, qui est capable d'avoir une conversation avec le client, quelqu'un qui est capable de travailler en équipe. C'est primordial parce qu'ici, par exemple les gens qui vont faire la construction de bâtiment, vont travailler avec l'équipe d'électricité, vont travailler avec l'équipe de mécanique, ils vont travailler avec l'équipe de structure. Donc, c'est des gens qui se doivent de travailler en équipe et ne pas être des gens solitaires, seuls dans leur coin. Et, je te dirais que c'est les deux grandes caractéristiques qu'on va avoir, qu'on va rechercher d'abord et avant tout (E10S3P).

Dans cette deuxième entreprise du secteur des services et qui compte moins de 100 employés, le diplôme est également obligatoire pour les postes de professionnels, dont celui d'ingénieur, de même que la personnalité du candidat :

> Q. Quand vous recrutez, est-ce que vous accordez plus d'importance à l'expérience, au diplôme ou aux caractéristiques personnelles, dépendamment des postes ? Vous pouvez spécifier.
>
> R. Je pense que les diplômes nous autres, étant donné que c'est souvent des ingénieurs qu'on engage, ça prend un diplôme universitaire dans le domaine. Surtout ça je pense qui prédomine. Par la suite, c'est sûr que le caractère il faut que ça balance avec nous autres aussi (E20S1P).

L'expérience est exigée par grand nombre d'employeurs. Pour certains, ce critère est plus difficile à remplir puisque les difficultés de recrutement les obligent à embaucher des professionnels sans expérience. C'est d'ailleurs le cas pour deux organisations parapubliques du secteur de l'éducation :

> R. Moi je dirais, dans notre milieu, la formation exigée est universitaire […] c'est la base pour nous, c'est un pré-requis là. […] Entre l'expérience ou les aptitudes ? C'est un ensemble, c'est dur à décortiquer parce que souvent les gens qui ont un bon nombre d'années d'expérience, ils vont avoir développé les aptitudes et les compétences comme telles. Ça va un petit peu ensemble. Par contre, des fois, parce qu'on est dans un contexte de rareté de ressources actuellement, si on comparait des gens qui ont toutes deux années d'expérience par exemple, bien c'est sûr que c'est les compétences qui ressortiraient, les aptitudes personnelles. Donc souvent, parce qu'on rencontre beaucoup de gens en suppléance chez les enseignants, ce sont des finissants qui viennent de compléter leur formation académique. À ce moment-là, ils n'ont pas d'expérience beaucoup. Alors ça va être beaucoup l'aptitude, les aptitudes personnelles qui vont ressortir. On évalue un petit peu le potentiel, comment la personne peut se développer, son vouloir, son dynamisme, son action (E06S3PP).
>
> R. Il est bien certain qu'aujourd'hui, le diplôme est important. On ne travaille en enseignement supérieur si on n'a pas au moins un premier cycle universitaire. Il faut être extrêmement mal pris, extrêmement mal pris pour retenir le candidat sans diplôme. Mais ça dépend de nos postes. Par exemple, on peut afficher pour un poste de cadre supérieur maîtrise en administration publique, la personne n'a pas de maîtrise, mais a toute une personnalité et un bagage… c'est une combinaison des divers facteurs et la personnalité pour un poste peut être aussi importante que l'expérience et vice versa. L'expérience parfois puis la personnalité. Le *fit* avec l'emploi, c'est important. Quelqu'un qui est plus introverti, qui a plus de difficultés à s'exprimer devant un comité composé de 6-7 personnes puis qui a à être en interrelation de personne à personne, c'est une question de jugement. On voit en fonction de chaque situation (E09S3PP).

2.3 La valorisation des compétences par l'expérience professionnelle et les aptitudes personnelles

On peut déduire des analyses précédentes que le diplôme, bien qu'il soit obligatoire pour plusieurs postes, et en particulier pour les gestionnaires, les professionnels et les techniciens, ne suffit plus pour être recruté sur un poste. Les recruteurs exigent dorénavant que les futurs employés possèdent des aptitudes personnelles et, souvent, un certain nombre d'années l'expérience, particulièrement pour les secteurs où les difficultés de recrutement se font peu ressentir. Ainsi, la valeur et le rôle du diplôme sont fortement ébranlés. Le diplôme devient alors une signalisation des compétences, un repère pour les employeurs afin de diminuer leurs incertitudes en cours de recrutement. (Gamel, 2000) À cet effet, la théorie de la signalisation ou du filtre, énoncée par Spence (1973), est particulièrement pertinente puisqu'elle considère que, pour les employeurs, le diplôme est un signal qui permet de rendre compte de la productivité et des aptitudes d'un individu. En ce sens, le diplôme n'est en rien un indice objectif. Par conséquent, à côté du diplôme, l'expérience et les qualités individuelles retiennent l'attention des employeurs. La dévalorisation du diplôme ressort des propos des recruteurs interrogés qui nous ont affirmé que le diplôme était plutôt un signal d'aptitudes qui n'indique pas nécessairement la compétence des individus. C'est le cas pour ces deux entreprises de services, dont la première compte plus de 500 employés et la deuxième, moins de 100 employés :

> Q. Est-ce que le diplôme est une preuve de compétence ou c'est un signal ?
>
> R. Ce n'est pas une preuve de compétence. Je me suis même associé comme entreprise avec ces écoles, puis finalement ça n'a pas donné de bons résultats parce que les candidats qui sortaient de là avaient des très bonnes connaissances théoriques, mais sur le terrain, en pratique, ça ne valait pas 5 cents. Ils n'avaient pas l'attitude qu'il fallait, donc ça ne donnait rien. Mais théoriquement parlant par exemple au niveau des connaissances ils l'avaient, le problème n'était pas là (E01S3P).
>
> Q. Est-ce que vous seriez porté à considérer le diplôme comme une preuve de compétence ou un signal d'aptitude ?
>
> R. Non. J'ai vu des gens sortir avec leurs diplômes puis ça n'a vraiment pas fait l'affaire à cause que leur personnalité qui ne *feetait* pas du tout avec notre domaine. Quelqu'un peut avoir des très bonnes notes à l'école, sortir de son DEC en génie civil et avoir une moyenne très forte, mais aller sur un chantier de construction puis, si c'est une personnalité plus intellectuelle et pas manuelle, ça ne vaudrait pas grand chose sur un chantier, ça va être presque un gros 0. Ensuite, quelqu'un peut sortir un gros score de l'école, mais elle, c'est quelqu'un qui est au point de vue physique, qui est plus ou moins dynamique, ça va valoir un gros 0 pour nous.
>
> Q. Donc c'est un signal sans plus, ce n'est pas une preuve ?
>
> R. C'est ça, absolument. Ce n'est pas une preuve que « ah, il a un DEC ou il a un diplôme, parfait, on l'engage, c'est réglé ». Non, non, pas du tout. La personnalité joue pour je vous dirais 80 % selon moi (E22S1P).

L'expérience professionnelle est exigée pour tous les postes de responsabilités. Pour les autres postes, l'exigence de l'expérience dépendra des difficultés de recrutement. L'expérience professionnelle est en quelque sorte, pour le recruteur, un moyen ou une confirmation des compétences du candidat, non seulement pratiques et réelles, mais également des compétences personnelles de l'individu. En ce sens, l'expérience, comme mode de révélation et d'acquisition des compétences pratiques et personnelles, est un moyen pour le recruteur de réduire ses incertitudes, et par le fait même, de diminuer les risques qu'implique le recrutement. L'expérience professionnelle constitue donc un signal supplémentaire pour le recruteur, plus important que le diplôme dans plusieurs cas. Or, l'expérience permet de « suppléer » aux insuffisances du diplôme, comme pratique réelle, et de « fournir » une preuve des qualités individuelles du candidat (Vincens, 2001). Ainsi, certains recruteurs ont affirmé que la véritable preuve de compétence d'un candidat reposait sur l'expérience professionnelle acquise. Ces deux extraits mettent en relief ces propos, dont le premier concerne une entreprise de production de biens avec moins de 100 employés et le deuxième, une organisation parapublique du secteur de la santé avec plus de 500 employés :

> Q. Est-ce que le diplôme serait une preuve de compétence ou un signal d'aptitudes que la personne potentiellement peut travailler dans un domaine ?
>
> R. […] C'est un signal que cette personne-là a été formée, mais disons que l'expérience n'est pas encore là, c'est tout simplement ça (E17B1P).
>
> Q. Est-ce que vous seriez porté à considérer le diplôme comme une preuve de compétence ou un signal d'aptitude que le candidat est potentiellement capable d'exercer un travail particulier ?
>
> R. C'est une preuve que le candidat a des connaissances. Compétence, je pense que c'est une autre chose. Je pense que ça dénote un potentiel, mais je ne pense pas que ça nous dit que la personne est compétente (E19S3PP).

Enfin, les aptitudes et les qualités personnelles sont toujours exigées par les recruteurs, peu importe le poste offert et le niveau de scolarité exigé. En fait, en raison de l'exigence nouvelle de flexibilité dans l'entreprise et dans la définition des postes de travail et par la mise en place d'une organisation horizontale, donc moins hiérarchique, les gestionnaires d'entreprises vont miser de plus en plus sur les qualités individuelles des travailleurs que ces soit leur adaptation aux nouvelles situations de travail, leur polyvalence, leurs habilités relationnelles, leur autonomie, leur dynamisme ou leur motivation à participer et à s'engager dans l'entreprise. Dans ce contexte, puisque que se sont les compétences, relatives à l'expérience professionnelle et aux caractéristiques personnelles des candidats qui retiennent l'attention des recruteurs lors de l'embauche, quels dispositifs ils privilégient pour évaluer les candidats ?

3. LES DISPOSITIFS D'ÉVALUATION PRIVILÉGIÉS PAR LES RECRUTEURS

Les dispositifs d'évaluation mis en œuvre pour évaluer les compétences et les qualifications des candidats est un moment important du processus de recrutement. Bien que plusieurs gestionnaires responsables des ressources humaines privilégient l'entretien, d'autres moyens sont également utilisés. Nous présenterons, dans les pages qui suivent, une analyse de ces dispositifs en mettant en évidence, d'une part, leur importance relative selon le secteur d'activité et la taille des entreprises et, d'autre part, les raisons évoquées pour justifier leur utilisation.

3.1 Les dispositifs d'évaluation selon le secteur d'activité et la taille des entreprises

L'analyse des dispositifs d'évaluation, lorsque nous tenons comte du secteur d'activité des entreprises de notre échantillon, nous indique la situation suivante :

Tableau 5.2 : Les dispositifs d'évaluation des qualifications et des compétences utilisés par les recruteurs selon le secteur d'activité de l'entreprise

	Production de biens	Services			Total
	(%)	Privées (%)	Parapubliques (%)	Total (%)	(%)
Entrevue	5 (71,4 %)	11 (64,7 %)	5 (83,3 %)	16 (69,6 %)	21 (70 %)
Tests psychométriques	1 (14,3 %)	4 (23,5 %)	1 (16,7 %)	5 (21,7 %)	6 (20 %)
Évaluation médicale/judiciaire	2 (28,6 %)	1 (5,9 %)	0 (0 %)	1 (4,3 %)	3 (10 %)
Période probatoire	1 (71,4 %)	6 (35,3 %)	0 (0 %)	6 (26,1 %)	7 (23,3 %)
Mise en situation professionnelle	0 (0 %)	4 (23,5 %)	2 (33,3 %)	6 (26,1 %)	6 (20 %)
Tests techniques	3 (42,9 %)	7 (41,2 %)	4 (66,7 %)	11 (47,8 %)	14 (46,7 %)
Évaluation de stage	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (16,7 %)	1 (4,3 %)	1 (3,3 %)
Diplôme	0 (0 %)	2 (11,8 %)	1 (16,7 %)	3 (13 %)	3 (10 %)
Référence	2 (28,6 %)	1 (5,9 %)	0 (0 %)	1 (4,3 %)	3 (10 %)
Expérience	0 (0 %)	1 (5,9 %)	0 (0 %)	1 (4,3 %)	1 (3,3 %)
Curriculum vite	1 (14,3 %)	1 (5,9)	0 (0 %)	1 (4,3 %)	2 (6,7 %)
Un tout	1 (14,3 %)	0 (0 %)	2 (33,3 %)	2 (8,7 %)	3 (10 %)

Comme le tableau ci-dessus l'indique, la majorité des entreprises de production de bien et de services valorisent les entrevues et les tests techniques. Les entreprises privées qui offrent des services vont aussi recourir à des périodes probatoires pour évaluer les candidats. Suite à cette évaluation, les recruteurs décident si le candidat sera embauché de manière définitive ou

remercié. De cette manière, le recruteur s'assure des compétences de l'individu et de son intégration dans l'entreprise avant de son embauche officielle.

L'analyse des dispositifs d'évaluation selon la taille des entreprises indique que les entreprises qui regroupent moins de 99 employés privilégient majoritairement l'entrevue (9/11) et, dans certains cas, les périodes probatoires (3/11) et les tests techniques (3/11). Dans les entreprises de taille moyenne, soit entre 100 et 499 employés, les méthodes d'évaluation sont plus diversifiées. En effet, les gestionnaires vont d'abord favoriser les tests techniques (6/10), puis l'entrevue (4/10), les tests psychométriques (3/10), les périodes probatoires (3/10) et les prises de références (3/10). Dans les entreprises de grande taille, c'est l'entrevue qui prime majoritairement (8/9), accompagnée des tests techniques (5/9) (tableau ci-dessous) :

Tableau 6.2 : Les dispositifs d'évaluation des qualifications et des compétences utilisés par les recruteurs selon la taille de l'entreprise

	Petites entreprises (%)	**Moyennes entreprises** (%)	**Grandes entreprises** (%)	**Total** (%)
Entrevue	9 (81,8 %)	4 (40 %)	8 (88,9 %)	21 (70 %)
Tests psychométriques	1 (9,1 %)	3 (30 %)	2 (22,2 %)	6 (20 %)
Évaluation médicale/judiciaire	0 (0 %)	2 (20 %)	1 (11,1 %)	3 (10 %)
Période probatoire	3 (27,3 %)	3 (30 %)	1 (11,1 %)	7 (23,3 %)
Mise en situation professionnelle	2 (18,2 %)	2 (20 %)	2 (22,2 %)	6 (20 %)
Tests techniques	3 (27,3 %)	6 (60 %)	5 (55,6 %)	14 (46,7 %)
Évaluation de stage	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (11,1 %)	1 (3,3 %)
Diplôme	1 (9,1 %)	1 (10 %)	1 (11,1 %)	3 (10 %)
Référence	0 (0 %)	3 (30 %)	0 (0 %)	3 (10 %)
Expérience	1 (9,1 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (3,3 %)
Curriculum vitæ	0 (0 %)	2 (20 %)	0 (0 %)	2 (6,7 %)
Un tout	0 (0 %)	1 (10 %)	2 (22,2 %)	3 (10 %)

3.2 Les dispositifs d'évaluation : les raisons de leur utilisation

3.2.1 L'ENTREVUE

L'entrevue est la méthode favorisée par une majorité des responsables de l'embauche interviewés. Plusieurs d'entres eux affirment que c'est la seule façon « d'évaluer » le côté psychologique du candidat, sa personnalité, ses qualités individuelles. C'est, par exemple, le cas pour une entreprise de services, qui offre des conseils en ingénierie et qui compte plus de 500 employés :

R. Le meilleur moyen pour évaluer un candidat c'est l'entrevue, la technique de l'entrevue. Poser des questions, poser les bonnes questions, parce que les gens sont de mieux en mieux préparés et ils savent de plus en plus quoi répondre. Donc, c'est à l'interviewer d'aller sur des pistes où on déstabilise un peu la personne, parce que ça sort du cadre de la préparation standard qu'il reçoive à l'école ou dans les centres de formation, de réinsertion ou peu importe. Donc, l'entrevue en dit long parce que, premièrement, tu sens le contact avec la personne. Tu vois sa personnalité. Et la deuxième lieu l'entrevue est d'autant plus importante parce que la personne te connaît déjà et connaît déjà l'environnement, donc elle va être beaucoup moins stressée, beaucoup plus détachée. Il va avoir encore une plus grande ouverture (E10S3P).

Dans cette organisation parapublique du secteur de l'éducation, le recruteur nous affirme également que l'entrevue permet de cerner les habilités personnelles des candidats :

R. Le dispositif par excellence de l'évaluation des compétences, notre meilleur outil, est l'entrevue.

Q. Pourquoi l'entrevue est, pour vous, le meilleur dispositif d'évaluation ?

R. J'essaie d'y aller par élimination dans le sens qu'un des outils qui est intéressant, c'est quand les firmes externes évaluent nos candidats pour les compétences de gestion, mais c'est sûr que si on ne les avait pas vu en entrevue, il nous manquerait un élément. Les tests écrits c'est très bien parce qu'on évalue le français, la capacité de rédiger etc., mais les habiletés de relations interpersonnelles dans les postes ne seraient pas là. En entrevue, on peut valider beaucoup d'informations… (E06S3PP).

Dans plusieurs cas, l'entrevue est plus ou moins structurée, sans grille d'évaluation formelle ou de description de poste. Les informations amassées, dans ce contexte, sont peu formalisées et de nature subjective puisque le responsable de l'embauche recueille des récits de vie ; c'est pourquoi certains recruteurs vont allier l'entrevue à des évaluations techniques ou psychométriques ou des périodes probatoires.

3.2.2 LES TESTS TECHNIQUES

Les tests techniques permettent aux recruteurs d'évaluer, dans la pratique, les connaissances et les compétences réelles des candidats particulièrement pour les postes de manœuvres, de professionnels de métier et de techniciens, mais rarement pour les postes qui exigent un diplôme universitaire. Ces évaluations techniques se déroulent au moment de l'entrevue et peuvent être sous forme écrite ou orale. Ces trois extraits mettent en reliefs nos propos et concernent trois organisations parapubliques :

Q. Comment vous mesurez les habilités à l'embauche : mise en situation de travail ou tests d'aptitudes ?

R. Ça peut être les deux, ça dépend des postes. Par exemple, il y a eu des postes de secrétaires ou des postes de techniciens en administration ou de finance où on a passé en premier lieu des tests. Le français pour les secrétaires et les tests de comptabilité avec une agence pour répondre aux techniciens en administration. Il faut savoir c'est

quoi. Est-ce qu'elle est capable de comprendre une structure financière ou si elle capable d'écrire son français ? Ça, c'est la première chose à voir, si tu es capable de faire l'emploi, de faire le job (E07S1PP).

Q. Quels sont les moyens les plus efficaces pour vérifier les compétences des candidats ?

R. […] Pour certains corps d'emplois, donc le personnel de bureau, on a une batterie de tests pour vérifier leurs compétences au niveau de l'ordinateur, du français, de l'ordinateur du Word, Excel, en tout cas, certains logiciels. Et aussi on a un examen de français pour tous les candidats qui vraiment est obligatoire à partir du personnel de soutien aller jusqu'aux cadres (E08S3PP).

Q. Quel est le moyen privilégié pour évaluer les qualités des candidats ?

R. C'est un ensemble, un processus, il y a des tests de base qui sont fait par chaque candidat qui va se présenter.

Q. C'est quel genre de tests ?

R. C'est des tests de connaissances de base, dépendamment de quel type d'emploi, mais ça va être différent si c'est une infirmière ou une inhalothérapeute ou un préposé.

Q. Donc des tests vraiment spécifiques à chaque domaine.

R. Oui (E28S3PP).

3.2.3 LES TESTS PSYCHOMÉTRIQUES

Les tests psychométriques sont, dans plusieurs cas, exigés pour les gestionnaires et les cadres. Ces tests sont effectués à l'externe par des psychologues industriels. Pour les recruteurs, ce sont des experts qui doivent évaluer certains traits de caractères ou aptitudes compte tenu du poste élevé en hiérarchie. C'est d'ailleurs le cas pour une entreprise qui offre ses services en recherche et développement et qui compte entre 100 et 499 employés :

R. Nous appliquons des batteries de tests psychométriques de façon formelle, notamment quand il s'agit des postes de directeur et vice-président… Pour les postes de gestion, automatiquement les gens passent des tests, une batterie de tests chez un psychologue industriel. Ça dure une journée (E04S2P).

C'est également le cas pour cette organisation parapublique qui œuvre dans le secteur de l'éducation :

Q. Quel est le meilleur moyen pour évaluer un candidat ?

R. C'est une combinaison de moyens parce que prenons à titre d'exemple, nous, il a quelques années, pour tous nos postes de cadre supérieur, on exigeait en plus du test écrit, du test de français, du test écrit adapté à la fonction de travail, de l'entrevue d'une heure, d'une heure 15, on exigeait une évaluation de potentiel chez un psychologue. Maintenant, depuis déjà bon nombre d'années, c'est pour tous nos postes de cadre parce que nous avons constaté que l'évaluation de potentiel met le doigt sur des choses qu'on

> ne peut pas évaluer en entrevue. Capacité de résistance au stress puis des choses comme ça. Les gens peuvent avoir l'air calme, être super stressés intérieurement, puis ça ne paraît pas à l'extérieur, puis quelqu'un qui est super stressant à l'extérieur, peut être, une fois l'entrevue terminée, se sentir très en contrôle (E09S3PP).

3.2.4 LES PÉRIODES PROBATOIRES

Les périodes probatoires sont favorisées par les recruteurs en particulier pour les postes d'ouvriers non spécialisés, spécialisés et d'employés. Puisque dans nombreux cas, ils n'exigent aucun diplôme et qu'ils ne retrouvent pas des candidats expérimentés sur le marché du travail, ils doivent s'en remettre à une évaluation sur le terrain dans une situation de travail, le seul outil qui a une certaine valeur. Ces extraits provenant de deux entreprises de services qui dénombrent entre 100 et 499 employés illustrent nos propos :

> Q. Qu'est-ce qui est le plus efficace pour vous pour évaluer les qualités du candidat ?
>
> R. Lorsque l'on parle de métiers de construction, un peintre ou un manœuvre ou un menuisier, par exemple, je veux voir son attitude, est-ce qu'il est correct, est-ce que je peux m'entendre avec lui, est-ce qu'il comprend le barème que je veux lui imposer, est-ce qu'il est prêt à respecter ça. Après deux jours, je fais un suivi avec le contremaître et après une semaine si ça ne fonctionne pas, on le met à pied. Donc, le mettre en probation c'est la meilleure façon pour le voir effectivement… (E02S2P).
>
> Q. Pour évaluer le candidat, quel moyen vous semble le plus efficace ?
>
> R. Bien c'est sûr que c'est sur le plancher. Je veux dire le gars peut faire la meilleure entrevue, il y en a qui vont faire des très belles entrevues, mais rendu sur le plancher là, c'est deux.
>
> Q. Est-ce qu'il y a une période probatoire durant laquelle vous allez évaluer le candidat ?
>
> R. Oui. De toute façon ils ont tous une période de sept puis trente jours de travail (E12S2P).

On constate donc que, l'évaluation des compétences durant l'entretien est peu formelle et que d'autres dispositifs d'évaluation sont mis en place. Parmi ceux-ci, les évaluations techniques et psychométriques et les périodes probatoires sont particulièrement privilégiés par les responsables de l'embauche. Alors que les tests techniques permettent d'évaluer les compétences réelles des candidats et que les tests psychométriques servent à définir les contours de la personnalité des candidats avant l'embauche, les périodes probatoires consistent à évaluer l'employé sur le terrain, en pratique, et ainsi valider les compétences des candidats après l'embauche.

Toutes ces opérations, allant de la sélection de la main d'œuvre à l'évaluation des compétences font appel au jugement des recruteurs. Le jugement sur les compétences apparaît comme un aspect important du processus de recrutement et il fera l'objet du prochain chapitre.

Chapitre 2 : La formation du jugement sur les compétences dans le processus de recrutement

Dans le chapitre précédent, nous avons analysé les méthodes utilisées pour rejoindre la main-d'œuvre sur le marché du travail, les critères de sélection valorisés par les recruteurs et les dispositifs d'évaluation mis en place dans les entreprises. Nous savons toutefois que le processus de recrutement est complexe et que, à chaque étape, le recruteur opère une sélection plus ou moins objective sur les compétences des candidats à la lecture du c.v. ou au cours de l'interaction. Partant de ces constats, Eymard-Duvernay et Marchal (1997) ont proposé une typologie de quatre formes-types de recrutement — ou dans leur langage, de conventions de compétences. Cette typologie sera utilisée dans les pages qui suivent pour rendre compte des jugements que les recruteurs portent sur les compétences des candidats.

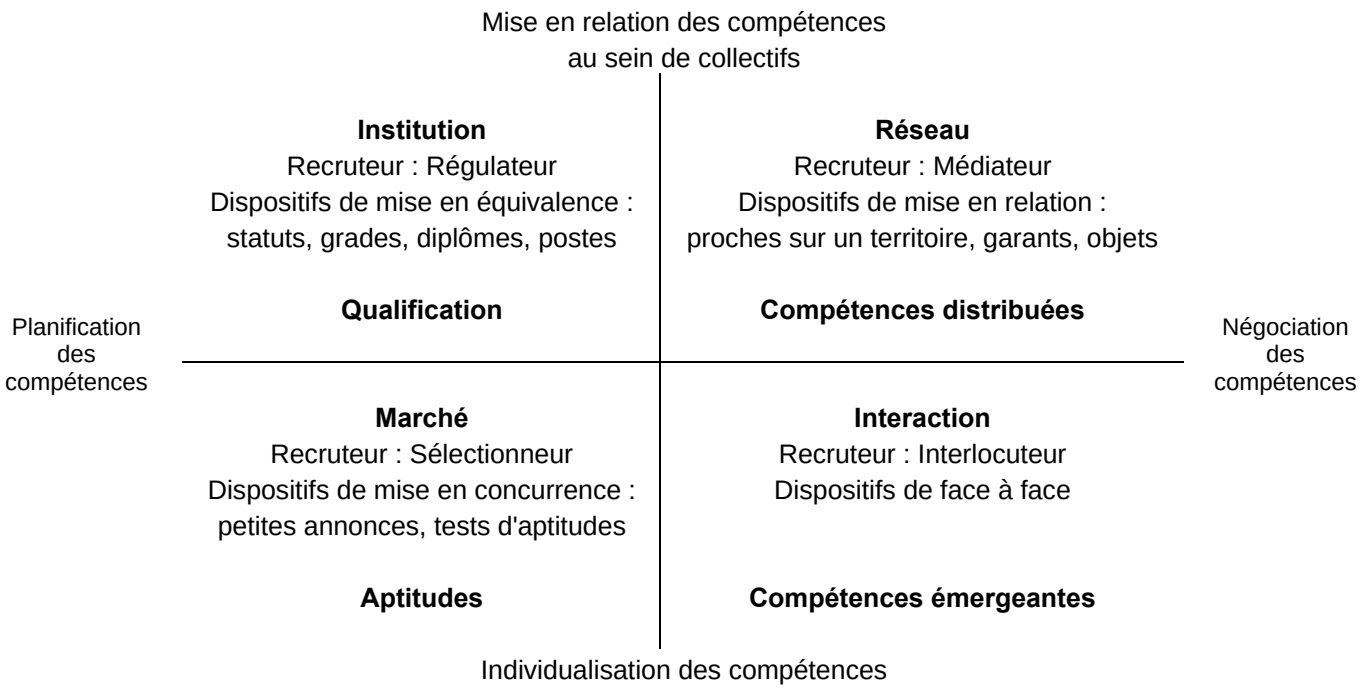
Nous ferons d'abord une courte description théorique des quatre types compris dans le modèle d'analyse et des critères utilisés pour classer les entreprises. Ensuite, nous ferons état des quatre formes-types de recrutement en fonction de chacune des entreprises de notre échantillon, pour conclure avec les tendances générales concernant les types les plus fréquemment présents dans notre échantillon.

1. PRÉSENTATION DU MODÈLE D'EYMARD-DUVERNAY ET MARCHAL

Il existe une pluralité de manières de juger les candidats durant le processus de recrutement qui varient en fonction de différentes contraintes, qu'elles soient en termes de coûts, de temps, de nombre de candidatures à trier, d'expérience acquise par le recruteur, etc.. Quelles qu'elles soient, ces contraintes structurent en quelque sorte le recrutement. Eymard-Duvernay et Marchal (1997) ont établi quatre formes-types de recrutement, chacune d'elles ayant ont une certaine cohérence interne et étant plus ou moins compatibles entre elles. Afin de faciliter la compréhension, nous présenterons un schéma de ces formes-types, accompagnées d'une courte description.

Figure 1

Les formes-types de recrutement



Sources : Eymard-Duvernay et Marchal (1997).

L'axe horizontal a trait à la planification des compétences qui s'oppose à la négociation des compétences. Par planification des compétences, les auteurs suggèrent que des règles sont établies durant le processus de recrutement par des critères et des outils de sélection, limitant l'influence des intermédiaires, contrairement au recrutement qui s'opère par négociation des compétences où le jugement sur les compétences émergent en cours d'interaction par l'importance accordée aux relations personnelles. Sur l'axe vertical, par la mise en relation des compétences dans des collectifs, les recruteurs accordent une importance aux diplômes et aux parcours scolaires, reconnues et certifiées, durant le processus de recrutement alors que par l'individualisation des compétences, ce sont les aptitudes et les habilités individuelles qui retiennent l'attention des recruteurs.

1.1 Les formes-types de recrutement : l'institution, le marché, le réseau et l'interaction

Dans la forme-type « institution », le responsable de l'embauche élabore une description de l'offre du poste de travail de façon à prévoir les compétences, stabilisées dans la structure de l'organisation. Le recrutement est fait selon des règles pré établies et s'appuient les certifications institutionnelles reconnues — diplôme, cursus de formation, grades, etc., en accordant une priorité au « fondement collectif » de la compétence. Le jugement sur les compétences s'appuie donc sur des catégories générales perceptibles à partir du c.v., soit la qualification, et, par conséquent, le candidat est « maintenu à distance » par le recruteur.

Dans la forme-type « marché », le recruteur planifie les compétences recherchées par l'entreprise lors du recrutement. Le jugement se fait selon des règles pré établies et les compétences sont définies selon les capacités individuelles et les aptitudes des candidats. Durant les situations d'embauche, certains critères discriminants — âge, diplôme, durée de chômage, type d'expérience etc. — sont activés de façon à évaluer les qualités des candidats. Le jugement sur les compétences se produit donc à travers ces critères qui sont des indices, absents ou présents, dans le dossier de candidature et au moment de l'entrevue.

Dans la forme-type « réseau », il n'y a aucune description fixe des postes à combler, due à la flexibilité mise en œuvre dans l'entreprise. Or, les compétences sont négociées lors de chaque embauche. Néanmoins, ces compétences sont inscrites dans des fondements collectifs — diplôme, expérience, aptitudes au sens général — servant de repères pour le recruteur, validés par les contacts personnels et professionnels du responsable de l'embauche. Le jugement sur les compétences des candidats émergent donc en cours de recrutement et est influencé par les membres du réseau du recruteur qui témoignent des expériences tangibles, réelles et pratiques du candidat.

Dans la forme-type « interaction », l'entreprise n'a pas de structure fixe et les postes de travail ne sont pas stabilisés, d'où la difficulté à prévoir les compétences. Par conséquent, aucune règle pré établie ne régit le recrutement. Les compétences émergent en cours d'entretien par le cumul d'indice par le recruteur sur les expériences passées, la vie personnelle et la personnalité du candidat. Le jugement sur les compétences est alors fondé sur des intuitions, des perceptions et des apparences qui vont être consolidées ou atténuées par les attitudes des candidats en entrevue. Dans cette forme de recrutement, le *feeling* du recruteur est donc très important.

1.2 Les idéaux-types : un outil de classification

Les quatre types définis ici sont des types idéaux, au sens où l'entend Weber, c'est-à-dire qu'ils sont bel et bien des constructions sociologiques qui servent à rendre la réalité plus compréhensible et intelligible :

> L'idéal type est un tableau de pensée, il n'est pas la réalité historique ni surtout la réalité « authentique », il sert encore moins de schéma dans lequel on pourrait ordonner la réalité à titre d'exemplaire. Il n'a d'autre signification que d'un concept limite *(Grenzbegriff)* purement idéal, auquel on mesure *(Messen)* la réalité pour clarifier le contenu empirique de certains de ses éléments importants, et avec lequel on la compare. Ces concepts sont des images *(Gebilde*) dans lesquelles nous construisons des relations, en utilisant la catégorie des possibilités objectives, que notre imagination formée et orientée d'après la réalité juge comme adéquate (Weber, 1965 : 185).

Les quatre idéaux-types définis plus haut nous permet de simplifier, pour ainsi dire, la réalité et classifier les entreprises selon chacun des types, avec des caractéristiques et des propriétés qui leurs sont propres. Elle permet donc comprendre les régimes d'action mis en œuvre par les recruteurs et leurs rôles en situation de recrutement. Il faut toutefois préciser que, puisque ce sont des types idéaux, les formes-types de recrutement exposées plus haut ne se retrouvent pas de manière « pure » dans les entreprises et qu'il y a des va et vient qui s'opèrent entre les types de jugement sur les compétences, permettant à celui-ci de s'équilibrer. Comme le précisent Eymard-Duvernay et Marchal :

> Cette carte de modes de recrutement ne vise pas à établir des cloisonnements rigides entre eux. Au contraire, nous nous intéressons aux passages d'un mode de jugement à l'autre, considérant qu'un jugement équilibré superpose les différentes façons de juger, maintenant la tension entre elles (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997 : 26).

2. CLASSIFICATION DES ENTREPRISES SELON LES FORMES-TYPES DE RECRUTEMENT PRIVILÉGIÉES

Dans cette section, nous verrons plus précisément les quatre formes-types de jugement sur les compétences mises en œuvre dans les entreprises de notre échantillon. Pour chacun des types,

nous préciserons comment ce jugement prend forme chez les recruteurs tout au long du processus de recrutement, de l'affichage du poste jusqu'au choix du candidat.

2.1 L'institution

Les entreprises qui correspondent à la forme-type de l'institution sont des organisations structurées où les compétences et les qualifications, pour chaque catégorie générale d'emploi, sont planifiées et stabilisées à l'intérieur du profil de poste. Le processus de recrutement suit alors des règles préétablies et comprend des outils de sélection validés et éprouvés de façon à établir des équivalences entre le poste à combler et les compétences du candidat. C'est entre autres le cas pour deux organisations parapubliques du secteur de l'éducation et qui comptent plus de 500 employés dont les extraits ci-dessous illustrent cette situation :

> Nous autres, on est un ancien profil au niveau de la sélection. On a la présélection puis on a l'entrevue. Pour des postes de cadres, on fait faire des évaluations de potentiel, mais c'est après coup. À la base, c'est la présélection qui se fait avec le comité de sélection pour que ce soit fait plus de façon équitable avec des critères de sélection. Ensuite, on a une grille d'entrevues. La grille d'entrevue comprend des questions qui vont vraiment faire référence à l'ensemble de nos critères. On a des réponses attendues, pas des réponses attendues comme telles, mais des éléments de réponses qu'on doit entendre pour qu'une personne soit qualifiée. Pour certains corps d'emplois, comme le personnel de bureau, on a une batterie de tests pour vérifier leurs compétences au niveau de l'ordinateur, du français, de l'ordinateur du Word, Excel, certains logiciels. Aussi, on a un examen de français pour tous les candidats qui est obligatoire à partir du personnel de soutien aller jusqu'aux cadres (E08S3PP).

> Si je vous montrais un cahier de la sélection, c'est par discipline, on sait quel profil on va chercher, on a monté des outils pour aller valider si les gens ont ces profils types-là. On a des canevas d'entrevue adaptés à chaque situation, ce qui fait qu'avec ces outils-là, on va véritablement s'assurer qu'il y a une adéquation pendant l'entrevue, mais qu'à partir d'outils, ce n'est pas juste une impression qui se dégage. Ici, on forme les membres de comité de sélection, ce qui fait qu'ils sont formés et nos outils de sélection sont connus des membres de comité de sélection. On les peaufine d'entrevue en entrevue. Si on s'aperçoit, par exemple, que j'ai produit un canevas d'entrevue pour un poste de coordonnateur, qui est un poste de cadre, bien je peux vous dire que dans les 5 dernières années, on a modifié nos canevas au moins 6-7 fois. On les améliore tout le temps, parce qu'en fonction des observations qu'on fait. Donc, c'est guidé, ce n'est pas juste une impression, à partir de règles précises, d'outils développés, validés (E09S3PP).

Les règles institutionnelles sont sans doute les plus importantes parmi les critères valorisés par les recruteurs. En effet, pour évaluer les candidats, ils s'appuient sur des assises collectives que représentent les diplômes et la formation, sans lesquels les postulants sont éliminés du processus de recrutement. Les compétences sont donc attestées par les qualifications certifiées, reconnues par des collectifs et mises en relation pour chaque catégorie d'emploi. Par exemple, dans ces deux organisations du secteur de l'éducation, le diplôme est obligatoire, peu importe le poste à combler :

Q. Pour les critères de sélection, plus spécifiquement, entre le diplôme, l'expérience professionnelle et les caractéristiques personnelles, lequel pour vous est le plus important pour sélectionner un candidat ?

R. Moi je dirais, dans notre milieu, la formation, même si ce n'est pas universitaire, est de base, c'est la base pour nous, c'est un pré-requis.

Q. Peu importe le poste ?

R. Peu importe le poste, parce que je regarde chez les directeurs, ils vont demander un bac ou une maîtrise, donc si la personne n'a pas ça, elle ne pourra pas y arriver. Chez les professionnels, bien c'est sûr que nous, comme les conseillers en orientation, les psychologues, c'est la formation académique. Il faut même qu'ils soient membres de l'ordre professionnel, ça c'est une base. Ceux qui n'ont pas complété leur formation, on ne les voit pas entrevue, on ne les présélectionne pas. Je regarde chez les enseignants, pour nous, le bac c'est une exigence de base parce qu'il faut qu'ils aillent leur permis d'enseigner. […] Et au soutien, par exemple les DEC en éducation spécialisée, pour nous, parce que notre plan de classification est comme ça, la formation, c'est notre base. S'ils n'ont pas ça, ils ne sont pas présélectionnés pour venir en entrevue (E06S3PP).

Q. Lors du recrutement de nouveaux employés, accordez-vous plus d'importance aux diplômes, à l'expérience professionnelle ou aux qualités personnelles ?

R. Bien c'est un mélange. Bien c'est sûr qu'il y a les cadres, les postes de gestionnaires, les postes de professeurs et les postes de professionnels. Les professionnels, c'est conseillers d'orientation, conseillers en information scolaire et professionnelle, psychologues, etc. C'est sûr que dans ces trois catégories d'emploi-là, le diplôme universitaire est un pré requis, sauf quelques disciplines d'enseignement au niveau des professeurs où il n'existe pas de diplômes universitaires, notamment inhalothérapie et technique de radio diagnostic. Il y a trois techniques médicales où il n'y pas de diplômes universitaires. Donc, compte tenu qu'il n'y a pas de diplômes universitaires, à ce moment-là, se sont des personnes, des techniciens, ceux qui ont le DEC dans ces disciplines-là avec plusieurs années d'expérience.

Q. Est-ce que l'absence de diplôme pour un poste constitue une caractéristique éliminatoire par exemple ?

R. C'est sûr. Nous autres, nos conventions collectives, on n'a pas le droit d'engager si la personne n'a pas de diplôme. Donc, pour nous, c'est la qualification minimale. Quelqu'un qui n'a pas de diplôme, on ne peut pas l'engager (E08S3PP).

D'ailleurs, les personnes interrogées ont, pour la plupart, confiance aux certifications scolaires et les considèrent comme une véritable preuve de compétences, comme le montrent ces deux extraits d'entrevue en provenance d'organisations parapubliques :

R. Je crois énormément aux diplômes, c'est une base. […] Vraiment, le diplôme est une qualification. C'est une qualification de base. Moi, ça fait 27 ans que je suis ici et ça a toujours été. Pour moi, je ne me suis jamais posé de question à savoir l'utilité d'un diplôme. Le diplôme est là et moi je pense que le diplôme nous donne de meilleures chances d'avoir des candidats qui ont des habiletés puis des compétences qu'on recherche. On est dans une maison d'enseignement. Donc imaginez-vous si on commençait à mettre en question les diplômes (E08S3PP).

R. […] moi je pense que le système d'éducation est bon. J'en fais partie, faut dire que j'ai toujours travaillé en éducation toute ma vie et je pense qu'il était bon puis il s'améliore encore. […] Vous savez maintenant, au niveau du collégial, l'approche par compétence, donc on définit bien les compétences nécessaires pour dire qu'une personne, quand elle a finit son cours, elle a sa note de passage, elle a les compétences visées par ce cours-là. Puis oui, je suis certaine qu'elle les a. Les méthodes d'évaluation sont bonnes et j'ai vraiment confiance au diplôme. […].

Q. Est-ce que le diplôme serait une preuve de compétence à ce moment-là ou un signal d'aptitudes à être productif au travail ?

R. Ah, bien moi je pense que c'est une preuve de compétence (E09S3PP).

Bien que le c.v. soit le meilleur outil pour repérer les compétences des candidats, les recruteurs privilégient l'entrevue. Toutefois, pour gagner en objectivité et maintenir le candidat à distance, le responsable de l'embauche accorde peu d'importance à la vie personnelle du candidat et interroge plutôt ses qualifications, en fonction de canevas d'entrevue et des grilles d'évaluation, imposant les mêmes standards à tous les candidats. C'est le cas de cette entreprise qui offre des services en informatiques et dénombre moins de 100 employés :

> Habituellement, il y a toujours un canevas d'entrevue qui est préétabli. Puis on essaie de rester dans ce canevas là. C'est sûr qu'il y a des candidats qui t'amènent à explorer des fois un peu plus, qui sont plus volubiles que d'autres, mais habituellement on sait à l'avance qu'est-ce que l'on recherche, qu'est-ce que l'on veut. Chaque entrevue est unique, mais c'est important je pense de comparer les candidats sur les mêmes bases, les mêmes exigences. Je pense que sinon se serait un peu discriminatoire (E26S1P).

Dans cette autre entreprise qui offre des services en ingénierie qui compte plus de 500 employés, les activités et la vie familiale du candidat n'intéresse pas le responsable de l'embauche :

Q. Est-ce que vous tenez compte, de ce que le candidat vit en dehors du domaine d'emploi, ses activités extérieures, hobbys ?

R. Peu ou pas.

Q. Est-ce que vous posez des questions en entrevue ?

R. Non.

Q. Le contexte familial du candidat, est-ce qui peut jouer ?

R. Le contexte familial, non, la vie privée des gens ne nous regardent pas. […] Moi que quelqu'un soit séparé ou peu importe, je n'accorde pas d'importance, ça ne me regarde pas (E10S3P).

Des tests et des évaluations techniques font également partie des dispositifs d'évaluation mis en place par les recruteurs. Le jugement sur les compétences est donc porté par des outils de sélection plutôt que par l'évaluateur. C'est d'ailleurs le cas d'une entreprise qui offre des

services et qui compte moins de 100 employés et d'une organisation parapublique du secteur de la santé :

> Q. Quel moyen vous semble le plus efficace pour évaluer les compétences puis les qualifications des candidats ?
>
> R. Je dirais que c'est l'entrevue puis des tests, des tests qu'on peut faire passer à la personne, soit des tests techniques, sur les connaissances dans une technologie particulière, mais l'entrevue c'est souvent ce que l'on fait aussi. On valide des choses, on essaie de valider le niveau de connaissances ou des compétences de l'individu (E26S1P).
>
> Q. Quel est le moyen privilégié pour évaluer les qualités des candidats ?
>
> R. Bien c'est un ensemble. Il y a quand même, maintenant, nous autres, un processus, il y a des tests de base qui sont fait par chaque candidat qui va se présenter. Puis il y a aussi le diplôme.
>
> Q. C'est quel genre de tests qui sont fait ?
>
> R. C'est des tests de connaissances de base, je dirais, dépendamment de quel type d'emploi. Ça va être différent si c'est une infirmière ou une inhalothérapeute ou un préposé (E28S3PP).

Le processus de recrutement suit donc des règles générales et est rarement basé sur les impressions ou les perceptions des recruteurs. À cet effet, le *feeling*, bien que présent, est rarement mis à profit pour sélectionner un candidat. Les outils et les règles d'évaluations sont préférables pour juger les compétences, comme le démontre ces deux extraits d'entrevue, dont le premier provient d'une organisation parapublique du secteur de l'éducation et le second, d'une entreprise de services de moins de 100 employés :

> Q. Est-ce qu'il vous arrive d'apprécier un candidat par des procédés intuitifs comme le feeling ?
>
> R. Moi, je dis toujours que quelqu'un qui dirait absolument non à ça, ça ne se peut pas qui soit sincère. Je vous disais un petit peu plus tôt dans l'entrevue que la présentation, les premières minutes, je crois à ça aussi, ça fait une différence. Les membres de comité de sélection sont des humains et parce qu'on est humain, il y a certaines personnes qu'on aime plus que d'autres, certaines caractéristiques chez les personnes qu'on aime plus que d'autres caractéristiques. Bon, ça joue toujours, mais est-ce que ça joue de façon incroyable ? La réponse est non. […] C'est-à-dire que c'est toujours présent, mais ce n'est pas un outil de recrutement parce que nos outils de recrutement ce sont des processus rigoureux… (E09S3PP).
>
> Q. Est-ce que vous utilisez votre feeling comme outil de recrutement ?
>
> R. Comme je disais, dans l'entrevue, c'est sûr qu'il y a ce côté-là qui joue, mais on essaie de garder des critères objectifs, de dire sur la base de telle compétence ou telle exigence. On valide les réponses. On fait un comité toujours à la fin pour justifier sur quelle base on dirait oui ou non à un candidat puis on essaie de peser, mais c'est clair

> que le côté, comme je dirais, feeling de la personne rentre en compte, mais on essaie le moins possible que ce soit le facteur dominant. Il faut que ce soit aussi justifié sur des bases objectives (E26S1P).

Dans ce type de recrutement, le jugement sur les compétences des candidats s'appuie sur des règles générales portées par l'institution, ayant un fondement collectif, qui vise à mettre en relation des catégories d'emplois à des candidats. Le jugement s'effectue donc en toute généralité et maintient le candidat à distance au moyen de dispositifs d'évaluation qui interrogent les qualifications, tels que les tests et les évaluations techniques. Or, il semble que, dans cette forme-type de recrutement, le jugement est équitable et objectif. Toutefois, certaines catégories entières sont susceptibles d'être stigmatisées et exclues du processus de recrutement ; c'est le cas des non diplômés qui, dans cette situation, peuvent difficilement s'insérer sur le marché du travail par l'importance accordée à la formation et aux certifications scolaires.

2.2 Le marché

Dans les entreprises qui fonctionnent selon les règles du marché, les compétences sont planifiées à l'intérieur du profil de poste en fonction des standards du marché — diplôme, expérience. En cours de recrutement, toutefois, les recruteurs vont réviser les profils demandés de façon à tenir compte des qualités individuelles des candidats, qui ont une forte importance, et ainsi contourner les règles générales et les critères préalables qui étaient fixés au départ. C'est le cas d'une entreprise de services qui compte plus de 500 employés et d'une entreprise de production de biens qui dénombre entre 100 et 499 employés :

> Dépendamment du type d'emploi que tu dois combler, tu t'attends à des qualités X-Y-Z. Comme je te disais tantôt l'entregent, la capacité de contact ; pour un conseiller-vendeur c'est bien important. Ce qu'on n'exigera pas pour la personne qui travaille comme magasinier dans le centre de distribution ou comme homme de cour, par exemple, qui vont préparer les commandes qu'on embarque sur les camions. Il y a peu ou pas de contact avec le client. Alors, c'est plus là-dessus, tu as des normes, on a des profils, si tu veux, des candidats entre guillemets idéal, mais dans la vraie vie, tu n'as jamais ça. Ça se bâtie, ça se développe dans l'entrevue, puis après ça sur le terrain (E01S3P).

> Ils [les candidats] sont évalués dans le profil qu'on a au départ quand on recherche un poste. On est ISO. Donc, chacun des postes dans la pratique a une description de tâche, avec un profil, de la diplomation, à l'expérience recherchée, le domaine. Ça, c'est établi, c'est par écrit. Et bien entendu, on s'ajuste à chaque fois qu'on a un poste. Quand on a un poste, on va ajuster ça un petit peu. S'il y a un poste qui s'ouvre, on va revalider ça, s'assurer que c'est encore pertinent, c'est encore adéquat, puis on va se donner une marge de manœuvre aussi. Donc, on ne sait pas encore qu'est ce qu'on va avoir comme diplôme, comme candidat, mais on va ouvrir un petit peu plus dans le sens que même si on s'entend que s'il n'a pas tel diplôme, bien le genre d'expérience qui pourrait compenser (E14B2P).

Afin d'optimiser le processus de recrutement et la qualité des candidats à l'embauche, les recruteurs cherchent à évaluer un maximum de candidatures, mises en concurrence les unes par

rapport aux autres ; c'est pourquoi ils choisissent d'annoncer les postes disponibles dans une variété de médias, ce qui leurs assurent à la fois une grande visibilité et un nombre suffisant de candidatures. Par exemple, dans cette entreprise de production de biens qui compte un peu plus de 100 employés, le fait d'annoncer dans les journaux locaux permet « d'avoir un meilleur bassin de candidats potentiels » (E14B2P).

À côté des règles institutionnelles, les aptitudes et les capacités individuelles des candidats retiennent particulièrement l'attention des recruteurs durant les opérations de sélection. Elles seront évaluées, entre autres, par l'intermédiaire des expériences professionnelles, visibles sur le c.v. et qui révèlent le potentiel des candidats. Dans ce contexte, le diplôme et plus ou moins important pour le responsable de l'embauche, sinon pour fournir un repère et discriminer les candidats entre eux. En effet, puisque dans cette forme de jugement les compétences sont individualisées, la valeur accordée aux titres scolaires est relativisée, et s'oppose ainsi à l'idée que les compétences se vérifient et se consolident au sein de collectifs. Ces extraits d'entrevue mettent en relief nos propos :

> Idéalement, on essaie de retenir au moins un secondaire 5. Mais, évidemment la personne qui arrive avec un secondaire 3 ou 4 qui a travaillé, qui a une bonne expérience dans le commerce de détail en général, pas nécessairement en quincaillerie, puis qui a une attitude qui va avec ce qu'on attend, on va la considérer, mais généralement c'est secondaire 5 en montant (E01S3P).

> Q. Est-ce que l'absence de diplôme va constituer un élément discriminatoire ?

> R. Non, ça ne sera pas discriminatoire, mais je vais mettre un bémol là-dessus. C'est que je fais par exprès pour mettre des fois sur des postes […] qui n'ont pas besoin nécessairement d'un collégial terminé, je vais marquer collégial terminé atout. Donc, ça vient de me faire une division, une séparation du nombre de c.v. que je vais recevoir.

> Q. Un tri.

> R. Oui, un tri c'est ça. Mais je n'ai pas besoin de quelqu'un vraiment qui a le collégial terminé, mais pour le poste que j'ai, par exemple de superviseur, des agents de location, je demande quelqu'un qui a un collégial terminé. J'ai comme perspective moi que ça va lui donner la capacité d'analyse ou de perception de problèmes, qui est différente. Mais même si la personne n'avait pas le collégial, des fois les gens vont s'essayer, mais on voit leur c.v. et qu'ils ont d'énormes compétences. Je vais les voir quand même en entrevue. Je fais par exprès dans mon offre d'emploi pour imposer de la scolarité (E02S2P).

> Q. Durant le recrutement, est-ce que vous accordez plus d'importance au diplôme, à l'expérience ou aux caractéristiques personnelles des candidats ?

> R. On va favoriser l'expérience. C'est sûr que le diplôme, on va l'évaluer dans le profil de ce que l'on cherche, puis ça va comme être une barre, on va essayer de la respecter. […] On va utiliser la formation comme critère de base du profil. Ça nous permet de faire une présélection rapide au niveau des c.v. qu'on va recevoir, mais après ça on va valoriser pas mal l'expérience.

Q. Donc, le premier critère, si on veut, ce serait le diplôme puis le deuxième se serait l'expérience.

R. Dans l'ordre, mais pas en importance (E14B2P).

Outre le diplôme, d'autres critères facilement perceptibles dans le c.v. ou en face à face sont activités pour discriminer les candidats entre eux. Pour les recruteurs, la présentation physique, la durée des périodes de chômage ou l'instabilité professionnelle peuvent être révélateurs des aptitudes ou des capacités individuelles du candidat. De cette manière, les recruteurs sont en mesure d'éliminer certaines candidatures sur la base de critères simples et généraux, permettant une sélection et un tri rapide des dossiers toujours de façon à maximiser le processus de recrutement. Par exemple, dans cette entreprise de moins de 100 employés et qui offre des services en quincaillerie, la présentation physique du candidat influence le processus de recrutement :

Q. Quelle place a la présentation du candidat dans vos critères de sélection, dans vos critères d'appréciation ?

R. Bien, je dirais que ça va être égal avec tout le reste là. Moi je balance ça l'expérience, la formation, la personnalité, mais c'est sûr que quelqu'un qui arriverait ici et qui est, premièrement, mal habillé, tout croche, pas propre, qui donne une poignée de main sale, ou qui a une boucle d'oreille dans le nez là, je ne veux pas faire de discrimination, mais disons que ça ne sera pas favorable parce qu'après ça cette personne-là va avoir à nous représenter, c'est l'image de l'entreprise (E18S1P).

Dans cette autre entreprise de services qui compte environ 350 employés, le chômage de longue durée vécu par un candidat et perceptible sur le c.v. est discriminant pour le recruteur :

Q. Est-ce que vous considérez que le chômage de longue durée dans un c.v., peut avoir un effet négatif pour le candidat ?

R. Oui, c'est plate à dire. Oui, je serais porté à croire que oui. La première idée c'est bien simple là, on regarde ça puis on dit : « Ben pourquoi ? […] Ça c'est certain que c'est le premier réflexe qu'on a, c'est naturel je pense.

Q. Est-ce que vous allez la contacter quand même en entrevue à ce moment-là ?

R. Dépendamment de la demande qu'on a. Si la rareté est là, dans le type d'emploi, puis la demande est là en même temps, on a besoin de candidats. Je ne vous dis pas que dans ce temps-là c'est assurément qu'on les embauche, non. Absolument pas ! Par contre, on va pousser plus, pour appeler les gens, puis on va vérifier plus d'autres choses (E11S2P).

Enfin, pour un recruteur d'une entreprise de production de biens et qui compte plus de 100 employés, c'est l'instabilité professionnelle, le cumul de plusieurs emplois sur une courte période, qui peut discriminer un candidat lors du recrutement :

Q. L'instabilité professionnelle peut-elle jouer dans le processus de recrutement ?

R. Ouais, dans le sens que, dans le jargon on appelle ça des sauterelles. Quand les gens changent de job deux, trois fois mettons en trois ans, ça peut aller, mais quand tu as un c.v. rempli de jobs qui ne durent toujours rien que deux ans, ça s'arrête là. C'est sûr que nous autres, on n'embauche pas beaucoup, puis quand on embauche, on veut qu'il y ait une relation d'affaire qui va se bâtir. On investit sur le candidat, on le forme. Comme la majorité des candidats qu'on a ici n'ont aucune connaissance dans notre domaine, bien ça nous oblige à investir un peu plus sur le candidat. On ne veut pas faire ça pour six mois, un an, deux ans. On veut être capable de rentabiliser cet investissement là, puis de profiter du candidat qu'on forme. Fait que si j'ai un c.v., dix jobs en six ans là, ça a un impact (E14B2P).

Après avoir réalisé une première sélection parmi les candidatures, les recruteurs vont mesurer les aptitudes des candidats par l'intermédiaire de tests psychométriques, de logique et d'aptitudes. Ces méthodes, élaborées par le domaine de la psychologie, fournissent des indices importants pour les recruteurs, qui considèrent les aptitudes comme des données stables et ancrées dans l'individu, donc facilement quantifiables et identifiables au moyen de ces outils. C'est d'ailleurs le cas pour ces deux entreprises de services :

Tu prends quelqu'un qui applique chez nous puis qui est retenu, il y a d'abord ce qu'on appelle un test psychométrique qui est très simple à compléter et qu'on emploie depuis de nombreuses années. Ça s'appelle un ADO, ça veut dire Analyse et Design Organisationnel puis ça donne un profil de personnalité. Ça nous dit très rapidement, je t'avoue ça fait peut-être 20 ans que je travaille avec cet outil là, ça nous dit très rapidement si la personne a une personnalité plus sociable, plus extravertie etc. Ça fait partie des outils de recrutement (E01S3P).

Pour la catégorie des techniciens, c'est [l'entrevue] extrêmement structurée, très structurée. Il y a plusieurs sections et il y a une section d'interactions où on essaie d'évaluer. Les personnes responsables de l'embauche essayent de faire ressortir le caractère de la personne puis de la laisser parler le plus possible puis d'écouter. […] On a des tests, je n'aurais pas les noms précis, mais il y a un test d'aptitude aux mathématiques. Il y a un test d'écriture, il y a un test cognitif, c'est un test de résolutions de problèmes, de logique (E13S2P).

Au cours de l'entretien, moment important du processus de sélection, les recruteurs vont interroger les activités extra-professionnelles et les hobbys du candidat et effectuer des rapprochements avec les aptitudes du candidat, comme ces deux recruteurs, dont le premier œuvre dans une entreprise de services qui dénombre plus de 500 employés et le second, dans une entreprise de production biens qui dénombre entre 100 et 499 employés :

Q. Est-ce que vous tenez compte de ce que le jeune vit en dehors de l'emploi ?

R. C'est sûr que si par exemple le gars il est responsable d'une équipe de hockey… oui, oui. Dans mon cas, j'en tiens compte beaucoup.

Q. Pour quelles raisons ?

R. Parce que ça montre la capacité de s'impliquer puis de s'engager dans quelque chose. C'est une forme de leadership. Si c'est quelqu'un qui ne fait jamais rien, si lui dans le

fond sa grande activité c'est de manger du pop-corn en écoutant des films, il a des chances d'être de même dans la vie. Il y a beaucoup, beaucoup d'adéquations entre les deux (E01S3P).

Q. Est-ce que vous tenez compte, dans vos critères de sélection, de ce que le candidat va vivre en dehors du travail, c'est-à-dire ses activités, ses hobbys, ses implications ?

R. Oui, oui.

Q. Qu'est-ce que ça vous apporte ?

R. Ça nous éclaire. Je vais te donner un exemple. Si on a à engager quelqu'un qui a à travailler dans des aspects relations publiques et dans sa vie courante, on s'aperçoit qu'il n'y a jamais de lien avec personne, il n'y a pas de cercle d'amis, rien, on peut se questionner sur la profondeur de ce qu'est l'individu par rapport à son métier. Il y a des parallèles à faire. Donc, oui ça peut nous éclairer, au même titre que quelqu'un qui nous dit : « Moi je suis impliqué dans mon travail », puis qu'à l'extérieur, il n'y a absolument aucune obligation contractuelle ou autre qui est définie dans son c.v.. Oui ça peut nous influencer (E16B2P).

Dans le cadre de la forme-type du marché, les recruteurs, pour juger des compétences, accordent une priorité aux aptitudes et aux capacités individuelles du candidat, qui témoignent de sa qualité et de son potentiel, vérifiées par l'entremise de tests d'aptitudes et des critères de sélection généraux. Or, à l'exception des coûts que représentent l'affichage de l'offre d'emploi, les opérations de sélection sont rapides, rendent cette forme de jugement relativement économique. Toutefois, ces outils, mis en place pour repérer et attester des compétences individuelles des candidats, sont discutables et jugés discriminatoires. D'une part, les responsables de l'embauche vont exclure les candidats du processus de recrutement en fonction de critères simples et généraux — durée du chômage, âge, type d'expérience, qui sont parfois plus ou moins en lien avec l'emploi et irréversibles. Par conséquent, certains individus qui ne correspondent à ces critères sont automatiquement éliminés, voire stigmatisés par les recruteurs. D'autre part, puisque les tests psychométriques impliquent des coûts importants pour l'entreprise et que les procédures qui y sont associées sont longues et complexes, les recruteurs choisissent des outils plus simples à administrer et à analyser, remettant ainsi leur validité en question, d'où la discrimination à l'égard de certains candidats qui sont éliminés du processus de recrutement sur la base de résultats peu fiables.

2.3 Le réseau

Dans la forme de recrutement du réseau, les recruteurs mobilisent les membres de leurs réseaux pour rejoindre la main-d'œuvre susceptible de combler le poste disponible et sollicitent leur avis pour former leur jugement. D'un part, cette technique permet aux recruteurs de réduire les coûts associés au processus de recrutement ; ils sélectionnent, parmi un nombre restreint, les candidatures suggérées par les membres de leur entourage plutôt que d'explorer l'ensemble du

marché du travail. D'autre part, puisque le réseau génère de la confiance par les témoignages des proches sur un candidat, il permet de réduire les risques associés au recrutement. De plus, le recours aux réseaux paraît doublement avantageux pour les recruteurs qui mobilisent les salariés d'une entreprise pour repérer des candidats. Pour l'employeur, embaucher des personnes connues par les salariés permet d'éviter certains problèmes susceptibles de se produire après l'embauche (manque de motivation par exemple) et celui qui est recruté a intérêt à adopter un comportement compatible aux valeurs de l'entreprise par reconnaissance envers celui qui l'a recommandé (Granovetter, 1974 ; Marry, 1992). Par exemple, dans ces trois entreprises qui offre des services et qui compte moins de 499 employés, les recruteurs utilisent leurs réseaux de contacts pour recruter de la main-d'œuvre :

> Nos meilleurs recruteurs, nous autres, c'est nos chercheurs à l'interne, ce sont nos propres employés. […] Les gens se connaissent. Nous autres à un moment donné ce qu'on fait, c'est que lorsqu'on a des emplois disponibles, on avertit tout le monde à l'interne. On les affiche. Alors les gens disent « telle personne, je ne sais pas si elle est disponible, mais avec le profil que vous mettez là, faut qu'on l'appelle, elle est à l'Université d'Ottawa ou bien à telle compagnie à Toronto, telle affaire, faut qu'on parle à telle ou telle personne, laisse moi vérifier si elle est disponible, si ça lui tenterait de s'en venir ». On a beaucoup de gens nous autres, de chercheurs, qu'on a trouvé par référence de nos employés (E04S2P).

> Comme j'ai dis, on va dans les écoles, pour voir, puis on parle aux professeurs, nous dire les meilleurs candidats. On les connaît. […] C'est plus rapide d'identifier les bons candidats. […] Par les journaux, les fois qu'on a eu des articles dans les journaux, tu reçois toutes sortes de c.v.. Ça ne finit plus. C'est un long processus. Alors que tu vas dans les écoles, tu y vas par références. […] C'est plus direct (E21S1P).

> La méthode principale, étant donné que nous on est régit par le décret de la construction, je suis obligé d'engager des gens qui possèdent des cartes de la CCQ, qui est la commission de la construction du Québec. Donc, la première méthode d'embauche, quand j'ai besoin de quelqu'un, j'appelle les syndicats. […] Dans le bureau, où ce n'est pas régi par le décret de construction, je peux engager qui je veux, en autant qu'il ait la formation. J'ai passé directement par le cégep dans le département de génie civil. J'ai contacté mes anciens professeurs puis je leur ai demandé de me donner des noms d'étudiants qui avaient l'air assez allumés, puis j'en ai engagé. […] Donc, des techniciens en génie civil, des techniciens en arpentage qui ont de l'expérience sur la construction. Il y a une pénurie, donc ça ne vaudrait absolument rien de payer 3-400 piastres un samedi matin dans Carrières et Professions. Je l'ai fais l'année passée, ça coûté une fortune un samedi matin puis je pense que j'ai eu 2-3 c.v. qui ne valaient absolument rien pour moi (E22S1P).

Les responsables de l'embauche valorisent les expériences professionnelles des candidats, plus que les titres scolaires, en s'appuyant sur les points de vue des proches propagés au sein du réseau. Les compétences, en termes d'expérience, sont donc validées et consolidées au sein de collectif et gagnent ainsi en réalité, comme c'est le cas pour cette entreprise de services qui compte moins de 100 employés :

Q. Quelle est l'importance du diplôme puis de l'expérience comparativement aux caractéristiques personnelles ?

R. C'est sûr que le diplôme et l'expérience là… Supposons qu'on recherche un technicien senior, son expérience a beaucoup d'importance pour nous. Mettons qu'on l'engage temporairement pour un projet là, beaucoup d'expérience. On va demander des références aussi. À quel autre bureau elle a travaillé puis on va vérifier. Mais, le milieu de l'architecture est quand même un petit milieu. Tout le monde se connaît à Québec. On sait où sont les bons seniors, les bons techniciens seniors (E21S1P).

L'entretien est certainement le dispositif privilégié par les recruteurs pour juger des compétences des candidats durant lequel aucune règle stricte ou processus rigoureux ne sont établis. L'entrevue est plutôt un processus dynamique de négociation et de mise en relation où le recruteur interroge le parcours professionnel des candidats et entre dans le détail des activités et des tâches réalisées dans les emplois antérieures et pratiquées par le candidat, lequel doit justifier son parcours. Or, les compétences sont vérifiées et s'actualisent en cours d'interaction. C'est d'ailleurs le cas de ces deux entreprises de services qui dénombrent moins de 100 employés :

Q. Le jugement sur les compétences du candidat, durant l'entrevue, est-ce qu'il est réglé selon certaines règles établies ou il émerge en cours d'interaction avec le candidat ?

R. Bien la discussion est très importante, mais également on lui demande d'apporter son porte-folio. Supposons qu'il sort de l'école, que ce soit un technicien ou un architecte, on lui demande ses travaux qu'il a fait à l'école. On regarde et supposons qu'il vient d'un autre bureau, on ne lui demande pas nécessairement d'apporter ses dessins, mais on demande sur quel travail sur quel bâtiment il a travaillé. Ils nous disent : « Regarde moi j'ai travaillé, j'étais technicien senior, majeur, principal lorsqu'on a fait le centre Mère Enfant », c'est une très bonne référence là (E21S1P).

R. Moi, je pose des questions plutôt sur « As-tu déjà faite ça ? Quels genres de travaux tu as déjà travaillé ? ». Puis, je me fie un peu aux réponses sur l'expérience. J'essaie de voir un peu son bagage. Qu'est-ce qu'il a vu comme chantier, puis je vais me fier à ça pour dire o.k., on va l'essayer.

Q. Des questions plus techniques donc ?

R. Oui, souvent, c'est en plein ça. « As-tu déjà installé tel type d'instrument ? As-tu déjà été sur tel type de chantier ». Ça, c'est des questions que je vais poser puis selon les réponses […] je vais pouvoir l'envoyer sur tel type de contrat (E22S1P).

Autre outil valorisé par les recruteurs, les mises en situation professionnelles permettent de déceler les aptitudes générales des candidats pour l'emploi à combler et de valider les compétences des candidats sur le terrain, comme le démontre ces deux extraits d'entrevue en provenance d'une entreprise de services de moins de 100 employés et d'une entreprise qui offre des services et dénombre entre 100 et 499 employés :

Q. Quel est le meilleur moyen pour évaluer les compétences ou qualifications des candidats ?

R. C'est l'entrevue et les mises en situation. On fait des mises en situation et on voit comment il réagit. À partir de ça, on fait notre choix (E29S1P).

Q. Quel moyen vous semble le plus efficace pour évaluer les candidats ?

R. Des mises en situation. Des mises en situation, je pense que l'on est capable de voir vraiment comment le candidat va réagir et de poser des questions détournées pour venir à la même chose, mais juste voir s'il a une constance dans ce qu'il me dit. Ne serait-ce que pour évaluer la pression, évaluer ses réactions, évaluer des situations qui sont plus problématiques dans le cadre d'un mandat. Je pense que les mises en situations valent plus que le diplôme. Le diplôme, on va m'en parler, mais moi les projets scolaires et tout, c'est peut-être moins intéressant. Je vais plus rentrer au niveau de ses expériences et au niveau technique qu'il a eu dans le cadre de stages, dans le cadre d'emplois, mais sinon, oui les mises en situations vraiment étant donné que je privilégie le comportement (E30S2P).

Puisque l'expérience est questionnée au cours de l'interaction et par les mises en situations, les intuitions du recruteur sont mises à profit pour juger des qualités et de la cohérence des trajectoires professionnelles des candidats. C'est le cas pour cette entreprise de services de moins de 100 employés :

Q. Est-ce qu'on peut dire que le feeling devient un outil principal de jugement ?

R. Oui, oui. C'est mon outil principal. Des fois je peux me tromper, ça arrive, mais en général, je vais me fier beaucoup sur l'impression que j'ai du candidat, selon les réponses qu'ils donnent à mes questions techniques. Souvent, c'est mon feeling en majorité qui va déterminer si je vais décider de l'essayer ou pas (E22S1P).

Lorsque les recruteurs mobilisent leur réseau de relations personnelles et professionnelles, lesquelles témoignent de l'expérience en milieu de travail des candidats, et évaluent les candidats en face à face par le biais de questions techniques et de mises en situations, le jugement sur les compétences, porté par l'évaluateur, gagne en réalité et en pratique. Or, négocier les compétences, définies en termes d'expérience professionnelle, évite les exclusions à long terme puisque le candidat est en mesure de faire valoir ses expériences au moment de l'interaction, à la condition d'être intégré à un réseau de connaissances, sans lequel le candidat est disqualifié.

2.4 L'interaction

Dans cette forme-type de recrutement, les critères de sélection, préalables à l'embauche et activés par les recruteurs, sont plus ou moins définis dans l'offre d'emploi et respecté au moment de l'embauche. Dans ce contexte, les règles institutionnelles et l'expérience professionnelle des candidats retiennent peu l'attention des recruteurs. Par exemple, dans ces deux entreprises, dont

une provient du secteur des services et l'autre du secteur des biens, les critères de sélection sont plus ou moins définis par le recruteur :

> Q. C'est quel niveau de diplôme que vous recherchez ?
>
> R. Bon, c'est sûr qu'on exige un secondaire 5, mais je veux dire il y en a des employés qui n'ont pas de secondaire 5 et je ne peux pas dire, ce n'est pas les moins bons là.
>
> Q. C'est quel genre d'expérience ? C'est une expérience très diversifiée ou très spécialisée dans le domaine ?
>
> R. Normalement, c'est une expérience dans le domaine. Surtout quelqu'un qui a de l'expérience dans les planchers, dans le décapage de plancher, récurage, cirage de planchers. Ça c'est sûr que ça aide, mais j'aime autant des fois avoir des jeunes puis les former à notre façon. Ça arrive des jeunes ou quelqu'un qui n'a jamais travaillé là-dedans. Tu peux mettre même à trente, trente-cinq ans là, ils sont plus matures aussi (E12S2P).
>
> Q. J'aimerais savoir quelles sont les méthodes que vous utilisez pour recruter la main-d'œuvre ?
>
> R. Bien si on parle de main-d'œuvre pour ce que l'on appellerait la shop à bois, ce n'est pas une manière spéciale. C'est juste que la personne soit disponible puis qu'elle soit au chômage. La main-d'œuvre est assez dure à trouver qu'il n'y a pas de critère, on ne demande pas secondaire 5, rien. […].
>
> Q. Donc, pour le recrutement d'un employé, est-ce que vous accordez plus d'importance au diplôme, à l'expérience ou aux caractéristiques personnelles des candidats ?
>
> R. C'est définitivement les caractéristiques personnelles. […] C'est surtout les caractéristiques personnelles, disons ça prend une belle personnalité, débrouillard, c'est ces genres de qualités là. Le reste, s'il manque un peu de formation, je pense que si une personne a une bonne attitude, je pense que le reste on peut le former ici (E17B1P).

Les recruteurs, pour juger des compétences, mobilisent les caractéristiques personnelles des candidats qu'ils vérifient et évaluent au moment de l'entrevue, en collectant et cumulant des informations et des indices sur le candidat interrogé comme le démontre cet extrait d'entrevue et qui concerne une entreprise de services qui compte plus de 500 employés :

> Q. Quel moyen est le plus efficace pour évaluer un candidat que vous voulez embaucher ?
>
> R. Moi je vous dirais que pour avoir été directeur des ressources humaines pendant 4 ans ici à l'embauche, la méthode la plus préconisée et je crois la mieux adaptée à notre secteur, c'est une entrevue en profondeur avec chacun des candidats postulants. Alors les questions varient d'un individu à l'autre, dépendamment de sa réaction et de son approche face à la table. […] puis voir comment elle réagit dans une situation versus à une autre et puis comment elle se sentirait face à telle situation et justement pour déterminer si cette personne a des préjugés ou elle serait mal à l'aise face à une situation plutôt qu'à une autre (E03S3P).

L'entrevue est toutefois peu structurée et aucune règle spécifique n'est établit. L'interaction, durant laquelle s'installe un lien de proximité entre les interlocuteurs, se déroule plutôt de façon à faire émerger les compétences des candidats en interrogeant leur vie personnelle. C'est le cas, par exemple, de ce recruteur qui œuvre dans une entreprise de production de biens de moins de 100 employés :

> Q. Votre jugement sur les compétences d'un candidat durant l'entrevue, est-ce que c'est guidé par des règles qui ont été établies dans l'entreprise ou ça émerge durant la conversation avec le candidat ?
>
> R. Je me fais un petit peu un barème de questions à lui poser, tout ça, mais moi l'entrevue c'est vraiment pour…je ne questionne pas ses compétences. C'est plus sa personnalité. […].
>
> Q. Le contexte familial du candidat, est-ce que ça peut avoir une certaine importance ?
>
> R. Oui. Si quelqu'un, on voit moins ça, mais on le voit encore, surtout dans les employés d'usine qui sont moins formés à faire un c.v. tout ça, il est marqué : marié, père de deux enfants. Il y en a qui marque tout là. Ce n'est pas supposé, mais quelqu'un qui n'est pas « up to date » dans la façon de rédiger un c.v., il va peut-être marquer ces affaires-là. Moi ça m'influence au niveau de la stabilité un peu là. Si je cherche un candidat plus à long terme (E25B1P).

Outre les trajectoires personnelles et les indices livrés au cours de l'interaction, la présentation du candidat est importante. Il doit démontrer sa capacité à s'ajuster aux demandes des recruteurs et doit prouver sa valeur. Or, le candidat est partie prenante de la construction du jugement des recruteurs sur ses compétences individuelles, traduites selon ses capacités interactionnelles. C'est le cas de cette entreprise de production de biens de moins de 100 employés :

> Q. Lorsque le candidat vient en entrevue, sa présentation, quelle place ça a ? Est-ce que c'est important ?
>
> R. Oui, c'est important. Quelqu'un qui paraît bien. Pas nécessairement au niveau de la beauté, mais quelqu'un qui se tient bien puis qui a une bonne posture, qui est capable de parler. C'est important aussi là, qui n'est pas trop timide entre guillemets, qui se présente bien (E25B1P).

Dans cette entreprise de services qui compte plus de 500 employés, les candidats sont partie prenante du jugement fait sur leurs compétences par les recruteurs :

> Vous savez, par exemple, dans certains secteurs de la sécurité privée, on est appelé par exemple à transporter des gens décédés. Alors, comment vous, dans votre emploi d'agent de sécurité, vous seriez prête à faire ce genre de travail ou ça vous causerait un petit peu de tourments. Si vous seriez, par exemple, dans un endroit, en psychiatrie ou les gens sont très défavorisés de par leurs façons de faire, ça vous touche personnellement, alors peut-être que le métier de sécurité n'est pas tout à fait pour vous. […] Naturellement on n'enverrait pas un agent de sécurité dans un endroit où il se sentirait mal à l'aise de travailler, mais on aime savoir si les gens nous le communiquent ou nous donne leurs doléances avant même de commencer. Ça n'empêche pas l'emploi ou l'embauche. […] On entre en contact avec eux, à partir de ce

> moment-là, tous les gens vont être rencontrés de façon individuelle pour une séance d'informations et en même temps une séance d'étude de caractère, en face à face. C'est une entrevue de profondeur et c'est vraiment d'aller chercher les qualités de l'agent qui va postuler chez nous, à savoir est-ce que c'est vraiment ça que la personne veut faire, sans les décourager, juste des amener eux-mêmes à parler du métier qu'ils vont faire, ce à quoi ils s'attendent, et puis finalement au terme de cette entrevue, nous on leur communique aussi ce à quoi nous nous attendons. Comment le métier est fait ? C'est quoi la convention collective ? C'est quoi le décret des agents de sécurité ? Comment ça fonctionne ? C'est quoi la loi ? Comment ils vont se sentir par rapport à ça. Et puis eux, de la même façon, nous communiquent leurs forces, leurs faiblesses, les doléances (E03S3P).

Puisque les recruteurs cumulent des indices sur les compétences qui s'actualisent durant l'entretien sur des sujets aussi variés que le contexte familial ou sur sa manière de s'exprimer, le jugement porté par l'évaluateur sur les compétences s'appuient plus souvent qu'autrement sur des intuitions, des impressions et des perceptions. Bien qu'inhérente à toutes les formes de jugement, dans cet idéal-type, le *feeling* constitue un véritable outil de sélection et de recrutement pour les responsables de l'embauche.

> Q. Est-ce qu'en entrevue il y a le feeling ? Votre intuition est-elle importante en entrevue ?
>
> R. Oui, l'intuition est très importante.
>
> Q. Oui ? Vous utilisez votre feeling dans l'entrevue ?
>
> R. Oui, autant qu'aux connaissances et aux compétences. Certaines personnes vont être très introverties puis je vais avoir de la misère à cerner leurs vraies qualités morales si on veut, mais en contre partie, leurs réponses face à leur regard sur la loi puis de l'interprétation de la sécurité, bien ça en dit, autant que son physique aurait dû le dire autrement. Alors, pour les introvertis, je pense qu'on dit en parole ce que le physique devrait faire ressentir et vice versa (E03S3P).
>
> Q. Votre feeling en entrevue, est-ce que c'est quelque chose que vous utilisez ?
>
> R. Mon feeling ? Ah, oui. Très important.
>
> Q. C'est très important ? Ça devient un outil de recrutement carrément ?
>
> R. Ouais, ouais, ouais. Pour moi oui parce que je veux dire, on part tous au même niveau. C'est tous des diplômés, après ça, c'est est-ce que j'ai le goût de travailler avec cette personne-là. On essaie de gratter un peu tout en essayant de voir qu'est-ce qu'il a fait avant. Après ça c'est est-il motivé ? Va-t-il « fiter » dans l'équipe ? L'équipe pour moi c'est très important. On a une très belle équipe. On a établit une espèce de façon de travailler. C'est certain que c'est ben subjectif, c'est par rapport à moi qu'est-ce que j'aime, les gens que j'aime, des gens que j'aime travailler. C'est moi qui décide fait que c'est important. Il y a tel type de personne que j'aime, tel type de personne que je n'aime pas. Je ne travaillerai pas avec cette personne là, même si c'est le meilleur, si c'est pour défaire l'équipe (E25B1P).

Ainsi, le recruteur amasse des informations sur le récit de vie des candidats, concernant sa vie familiale ou professionnelle par exemple, de même que sur la manière de se présenter,

physiquement ou verbalement, que le recruteur juge selon ses intuitions. Or, l'entrevue est un quelque sorte une négociation individualisée entre le recruteur et le candidat, influencé par l'intuition du recruteur afin d'évaluer les caractéristiques personnelles du candidat. Les recruteurs vont souvent justifier la présence de leur feeling dans l'entrevue de par l'expérience qu'il possède en matière de recrutement ou par le fait qu'il se trompe rarement en embauchant selon leur feeling, une façon pour eux de légitimer leur jugement sur les compétences. Toutefois, sélectionner au feeling ne signifie pas que le jugement sur les compétences est totalement arbitraire, mais que le recruteur n'obéit pas à des lois complètement rationnelles. Il pose plutôt un jugement par rapport à l'individualité du candidat et à sa compatibilité avec un poste qui est définit lui aussi dans son unicité.

Le jugement porté sur les compétences des candidats, dans cette forme-type, est donc subjectif et se construit au moment de l'interaction avec le candidat selon les impressions des recruteurs. Dans cette situation, l'exclusion rapide d'un candidat durant le processus de recrutement est faible puisque les compétences se négocient en face à face et que le jugement est porté par l'évaluateur plus que par des outils ou des repères — diplôme, expérience, tests d'aptitudes. Néanmoins, en interaction, le candidat doit prouver sa valeur et doit mettre à profit sa capacité à communiquer et à s'ajuster aux demandes des responsables de l'embauche. Le candidat, incapable de faire valoir ses compétences et ses qualités pour un poste à combler, est disqualifié par les recruteurs, qu'ils jugent selon leurs perceptions.

Au terme de cette analyse, nous pouvons affirmer qu'il existe, effectivement, plusieurs formes de jugement sur les compétences activées par les responsables de l'embauche en cours de recrutement. Ces formes varient en fonction des critères fixés lors de la sélection, de la notion de compétences mobilisée et des dispositifs d'évaluation mis en œuvres dans chacune des entreprises de notre échantillon. Bien que présentes dans toutes les entreprises étudiées, les formes-types de jugement sur les compétences mobilisées par les recruteurs varient en importances selon le secteur d'activité et la taille des entreprises. De plus, les formes de recrutement ne sont pas exclusives les unes des autres, mais certaines formes sont plus présentes que d'autres dans notre échantillon.

3. L'IMPORTANCE RELATIVE DES FORMES-TYPES DE RECRUTEMENT : VERS UNE « NATURALISATION DE LA FLEXIBILITÉ »

Nous avons précédemment classé chacune des entreprises de notre échantillon dans le modèle d'analyse de Eymard-Duvernay et Marchal (1997) et tenter de comprendre la formation du jugement sur les compétences chez les recruteurs en interrogeant le processus de recrutement. Nous avons constaté, à la suite à cette classification, que certaines formes-types de recrutement

étaient plus fréquentes que d'autres et qu'elles variaient en fonction du secteur d'activité et de la taille des entreprises. Nous allons donc tenter, dans cette partie, de comprendre les raisons qui motivent les recruteurs à adopter certaines postures envers les candidats lors du recrutement pour chacune des formes-types.

En considérant le secteur d'activité et la taille des entreprises selon chaque type de recrutement, nous obtenons les résultats suivants :

Tableau 7.2 : Distribution des entreprises dans les quatre formes-types de recrutement en fonction du secteur d'activité de l'entreprise

	Production de biens	**Services**			**Total**
	%	Privées %	Parapubliques %	Total %	%
Marché	4 (57,1 %)	7 (41,2 %)	1 (16,6 %)	8 (34,8 %)	12 (40 %)
Institution	0 (0 %)	2 (11,8 %)	5 (83,3 %)	7 (30,4 %)	7 (23,3 %)
Réseau	0 (0 %)	6 (35,3 %)	0 (0 %)	6 (26,1 %)	6 (20 %)
Interaction	3 (42,9 %)	2 (11,7 %)	0 (0 %)	2 (8,7 %)	5 (16,7 %)

Tableau 8.2 : Distribution des entreprises dans les quatre formes-types de recrutement en fonction de la taille de l'entreprise

	Petites entreprises %	**Moyennes entreprises** %	**Grandes entreprises** %	**Total** %
Marché	3 (27,3 %)	7 (70 %)	2 (22,2 %)	12 (40 %)
Institution	1 (9,1 %)	0 (0 %)	6 (66,7 %)	7 (23,3 %)
Réseau	4 (36,3 %)	2 (20 %)	0 (0 %)	6 (20 %)
Interaction	3 (27,3 %)	1 (10 %)	1 (11,1 %)	5 (16,7 %)

3.1 Le marché

La forme-type « marché » est la plus fréquente, étant présente dans douze entreprises de l'ensemble de notre échantillon. Elle se retrouve, de façon importante, dans les entreprises de production de biens (4/7) et de services privés (7/17), et dans les petites (3/11) et moyennes entreprises (7/10).

La présence importante de la forme-type « marché » peut s'expliquer par le fait que la plupart des travailleurs embauchés dans ces industries sont des ouvriers non spécialisés et spécialisés

dont le travail est essentiellement centré sur l'exécution de tâches répétitives et manuelles, exigeant peu de qualifications. Par conséquent, les certifications scolaires retiennent peu l'attention des recruteurs qui valorisent plutôt les aptitudes et les capacités individuelles des candidats, en termes de dextérité manuelle, de polyvalence, de débrouillardise et d'autonomie, qui sont validées par le biais de tests simples mis en place par l'entreprise. Le marché semble donc parfaitement adapté à ces entreprises de production de biens.

De la même manière, dans les entreprises de services privés, les recruteurs recherchent plutôt des candidats dotés d'habilités relationnelles et capables d'interagir avec les clientèles et les équipes de travail puisque la relation entre l'employé et le client est capitale. Le recruteur doit, conséquemment, valider, au moment de l'embauche, les comportements et le « savoir-être » des candidats susceptible de révéler ses habilités à communiquer avec les clients et les membres de l'équipe dans l'entreprise, par le biais de tests d'aptitudes.

Enfin, dans les PME, la forme de recrutement associée au marché s'y retrouve de manière importante pour essentiellement deux raisons. D'une part, cette forme de jugement est relativement économique et rapide pour l'employeur. En effet, pour repérer le « meilleur » candidat disponible sur le marché, le recruteur diffuse l'offre d'emploi dans un espace large et amasse un nombre important de candidature, qu'il élimine sur la base de critères simples et généraux — type d'expérience, durée du chômage, cumul d'emplois sur une courte période, âge, ethnie, etc., de façon à optimiser le processus de recrutement, contournant ainsi un processus rigoureux qui s'appuie sur des outils de sélection développés et éprouvés, souvent coûteuse. Or, compte tenu des moyens parfois limités de ces entreprises, le type du marché permet à la fois d'économiser du temps et des coûts lors du processus de recrutement. D'autre part, nous pouvons croire que ce sont les aptitudes des candidats qui retiennent l'attention des recruteurs au moment du recrutement, preuve de leurs compétences. Les recruteurs individualisent donc les compétences en cours de recrutement, qu'ils valident par le biais d'épreuves psychométriques.

3.2 L'institution

Sept entreprises sur un total de 30 privilégient la forme-type de l'« institution », notamment dans les organisations parapubliques (5/6) et les entreprises de plus de 500 employés (6/9). Souvent régit par des conventions collectives et des règles corporatives, le processus de sélection et de recrutement est rigoureux et élaboré avec un souci d'objectivité et une préoccupation pour les possibilités de justifications. C'est pourquoi les certifications scolaires et les attestations de formation, sont retenus par les recruteurs, permettant de « maintenir les candidats à distance » et de juger de leurs compétences selon les standards en vigueur sur le marché et les procédures établies ans l'entreprise ou l'organisation. Le jugement sur les compétences est porté sur les qualifications du candidat pour une catégorie d'emploi, plutôt que sur ses aptitudes et ses

capacités à pourvoir le poste. Il convient également de préciser que parmi les organisations parapubliques et les grandes entreprises, trois œuvrent dans le secteur de l'éducation, d'où l'importance de la qualification, qu'ils produisent eux-mêmes, au moment du recrutement. De plus, la structure, le fonctionnement et la hiérarchie des entreprises et des organisations qui dénombrent plus de 500 employés sont souvent complexes et rigides, d'où l'importance d'établir des processus pour chaque catégorie d'emploi qui mobilise les savoirs institutionnels.

3.3 Le réseau

La forme-type « réseau » est présente surtout dans les entreprises de services privés (6/17) et les petites entreprises, qui comptent moins de 100 employés (4/11). Les entreprises de services privés comprises dans ce type de recrutement œuvrent tous dans des secteurs de pointes qui exigent souvent une spécialisation particulière : en ingénierie, en recherche physique, en architecture, en informatique. Par conséquent, les recruteurs de ces entreprises recherchent des candidats qui ont un profil particulier, une expertise dans ces domaines et une expérience sur le marché du travail. En contactant les membres de leurs réseaux personnels et professionnels et en sollicitant des informations sur l'expérience de ces candidats potentiels, les recruteurs sont en mesure de trouver des candidats spécialisées et qui possèdent l'expertise recherchée.

Dans les petites entreprises, nous pouvons supposer que, puisque les moyens financiers et les ressources sont souvent limités et que le recrutement doit être rapide et économique, en contactant les membres de leur réseau, le responsable de l'embauche rencontre un nombre limité de candidats et réduit ses incertitudes en cours de recrutement.

3.4 L'interaction

Enfin, la forme-type de l'« interaction » se retrouve particulièrement dans les entreprises de production biens et dans les petites entreprises. Dans ce type de recrutement, les aptitudes et les traits de personnalité sont importants et évalués au moment du face à face selon les intuitions et les perceptions du recruteur. Ce type de recrutement suggère qu'aucune règle n'est établit lors du processus de recrutement et que, par conséquent, le diplôme retient peu l'attention des recruteurs, qui évaluent plutôt les candidats au moment de l'interaction, au moyen de tests simples et relativement polyvalents ou selon les témoignages livrés par l'entourage du recruteur. Puisque dans les entreprises de production de biens, la plupart des recrutements concernent les ouvriers non spécialisés et les ouvriers et que dans les petites entreprises, les recrutements doivent être rapides et économique, la forme-type de l'interaction présente à la fois l'avantage d'être relativement économique, rapide et adapté à des postes qui exigent un profil centré sur les aptitudes et les habilités personnelles.

***

Si nous considérons l'évolution du marché du travail depuis les deux dernières décennies, il n'est pas surprenant de constater que près de la moitié (12/30) des entreprises comprises dans notre échantillon correspondent à la forme-type de « marché » et relevée dans le secteur de la production des biens et des services privés, de même que dans les petites et moyennes entreprises. Considérant les conventions mises en place dans les organisations parapubliques et les grandes entreprises, ce sont les dispositifs associés à l'institution qui est le modèle dominant, par la valorisation accordée aux certifications scolaires. Trois constats se dégagent donc de ces tendances générales dans notre échantillon : 1) l'émergence et la consolidation du modèle de compétences ; 2) l'individualisation des compétences et la « psychologisation » du rapport des recruteurs aux candidats ; 3) la « flexibilisation » des critères de sélection dans le processus de recrutement, résultat de la domination de l'impartition flexible dans l'organisation du travail et de la production.

Sur le premier plan, on constate que le modèle de compétence est valorisé par la plupart des recruteurs de notre échantillon. En cours de recrutement, l'appréciation des compétences se traduit par l'évaluation, d'une part, de l'expérience professionnelle des candidats, laquelle permet de valider les compétences techniques et pratiques des candidats en situation de travail, et, d'autre part, des aptitudes et des caractéristiques personnelles, qui témoignent des habilités des candidats à combler le poste de travail. Or, les compétences mobilisent des savoirs externes aux institutions, ce qui renforcent l'hypothèse selon laquelle le diplôme est dévalorisé et perd de sa valeur auprès des recruteurs lors de l'embauche.

Sur le deuxième plan, nous pouvons observer que, les compétences sont valorisées non seulement par les recruteurs, mais sont individualisées, s'opposant ainsi à tout fondement collectif que représentent, entre autres, les certifications scolaires. L'évaluation des candidats est donc individuelle, tantôt portée par des outils, soit des tests d'aptitudes et de personnalité, tantôt par l'évaluateur, lors de l'interaction avec le candidat. Les recruteurs reconnaissent la singularité des candidats en situation de recrutement et de travail, plutôt que de reconnaître les qualifications de ceux-ci pour un poste de travail, ce qui va de pair avec l'individualisation des contrats de travail et de l'émergence de la rémunération au mérite. La compétence désigne sans ambiguïté une caractéristique de l'individu et non du poste de travail.

Sur un troisième plan, la valorisation du modèle de compétences, de même que l'individualisation et la « psychologisation » de cette notion, reposent sur des principes et des stratégies de flexibilité mises en œuvre dans les entreprises, qui ont affecté les processus de recrutement. En effet, pour s'adapter aux fluctuations économiques et à la concurrence mondiale, les entreprises ont misé, entre autres, sur la polyvalence et l'autonomie des travailleurs et sur une

hiérarchie moins rigide et plus intégrative. Par conséquent, les pratiques de gestion des ressources humaines se sont centré sur les individus, plus que sur les postes de travail de moins en moins stables dans l'entreprise, afin de déceler les nouvelles compétences individuelles exigées aux travailleurs, au dépend des savoirs théoriques. En effet, le contenu des tâches, dans un poste de travail, visent dorénavant à rendre les salariées plus polyvalents dans l'exercice du travail en mobilisant leurs aptitudes afin qu'ils maîtrisent les différentes étapes du processus de production, changeant continuellement la configuration des postes de travail, c'est-à-dire les tâches qui s'y rattachent.

Chapitre 3 : Les évaluations de la performance des employés et les pratiques de formation continue

L'évaluation du rendement ou de la performance est une pratique présente dans la plupart des entreprises. Effectuée, dans la majorité des cas, par les superviseurs et les directions d'entreprises, elle permet d'identifier certains besoins en formation ou de relever certaines lacunes dans le travail de l'employé, dans le but d'améliorer et de rendre plus performant le travail des employés, et d'accroître ainsi l'efficacité de l'entreprise.

1. LES ÉVALUATIONS DE LA PERFORMANCE DES EMPLOYÉS

Plus de la moitié des entreprises qui ont fait l'objet de notre étude effectuent une évaluation du rendement des employés. Les modalités d'évaluation et les raisons de cette pratique varient d'abord selon le secteur d'activité des entreprises :

Tableau 9.2 : Les modalités et les raisons des évaluations du rendement des employés selon le secteur d'activité des entreprises

	Production de biens	**Services**			**Total**
	(%)	Privés (%)	Parapublics (%)	Total (%)	(%)
Évaluation de rendement	5 (71,4 %)	9 (52,9 %)	5 (83,3 %)	14 (60,9 %)	19 (63,3 %)
Modalités des évaluations					
Auto-évaluation et évaluation par le directeur ou le supérieur hiérarchique	3 (42,9 %)	1 (5,9 %)	0 (0 %)	1 (4,3 %)	4 (13,3 %)
Évaluation réalisée par les clients de l'entreprise	0 (0 %)	3 (17,6 %)	0 (0 %)	3 (13 %)	3 (10 %)
Évaluation réalisée par les firmes externes	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (16,7 %)	1 (4,3 %)	1 (3,3 %)
Évaluation réalisée par le directeur ou le supérieur hiérarchique	2 (28,6 %)	6 (35,3 %)	5 (83,3 %)	11 (47,8 %)	13 (43,3 %)
Raisons des évaluations					
Pour motiver l'employé	2 (28,6 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	2 (8,7 %)	2 (6,7 %)
Pour identifier les points forts et les points faibles	4 (57,1 %)	3 (17,6 %)	5 (83,3 %)	8 (34,8 %)	12 (40 %)
Pour identifier les besoins de formation	3 (42,9 %)	5 (29,4 %)	2 (33,3 %)	7 (30,4 %)	10 (33,3 %)
Pour mesurer la satisfaction du travail de l'employé	2 (28,6 %)	6 (35,3 %)	0 (0 %)	6 (26,1 %)	8 (26,7 %)
Pour des révisions salariales	2 (28,6 %)	4 (23,5 %)	0 (0 %)	4 (17,4 %)	6 (20 %)
Évaluation des cadres seulement	2 (28,6 %)	0 (0 %)	1 (16,7 %)	1 (4,3 %)	3 (10 %)
Absence d'évaluation	2 (28,6 %)	6 (35,3 %)	0 (0 %)	6 (26,1 %)	8 (26,7 %)

Les évaluations de rendement sont pratiquées dans 5 entreprises de production de biens sur un total de 7. Dans 3 entreprises, les employés ont à effectuer leur auto-évaluation pour ensuite en discuter avec leur superviseur et dans deux entreprises, l’évaluation est réalisée uniquement par leur supérieur. Les raisons évoquées pour justifier la présence des évaluations de rendement sont diversifiées : identifier les points forts et les points faibles de l’employé (4/7), relever les besoins de formation (3/7), motiver les employés (2/7), évaluer la satisfaction du travail de l’employé (2/7), réviser les augmentations de salaires (2/7). Par ailleurs, dans deux entreprises de production de biens, les évaluations de la performance sont réalisées uniquement avec les cadres et, dans deux autres entreprises, aucune évaluation du rendement des employés n’est effectuée.

Dans le secteur des services, 14 entreprises évaluent leur personnel. Cette pratique est toutefois plus courante pour les organisations parapubliques (5/6), comparativement aux entreprises de services privés (9/17). Les évaluations sont majoritairement réalisées par les supérieurs immédiats ou le directeur. Pour les entreprises de services privés, les évaluations sont pratiquées principalement pour estimer la satisfaction du travail de l’employé (6/17) ou pour identifier les besoins de formation (5/17), alors que dans les organisations parapubliques, ces appréciations relatives à la performance du travailleur ont pour objectif de relever les points forts et les points faibles de l’employé (5/6). Dans une organisation parapublique, seuls les cadres sont évalués. Enfin, dans 6 entreprises sur un total de 23, aucune évaluation au rendement n’est réalisé par l’employeur, tous appartenant au secteur des services privés.

Si nous analysons les pratiques d’évaluation du rendement des employés selon la taille des entreprises, nous constatons la situation suivante :

Tableau 10.2 : Les modalités et les raisons des évaluations du rendement des employés selon la taille des entreprises

	Petites entreprises (%)	Moyennes entreprises (%)	Grandes entreprises (%)	Total (%)
Évaluation de rendement	6 (54,5 %)	7 (70 %)	6 (66,7 %)	19 (63,3 %)
Modalités des évaluations				
Auto-évaluation et évaluation par le directeur ou le supérieur hiérarchique	0 (0 %)	2 (20 %)	2 (22,2 %)	4 (13,3 %)
Évaluation réalisée par les clients de l'entreprise	1 (9,1 %)	2 (20 %)	0 (0 %)	3 (10 %)
Évaluation réalisée par les firmes externes	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (11,1 %)	1 (3,3 %)
Évaluation réalisée par le directeur ou le supérieur hiérarchique	6 (54,5 %)	3 (30 %)	4 (44,4 %)	13 (43,3 %)
Raisons des évaluations				
Pour motiver l'employé	1 (9,1 %)	1 (10 %)	0 (0 %)	2 (6,7 %)
Pour identifier les points forts et les points faibles	4 (36,4 %)	2 (20 %)	6 (66,7 %)	12 (40 %)
Pour identifier les besoins de formation	3 (27,3 %)	4 (40 %)	3 (33,3 %)	10 (33,3 %)
Pour mesurer la satisfaction du travail de l'employé	3 (27,3 %)	5 (50 %)	0 (0 %)	8 (26,7 %)
Pour des révisions salariales	3 (27,3 %)	2 (20 %)	1 (11,1 %)	6 (20 %)
Évaluation des cadres seulement	1 (9,1 %)	1 (10 %)	1 (11,1 %)	3 (10 %)
Absence d'évaluation	5 (45,5 %)	2 (20 %)	1 (11,1 %)	8 (26,7 %)

Les évaluations du rendement des employés sont effectuées dans 6 entreprises de moins de 99 employés sur un total de 11. La totalité des évaluations sont réalisées soit par le directeur, soit par le supérieur hiérarchique de l'employé (6/11). Dans un cas, les clients de l'entreprise évaluent aussi le travail des employés. Les raisons évoquées par les recruteurs pour réaliser de telles appréciations sont variées : identifier les points forts et les points faibles de l'employé dans son travail (4/11), relever les besoins en formation (3/11), évaluer la satisfaction de l'employeur par rapport au travail effectué par l'employé (3/11), ajuster les salaires (3/11). Enfin, il est à noter que dans une entreprise, seuls les cadres sont évalués pour leur rendement et que dans cinq autres entreprises, les évaluations de la performance sont absentes.

Dans les moyennes entreprises, soit celles qui dénombrent entre 100 et 499 employés, l'évaluation au rendement est une pratique courante (7/10). Les modalités d'évaluation divergent d'une entreprise à l'autre. Ainsi, ces appréciations peuvent être réalisées uniquement par le superviseur ou le directeur (3/10), par la mise en commun des évaluations de l'employé et du directeur (2/10) ou par les clients de l'entreprise (2/10). Deux raisons sont principalement évoquées pour recourir à cette pratique dans ce type d'entreprise, soit mesurer la satisfaction du

travail de l'employé (5/10), soit identifier les besoins en formation (4/10). Dans une entreprise, il y a des évaluations pour les cadres seulement et dans 2 entreprises, aucune évaluation du rendement n'est effectuée.

Dans les entreprises de plus de 500 employés, les pratiques associées à l'évaluation de rendement sont également courantes (6/9) et sont effectuées, pour la plupart, par le directeur ou le supérieur immédiat (4/9). Les objectifs visés par cette pratique sont d'identifier les points forts et les points faibles de l'employé (6/9) et les besoins de formation (3/9). Une seule entreprise ne réalise aucune évaluation à la performance alors que, dans une autre entreprise, uniquement les cadres sont évalués par la direction.

1.1 Les évaluations effectuées par les supérieurs

Il ressort de l'analyse que les pratiques associées aux évaluations du rendement des employés sont courantes, peu importe le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise. La plupart d'entre elles sont effectuées par le directeur du département ou le superviseur de l'employé, mais rarement avec le directeur des ressources humaines, qui met plutôt en place le processus d'évaluation comme c'est d'ailleurs le cas pour une entreprise de services, comptant entre 100 et 499 employés :

> Q. Est-ce que vous faites des évaluations de rendement ou de performance avec les employés ?
>
> R. Oui. […] Ça fait partie de notre mandat, de nos obligations, mais c'est aussi, tant qu'à moi, la seule façon de faire de la *business*.
>
> Q. Donc vous faites un suivi avec les employés ?
>
> R. Oui, important, très très structuré.
>
> Q. C'est en face à face avec le superviseur, le patron ?
>
> R. Oui, avec le superviseur, pas avec moi (E13S2P).

Une autre entreprise, du secteur des services avec moins de 100 employés et qui développe des logiciels informatiques, évaluent également les travailleurs de l'entreprise, un processus mis en place par le département des ressources humaines mais réalisé par les supérieurs hiérarchiques :

> R. Il y a des attentes qu'on a pour nos employés et c'est de valider ça sur une base régulière et c'est sûr qu'il y a une rencontre. C'est au moins deux fois par année. Il y a, une fois par année, l'évaluation que l'on appelle « formelle/annuelle » qui est liée la révision salariale. Il y a aussi des attentes que l'on donne à nos gens dans leur poste et ça doit être mesuré et c'est toujours en lien avec les objectifs d'entreprise. Donc, c'est un peu une façon d'aligner les contributions pour que l'on tende vers un but commun.

Q. Est-ce que ces évaluations sont en face-à-face avec vous, avec le patron… ?

R. C'est le patron et son employé qui se rencontrent. Moi, je mets en place le processus. Je mets en place les formulaires. J'ai bâtis les formulaires avec les gestionnaires, on a déterminé pour chaque type de poste les compétences qui sont importantes et qui sont recherchées. Et là, les employés sont rencontrés par leur supérieur immédiat. Il y a des rencontres et il y a une côte qui ressort de ça... (E26S1P).

1.2 L'identification des points forts et les points faibles et les besoins en formation continue

Comme nous l'avons déjà souligné, les raisons de recourir aux évaluations de rendement sont diversifiées. Néanmoins, les raisons liées aux besoins de formation et à l'identification des points forts et des points faibles de l'employé dans l'exercice de son travail sont celles les plus souvent évoquées. Par exemple, pour une entreprise qui offre de services en ingénierie et qui compte plus de 500 employés, l'évaluation au rendement permet de faire un bilan et une mise au point avec l'employé sur son cheminement de carrière et ainsi, lui offrir les formations nécessaires :

Q. Est-ce que vous faites des évaluations de rendement ou de performance avec les employés ?

R. Tout à fait. […].

Q. Pour vous, quels avantages il y a à faire ces évaluations ?

R. Bien c'est de faire des mises au point avec l'employé sur ses forces, sur ses faiblesses, sur son cheminement de carrière à court, moyen, long terme, ses attentes aussi par rapport à la formation. Est-ce qu'il a besoin de formation spécifique ? Est-ce que il y a des attentes par rapport à des outils qu'on doit lui donner, comme des cours de langues ? Donc, une fois par année on fait, on refait le point (E10S3P).

Pour cette organisation parapublique du secteur de la santé, l'évaluation du rendement un moment privilégié pour faire une mise au point sur le travail de l'employé :

R. Bien il y a différents buts [à l'évaluation du rendement]. D'abord, on doit s'assurer de pouvoir discuter de son rendement. Dans les cas, où tout va bien, c'est d'encourager la personne à poursuivre. Dans les cas où il y a des points d'améliorations, c'est de voir avec la personne puis de l'impliquer dans son cheminement pour savoir comment ça pourrait être amélioré. Voir aussi, dans d'autres cas, si les objectifs qui avaient été prévus, ont été atteints et sinon, qu'est-ce qu'on peut faire pour les atteindre. Il y a beaucoup, beaucoup, beaucoup de valeur ajoutée à cette rencontre : permettre un échange entre le supérieur sur l'avenir, comment on voit l'avenir, par exemple, de l'unité, l'avenir du service, transférer un peu de l'information. Alors, c'est un peu ça. Les deux principales choses, c'est s'assurer qu'il y a une mise au point qui est faite sur le rendement de l'individu, après ça, parler des objectifs à venir (E19S3PP).

1.3 L'absence d'évaluation : le manque de temps et de validité

Parmi les entreprises qui ne font aucune évaluation de rendement auprès de leurs employés, les responsables de l'embauche évoquent le manque de temps et le manque de valeur ou de validité associé à cette pratique. Ainsi, pour le responsable de l'embauche d'une organisation parapublique du secteur de la santé, il est impossible de réaliser des évaluations sur le rendement de l'employé à chaque année, étant donné le manque de temps et le grand nombre d'employés :

> Q. Est-ce qu'il y a des évaluations ou un suivi à plus long terme avec les employés ?
>
> R. Bien ça, c'est une faiblesse parce qu'on n'a pas le temps de le faire. Si on avait un employé qui, par contre, avait des difficultés et avec qui on avait des problèmes, on va l'évaluer plus régulièrement ou on va lui redonner de la formation en cours de route, mais l'évaluation de tout le personnel, on ne réussi pas, au nombre d'employé qu'on a, on ne réussi pas à les voir à chaque année. C'est malheureux parce que ce serait un plus, pour nous et pour l'employé aussi (E28S3PP).

Dans cette autre entreprise, du secteur des services, le processus concernant l'appréciation du travail de l'employé n'est pas structuré, malgré l'intention de l'employeur. Difficile à instaurer auprès de 50 employés, l'employeur préfère, pour le moment, intervenir lorsque certains employés représentent des difficultés :

> Q. Est-ce qu'il y a des évaluations de rendement ou de performance qui sont faites avec les employés ?
>
> R. Avant où j'étais, je le faisais. Ici, ce n'est pas structuré encore. Je suis dans un nouveau poste, mais je vous dirais qu'on a une cinquantaine d'employés. Il y a deux écoles de pensée. Nous, on est quand même syndiqué puis écoutez, rencontrer cinquante employés un en arrière de l'autre, c'est tout un processus. C'est vraiment un processus à établir que je voudrais faire, mais qui n'est pas structuré pour le moment. Actuellement, c'est davantage les cas problématiques, puis il y a du *feed back* qui se donne de façon régulière, mais ce n'est pas forme… (E18S1P).

Enfin, pour cette autre entreprise de production de biens et comptant un peu plus de 100 employés, l'évaluation de performance en place dans l'entreprise n'a aucune valeur pour l'employeur :

> Q. Est-ce vous faites des évaluations de la performance avec les employés ?
>
> R. On en fait une par année mais ce n'est pas très performant. C'est une chose qu'on aurait à améliorer. Depuis 5-6 ans, peut-être 6-7 ans, on a créé une méthode d'évaluation avec un questionnaire, un guide, ou les deux parties remplissent ça bêtement et tu remets ça au RH [ressources humaines]. C'est un questionnaire qui va guider les gens dans une démarche où il devrait y avoir une rencontre, un échange, où les gens devraient se fixer des objectifs pour l'année qui vient, mais on n'a pas réussi, jusqu'à date, à l'appliquer correctement. C'est que personne n'aime faire des évaluations, personne n'aime être évalué, puis c'est encore pire quand les gens ont à évaluer les autres. Donc, il faut

> l'imposer avec des résultats qui sont plutôt mitigés. C'est une chose qu'il faudrait qu'on améliore. Ce n'est pas systématique [les évaluations de rendement] (E14B2P).

Dans le cas où il n'y a pas d'évaluation formelle concernant le travail de l'employé, les responsables de l'embauche considèrent tout de même important de discuter avec le travailleur, de manière plutôt amicale et informelle afin de faire le point. C'est le cas, par exemple, d'une entreprise qui offre des services d'arpentages et de cartographie et avec moins de 100 employés :

> Q. Est-ce que vous faites des évaluations de rendement ou de performance avec vos employés ?
>
> R. J'en fais mais ce n'est pas encore hyper formel. Je rencontre tous mes employés un après l'autre à la fin de l'année. Puis c'est une discussion entre patron et employé très décontractée.
>
> Q. Donc il n'y a pas de note avec une grille d'évaluation stricte, mise au dossier…
>
> R. Non, pas du tout, peut-être que je devrais mais jusqu'à maintenant, j'ai toujours eu des relations très *friendly* avec mes employés. On se rencontre, on se parle, on se jase, je leur passe des commentaires. Mais, par contre, l'entreprise a grossi beaucoup dernièrement, peut-être que maintenant, ça va être important pour moi de le faire (E22S1P).

1.4 L'évaluation du travail des cadres

Il faut enfin préciser que dans les entreprises où les évaluations de rendement sont effectuées uniquement auprès des cadres, des raisons qui tiennent au fonctionnement régi par les syndicats sont souvent évoquées. En effet, dans ces entreprises, les évaluations ne peuvent être réalisées auprès des travailleurs puisque les syndicats s'y opposent, surtout dans le cas des ouvriers qui travaillent à la production. Or, seul les cadres et le personnel de bureau profitent des évaluations de performance. C'est, entre autres, le cas de ces deux entreprises de production de biens de notre échantillon, dont la première dénombre environ 250 employés et la deuxième, environ 20 travailleurs. Voici les extraits d'entrevue illustrant cette situation :

> Q. À l'intérieur de l'entreprise, avec les employés, est-ce que vous faites des évaluations de rendement ou de performance ?
>
> R. Pas pour le personnel syndiqué, pour le personnel cadre seulement.
>
> Q. Est-ce qu'il y a une raison particulière ou c'est le syndicat qui refuse ?
>
> R. C'est le syndicat qui refuse de façon systématique à voir évaluer ses membres. C'est toujours la même chose, ce n'est pas différent qu'ailleurs dans un contexte de travail syndiqué (E16B2P).
>
> Q. Est-ce qu'il y a des raisons, pour lesquelles vous n'évaluez pas dans l'usine ?

R. Ça ce n'est jamais fait puis dans un milieu syndiqué, tu ne commences pas à jouer là-dedans. Tout le monde est pareil, tout le monde est bon. Donc, on travaille plus du côté disciplinaire, ceux qui ont des problèmes. Si on a un problème avec un employé, on le rencontre, dans le bureau. On les rencontre annuellement.

Q. Pour quelles raisons dans le bureau vous faites ces évaluations-là ?

R. Ah ! Bien parce que je trouve ça important. C'est important, ça permet à l'employé de se resituer dans son travail, pour les mauvais coups et les bons et ensuite de ça, on va parler des augmentations de salaire en fonction de ça aussi… (E25B1P).

En définitive, près du deux tiers des entreprises de notre échantillon effectuent des évaluations du rendement avec leurs employés afin, principalement, d'identifier les forces et les faiblesses des employés. Puisque ces évaluations permettent également d'identifier les besoins de formation continue pour les employés de l'entreprise, nous avons analysé cette question auprès des responsables de l'embauche. Cette analyse fait l'objet de la prochaine section.

2. LES PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE

La formation continue fait référence aux activités de perfectionnement ou au désir exprimé par un employé de parfaire ses connaissances en vue d'améliorer, d'acquérir et d'approfondir ses compétences ou ses habiletés dans un domaine particulier, lié à son travail dans l'entreprise. La formation continue peut être proposée par l'entreprise ou être offerte à l'initiative de l'employé, pourvu qu'elle soit en lien avec le secteur d'emploi. Plusieurs formes de formations peuvent être offertes à l'employé, que ce soit des formations à l'interne qui se déroulent dans l'entreprise ou à l'externe, à l'extérieur de l'entreprise et offerte par des associations professionnelles par exemple. Ces formations peuvent également prendre la forme d'ateliers, de conférences, de cours magistraux ou d'activités qui se déroulent sur une période plus ou moins longue. Afin d'établir l'importance des formations continues dans les entreprises de notre échantillon, nous avons demandé aux recruteurs s'il y avait effectivement des pratiques de formation continue offertes dans leurs entreprises, qui se trouve à l'origine de la demande de suivre ces formations (les employeurs ou les employés), quelles sont les raisons d'offrir la formation et qui bénéficie le plus souvent de cette offre (les employés les plus scolarisés ou ceux les moins scolarisés).

2.1 L'offre et la demande de formation continue

L'offre et la demande de formation continue est une pratique courante pour la totalité des entreprises. Toutefois, les pratiques sont différentes pour les entreprises de production de biens ou de services privés ou parapublics :

Tableau 11.2 : L'offre et la demande de formation continue dans les entreprises selon le secteur d'activité

	Production de biens	Services			Total
	(%)	Privées (%)	Parapubliques (%)	Total (%)	(%)
Suggestion de formation					
Employeurs et/ou superviseurs	3 (42,9 %)	7 (41,2 %)	3 (50 %)	10 (43,5 %)	13 (43,3 %)
Employés	0 (0 %)	2 (11,8 %)	1 (16,7 %)	3 (10 %)	3 (10 %)
Les deux parties	4 (57,1 %)	9 (52,9 %)	3 (50 %)	12 (52,2 %)	16 (53,3 %)

Dans quatre entreprises de production de biens sur un total de sept, la formation est demandée à la fois par les employeurs et les employés, alors que dans trois autres entreprises, la formation est offerte uniquement par l'employeur. Dans les entreprises de services, privés comme publics, les employeurs suggèrent et les employés demandent de la formation continue (12/23). Un nombre important d'employeurs suggèrent à leurs employés, de leur propre chef, de faire de la formation (10/23). Peu importe le secteur d'activité, les employés demandent rarement de suivre des activités de formation continue.

L'analyse de l'offre et de la demande de formation continue selon la taille des entreprises indique la situation suivante :

Tableau 12.2 : L'offre et la demande de formation continue dans les entreprises selon la taille de l'entreprise

	Petites entreprises (%)	Moyennes entreprises (%)	Grandes entreprises (%)	Total (%)
Suggestion de formation				
Employeurs et/ou superviseurs	7 (63,6 %)	3 (30 %)	3 (33,3 %)	13 (43,3 %)
Employés	0 (0 %)	2 (20 %)	1 (11,1 %)	3 (10 %)
Les deux parties	4 (36,4 %)	6 (60 %)	6 (66,7 %)	16 (53,3 %)

Dans les entreprises de petite taille, les employeurs suggèrent la formation continue à leurs travailleurs dans une proportion de 7/11, alors que la formation se fait à la fois, à l'initiative des supérieurs et des travailleurs dans trois cas sur onze. Les proportions sont à peu près équivalentes pour les moyennes et les grandes entreprises. Dans près du tiers de ces deux types d'entreprises, ce sont les employeurs qui suggèrent la formation continue.

On constate donc que, pour un peu plus de la moitié des recruteurs, la formation continue est à la fois offerte par les employeurs ou les supérieurs et demandée par les employés. Or, parmi les recruteurs pour qui la formation continue est à l'initiative des deux parties, la suggestion de formation par les employeurs permet de pallier aux manques de compétences alors que les demandes des employés, bien que présentes, doivent obligatoirement être en lien avec le poste de travail ou le secteur d'activité de l'entreprise, susceptibles d'augmenter leurs performances. C'est le cas, entre autres, pour deux entreprises, dont une qui œuvre dans le secteur de l'alimentation et qui dénombre entre 100 et 499 employés, et une autre qui œuvre dans le secteur informatique et dénombre moins de 100 employés :

> Q. Qui suggère la formation ? Est-ce que c'est vous ou c'est les employés ?
>
> R. C'est les deux. Dans bien des cas, comme lors de la planification stratégique, j'entreprends une démarche et je sollicite des gens et je peux suggérer des choses. Mais en cours d'année, les employés nous en suggèrent tout le temps. Ils nous disent : « j'ai des problèmes là-dedans, ça ne va pas bien ». Nous, il faut évaluer ça. Des fois, il faut faire une distinction entre une formation nécessaire et inutile, parce que l'entreprise ne t'inscrira pas en macramé 101. Il y a des choses que l'on peut faire, d'autres que l'on ne fera pas. Il faut bien cibler ça, mais moindrement que c'est pertinent ou qu'il y a un gain potentiel pour la compagnie, ça passe tout le temps. On a de bons budgets là-dessus (E14B2P).
>
> Q. Est-ce que se sont les gestionnaires qui suggèrent la formation ou ce sont les employés qui en demandent ?
>
> R. C'est les deux. Nous faisons une planification. On établit un budget annuel et de ce budget-là, les gestionnaires discutent avec leurs employés de leurs intérêts, de leurs objectifs et de ce que eux voient aussi comme étant des lacunes ou des besoins de compétences. Donc, il y a comme des ententes qui se font avec l'employé et son supérieur. Ensuite, on valide, on confirme le tout puis après ça, on part en formation. Ça inclut l'anglais, par exemple. On investi beaucoup dans les cours d'anglais pour nos ressources parce qu'on a des opérations aux États-Unis. On a des clients qui viennent ici des États-Unis. C'est comme une compétence qui est importante (E26S1P).

Les responsables de l'embauche interviewés nous ont indiqué que, rarement, les employés vont demander de faire de la formation continue auprès de leurs supérieurs. Ils précisent que ce sont surtout des cadres et des professionnels qui ont l'initiative de demander à avoir de la formation. C'est d'ailleurs le cas pour une institution d'enseignement postsecondaire et une entreprise de production de biens :

> Q. Est-ce que c'est vous, l'employeur, ou les employés qui suggérez la formation ?
>
> R. Il y a des comités de perfectionnement. Ça dépend encore là de chaque secteur. […] Chez les cadres, je dirais que c'est plus fort probablement des actions individuelles. Les cadres identifient exactement où est-ce qu'ils veulent aller en formation. […] Puis chez les professionnels, c'est plus individuel aussi. Par exemple, il y en a qui vont aller au congrès des orthophonistes, les congrès des psychologues, et tout ça (E06S3PP).

Q. Est-ce que c'est vous qui suggérez la formation ou les employés peuvent aussi en demander ?

R. Ils peuvent la suggérer aussi.

Q. Puis la tendance ici ?

R. Ils n'en demandent pas beaucoup honnêtement ! C'est plus au niveau des cadres, des directeurs, des contremaîtres qui, eux autres, sont plus ouverts à la formation et qui la demande. Au niveau des employés, il faut souvent que ce soit nous autres qui l'imposent (E27B1P).

Certains employeurs qui offrent de la formation continue précisent qu'elle est fortement suggérée, voire obligatoire dans bien des cas, dans le souci de pallier aux manques de connaissances des employés ou de respecter les standards de qualités demandés par les clients, comme ces deux entreprises de services :

Q. Est-ce que c'est vous qui suggérez la formation ou qui la rendez obligatoire, ou c'est les employés qui vous en demandent ?

R. Non, c'est nous qui la suggérons. On ne la rend pas obligatoire, mais on la suggère fortement aux employés parce qu'ils ne sont pas nécessairement payés pour ça. Donc, on se réunit ensemble, on fait la formation, mais les employés ne sont pas payés (E22S1P).

Q. Est-ce que ces formations-là sont obligatoires ou suggérées, ou est-ce que c'est l'employé qui vous le demande ?

R. Des fois, c'est pour respecter des standards imposés par les clients. Donc, ça prend une certification quelconque pour être en mesure de faire ce travail-là (E13S2P).

2.2 Les types d'activités et le contenu des formations continues

Dans notre échantillon, la majorité des formations continues, qu'elles soient offertes par l'employeur ou demandées par l'employé, est en lien avec les différents secteurs d'emploi dans l'entreprise. Par exemple, dans une entreprise de production de biens qui compte entre 100 et 499 employés, les formations sont offertes selon les différents corps d'emplois, que ce soit pour les employés d'usine, pour le service à la clientèle ou les gestionnaires et les cadres :

Q. Quel genre de formation qui est offerte à ce moment-là ?

R. Formation aux employés d'opération, formation aux mécaniciens, formation en anglais langue seconde, espagnol langue seconde, formation service à la clientèle, formation aux administrateurs, formation de gestionnaires, tous types de formation en fonction des besoins (E16B2P).

Un autre exemple, c'est une entreprise du secteur des biens et qui compte moins de 100 employés dans laquelle la formation est offerte selon les besoins de chaque secteur de l'entreprise, pour les employés en production ou les employés qui travaillent dans les bureaux :

> Q. Est-ce qu'il y a de la formation continue qui est offerte dans l'entreprise ?
>
> R. C'est au besoin.
>
> Q. Pour les employés d'usine et les employés de bureau ?
>
> R. Oui, en usine il en a moins. J'en ai eu dans le passé : formation technique, de la peinture. Ça c'est au niveau des peintres. Je suis en train de monter une formation sur la conduite préventive du chariot élévateur par exemple […] On a aussi de la formation concernant le service à la clientèle, des choses comme ça. J'ai un technicien en informatique et je l'ai envoyé se former souvent. C'est vraiment au besoin (E25B1P).

Généralement, on constate que le type d'activité concernant la formation varie d'une catégorie d'emploi à l'autre. Par exemple, pour le personnel de bureau et particulièrement pour les secrétaires, la formation concerne le plus souvent les logiciels informatiques et les cours de langues, tient compte des activités de l'entreprise et de l'habilité des travailleurs embauchés. C'est le cas, par exemple, de cette entreprise qui offre des services en ingénierie et qui donne ces types de formations à ses secrétaires :

> Q. Pour le personnel de bureau, est-ce qu'il y a aussi de la formation qui est offerte ?
>
> R. Tous les gens, ici, qui veulent de la formation que ce soit sur des outils informatiques, Word, Excel, ou peut importe les logiciels. Des cours de langue, des cours techniques ou plus spécifiques […] La secrétaire dans le cadre de son travail ou de ses cours, elle va avoir vu tous les logiciels. Elle va maîtriser très bien ce qu'elle fait. Peut-être que la secrétaire elle va être plus portée à aller chercher des cours de perfectionnement au niveau des langues, au niveau de la qualité du français (E10S3P).

La formation pour les employés d'une entreprise qui offre ses services pour la vente de produits de quincaillerie, et qui dénombre plus de 500 employés, concerne le service à la clientèle et les connaissances liées à chaque type de produits vendus par l'entreprise :

> R. C'était pour rendre nos employés beaucoup plus professionnels au niveau des connaissances techniques, puis au niveau de l'approche client. […] Il y a beaucoup de formation technique du genre : les matériaux, l'électricité, la plomberie, les caisses, l'informatique, le marchandisage, le service à la clientèle, la peinture, etc. Puis l'employé qui rentre ici va avoir obligatoirement une formation en informatique pour apprendre comment travailler sur nos systèmes de caisses de comptoir de vente et dépendamment du département où il va être affecté, à un moment donné, le directeur va dire : « Bon, lui j'aimerais qui prenne un cours en matériaux pis un cours en plomberie. » (E01S3P).

Dans une entreprise qui embauche des techniciens en génie civil et qui offre des services en arpentage et en cartographie, la formation continue permet d'améliorer les compétences des

travailleurs, notamment avec les nouveaux instruments de mesures, et de former les jeunes qui ont moins d'expérience :

> R. À chaque hiver, on organise des formations de quelques jours sur nos instruments. […] Nous, on investit dans des nouveaux instruments. Donc, on en profite l'hiver quand c'est vraiment tranquille pour réunir toute notre équipe, pour montrer à ceux qui ont pas eu la chance de travailler sur les nouveaux instruments, les utiliser, de voir comment ça marche. […] Pour les formations pour les plus jeunes, c'est vraiment pour les préparer à aller prendre des responsabilités sur des chantiers de construction parce que, quand ils sortent de l'école, ils ont une base, mais ils n'ont pas ce qu'il faut pour aller voler de leurs propres ailes. Donc, nous, avant de les envoyer sur les chantiers durant l'été, on les prend en classe, en théorie, on leur parle du métier, puis on leur donne des cours techniques sur les lectures de plan, des choses comme ça (E22S1P).

Pour une autre entreprise de service qui embauche des techniciens en informatique, les formations concernant les logiciels et les nouveautés informatiques sont primordiales :

> Q. Quel genre de formation vous offrez ?
>
> R. En fait, là dernièrement, on a fait l'acquisition d'un logiciel. Certains le connaissaient un petit peu, d'autres pas. Alors, du moment qu'on a eu ce logiciel là, on a dit : « Qui est-ce qui ressent le besoin d'avoir de la formation ? » […] à toutes les fois qu'il y a une nouveauté dans ce logiciel là, il y en a au moins un qui va assister à la formation et après ça qui va former les autres. […] On veut absolument être à jour au niveau des connaissances et être perçu comme ça. Comme quoi nous autres, à toutes les fois qu'il y a un nouveau logiciel, une nouvelle affaire, nous autres chez [nom de l'entreprise], il n'y a pas de problème, on l'a (E23S1P).

Enfin pour les professionnels ou les cadres, les formations sont souvent des initiatives personnelles et elles se déroulent sous forme de conférences, souvent offertes par les associations professionnelles. C'est, par exemple, le cas pour cette organisation parapublique, du secteur de l'éducation où les cadres et les professionnels profitent de formations.

> R. Chez les cadres, je dirais que c'est plus fort probablement des actions individuelles, les cadres identifient exactement où est-ce qu'ils veulent aller en formation. Puisé chez les professionnels, c'est plus individuel aussi. Par exemple, il y en a qui vont aller au congrès des orthophonistes, les congrès des psychologues, et tout ça (E06S3PP).

Dans certaines entreprises, on retrouve des formations qui sont offertes à tous les employés, peu importe le secteur d'emploi Ces formations impliquent, dans la majorité des cas, les cours de langues. C'est le cas de cette entreprise de service qui compte moins de 100 employés :

> R. [De la formation,] on en offre. Si ceux-là veulent prendre des cours un moment donné, on n'a pas de problème. Des cours d'anglais. C'est sûr il faut que ce soit en relation avec notre travail. […] Souvent les cours qu'il y a, c'est des cours peut-être en mécanique du bâtiment, des cours d'anglais souvent parce que nous autres on fait affaire beaucoup avec les États-Unis (E20S1P).

Par ailleurs, les formations peuvent être offertes à l'interne, c'est-à-dire par l'entreprise, comme dans le cas de cette entreprise de services qui compte plus de 500 employés :

> R. On a fait, moi je calcule ça en heure par personne, on a faite à peu près 15 000 heures/personne de formation en 2004 […]. C'est le directeur qui décide dans quoi il l'envoie. Les caissières vont avoir généralement toujours le cours de caisse. On va généralement aussi toujours donner le cours de service à la clientèle, du marchandisage. Ça varie là dépendamment des types d'emploi là […] puis en plus il y a toute la notion de « coatching » que je te disais, qui fait parti du programme de formation. […] C'est très axé sur l'apprentissage pratique. […] On fait beaucoup de formation, c'est très important (E01S3P).

Il y a également les formations qui sont à l'extérieur de l'entreprise et qui sont, dans la majorité des cas, offertes par les associations professionnelles. C'est le cas pour cette organisation parapublique qui œuvre dans le secteur de la santé :

> Q. Est-ce qui a de la formation continue qui est offerte dans l'hôpital ? De la formation externe ou interne qui est offerte aux employés ?
>
> R. Oui. Il y a de la formation continue qui est offerte, entre autres par les ordres, nos inhalothérapeutes, eux autres, il faut qu'ils aillent chercher des heures fixes de formation à chaque année. C'est déjà bien organisé. Pour les infirmières aussi, elles vont pourvoir participer à des congrès pour aller se chercher de la formation. Ou nous autres on organise de la formation aussi pour de la mise à jour (E28S3PP).

2.3 L'accessibilité à la formation continue

L'analyse concernant l'accessibilité à la formation continue en prenant en considération la scolarité des employés nous indique la situation suivante :

Tableau 13.2 : L'accessibilité à la formation continue dans les entreprises selon le secteur d'activité

	Production de biens	Services			Total
	(%)	Privées (%)	Parapubliques (%)	Total (%)	(%)
Accessibilité à la formation					
Les plus scolarisés	4 (57,1 %)	4 (23,5 %)	3 (50 %)	7 (30,4 %)	11 (36,7 %)
Les moins scolarisés	0 (0 %)	3 (17,6 %)	0 (0 %)	3 (13 %)	3 (10 %)
Pas de tendance particulière	2 (28,6 %)	9 (52,9 %)	3 (50 %)	12 (52,2 %)	14 (46,7 %)

Si nous comparons l'accessibilité à la formation continue en fonction du secteur d'activité, dans les entreprises de production de biens comme dans celle des services privés et parapublics, ce

sont les employés les plus scolarisés qui bénéficient majoritairement de la formation continue. Il faut toutefois noter que pour chacun de ces secteurs d'activité, bon nombre d'employeurs ne remarque pas de déséquilibre entre l'offre de formation pour les plus scolarisés et ceux les moins scolarisés.

En considérant la taille des entreprises de notre échantillon, les résultats nous indiquent la situation suivante :

Tableau 14.2 : L'accessibilité à la formation continue dans les entreprises selon la taille de l'entreprise

	Petites entreprises (%)	**Moyennes entreprises** (%)	**Grandes entreprises** (%)	**Total** (%)
Accessibilité à la formation				
Les plus scolarisés	4 (36,4 %)	4 (40 %)	3 (33,3 %)	11 (36,7 %)
Les moins scolarisés	2 (18,2 %)	1 (10 %)	0 (0 %)	3 (10 %)
Pas de tendance particulière	4 (36,4 %)	4 (40 %)	6 (66,7 %)	14 (46,7 %)

Dans les entreprises de petites, moyennes et grandes tailles, les employés les plus scolarisés profitent en plus grand nombre de la formation continue, comparativement aux travailleurs les moins scolarisés.

Près de la moitié des gestionnaires responsables de l'embauche interrogés ne remarquent aucune différence entre l'offre de formation continue pour les employés les plus scolarisés et les employés les moins scolarisés. En fait, la formation est offerte aux employés, peu importe leur niveau de scolarité, en fonction des besoins de l'entreprise ou des intérêts de l'employé ; c'est d'ailleurs ce que précise un gestionnaire d'une entreprise qui offre des services d'arpentage et de cartographie :

> Q. Est-ce que vous avez tendance à former les gens les plus scolarisés ou les moins scolarisés ?
>
> R. Il n'y a aucun lien avec la scolarisation.
>
> Q. Aucune tendance qui se démarque ?
>
> R. Non, pas du tout. C'est uniquement selon le comportement de l'employé. Si on se rend compte que tel employé, avec tel type d'instrument, aurait peut-être besoin d'un peu de support, on va peut-être cibler cette personne-là pour lui donner une formation à ce sujet là (E22S1P).

Dans certains cas, la formation est obligatoire à tous les employés, sans exception. Or, le niveau de scolarité n'a aucune importance dans l'offre de formation :

> Q. Est-ce que vous remarquez une différence entre ceux qui sont les plus scolarisés et les moins scolarisés ?
>
> R. Les jeunes qui entrent ici n'ont pas le choix. [...] Les gens venaient ici un petit peu de reculons, surtout les vieux employés, parce qu'on a formé beaucoup de monde, particulièrement les vieux, les jeunes y passent tous dedans. Puis dans les premières années, les gens étaient un petit peu méfiant, puis ils n'étaient pas habitués à ça. Maintenant, c'est devenu comme la norme si tu veux. Les gens en veulent et ils ne sont pas déçus (E01S3P).

Une partie des gestionnaires interviewés remarquent que ce sont les travailleurs les plus scolarisés qui profitent et demandent de la formation continue, compte tenu du caractère de l'emploi et du secteur d'activité dans lequel l'entreprise œuvre et de leur motivation, alors que rarement les travailleurs les moins scolarisés en bénéficieront. C'est le cas de deux entreprises, une de production de biens qui dénombrent entre 100 et 499 employés et une autre de services qui compte également entre 100 et 499 employés. Ces cas illustrent les raisons pour lesquelles les salariés les plus scolarisés profitent de la formation qu'il leur est offerte :

> Q. Est-ce que vous remarquez une tendance à former les plus scolarisés par rapport aux moins scolarisé ?
>
> R. Je vous dirais que l'ensemble des gens qui sont plus scolarisés à tendance à identifier plus de besoin en termes de formation, mais je vous dirais que c'est aussi normal compte tenu du caractère de l'emploi qui est exercé ici. Ça ne veut pas dire à l'inverse que les employés de base n'ont pas besoin de formation, c'est très clair, mais il y a une tendance oui, une tendance à ce que les gens plus scolarisés bénéficient de plus de formation (E16B2P).
>
> Q. Est-ce que ceux qui sont les plus scolarisés vont en majorité prendre plus de formation ou vice-versa ?
>
> R. C'est sûr. Je vous dirais que mon ingénieur ici ou la personne qui à l'administration, ma contrôleuse, sont toujours en formation. Ils en ont beaucoup, beaucoup. Puis quelqu'un qui n'est jamais allé à l'école et qui est journalier, c'est sûr qui ne sera pas motivé ou il va avoir une crainte d'aller s'asseoir une journée sur un banc d'école, ou des stages, ou différentes choses là. Oui, il y a un lien direct. C'est à l'employeur à essayer d'arrêter cette crainte là, à renverser un peu la vapeur, puis dire (E02S2P).
>
> Q. Est-ce que justement vous remarquez une certaine tendance à former les gens qui sont plus scolarisés, comparativement aux gens qui sont moins scolarisés ?
>
> R. Bien c'est plus facile. Ils sont déjà plus ouverts. Ils ont déjà une scolarité. Donc, ils sont plus ouverts à apprendre, c'est certain (E27B1P).

2.4 Les raisons évoquées pour offrir de la formation continue

Les gestionnaires responsables de l'embauche mentionnent plusieurs raisons pour justifier l'offre de formation continue dans leurs entreprises. Ces résultats varient d'abord en fonction du secteur d'activité des entreprises :

Tableau 15.2 : Les raisons de l'offre de formation continue dans les entreprises selon le secteur d'activité

	Production de biens	Services			Total
	(%)	Privées (%)	Parapubliques (%)	Total (%)	(%)
Raisons					
Perfectionnement technique	5 (71,4 %)	13 (76,5 %)	6 (100 %)	19 (82,6 %)	24 (80 %)
Accroître la performance de l'entreprise	2 (28,6 %)	2 (11,8 %)	0 (0 %)	2 (8,7 %)	4 (13,3 %)
Révision et changement de procédures	0 (0 %)	2 (11,8 %)	1 (16,7 %)	3 (10 %)	3 (10 %)
Augmenter la motivation des employés	0 (0 %)	3 (17,6 %)	0 (0 %)	3 (10 %)	3 (10 %)
Éviter le roulement de personnel	0 (0 %)	1 (5,9 %)	0 (0 %)	1 (4,3 %)	1 (3,3 %)
Obligatoire par la loi	0 (0 %)	1 (5,9 %)	0 (0 %)	1 (4,3 %)	1 (3,3 %)
Formation au service à la clientèle	0 (0 %)	1 (5,9 %)	0 (0 %)	1 (4,3 %)	1 (3,3 %)
Accueil et intégration dans l'entreprise	0 (0 %)	2 (11,8 %)	0 (0 %)	2 (8,7 %)	2 (6,7 %)

Une importante majorité des recruteurs interrogés et qui œuvrent dans le secteur de production de biens offre la formation continue afin de perfectionner ou mettre à jour les connaissances de leurs employés (5/7) alors que pour deux autres entreprises, la formation continue permet d'augmenter les performances de l'entreprise. Bien que les entreprises de services privés offrent de la formation continue pour perfectionner les employés (13/30), les raisons demeurent diversifiées : stimuler la motivation des employés (3/30), accroître la performance de l'entreprise (2/30), révision et changement de procédures (2/30), accueil et intégration dans l'entreprise (2/30). Dans la totalité des entreprises de services parapublics, la formation continue permet de mettre à jour les connaissances des employés.

Tableau 16.2 : Les raisons de l'offre de formation continue dans les entreprises selon la taille de l'entreprise

	Petites entreprises (%)	Moyennes entreprises (%)	Grandes entreprises (%)	Total (%)
Raisons				
Perfectionnement technique	8 (72,7 %)	8 (80 %)	8 (88,9 %)	24 (80 %)
Accroître la performance de l'entreprise	3 (27,3 %)	1 (10 %)	0 (0 %)	4 (13,3 %)
Révision et changement de procédures	0 (0 %)	1 (10 %)	2 (22,2 %)	3 (10 %)
Augmenter la motivation des employés	1 (9,1 %)	2 (20 %)	0 (0 %)	3 (10 %)
Éviter le roulement de personnel	0 (0 %)	1 (10 %)	0 (0 %)	1 (3,3 %)
Obligatoire par la loi	1 (9,1 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (3,3 %)
Formation au service à la clientèle	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (11,1 %)	1 (3,3 %)
Accueil et intégration dans l'entreprise	0 (0 %)	1 (10 %)	1 (11,1 %)	2 (6,7 %)

Pour la majorité des entreprises de petite taille, la formation continue permet de perfectionner les techniques des employés (8/11) et, dans une moindre mesure, d'améliorer les performances de l'entreprise. Dans les moyennes entreprises, c'est le perfectionnement technique qui motive l'offre de formation continue (8/10). Les responsables de l'embauche évoquent néanmoins d'autres raisons : accroître la motivation des employés (2/10), les performances de l'entreprise (1/10), réviser les procédures et les changements (1/10), éviter le roulement de personnel (1/10) et accueillir et intégrer les employés dans l'entreprise (1/10). Dans les entreprises de plus de 500 employés, huit entreprises sur un total de neuf offrent de la formation pour améliorer les compétences des employés.

On observe que la presque totalité des entreprises offre de la formation continue à leurs travailleurs pour perfectionner leurs techniques dans le cadre de leur travail et mettre à jour leurs compétences. Ils affirment, entre autres, que ces perfectionnements sont nécessaires, considérant l'évolution rapide de certains domaines d'emplois et pour rester compétitif sur le marché et ainsi développer une expertise dans un domaine particulier et offrir des biens ou des services de qualité en vue de satisfaire les clients. Or, autant d'entreprises de production de biens que de services s'entendent sur l'importance de la formation continue. Voici quelques extraits d'entrevue qui illustre l'idée ci-dessus :

Q. Est-ce qu'il y a de la formation continue qui est offert dans l'entreprise.

R. Oui, énormément.

Q. Pour quelles raisons ?

R. Parce que le domaine de l'ingénierie c'est un domaine où ça évolue rapidement. Alors, les gens doivent constamment se doter de formation d'appoint (E10S3P).

Q. Pour quelles raisons vous offrez ces formations-là ?

R. Bien justement, quand on regarde un cours et que c'est intéressant, ça peut améliorer les compétences de la personne et puis nous apporter des choses à l'entreprise. Il y a beaucoup de documentation là-dessus. Un moment donné, il y a un besoin qui sort (E25B1P).

Q. Est-ce que vous faites de la formation continue ?

R. Oui, on a un plan de formation concret à tous les employés.

Q. Et pour quelle raison ?

R. C'est la mise à jour des compétences. Les logiciels, ça va tellement vite, surtout que tout est presque informatisé. Ça prend toujours une mise à jour (E07S1P).

Q. Pourquoi vous offrez des formations ? Qu'est-ce que ça vous apporte ?

R. Bien, c'est l'adaptabilité. Je vais vous dire, tout change très rapidement. On a beau dire qu'on veut que nos gens soient polyvalents, même en recrutant quelqu'un qui nous semble à la base polyvalent, si on ne le perfectionne pas, il ne le demeura pas. Ça va vite là, il nous arrive pleins de nouveautés (E09S3PP).

En somme, nous pouvons affirmer que les pratiques de formation continue, offertes dans toutes les entreprises, permettent de pallier à l'absence de diplôme ou à un manque d'expérience puisque plusieurs gestionnaires responsables de l'embauche nous avouent offrir ces formations dues au manque de compétences ou de connaissances de leurs employés. Les pratiques de formation continue permettent également de former un employé dans un domaine particulier et ainsi offrir une expertise ou une spécialisation dans l'entreprise en vue d'être compétitif sur le marché. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre présente dans certains secteurs d'emplois et, conséquemment, de manque de qualification et de compétences, la formation continue permet, non seulement de former les employés « à sa main », mais de réagir au manque de travailleurs sur le marché et les rendre adaptable à un poste de travail dans l'entreprise. Par la mise en avant de stratégies de flexibilité et l'introduction de nouvelles innovations techniques dans les entreprises, la formation continue permet aux employeurs d'adapter les salariés et les former afin de les rendre compétents face à ces technologies, et ainsi les rendre plus polyvalents.

Partie 3 :
Les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes diplômés : dimensions et typologie

Dans le présent chapitre nous analyserons, dans un premier temps, les trajectoires professionnelles des jeunes diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique à partir de deux dimensions. La première dimension, objective, s'intéresse à certains éléments déterminants dans la trajectoire professionnelle de l'individu. Ainsi, nous analyserons ; a) le nombre d'emploi que le jeune a occupé au cours des quatre années qui ont suivi sa diplomation et la durée moyenne de ces emplois ; b) le lien entre la formation reçue et le premier emploi ; c) le temps entre la diplomation et le premier emploi permanent, à temps plein ou à temps partiel, lié à la formation ; d) le temps entre la diplomation et l'obtention d'un emploi lié ou non à la formation ; e) le lien entre la formation et l'emploi actuel et, f) l'ancienneté chez l'employeur actuel.

L'analyse de ces dimensions objectives devraient nous renseigner sur le processus d'insertion de ces jeunes, à savoir s'ils se sont stabilisés sur le marché du travail ou, au contraire, sont toujours en voie d'insertion pour divers motifs (retour aux études, stratégies de reconversion ou facteurs de nature individuelle).

La deuxième dimension de l'analyse, subjective, est focalisée sur les intentions des jeunes de demeurer dans la même situation ou de provoquer un changement dans leur situation professionnelle. Nous avons cherché à savoir quel rapport les jeunes établissent avec leur emploi, c'est-à-dire dans quelle mesure apprécient-ils leur emploi et en sont satisfaits. Dans un deuxième temps, nous établissons une typologie des trajectoires professionnelles des jeunes diplômés.

Chapitre 1 : Regards croisés sur les trajectoires professionnelles des jeunes

1. LES DIMENSIONS OBJECTIVES DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

1.1 Le nombre d'emplois occupés depuis l'obtention du diplôme et leur durée

En général, les diplômés rencontrés ont occupé plus d'un emploi entre la fin de leur formation professionnelle ou technique et le moment de l'entrevue. La différence du nombre d'emplois occupés selon que les personnes soient diplômées du secondaire professionnel ou du collégial technique, est peu notable. Il y a, par exemple, autant de diplômés des deux niveaux qui ont occupé un seul emploi depuis l'obtention de leur grade (3). À titre d'exemple, mentionnons le cas de cet homme de 27 ans, diplômé depuis cinq ans en dessin de bâtiments au secondaire professionnel. Depuis qu'il a terminé son cours, ce diplômé travaille pour le même employeur :

Q. C'est le seul emploi que tu as eu ?

R. Oui.

Q. Tu as trouvé cet emploi… ?

R. Je l'ai trouvé en sortant. Ils m'ont appelé, à la fin de l'année. Je pense qu'on était huit ou neuf à passer une entrevue. Puis c'est moi qui l'ai eu.

Q. Est-ce que c'est l'école qui vous plaçait ?

R. Non, c'est eux autres qui ont appelé. Il m'a dit qu'ils ont appelé à l'école et ils ont demandaient des noms qui finissaient. Ils ont donné des noms. Puis, c'est ça.

Q. Ça toujours été à temps plein, il n'y a pas eu de périodes mortes ?

R. Tout le temps à temps plein (SPM313).

Quelques sept jeunes ont occupé deux emplois et quatre ont eu trois emplois depuis leur diplomation. Dans le premier cas, mentionnons l'exemple de cette jeune femme de 26 ans, diplômée depuis cinq ans en techniques de tourisme au collégial. Malheureusement pour elle, les événements du 11 septembre 2001 ne favoriseront pas son entrée sur le marché du travail dans le domaine du tourisme. Elle occupe le même emploi depuis trois ans, emploi non lié à son domaine d'étude. Depuis l'obtention de son diplôme au collégial, elle est demeurée à la maison pour élever sa fille et a, pendant cette période, appliqué dans les Forces Armées Canadiennes. Ainsi, mars 2002 marque son retour au travail en même temps qu'elle suit une formation avec les Forces Armées. En somme, elle a occupé deux emplois, mais les deux en tant qu'employée de l'armée.

Q. Vous n'avez jamais travaillé dans le domaine du tourisme ? [son domaine de formation].

R. Non. À part durant mes stages.

Q. Puis vous me disiez que vous étiez enceinte à la fin de votre technique ?

R. Oui. Je n'ai pas cherché d'emploi à la fin de la technique vu que j'étais enceinte. Puis, je voulais rester à la maison, un an, avec ma fille. Quand j'ai voulu retomber sur le marché du travail, c'était au mois de septembre 2001 (Rires), quand le tourisme a tombé. Ça fait que je me suis orientée ailleurs. Je n'ai pas vraiment cherché.

Q. Vous avez eu d'autres opportunités, comme dans les Forces Armées.

R. Oui. Surtout que là, je demeurais en région. En tout cas, avec le diplôme que j'avais, ce que la région m'offrait, ce n'est pas ce qui m'intéressait dans le domaine (CTF207).

Dans le deuxième cas de figure, prenons l'exemple de ce jeune homme de 26 ans, diplômé depuis cinq ans du secondaire professionnel en techniques d'usinage. Après un retour aux études à la suite d'une perte d'emploi, il trouve un emploi qui n'est pas dans son domaine d'études. C'est après celui-ci qu'il trouve l'emploi actuel. Il occupe cet emploi (le troisième depuis sa diplomation), opérateur de machines, depuis neuf mois.

Q. C'est à quel moment que tu as trouvé ton premier emploi ?

R. À Drummondville. Je n'ai pas travaillé durant l'été puis je suis entré à Drummondville en septembre. Pendant l'été, j'envoyais des c.v. Puis c'est ça, en septembre, je suis entré à Drummondville, temps plein.

Q. Tu es resté là combien de temps ?

R. Deux ans.

Q. Puis après ça ?

R. Après Drummondville, j'ai été slaqué parce qu'on était fournisseur de Pratt & Whitney de Bombardier. Quand Bombardier a annoncé 1500 mises à pied, le soir même, à cinq heures moins le quart, ils m'ont appelé : « viens chercher ton coffre ». Là j'ai perdu ma job. J'ai fini ma session là bas parce qu'il me restait trois cours à faire. J'ai fini ma session puis après ça, je suis revenu à Québec (SPM608).

Prenons pour dernier exemple le cas de cette jeune femme de 25 ans, diplômée depuis près de six ans du collégial en techniques de tourisme. Actuellement inactive, parce qu'aux études à temps plein au niveau universitaire[8], elle a néanmoins occupé plusieurs emplois, combinant à son horaire les études et le travail. Elle a également beaucoup voyagé au cours des cinq dernières années ce qui fait en sorte que son parcours est peu conventionnel. En somme, elle a occupé trois

[8] Sous les conseils de son directeur de maîtrise, elle a décidé de ne pas travailler pendant sa maîtrise afin de donner un meilleur rendement.

emplois, tous dans le domaine du tourisme, dont deux à temps partiel. Le seul qu'elle a occupé à plein temps est celui qu'elle a obtenu dès sa sortie du cégep, avant d'effectuer un voyage suivi d'un retour aux études.

> Q. Donc, tu as fini ton secondaire et tu es entrée à la technique. Après ça, tu as travaillé, quoi un an ?
>
> R. C'est ça. De août 2000 à septembre 2001.
>
> Q. Tu n'as jamais eu des périodes d'inactivité ou de chômage ?
>
> R. J'ai eu des périodes de chômage, mais c'est quand j'étais en emploi au Château Frontenac. Donc, c'était du chômage saisonnier. C'était pendant les périodes les plus tranquilles de l'année. Puis encore là, je ne cherchais pas vraiment d'autres emplois parce que je savais qu'au salaire que je gagnais, que j'allais difficilement trouver autre chose. Puis là, j'ai eu le temps de réfléchir comment je pouvais avoir ma dernière bourse, finalement, faire mes douze crédits. Je revenais d'un voyage au Pérou. J'ai décidé… Bien, à la fin de ma technique, j'ai fait un voyage au Pérou. Puis, finalement, j'ai décidé de perfectionner mon espagnol, de m'en aller en études hispaniques à l'université. Ensuite, j'ai continué le certificat. Mon certificat a été crédité pour un bac en études internationales et langues modernes. Ensuite, comme je ne savais pas trop où ça allait me mener ce bac là, j'ai réfléchi, puis j'ai décidé d'entrer à la maîtrise en aménagement du territoire et développement régional que je vais commencer en septembre. […].
>
> Q. Si tu as quitté ton emploi, c'est pour… ?
>
> R. C'est pour me consacrer à temps plein à mes études à la maîtrise. […] (CTF213).

La grande majorité des jeunes interrogés ont occupé 4 emplois (12/32 — SPM105, SPM203, SPM704, SPF116, SPF201, SPF306, SPF812, CTM205, CTM406, CTF509, CTF810, CTF811) au cours des 4 années qui ont suivi leur diplomation, et ce sont les femmes diplômées du secondaire professionnel qui sont les plus nombreuses dans cette catégorie (4/12). En fait, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir occupé 4 emplois depuis l'obtention du diplôme dans l'ensemble de l'échantillon (7/12). Prenons l'exemple d'une jeune fille (SPF201) qui, dès l'obtention de son diplôme à la fin du mois d'août 1999, part en voyage dans l'Ouest canadien jusqu'à la fin du mois de novembre. À son retour, elle trouve un emploi de cuisinière à temps plein au *Patrimoine* sur Grande Allée et y travaille jusqu'à la fin d'août 2000, moment où elle entreprend une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) en pâtisserie (septembre à décembre) ; par la suite elle se trouve un emploi à temps partiel au *Capitole* pour le mois de décembre 2000. Elle ne travaillait pas durant sa formation en pâtisserie étant prestataire de l'assurance-emploi. De janvier à la mi-avril 2001, elle a travaillé aux *Voûtes St-Louis*, mais y faisait peu d'heures. Elle quitte alors cet emploi pour aller travailler à *La Scala* de la mi-avril jusqu'à la fin du mois de janvier 2002. Cependant, elle déplore les conditions de travail reliées à son emploi. Ses employeurs sont insatisfaits d'elle et décident de diminuer ses heures de travail.

Finalement, en février 2002, elle débute comme cuisinière au Best Western. Elle y est toujours en emploi. Elle a donc eu plusieurs emplois avant de se stabiliser sur le marché du travail. Mis à part son voyage dans l'Ouest canadien, cette jeune n'a pas eu de période d'inactivité et a rarement eu recours au chômage (seulement lors de sa deuxième formation, pendant une période de trois mois et demi).

Les personnes ayant occupé plus de 5 emplois sont plus rares et sont plus souvent des diplômés du collégial (3/4) — SPM715, CTM601, CTM412, CTF403. Prenons l'exemple de cette jeune de 25 ans (CTF403) qui est diplômée depuis 5 ans du collégial technique en graphisme. Depuis sa diplomation, elle a changé fréquemment d'emploi, alternant les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel. Ces emplois étaient souvent des contrats de plus ou moins courte durée, ce qui explique le changement d'emploi fréquent. Elle a également connu une courte période de chômage (2 mois). Depuis 2 ans, elle occupe un poste permanent et à temps plein comme graphiste pour la même entreprise. Malgré le fait qu'elle affirme avoir souvent changé d'emploi, elle a toujours travaillé dans le domaine du graphisme chez des employeurs divers.

Tableau 1.3 : Le nombre d'emplois occupés depuis la diplomation

Nombre d'emplois occupés	Diplômés du secondaire professionnel		Diplômés du collégial technique		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
1 emploi	2	1	1	2	6
2 emplois	1	2	1	2	7
3 emplois	1	1	1	1	4
4 emplois	**3**	**4**	**2**	**3**	**11**
5 emplois et +	1	-	2	1	4
Total	8	8	7	9	32

Les divers emplois occupés par les jeunes depuis l'obtention du diplôme ne sont évidemment pas tous liés à la formation suivie. Étant donné que nous n'avons pas toutes les informations sur l'ensemble des emplois occupés, il n'est pas toujours clair de déterminer ce lien. Comme nous l'avons vu, le partage des répondants dans le tableau 1 est assez hétérogène, mais se concentre davantage dans la zone de quatre emplois, plus particulièrement chez les femmes du secondaire professionnel.

Les jeunes qui n'ont jamais travaillé dans leur domaine de formation sont très rares (2/32 — SPF414 et SPM105), tout comme ceux ayant toujours travaillé dans des domaines plus ou moins liés à celui de leur formation (2/32 — CTM601 CTM412). Dans le premier cas, on retrouve un

homme de 26 ans qui est diplômé depuis 4 ans du secondaire professionnel en comptabilité. Depuis l'obtention de son diplôme, il n'a jamais travaillé dans son domaine et est au service du même employeur, dans le domaine de la restauration, depuis 7 ans. Il change fréquemment de fonction mais toujours au sein de la même compagnie. Ainsi, au moment de l'entrevue, il occupait un nouveau poste depuis moins d'un an. Il n'a donc jamais travaillé en comptabilité depuis l'obtention de son diplôme, mais a toujours été en emploi. Au début, il était cuisinier. Par la suite, il est devenu chef-cuisinier et serveur pour finalement devenir assistant-gérant. Il a eu la chance de bénéficier d'une certaine mobilité à l'intérieur de la compagnie. Son diplôme en comptabilité ne l'a pas aidé d'obtenir son poste d'assistant-gérant, même s'il précise que ce poste le conduit souvent à faire un peu de comptabilité. C'est surtout son expérience professionnelle au sein de la compagnie qui lui a permis d'avoir cet emploi.

Q. Après ton DEP en comptabilité, quel emploi tu occupais ? Tu étais cuisinier pendant ce temps là, mais après, tu as fais quoi ?

R. J'ai été chef cuisinier.

Q. Ok, tu n'as même pas été travaillé en comptabilité.

R. Non.

Q. Jamais ?

R. Jamais. Je suis allé porter des c.v., j'en ai eu des offres, mais c'étaient presque au salaire minimum. Si j'avais eu un peu plus…

Q. Tu avais plus en étant chef cuisinier.

R. Oui.

Q. Tu as toujours travaillé depuis ce temps-là ?

R. Oui. J'ai toujours travaillé dans la même compagnie (SPM105).

Un autre exemple est celui d'un jeune homme de 25 ans, diplômé depuis cinq ans en techniques de génie mécanique au collégial. Il occupe actuellement le même emploi depuis moins d'un an et celui-ci est plus ou moins lié à sa formation (il était technicien en échafaudage, poste qui relevait plutôt du génie industriel que du génie mécanique, son domaine de formation). D'ailleurs, il a toujours eu des emplois plus ou moins liés à sa formation, mais a toujours su tirer profit de l'expérience acquise :

Q. Quand tu as terminé l'école, t'es-tu trouvé un emploi dans ton domaine ?

R. Plus ou moins dans mon domaine. Je considère que c'est plus du génie industriel. Je travaillais dans les échafaudages. J'étais technicien, mais je dessinais des échafaudages.

> Ce n'est pas vraiment des machines. C'est plus de respecter les normes, les devis, les plans d'architectes, ces trucs là. Ça fait que ce n'était pas vraiment du génie mécanique.
>
> Q. As-tu eu plusieurs emplois ?
>
> R. Oui. J'ai travaillé chez échafaudages Falardeau, j'ai travaillé dans une autre entreprise, ensuite, j'ai travaillé à Stadacona, j'ai travaillé chez EBR équipements puis là, je travaille dans cette compagnie.
>
> […].
>
> Q. Les autres emplois, c'étaient toujours des emplois à plein temps ?
>
> R. Les autres fois j'ai toujours eu des emplois à temps plein. À part les stages, mais ça, c'était pendant mon DEC (CYM601).

La durée de ces divers emplois varie selon le nombre que l'on a occupé. Logiquement, plus on a occupé d'emplois durant cette période de cinq ans, plus la durée de ces emplois était courte. À l'inverse, plus le nombre d'emplois est restreint, plus la probabilité d'être demeuré au service du même employeur sur une plus longue période est grande. Cela dit, sur un certain nombre d'emplois, la majorité est souvent liée à la formation suivie (par exemple, il n'est pas rare que sur cinq ou six emplois, quatre soient liés à la formation, ou que sur trois emplois, deux soient liés à la formation). En moyenne, tous les diplômés, que ce soit du secondaire professionnel ou du collégial technique, ont occupé trois emplois depuis l'obtention de leur diplôme. Cela dit, comme nous l'avons observé précédemment, les jeunes ont dans une plus grande proportion occupé quatre emplois. Dans l'ensemble des emplois obtenus, la majorité sont des emplois liés au domaine d'étude.

Pour les diplômés du secondaire professionnel, 47 emplois au total ont été occupés par les 16 jeunes, dont 24 par des femmes et 23 par des hommes. De ces 47 emplois, 31 étaient en lien avec le domaine d'étude, aucun n'était plus ou moins lié et les 16 restants étaient non liés au domaine de formation. Les femmes du secondaire professionnel ont occupé 24 emplois au total, donc une moyenne de 3 par personne. Elles ont d'ailleurs occupés plus d'emplois liés à leur domaine d'étude (19/24) que les hommes (12/23). Les hommes ont effectivement plus souvent que les femmes, occupé des emplois non liés à leur domaine d'étude (11/23 contre 5/24 pour les femmes).

En ce qui concerne les diplômés du collégial technique, ils ont occupé au total 51 emplois, ce qui représente une moyenne de 3 emplois par personne. Sur ces 51 emplois, 26 étaient liés à la formation reçue, 8 n'étaient pas en lien avec le diplôme obtenu et 17 étaient plus ou moins liés à la formation reçue. Les femmes diplômées du collégial technique ont occupé au total 27 emplois depuis leur sortie du système scolaire. Sur ces 27 emplois, 19 étaient liés à leur formation, 7 n'étaient pas en lien avec leur formation et seulement 1 emploi était plus ou moins lié au

diplôme. Pour ce qui est des hommes diplômés du collégial technique, ils ont occupé un total de 24 emplois. De ces derniers, 7 étaient liés à leur formation, 16 étaient plus ou moins liés au diplôme obtenu et 1 seul n'était pas lié au domaine d'étude. Nous remarquons donc que les femmes ont plus souvent que les hommes, occupé des emplois liés à leur formation. Cependant, si les emplois liés et ceux plus ou moins liés à la formation sont regroupés sous une même catégorie, les hommes ont davantage eu des emplois se rapportant à leur domaine d'études (23 emplois contre 20). Pour ce qui est des emplois non liés au domaine d'études, les femmes en ont davantage occupé que les hommes (7/27 contre 1/24).

1.2 Le lien entre la formation reçue et le premier emploi

La majorité des répondants (28/32) ont obtenu leur premier emploi dans les 3 mois suivant l'obtention du diplôme. Si l'on regarde le lien entre ce premier emploi et la formation, nous retrouvons 3 cas de figure : i) les jeunes dont le premier emploi était lié à la formation ; ii) ceux dont cet emploi était plus ou moins lié ; iii) ceux dont le premier emploi n'était pas en lien avec la formation.

Le premier emploi obtenu est, dans la plupart des cas, lié à la formation (21/32- SPM313, SPM609, SPM704, SPF201, CTM116, SPF812, SPF511, CTF213, CTF604). C'est, par exemple, le cas d'un homme de 25 ans, diplômé depuis 5 ans en graphisme au collégial technique. À la fin de ses études, il a effectué un stage pendant l'été dans un ministère et dès l'automne, il a décroché son premier emploi, en lien avec sa formation. Ce premier emploi en lien avec la formation lui a permis ensuite de partir à son propre compte pour revenir ensuite en mode « salarié » :

> Q. Est-ce que tu t'es trouvé un emploi tout de suite après ? (*la fin de ses études*)
>
> R. Pour l'été, oui. Dans un ministère.
>
> Q. Au ministère des ressources naturelles ?
>
> R. Oui. Ensuite, à l'automne, j'ai trouvé un emploi dans une firme de multimédia jusqu'à l'hiver. Ensuite à l'hiver, eux autres, il y a eu des ralentissements. C'est à partir de ce moment là que je suis parti à mon compte. Je suis resté à mon compte de l'hiver 2000 à l'année passée.
>
> Q. Pourquoi avoir décidé de ne plus être à ton compte ?
>
> R. Ben, je ne l'ai pas décidé. En fait, les occasions se sont présentées. J'avais un client qui était professeur puis il y avait un poste à combler. J'ai embarqué comme professeur là. Ensuite, je suis allé passer une entrevue… Il y avait un poste qui s'était présenté pour faire un site web chez Sabarkan. Je suis allé voir. Puis là, ce n'est pas ça que j'ai eu, mais j'ai eu un autre poste parce qu'ils avaient trouvé ça bon pour d'autres aspects (CTM412).

On retrouve dans la même situation le cas d'une jeune femme âgée de 25 ans, diplômée depuis cinq ans en techniques de soins infirmiers au collégial, qui a obtenu son premier emploi dans son domaine tout de suite après la fin de sa formation. Au départ, elle faisait partie de ce qu'on appelle une « équipe volante », ce qui signifie qu'elle ne travaillait pas toujours sur le même département, ni sur des horaires fixes. Elle était dans cette situation pendant deux ans et demi environ et le manque de stabilité de l'emploi ainsi que les horaires variables (jour, nuit…) l'ont déterminée à quitter cet emploi et à aller travailler pour des compagnies d'assurances, effectuer des examens médicaux à domicile.

> R. J'étais comme sur l'équipe volante, un peu, mais on avait des départements qui étaient plus associés. Comme moi, je faisais de l'obstétrique puis l'unité des grands brûlés. C'était mes deux spécialités. Ça a duré deux ans et demi. Après ça j'ai travaillé de soir et de nuit beaucoup, puis je ne trouvais pas ça intéressant. Pour une job d'étudiant, quand tu es jeune, ok. Mais quand tu regardes dans l'ensemble, ça ne me tentait pas de travailler de même. Ça fait que j'ai travaillé un an pour des compagnies d'assurances. Je faisais des examens médicaux chez les gens. Je prenais des rendez-vous. J'allais faire des examens médicaux (CTF509).

Dans le deuxième cas de figure, nous retrouvons les jeunes qui ont accédé à un premier emploi plus ou moins lié à la formation reçue (4/32 — CTM205, CTM601, CTF403 et CTF811). Cette situation est le fait de diplômés du collégial seulement (4/32 — 2 gars, 2 filles), ce qui peut signifier que le niveau d'étude est en lien direct avec une certaine ouverture et polyvalence sur le marché du travail. C'est, par exemple, le cas de cette jeune femme de 25 ans diplômée en design d'intérieur au collégial technique. Elle a obtenu son premier emploi à la sortie de l'école, emploi qui était, selon elle, plus ou moins en lien avec sa formation :

> Q. Quand tu as fini, tu as fini en 2000, est-ce que tu t'es trouvée un emploi tout de suite ?
>
> R. Oui.
>
> Q. Comme designer ?
>
> R. C'était plus comme décoratrice, je dirais (CTF811).

Ce jeune homme diplômé en techniques de tourisme depuis cinq ans a, lui aussi, eu son premier emploi dans un domaine plus ou moins lié à sa formation. Ce jeune possède également un diplôme d'études professionnelles en hôtellerie, domaine dans lequel il a travaillé pendant ses études collégiales et qu'il n'a jamais quitté. Ainsi, à sa sortie de l'école, il a conservé son emploi en hôtellerie, celui qu'il avait lors de ses études, avant d'obtenir des emplois davantage en lien avec ses études collégiales (par exemple au Club Med et dans les Rocheuses). Les emplois à sa sortie du cégep étaient donc plus ou moins liés à son domaine de formation.

Q. Les emplois que vous avez eus dès votre sortie du système scolaire, c'était…

R. C'était le même que j'avais auparavant. Ça n'a rien changé pour moi, finalement. Je travaillais dans la réception d'hôtels avant et j'ai travaillé là aussi. Donc, ça n'a pas vraiment changé grand-chose (CTM205).

Dans le troisième cas de figure, (7 cas sur 32) l'emploi n'est pas du tout en lien avec le diplôme obtenu (SMP105, SPF306, SPF414, CTM602, CTF115, CTF207, CTF810). Un bon exemple est celui de cette jeune femme de 25 ans qui, depuis sa sortie de l'école, a rarement occupé un poste en lien avec sa formation. Cette jeune femme, diplômée du collégial technique en design d'intérieur, est titulaire d'un baccalauréat en communication graphique, diplôme obtenu après son diplôme d'études collégiales. L'emploi qu'elle occupe présentement est en lien avec son deuxième diplôme, soit le baccalauréat, et non avec le diplôme en design d'intérieur. Elle a terminé son cours collégial en mai 2000 et a entrepris son baccalauréat au mois de septembre suivant, ce qui lui aurait laissé peu de temps pour travailler dans un emploi en lien avec sa formation collégiale technique. Elle a décidé de poursuivre ses études après avoir constaté un manque de perspective d'emploi en design d'intérieur et décoration, et ce surtout car elle ne se voyait pas sur le marché du travail. Dans l'extrait suivant elle nous explique ce qu'il en est :

Q. Tu m'as dit que tu as fait ton DEC en design d'intérieur.

R. Oui.

Q. Après ça, tu t'es inscrite à l'université ?

R. Oui.

Q. Pourquoi avoir choisi un autre domaine ?

R. Parce que je ne voyais pas trop les perspectives d'emplois dans le domaine puis je n'étais pas prête à m'en aller sur le marché du travail, tout de suite.

Q. Puis les deux diplômes que tu as obtenus, ça reste dans le domaine des arts, si on veut.

R. Oui. J'ai eu beaucoup de cours, d'ailleurs, de crédités parce que j'avais fait mon DEC en design d'intérieur, beaucoup de cours d'arts (CTF810).

Prenons un deuxième exemple pour illustrer la situation des jeunes qui n'ont pas eu comme premier emploi, un emploi dans leur domaine d'études. Ce jeune homme de 25 ans, diplômé depuis cinq ans en techniques de génie mécanique, a, après l'obtention de son DEC technique, fait un baccalauréat en génie mécanique. À sa sortie du système scolaire, il n'a pas trouvé un emploi lié à sa formation comme il l'explique ci-dessous :

Q. Tu as eu deux emplois depuis ta sortie de l'université ?

R. Oui. Je suis sorti de l'école en août 2004. D'août 2004 à décembre 2004, j'ai travaillé chez Réno-Dépôt, parce que je ne me suis pas trouvé d'emploi. De décembre 2004 à avril 2005, j'ai été à Sherbrooke dans une entreprise en production de pièces machinées. D'avril 2005 à aujourd'hui, je suis chez Créaform à Lévis.

Q. L'emploi que tu avais avant, est-ce que c'était dans ton domaine aussi ?

R. Oui (CTM602).

En somme, que les personnes soient diplômées du secondaire professionnel ou du collégial technique, ne semble pas avoir d'influence sur le lien entre l'emploi et la formation, il n'y a pas non plus de différence notable entre les hommes et les femmes. Cela dit, les femmes diplômées du collégial technique sont les plus nombreuses à avoir eu comme premier emploi un emploi non lié à leur formation (3/7) (CTF115, CTF207, CTF810-lié deuxième formation) et, de façon générale, les 2 niveaux de formation confondus, ce sont davantage les femmes que les hommes qui ont eu pour premier emploi un emploi non lié à la formation (5/7).

Tableau 2.3 : Le lien entre le premier emploi et la formation

Lien entre le premier emploi et la formation	Diplômés du secondaire professionnel		Diplômés du collégial technique		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Emploi lié	7	6	4	4	21
Emploi non lié	1	2	1	3	7
Emploi +/- lié	-	-	2	2	4
Total	8	8	7	9	32

1.3 Le temps entre la diplomation et le premier emploi permanent — temps plein ou temps partiel — lié à la formation

L'obtention d'un emploi lié à son domaine d'étude n'est pas toujours facile à « mesurer » puisque les personnes n'occupent parfois plus cet emploi. Ainsi, afin de voir le plus justement comment s'est déroulée cette entrée sur le marché du travail, les emplois d'une durée de moins de trois mois — en lien ou non avec la formation — ont été ignorés, nous retrouvons donc ici des emplois occupés pendant une durée de trois mois et plus. Il peut arriver que ces emplois soient toujours occupés par les personnes, comme il peut arriver qu'ils ne le soient plus pour diverses raisons (fin de contrat, retour aux études, chômage, maternité, etc.).

Par ailleurs, une part des diplômés faisant partie de cette catégorie occupait un emploi régulier à plein temps, mais à contrat. Étant donné que les emplois sont de plus en plus souvent contractuels, et que les contrats sont généralement renouvelés, nous avons insérés ces diplômés dans cette catégorie. Cependant, il est important de faire la distinction entre les employés permanents et les employés contractuels à temps plein.

Sur l'ensemble des personnes rencontrées (32), 26 avaient réussi à occuper, à un moment ou un autre de leur trajectoire, un emploi lié à leur formation. Encore une fois, les emplois se trouvent généralement en moins d'un mois (9/26) ou entre 1 et 3 ans (6/26).

Chez les personnes ayant trouvé leur emploi en moins d'un mois, on retrouve six diplômés du secondaire professionnel (quatre garçons et deux filles) et trois du collégial technique (deux garçons et une fille). Ainsi, il semble que les garçons aient trouvé un emploi lié à leur formation plus rapidement que les filles. Si l'on regroupe sous un même registre les personnes qui ont obtenu leur premier emploi lié à la formation moins d'un an après leur diplomation, on retrouve huit filles et neuf garçons, ce qui représente 17 des 26 répondants.

6/26 répondants ont trouvé leur premier emploi permanent lié à la formation dans une période comprise entre 1 an et 3 ans après avoir obtenu leur grade ; il s'agit cependant d'une majorité de filles (4/6). Par exemple il y a ce cas d'une jeune femme diplômée en graphisme au collégial technique (CTF403). Elle occupe son emploi actuel depuis 2 ans, emploi qui est à temps plein et permanent. Cependant, elle a tout de même trouvé son premier emploi en lien avec son domaine d'étude directement à sa sortie de l'école, mais il s'agissait d'un emploi à contrat. Les emplois suivants ont également été à contrat et d'autre à temps partiel (pigiste). De ce fait, il lui fallu entre 1 et 3 ans après sa diplomation avant d'obtenir un emploi lié et permanent à temps plein. Elle a terminé sa formation en mai 2000 et immédiatement après elle a trouvé un emploi comme graphiste.

Prenons l'exemple d'un autre jeune qui a trouvé un emploi permanent lié à sa formation entre un et trois ans après l'obtention du diplôme. Il s'agit d'une jeune femme de 25 ans diplômée depuis cinq ans en comptabilité au secondaire professionnel. Elle a aussi obtenu une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) en finances et, avant de commencer son diplôme professionnel en comptabilité, elle avait obtenu un diplôme professionnel en pâtisserie. Depuis sa diplomation, elle a occupé quatre emplois, toujours en lien avec sa formation en comptabilité, tous entrecoupés d'une période de chômage d'un mois. Il lui fallu environ 14 mois pour obtenir un premier emploi lié à sa formation, emploi qu'elle occupa environ six mois. Depuis un an et demi, elle occupe un emploi de commis des comptes payants. Elle travaille à temps partiel. À la base, le fait de détenir un emploi à temps partiel n'était pas volontaire de sa part. Maintenant qu'elle a eu un enfant, elle préfère ce type d'emploi plutôt qu'un autre à temps plein.

Q. Lorsque tu as obtenu ton dernier diplôme, en fait lorsque tu t'es insérée sur le marché du travail, t'es-tu trouvé un emploi tout de suite ?

R. Ça a pris un mois. Je suis tombée sur un emploi qui avait justement des subventions pour donner un emploi aux jeunes sans expérience. C'était un contrat de neuf mois. Ils ne renouvelaient pas le contrat parce que les subventions demandaient qu'ils changent d'employés à chaque fois pour donner de l'expérience.

Q. Ok. Le but était de former les nouveaux diplômés ?

R. C'est ça. Après ça, je suis tombée sur le chômage. Un mois après, j'ai retrouvé un autre emploi.

Q. Est-ce que c'est lui que tu as eu pendant deux ans ?

R. Non, non. Ça c'est mon quatrième emploi.

Q. Parce que tu as eu quelques changements d'emploi ?

R. Après mon contrat de neuf mois, j'ai eu deux remplacements de congé de maternité. Souvent en comptabilité, on va remarquer que la majorité des emplois qui sont annoncés, c'est des remplacements de congé de maternité.

Q. Donc, quand la femme revient…

R. … tu quittes. Mais ça te donne de l'expérience. Puis après ça, quand il y a un emploi permanent qui s'annonce, tu as plus de chance de l'avoir parce que tu as de l'expérience.

Q. C'est un moyen… Il ne faut pas se dire : je n'appliquerai pas, ce n'est seulement qu'un remplacement.

R. C'est ça, parce que ça donne de l'expérience (SPF116).

Finalement, les jeunes ayant trouvé leur premier emploi lié dans des délais plus longs, soit 3 ans et plus après leur diplomation, sont peu nombreux (3/26) et de ces 3, 2 sont des diplômés du collégial technique. C'est le cas notamment d'une femme de 30 ans (SPF511), diplômée en techniques de soins infirmiers depuis 5 ans et qui travaille pour le même hôpital depuis sa sortie du milieu scolaire. Cependant, même si elle est à l'emploi du même hôpital depuis 5 ans, elle a été 4 ans « sur appel », n'obtenant sa permanence qu'au début de sa 5e année de services. Un autre jeune (CTM602), a mis plus de 4 ans avant d'obtenir son premier emploi à temps plein et permanent lié à son domaine de formation. Diplômé depuis août 2000 en techniques de génie mécanique, ce jeune homme de 25 ans poursuit des études universitaires de premier cycle dès septembre 2000. C'est donc en septembre 2004 qu'il obtient son premier emploi lié au domaine de génie mécanique. Au moment de l'entrevue, il était employé depuis 3 mois au même endroit et avait un emploi à temps plein, permanent et lié à sa formation.

Tableau 3.3 : Le temps entre la diplomation et le premier emploi permanent lié à la formation, temps plein, permanent[9]

Temps entre la diplomation et le 1er emploi	Diplômés du secondaire professionnel		Diplômés du collégial technique		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Moins de 1 mois	4	2	2	1	9
Entre 1 et 3 mois	1	-	1	2	4
Entre 4 et 6 mois	-	1	-	-	1
Entre 7 mois et 1 an	1	1	-	1	3
Entre 1 et 3 ans	-	2	2	1	6
Entre 3 et 4 ans	-	1	-	-	1
Plus de 4 ans	-	-	1	1	2
Total	6	7	6	7	26/32

Sur l'ensemble des 32 répondants, nous en avions six qui, depuis l'obtention de leur diplôme, n'avaient jamais eu d'emploi permanent à temps plein. Sur ces six, quatre n'avaient jamais occupé d'emploi lié à leur formation (SPF414, SMP105, CTF207 et CTF810), un n'avait jamais obtenu de permanence (SPM704) et un dernier avait eu quelques contrats, mais ne se plaisait pas dans son domaine (CTF604).

1.4 Le temps entre la diplomation et l'obtention d'un premier emploi lié ou non à la formation : rythmes d'insertion sur le marché du travail

Comme nous l'avons mentionné, sur les 32 diplômés interrogés, 26 avaient un emploi au moment de l'entrevue. La grande majorité des diplômés rencontrés ont obtenu leur premier emploi moins d'un mois après la sortie de l'école secondaire ou du cégep (20/32) (SPM105, SPM203, SPM313, SPM402, SPM609, SPM715, SPF107, SPF414, SPF511, SPF810, SPF812, CTM205, CTM406, CTM412, CTM601, CTF115, CTF403, CTF508, CTF509, CTF811). Cela dit, ce ne sont pas tous les emplois qui étaient en lien avec leur domaine de formation. Nous verrons ces liens plus loin. Les gens ayant trouvé leur premier emploi entre 1 et 3 mois sont au nombre de 8 (SPM608, SPM704, SPF201, SPF306, CTM114, CTM116, CTM602, CTF213). Ainsi, 28 répondants sur 32 ont eu un emploi dans un intervalle de moins de 3 mois après l'obtention de leur diplôme.

[9] Il peut s'agir d'un emploi que les jeunes ont conservé ou encore d'un emploi qu'ils ont occupé pendant une période entre la diplomation et le moment de l'entrevue. Ont été ignorés les emplois précédents dont la durée était de trois mois et moins.

Tableau 4.3 : Le temps entre la diplomation et l'obtention du premier emploi

Temps entre la diplomation et le 1er emploi	Diplômés du secondaire professionnel		Diplômés du collégial technique		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Moins de 1 mois	6	5	4	5	20
Entre 1 et 3 mois	2	2	3	1	8
Entre 4 mois et 1 an	-	-	-	-	-
Entre 1 et 3 ans	-	1	-	2	3
Entre 3 et 4 ans	-	-	1	-	-
Plus de 4 ans	-	-	-	1	1
Total	8	8	8	9	32

Précisons que, dans la présente section, l'analyse concerne le temps qui sépare l'obtention du diplôme et l'acquisition d'un emploi permanent à temps plein ou à temps partiel, sans considérer, contrairement à la section précédente, le lien de l'emploi avec le domaine d'études des répondants. Sur une échelle allant de un à trois, nous avons pu identifier trois rythmes d'insertion professionnelle, 1) *rapide* (moins de cinq mois après la diplomation) ; 2) *moyen* (entre cinq et douze mois après la diplomation) et 3) *lent* (plus d'un an après la diplomation).

L'*insertion rapide* caractérise 14 jeunes de notre échantillon qui ont obtenu leur premier emploi moins de 5 mois après leur diplomation. Parmi ceux-ci, 8 étaient issues du secondaire professionnel et 6 du collégial technique. Une majorité d'hommes se situent dans cette catégorie (8/14), la plupart provenant du secondaire professionnel (5/8). Les femmes (6/14), proviennent à nombres égaux du secondaire et du collégial. Un exemple type de cette insertion rapide est celui d'un jeune homme de 27 ans, diplômé depuis 5 ans en techniques de l'informatique au collégial. Il est technicien informatique pour le gouvernement depuis 5 ans, ayant trouvé cet emploi dans un délai extrêmement court après sa diplomation (2 mois).

Q. Cet emploi là, tu l'as obtenu comment ? Tu as appliqué sur un poste ?

R. […] Quand j'ai fini mon étude, au Cégep, je flânais un peu dans les corridors puis j'ai été voir dans le coin des stages. Il y a souvent des offres d'emplois. J'ai vu un concours qui était là. […] Puis là, j'ai appliqué tout bonnement. Puis après, j'ai reçu une lettre qui me convoquait à faire un examen. J'ai fait l'examen puis j'ai passé l'examen. Donc, ils m'ont envoyé une deuxième lettre pour me dire « félicitation, vous avez passé. Cochez les villes où vous voulez travailler, puis vous vous en allez dans la banque de données ». Après, j'ai été appelé pour une entrevue. J'ai fait l'entrevue et ils m'ont rappelé pour me dire que j'avais la job.

Q. Il s'est passé combien de temps ?

R. Admettons que j'ai fini au mois de mai, juin. Puis j'ai été engagé au mois d'août. J'ai commencé au mois de septembre. Ça fait deux mois (CTM116).

L'insertion moyenne concerne trois diplômés de notre échantillon. On y trouve deux diplômés du secondaire professionnel (un homme (SPM715) et une fille (SPF810)) et une diplômée du collégial technique (CTF811). L'*insertion moyenne* est donc le type le plus rarement rencontré dans notre échantillon. Afin d'illustrer ce deuxième type, voyons l'exemple de ce jeune de 28 ans (SPM715), diplômé du secondaire professionnel en soudage/montage depuis cinq ans environ. Après quelques temps à travailler dans son domaine, il a décidé de s'engager dans l'armée canadienne, de laquelle il fait partie depuis un an et huit mois (au moment de l'entrevue). À sa sortie de l'école, en juin 1999, il s'est trouvé un emploi, mais qui ne dura que deux mois puisqu'il le quitta pour un autre emploi, mais qu'il perdit après trois mois. S'ensuivit un autre emploi qui ne dura que deux mois. Finalement, il obtint son premier emploi à temps plein et permanent six mois après sa diplomation. À la suite d'une perte d'emploi et d'une période de chômage de six mois il décida de donner son nom pour entrer dans l'Armée.

Enfin, 9 diplômés se situent dans le troisième type, l'*insertion lente*. Cependant, de ces diplômés, deux personnes ont le même emploi depuis 5 ans, mais ont obtenu leur permanence récemment (SPF511 et CTF508). Aucun homme diplômé du secondaire professionnel ne se trouve dans cette situation ; elle est davantage le fait de diplômés du collégial technique (6/9, 3 hommes et 3 femmes). Les jeunes s'inscrivant dans ce type d'insertion ont des parcours moins linéaires que dans les deux premiers types. C'est le cas d'un homme de 27 ans diplômé depuis 5 ans en techniques de tourisme au collégial. Il a actuellement un emploi plus ou moins lié à sa formation, poste d'assistant receveur dans un hôtel qu'il occupe depuis 4 mois. Cependant, il travaille pour la même compagnie depuis 4 ans, mais change parfois de fonction au sein de l'entreprise. Il a occupé divers poste entre sa diplomation et l'obtention de son premier emploi à temps plein et permanent, principalement dans le domaine de l'hôtellerie. Il profite des ouvertures de postes pour acquérir de nouvelles connaissances qui lui seront profitables au cours de sa carrière.

R. Ça fait quand même quatre ans que je suis avec Fairmont, je n'ai pas trop cherché. J'ai été souvent plus transféré qu'autre chose. Mais, vois-tu, je regarde pour peut-être aller faire un petit tour… ma femme est tannée des hivers, donc peut-être bien que cet hiver on irait faire un tour, six mois, quelque part dans les Caraïbes. On a déjà été au Mexique un hiver, mais finalement on a travaillé un mois et demi. J'ai travaillé comme représentant à destination. Puis finalement, au bout d'un mois et demi, on a décidé qu'on passerait plus des vacances que travailler parce que travailler dans les pays sous-développés, des fois c'est pas mal plus exigeant que de travailler ici. […].

Quand on travaille fort ici… on est mieux de travailler au Canada pendant huit mois et partir quatre mois en congé que de travailler à l'année longue. Là-bas, tu travailles pour des peanuts. C'est mieux d'y aller pour des vacances.

Q. Est-ce que vous avez déjà fait du chômage ?

R. Non. Jamais.

Q. Vous avez toujours été en emploi ?

R. Oui. Depuis que j'ai 14 ans, je n'ai jamais arrêté de travailler.

Q. Toujours à temps plein depuis… ?

R. Durant l'école, c'était à temps partiel, mais je n'ai jamais été sans emploi (CTM205).

Tableau 5.3 : La distribution des rythmes d'insertion professionnelle chez les diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique[10]

Types d'insertion	Diplômés du secondaire professionnel		Diplômés du collégial technique		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Rapide	5	3	3	3	14
Moyenne	1	1	-	1	3
Lente	-	3	3	3	9
Total	6	7	6	7	26

1.5 Le lien entre la formation et l'emploi actuel

La moitié des répondants occupent un emploi lié à leur domaine d'études (16/32). On constate ici que le nombre de diplômés qui ont actuellement un emploi lié à leur formation est moins élevé que le nombre de diplômés dont le premier emploi était en lien avec la formation acquise. En effet, nous avions 21 diplômés qui ont eu comme premier emploi un emploi lié à leurs études, contre 16 qui ont actuellement un emploi en lien avec leur diplôme. Ces 16 diplômés comptaient-ils parmi les 21 ? Nous avons constaté que seulement 12 diplômés qui avaient eu pour premier emploi un emploi lié à la formation avaient actuellement un emploi lié à leurs études. 3 des 9 diplômés qui n'ont pas d'emploi actuel lié à leurs études étaient retournés aux études ; 3 occupaient désormais un emploi non lié à leur formation ; une seule avait un emploi plus ou moins lié à son diplôme ; une seule était en chômage et une seule inactive (sans revenu), au foyer, en recherche d'emploi.

Quand aux diplômés qui occupent actuellement un emploi lié à leurs études (16/32), 12 avaient eu un premier emploi lié à leur formation. Ainsi, 4 nouveaux diplômés se sont ajoutés à cette catégorie. On ne trouve que des diplômés du collégial parmi ces diplômés et il s'agit d'une majorité de femmes (3/4). 2 de ces diplômés sont ainsi passés d'un emploi non lié à leur formation à un emploi lié et les 2 autres sont passés d'un emploi plus ou moins lié à un emploi lié à leur formation.

[10] Sont exclues les entrevues suivantes puisque les répondantEs n'étaient pas en emploi au moment de l'entrevue : SPF306 — chômage, SPF812 — études, SPM704 — chômage, CTF213 — études, CTF604 — au foyer, en recherche d'emploi, CTM406 — études.

Le nombre de diplômés du collégial technique qui occupent un emploi lié à leur formation (9) est légèrement plus élevé que chez les diplômés du secondaire professionnel (7). Les femmes sont nettement plus nombreuses à occuper un emploi lié (10) que les hommes (6), les deux niveaux de formation confondus. Illustrons ce premier cas de figure à l'aide de l'exemple de cette jeune femme de 25 ans (SPF107), diplômée en comptabilité et en secrétariat au secondaire professionnel (ce qui compte pour 2 DEP). Au moment de l'entrevue elle était en congé de maternité, mais occupe le même emploi (lié, permanent et à temps plein) depuis 4 ans, elle est secrétaire dans une école. Elle a obtenu cet emploi 1 an et 8 mois après sa diplomation. Avant d'avoir cet emploi, elle était secrétaire au sein d'une entreprise. Elle a donc toujours travaillé dans son domaine depuis sa sortie de l'école.

En ce qui a trait aux diplômés qui ont un emploi non lié à leur formation, ils sont 7/32. Il s'agit donc d'une minorité qui s'insère sur le marché de l'emploi en n'occupant pas un travail lié à la formation reçue. Les hommes diplômés du secondaire professionnel sont plus nombreux à avoir un emploi non lié à leur formation (4/7) contre 1 femme du même degré de formation et 2 femmes diplômées du collégial technique. Aucun homme diplômé du collégial technique n'occupe un emploi non lié à sa formation. Le cas d'un jeune homme de 24 ans (SPM609) illustre bien la deuxième catégorie, celle des personnes n'ayant pas d'emploi en lien avec leurs études. Ce jeune homme en cause a obtenu son diplôme d'études professionnelles en techniques d'usinage il y a 5 ans. Il a par la suite effectué une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) en outillage l'année suivante. Avant la fin de son ASP, il travaille à temps partiel en technique d'usinage, dès la fin de son ASP son poste devient à temps plein et il le gardera jusqu'en mars 2004, moment où il entre dans les Forces Armées Canadiennes et y devient mécanicien grâce à une formation suivie entre mai et août 2003 (formation payée par les Forces Armées). Il est donc à l'emploi de l'armée, dans un emploi non lié, depuis 1 ½ an.

Finalement, trois répondants ont un emploi plus ou moins lié à leur formation. Ce sont tous des hommes (un diplômé du secondaire professionnel et deux du collégial technique).

Six répondants de notre échantillon ne correspondent à aucune catégorie. Il s'agit de quatre femmes (deux du secondaire professionnel et deux du collégial technique) et deux hommes (un diplômé du secondaire professionnel et un diplômé du collégial technique). Nous qualifions ces jeunes de personnes en situation précaire ou d'inactifs puisqu'ils ne participent pas au marché du travail.

Tableau 6.3 : Le lien entre l'emploi et la formation — travail actuel

Lien entre l'emploi actuel et la formation	Diplômés du secondaire professionnel		Diplômés du collégial technique		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Emploi lié	2	5	4	5	16
Emploi non lié	4	1	-	2	7
Emploi +/- lié	1	-	2	0	3
Sans emploi ou aux études	1	2	1	2	6
Total	8	8	7	9	32

1.6 Le type d'emploi occupé au moment de l'entrevue

26 diplômés sur les 32 rencontrés avaient un emploi au moment de l'entrevue. La plupart d'entre eux avaient un emploi permanent et à plein temps (22/32). Sur les 32 répondants, 6 n'avaient pas d'emploi, étant soit au chômage (2/6 : SPM704 et SPF306), en recherche d'emploi (1/6 : CTF604) ou aux études (3/6 : SPF812, CTM604 et CTF213).

Tableau 7.3 : L'occupation au moment de l'entrevue

Occupation	Diplômés du secondaire professionnel	Diplômés du collégial technique	Total
En emploi	13	13	26
Aux études	1	2	3
Au chômage	2	-	2
Inactif/en marge	-	1	1
Total	16	16	32

Ainsi, sur les 26, 22 étaient à l'emploi à plein temps de façon permanente, deux étaient employés à plein temps, mais de façon contractuelle (CTM205 et CTF115), une seule personne (CTF509) travaillait à temps partiel mais dans le cadre d'un emploi permanent et une seule autre travaillait à contrat et à temps partiel (SPF116). D'ailleurs, la seule personne qui était permanente et à temps partiel l'était par choix. Il s'agit d'une jeune femme de 25 ans (CTF509), diplômée depuis cinq ans en techniques de soins infirmiers. Après avoir accouché de son premier enfant, elle est restée un an à la maison pour l'élever, on comprend donc l'importance qu'elle accorde à son rôle de mère, ce qui peut expliquer son choix de travailler quatre jours par semaine. Notons qu'elle était enceinte de son deuxième enfant au moment de l'entrevue.

Q. Je veux dire, est-ce que tu accordes plus d'importance aux loisirs, à la famille, aux amis qu'à ton travail ?

R. La famille passe avant. On a un contexte familial, aussi. Il y a mon mari, aussi, qui travaille. Ça fait que si j'étais toute seule à travailler, ça ne serait pas nécessairement les mêmes priorités. Mais, je sers plus à « backer », admettons. C'est un deuxième travail dans le foyer. Il est important puis il est super apprécié, mais je n'ai pas le fardeau de travailler pour manger. Puis s'il y a quelque chose avec mon enfant, le travail prend le bord.

Tableau 8.3 : Le type d'emploi occupé au moment de l'entrevue (sans égard au lien avec le domaine de formation)

Type d'emploi occupé	Diplômés du secondaire professionnel		Diplômés du collégial technique		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Temps plein permanent	7	5	5	5	**22**
Temps plein à contrat	0	0	1	1	**2**
Temps partiel permanent	0	0	0	1	**1**
Temps partiel à contrat	0	1	0	0	**1**
Total	7	6	6	7	**26/32**

1.7 L'ancienneté chez l'employeur actuel

Considérant les 26 diplômés qui travaillent actuellement, l'ancienneté dans l'emploi actuel est assez variable. Ils étaient 9/26 diplômés à travailler au même endroit depuis moins d'un an. En général, ce sont les hommes qui sont employés depuis moins d'un an (6/9), peu importe leur niveau de formation — collégial (3) ou professionnel (3).

Pour ce qui est des diplômés qui travaillent au même endroit depuis environ 1 an, mais moins de 2 ans, ils sont 5/26 et la plupart est diplômée du secondaire professionnel (4/5), autant de filles (2) que de garçons. Par ailleurs, les personnes ayant le même emploi depuis une période de 2 ans, mais moins de 3 ans, elles sont au nombre de 2, toutes deux du collégial technique (CTM114 et CTF403). Les personnes qui travaillaient pour le compte du même employeur depuis 3 ans environ sont au nombre de 3, toutes des femmes, une seule du secondaire professionnel (SPF201) et 2 du collégial technique (CTF115 et CTF207). En ce qui concerne les personnes ayant une ancienneté de 4 ans, elles sont 2 et sont des femmes (SFP107 et CTF811). Finalement, pour ce qui est des personnes qui ont le même emploi depuis 5 ans, elles sont au nombre de 5. 3 des 5 sont des diplômés du secondaire professionnel (2 hommes et 1 femme) et 2/5 sont des diplômés du collégial technique (1 homme et 1 femme). Les 6 personnes sur les 32 qui n'étaient pas en emploi au moment de l'entrevue, 4 sont des femmes, 2 diplômées du professionnel et 2 du collégial technique.

Si l'on jette un rapide coup d'œil à la distribution des diplômés selon leur ancienneté, on constate que les femmes ont généralement plus d'ancienneté que les hommes. Sur les 16 personnes occupant le même emploi depuis plus de trois ans, 11 étaient des femmes, dont cinq diplômées du secondaire professionnel. D'un autre côté, si l'on observe les personnes occupant le même emploi depuis deux ans et moins, on retrouve une majorité d'hommes (10/16).

Tableau 9.3 : L'ancienneté chez l'employeur actuel

Ancienneté	Diplômés du secondaire professionnel		Diplômés du collégial technique		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Moins de 1 an	3	1	3	2	9
1 an	2	2	1	-	5
2 ans	-	-	1	1	2
3 ans	-	1	-	2	3
4 ans	-	1	-	1	2
5 ans	2	1	1	1	5
Pas en emploi	SPM704	SPF306 SPF812	CTM406	CTF213 CTF604	6
Total	8	8	7	9	32/32

2. LES DIMENSIONS SUBJECTIVES DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

2.1 La satisfaction par rapport à l'emploi

Les données de cette section concernent seulement les individus qui étaient en emploi au moment de l'entrevue (26/32). La majorité des personnes rencontrées se disent satisfaites de l'emploi qu'ils occupent, ou du dernier emploi occupé pour certains cas (25/26). Seulement une personne rencontrée et en emploi au moment de l'entrevue se disait insatisfaite de son emploi. Il s'agit d'un jeune homme de 25 ans, diplômé depuis 5 ans en techniques de génie mécanique au collégial. Il occupe le même emploi depuis moins d'un an, emploi dans lequel il affirme ne pas se réaliser autant qu'il le souhaiterait, mais ce manque de réalisation est compensé par le sentiment que le travail lui permet d'acquérir de l'expérience :

> Q. Est-ce que tu as le sentiment que ton emploi te permet de te réaliser ?
>
> R. Peut-être pas à 100 %. Mais, j'apprends beaucoup. C'est ça que je voulais. Je veux avoir du défi, je veux avoir des solutions à trouver. C'est ça que j'aime, dans le fond. À la Deshawa (Stadacona), j'ai laissé tomber, justement parce que je me sentais comme du bétail. Je n'apprenais absolument rien. À l'entrevue, ils l'ont vu que je n'avais pas d'expérience en ascenseurs. Mais, ils ont vu ma soif du défi, que j'aimais ça résoudre des problèmes. Ils se sont dit : lui, il a du cran. On va l'engager (CTM601).

7 répondants sur 25 se disaient satisfaits de leur emploi même s'ils travaillaient dans un domaine non lié à leur formation. Aucun des diplômés du secondaire professionnel ne s'est dit insatisfait de son emploi. En ce qui concerne les diplômés du collégial technique, 13/16 occupaient un emploi au moment de l'entrevue. De ces 13 personnes, 1 seule se disait insatisfaite (CTM601) ; elle occupait un emploi non lié à sa formation. Pour ce qui est des personnes satisfaites de leur emploi, nous retrouvons plus de femmes (7/13) que d'hommes (5/13). Sur les 5 hommes satisfaits de leur emploi, 1 seul occupait un emploi plus ou moins lié à sa formation, les autres occupant tous un poste en lien avec leurs études. En ce qui concerne les femmes diplômées du collégial technique, sur les 7 satisfaites de leur emploi, 5 avaient un travail lié à leur formation et 2 un emploi non lié.

Ainsi, le fait qu'ils occupent un emploi lié ou non à leur formation ne semble pas influencer leur sentiment de réalisation et de satisfaction au travail. Les hommes du secondaire professionnel sont ceux qui ont le plus souvent un emploi non lié à leur formation, mais cela n'influe en rien l'appréciation qu'ils en ont.

Les avantages sociaux ainsi que les conditions d'emploi (horaires, salaires, etc.) sont parfois évoqués comme éléments favorisant le sentiment de satisfaction, cependant ils n'apparaissent pas en premier plan. C'est d'ailleurs le cas de cette jeune femme qui affirme que ce dont elle est le plus satisfaite se rapporte à ses conditions d'emploi (de la façon dont les employés sont traités, le salaire et les avantages sociaux). Cette jeune femme de 26 ans est diplômée depuis cinq ans en techniques de tourisme au collégial et est employée au même endroit depuis trois ans. Lorsqu'elle a obtenu son diplôme en techniques de tourisme, elle était enceinte. Elle n'a pas cherché d'emplois dans son domaine. Pendant presque deux ans, elle est demeurée à la maison pour voir grandir sa fille. Elle n'a jamais travaillé dans son domaine de formation. Quand elle a voulu se trouver un emploi en tourisme, les événements du 11 septembre 2001 ont joué en sa défaveur. En avril 2002, elle entrait dans les Forces Armées Canadienne. La stabilité et les avantages sociaux ont motivé ce choix, puisqu'elle est mère monoparentale. Elle y est toujours et devrait y être jusqu'en 2022, date à laquelle se termine son contrat.

> Q. Qu'est-ce que vous aimez le plus dans votre emploi ?
>
> R. C'est dur à dire, le travail que j'ai à faire, l'environnement de travail, les tâches à accomplir, la responsabilité, plutôt à venir, parce que je commence au bas de l'échelle puis la sécurité d'emploi et les avantages sociaux (CTF207).

Par ailleurs, les arguments énoncés par les jeunes diplômés rencontrés faisant foi de l'appréciation de leur milieu de travail et de leur fonction dans l'emploi renvoie principalement à l'appréciation qu'ils ont de leur travail en soi, de la liberté dont ils bénéficient, du rapport avec leurs collègues, des divers contacts internes ou externes (avec la clientèle) que l'emploi procure,

un sentiment de bien-être et le fait de se sentir bien, l'importance de la place qu'on occupe dans l'entreprise qui se veut un genre de famille, devancent largement le critère économique. Prenons pour exemple cette jeune femme de 24 ans, diplômée depuis quatre ans en procédés informatiques au secondaire professionnel, au même emploi depuis un an, mais qui travaille depuis cinq ans pour le même employeur. Elle a commencé en tant qu'assistante barmaid et elle est maintenant gestionnaire de la salle à manger (depuis un an). Depuis sa diplomation, elle n'a jamais travaillé pour un employeur en infographie, domaine dans lequel elle a étudié. Elle s'est insérée directement sur le marché du travail. Elle a occupé plusieurs emplois de vendeuse pendant environ un mois.

> Q. Est-ce que tu as le sentiment que ton emploi te permet de te réaliser ?
>
> R. Oui. Je suis très heureuse, ici. C'est sûr que c'est grugeant, parce qu'il y a toutes les sortes d'employés, comme dans n'importe quel domaine. Puis là, nous avons beaucoup de nouveaux. On court beaucoup pour les aider, pour donner un meilleur service aux clients. Ça fait que là, je suis brûlée mais je me sens vraiment utile. Je ne sens pas que je fais juste entrer à quelque part puis que je suis un numéro. « Je suis numéro 86 »…
>
> Q. … et je viens chercher ma paye.
>
> R. C'est ça. Ici, avec l'emploi que j'ai, je sais que c'est Véronique. Ma job, c'est ça que je fais. Véronique, ça me représente, c'est moi (SPF414).

On voit bien ici l'importance du sentiment d'utilité et d'être considéré en tant que personne et non seulement comme un ou une simple employée.

Par ailleurs, comme nous l'affirmions, l'environnement de travail est un critère de satisfaction régulièrement émis par les jeunes interrogés. C'est, par exemple, le cas d'un jeune homme de 25 ans, diplômé depuis cinq ans en procédés infographiques au secondaire professionnel. Il occupe le même emploi depuis cinq ans et semble s'y plaire, notamment en regard des relations entretenues à l'intérieur de l'entreprise :

> Q. Admettons qu'on compare, exemple, les tâches effectuées, est-ce que tu penses que c'est quand même bien comparé à ce que tu aurais ailleurs ? Tu disais tantôt que tu aimais ça, une petite boîte, que tu ne voudrais pas travailler dans une grosse boîte.
>
> R. Non, c'est parce que justement, la relation avec les patrons, avec tout le monde, c'est pour ça que j'aime mieux une petite boîte, tu t'entends bien avec tout le monde puis c'est le fun de rentrer travailler. Tu ne te sens pas comme, je ne sais pas, au gouvernement où tu es plus un numéro, si on veut. Donc, non, j'aime vraiment ça une petite boîte pour ça. […].
>
> Q. Donc, on peut dire que tu es satisfait de ton emploi actuel ?
>
> R. Oui, tout à fait (SPM402).

Une autre fille affirme, elle aussi, beaucoup se plaire dans son milieu de travail où l'ambiance de travail est agréable et les relations avec ses collègues également :

> Q. Présentement, dans ton emploi actuel, qu'est-ce que tu aimes le plus ?
>
> R. J'adore programmer, de un. C'est l'ambiance, la gang. On est une petite gang. Je suis la seule fille, en plus. La souffre-douleur dans l'équipe. Mais c'est l'ambiance. C'est très différent du Cégep. Autant au Cégep, quand tu es une fille, tu n'avais pas d'affaire là. Tandis que là, je suis la seule fille puis ce n'est pas grave. Je suis quelqu'un dans leur équipe. Je ne suis pas à part pour autant. C'est vraiment l'ensemble des choses que j'ai à faire. J'ai à travailleur seule. J'ai à travailler en équipe. J'apprends plein de nouvelles affaires. Tout le temps des défis. C'est ça que j'aime. Je « trippe » vraiment. Je souhaite de tout cœur rester là (Rires) (CTF115).

La liberté d'expression et l'autonomie dont les jeunes bénéficient sont également un critère souvent évoqué lorsque les jeunes rencontrés nous ont parlé de la satisfaction au travail. À cet effet, une jeune diplômée du collégial technique nous a confié que ce qu'elle appréciait le plus dans son travail était la liberté de création et l'autonomie dans l'exécution de ses tâches (CTF403).

Finalement, nous pouvons résumer l'ensemble de ces arguments sous la bannière de l'importance d'un bon environnement dans le milieu de travail, favorisant la liberté et l'autonomie ainsi que les échanges et les contacts entre les différents membres de l'entreprise, petite ou grande. Il semble donc important pour les jeunes de bien gagner leur vie et d'avoir de bonnes conditions de travail :

> Q. Qu'est-ce que vous aimez le plus dans votre emploi ?
>
> R. Hum… J'aime… c'est dur à dire, le travail que j'ai à faire, l'environnement de travail, les tâches à accomplir, la responsabilité, plutôt à venir, parce que je commence au bas de l'échelle puis la sécurité d'emploi et les avantages sociaux (CTF207).

Cependant, les gens avec qui on travaille et l'environnement de travail occupent une place importante comme l'affirme ce jeune homme : « C'est sûr que l'équipe est super le fun. Ça, c'est un bon point » (CTM412).

Tableau 10.3 : La satisfaction par rapport à l'emploi[11]

Satisfaction au travail	Diplômés du secondaire professionnel		Diplômés du collégial technique		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Satisfait	8	7	5	7	27
Insatisfait	-	-	2	1	3
Pas de réponse	-	1	-	1	2
Total	8	7	7	8	32

2.2 La dynamique du rapport à l'emploi

Nous avons questionné les répondants sur la conception qu'ils avaient de leur premier emploi et de leur emploi actuel afin de saisir la dynamique de leur rapport à l'emploi au cours de leur trajectoire professionnelle. Nous avons ainsi cherché à savoir ce qu'il importait pour les diplômés des deux niveaux : l'emploi est-il conçu comme un moyen de satisfaire ses besoins d'ordre plus matériel (conception instrumentale), ou il doit satisfaire des besoins de réalisation et d'accomplissement professionnel (conception expressive).

2.2.1 LA CONCEPTION DU PREMIER EMPLOI

Nous avons cherché à savoir comment les diplômés percevaient le rôle du premier emploi à la sortie de leur formation. Ainsi, le travail devait-il absolument être en lien avec les études tout juste terminées et être une façon de s'accomplir et de se réaliser **(conception expressive)** ; ou, au contraire, le travail devenait un outil, un instrument permettant d'amasser de l'argent pour subvenir aux besoins primaires (loyer, nourriture, etc.) **(conception instrumentale).** De façon générale, les réponses ont été assez diverses, dans le sens que la conception du travail était aussi souvent instrumentale qu'expressive que les deux à la fois.

Peu de répondants ont affirmé qu'ils concevaient leur premier emploi comme étant purement instrumental, c'est-à-dire qu'ils le conservaient pour l'argent uniquement, afin de subvenir à leur besoin (6/31). On retrouve 3 hommes, 1 diplômé du secondaire professionnel et 2 du collégial technique et 3 femmes, 2 diplômées du secondaire professionnel et 1 seule du collégial technique. C'est d'ailleurs le cas de cet homme de 27 ans, diplômé depuis 5 ans en techniques de tourisme au collégial, au service du même employeur depuis moins d'un an :

[11] Étant donné que certains jeunes n'avaient pas répondu à cette question, les codes sur la réalisation au travail et sur la satisfaction au travail ont tous deux été utilisés pour la construction de ce tableau.

Q. Lorsque vous avez obtenu votre premier emploi, est-ce que c'était plus important de travailler que d'avoir un emploi dans votre domaine ou connexe, si on veut ?

R. Travailler.

Q. Ça pouvait être dans n'importe quel domaine en autant que vous travailliez ?

R. Oui. Il faut que je me tienne occupé, puis même si ce n'est pas dans mon domaine, j'apprends de nouvelles choses (CTM205).

Une plus grande proportion des répondants a affirmé avoir une conception expressive du travail, c'est-à-dire qu'il devait être lié en tout ou en partie à leur formation et qu'il devait permettre aux gens d'avoir un plaisir dans l'accomplissement de leurs tâches. Ainsi, certaines personnes ne se voyaient pas sans emploi à la sortie de leur cours, cependant, malgré le sentiment d'obligation de travailler, le fait d'obtenir un emploi correspondant à leur formation demeurait important (15/31). Les diplômés du secondaire professionnel sont un peu plus nombreux à avoir une conception expressive du travail (9/15) que les diplômés du collégial technique (6/15). Prenons l'exemple de cette jeune femme de 25 ans, diplômée depuis 5 ans en soins infirmiers au collégial technique, travaille pour le même employeur depuis 5 ans :

Q. Lorsque tu as obtenu ton premier emploi, est-ce que tu accordais plus d'importance au fait de travailler qu'à l'emploi lui-même ?

R. Non. Parce que moi, ce que je fais, c'est important. Si je n'avais pas aimé ça… Non, parce que même, beaucoup de monde me le disait : « qu'est-ce que tu fais là ? Tu es bien folle d'aller travailler là dedans. » Moi, il y avait de la job, par exemple, quand j'ai fini. Mais quand même, ce n'était pas facile, travailler sur les trois quarts de travail. Mais, non, j'aimais ça. Ça fait que peu importe, si j'avais travaillé à temps partiel, à temps plein, de jour, de soir, de nuit, ça ne me dérangeait pas. J'aimais ce que je faisais. Dans mon domaine, puis j'aimais ça (CTF508).

La conception mixte (instrumentale et expressive) était moins courante que la conception expressive et s'est présentée dans 10 cas sur 31. Les diplômés du collégial technique avaient plus souvent une conception mixte de leur premier emploi (6/10) que les diplômés du secondaire professionnel (4/10). C'est d'ailleurs la situation de cette jeune diplômée de 25 ans, diplômée depuis 5 ans en graphisme au collégial technique, au service du même employeur depuis 2 ans (CTF403) :

Q. Lorsque tu as obtenu ton premier emploi, est-ce que tu accordais plus d'importance au fait de travailler qu'à l'emploi lui-même ?

R. Oui.

Q. C'était plus important ton emploi ou… ?

R. … le fait de travailler.

Q. C'était nécessaire que tu travailles ?

R. Ben, c'était nécessaire que je travaille et il fallait surtout que je prenne de l'expérience. C'est comme ça que je le voyais. C'est plus facile de te présenter quand tu as un peu d'expérience sur ton c.v.

Q. Est-ce que c'était important que ce soit dans ton domaine ?

R. Oui.

2.2.2 LA CONCEPTION DU TRAVAIL ACTUEL

Parmi les jeunes interrogés seulement 19 sur 32 ont parlé de la façon dont ils conçoivent leur emploi actuel, la majorité ayant une conception expressive (10/19). Les diplômées du secondaire professionnel sont plus nombreuses à avoir une conception expressive de leur emploi actuel (5/11), les hommes diplômés du même niveau scolaire étant 2 dans cette catégorie. Prenons l'exemple de cette femme de 24 ans qui travaille dans un restaurant depuis 5 ans et occupe un poste de gestionnaire depuis un an au sein de ce restaurant. Diplômée depuis 4 ans en procédés informatiques au secondaire professionnel, elle se réalise pleinement dans son emploi même si ce dernier n'est pas en lien avec son domaine de formation. Il est important pour cette femme de travailler, peu importe l'endroit, peu importe si le travail rejoint ou non la formation acquise :

R. […] depuis que je ne vais plus à l'école, j'ai toujours travaillé. Même, dans le pire, j'aurais travaillé au McDo. Je ne serais pas capable de rester chez nous à ne rien faire. Dire : ah, je suis sur le chômage, il faut que je me trouve une job, il faudrait que j'étudie en quelque chose… J'irais au Mc Do dans le pire. En bas de la liste, « envoye », il faut que je travaille. Pas juste pour l'argent. C'est vraiment parce que je suis comme ça. Je ne sais pas pourquoi, mais j'ai besoin de travailler. Il y en a qui aime plus être en congé que de travailler, mais moi…non (SPF414).

Pour ce qui est des diplômés du collégial technique, un homme et deux femmes ont une conception expressive de leur travail actuel. Prenons l'exemple de cette femme de 25 ans diplômée depuis cinq ans en techniques de soins infirmiers. Son travail lui permet de s'accomplir pleinement et elle nous confie ici ce qui fait qu'elle apprécie son travail actuel, conception davantage expressive :

Q. Qu'est-ce que tu aimes le plus dans ton emploi actuel ?

R. Actuellement, ce que j'aime le plus ? Ben, c'est beaucoup le fait de sauver des vies. Parce que je pogne le patient dans un état très instable. Puis c'est moi qui gère tout ça, un peu. Le médecin va me dire de faire ci et de faire ça, mais c'est moi qui le fait. C'est le côté humain de mon métier (CTF508).

Par ailleurs, rares sont ceux qui ont une conception instrumentale de leur travail actuel (3/19 : SPM608, CTM205 et CTF213). Voici un exemple de conception purement instrumentale, peu importe la fonction ; l'important semble être le fait de travailler et de gagner un salaire qui

suffira aux besoins : un jeune homme de 26 ans, diplômé depuis 5 ans en techniques d'usinage au secondaire professionnel, au même emploi depuis moins d'un an :

> Q. Présentement, tu me disais que n'importe qui peut faire ça…
>
> R. Pas besoin de cours pour aller là. Opérateur de machines, tu ne fais pas grand-chose.
>
> Q. Qu'est-ce que tu aimes le plus dans ton emploi ?
>
> R. Le salaire.
>
> Q. Puis quand tu travaillais dans ton domaine ?
>
> R. La job. Il y avait le salaire aussi, mais la job était vraiment tripante. La job que j'ai là, c'est en attendant (SPM608).

En général, les femmes ont plus souvent une conception expressive de leur emploi (7/12) que les hommes (5/12). Ces résultats contredisent la thèse selon laquelle les femmes s'impliquent moins dans leur emploi que les hommes et font correspondre leur décision à un calcul économique (en fonction d'un revenu d'un conjoint ou après un calcul comparatif entre des décisions alternatives). L'identité féminine passe de plus en plus par le travail.

2.2.3 Le changement dans la conception de l'emploi

Dans certains cas, la conception de l'emploi actuel diffère de celle du premier emploi. Ainsi, on se retrouve avec des jeunes diplômés qui, au départ, avaient une conception expressive du travail, mais qui aujourd'hui en ont une davantage instrumentale (CTF213). Ce type de cas est plutôt rare cependant et l'inverse plus courant. Ainsi, souvent les jeunes, au sortir de l'école, trouvent un emploi qu'ils verront instrumental plus qu'expressif et qui satisfera davantage l'obligation sociale de travail (afin de subvenir à leurs besoins) qu'à un désir réel de se réaliser par le biais d'un travail qui permet de démontrer ses compétences (CTF509, SPF201, CTM201). Prenons l'exemple de cette diplômée du secondaire professionnel en cuisine d'établissement qui occupe le même emploi depuis trois ans. Les premiers emplois qu'elle a occupés avaient une visée davantage instrumentale, étant encore aux études, ils avaient pour but de subvenir à ses besoins etc. Cependant, maintenant qu'elle est diplômée, le métier prend de l'importance :

> Q. Quand tu as eu ton premier emploi, qu'est-ce qui était le plus important : le fait de travailler ou ton emploi en tant que tel ?
>
> R. Un travail dans mon domaine, tu veux dire ?
>
> Q. Je veux dire, tu aurais pu travailler n'importe où, il fallait que tu travailles.
>
> R. Oui, c'était plus, il fallait que je travaille. Je n'avais pas fini l'école, non plus. Je ne connaissais peut-être pas autant d'affaires encore.

Q. Tu as eu ton premier emploi pour survivre, pour avoir des sous.

R. Oui.

Q. Puis là, maintenant ?

R. C'est plus pour la passion du métier (SPF201).

La majorité des personnes rencontrées gardent sensiblement la même conception du travail et lorsqu'elle change, il appert que ce soit plus souvent d'une conception simple (expressive **ou** instrumentale) à une conception mixte (instrumentale **et** expressive). Cela dit, lorsque la première conception est de type instrumental, il est rare qu'elle devienne mixte, elle tend plutôt à devenir expressive. Mais, en somme, les gens conservent le même type de conception du travail.

Chapitre 2 : Typologie des trajectoires d'insertion professionnelle

Après avoir mis en évidence certains éléments d'ordre objectif et subjectif qui caractérisent les parcours professionnels des jeunes, nous sommes en mesure d'établir une typologie des trajectoires d'insertion professionnelle. Précisons dans ce contexte que cinq jeunes de notre échantillon étaient inactifs (dont trois — SPF812, CTF213 et CTM406 — ont effectué un retour aux études et deux — CTM406 et CTF213 — n'étaient pas satisfaits du dernier emploi occupé). La cause de leur retour aux études est la déception causée par leur entrée sur le marché du travail et le constat qu'il y avait une discordance avec ce que les professeurs leur disaient à propos du marché du travail dans leur domaine et la réalité concrète. C'est d'ailleurs ce dont nous parle une répondante qui affirme qu'à la sortie de sa formation professionnelle en décoration, elle a constaté que les taux de placements n'étaient pas très bons.

> […] on avait parlé du taux de placement qui est assez médiocre. Puis moi, quand je rencontre des gens qui veulent aller faire ça, je suis un peu découragée pour eux autres. […] Je me souviens que quand j'avais dit que je commençais ça, j'ai rencontré une fille qui venait de le finir. Puis, elle m'avait dit : « Ma fille, ne va pas faire ça. » En tout cas, il n'y a personne qui s'est placée dans mon année… […] C'est sûr que les gens que je rencontre, j'aurais tendance à faire comme la fille m'a fait. J'aurais envie de leur dire : « ne vas pas perdre ton temps à faire ça. Vas faire autre chose. » Mais bon, quand tu l'as dans la tête, je pense qu'il n'y a rien qui peut changer. À quelque part, je trouve ça un peu triste parce que je trouve qu'ils font de l'argent sur notre dos parce qu'ils nous font miroiter quelque chose qui est absolument ou presque inaccessible. La seule possibilité de travailler en décoration, que je vois, c'est de se partir à son compte. Et quand je regarde, avec le recul, c'est que la grande majorité des enseignants en décoration étaient à leur compte. Ils ne travaillaient pas pour quelqu'un (SPF812).

Afin d'identifier les types des jeunes, du point de vue de leur insertion professionnelle nous avons pris en considération l'ancienneté de l'emploi actuel, le rôle du lien entre l'emploi et la formation ainsi que l'intention du jeune à demeurer au même emploi ou à changer sa situation dans un court délai.

1. LES DIPLÔMÉS *STABILISÉS* SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Sur les 32 répondants, nous avons 20 personnes que nous pouvons qualifier de *stabilisées* sur le marché du travail.

Les 20 *stabilisés* se distribuent assez également entre les deux niveaux de diplomation, secondaire et collégial, et assez également entre les hommes et les femmes. Ainsi, 11 diplômés du secondaire professionnel (5 hommes et 6 femmes) sont stabilisés sur le marché du travail,

contre 9 chez les diplômés du collégial technique (3 hommes et 6 femmes). Les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à être stabilisées (12/20).

Nous avons dans notre échantillon différents cas de figure chez les *stabilisés*. Une partie des jeunes rencontrés n'avaient pas leur emploi depuis plus de deux ans, mais certains éléments, telle que l'intention de conserver l'emploi, nous ont permis de les placer dans cette catégorie. Ainsi, nous avons pu identifier les sous-groupes suivants : 1) les jeunes stabilisés ayant le même emploi depuis moins d'un an et, 2) les jeunes stabilisés ayant le même emploi depuis plus de deux ans.

1.1 Les jeunes stabilisés ayant le même emploi depuis moins d'un an mais qui ont l'intention de le conserver dans l'avenir

Les *stabilisés* n'ont pas tous le même emploi depuis plus de 2 ans. Certains avaient un emploi depuis moins d'un an, mais cet emploi est permanent et ils ont l'intention de poursuivre le projet actuel. Ils sont 7/20 dans cette situation. Sur ces 7 personnes, 3 étaient des hommes diplômés du secondaire professionnel (SPM105, SPM609 et SPM715) et 3 étaient des femmes du secondaire professionnel (SPF116, SPF414 et SPF810). Une diplômée du collégial technique se trouve dans la même catégorie (CTF509). Toutes ces personnes, malgré le fait qu'elles soient employées depuis une courte période, ont l'intention de poursuivre le projet actuel, c'est-à-dire de conserver cet emploi, que ce dernier soit lié (3/7) ou non (4/7) à leur formation.

Prenons l'exemple de cette jeune femme de 25 ans (CTF403), diplômée depuis cinq ans en graphisme au collégial technique, travaille pour le même employeur depuis moins de deux ans. Nous pouvons constater qu'elle a des projets importants à long terme, ce qui confirme un désir de stabilité en emploi afin d'actualiser ces différents projets :

> R. […] J'imagine, là je suis locataire en appartement, j'imagine éventuellement m'acheter une maison, avoir des enfants puis travailler comme graphiste ou comme directrice artistique, peut-être plus, plus tard.
>
> Q. Est-ce que tu penses changer d'emploi éventuellement ?
>
> R. Non.
>
> Q. À moins d'avoir une offre.
>
> R. Oui, c'est ça. Mais, je te dirais que ça me surprendrait.

L'intention de demeurer au même emploi, même s'il est occupé depuis moins de deux ans, est présent également chez une jeune femme de 25 ans, diplômée en décoration et étalage au secondaire professionnel depuis cinq ans et qui travaille comme responsable du département de décoration dans une quincaillerie depuis huit mois. Elle apprécie beaucoup cet emploi et a l'intention d'y faire carrière :

Q. Comment entrevois-tu ta situation dans l'avenir ?

R. Je vois qu'à un moment donné, je vais, peut-être, être rendue plus haut placé que je le suis là. Je veux avoir ma maison puis je veux avoir mes enfants. Je vais rester, dans le fond, à cette job là toute ma vie (SPF810).

1.2 Les jeunes stabilisés ayant le même emploi depuis plus de deux ans

En ce qui a trait aux autres personnes *stabilisées* (13/20), elles étaient 2 à avoir le même emploi depuis 2 ans (CTM114 et CTF403) ; 3 à occuper le même emploi depuis 3 ans (SPF201, CTF115 et CTF207) ; 3 à avoir le même travail ou à travailler au sein de la même entreprise depuis 4 ans (SPF107, CTM205 (tenir compte qu'il a le même poste depuis un an, mais est au sein de la même entreprise depuis 4 ans) et CTF811). Finalement, les personnes qui avaient obtenu leur emploi pratiquement au moment de la diplomation (environ 5 ans) étaient au nombre de 5 (SPM313, SPM402, SPF511, CTM116 et CTF508).

Prenons le cas de ce jeune homme de 27 ans, diplômé depuis cinq ans en dessins de bâtiments au secondaire professionnel qui se plaît beaucoup dans son emploi de technicien en mécanique du bâtiment, poste qu'il occupe depuis sa sortie de l'école.

Q. Comment entrevois-tu ta situation dans l'avenir ?

R. Je me vois toujours travailler dans ça puis à la compagnie…

Q. Tu espères continuer là tant que ça va bien aller ?

R. Oui, tant que ça va bien aller (SPM313).

Voyons un autre cas de jeune stabilisé. SPF107 est une jeune femme de 25 ans, diplômée depuis six ans en secrétariat et comptabilité au secondaire professionnel et qui a toujours travaillé dans son domaine depuis la fin de ses études. Au moment de l'entrevue elle était en congé de maternité, mais avait un emploi permanent et à temps plein dans un domaine lié à ses études. Elle était au service du même employeur depuis quatre ans et avait l'intention de conserver cet emploi :

Q. Donc en terminant l'école, vous avez eu votre premier emploi et vous disiez que c'est l'école… ?

R. C'est l'école qui m'a placée.

Q. C'était une liste… les employeurs appelaient quand ils avaient besoin. Comment ça fonctionnait ?

R. Je pense que c'est ça. L'employeur a appelé puis il m'a demandé si je voulais y aller. Ça fait que j'y suis allée.

Q. C'est l'école qui était l'intermédiaire ? Je veux dire, c'est l'école qui vous a demandé si ça vous intéressait, ce n'est pas l'employeur lui-même ?

R. Oui. Ils ont passé par l'école. Puis elle me l'a demandé et j'y suis allée.

Q. Ça convenait ?

R. Oui.

Q. Puis après ça, vous avez été là deux ans puis après ça, c'est la commission scolaire, depuis quatre ans.

R. Oui.

Q. Il n'y a pas eu de période de chômage au travers de ça ?

R. Non.

2. LES DIPLÔMÉS EN VOIE DE STABILISATION

Les jeunes diplômés en voie de stabilisation sont des jeunes qui ont le même emploi depuis moins de deux ans, qui n'ont pas de permanence et qui ont parfois l'intention de changer leur situation dans un délai plus ou moins long. Nous retrouvons dans ce deuxième type, 1) les jeunes en voie de stabilisation ayant l'intention de changer de situation prochainement et 2) les jeunes en voie de stabilisation ayant l'intention de poursuivre le projet actuel.

Les jeunes *en voie de stabilisation* sont 6/32, la majorité provenant du collégial technique (4/6, trois hommes et une femme). 2 hommes diplômés du secondaire professionnel se trouvent également dans cette catégorie, tandis qu'on n'y retrouve aucune fille diplômée de ce niveau. Sur les 6 jeunes *en voie de stabilisation*, il y a 5 hommes et une femme ; 2 avaient un emploi lié à leur formation, 2 avaient un emploi qui n'était pas en lien avec leur formation et 2 avaient un emploi plus ou moins lié. Finalement, ces personnes occupaient leur emploi depuis un an ou moins.

2.1 Les jeunes en voie de stabilisation ayant l'intention de changer leur situation professionnelle dans un court avenir

Sur ces six personnes, deux avaient l'intention de changer de situation à court terme, ce qui laisse penser qu'elles demeureront encore dans cette catégorie un moment. Les deux personnes sont des hommes, l'un diplômé du collégial technique et l'autre du secondaire professionnel. Ce dernier (SPM608), poursuit des études collégiales parallèlement à son travail et désire changer d'emploi dès qu'il aura obtenu son diplôme technique. En ce qui concerne le second, diplômé du collégial technique, il se dit insatisfait de son emploi actuel et désire changer d'emploi dès qu'il

en trouvera un qui lui conviendra. Comme nous pouvons le constater dans cet extrait, il ne manque que l'opportunité à saisir pour ce jeune homme de 25 ans :

> Q. Les études, ce n'est pas terminé à vie ?
>
> R. Non, non, même que j'aurais des projets d'y retourner.
>
> […].
>
> Q. Tu irais à quel niveau ?
>
> R. Ah, au DEP. Peut-être partir ma compagnie, quelque chose comme ça. Ce que je veux, dans le fond, c'est travailler avec ma tête, mais pas trop, travailler avec mes mains, mais pas trop. Dans le fond, ça serait un travail intéressant puis en même temps, ce serait pratique pour moi puis pour mes amis. […].
>
> Q. Donc, on parlait d'un changement d'emploi éventuellement, quand tu vas trouver quelque chose qui te convient, mais tu restes là en attendant ?
>
> R. Oui, oui, absolument. Je n'ai pas à me plaindre. Je veux dire, ils ne me fouettent pas. Je n'arrive pas trop de reculons le matin puis je fais de mon possible toute la journée. Mais ça ne me passionne pas, ça ne me pogne pas par les trips. Je fais du mieux que je peux (CTM601).

2.2 Les jeunes en voie de stabilisation ayant l'intention de poursuivre le projet actuel

Les quatre autres diplômés *en voie de stabilisation* (SPM203, CTM602, CTM412 et CTF810) ont l'intention de poursuivre le projet actuel. C'est le cas de ce jeune homme de 25 ans, diplômé depuis cinq ans en techniques de génie mécanique. Après l'obtention de son DEC, il a poursuivi ses études et a obtenue un baccalauréat en génie mécanique. Au moment de l'entrevue, il occupait un poste d'ingénieur depuis trois mois et semblait vouloir le conserver pendant un bon moment :

> Q. Étant donné que ton emploi te convient, tu ne penses pas changer d'emploi, à moins d'avoir une offre super alléchante.
>
> R. Oui, c'est ça. Puis, de toute façon, quand j'ai passé mon entrevue, je l'avais dit à Martin, c'est lui qui a passé mon entrevue, que c'était un critère que je revienne chez nous puis tout ça, puis s'il me prenait, que j'allais être reconnaissant. Ça a marché. Puis tout ce qu'il m'avait dit à l'entrevue, je l'ai. Ça fait que ça ne me dérange pas de leur remettre ça dans un certain sens, en restant là pour quatre, cinq ans.
>
> Q. Un retour aux études ?
>
> R. Non (CTM602).

Voyons également l'exemple de cette jeune femme de 25 ans. Diplômée depuis six ans du collégial technique en design d'intérieur, elle est également titulaire d'un baccalauréat en

communication graphique. Elle était employée comme graphiste depuis près d'un an au moment de l'entrevue. Son emploi était à temps plein, permanent et lié à son diplôme.

Q. Est-ce que tu es satisfaite de ton emploi actuel ?

R. Oui. Il y a quelques petites affaires que je changerais, mais à part de ça, c'est très bien.

Q. Est-ce que tu es satisfaite de ton salaire ?

R. Non.

Q. Tu pourrais gagner plus que ça ailleurs ?

R. Oui. Oui, oui, oui. Certainement.

Q. Est-ce que tu comptes changer d'emploi pour y remédier ?

R. Pas pour l'instant, en tout cas. Je suis quand même bien où je suis. J'adore ce que je fais. C'est sûr que si je vois quelque chose, une occasion en or, je ne dirai peut-être pas non.

Q. Mais il n'y a pas de recherche active ?

R. C'est ça.

[…].

Q. Comment entrevois-tu ta situation dans l'avenir ?

R. Je ne le sais pas trop. J'espère avoir peut-être un emploi plus… avec un meilleur salaire, c'est sûr. Peut-être une meilleure stabilité. Quelque chose de moins… Là ça fait. Je veux dire, pour l'instant, je suis capable de faire du temps supplémentaire… C'est un emploi qui est très instable. Du jour au lendemain, je peux me ramasser à faire du temps supplémentaire à tous les soirs. Puis la semaine d'après, il y a plus ou moins de jobs, ça fait que… Peut-être avoir quelque chose de plus stable pour ma famille, etc. Ça ferait mieux (CTF810).

3. LES JEUNES DIPLÔMÉS EN SITUATION D'EMPLOI PRÉCAIRE

Un seul jeune rencontré se trouvait dans une situation précaire. Sa situation était caractérisée par une succession de périodes de chômage et d'emplois. Il s'agit d'un homme de 24 ans diplômé depuis cinq ans en soudage/montage au secondaire professionnel qui avait comme projet de demeurer sur le marché du travail, malgré une difficulté évidente de trouver une stabilité en emploi. En l'espace de cinq ans, ce jeune a changé cinq fois d'emploi et a subi trois périodes de chômage. Les deux premières séquences de chômage sont la cause d'un manque de travail et la dernière est due à la fermeture de l'entreprise. Durant ces périodes de chômage, il a recherché un emploi dans d'autres entreprises. Selon ses dires, les employeurs ne recherchaient pas de soudeurs parce qu'il semble que le manque de travail soit habituel dans ce domaine.

Q. Tu as parlé tantôt que tu avais tenté un retour aux études ?

R. Oui, deux fois. Justement cette fois-là parce que j'étais écœuré de toujours me faire « slacker » pendant aussi long. Je suis allé voir un orienteur. J'ai regardé qu'est-ce qui s'ouvrait à moi, selon mes intérêts puis tout. Disons, qu'il n'y avait pas grand-chose. Il aurait fallu que j'aille au Cégep.

Q. C'était au collégial ce qui te tentait le plus ?

R. Oui.

Q. Tu n'étais pas prêt à… ?

R. Ben, je sais à quoi m'attendre. J'ai tellement « rushé » au secondaire que le cégep, ça n'aurait pas été mieux.

[…].

Q. Puis, l'autre fois ?

R. Ben, c'est récemment. Quand l'usine a fermé, on a eu des gens pour nous replacer puis nous dire qu'est-ce qui s'ouvrait à nous, nos possibilités puis tout. Puis moi j'ai demandé si je pouvais retourner à l'école, admettons dans le domaine de la construction. Savoir si je ne pouvais pas me faire payer un cours.

Q. Puis ?

R. Non. À cause que j'ai déjà une formation puis c'est récent.

Q. C'était par Emploi Québec, qu'il ne pouvait pas te le payer ?

R. Euh… je ne sais pas.

Q. Dans tous les cas, tu ne pouvais pas te le faire payer, donc tu as décidé de laisser faire ?

R. C'est ça. Je n'avais comme pas le choix.

Q. Donc, à défaut de retourner à l'école, tu es sur le chômage.

R. Oui (SPM704).

4. LES JEUNES DIPLÔMÉS « INACTIFS »

On retrouve dans notre échantillon 5 jeunes inactifs répartis en 3 types : 1) aux études (3/6), 2) au chômage/recherche d'emploi (1/6) ou 3) en marge du marché du travail (1/6). Parmi eux, quatre sont des femmes : 2 diplômées du collégial technique et 2 du secondaire professionnel. Un seul diplômé du collégial technique y était et aucun du secondaire professionnel n'est inclus dans ce groupe.

4.1 Les jeunes inactifs aux études

Sur les cinq diplômés *inactifs*, trois étaient aux études à temps plein (SPF812, CTF213 et CTM406). C'est d'ailleurs le cas de cette jeune femme de 25 ans, diplômée en tourisme au collégial technique depuis cinq ans et qui est aux études à plein temps (CTF213). C'est sa passion pour les cultures et les voyages qui l'ont motivé à étudier en tourisme, elle a d'ailleurs fait plusieurs voyages depuis le début de ses études. Environ un an après l'obtention de son diplôme du collégial technique, elle s'est inscrite à quelques crédits (12) à l'université. De fils en aiguille, elle a continué ses études pour obtenir un certificat puis finalement, un baccalauréat en études internationales et langues modernes. Dès cet automne, elle commencera une maîtrise en aménagement du territoire et développement régional. Elle a décidé de quitter son dernier emploi afin de se consacrer entièrement à ses études en cours.

4.2 Les jeunes inactifs au chômage/recherche d'emploi

Le deuxième cas de figure renvoie aux jeunes inactifs qui étaient au chômage au moment de l'entrevue. Nous avions deux jeunes dans cette situation (SPF306 et SPM704), cependant l'un d'eux se rapproche davantage d'une situation précaire comme nous l'avons vu précédemment. Voyons la situation de cette jeune femme de 26 ans, diplômée depuis six ans du secondaire professionnel. Lorsque nous l'avons rencontrée, elle venait de perdre son emploi, quelques jours seulement avant l'entrevue. Diplômée en dessin de bâtiments, elle occupait cet emploi depuis trois mois environ, emploi qui n'était pas en lien avec sa formation. Cela dit, elle était très confiante de se retrouver un emploi car elle considère que ses expériences lui permettront rapidement de regagner une place sur le marché du travail.

> Q. Comment entrevois-tu ta situation dans l'avenir ?
>
> R. Je vais être haute. Je vais déboucher puis… Là, c'est sûr, je me suis fait mettre à pied, ma vision de l'entreprise, c'est autre chose. Mais, j'adore encore ce que je voudrais faire. Je voudrais être chef technicienne. C'est moi qui vais diriger la salle à dessin puis je le sais que j'ai les capacités de le faire. Pas maintenant, mais plus tard. […].
>
> Q. Tu n'as pas peur ? Tu ne penses pas être sur le chômage longtemps ?
>
> R. Non, parce qu'avec le projet que je veux faire, c'est sûr que je vais avoir du travail. Même si mon projet ça ne fonctionne pas, je vais pouvoir donner des cours au Énergie Cardio. Ça ne me dérange pas, je vais en avoir un, un emploi. Je ne serai peut-être pas la meilleure chez Énergie Cardio, mais je veux être une des bonnes puis ça va être le fun. Tu sais, il faut avoir confiance. Ça paraît, mon ego est haut là, mais je sais que ce que je vaux. […] (SPF306).

4.3 Les jeunes inactifs en marge du marché du travail

La seule personne rencontrée qui était en marge du marché du travail est cette jeune femme de 25 ans (CTF604), diplômée depuis cinq ans en techniques de génie mécanique au collégial. Cette jeune est également diplômée de l'université, ayant terminé un baccalauréat en génie mécanique un an avant l'entrevue. À l'exception d'un contrat de deux mois, elle a toujours été en période de recherche d'emploi. Étant donné qu'elle sort du système scolaire, elle n'est pas admissible au chômage. Contrairement aux autres jeunes inactifs, cette jeune ne semble pas avoir de projet à court terme ou, du moins, ne semble pas certaine du choix de son orientation, affirmant ne pas se « reconnaître » dans les emplois affichés. Elle songe donc à faire un retour aux études dans un domaine qu'elle aimerait davantage parce qu'elle ne s'identifie pas aux différents emplois offerts dans son domaine. Ainsi, il s'agit ici d'un cas particulier puisqu'elle ne semble pas satisfaite de son choix de carrière. Au moment de l'entrevue, elle était inactive depuis sept ou huit mois :

> R. […] j'ai embarqué dans ma technique en génie mécanique, sans trop savoir ce que c'était, quel genre d'emploi que j'aurais plus tard. Puis là, je ne me suis comme jamais arrêtée à me poser la question : qu'est-ce que je deviendrais plus tard avec tous ces cours là, toute cette formation là ? Ça fait que rendue au milieu de mon bac, je me suis dit : « non, je ne me vois pas là dedans, mais pas du tout ». Autant que je me serais en aller psychologue ou en diététique. Je me suis vraiment remise en question. Encore là, présentement, je suis en recherche d'emploi, mais je regarde peut-être pour autre chose, aussi. Retourner à l'école, peut-être.
>
> Q. Ça serait dans quel domaine ? Les domaines que vous venez de dire ?
>
> R. Oui, oui. Peut-être en alimentation ou en psychologie.
>
> Q. Il n'y a vraiment pas de postes d'affichés en ingénierie ?
>
> R. Ben, il y en a quand même, mais c'est justement, peut-être que je ne m'identifie pas à ceux qui sont offerts. Ça fait qu'il faut que je fasse comme une recherche un peu plus poussée, peut-être, pour trouver quelque chose qui me représenterait ou dans laquelle je me sentirais bien.
>
> Q. Ok. Vous en avez vu des emplois, mais ça ne vous intéresse pas, ça ne vous rejoint pas ?
>
> R. Non, c'est ça.

* * *

En résumé, les femmes semblent être plus souvent stabilisées que les hommes sur le marché du travail et les jeunes du secondaire professionnel plus souvent que ceux du collégial technique. Les femmes sont plus souvent inactives que les hommes, mais cette situation s'explique peut-être par le fait qu'elles ont plus souvent poursuivi leurs études. Finalement, nous remarquons que,

dans notre échantillon, les jeunes en situation précaire sont très rares, seulement un homme se trouve dans cette situation et cela est peut-être dû à son domaine d'étude (soudage/montage).

Tableau 11.3 : La distribution des jeunes diplômés selon le type d'insertion professionnelle

Type de trajectoire	Diplômés du secondaire professionnel		Diplômés du collégial technique		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Type 1 : Stabilisé	5	6	3	6	20
Type 2 : En voie de stabilisation	2	0	3	1	6
Type 3 : Précarité d'emploi	1	0	0	0	1
Type 4 : Inactif	0	2	1	2	5
Total	8	8	7	9	32

Partie 4 :
Les représentations de l'insertion professionnelle et le rapport au diplôme

Chapitre 1 : Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique[12]

L'objectif de ce chapitre est de reconstituer les représentations que les jeunes du secondaire professionnel et du collégial technique ont du processus d'insertion professionnelle, quatre ou cinq ans après avoir quitté les études. Quels sont donc les critères les plus souvent évoqués par les jeunes lorsqu'il est question d'insertion sur le marché du travail ? Autrement dit, quels sont les critères « subjectifs » qui font qu'une personne peut être considérée comme insérée sur le marché du travail ?

1. LES REPRÉSENTATIONS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE : UNE TYPOLOGIE

Afin de faciliter la compréhension des diverses représentations qu'ont les jeunes de l'insertion professionnelle, nous avons regroupées les critères afin d'établir quelques types de représentations de l'insertion. Le premier type est *la stabilité*, le second *la participation au marché du travail* ; le troisième *la capacité à se maintenir sur le marché du travail* ; le quatrième type est *la correspondance entre la formation et l'emploi* ; le cinquième est *l'engagement dans la vie professionnelle* ; le sixième est *la socialisation et la construction d'une identité professionnelle* et le septième et dernier type est *l'intention subjective de demeurer en emploi et de ne pas retourner aux études*.

[12] L'analyse des résultats présentés dans cette section provient des rapports de codage (coding reports) du code 4, « Les représentations du processus d'insertion » et des suivants (4.1.1. Stabilité ; 4.1.2 Participation au marché du travail ; 4.1.3 Correspondance formation-emploi et 4.1.4 Autres). Afin de relever les critères émis, chaque extrait d'entrevue a été analysé et codé selon les catégories préétablies. Pour ce qui est de la catégorie « Autres », elle a été revue afin d'identifier les « autres » qui, évidemment, n'entraient pas dans les trois premières catégories. Ainsi, nous avons établi un ensemble de critères qui ont été évoqués à une ou plusieurs reprises par ces jeunes interviewés et qui donnent le contour à leur conception du processus d'insertion professionnelle.

Tableau 1.4 : Les critères évoqués par les jeunes qui donnent contour à leur conception de l'insertion professionnelle

Critères généraux (thèmes)	Critère(s) spécifique(s) (*n*)
La stabilité de l'emploi	- la stabilité et la régularité de l'emploi (19/32) ; - avoir un emploi à temps plein (10/32) ; - avoir un emploi permanent (4/32) ; - avoir un emploi à vie (1/32) ; - avoir un emploi « à l'année » (1/32)
La participation au marché du travail	- la participation au marché du travail (9/32)
La capacité à se maintenir sur le marché de l'emploi	- la capacité de se retrouver un emploi en cas de congédiement ou de démission (7/32)
La correspondance entre l'emploi et la formation :	- la correspondance entre l'emploi et la formation acquise (3/32)
L'engagement dans la vie professionnelle	- se sentir utile dans son milieu de travail (2/32)
La socialisation et la construction d'une identité professionnelle	- les liens et les contacts établis dans le milieu (2/32) ; - la reconnaissance de ses expériences par le marché (1/32)
L'intention subjective de demeurer en emploi	- avoir l'intention de conserver son emploi (3/32) ; - ne pas avoir l'intention de retourner aux études (1/32)
Autres	- avoir un emploi qui offre un salaire suffisant pour subvenir à ses besoins (1/32) ; - participer à la société de consommation (1/32)

1.1 La stabilité de l'emploi

La *stabilité* est le critère le plus souvent évoqué par les jeunes diplômés rencontrés. La stabilité en emploi est vue comme le fait d'avoir un emploi stable (horaire, journées de travail, nombre d'heures chaque semaine). Dans ce type, ce qu'il faut retenir c'est le fait d'avoir un travail sur lequel on peut compter. Sans que la permanence soit un critère explicitement émis (seulement deux femmes diplômées du secondaire professionnel en ont fait la mention), on peut croire que la stabilité et la régularité dont parlent les jeunes sous-tend une forme de permanence de l'emploi, d'où l'idée de stabilité.

Notons que ce sont les femmes qui parlent le plus souvent de stabilité. En effet, sur les 19 personnes qui ont mentionné ce critère, 13 étaient des femmes et six étaient des hommes. Ce résultat serait-il dû au fait que les femmes sont, plus souvent que les hommes, amenées à jouer

plusieurs rôles sociaux (épouse, mère, employée, etc.) et que la stabilité en emploi permette de mieux concilier les obligations professionnelles aux obligations personnelles ? Par ailleurs, les diplômés du secondaire professionnel évoquent plus souvent que ceux du collégial technique la stabilité en tant que critère d'insertion (12 contre 7). On peut donc supposer que plus le niveau de scolarité s'élève, moins la stabilité constitue un critère d'insertion professionnelle.

C'est le cas par exemple d'un jeune homme de 24 ans, diplômé depuis cinq ans en techniques d'usinage au secondaire professionnel, pour qui la stabilité de l'emploi est le critère le plus important. Ce jeune travaille actuellement comme mécanicien pour le Ministère de la défense, emploi non lié à son domaine d'études. Ainsi, la correspondance entre la formation et l'emploi passe après la stabilité comme critère d'insertion :

> Q. Est-ce que c'est important pour toi que ton emploi soit stable ou si tu es prêt à changer ?
>
> R. Ben, la stabilité c'est sûr que c'est le fun. Travailler, admettons, jour, soir, nuit… J'aime mieux que ce soit, soit de jour, soit de soir, soit de nuit. Pas deux semaines de jour, deux semaines de soir, deux semaines de nuit. Il y a une couple de compagnies de même. C'est trop dur (SPM609).

Un autre exemple d'un diplômé qui partage cette conception de l'insertion axée sur la stabilité d'emploi est ce jeune homme de 28 ans, diplômé du secondaire professionnel en soudage/montage depuis cinq ans. Il travaille présentement pour l'armée canadienne et ce depuis près de deux ans au sein de laquelle il a un emploi non lié à ses études. Malgré le fait qu'il appréciait son travail de soudeur/monteur, l'instabilité liée à son domaine de formation l'a poussé à se diriger vers un travail qui lui garantirait la stabilité qu'il souhaitait :

> Q. Est-ce que tu considères que tu es inséré sur le marché du travail ?
>
> […].
>
> R. Oui.
>
> Q. Puis, sur quels critères tu te bases pour dire ça ? Parce que tu travailles…
>
> R. Oui. Dans le fond, c'est parce que je travaille.
>
> Q. Puis, si tu travaillais à temps partiel, est-ce que tu te sentirais autant inséré ?
>
> R. Non. Il faut que ça soit à temps plein. C'est sûr que le fait d'être à temps plein… c'est sûr que je me sens plus inséré sur le marché du travail.
>
> Q. Puis la stabilité dans l'armée ?
>
> R. Personnellement, c'est une des raisons pourquoi j'ai choisi ça, la stabilité (SPM715).

Par ailleurs, le fait d'être permanent, sans nécessairement à temps plein témoigne d'une stabilité pour certains jeune. C'est notamment le cas pour cette jeune femme de 25 ans, diplômée depuis cinq ans en comptabilité au secondaire professionnel et qui travaille à temps partiel comme commis aux comptes payants, emploi lié à son domaine d'étude[13] :

> Q. Te considères-tu insérée sur le marché du travail ?
>
> R. Oui.
>
> Q. Sur quels critères te bases-tu pour pouvoir affirmer cela ?
>
> R. J'ai un travail régulier qui est à temps partiel, mais c'est permanent. En tout cas, à moins que mon contrat ne se renouvelle pas.
>
> Q. C'est ça, tu es à contrat ? C'est des contrats de quelle durée ?
>
> R. Un an (SPF116).

En somme, pour les jeunes que l'on retrouve dans cette catégorie, il appert que la stabilité dépasse les critères de correspondance entre la formation et l'emploi, tout comme celui de la permanence de l'emploi ou encore l'obtention d'une certaine reconnaissance de ses expériences sur le marché du travail.

1.2 La participation au marché du travail

Le second type est la *participation au marché du travail*. La participation au marché du travail peut être considérée comme le simple fait de travailler, peu importe le type d'emploi occupé, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel. Ainsi, 9 personnes ont parlé de participation au marché du travail comme critère d'insertion. De ces 9 diplômés, on en compte une majorité provenant du collégial technique (6/9, 2 hommes et 4 femmes) et on remarque une plus grande proportion de femmes (5 contre 4). Aussi, notons que lorsqu'il est question de *participation au marché du travail*, les gens ne mentionnent pas l'importance de la correspondance entre la formation et l'emploi, ce qui ressort le plus nettement de cette catégorie est le fait d'avoir un travail, de travailler. Ainsi, une personne pourrait changer d'emploi 3 fois pendant le même mois, ce ne serait pas très important puisqu'elle travaille, elle participe donc au marché du travail.

Notons que dans l'ensemble de notre échantillon, ce sont seulement des femmes qui ont affirmé qu'un emploi à temps partiel est aussi important qu'un emploi à temps plein pour se considérer comme faisant partie du marché du travail (SPF116, CTF403, CTF508). Serait-ce, encore une fois, dû au fait que les femmes ont plusieurs rôles et responsabilités à assumer ? Voyons ce qu'en

[13] Notons que cette jeune diplômée était en congé de maternité au moment de l'entrevue.

dit cette jeune femme de 25 ans, diplômée depuis cinq ans en graphisme au collégial technique qui travaille depuis deux ans comme graphisme pour la même entreprise. Elle occupe actuellement un emploi permanent à temps plein mais, selon elle, ce n'est pas ce qui importe le plus pour se sentir insérée sur le marché du travail, il s'agit davantage du fait d'avoir un emploi et de travailler :

> Q. Te considères-tu insérée sur le marché du travail, […] que tu fais partie du marché du travail ?
>
> R. Bien, oui.
>
> Q. Sur quels critères tu te bases pour affirmer cela ?
>
> R. Sur le critère que je travaille, donc j'en fais partie.
>
> Q. Si tu travaillais à temps partiel, est-ce que tu en ferais autant partie ?
>
> R. Bien, oui (CTF403).

Cette autre jeune femme de 25 ans, diplômée du collégial technique en soins infirmiers, affirme elle aussi qu'il n'est pas nécessaire d'avoir un emploi à temps plein pour considérer participer au marché du travail :

> Q. Si tu travaillais à temps partiel, par exemple, est-ce que tu considérerais insérée, aussi ?
>
> R. Je serais insérée autant que si… Je ne pense pas qu'il faille travailler à temps plein pour être inséré (CTF508).

Cependant, le fait d'avoir un emploi à temps plein demeure prédominant comme critère, surtout dans l'esprit des hommes. En effet, sur les neuf personnes qui affirmé qu'il fallait avoir un emploi à temps plein, six étaient des hommes. D'ailleurs, certains vont même, à l'encontre des femmes dont nous venons de parler, jusqu'à dire qu'il est plus difficile de se sentir inséré lorsqu'on est à temps partiel. C'est du moins ce qu'affirme ce jeune homme de 28 ans, diplômé depuis cinq ans en soudage/montage au secondaire professionnel et qui était en emploi pour l'armée canadienne dans un domaine non lié à sa formation :

> Q. Puis, si tu travaillais à temps partiel, est-ce que tu te sentirais autant inséré ?
>
> R. Non. Bien, non. Il faut que ça soit à temps plein. C'est sûr que le fait d'être à temps plein… c'est sûr que je me sens ben plus inséré sur le marché du travail (SPM715).

Cela dit, certaines femmes vont également dans ce sens et affirment qu'il faut travailler à temps plein pour participer au marché du travail et s'y sentir inséré. C'est le cas de cette jeune femme de 24 ans, diplômée depuis quatre ans en cuisine d'établissement :

Q. Te considères-tu insérée sur le marché du travail ?

R. Oui.

Q. Sur quels critères tu te bases pour dire que tu es insérée ?

R. Bien, c'est parce que ça fait longtemps que je suis à la même place puis que je travaille à temps plein pour dire que je suis vraiment sur le marché du travail.

Q. Puis le fait que ta formation… en fait, que ton emploi « fit » avec ta formation, est-ce que ça aide à ce que tu sois insérée ou tu pourrais te trouver une job ailleurs ? Ou en autant que tu sois temps plein ?

R. Oui, c'est surtout ce critère là qui fait que…

Q. Ok, d'avoir une job permanente… à 40 heures par semaine.

R. Oui (SPF201).

Ce thème de l'insertion relatif à la simple participation au marché du travail est évoqué par une majorité de femmes. Cette situation peut dériver du fait qu'elles ont plus que les hommes des difficultés d'accéder à un emploi convoité ou tout simplement parce que leurs ambitions professionnelles sont moindres que celles des hommes.

1.3 La capacité à se maintenir sur le marché de l'emploi

Ce troisième type renvoie à l'idée que pour se considérer inséré sur le marché de l'emploi, il faut être en mesure d'y demeurer, donc être capable de se trouver un nouvel emploi en cas de congédiement ou autre cause de perte d'emploi. La capacité à se retrouver du travail a été avancée par 6 personnes, dont une majorité d'hommes (4/6). Cela dit, autant de diplômés des deux niveaux d'enseignement ont indiqué ce critère pour signifier le fait d'être inséré sur le marché du travail. La capacité à se maintenir sur le marché du travail est en partie due à l'expérience acquise et aux réseaux de relations qui leur faciliteraient l'accès à un emploi. En effet, selon les jeunes qui ont cette représentation de l'insertion, une bonne partie référait à la capacité de se replacer grâce soit à leurs contacts, soit à leur expérience.

Prenons pour exemple le cas de ce jeune homme de 27 ans, diplômé depuis cinq ans en dessins de bâtiments au secondaire professionnel. Pour lui le fait de travailler dans son domaine fait qu'il acquiert de l'expérience, garantissant ainsi son insertion sur le marché du travail.

Q. Te considères-tu inséré sur le marché du travail ?

R. Oui.

Q. Pourquoi ?

R. Par les commentaires des collègues. Ils me disent : avec l'expérience que tu as là, si tu perds ton emploi, tu vas te trouver une autre job, tu n'auras pas de misère. […].

Q. Est-ce que c'est important pour toi de travailler dans le même domaine que tu as étudié ? Le lien formation et emploi, est-ce que c'est important pour toi ?

R. Ben, c'est sûr, c'est certain. J'aime ça, ce que je fais. C'est sûr que je ne m'attendais pas à ce que ce soit de même. À l'école, c'est plus… en tout cas, je ne sais pas comment expliquer ça. Ce n'est pas pareil quand tu arrives pour travailler (SPM313).

Ainsi, le maintien sur le marché du travail n'est pas indépendant de l'accumulation d'expérience de travail, ni du développement de connaissances dans le domaine de sa formation. D'ailleurs, c'est dans le même esprit que ce jeune de 26 ans abonde. Ce jeune homme est diplômé depuis cinq ans en techniques de l'informatique au collégial et possède aussi un baccalauréat en information, formation qu'il a suivie immédiatement après l'obtention de son diplôme d'études collégiales. Il est actuellement en emploi dans son domaine d'étude depuis deux ans et occupe un poste permanent à temps plein. Pour lui, le fait d'être en mesure de toujours trouver du travail, quelque soit la cause de la perte, est un signe évident d'insertion sur le marché du travail.

Q. Te considères-tu inséré sur le marché du travail ?

R. Oui, oui.

Q. Sur quels critères te bases-tu pour pouvoir dire que tu es inséré ?

R. C'est le fait que… pas tant le fait que je travaille mais que demain… je me considère dans le marché. C'est-à-dire que je peux me trouver une autre job. Tu sais, je sens l'effet de marché. Je suis disponible, je n'aurais pas de misère à me replacer. Et non, j'ai de la chance, j'ai une job. Si je la perds, je ne sais pas ce que je vais faire.

Q. Donc, tu sens que tu peux retomber sur tes pattes ou te placer ailleurs s'il arrive quelque chose ?

R. Oui. J'ai des contacts dans le milieu (CTM114).

Voyons pour exemple le cas d'un autre jeune homme de 27 ans diplômé depuis près de six ans en techniques de l'informatique au collégial. En emploi permanent et à temps plein au même endroit depuis cinq ans dans un domaine lié à sa formation, la possibilité de toujours trouver un emploi ne semble pas l'inquiéter.

Q. Te considères-tu inséré sur le marché du travail ?

R. Ben, après cinq ans, j'espère.

Q. Sur quel critère tu te bases ?

> R. Ben, parce que ça fait cinq ans je travaille. Puis j'ai pris de l'expérience puis je pense que je serais capable de transférer d'un emploi à un autre dans le domaine de l'informatique. Puis je serais capable, je pense… C'est sûr qu'il y a toujours un apprentissage à faire dans le contexte d'un nouveau milieu de travail, sinon, je serais capable (CTM116).

Somme toute, la capacité à demeurer sur le marché du travail est un signe important d'insertion professionnelle pour les jeunes interrogés. Par ailleurs, cette capacité semble être de plus en plus grande selon la possibilité, plus ou moins grande, d'acquérir de l'expérience ou d'établir des contacts avec des gens dans le domaine professionnel.

1.4 La correspondance entre la formation et l'emploi

Même si ce quatrième critère est rarement énoncé par les jeunes (5/32), il est possible d'en déduire que le fait que l'emploi corresponde à sa formation permet l'acquisition d'expérience et donne l'opportunité de nouer des liens avec d'autres personnes dans le domaine, ce qui peut, à un moment ou à un autre, augmenter les capacités à se maintenir sur le marché de l'emploi. C'est d'ailleurs souvent en ce sens que vont la majorité des propos des jeunes en regard de la correspondance entre la formation et l'emploi (3 des 5 affirment qu'il est important que l'emploi et la formation concordent, tandis que les 2 autres affirment que non, le fait que le travail soit lié à la formation n'est pas ou peu important). Notons au passage que les jeunes de cette catégorie sont tous issus du secondaire professionnel et qu'il s'agit de 3 femmes et de 2 hommes.

Voyons pour exemple le cas de cette jeune femme de 25 ans, diplômée depuis près de six ans en secrétariat et comptabilité au secondaire professionnel. Elle était en congé de maternité au moment de l'entrevue, mais occupait le même emploi dans son domaine d'étude depuis quatre ans. Pour cette diplômée, le fait de travailler dans son domaine est important, elle a d'ailleurs toujours occupé des emplois dans son domaine (deux emplois depuis sa diplomation).

> Q. Puis le fait que votre emploi soit lié avec votre domaine de formation, est-ce que ça fait en sorte que vous vous sentez davantage insérée ? En autant que vous travailliez ou si c'est important que ce soit lié avec votre formation ?
>
> R. Non, non. Je pense que c'est important… Je ne le sais pas. Peut-être que j'aurais été comblée dans autre chose aussi. Mais pas vendeuse, ça c'est sûr, je ne suis pas vendeuse du tout. Peut-être si je n'avais pas trouvé d'emploi dans mon domaine, j'aurais été, je ne sais pas, agente immobilier. J'aurais bien aimé ça. Sinon, j'aurais continué à chercher dans mon domaine (SPF107).

Dans le même ordre d'idées, prenons l'exemple de ce jeune home de 27 ans, diplômé depuis cinq ans en dessin de bâtiments au secondaire professionnel. Pour lui, il semble important de travailler dans le domaine dans lequel on a étudié. D'ailleurs, au moment de l'entrevue il avait le même emploi depuis cinq ans, emploi qui est permanent, à temps plein et lié à sa formation.

Q. Est-ce que c'est important pour toi de travailler dans le même domaine que tu as étudié ? Le lien formation et emploi, est-ce que c'est important pour toi ?

R. Ben, c'est sûr, c'est certain. J'aime ça, ce que je fais. C'est sûr que je ne m'attendais pas à ce que ce soit de même. À l'école, c'est plus… en tout cas, je ne sais pas comment expliquer ça. Ce n'est pas pareil quand tu arrives pour travailler (SPM313).

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la correspondance entre la formation et l'emploi n'est pas primordiale pour tous les jeunes rencontrés. Voyons comme autre exemple le cas de cette jeune femme de 26 ans, diplômée depuis bientôt six ans en dessin de bâtiments au secondaire professionnel. Au moment de l'entrevue, elle était en attente de chômage puisqu'elle venait de perdre son emploi. Son dernier emploi n'était pas en lien avec sa formation et n'a duré que trois mois. Lors de l'entrevue, elle nous a dit qu'elle travaillait à développer son propre emploi qui ne serait pas en lien avec sa formation. De ce fait, elle allait dans le même sens que la diplômée précédente, soit que le lien entre la formation et l'emploi ne semble pas d'une très haute importante.

Q. Puis que ce soit lié avec ta formation ?

R. No ! Ce n'est pas nécessaire. Parce que justement, mon projet, ce n'est pas « pantoute » dans ma formation. C'est complètement autre chose, là. Le nord puis le sud, c'est complètement à l'opposé (SPF306).

En somme, pour les jeunes, la correspondance entre la formation et l'emploi est importante d'une part pour la satisfaction qu'elle peut procurer et la réalisation personnelle qui en découle et d'autre part, par le fait qu'elle permet l'acquisition d'expérience dans le domaine, qui elle garantit le maintien et l'insertion sur le marché du travail.

1.5 L'engagement dans la vie professionnelle

Le sixième critère est l'*engagement dans la vie professionnelle*. Ce dernier a été plus souvent apporté par des jeunes du collégial technique et par une majorité de femmes. Celui-ci est vu comme le fait de se sentir impliqué dans son travail, voire dans le milieu de travail. Ainsi, le fait de se réaliser dans son emploi et de se sentir utile dans l'entreprise sont des critères importants pour les jeunes dans le processus d'insertion.

C'est d'ailleurs, ce dont nous fait part ce jeune homme de 25 ans, diplômé depuis cinq ans en graphisme du collégial technique, ce qui fait de lui une personne insérée sur le marché du travail :

Q. Considères-tu faire partie du marché du travail ?

R. Oui.

Q. Oui. Sur quels critères tu te bases pour affirmer cela ?

R. J'ai un emploi qui s'avère à être assez stable puis que j'arrive à être utile pour l'entreprise. Puis, j'arrive aussi à avoir un salaire pour… pouvoir vivre (CTM412).

Le fait de sentir que son rôle de travailleuse compte pour l'entreprise est un critère important pour cette jeune femme de 26 ans, diplômée depuis près de six ans en techniques de l'informatique au collégial. Au moment de l'entrevue elle était au service du même employeur depuis trois ans et avait un poste à temps plein, contractuel et lié à sa formation.

Q. Te considères-tu insérée sur le marché du travail ?

R. Oui. Je voyais ça plus épeurant que ça, mais finalement, ça ne l'est pas du tout.

Q. Sur quels critères tu te bases pour pouvoir dire que tu es insérée ?

R. Je ne sais pas comment dire ça. Ce que je fais, c'est concret, le monde s'en sert. C'est vraiment quelque chose que le monde va utiliser dans son travail. Quoi demander de mieux, dans le fond ? Dans mes stages, je montais de quoi que la personne n'avait même pas besoin.

Q. Donc, pour toi, c'est parce que tu fais quelque chose de concret ?

R. Absolument. Je vais rencontrer les clients, je tiens compte de leurs besoins, je monte de quoi, je fais la présentation et ils vont s'en servir. C'est sûr que je me sens extrêmement utile à ce moment là.

Q. Admettons que ton emploi ne répondrait pas à ce critère là, disons comme quand tu étais en stage, est-ce que tu te sentirais insérée ?

R. Moins. Je trouverais ça plate de faire de quoi qui ne servira jamais. Ok, c'est beau, je l'ai fait mais… il va rester là, dans la pile. Le défi est moins là et c'est moins intéressant, en tous cas, selon moi (CTF115).

Ainsi, comme en témoigne cet extrait, il semble primordial pour cette jeune diplômée d'effectuer un travail concret afin de sentir qu'elle fait partie du marché du travail, qu'elle y est insérée.

Bref, l'engagement dans son travail est un signe d'insertion pour certains jeunes. L'engagement semble souvent lié à un sentiment d'utilité et d'implication dans son travail et dans l'entreprise. D'ailleurs, prenons pour dernier exemple le cas de cette jeune femme de 25 ans diplômée du collégial technique en soins infirmiers depuis environ cinq ans. Comme elle nous le rappelle, l'important est de sentir qu'on prend part à l'entreprise ou le milieu pour lequel on travaille.

Q. En gros, c'est le fait de travailler.

R. Oui, la motivation de te sentir impliqué, aussi (CTF508).

1.6 La socialisation et la construction d'une identité professionnelle à travers l'expérience

Ce critère rejoint celui qui concerne le maintien sur le marché du travail. Contrairement au type 2, la capacité à se maintenir sur le marché du travail, ici on note l'importance du domaine de formation et d'emploi pour les jeunes diplômés. En fait, on voit ici que l'expérience et les contacts contribuent à la reconnaissance de ses habilités dans un domaine donné. Ainsi, voyons comment se traduit ce critère d'insertion pour ce jeune de 25 ans, diplômé depuis cinq ans en procédés infographiques au secondaire professionnel :

> Q. Te considères-tu inséré sur le marché du travail ?
>
> R. Oui.
>
> Q. Sur quoi te bases-tu pour dire ça ?
>
> R. Bien, quand je suis sorti de l'école, j'ai tout de suite eu mon emploi. Ça fait cinq ans que je suis à la même place et que je n'ai pas besoin de chercher nulle part ailleurs. J'ai eu des offres, même quelques fois d'ailleurs, justement par rapport à ça. Puis, je veux dire, je suis sûr que si demain ça fermait ou quoi que ce soit, je n'aurais pas de misère à me trouver un autre emploi, justement par l'expérience que ça m'a fourni. Non. Encore là, comme je disais, c'est quand même une boîte bien vue, puis je suis certain que je n'aurais pas de trouble à me trouver un autre emploi ; même salaire, mêmes conditions. D'après moi, ça ne serait pas un problème (SPM402).

Cette jeune femme de 26 ans, qui est diplômée du collégial en techniques de tourisme depuis cinq ans, affirme pour sa part que son expérience acquise pourrait être une garantie sur le marché du travail, lui facilitant l'insertion professionnelle :

> Q. Vous considérez-vous insérée sur le marché du travail ?
>
> R. Oui.
>
> Q. Sur quels critères que vous vous basez pour affirmer ça ?
>
> R. Ben, je travaille depuis trois ans. J'ai un emploi régulier et à temps plein. Puis, même la formation que j'ai avec ça, ça me donne une expérience d'emploi puis, qui serait probablement reconnue sur le marché du travail (CTF207).

Ce type de représentation de l'insertion professionnelle renvoie à l'idée d'être inséré dans le domaine du travail lié à sa formation. Ainsi, pour ces jeunes, acquérir de l'expérience de travail dans leur domaine d'étude leur permet d'être assurés de toujours avoir de l'emploi, notamment parce que leur expérience est reconnue sur le marché, ils ont un « nom », une bonne réputation. Aussi, les contacts établis, que ce soit à l'interne ou à l'externe, contribuent également à cette identité professionnelle. C'est d'ailleurs ce dont nous parle ce jeune homme de 26 ans, diplômé depuis cinq ans en techniques de l'informatique au collégial. Il possède également un diplôme

universitaire de premier cycle en informatique. Au moment de l'entrevue il avait un emploi permanent et à temps plein depuis deux ans dans un domaine lié à ses études. L'extrait suivant montre bien que son rôle de travailleur est important pour lui, tout comme le fait d'avoir une bonne réputation au sein de son milieu et domaine de travail :

> Q. Quelle importance accordes-tu au travail comparativement aux loisirs, aux amis, à la famille ?
>
> R. Euh… la famille en premier, le travail probablement en deuxième. Je me réalise beaucoup dans mon travail versus les autres activités. Si ça ne va pas à la job, je me réalise moins, ça va moins.
>
> Q. Donc, tu t'identifies beaucoup à ton rôle de travailleur ?
>
> R. Oui.
>
> Q. Est-ce que tu es fier de travailler pour l'entreprise qui t'embauche ?
>
> R. Absolument.
>
> Q. Est-ce que tu as des amis parmi les collègues de travail ?
>
> R. Oui.
>
> […].
>
> Q. Sens-tu que tu fais partie du marché du travail ?
>
> R. Oui.
>
> Q. Sur quels critères tu te bases pour pouvoir dire que tu es inséré ?
>
> R. Pas tant le fait que je travaille mais que demain… je me considère dans le marché. C'est-à-dire que je peux me trouver une autre job. Tu sais, je sens l'effet de marché. Je suis disponible, je n'aurais pas de misère à me replacer. Et non, j'ai de la chance, j'ai une job. Si je la perds, je ne sais pas ce que je vais faire.
>
> Q. Donc, tu sens que tu peux retomber sur tes pattes ou te placer ailleurs s'il arrive quelque chose ?
>
> R. Oui. J'ai des contacts dans le milieu (CTM114).

Prenons pour exemple celui de cette diplômée du collégial technique en design d'intérieur et qui possède également un baccalauréat en communication graphique. Âgée de 25 ans au moment de l'entrevue, elle avait terminé sa formation collégiale depuis près de six ans. Cette jeune femme nous parle de l'importance de se construire une bonne réputation dans le domaine, ce qui contribue au développement et à la construction de son identité professionnelle.

Q. Te considères-tu insérée sur le marché du travail ?

R. Oui.

Q. Sur quels critères tu te bases pour dire ça ?

R. Dans le sens que mon nom est fait… Je veux dire, dans le sens que je pense *bien que mes patrons apprécient ce que je fais*. J'ai beaucoup de contacts, maintenant, autant dans les imprimeries que dans les journaux, dans les revues. Je commence à avoir pas mal de contacts et de connaissances, donc… C'est ça (STF810).

Par ailleurs, le fait d'être bien dans son emploi et dans son choix de carrière est un signe évident du sentiment d'insertion si l'on se fie à ce que nous confie cette jeune femme de 25 ans par rapport à sa formation et à sa faible satisfaction en emploi, majoritairement dû à un mauvais choix de formation. Cette jeune diplômée du collégial technique en génie mécanique était inactive (sans chômage ni à l'école) depuis huit ou neuf mois et détenait également un baccalauréat en génie mécanique.

Q. Vous avez terminé vos études depuis quasiment un an. Vous avez eu un petit contrat. Est-ce que vous vous sentez insérée sur le marché du travail ?

R. Plus ou moins, puis j'ai comme de la misère à trouver un emploi qui pourrait faire mon affaire, si on veut. Ça fait que j'ai comme de la misère à me trouver une place.

Q. Comme si ce n'était pas le bon domaine ?

R. Oui, peut-être. Je pense que c'est plus ça. Je suis sûre que je vais être capable de trouver quelque chose, à la limite, ça sera de la gestion ou… mais ça va être comme un domaine connexe que vraiment, le mécanique.

Q. Ok, vous êtes prête à bifurquer un petit peu ?

R. À changer de branche, oui (CTF604).

1.7 L'intention de demeurer en emploi et de ne pas retourner aux études

Cette dernière conception de l'insertion professionnelle renvoie à l'idée d'intention, soit celle de conserver son emploi et de ne pas prévoir retourner aux études. On retrouve cette situation dans le cas par exemple de cette jeune femme de 25 ans, diplômée depuis six ans en décoration et étalage du secondaire professionnel. Au moment de l'entretien elle occupait un poste à temps plein et permanent dans un domaine lié à sa formation :

Q. Te considères-tu insérée sur le marché du travail ?

R. Oui.

Q. Sur quels critères te bases-tu pour dire ça ?

R. Dans le fond, comme là où je suis, avec tous les avantages que j'ai, tout ce que j'ai dans le fond… c'est que dans ma tête à moi, c'est la job que je vais avoir à vie. Je suis bien placée et je n'ai plus l'intention de regarder ailleurs du tout. Comme l'endroit où j'étais avant, souvent, je regardais dans le journal. Je voulais changer de place. Tandis que là, je sais que je veux rester là, puis c'est pour la vie, dans le fond.

Q. En plus, tu parles de déménager pour te rapprocher de ton emploi.

R. Je pense que je suis vraiment insérée (SPF810).

Voyons maintenant l'exemple de ce jeune diplômé âgé de 25 ans, diplômé depuis cinq du collégial technique en génie mécanique. Il détient également un baccalauréat en génie mécanique, études qu'il a poursuivies immédiatement après sa diplomation du collégial. Au moment de l'entrevue il occupait un emploi permanent et à temps plein depuis trois mois dans un domaine lié à sa formation.

Q. Te considères-tu inséré sur le marché du travail ?

R. Oui.

Q. Sur quels critères te bases-tu ?

R. Premièrement, je travaille. Deuxièmement,… Quand j'étais à Sherbrooke, j'avais dans l'idée de me trouver une autre compagnie dans la ville de Québec ou à Montréal. Tandis que là, j'ai trouvé une certaine stabilité pour la première fois depuis trois, quatre ans. Ça fait que oui, je suis inséré dans le marché du travail, puis j'ai l'intention de rester là pour un bon bout de temps.

Q. Ok, tu ne comptes pas chercher un autre emploi ?

R. Non. Ils m'ont donné la chance de revenir chez moi, de revenir avec les gens que je connais, ma famille (CTM602).

Pour ces deux jeunes, on peut voir l'importance que prend l'intention de garder son emploi, ce qui semble être pour eux un signe d'insertion professionnelle, puisque le fait de garder son emploi assure une certaine stabilité sur le marché du travail.

Finalement, le fait de ne pas vouloir retourner aux études après la fin d'une formation semble être pour d'autres un signe d'insertion. C'est du moins ce qu'affirme ce jeune homme de 26 ans, diplômé depuis cinq ans en techniques d'usinage au secondaire professionnel. Au moment de l'entrevue il travaillait à temps plein depuis neuf mois dans un domaine plus ou moins lié à sa formation. Son poste était permanent et à temps plein. Parallèlement à son travail, il poursuivait des études collégiales :

Q. Te considères-tu inséré sur le marché du travail ?

R. Si je suis inséré ? Pas complètement.

Q. Pourquoi ?

R. Parce que je ne resterai pas là. C'est sûr que je ne resterai pas là. Aussitôt que je finis mon DEC, je vais regarder ailleurs pour avoir un meilleur salaire et de meilleures conditions.

Q. Tu ne considères pas que tu fais partie du marché du travail ?

R. Oui, c'est sûr. Je suis salarié, je suis travailleur.

Q. Si tu te considères inséré sur le marché du travail, est-ce que c'est parce que tu es un salarié… ?

R. C'est quand tu as fini l'école, que tu ne comptes pas retourner à l'école. Comme moi, quand je vais finir mon DEC, je ne pense pas aller à l'université, ça fait que ça va être clair. Je me case (SPM608).

La stabilité d'emploi est le critère le plus souvent évoqué. Le fait de pouvoir se replacer facilement, se trouver un nouvel emploi sans difficulté, surtout parce qu'on possède une expérience dans le domaine est aussi régulièrement invoqué. L'argument le moins souvent soulevé est celui de la correspondance de l'emploi avec la formation reçue. Ainsi, il est plus facile de comprendre que plusieurs diplômés ne travaillent pas dans leur domaine et ne se sentent pas pour autant non intégrés au marché. Finalement, pour certains, il n'est pas indispensable d'avoir un emploi à temps plein pour considérer qu'ils font partie du marché du travail (SPF116, CTF403, CTF508). La permanence quant à elle n'a pas souvent été apportée comme argument. Est-ce parce que les emplois permanents sont de plus en plus rares ? Une seule personne a d'ailleurs mentionné qu'il faut avoir un emploi à vie pour considérer que l'insertion est complète (SPM608)[14].

* * *

Au terme de cette analyse, nous sommes en mesures de ressortir les grandes lignes. Ainsi, les femmes ont évoqué davantage de critères d'insertion que les hommes. Les hommes, pour leur part, ont davantage parlé de la participation au marché du travail comme étant un indice d'insertion sur le marché du travail. Notons également que seulement les femmes ont mentionné qu'il n'était pas nécessaire d'avoir un emploi à temps plein pour être inséré sur le marché du travail.

[14] Notons que d'autres critères d'insertion ont été évoqués par les jeunes diplômés rencontrés. Ces critères ne se retrouvent pas dans une catégorie proprement dite parce qu'ils ont été rarement mentionnés. On retrouve ainsi essentiellement deux critères, à savoir participer à la société de consommation (1/32-SPF812) et avoir un emploi qui fournit un salaire suffisant pour répondre à ses besoins (1/32 — CTM412). En somme, ces autres critères ne sont pas à négliger parce qu'ils sont moins souvent apportés. Ils ne font que refléter le nombre de possibilités de se représenter l'insertion professionnelle.

La participation au marché du travail, étant entendu comme le simple fait de travailler, est un critère émis autant par les hommes que par les femmes. D’ailleurs, comme certains l’ont affirmé, qu’une personne change souvent d’emploi, qu’elle n’arrive pas à trouver un emploi stable, l’important demeure le fait qu’elle travaille, ce qui signifie qu’elle est insérée sur le marché du travail. Cela dit, la stabilité d’emploi demeure l’un des critères les plus souvent énoncés, souvent conjugué à d’autres éléments tels que le fait d’avoir des horaires stables. Finalement, il semble que la correspondance entre l’emploi et la formation ne soit pas un critère des plus importants, ayant rarement été apporté lors des entrevues.

Chapitre 2 : Le rapport au diplôme des jeunes diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique

Dans ce chapitre, nous aborderons la perception qu'ont les jeunes diplômés du secondaire professionnel et du collégial du diplôme au moment de la diplomation et au moment de l'entrevue, c'est-à-dire cinq ans après leur sortie du système d'enseignement. Nous avons décliné cette perception selon qu'elle soit 1) positive, 2) négative ou 3) mixte, c'est-à-dire ni totalement positive, ni totalement négative.

1. LA PERCEPTION DU DIPLÔME AU MOMENT DE LA DIPLOMATION

1.1 La perception positive du diplôme au moment de la diplomation

La majorité des jeunes diplômés (13 sur 16 au secondaire professionnel dont sept femmes et six hommes et 12 sur 16 au collégial technique dont sept femmes et cinq hommes) avait une perception positive du diplôme au moment de leur diplomation. L'importance accordée au diplôme s'articule essentiellement autour de quatre éléments : a) le diplôme comme moyen d'accéder à des emplois ; b) le diplôme comme exigence du marché du travail ; c) le diplôme comme accomplissement personnel et comme certification des connaissances acquises et d) le diplôme comme sécurité d'emploi.

1.1.1 LE DIPLÔME COMME MOYEN D'ACCÉDER À DES EMPLOIS

Au moment de leur diplomation, certains diplômés considéraient que le diplôme représentait un outil facilitant l'accès à des emplois, qu'ils soient liés ou non à leur domaine de formation.

Cette perception du diplôme est souvent en lien avec « l'héritage » des parents qui, pendant la poursuite des études de leurs enfants, leurs ont inculqué des valeurs relatives à l'importance du diplôme pour l'accès à l'emploi. C'est notamment le cas d'une diplômée en techniques de l'informatique qui affirmait au moment de l'entrevue que ses parents et les parents de ses amis lui disaient que sans diplôme, il lui serait quasiment impossible d'accéder à un bon emploi :

Q. Au moment de quitter l'école, est-ce que tu considérais que le diplôme était important ?

R. Oui.

Q. Pourquoi ?

R. Il faut dire que j'ai souvent entendu mes parents ou les parents de mes amis dire « quand tu n'en as pas, ça ne marche pas, tu ne peux pas te placer… ». Ça fait que j'avais comme une fixation là-dessus, obtenir mon diplôme. Pour moi, c'était important que je l'aie. Peu importe si je devais prolonger les études ou que je suive des cours, ou peu importe. Je le voulais (CTF115).

Dans la même logique, une diplômée en techniques de génie mécanique (CTF604) qui a poursuivi ses études au niveau universitaire afin d'obtenir sa licence d'ingénieure en génie mécanique considéraient qu'il était plus difficile pour les jeunes de se placer en emploi sans détenir de diplôme certifiant certaines connaissances relatives à l'emploi convoité. Selon cette jeune femme, le diplôme dans le domaine technique est souvent exigé par les employeurs et cela, davantage que celui du niveau universitaire.

Un autre diplômé en techniques de l'informatique (CTM116) avait une perception positive du diplôme au moment de la diplomation notamment parce que ce dernier lui permettrait d'acquérir un emploi avec de bonnes conditions de travail et un salaire intéressant. Ces éléments l'ont motivé à poursuivre et à compléter ses études collégiales. Cette perception du diplôme s'est d'ailleurs confirmée pour ce diplômé puisqu'au moment de l'entrevue, il occupait un emploi lié à son domaine de formation et avec de très bonnes conditions d'emploi et un salaire relativement intéressant.

Deux diplômés en comptabilité au secondaire professionnel, une femme et un homme, (SPF116 ; SPM105) ont affirmé accorder une grande importance au diplôme au moment de leur diplomation, notamment parce qu'il leur permettrait d'acquérir un emploi plus facilement. Par contre, tous deux ont ajouté que cette perception était peut-être erronée puisque peu d'employeurs leur ont par la suite exigé de détenir un diplôme au moment d'accéder à un nouvel emploi.

Q. Au moment de quitter l'école, est-ce que tu considérais que le diplôme était important ?

R. Oui, il est important.

Q. Pourquoi ?

R. Bien, ça t'ouvre des portes. Tu as plus de chance de te trouver un emploi. Mais comme le DEP en comptabilité, il n'y a pas grands employeurs qui exigent ça (SPM105).

Il semblerait que les deux cas mentionnés précédemment accordent davantage d'importance à l'acquisition d'un diplôme en général qu'à celle de leur diplôme en comptabilité. Aussi, quelques diplômés que nous avons interrogés nous ont souligné que le fait de détenir un diplôme, qui soit lié ou non à l'emploi pour lequel ils postulent, faciliteraient leur embauche. Le diplôme serait, selon eux, perçu comme un indicateur de « détermination » ou de « débrouillardise » par les

employeurs. Si les jeunes ont été aptes à terminer une formation, ils devraient également l'être pour apprendre les rudiments de leur nouvel emploi.

1.1.2 LE DIPLÔME COMME EXIGENCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Seulement quelques diplômés (deux femmes au collégial technique et un homme au secondaire professionnel) ont souligné que l'importance accordée au diplôme au moment de la diplomation découlait d'une exigence du marché. Mis à part un diplômé en soudage-montage, cette perception du diplôme provient essentiellement du fait que les deux diplômées (CTF508 et CTF509) nous ayant fait part de cette caractéristique sont également les deux seules qui gravitent dans un environnement très réglementé (dans les hôpitaux et dans le domaine de la recherche clinique). En fait, toutes deux ont fait leurs études en soins infirmiers et afin de pouvoir pratiquer dans ce domaine, il est nécessaire de détenir les cartes de l'Ordre des infirmiers et des infirmières. Ces cartes sont accessibles uniquement une fois que les jeunes ont obtenu leur diplôme en techniques de soins infirmiers. Dans ces cas, le diplôme est nécessaire pour la pratique du métier.

> Q. Au moment de quitter l'école, est-ce que tu considérais que le diplôme était important ?
>
> R. Oui.
>
> Q. Pourquoi ?
>
> R. Bien, parce que je savais que si je n'avais pas ça, je ne pourrais pas travailler. En soins infirmiers, quand tu n'as pas ton diplôme, tu ne peux pas passer ton examen de l'Ordre et tu ne peux pas pratiquer. C'était ça ou j'avais fait ces trois ans là pour rien (CTF508).

Pour ce diplômé en soudage-montage (SPM715), le fait que le diplôme soit une exigence du marché constitue son point de vue personnel, non généralisable à l'ensemble des diplômés de ce domaine. En fait, lorsqu'il a terminé ses études, tous les endroits où il a postulé pour obtenir un emploi lui ont exigé de détenir son diplôme du secondaire professionnel ainsi que ses cartes de compétence en soudage-montage. Selon ce diplômé, il est essentiel d'avoir en main son diplôme pour pouvoir exercer son métier dans son domaine parce que les employeurs l'exigent lors de l'embauche[15].

> Q. Quand tu as obtenu ton diplôme, est-ce que tu lui accordais de l'importance ?
>
> R. Oui, oui.
>
> Q. Pourquoi ?

[15] Par contre, un autre diplômé en soudage-montage (SPM704) affirmait l'inverse. Selon ce dernier jeune homme, peu d'employeurs avaient comme condition d'embauche la détention du diplôme en soudage-montage.

R. De toutes façons, partout où j'allais… ils demandaient non seulement les cartes de certification mais ils demandaient aussi le diplôme… ton DEP. C'était super important (SPM715).

1.1.3 Le diplôme comme accomplissement personnel et comme certification des connaissances acquises

Pour certains jeunes, le diplôme est perçu comme un accomplissement personnel, une valorisation ou une certification des connaissances acquises durant la formation scolaire. Cette perception de l'accomplissement personnel par l'obtention du diplôme a été davantage mentionnée par les femmes ainsi que par les jeunes diplômés du secondaire professionnel que par ceux du collégial technique (peut-être parce qu'ils avaient davantage de difficulté à l'école et que le fait d'obtenir leur diplôme leur confirmait qu'ils avaient tout de même certaines habiletés, notamment dans le domaine de formation qu'ils ont choisi).

Un cas de figure est cette jeune diplômée en dessin de bâtiments au secondaire professionnel pour qui l'obtention de son diplôme du secondaire général et par la suite, celui du secondaire professionnel était très valorisant. Il faut ajouter à cela que la jeune femme nous a mentionné durant l'entrevue avoir certaines difficultés scolaires, ce qui pourrait expliquer la fierté entourant l'obtention de son diplôme d'études professionnelles.

Q. Tantôt tu me disais que tu n'avais pas pensé arrêter l'école. Est-ce que c'était important que tu aies ton diplôme ?

R. Moi oui. Personnellement oui. Je voulais avoir mon DES et mon DEP. C'est « hot » pareil avoir un diplôme, même si c'est un DEP. Tu l'as ton diplôme d'études (SPF306).

Une autre diplômée, cette fois-ci en décoration intérieure et étalage partageait la même perception du diplôme au moment de la diplomation que la jeune femme précédente. L'obtention de son diplôme représentait pour elle la réussite de quelque chose d'important, en l'occurrence, de sa formation professionnelle. « Souvent quand tu suis un cours, le diplôme c'est « wow, j'ai réussi ». C'est important » (SPF810). Un autre exemple est celui d'une diplômée en design d'intérieur (CTF810) qui, au moment de la diplomation, accordait une grande importance à l'obtention de son diplôme d'études professionnelles. Selon cette dernière, l'acquisition de son diplôme d'études professionnelles dans ce domaine était davantage perçue comme un avancement personnel que comme un moyen d'assurer son avenir.

En somme, il semblerait que l'accomplissement personnel par l'obtention du diplôme diffère selon le niveau de scolarité. Au secondaire professionnel, les jeunes diplômés considèrent davantage le diplôme comme un outil confirmant la réussite et la fin de leur formation. Leur perception positive du diplôme découle essentiellement de la fierté d'avoir obtenu leur diplôme. Au collégial technique, les diplômés percevaient leur diplôme au moment de leur diplomation

comme un atout, un avancement sur le plan personnel. En fait, la majorité des diplômés qui concevait le diplôme sous cet angle a étudié dans une formation liée au domaine des arts (design d'intérieur, techniques de graphisme). En gravitant dans un domaine suscitant beaucoup d'intérêt pour eux, le diplôme n'était pas nécessairement perçu comme une fin en soi, mais davantage comme un moyen de s'épanouir sur le plan personnel.

1.1.4 LE DIPLÔME COMME ÉLÉMENT ASSURANT UNE SÉCURITÉ D'EMPLOI

Quelques diplômés, uniquement des hommes, ont mentionné qu'au moment de la diplomation, ils percevaient leur diplôme comme un élément de sécurité. Étrangement, deux de ces diplômés n'occupent pas d'emploi lié à leur domaine de formation. C'est le cas de ce diplômé en comptabilité (SPM105) qui n'avait jamais travaillé dans son domaine de formation au moment de l'entrevue. Depuis la fin de sa scolarité, le jeune homme a occupé plusieurs emplois différents au sein de la même compagnie œuvrant dans le domaine de la restauration. Lors de l'entrevue, il venait d'accéder à un poste d'assistant gérant. Ayant comme projet futur d'ouvrir son propre restaurant, ce dernier considère que son diplôme lui sera un atout puisqu'il sera en mesure de faire lui-même la comptabilité de son commerce. Un autre diplômé en cuisine d'établissements, qui n'a pas beaucoup d'expérience de travail lié à sa formation, perçoit également son diplôme comme une sécurité dans l'avenir.

> Q. Quand tu as terminé ton DEP, est-ce que tu considérais que le diplôme était important ?
>
> R. Ouais. Admettons qu'à la fin, je me rendais déjà compte que je ne ferais pas ma vie en cuisine. Je me suis quand dis que j'allais le finir pour au moins avoir mon diplôme. Pour valider mon cours puis être sûr que si un jour j'ai à retravailler en cuisine, bien… (SPM203).

Un autre exemple est ce diplômé en techniques de l'informatique (CTM114) qui considère que le diplôme est un « back up » qui facilite le changement d'emploi. Bien que ce dernier occupait déjà un emploi à temps plein lié à sa formation avant l'obtention de son diplôme collégial, il a tout même terminé ses études en se disant que son diplôme pouvait lui fournir une certaine sécurité dans l'avenir. Selon ce diplômé, les gens qui ne détiennent pas de diplôme n'ont que leurs expériences et leurs aptitudes personnelles pour se vendre à un nouvel employeur. Le diplôme renforce, selon lui, les chances d'accéder à un emploi.

1.2 La perception négative du diplôme au moment de la diplomation

Les jeunes diplômés qui avaient une perception négative du diplôme au moment de la diplomation sont largement moins nombreux que ceux qui avaient une perception positive. En fait, seuls deux diplômés, dont un homme au secondaire professionnel et une femme au collégial technique avaient une perception négative de leur diplôme au moment de terminer leurs études.

Nous pourrions ajouter que ces deux diplômés dissocient la formation qu'ils ont reçue et le diplôme attestant les connaissances acquises. Ces derniers ont apprécié la formation qu'ils ont reçue, mais considèrent le diplôme comme un « à côté ».

Pour une diplômée en techniques de graphisme (CTF403) le diplôme était très peu important au moment de sa diplomation. Il faut ajouter que les diplômés de cette formation nous ont dit au moment de l'entrevue que plusieurs jeunes ont quitté l'école avant l'obtention de leur diplôme et sont parvenu à s'insérer sur le marché du travail en occupant des emplois liés à la formation qu'ils avaient entamé. C'est peut-être une des raisons pour lesquelles cette jeune femme n'accorde pas d'importance à son diplôme. Toutefois, cette dernière semble avoir grandement apprécié la formation qu'elle a reçue.

L'autre cas de figure reflétant une perception négative du diplôme au moment de terminer l'école est illustré par un jeune diplômé en techniques d'usinage au secondaire professionnel. Celui-ci n'accorde pas d'importance au diplôme et considère que ce « bout de papier » n'est qu'un indicateur attestant des connaissances acquises pour les employeurs. Il faut toutefois ajouter que ce jeune homme occupait un emploi lié à sa formation au moment où il était à l'école. Le fait de travailler dans son domaine tout en poursuivant ses études a peut-être fait en sorte qu'il avait davantage une perception du diplôme plus négative que les autres diplômés de sa formation.

> Q. Au moment de quitter l'école, est-ce que tu considérais que le diplôme était important ?
>
> R. Tant qu'à moi, le diplôme c'est un bout de papier puis bien souvent, ça ne veut rien dire. Parce que le métier, tu l'as. Les notes académiques, ça ne veut rien dire. Tu peux être une « *bolle* » à l'école, mais pourri sur le plancher. Le diplôme est là pour les employeurs. Ils veulent s'assurer qu'au moins, on a la formation (SPM609).

1.3 La perception mixte du diplôme au moment de la diplomation

Au total, cinq diplômés (deux au secondaire professionnel dont une femme et un homme et trois au collégial technique dont une femme et deux hommes) considéraient, au moment de leur diplomation, que le diplôme était plus ou moins nécessaire pour le placement en emploi. Pour la plupart, la perception qu'ils avaient du diplôme variaient selon qu'ils fassent référence à la formation qu'ils ont reçue ou au « bout de papier » qui attestait la réussite de leur formation. De plus, certains jeunes ont mentionné que leur perception mixte du diplôme découlait de la faible importance accordée à celui-ci par les employeurs.

À titre d'exemple, mentionnons le cas d'un jeune diplômé en graphisme pour qui le diplôme était important mais qui s'est rendu compte que peu d'employeurs y accordaient d'importance. Sa perception mixte provient donc d'une combinaison de sa perception relativement positive et de la perception négative qu'ont les employeurs. En bout de ligne, même si le jeune accorde de

l'importance à son diplôme, il est vite confronté aux réalités du marché du travail qui ne valorisent pas toujours les diplômés.

> Q. Quand tu as terminé ton DEC en graphisme, est-ce que tu considérais que le diplôme était important ?
>
> R. Le diplôme important ? Non. Bien, moi, j'avais une importance pour ça, mais je trouve que le marché n'accordait pas beaucoup d'importance pour le diplôme. Comme je te disais tantôt, tout est basé sur le porte folio. Donc, que tu aies le diplôme ou pas… Moi, je connais plusieurs personnes qui ont quitté le cours puis ils travaillent maintenant en graphisme. Ça fait que le diplôme, eux autres, ils s'en fichent. C'est ça qui est dommage de ce métier là. Il y a des gens qui n'ont pas de diplôme, qui apprennent un peu chez eux le graphisme. Ils n'ont pas les notions de conception et de création. Ils sont capables de faire quelque chose de bien à des prix modiques. Nous autres avec nos diplômes, je te parle du milieu du contrat, ça peut être trente-cinq piastres de l'heure minimum. Donc, c'est ça. Quand je te dis que le diplôme est important… je pense que ça a plus ou moins d'importance. Ils prennent le moins cher possible. Si tu es capable de faire la job… (CTM406).

2. LA PERCEPTION DU DIPLÔME AU MOMENT DE L'ENTREVUE (QUATRE OU CINQ ANS APRÈS LA DIPLOMATION)

2.1 La perception positive du diplôme au moment de l'entrevue

Nous comptons moins de jeunes diplômés qui considéraient le diplôme important au moment de l'entrevue qu'au moment de la diplomation. Au secondaire professionnel, seulement six répondants (trois femmes et trois hommes) avaient une perception positive de leur diplôme au moment de l'entrevue (comparativement à 13 au moment de la diplomation). Au collégial technique, neuf diplômés (trois femmes et six hommes) partageaient cette même perception (comparativement à 11 au moment de l'obtention de leur diplôme). Bien que le nombre de diplômés ayant une perception positive du diplôme au moment de l'entrevue soit moins élevé qu'au moment de leur diplomation, il n'en demeure pas moins que l'écart entre les deux moments est moins important chez les jeunes diplômés du collégial technique (11 versus 13) que chez ceux du secondaire professionnel (6 versus 13).

La perception positive du diplôme au moment de l'entrevue peut être regroupée selon deux grands axes : a) le diplôme comme moyen d'accéder à des emplois et b) le diplôme comme exigence du marché du travail.

2.1.1 LE DIPLÔME COMME MOYEN D'ACCÉDER À DES EMPLOIS

Certains diplômés ont affirmé qu'il était plus facile de se trouver un nouvel emploi ou même, de conserver celui qu'ils occupaient au moment de l'entrevue en ayant obtenu un diplôme lié au

domaine de travail. Les jeunes hommes semblent davantage partager cet avis que les jeunes femmes.

À titre d'exemple, mentionnons ce diplômé en techniques de graphisme qui considère que le fait de détenir un diplôme en graphisme facilite le maintien d'un emploi. À l'inverse, ce dernier croit qu'une personne ne détenant pas de diplôme, bien qu'elle puisse accéder à un emploi, doit avoir davantage de difficulté à le conserver.

> Q. Est-ce que ton opinion a changé depuis ce temps là ? [Perception positive du diplôme au moment de la diplomation]
>
> R. C'est encore comme ça. Honnêtement, c'est rare quelqu'un qui n'aurait pas suivi de formation qui serait capable d'improviser. Il peut peut-être décrocher des emplois, mais ça ne doit pas durer (CTM412).

Un autre exemple est un diplômé en techniques de génie mécanique (CTM601) qui considère que si les employeurs l'ont embauché, c'est notamment parce qu'il détenait un diplôme dans une discipline pour laquelle certains employeurs avaient besoin de personnel. Sans la détention de son diplôme, il n'aurait jamais occupé ces emplois. Un diplômé en techniques d'usinage au secondaire professionnel partage sensiblement l'avis du diplômé précédent. En fait, selon ce jeune homme, le fait de détenir un diplôme facilite son accès à certains emplois malgré le fait que le diplôme ne soit pas une exigence des employeurs qui l'embauchent.

> Q. Puis depuis ce temps là, est-ce que ton opinion a changé ? *[Perception positive du diplôme au moment de la diplomation]*
>
> R. Non.
>
> Q. C'est toujours important ?
>
> R. Pour ma part, c'est plus facile pour me trouver une job.
>
> Q. Ce n'est pas nécessairement les employeurs qui exigent ça ?
>
> R. Non, pas vraiment (SPM608).

2.1.2 LE DIPLÔME COMME EXIGENCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour certains diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique, la perception positive qu'ils avaient du diplôme au moment de l'entrevue découle essentiellement du fait que certains emplois qu'ils ont occupés ou qu'ils occupaient au moment de l'entretien avaient comme exigence principale la détention de leur diplôme. Bien que certains diplômés (dont deux diplômés en soins infirmiers travaillant dans un domaine fortement réglementé et où le diplôme est nécessaire pour exercer leur profession) avaient mentionné cette caractéristique du diplôme au moment où ils terminaient leurs études, les diplômés que nous pouvons regrouper dans cette

catégorie au moment de l'entrevue sont davantage diversifiés. Cette plus grande diversification des diplômés peut notamment être attribuée au fait que, en accumulant des expériences professionnelles, les jeunes sont davantage en mesure d'attribuer l'accès à certains emplois à la détention de leur diplôme.

C'est notamment le cas d'un diplômé en techniques de l'informatique (CTM116) qui considère que sans la détention de son diplôme, il n'aurait pas pu accéder à l'emploi qu'il occupait au moment de l'entretien. Ce diplômé ajoute toutefois qu'il trouve choquant que certains emplois bien rémunérés n'exigent pas la détention d'un diplôme en particulier. À titre d'exemple, ce diplômé nous a parlé d'un de ses amis qui occupe un emploi relativement mieux rémunéré que le sien (40-45 mille dollars par année) et qui ne détient qu'un diplôme d'études secondaires (DES).

Une autre diplômée en comptabilité (SPF116) cette fois-ci partage l'avis du diplômé précédent. Selon cette dernière, si elle n'avait pas eu en main son diplôme en comptabilité, elle n'aurait jamais pu accéder à l'emploi qu'elle occupait au moment de l'entrevue. En fait, la détention d'un diplôme en comptabilité ou en administration faisait partie des exigences requises pour occuper le poste.

Deux autres diplômées (CTF509 ; SPF511) dans des disciplines liées au domaine de la santé affirmaient qu'il leurs étaient obligatoire de détenir leur diplôme afin de pouvoir exercer leur métier. Sans preuve attestant l'acquisition des connaissances nécessaires pour pratiquer, il est impossible d'accéder à ces types d'emplois.

> Q. Vous considérez que le diplôme aujourd'hui est important.
>
> R. Le diplôme on a ça dans le fond pour dire que tu es qualifié, c'est l'étude qui vient avec dans le fond qui est important. Tu vas n'importe où, ils vont te le demander. Ils ne t'engageront pas si tu ne l'as pas dans le fond. Ils ne voudront même pas te voir (SPF511).

La plus grande proportion de diplômés du collégial technique considérant importante l'acquisition de leur diplôme pourrait s'expliquer, en partie, par le fait que ces derniers sont également plus nombreux à avoir poursuivi leurs études à un niveau supérieur ou à être retourner aux études après s'être insérée sur le marché de l'emploi. C'est ce qui ressort des entrevues menées auprès de ces jeunes. Plusieurs accordent une plus grande importance au diplôme qu'ils ont obtenu après l'obtention de celui du collégial technique. L'accomplissement personnel d'avoir poursuivi des études ou d'être retourné sur les bancs de l'école semble également jouer un rôle important sur la perception positive du diplôme qu'ont ces jeunes. D'autant plus que ces études ont généralement permis d'accéder ou permettront d'accéder plus facilement à un emploi sur le marché du travail.

2.2 La perception négative du diplôme au moment de l'entrevue

Dans l'ensemble, cinq diplômés dont trois du secondaire professionnel (une femme et deux hommes) et deux du collégial technique (deux femmes) avaient une perception négative du diplôme au moment de l'entrevue.

La perception négative du diplôme renvoie généralement au fait que certains diplômés n'ont pas pu accéder à des emplois parce qu'ils détenaient un diplôme. En fait, certains d'entres eux nous ont souligné qu'ils connaissaient des gens autours d'eux qui avaient de bons emplois même s'ils ne détenaient pas de diplôme lié à l'emploi qu'ils occupaient (effet du boomerang).

Seuls deux diplômés (SPM609 ; CTF403) avaient une perception négative au moment de la diplomation et l'ont conservé, du moins, jusqu'au moment de l'entrevue. C'est notamment le cas de cette diplômée en graphisme au collégial technique qui ne portait pas d'importance au diplôme au moment de sa diplomation ni au moment de l'entrevue. Pour cette jeune, le diplôme n'est pas garant d'un emploi dans son domaine. Durant la poursuite de ses études, plusieurs étudiants se sont insérés sur le marché du travail avant l'obtention de leur diplôme. Cette jeune femme a toutefois préférée terminer ses études avant d'entrer sur le marché du travail. Par contre, une fois en emploi, elle s'est rendu compte que peu d'employeurs accordaient de l'importance au diplôme en graphisme.

> Q. Ton opinion, aujourd'hui, est-ce qu'elle a changé ? [Perception négative du diplôme au moment de la diplomation]
>
> R. Non.
>
> Q. Pourquoi est-ce que ce n'est pas important ?
>
> R. Parce que je connais beaucoup de gens pas diplômés qui travaillent dans mon domaine.
>
> Q. Est-ce qu'ils ont suivi le cours ?
>
> R. Oui, oui. Il y en a qui ont suivi leurs cours, mais qui disons à un moment donné, manquaient un cours de français ou d'anglais ou de n'importe quoi puis qui n'ont finalement pas eu leur diplôme, puis ça n'a jamais rien changé sur leur carrière.
>
> Q. Ils ont été capables d'accéder à des emplois en graphisme, pareil ?
>
> R. On ne se le fait jamais demander de toutes façons. Jamais personne ne m'a demandé mon diplôme (CTF403).

Un diplômé en soudage-montage (SPM704) avait une perception négative du diplôme au moment de l'entrevue. Au moment de sa diplomation, ce jeune homme accordait une grande importance à son diplôme, croyant que celui-ci lui permettrait de s'insérer plus facilement sur le marché du travail et qu'il lui procurerait une plus grande stabilité d'emploi. Par contre, ses

expériences professionnelles ont fait en sorte qu'il acquière une perception négative de son diplôme. Au moment de l'entrevue, ce jeune diplômé était prestataire de l'assurance emploi et cette réalité de « chercheur d'emploi » s'est présentée à plusieurs reprises tout au long de sa trajectoire professionnelle. Donc, son diplôme ne lui était pas garant de sécurité d'emploi et de stabilité comme il le croyait au moment où il a terminé ses études.

Un autre cas de figure est cette diplômée en décoration intérieure et étalage qui a changé de perception, passant d'une perception positive au moment de la diplomation à une perception négative au moment de l'entrevue, en ce qui concerne la valeur de son diplôme. Lorsqu'elle a terminé sa formation, cette jeune croyait que son diplôme lui permettrait d'accéder à de nombreux emplois liés au domaine de la décoration. Par contre, elle s'est rendue compte qu'elle aurait pu ne pas détenir de diplôme et accéder aux mêmes types d'emplois qui lui étaient offerts.

> R. J'étais contente… C'est-à-dire, c'était une attestation des efforts que j'avais faits. Le diplôme pour moi, c'était ça. C'était un moyen de m'ouvrir des portes. Mais je me suis rapidement rendue compte que ça ne changeait peut-être pas grand-chose. C'est sûr qu'aux yeux de mon entourage, quand ils ont besoin de service de décoration, parce que j'ai été engagée par ci, par là, ils m'engageaient parce que j'avais suivi le cours et j'étais diplômée. Ça fait que ça peut peut-être avoir un poids dans la balance… Mais à part ça… (SPF812).

2.3 La perception mixte (positive et négative) du diplôme au moment de l'entrevue

En ce qui a trait à une perception mixte du diplôme au moment de l'entrevue, nous comptons douze diplômés dont sept provenant du secondaire professionnel (quatre femmes et trois hommes) et cinq du collégial technique (quatre femmes et un homme) partageant ce point de vue. Au moment de la diplomation, il n'y avait que cinq diplômés (deux au secondaire professionnel et trois au collégial technique) qui partageaient cette même perception du diplôme.

Un élément revient assez souvent chez les diplômés que nous avons regroupés dans cette catégorie ; l'importance des aptitudes personnelles. En fait, pour plusieurs d'entres eux, le changement de perception du diplôme provient essentiellement de leurs expériences professionnelles depuis leur diplomation. Certains se sont rendus compte en cours de route que le diplôme était plus ou moins nécessaire afin d'accéder à un emploi, qu'il soit lié à la formation ou non. En fait, il semblerait que les aptitudes personnelles permettent davantage aux jeunes diplômés d'occuper un emploi qui leur plait que pourrait le faire le diplôme. Aussi, les aptitudes personnelles faciliteraient la mobilité à l'intérieur de l'entreprise davantage que pourrait le faire le diplôme.

C'est notamment le cas pour cette diplômée en dessin de bâtiment pour qui le fait de détenir un diplôme dans cette discipline n'a pas eu beaucoup d'incidence sur son parcours professionnel. Travaillant dans le domaine du génie civil, domaine n'étant pas lié à sa formation, le seul élément de sa formation qui lui sert au travail est sa formation en dessin avec le logiciel Auto Cad. Cette jeune femme compte davantage sur sa débrouillardise et sur ses aptitudes personnelles pour accéder à un emploi ou pour changer de poste au sein de l'entreprise.

> Q. Au moment de quitter l'école, considérais-tu que le diplôme était important ?
>
> R. Oui puis non.
>
> Q. Pourquoi ?
>
> R. Bien oui, parce que ça t'amène à aller à un endroit x. Puis non, parce que… Moi, je n'ai pas de diplôme en génie civil puis j'ai été capable de monter pareil. J'ai aucune technique, rien, « nothing ». Mes connaissances, je les ai toutes acquises parce qu'il y a quelqu'un qui me les a montrées. Regardes, avant, les diplômes, ils n'y en avaient pas. Il y a des chefs d'entreprise qui ont leur diplôme de secondaire cinq. Ça fait que… Je l'avais dit, moi, à mes boss : il y en a des chefs d'entreprises qui n'ont pas de diplôme. Ça marche super bien leurs affaires puis ils ont été capable de graviter au travers. Ils sont partis au bas de l'échelle puis ils ont monté. C'est sûr qu'il y en a qui ne sont pas capable de le faire parce qu'ils ne veulent pas pousser. Mais moi, je suis capable de pousser pour monter (SPF306).

Un autre diplômé ayant également suivi la formation en dessin de bâtiments considère qu'il aurait pu ne pas suivre cette formation et accéder tout de même à l'emploi qu'il occupait au moment de l'entrevue. En fait, ce jeune homme considère que la formation qu'il a suivie n'est pas nécessairement adaptée aux réalités du marché du travail dans ce domaine. Tout comme la diplômée précédente, seule la partie de la formation portant sur le logiciel Auto Cad lui a été utile lorsqu'il a accédé à son emploi. Les autres techniques et connaissances, il a du les apprendre par lui-même.

> Q. Aujourd'hui, est-ce que tu juges que ça serait aussi nécessaire d'aller chercher le diplôme ?
>
> R. Pas vraiment, pas dans ce que je fais. Parce que ce que je fais présentement, je ne l'ai pas appris à l'école. Ce qui m'a servi pour ma job, c'est juste le logiciel Auto Cad, apprendre à dessiner. Le reste, je l'ai tout appris là bas, par moi-même. Il y a un cours de ventilation qu'on avait durant le DEP, c'est un cours pour travailler dans un bureau d'ingénieurs puis moi je travaille dans la fabrication. Ce n'est pas pareil. On apprend absolument rien de ça (SPM313).

Un autre cas de figure est une diplômée en techniques de tourisme (CTF213) qui accordait une grande importance à la détention de son diplôme au moment de quitter l'école mais qui, une fois sur le marché du travail, s'est rendue compte que plusieurs collègues de travail qu'elle côtoyait chaque jour ne possédaient pas de diplôme en tourisme ou dans une discipline similaire. C'est à

ce moment que la jeune femme a commencé à douter de l'importance de son diplôme lors de l'accès à des emplois dans le domaine du tourisme. Ce genre de constatation une fois rendu sur le marché du travail est également le cas d'un diplômé en soudage-montage pour qui le diplôme était très important au moment de la diplomation. Par contre, ce jeune homme s'est rapidement rendu compte que d'autres facteurs (l'ancienneté, par exemple) primaient sur le fait de détenir un diplôme certifiant les connaissances acquises dans le cadre de la formation scolaire.

> Q. Est-ce que ton opinion a changé une fois rendu sur le marché du travail ? *[Perception positive du diplôme au moment de la diplomation]*
>
> R. Un petit peu, oui. Un petit peu dans le sens que… c'est sûr que mon diplôme… le cours comme tel, j'ai bien appris. Mais j'ai travaillé chez Entreprise X puis je me suis fait « bumper » par un journalier qui a suivi un cours de deux semaines, qui a juste obtenu ses cartes de soudure. Il n'a jamais suivi de cours de deux ans. Donc, ça m'a fait changer d'idée. Lui, ça faisait peut-être dix-huit ans qu'il travaillait là. Il n'avait jamais soudé de sa vie. En deux semaines, il était rendu soudeur. C'est censé être de bonne qualité chez Entreprise X… (SPM715).

3. LA VALEUR DU DIPLÔME ET LA VALEUR DES EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

Bien que plusieurs diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique avaient une perception positive ou mixte du diplôme au moment de l'entrevue, il n'en demeure pas moins que la moitié des jeunes diplômés accorde davantage d'importance aux expériences professionnelles qu'au diplôme lorsque vient le temps de se placer en emploi ou de monter les échelons au sein d'une entreprise. Nous comptons onze diplômés du secondaire professionnel (quatre femmes et sept hommes) et cinq diplômés du collégial technique (quatre femmes et un homme) qui partageaient cet avis au moment de l'entretien. Donc, plus le niveau de scolarité est bas, plus l'importance accordée à l'expérience professionnelle est grande.

À titre d'exemple, mentionnons cette jeune diplômée en comptabilité pour qui l'expérience professionnelle a davantage de valeur que le fait de détenir un diplôme.

> Q. Comment est-ce que tu considères la valeur du diplôme par rapport à l'expérience professionnelle ?
>
> R. L'expérience professionnelle est pas mal plus importante parce que tu acquières une méthode de travail, tu acquières plus de connaissances sur le plancher qu'à l'école (SPF116).

Un diplômé en graphisme (CTM406) partage sensiblement le même avis que la diplômée précédente. C'est en se basant sur les réalités du marché du travail que ce jeune homme a affirmé accorder plus d'importance aux expériences professionnelles qu'au diplôme. Bien que ce dernier ait reçu une bonne formation académique, une fois sur le marché du travail, il s'est rendu compte

qu'il n'était pas tout à fait autonome et il ne se sentait pas suffisamment encadré. En acquérant de l'expérience, il lui était plus facile d'avoir confiance en ses propres moyens et de maîtriser son métier de graphiste.

Cette perception sur la valeur de l'expérience professionnelle découle également des exigences des employeurs. Certains diplômés nous ont mentionné que les employeurs exigeaient souvent quelques années d'expériences significatives, notamment lorsqu'ils affichaient de nouveaux postes à combler. Un cas de figure est cette diplômée en décoration intérieure et étalage qui considère que les employeurs recrutent davantage en fonction du nombre d'années d'expériences professionnelles acquises qu'en fonction de la détention ou non d'un diplôme.

> Q. Si tu avais à te chercher un nouvel emploi, est-ce que tu miserais davantage sur ton diplôme ou sur ton expérience professionnelle pour accéder à cet emploi là ?
>
> R. C'est sûr que je me fierais plus à mon expérience de travail qu'à mon diplôme. Sauf que bon, ça aide un peu d'avoir un diplôme. Au moins elle a son diplôme là dedans, elle a suivi des études. Sauf que souvent, tu vas être engagée à des endroits pas parce que tu as un diplôme mais parce que tu as de l'expérience dans le domaine.
>
> Q. Donc, l'expérience professionnelle te permet d'accéder à des emplois plus élevés que ton diplôme ne le ferait ?
>
> Oui, c'est ça. Parce que quand tu sors de ton cours, tu n'auras jamais une bonne job en partant. Tu as un diplôme, mais souvent c'est l'expérience qu'ils veulent (SPF810).

Comme l'illustre cet exemple, le diplôme n'est pas totalement sans importance lors de la recherche d'emploi. Par contre, il semblerait que d'autres facteurs que l'expérience professionnelle joue un rôle lors de l'accès à l'emploi. Quelques diplômés ont souligné l'importance des aptitudes personnelles au moment d'accéder à un nouvel emploi ou même, lorsque vient le temps de gravir les échelons au sein d'une entreprise. Cette caractéristique semble d'ailleurs plus répandue chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes de notre échantillon. Par exemple, une diplômée en dessin de bâtiments n'aurait pas peur de postuler pour un emploi pour lequel elle n'est pas nécessairement qualifiée. « S'il y a quelqu'un qui est capable de me prendre à côté de lui puis de me former puis de m'apprendre toutes les connaissances, je vais être capable de le faire » (SPF306). Son côté fonceur combiné à sa volonté de se surpasser sont, selon elle, des qualités qui ne s'apprennent pas à l'école et qui par le fait même, ne peuvent être reconnue officiellement comme le diplôme. Par contre, c'est en comptant sur ses aptitudes personnelles que cette jeune diplômée a toujours pu accéder aux emplois qu'elle a occupés. Toujours dans la même logique, une diplômée en procédés infographiques (SPF414) nous affirmait ne pas nécessairement avoir le goût de retourner sur les bancs de l'école afin d'accéder à un nouvel emploi. Cette jeune femme préférerait tenter de convaincre le responsable des embauches de lui laisser sa chance plutôt que de parfaire sa formation : « Je pense que je ne

suis pas une personne gênée, ben je suis gênée comme tout le monde, mais je suis un peu grande boîte, ça fait que je suis capable de me vanter un petit peu. Je suis surtout capable de me prouver et j'apprends très rapidement » (SPF414). Les deux jeunes diplômées mentionnées en exemple ont également en commun de ne jamais avoir travaillé dans un domaine lié à leur formation. C'est peut-être ce qui explique pourquoi elles accordent autant d'importance à leurs aptitudes personnelles et, inversement, peu d'importance à l'acquisition d'un diplôme, leur diplôme ne leur étant que faiblement utile au moment d'accéder à un emploi.

Pour d'autres diplômés, la valeur du diplôme et de l'expérience professionnelle varie selon qu'il s'agisse d'un nouvel emploi ou d'un emploi relativement permanent. Trois diplômés du secondaire professionnel (deux femmes et un homme) et cinq du collégial technique (deux femmes et trois hommes) considèrent que le diplôme a une certaine valeur lorsque vient le temps d'accéder à un nouvel emploi, notamment dès la sortie du système scolaire. N'ayant pas d'expérience de travail significative pour appliquer sur le poste, les jeunes diplômés ont au moins l'acquisition d'un diplôme pour signaler certaines compétences acquises durant leurs formations. Au fur et à mesure que les jeunes cumulent des expériences de travail, la valeur du diplôme semble diminuer pour laisser davantage d'importances aux expériences professionnelles. D'ailleurs, bien que le diplôme soit toujours de la partie, les expériences professionnelles permettraient, selon les jeunes diplômés, d'ouvrir des « portes » sur des emplois plus élevés. À deux moments différents de la trajectoire professionnelle (entrée sur le marché du travail et accumulation de l'ancienneté dans le domaine) correspondent deux signalements des compétences ; sans expériences de travail, le diplôme semble avoir une certaine valeur mais à mesure que l'expérience augmente, ce dernier perd en valeur.

À titre d'exemple, mentionnons le cas d'une diplômée en cuisine d'établissement (SPF201) qui considère qu'elle a davantage cumulée d'assurance et d'autonomie en changeant fréquemment d'emploi qu'à l'école. Bien qu'elle croit que les employeurs accordent davantage d'importance à l'expérience professionnelle qu'au diplôme, elle affirme tout de même que le fait de détenir un diplôme lié au poste pour lequel on postule peut faciliter l'embauche. À défaut d'avoir des expériences de travail, la détention d'un diplôme certifie l'acquisition de certaines connaissances. Un autre exemple illustrant la modification de la valeur accordée au diplôme est ce diplômé en techniques de l'informatique. Occupant lui-même un poste de responsable des embauches au sein de son équipe de travail, sa perception de la valeur du diplôme et de l'expérience professionnelle varie selon l'ancienneté de la personne dans son domaine.

Q. Comment considères-tu la valeur du diplôme par rapport à l'expérience professionnelle ?

R. C'est toujours relatif. Si la personne a moins de cinq ans d'expérience, c'est très important. Si la personne a plus de cinq ans d'expérience, c'est plus ou moins important.

Q. C'est bon pour commencer, si on veut, sur le marché du travail ?

R. Oui. Ou quand tu changes d'emploi. Quand tu n'as pas de point de référence… C'est quelque chose qui t'aide. Si tu as des lettres de référence, c'est bon, c'est excellent. Mais chez nous, il va faire quoi ? (CTM114)

Une diplômée en techniques de soins infirmiers (CTF509) qui occupe un emploi en recherche clinique dans le domaine médical et qui est soumis à des règles de pratique très strictes, comme par exemple, la détention d'un diplôme dans le domaine de la santé, considère que l'expérience professionnelle peut procurer des opportunités de carrière plus considérables que le diplôme à lui seul. Même si elle considère que les deux éléments sont importants, il n'en demeure pas moins que c'est en se basant sur son expérience de travail qu'elle gravit les échelons ou qu'elle change d'emploi. De plus, en ayant certaines expériences professionnelles, il lui a été possible d'améliorer ses conditions de travail, chose que le diplôme n'aurait pu lui procurer.

Pour d'autres jeunes diplômés, l'expérience professionnelle n'a pas nécessairement plus de valeur que le diplôme. En fait, selon ces jeunes, la valeur de l'un ou de l'autre dépend des circonstances. Par contre, le diplôme et l'expérience professionnelle sont difficilement dissociables ; l'un contribue généralement à augmenter le potentiel de l'autre. À titre d'exemple, mentionnons le cas d'une diplômée en comptabilité (SPF107) qui adapterait sa perception de la valeur du diplôme ou de l'expérience professionnelle selon l'emploi qui lui serait offert. Dans certains cas, elle miserait sur son expérience de travail, notamment si elle devait postuler pour un poste similaire à celui qu'elle détient présentement. Dans d'autre cas, elle préférerait retourner à l'école, augmenter ses qualifications et remettre à jour certaines connaissances plus ou moins actuelles, axant par le fait même sur l'acquisition de son diplôme. Un autre diplômé en techniques de génie mécanique (CTM601) considère que le diplôme et l'expérience professionnelle sont deux moyens pour parvenir à une même fin. Par exemple, si une personne décidait de s'insérer sur le marché du travail après l'obtention de son diplôme collégial, au bout de quatre ans elle aurait cumulé (si tout se déroule sans trop de problèmes) quatre années d'expérience professionnelle. Une autre personne pourrait poursuivre ses études au niveau universitaire, se retrouvant après quatre ans avec un diplôme plus élevé. Chaque personne a d'une certaine manière réussie à se sculpter une personnalité tout en acquérant des connaissances et selon le jeune diplômé, une n'est pas meilleure que l'autre.

Finalement, un seul diplômé nous a souligné que la valeur du diplôme ou de l'expérience professionnelle était relative à la perception des employeurs. Ce diplômé en techniques de génie mécanique considère que la mentalité des employeurs peut affecter les critères d'embauche ; certains mettent l'accent sur le diplôme alors que d'autres privilégient l'expérience professionnelle.

> Q. Comment considères-tu la valeur du diplôme par rapport à l'expérience professionnelle ? Qu'est-ce qui a le plus d'importance ?
>
> R. Ben, moi, je me suis aperçu que les dirigeants qui étaient plus jeunes dans les entreprises, eux, ils mettent plus l'accent sur le diplôme. Les dirigeants qui sont plus vieux sont peut-être plus axés vers les gens qui ont plus d'expérience. Quantifier ça, c'est dur à dire. Je dirais 50/50, du fait qu'il doit y avoir 50 % de jeunes cadres et 50 % de cadres plus âgés (CTM602).

Partie 5 :
Les pratiques d'insertion professionnelle

Chapitre 1 : Le travail durant les études

1. LE TRAVAIL DURANT LES ÉTUDES : MÉTAMORPHOSE FORTE DE LA JEUNESSE QUÉBÉCOISE

La presque totalité des jeunes diplômés de notre échantillon a travaillé durant ses études. Au secondaire professionnel comme au collégial technique, nous comptons trente jeunes sur trente-deux qui ont occupé un emploi tout en poursuivant leurs études à temps plein (15 sur 16 au secondaire professionnel et 15 sur 16 au collégial technique). Différentes formes d'emploi ont été mentionnés par les répondants : 1) des emplois à temps partiel n'ayant pas de lien avec leur formation ; 2) des emplois à temps partiel liés au domaine d'études ; 3) des emplois à temps plein durant la saison estivale liés à la formation ; 4) des emplois à temps plein durant l'été non liés à la formation poursuivie durant l'année scolaire ; 5) des emplois à temps plein ayant un lien avec les études et 6) des emplois à temps plein non liés aux domaines d'études[16].

1.1 Les emplois à temps partiel n'ayant pas de lien avec la formation poursuivie

Près de la moitié des jeunes diplômés, tant au secondaire professionnel (7 sur 16) qu'au collégial technique (8 sur 16), a occupé un emploi à temps partiel n'ayant pas de lien avec leur formation durant leurs études. Il s'agissait essentiellement d'emplois dans des dépanneurs, des magasins, des épiceries, etc. Malgré le fait que certains jeunes aient souligné certaines difficultés de conciliation du travail et des études (notamment durant la période des Fêtes, période grandement achalandée dans les commerces et durant laquelle les employeurs ont besoin de davantage de personnel), la majorité de ceux-ci appréciaient ce type d'emploi puisqu'ils pouvaient travailler les soirs et les fins de semaine, moments qui n'interféraient pas avec la période des cours. C'est notamment le cas d'une jeune diplômée en procédés infographiques du secondaire professionnel.

[16] Précisons que seules deux jeunes diplômées, une au secondaire professionnel (SPF116) et l'autre au collégial technique (CTF604), n'ont pas travaillé durant leurs études. Dans un cas comme dans l'autre, les deux jeunes femmes désiraient se concentrer uniquement sur leurs études et elles n'avaient pas de problème monétaire ; soit que les parents payaient tout ou que les prêts et bourses étaient suffisants pour couvrir les frais reliés à la poursuite des études, au paiement des biens de consommation, etc.

> Q. Tu étais vendeuse dans un magasin… ? [En parlant du travail à temps partiel durant les études]
>
> R. Je travaillais comme vendeuse dans le rayon des souliers. Puis vu que j'allais à la Rochebelle, à côté, je travaillais chez Sears à Place Laurier. Je finissais vers trois heures, j'avais le temps de manger en masse. Je commençais à cinq heures, là bas. Puis, il n'y avait pas de devoir. Le DEP, c'est tout là bas puis vu que je travaillais, j'arrivais plus de bonne heure le matin, au pire. Je pouvais même finir plus tard après les cours, parce que je commençais juste à cinq heures. C'est pour ça que je pouvais travailler autant que ça. Sinon, j'aurais diminué, tout simplement. Puis, je n'avais pas besoin d'argent, mais j'ai besoin de bouger (SPF414).

Un autre diplômé en dessin de bâtiments au secondaire professionnel (SPM313) affirme également qu'il pouvait concilier le travail à temps partiel et les études à temps plein puisque qu'il avait rarement des travaux à effectuer en dehors des heures de formation. De plus, ce diplômé considère que son emploi n'a pas empiété sur ses intérêts envers l'école, notamment parce qu'il appréciait la formation qu'il poursuivait.

Pour ce qui est des jeunes diplômés du collégial technique, la donne est légèrement différente. Bien qu'ils soient presque aussi nombreux que les diplômés du secondaire professionnel à avoir occupé des emplois à temps partiel non liés à leurs domaines d'études, les diplômés du collégial technique semblent toutefois travailler moins d'heures par semaine. En ce sens, le travail à temps partiel semble davantage les stimuler à persévérer dans leurs études. Le fait d'occuper un emploi peu stimulant et non lié à leurs domaines de formation était un stimulant pour terminer avec succès leurs études. C'est ce qu'affirme une jeune diplômée en techniques de soins infirmiers (CTF509) qui, par le passé, a détenu un emploi comme femme de ménage. Le fait de travailler dans ce domaine lui a fait prendre conscience que ce n'était pas ce type d'emploi qu'elle voulait détenir après ses études, la stimulant, par le fait même, à terminer sa formation collégiale. Les propos d'un jeune diplômé en techniques de génie mécanique vont dans le même sens que ceux de la jeune diplômée précédente. Travailler dans le domaine de la restauration lui a permis se rendre compte que ce n'était pas ce qu'il recherchait comme emploi après l'obtention de son diplôme. Le travail rémunéré dans un domaine non lié à celui de sa formation lui a fait prendre conscience de la valeur des études : « Ça m'a dit de ne pas lâcher parce que je ne voulais pas me ramasser dans un restaurant toute ma vie » (CTM602).

1.2 Les emplois à temps partiel liés au domaine d'études

En ce qui a trait au travail à temps partiel lié à la formation reçue, les diplômés du collégial technique (4 sur 16) y sont légèrement plus nombreux que ceux du secondaire professionnel (2 sur 16). Certains secteurs de formation comme la santé ainsi que l'alimentation et le tourisme semblent davantage propices pour ce type d'emplois. Au secondaire professionnel, une diplômée en cuisine d'établissements à occuper un emploi dans un restaurant pendant qu'elle poursuivait

ses études. Cette expérience dans le domaine de la restauration lui a permis de savoir ce qu'elle aimait ou non dans le métier qu'elle apprenait en même temps. En restant dans le même secteur de formation, deux jeunes diplômés (une femme et un homme) en techniques de tourisme au collégial technique ont également occupé un emploi à temps partiel plus ou moins en lien avec leur domaine d'études. C'est le cas d'une jeune diplômée (CTF213) qui a poursuivi ses études collégiales tout en occupant un emploi en tourisme et par la suite, en travaillant comme femme de chambre pour la compagnie Fairmont (propriétaire du Château Frontenac, entre autres). Un autre diplômé en techniques de tourisme (CTM205) a également occupé des emplois connexes à son domaine d'études en travaillant comme préposé à l'accueil dans divers hôtels. Selon lui, le fait d'occuper ce type d'emploi le stimulait à poursuivre ses études puisqu'il pouvait appliquer concrètement la théorie apprise en classe. Dans le domaine de la santé, les deux jeunes diplômées en techniques de soins infirmiers de notre échantillon (CTF508 ; CTF509) ont occupé un emploi comme préposée aux bénéficiaires tout en poursuivant leur formation pour devenir infirmières. Toutes les deux affirment que ce type d'emploi leur a permis de mieux connaître le domaine de la santé tout en leur permettant d'acquérir de l'expérience. Signalons également le cas d'un diplômé en techniques d'usinage au secondaire professionnel (SPM609) pour qui le fait d'occuper un emploi à temps partiel en lien avec sa formation lui a permis d'appliquer la théorie acquise durant sa scolarité aux réalités du marché du travail.

1.3 Les emplois à temps plein durant la saison estivale liés aux études

Les jeunes diplômés du collégial technique sont plus nombreux que ceux du secondaire professionnel à avoir occupé des emplois à temps plein liés à leurs domaines d'études durant l'été. Nous comptons trois diplômés au collégial technique, provenant tous des techniques de graphisme, à avoir occupé ce type d'emploi comparativement à un seul diplômé en techniques d'usinage du secondaire professionnel.

Les trois diplômés en techniques de graphisme (CTF403 ; CTM406 ; CTM412) ont effectués un stage en lien avec leur formation au Ministère des ressources naturelles durant un été complet. Ce stage clôturait leurs études collégiales et l'obtention du diplôme était un critère important pour pouvoir accéder à ce stage « étudiant ». Cette expérience de stage s'est transformée en emploi à temps plein pour un des diplômés (CTM406). Il n'a toutefois occupé cet emploi que pour une durée d'environ un an et quatre mois puisqu'il n'avait pas participé aux concours afin d'accéder aux différents postes à combler au sein du ministère. Les pressions syndicales ont fait qu'il a du quitter cet emploi. Un autre diplômé (CTM412) a travaillé, au moins durant un été, dans une imprimerie. Bien que ce type d'emploi n'était pas totalement lié à son domaine de formation (graphisme par ordinateur), il n'en demeure pas moins que cet emploi lui a permis

d'apprendre différentes techniques dans le domaine de l'imprimerie tout en élargissant son réseau de contact dans ce même domaine.

Un seul diplômé en techniques d'usinage du secondaire professionnel (SPM608) a occupé un emploi à temps plein en lien avec sa formation durant la saison estivale. Ce dernier a travaillé dans des usines durant l'été. En occupant ce genre d'emploi, il pouvait appliquer les techniques apprises dans le cadre de sa formation tout en prenant de l'expérience dans le domaine de l'usinage. Aussi, l'expérience acquise lui servait de référence dans le processus de recherche d'emploi.

1.4 Les emplois à temps plein durant la saison estivale non liées à la formation

Ce type d'emploi, bien que peu mentionné par les jeunes diplômés de notre échantillon, regroupe trois jeunes sur trente-deux, dont deux diplômés du secondaire professionnel et une du collégial technique. Un diplômé en procédés infographiques (SPM402) a occupé des emplois dans le domaine des services (emballeur à l'épicerie et commis dans un entrepôt). Un autre diplômé en soudage-montage (SPM704) a occupé des emplois à temps plein durant la saison estivale. Celui-ci travaillait pour une compagnie de tonte de gazons avec un de ses cousins. Sa motivation à travailler semble d'ailleurs davantage basée sur le fait de travailler avec son cousin que sur celle de gagner un salaire ou d'atteindre une certaine indépendance. Au niveau du collégial technique, une seule diplômée en techniques de l'informatique (CTF115) a occupé ce type d'emploi. Durant toutes ses études collégiales, la jeune diplômée occupait des emplois, qui variaient selon les années et selon son expérience acquise, au sein d'un organisme sans but lucratif à la ville de Québec. Il semble important de souligner que son expérience à l'intérieur de l'organisme lui a permis d'occuper un emploi à temps plein et à l'année après sa diplomation. Cet emploi après l'obtention de son diplôme peut être considéré comme un emploi d'attente avant de se placer dans son domaine.

1.5 Les emplois à temps plein ayant un lien avec les études

Un seul diplômé du secondaire professionnel a occupé un emploi à temps plein (entendu comme excédant trente heures par semaine) lié à son domaine de formation tout en poursuivant ses études à temps plein. Ce jeune diplômé en cuisine d'établissement (SPM203) travaillait comme cuisinier et comme commis-débarrasseur dans deux restaurants différents durant les journées tout en étudiant à temps plein les soirs. Le recours à ce type d'emploi s'explique essentiellement par le fait que ce dernier devait subvenir à ses besoins puisque ne résidant plus chez ses parents.

1.6 Les emplois à temps plein non liés aux études

Un seul diplômé en comptabilité au secondaire professionnel (SPM105) a eu recours au travail à temps plein non lié aux études. Durant ses études professionnelles, le jeune diplômé occupait différents emplois allant d'aide-cuisinier à serveur au sein de la même compagnie. Pour ce dernier, le travail à temps plein était une nécessité afin d'être en mesure d'assumer les frais entourant le logement, le paiement du véhicule, etc. Notons qu'il s'agit ici de contraintes qui découlent essentiellement de choix personnels (il a choisi d'être indépendant) et non d'obligations telles le paiement des études.

2. LES MOTIVATIONS À TRAVAILLER DURANT LES ÉTUDES

Dans son article « Jeunes, société et réussite scolaire en milieu collégial : une étude exploratoire », Jacques Roy (2003) explore différents paradigmes de la réussite scolaire et de l'intégration sociale des étudiants du collégial. Un des paradigmes de l'intégration à la vie collective mentionnés par plusieurs étudiants est la participation au marché du travail. En fait, le travail rémunéré durant les études est un phénomène qui gagne en importance depuis le début des années 1980. Bien que principalement perçu comme facilitant l'intégration dans la société, il peut également accomplir une fonction de subsistance chez certains jeunes. Somme toute, si le travail durant les études n'est pas une nécessité (revenu indispensable à la poursuite des études, par exemple), il peut être considéré comme un élément de valorisation personnelle permettant l'intégration sociale par le fait qu'il procure de l'autonomie et de l'indépendance, qu'il permet l'acquisition d'expérience de travail ainsi que la capacité de payer des biens de consommation. En facilitant l'intégration sociale, le travail durant les études facilite « l'entrée dans la vie adulte », notamment parce que le fait de devoir concilier travail à temps partiel et études à temps plein permet une responsabilisation face aux différentes obligations de la vie.

Les motivations à travailler durant les études mentionnées par les jeunes diplômés de notre recherche sont diverses et s'articulent essentiellement autour des éléments suivants : 1) acquisition de compétences, de savoirs et de l'expérience ; 2) indicateur de la débrouillardise et renforcement de l'employabilité ; 3) mise en application des connaissances acquises dans le système scolaire ; 4) accès à des réseaux professionnels ; 5) le travail comme valeur.

2.1 Le travail durant les études comme acquisition de compétences, de savoirs et de l'expérience

Une des motivations à travailler durant les études mentionnées par les jeunes diplômés est l'acquisition de compétences et de savoirs. Cette variable se retrouve surtout chez les jeunes qui ont occupé un emploi en lien avec leur formation. Bien que les diplômés du collégial technique

aient été plus nombreux que ceux du secondaire professionnel à occuper un emploi plus ou moins lié à leur domaine de formation, le nombre de répondants mentionnant ce critère pour justifier le travail durant les étude est équivalent pour les deux niveaux groupes (2 sur 32 au secondaire professionnel et 2 sur 32 au collégial technique).

Un cas de figure est cette jeune diplômée en techniques de soins infirmiers qui occupait un emploi de préposée aux bénéficiaires durant la poursuite de ses études pour devenir infirmière. En occupant ce type d'emploi, la jeune a pu observer et adopter différentes techniques qui ont cours dans les centres hospitaliers. Son emploi lui permettait d'acquérir de nouvelles connaissances tout en lui fournissant de l'expérience dans le domaine de la santé :

> Q. Puis quand tu as travaillé comme préposée aux bénéficiaires, est-ce que ça t'a ouvert des portes pour la suite ?
>
> R. Ça m'a ouvert des portes pour l'expérience. C'est sûr que ça m'a donné de l'expérience pour mettre dans mon c.v. Puis aussi, quand j'ai commencé à travailler, moi, mettre une bassine puis mettre des culottes d'incontinence, ce n'était pas un problème, je savais le faire (CTF508).

Un autre exemple illustrant ce type de motivation à travailler est celui d'un jeune diplômé en techniques d'usinage au secondaire professionnel (SPM608). Occuper des emplois liés à son domaine d'études durant la saison estivale lui a permis d'acquérir de l'expérience. Selon ce dernier, cette acquisition d'expérience de travail lui a probablement aidé à se placer en emploi par la suite.

2.2 Le travail durant les études comme indicateur de la débrouillardise et renforcement de l'employabilité

Certains diplômés ont affirmé que le travail durant les études permettait le renforcement de l'employabilité. Peu importe si l'emploi occupé est en lien ou non avec le domaine de formation, quelques jeunes considèrent que d'occuper un emploi durant les études est un bon indicateur de « débrouillardise » et que cela facilite l'accès à d'autres emplois notamment en démontrant aux employeurs certaines aptitudes au travail. Une jeune diplômée du secondaire professionnel en santé et soins infirmiers (SPF511) soulignait que le fait de travailler durant les études, même si ce travail n'est pas en lien avec la formation initiale, indique aux employeurs une certaine débrouillardise chez les jeunes ce qui faciliterait l'accès à d'autres emplois. Un diplômé en comptabilité du secondaire professionnel (SPM105) considère que le fait de cumuler de l'expérience (dans son cas, au sein de la même compagnie), a facilité son accès à d'autres postes. Ce dernier a occupé plusieurs emplois différents (aide-cuisinier, plongeur, serveur, etc.) au sein d'une seule compagnie qui détient plusieurs commerces, notamment dans le domaine de la restauration. En changeant de postes à l'intérieur de la même compagnie (pas nécessairement au

sein d'un même commerce), le jeune parvenait à cumuler davantage d'expérience de travail, facilitant par la suite son accès à d'autres postes dont les responsabilités pouvaient être plus élevées.

2.3 Le travail durant les études comme application des connaissances acquises dans le système scolaire

D'autres jeunes soulignent que travailler dans un domaine lié à celui de leur formation leur permettait de mettre concrètement en application les connaissances acquises à l'intérieur du système scolaire. Par le fait même, ils assimilaient plus rapidement les connaissances apprises en classe et ils pouvaient compléter la formation reçue par l'apprentissage de nouveaux savoirs appris sur le marché du travail.

Un cas de figure serait ce jeune diplômé en techniques de tourisme (CTM205) qui travaillait dans un domaine lié à sa formation tout en poursuivant ses études à temps plein. Selon ce dernier, le fait d'occuper un emploi en lien avec sa formation lui permettait de mettre en application certaines notions apprises en classe :

> Q. Le fait de travailler, est-ce que ça a empiété sur vos intérêts envers l'école ?
>
> R. Je ne trouve pas. Je trouve même que ça me stimulait. Dans le fond, je travaillais pour payer mes études puis je travaillais dans le même domaine que j'étudiais, aussi. Ça fait que j'apprenais plusieurs choses qui m'étaient utiles et je pouvais mettre en application les choses que j'apprenais.

Un jeune diplômé en techniques d'usinage au secondaire professionnel (SPM609) mentionne également cette motivation à travailler durant les études. Selon lui, le fait de travailler dans le même domaine que ses études lui permettait de saisir ce qui était utile. Par le biais du système scolaire, ce jeune homme cumulait certaines notions qu'il pouvait par la suite appliquer aux réalités du marché du travail tout en apprenant d'autres techniques qui ont cours dans le domaine de l'usinage. Aussi, certains diplômés considèrent que leurs expériences sur le marché du travail durant leurs études permettaient de confirmer un intérêt particulier pour le métier qui les attendait une fois sortis du système scolaire. C'est notamment le cas pour cette diplômée en cuisine d'établissement (SPF201) pour qui occuper des emplois en lien avec sa formation lui a permis de savoir ce qu'elle aimait ou non tout en apprenant de nouvelles techniques d'un emploi à l'autre.

2.4 Le travail durant les études comme possibilité d'accès à des réseaux professionnels

L'accès à des réseaux professionnels dans leur domaine est une autre motivation du travail durant les études mentionnées par certains diplômés. Bien qu'ils ne soient pas nombreux à aborder ce thème, les deux cas repérés dans notre échantillon nous semblent tout de même important. Un jeune diplômé en techniques de graphisme qui travaillait à temps plein durant les étés souligne que tout en prenant de l'expérience dans son domaine de formation, il lui était possible d'accroître son réseau de relations professionnelles dans le domaine du graphisme, facilitant du même coup l'accès à des informations sur les possibilités d'emplois.

> Q. Est-ce que tu aimais les emplois que tu occupais ?
>
> R. Oui. Je te dirais que les emplois que j'ai faits durant l'été dans les imprimeries et tout ça, ça m'a permis d'apprendre beaucoup. Je ne voulais pas travailler dans une imprimerie… C'était juste pour la technique d'impression.
>
> Q. Est-ce que les emplois que tu as eus t'ont ouvert des portes dans ton domaine ?
>
> R. C'est certain. Parce que j'avais des longueurs d'avance sur des notions techniques. Quand j'arrivais à des entrevues, après ça, même avant d'avoir fini mon stage, j'avais des petits contrats, ces choses là à la maison. Ça fait que ça m'a permis d'être plus confiant là dedans.
>
> Q. Ok. C'est dans ce sens là que ça t'a ouvert des portes, en te donnant une base ?
>
> R. Oui. Ça te fait des contacts. Tu arrives à savoir que telle personne connaît telle autre personne.

Un autre cas est celui d'une diplômée au secondaire professionnel en décoration intérieur et étalage (SPF810). Durant ses études, cette dernière occupait un emploi de caissière à temps partiel dans une quincaillerie. Quelques temps après l'obtention de son diplôme et qu'elle se soit insérée sur le marché du travail dans son domaine de formation, son ancien employeur du temps qu'elle travaillait à la quincaillerie lui a téléphoné pour lui offrir un poste dans le rayon de la décoration, poste qu'elle a accepté.

2.5 Le travail comme valeur

Quelques jeunes ont mentionné l'importance de travailler sans relier le travail au revenu ou à la consommation. En fait, le travail serait une valeur relativement importante et partagée par certains diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique. Le cas de cette diplômée en techniques de soins infirmiers illustre bien cette idée que le travail soit une valeur importante :

Q. C'est pour quelle raison que tu travaillais durant tes études ?

R. Pour travailler. C'était pour payer un peu mes études, mais c'était surtout l'idée de travailler parce que c'est important de travailler.

Q. Tu voulais commencer le plus tôt possible ?

R. Oui.

Q. Est-ce que c'était aussi pour avoir de l'argent de poche ou si c'était plus ou moins nécessaire ?

R. Bien, ce n'était pas vraiment nécessaire. J'aurais pu me débrouiller autrement, c'était plus pour l'idée de travailler. Puis en même temps, un travail apporte de l'argent (CTF509).

Un autre jeune diplômé en techniques de l'informatique au collégial technique (CTM116) nous soulignait également que selon lui, il devait travailler durant ses études puisqu'il avait atteint l'âge de seize ans. Bien que ses parents lui payaient ses études et qu'il résidait chez eux, ce jeune ressentait la nécessité de travailler et pas uniquement pour se payer des biens de consommation, bien que ce soit une partie de sa motivation à occuper un emploi.

Chapitre 2 : Le soutien familial à l'insertion professionnelle

La famille est un vecteur important dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes. En inculquant certaines valeurs associées au travail ou en facilitant l'accès à certains emplois, les parents et les autres membres de la famille jouent un rôle déterminant dans le cheminement scolaire et professionnel des jeunes. Le soutien de la famille, bien que diversifié, peut être décliné selon quatre types : 1) la famille comme réseau de relations facilitant l'accès à l'emploi ; 2) la famille comme lieu d'orientation des choix scolaires et/ou professionnels ; 3) la famille comme lieu de stabilité résidentielle, financière et/ou affective durant les études et 4) la famille comme lieu de stabilité résidentielle, financière et/ou affective après l'obtention du diplôme et le début de la transition professionnelle.

1. LA FAMILLE COMME RÉSEAU DE RELATIONS FACILITANT L'ACCÈS À L'EMPLOI

Dans l'ensemble de notre échantillon, les jeunes diplômés du secondaire professionnel sont plus nombreux que ceux du collégial technique à avoir eu recours au soutien direct de leurs familles afin d'accéder à un emploi (respectivement 3 sur 16 et 1 sur 16). Les formes de ce type de soutien se manifestent, par exemple, dans une aide directe pour l'accès à un premier emploi en lien avec la formation comme c'est le cas d'un jeune diplômé en cuisine d'établissement (SPM203). Après l'obtention de son diplôme, il a accédé à son premier emploi lié à sa formation par le biais de son oncle. Ce dernier, travaillant dans une cuisine de cafétéria, a offert à son neveu la possibilité de travailler avec lui :

L'accès à un emploi en lien avec la formation reçue par un membre de la famille est également le cas d'un autre diplômé du secondaire professionnel. Un jeune diplômé en techniques d'usinage (SPM609) occupait un emploi à temps partiel en lien avec sa formation pour l'entreprise de son oncle (et où son père travaille également) au moment où il poursuivait ses études. Après l'obtention de son diplôme, ce jeune homme a continué de travailler dans l'entreprise de son oncle pendant un certain temps, jusqu'à ce qu'il lui soit trop difficile d'être le fils d'un des responsables et le neveu du patron. Pour se sortir de cette situation où la tension entre les autres employés et lui augmentait constamment (étant un membre proche de la famille qui dirigeait l'entreprise, celui-ci écopait des frustrations des autres employés), ce diplômé a fait application dans les Forces Armées Canadienne. Il y a obtenu rapidement un emploi dans cette institution et y travaille toujours. Un autre cas de figure illustre ce genre de soutien familial. Il s'agit d'une diplômée en procédés infographiques (SPF414) qui a obtenu un emploi comme serveuse dans un restaurant où sa tante travaillait depuis quelques années. La tante de la jeune femme a facilité son

accès à l'emploi, notamment en remettant directement le curriculum vitæ de cette dernière au responsable de l'embauche. Cette diplômée a maintenant gravit les échelons au sein de l'entreprise ; elle occupe maintenant un poste de gestionnaire et elle ne compte pas changer d'emploi.

Au collégial technique, un seul diplômé a eu recours au réseau familial pour accéder à un emploi. Ce diplômé en techniques de l'informatique a pu se trouver un emploi lié à sa formation dans une autre entreprise parce que son frère travaillait déjà pour cette entreprise, ce qui a facilité son embauche :

> Q. Quand tu as changé d'emploi, comment l'as-tu obtenu ?
>
> R. Par contacts. Je connaissais du monde dans une compagnie. J'ai appliqué sur une job puis j'avais déjà des références à l'interne. Sur papier, j'étais sous-qualifié pour l'emploi, mais en pratique, je savais que j'étais correct. La preuve c'est que ça va bien depuis ce temps là. J'ai déjà deux promotions depuis que je suis rentré là. Mais, je ne serais pas rentré sur papier si je n'avais pas eu les références internes dans l'entreprise.
>
> Q. Puis tes contacts internes, est-ce que c'était des amis ou des collègues de travail ?
>
> R. Des gens avec qui j'ai étudié, mon frère travaille là. Je connaissais pas mal de monde (CTM114).

2. LA FAMILLE COMME LIEU D'ORIENTATION DES CHOIX SCOLAIRES ET/OU PROFESSIONNELS

Certains jeunes de notre échantillon nous ont fait part d'une certaine orientation scolaire ou professionnelle souhaitée par leurs parents. Par exemple, un diplômé en techniques d'usinage (SPM609) au secondaire professionnel affirmait que son père aurait désiré qu'il complète des études universitaires. Son choix de faire des études professionnelles n'a toutefois pas déçu son père, notamment parce que la formation choisie par le jeune homme en est une bien « cotée » et qui permet d'accéder à de bons emplois. Un autre jeune diplômé, cette fois-ci en graphisme (CTM412) au niveau collégial, a souligné durant l'entretien que ses parents auraient aimé qu'il poursuive ses études au niveau universitaire. Selon ce jeune homme, ses parents, appartenant à la génération des baby-boomers, souhaitaient qu'il pousse toujours plus loin ce qu'il entreprenait. Même si ce diplômé n'a pas poursuivi ses études après l'obtention de son diplôme du collégial technique, ses parents n'ont pas été déçus de son cheminement scolaire.

Certains parents des jeunes que nous avons interrogés avaient une idée préconçue du métier que leurs enfants devaient ou auraient pu exercer dans l'avenir, pouvant ainsi orienter leurs choix scolaires. Un diplômé en comptabilité (SPM105) au secondaire professionnel nous a affirmé que ses parents souhaitaient qu'il occupe un emploi dans le domaine de la comptabilité ou de

l'informatique. Ce jeune a d'ailleurs suivi les conseils de ses parents en s'inscrivant d'abord en techniques de l'informatique, formation collégiale qu'il a par la suite abandonnée pour se réorienter vers la formation professionnelle en comptabilité. Bien que ce diplômé ait complété sa formation, celui-ci n'a jamais travaillé dans le domaine de la comptabilité, à l'exception de son stage en milieu de travail, et il ne compte pas le faire, notamment parce qu'il considère que les emplois disponibles sont faiblement rémunérés. Au lieu de s'insérer en emploi dans son domaine de formation, ce diplômé a préféré graviter au sein d'une compagnie détenant, notamment, plusieurs franchises en restaurant. Depuis plus de cinq ans, ce jeune homme y a occupé plusieurs emplois (plongeur, aide-cuisinier, serveur, etc.) et il occupe présentement un poste d'assistant gérant dans une franchise de restauration. Au collégial technique, un diplômé en techniques de génie mécanique nous a également témoigné du fait que ses parents espéraient qu'il se dirige vers une carrière en dessin, notamment parce que cette activité l'avait toujours passionné. Il a adhéré, en partie, aux conseils de ses parents et s'est dirigé vers une formation en génie mécanique, pouvant ainsi combiner sa passion pour le dessin et le côté plus pratique de la mécanique.

> Q. Est-ce que tes parents envisageaient un emploi particulier pour toi ?
>
> R. Ils me voyaient dessinateur, dessinateur de bandes dessinées.
>
> Q. Parce que tu dessinais quand tu étais plus jeune ?
>
> R. Oui. Ce n'était pas ce que je voulais faire du tout. J'ai essayé de marier mon goût de vouloir devenir inventeur de machines et comme un peu, mon côté artistique. Je me suis dit si au moins je dessine des machines… Puis en même temps, tout le côté physique puis mathématique des choses… génie mécanique, je trouvais ça intéressant (CTM601).

D'autres répondants nous ont mentionné que leurs parents espéraient qu'ils puissent accéder à un bon emploi afin de leur assurer un bon avenir. C'est le cas, en autre, d'un diplômé en techniques de l'informatique (CTM116) pour qui les parents désiraient qu'il puisse « voler de ses propres ailes » en ayant un bon métier. Une diplômée en design d'intérieur (CTF810), qui complétait, au moment de l'entrevue, un baccalauréat en enseignement de l'art plastique, affirme que ses parents envisageaient certains types d'emplois particuliers (médecine, administration, etc.) pour elle, mais certainement pas des métiers qui se rattachent au domaine des arts. En fait, ses parents désiraient qu'elle puisse avoir une certaine stabilité d'emploi et une certaine aisance financière, ce qui peut être plus difficile dans le domaine des arts.

Un autre cas qui ressemble aux précédents est celui d'une diplômée en décoration intérieure et étalage (SPF812) au secondaire professionnel pour qui les parents souhaitaient un bon avenir. Son désir de devenir comédienne, avant de s'inscrire à la formation professionnelle, ne réjouissait pas ses parents. Ce domaine n'étant pas très stable, ils ne voulaient pas que leur fille

connaisse les mêmes difficultés qu'eux, ayant occupé des emplois peu spécialisés dans une usine.

> Q. Est-ce que vos parents envisageaient un type d'emploi particulier pour vous ?
>
> R. Bien… je suis restée longtemps à vouloir être comédienne. Je faisais beaucoup de théâtre, puis mon père ne poussait pas dans ce sens là. Mais la journée que je lui ai dit que j'allais faire autre chose, « ah ben là, pourquoi tu n'as pas fait ça ? Tu avais du talent. » En fait, je pense que mes parents ont toujours souhaité qu'on ait un emploi qui ne soit pas comme eux ; dans une usine. Qu'on ne mange pas de misère, comme l'expression le dit.
>
> Q. Donc d'avoir quelque chose de bien et qui va assurer votre avenir, si on veut ?
>
> R. C'est ça.

3. LA FAMILLE COMME LIEU DE STABILITÉ RÉSIDENTIELLE DURANT LA POURSUITE DES ÉTUDES

Nous avons été en mesure de classer quatre diplômés du collégial technique dans cette catégorie. En fait, plusieurs jeunes résidaient chez leurs parents durant leurs études ou n'avaient pas à assumer les frais reliés à l'inscription scolaire, à l'achat des manuels, etc. Par contre, nous avons retenu ceux qui mentionnaient que d'être logés gratuitement par leurs parents étaient un avantage durant leurs formations scolaires.

Quatre diplômés (CTM205 ; CTM116 ; CTM601 ; CTF213), ont mentionné durant l'entrevue que le fait de pouvoir résider chez leurs parents était un avantage financier facilitant la poursuite de leurs études. Les propos de ce diplômé en techniques de tourisme (CTM205) illustre bien la reconnaissance que les jeunes ont envers leurs parents et l'appui qu'ils leurs ont fourni durant leurs études.

> Q. Est-ce qu'ils vous ont appuyé durant vos études ?
>
> R. Oui.
>
> Q. Financièrement ?
>
> R. Non, je payais toutes mes études. Je pouvais vivre chez nous sans payer aucun logement. Ça c'est un avantage. Mais pour ce qui est des cours, des livres, c'est moi qui payais avec le travail à temps partiel et à temps plein durant l'été.

En plus de l'appréciation du soutien résidentiel des parents, davantage mentionné par les jeunes hommes, cet extrait illustre également l'idée d'indépendance des jeunes. Bien que plusieurs diplômés de notre échantillon ne soient pas totalement autonomes (nombreux sont ceux qui ont résidés chez leurs parents durant leurs études), le fait que les jeunes prennent part au marché du

travail dans le but de couvrir certains frais scolaires et leurs dépenses personnelles traduit une certaine indépendance chez ceux-ci, ou du moins, un désir d'y accéder.

4. LA FAMILLE COMME LIEU DE STABILITÉ RÉSIDENTIELLE APRÈS L'OBTENTION DU DIPLÔME

Près de la moitié des jeunes de notre échantillon, tant au secondaire professionnel (7 sur 16) qu'au collégial technique (7 sur 16), a reçu du soutien de la part de ses parents, permettant ainsi une certaine stabilité au niveau résidentiel, financier et affectif, selon les cas, après l'obtention du diplôme. Tout comme dans le type exposé précédemment, les jeunes hommes sont un peu plus nombreux que les jeunes femmes à avoir eu recours à cette forme de soutien parental (quatre hommes et trois femmes au secondaire professionnel et quatre hommes et trois femmes au collégial technique). En considérant le soutien résidentiel, il nous a été possible d'identifier quatre types de jeunes : a) les jeunes qui sont retournés chez leurs parents pour cause d'instabilité professionnelle ou retour aux études ; b) les jeunes qui sont retournés chez leurs parents pour cause de rupture avec un(e) conjoint(e) ou une mauvaise expérience de colocation ; c) les jeunes qui sont retournés chez leurs parents durant une ou des périodes de transition (en attente d'une stabilité résidentielle ou en alternance entre la stabilité et l'instabilité résidentielle) et d) les jeunes qui ont toujours habités chez leurs parents.

4.1 Les jeunes qui sont retournés chez leurs parents pour cause d'instabilité professionnelle ou retour aux études

Trois cas, tous des jeunes hommes, s'inscrivent dans ce sous-type (un au secondaire professionnel et deux au collégial technique). Ces derniers (CTM406 ; CTM602) sont des jeunes hommes qui ont vécu, durant un moment, une certaine instabilité professionnelle. L'un d'entre eux, diplômé en graphisme au collégial technique a dû quitter son appartement pour retourner vivre chez ses parents car il occupait un emploi contractuel. Comme il lui était difficile de prévoir son budget à plus ou moins long terme, ce dernier a préféré retourner vivre au domicile familial. Au moment de l'entrevue, il partageait, depuis peu, un logement avec un colocataire :

Q. Quand tu as terminé ton DEC, est-ce que tu habitais encore chez tes parents ?

R. Oui.

Q. Je pense que tu es déménagé ça ne fait pas longtemps ?

R. C'est ça, ça ne fait pas longtemps.

Q. Tu habitais là aussi quand tu travaillais ?

R. Je suis parti un an en appartement. Finalement, je suis comme retourné chez mes parents par la suite.

Q. C'est à quel moment que tu es parti de chez tes parents ?

R. Je suis parti à la fin de mon DEC, ce n'était pas pendant mes études. Finalement, quand je suis tombé dans le milieu de contrat. Ça m'était trop dur de gérer un budget, je suis comme retourné chez mes parents (CTM406).

Un diplômé en techniques de génie mécanique (CTM602) a habité en logement durant la poursuite de ses études au niveau universitaire. Après l'obtention de son diplôme du baccalauréat, celui-ci s'est trouvé un emploi dans une autre ville, devant du même coup se trouver un nouvel appartement. À la suite de l'obtention d'un emploi dans sa ville natale, il est retourné vivre chez ses parents, notamment parce qu'il venait d'accéder à un nouvel emploi et qu'il considérait important de s'assurer une certaine stabilité d'emploi avant de quitter la maison familiale. Dans une situation similaire se trouve un jeune diplômé en techniques d'usinage au secondaire professionnel (SPM608) qui a quitté la résidence de ses parents après l'obtention de son diplôme parce qu'il s'était trouvé un emploi à l'extérieur de sa ville d'origine. Après un certain temps, il s'est retrouvé sans emploi et a décidé de poursuivre ses études dans le même domaine mais au niveau collégial pour terminer l'année. Il est revenu vivre chez ses parents ayant comme objectif de déménager en appartement une fois qu'il aura complété ses études collégiales.

4.2 Les jeunes qui sont retournés chez leurs parents pour cause de rupture avec un(e) conjoint(e) ou une mauvaise expérience de colocation

C'est dans ce sous-type que nous retrouvons le plus de jeunes diplômés, dont trois au secondaire professionnel et deux au collégial technique. Quatre fois sur cinq, le retour au domicile familial est dû à une rupture avec le conjoint ou la conjointe de l'époque. Les jeunes hommes sont plus nombreux à être retournés vivre chez leurs parents après une rupture amoureuse (trois contre un).

Un cas de figure est ce diplômé en techniques de l'informatique qui, après avoir rompu avec sa copine, est retourné au domicile familial. Ce dernier avait quitté la résidence de ses parents deux ans après s'être inséré sur le marché du travail pour aménager avec sa copine de l'époque. Au moment de l'entrevue, il résidait toujours chez ses parents et envisageait peut-être de retourner vivre en appartement avec sa nouvelle copine.

Q. Lorsque tu as terminé tes études, est-ce que tu habitais chez tes parents ?

R. Oui.

Q. Est-ce que tu habites toujours là ?

R. (Rires) Oui. C'est parce que je suis parti en appartement quand j'étais avec mon ancienne copine. On s'est laissé l'année passée. Donc, je suis revenu. Là, après, j'ai eu une nouvelle copine. On va faire un bout ensemble puis on va voir (CTM116).

Le retour au domicile des parents est également le cas d'un jeune diplômé en procédés infographique (SPM402). Après avoir emménagé avec sa copine en appartement, il est retourné vivre chez ses parents étant donné que cette dernière jugeait qu'il était peut-être mieux qu'ils ne résident pas sous le même toit. Les parents du jeune homme ayant une maison avec un sous-sol aménagé en appartement, ce dernier habite à cet endroit avec sa grand-mère veuve. Pour reprendre les propos du diplômé : « C'est comme si j'avais un logement mais dans la maison de mes parents » (SPM402). Un autre diplômé du secondaire professionnel, cette fois-ci en dessin de bâtiments (SPM313) a connu un retour à la maison de ses parents. Durant ses études professionnelles, le jeune homme habitait en appartement avec sa copine de l'époque. Vers la fin de sa formation et après avoir rompu avec sa copine, il est retourné chez ses parents pour une période d'environ quatre mois, période correspondant à l'attente d'un nouvel appartement qu'il partagera avec des amis. Au moment de l'entrevue, le jeune diplômé résidait dans une maison avec sa conjointe et leur fille depuis un an et deux mois.

Une seule femme, diplômée en techniques de l'informatique, est retournée vivre chez ses parents pour cause de rupture avec le conjoint. Cet épisode est survenu lorsqu'elle était sur le marché du travail, après que son copain l'a quittée. Quelques temps plus tard, elle est retournée vivre en appartement avec son nouveau copain et elle y réside toujours :

Q. Est-ce que tu as déménagé plusieurs fois ?

R. Deux fois. Avec ce chum là, on était trois au début puis on est parti les deux ensembles.

Q. Est-ce que tu as déménagée par après ?

R. Je suis retournée chez mes parents. Je ne compte pas ça pour un déménagement mais bon… Je suis déménagée deux fois après mais là, j'étais sur le marché du travail.

Q. Puis quand tu es retournée chez tes parents, c'était pour quelle raison ?

R. Lui [son copain], il m'avait laissée, ça fait que je suis retournée chez maman en attendant de me retrouver autre chose (Rires) (CTF115).

4.3 Les jeunes qui sont retournés chez leurs parents durant une ou des périodes de transition

Trois jeunes diplômés, dont deux au collégial technique (CTM205 ; CTF213) une au secondaire professionnel (SPF812), peuvent être regroupés dans cette sous-catégorie. C'est notamment le cas pour ce jeune diplômé en techniques de tourisme qui est retourné vivre chez ses parents avec sa future femme pendant un an. Le couple, revenant du Club Med où ils avaient travaillé et où ils

s'étaient rencontrés, devait amasser l'argent nécessaire pour couvrir les frais reliés au mariage et à l'immigration de la future mariée, cette dernière n'ayant pas la nationalité canadienne. En logeant chez les parents du diplômé, le couple pouvait plus facilement amasser l'argent nécessaire étant donné qu'ils n'avaient pas de loyer à payer. Une autre diplômée en techniques de tourisme a connu des épisodes de retour chez ses parents après avoir résidé en appartement avec son copain. Le copain de cette dernière, un Français, occupait des emplois contractuels (stages de formation) au Québec, mais il n'avait pas sa résidence permanente. Après un certain temps, il devait retourner dans son pays d'origine. Durant les moments où son copain n'était plus au Québec, la jeune femme retournait chez ses parents puisqu'elle n'avait pas les moyens de payer l'appartement à elle seule :

> Q. Tu allais en appartement avec ton copain et tu retournais chez tes parents quand ton copain retournait en France ?
>
> R. C'est ça. Mais, c'est parce que je ne savais pas quand il allait revenir. Il ne le savait pas non plus. Quand il a fini son stage, il a été continuer ses études. Après, il est revenu un an. Il a été obligé de repartir pour attendre sa résidence permanente de chez lui. Là, c'était le néant total. On savait pas combien de temps ça allait prendre. Je ne pouvais pas prendre le risque de garder un appart… sans savoir si moi… je ne travaillais pas à temps plein. Bien, je travaillais à temps plein, mais pas à l'année. Il me semble qu'à un moment donné, je n'étais même pas à temps plein. J'avais une vingtaine d'heures. Ça fait que ça ne me tentait vraiment pas de payer un appart. Puis, mes parents habitent à Beauport, donc… prendre l'autobus pour m'en venir en ville, ce n'est pas vraiment compliqué. Ça ne me déplaisait pas de retourner chez mes parents (CTF213).

Finalement, une jeune diplômée en décoration intérieure et étalage (SPF812) au secondaire professionnel résidait chez ses parents avec son conjoint et leur enfant au moment de l'entrevue. La jeune femme et son conjoint effectuaient des rénovations dans leur maison et ils ne leur étaient pas possible d'y rester durant ce temps. Le couple est donc aller résider chez les parents de la jeune diplômée en attendant la fin des rénovations. Cette dernière considère cette étape comme un transition et elle n'est jamais retournée vivre chez ses parents avant ce moment.

4.4 Les jeunes qui ont toujours habités chez leurs parents

Seulement trois jeunes diplômés (deux au secondaire professionnel et un au collégial technique) n'avaient jamais quitté le domicile familial au moment de l'entrevue. La principale raison évoquée par les jeunes pour motiver ce choix est le manque de moyens souvent associé à l'instabilité professionnelle. Ces jeunes sont en attente d'une stabilisation professionnelle et certains ont mentionné que lorsqu'ils quitteront la maison de leurs parents, ce sera pour ne plus y revenir. C'est notamment le cas d'une diplômée en procédés infographiques pour qui les emplois occupés dans le passé étaient trop faiblement rémunérés pour qu'elle puisse assurer les frais de logement :

Q. Quand tu étais au DEP, est-ce que tu restais chez tes parents ?

R. Oui, je reste encore chez mes parents. Ça fait juste un an que je commence à avoir un salaire qui a de l'allure, parce que les quatre premières années, je n'en avais pas. Vu que je ne savais pas trop où me diriger à cause de ma maladie, je ne savais pas en quoi m'en aller. Je ne pouvais pas m'en aller. Mais là, je commence à en piler. Je vais essayer de m'acheter un petit quelque chose d'ici l'année prochaine. Partir puis ne pas dire : maman, il faut que je revienne chez nous, je n'ai plus d'argent. Ça, ça ne me tente pas. J'ai la chance que mes parents me le permettent. Parce que je travaille souvent de soir, c'est rare que je fais des journées. Tu es chanceuse aujourd'hui. D'habitude, je ferme. Eux autres travaillent de jour, ça fait qu'on ne se voit pratiquement jamais. Eux autres, ça leur convient parce que quand ils ne sont pas là, il y a quelqu'un à la maison (SPF414).

Un diplômé en soudage-montage (SPM704) réside également chez ses parents. Selon ce dernier, il ne lui est pas possible de quitter le foyer familial, notamment à cause de l'instabilité qui caractérise, selon lui, son domaine d'emploi. Il faut dire que ce jeune homme a connu de nombreuses périodes de chômage depuis l'obtention de son diplôme et qu'au moment de l'entrevue, il connaissait la même situation d'emploi.

Le fait de toujours résider au domicile familial est aussi le cas d'une diplômée en design d'intérieur (CTF810) au collégial technique. Contrairement aux deux autres cas présentés précédemment, cette jeune femme ne s'est pas insérée sur le marché du travail après l'obtention de son diplôme. Voyant la précarité et l'instabilité du domaine du design d'intérieur, cette jeune diplômée préféra poursuivre ses études au niveau universitaire. Cette dernière compte déménager d'ici environ deux ans, période correspondant à la fin des études de son copain et qui lui permettra d'avoir une certaine stabilité d'emploi.

5. L'ABSENCE OU LE FAIBLE APPUI DE LA FAMILLE

Un seul cas se retrouve dans cette catégorie, celui d'une jeune diplômée en cuisine d'établissement (SPF201) qui a reçu peu d'appui de la part de ses parents, à part celui d'être logé sans frais pendant une partie de ses études. Selon cette dernière, ce faible appui s'expliquerait essentiellement par le fait que ses parents sont âgés (69 ans et 76 ans) et qu'ils ne sont pas de la génération à accorder beaucoup d'importance aux études et à l'obtention d'un diplôme :

Depuis qu'elle a quitté la résidence familiale, cette diplômée en cuisine d'établissement n'est jamais retournée vivre chez ses parents. Au moment de l'entrevue, elle habitait en appartement avec son copain.

À la suite de ces analyses, on est en état de constater que si par le passé, les jeunes entraient dans la vie adulte (avec toutes les responsabilités qui s'en suivent) au moment d'accéder à leur premier emploi, nous nous rendons compte que les paramètres actuels de l'entrée dans la vie

adulte ne sont plus les mêmes. Au lieu de fonder leurs propres familles, les jeunes semblent plus réticents à abandonner l’appui offert par leurs parents. Bien que plusieurs jeunes de notre échantillon ne soient pas totalement autonomes, il n’en demeure pas moins qu’ils recherchent presque tous une certaine indépendance vis-à-vis de leurs proches. Cette indépendance passe plus souvent qu’autrement par le travail rémunéré, autant durant les études qu’après l’obtention de leurs diplômes que par le départ du domicile familial.

Chapitre 3 : Le recours aux réseaux de relations lors de l'insertion professionnelle

La présente section a pour but de saisir la dynamique qui entoure les réseaux de relations lors de la recherche d'un emploi. Plusieurs auteurs (Granovetter, 1974 ; Langlois, 1977 ; Marry, 1992 ; Murray *et al.*, 1981) ont abordé le rôle des réseaux interpersonnels et la diffusion des informations sur les emplois disponibles. Dans notre cas, l'analyse des réseaux de relations facilitant l'accès à des informations sur les emplois chez les jeunes diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique s'articule autour de deux types de réseaux sociaux : 1) les réseaux de relations personnelles (connaissances, amis, parents, amis de la famille, etc.) ; 2) les réseaux de relations professionnelles (anciens employeurs, collègues de travail, anciens collègues, etc.). En fin de section, nous aborderons les raisons pour lesquelles certains jeunes n'ont pas eu recours aux réseaux de relations dans le processus de leur insertion professionnelle.

1. LE RECOURS AUX RÉSEAUX DE RELATIONS PERSONNELLES

Plusieurs jeunes diplômés ont eu recours aux réseaux de relations à une période ou une autre de leur trajectoire professionnelle. Près de la moitié des répondants de notre échantillon (8 sur 16 au secondaire professionnel et 5 sur 16 au collégial technique) a eu recours aux réseaux de relations personnelles (les amis, les connaissances, les parents, etc.) afin notamment d'obtenir des informations sur des emplois disponibles. Le recours à cette forme de réseau varie cependant si nous tenons compte du genre des répondants et du niveau de scolarité atteint. Ainsi, au secondaire professionnel, les jeunes hommes sont plus nombreux que les jeunes femmes à avoir utiliser cette ressource (six hommes contre deux femmes), alors que pour le collégial technique, ce sont les femmes qui y sont davantage représentées (trois femmes et deux hommes).

Les effets de l'utilisation des ressources disponibles à l'intérieur du réseau de relations personnelles varient selon les individus. D'une manière simplifiée, nous pouvons distinguer deux types d'effets engendrés par l'utilisation de cette forme de ressource sociale : a) le recours aux réseaux de relations personnelles a facilité l'accès à un emploi et b) le recours aux réseaux de relations personnelles a permis aux jeunes diplômés d'accéder à une entrevue de sélection, sans nécessairement déboucher sur un emploi. Pour une partie de jeunes diplômés, le recours aux réseaux de relations personnelles n'a pas débouché sur des effets escomptés.

1.1 Le recours aux réseaux de relations personnelles comme moyen d'accès à un emploi

L'accès à un emploi à travers les réseaux de relations personnelles caractérise la majorité de diplômés ayant déjà eu recours à une forme ou une autre de réseaux. Ainsi, nous comptons six diplômés au secondaire professionnel (une femme et cinq hommes) et trois au collégial technique (deux femmes et un homme). Certains jeunes diplômés ont obtenu leur emploi en recourant à leurs réseaux de relations familiales (CTM114 ; SPF414 ; SPM203 ; SPM609). Les hommes sont plus nombreux que les femmes à avoir recouru à un membre de la famille pour accéder à un emploi (trois hommes contre une femme) et, les diplômés du secondaire professionnel (3) y ont recouru dans une plus grande proportion que ceux du collégial technique (1).

À titre d'exemple, mentionnons le cas d'un diplômé en techniques de l'information (CTM114) (déjà mentionné dans le chapitre 1) qui a obtenu poste plus prestigieux que celui qu'il occupait dans la compagnie d'informatique où son frère travaillait. Au secondaire professionnel, un autre diplômé en techniques d'usinage (SPM609) a obtenu son premier emploi lié à sa formation par le biais de son oncle. Ce dernier, qui était propriétaire d'une usine, a embauché le jeune homme avant même l'obtention de son diplôme. Ce diplômé a donc pu appliquer les connaissances acquises en classe à un travail bien précis, accroissant du même coup ses compétences dans le domaine et sa capacité à se faire embaucher. Un autre cas est celui d'un diplômé en cuisine d'établissement qui a obtenu son premier emploi lié à sa formation à l'aide de son oncle qui travaillait dans une cafétéria. Par contre, ce jeune homme n'a cependant pas travaillé longtemps aux côtés de son oncle, car il considérait cet emploi trop peu rémunéré et peu motivant :

> Q. Est-ce que ça t'a permis de rencontrer des gens qui ont facilité ton accès à l'emploi ?
>
> R. Oui si j'avais voulu travailler comme cuisinier. Mais moi, j'avais déjà une offre d'emploi offerte par mon oncle quand j'allais sortir cuisinier. Finalement, je n'ai pas aimé ça. Puis de toute façon, ce n'était pas assez payant. Ça fait que je me suis trouvé une job comme serveur.
>
> Q. Ton oncle, il avait quoi ? Un restaurant ?
>
> R. Non, il travaillait au Cégep X puis il m'avait convaincu d'aller travailler comme cuisinier au Cégep X. Ce n'est pas ce qui avait de plus palpitant (SPM203).

Finalement, une diplômée en procédés infographiques (SPF414) a obtenu un emploi non lié à sa formation par le biais de sa tante qui travaillait au sein d'une franchise de restauration. Ce contact familial à l'interne a facilité l'embauche de la jeune femme, notamment parce que sa tante a remis son curriculum vitæ en mains propres au responsable des embauches. Au service de

cette franchise depuis près de cinq ans, la diplômée en question est parvenue à gravir les échelons et à accéder à un poste avec davantage de responsabilités.

Le fait de recourir aux réseaux de relations familiales ne semble pas tellement contraignant, du moins, dans le cas des jeunes diplômés de notre échantillon. La presque totalité (trois cas sur quatre) a pu accéder à un emploi en lien avec sa formation. Le seul cas qui n'a pas accédé à un emploi lié à la formation est celui d'une diplômée en procédés infographiques (SPF414) et c'est davantage par choix que par contrainte que la diplômée occupe un emploi non lié à sa formation. En fait, cette dernière nous avouait au moment de l'entrevue ne jamais vouloir travailler dans le domaine dans lequel elle a étudié.

Pour d'autres diplômés (CTF509 ; CTF810 ; SPM105 ; SPM608 ; SPM715), l'accès à un emploi a été facilité par certaines relations qu'ils entretenaient ou qu'ils avaient entretenues avec des personnes hors de la famille, que l'on pense aux anciens collègues de classe, aux amis, etc. Une diplômée en techniques de soins infirmiers nous affirmait s'être servie des contacts que ses amis avaient dans le domaine auquel elle aspirait travailler (recherche clinique). Ne voulant plus travailler dans les hôpitaux, cette diplômée s'est orientée vers la recherche clinique et comme elle ne connaissait pas les endroits bien réputés, elle s'est renseignée auprès de ses amis qui travaillaient dans ce domaine. Ces derniers lui ont indiqué certains endroits où postuler. Au moment de l'entrevue, cette diplômée occupait un emploi dans une compagnie de recherche clinique et comptait conserver cet emploi :

> Q. Quels moyens as-tu le plus souvent utilisés lors de la recherche d'emplois ?
>
> R. Les contacts. Chercher, admettons, avec les amis quand j'avais cherché en recherche clinique. Je voulais faire de la recherche clinique. J'ai une amie qui fait ça. Elle, elle avait des « plogues » un peu. Elle me disait [à] quelles places allées, [à] quelles places ne pas allées (CTF509).

Une autre diplômée en design d'intérieur qui a poursuivi ses études en communication graphique au niveau universitaire s'est davantage servie de ses contacts pour accéder à un emploi. Selon elle, la méthode de recherche d'emploi qui lui a réussi est le « bouche à oreille ». En en parlant à des connaissances, dans le milieu du graphisme notamment, il lui a été plus facile d'accéder à des informations sur les emplois. Cette diplômée a finalement obtenu un emploi en graphisme et semble s'y plaire :

> Q. Quels moyens as-tu le plus souvent utilisé lors de la recherche d'emplois ?
>
> R. Surtout par Internet. Sauf que ce qui m'a réussi, c'est avec des contacts, des connaissances. D'en parler surtout. C'est du « bouche à oreilles ». C'est comme… d'en parler beaucoup « je me cherche une job », « je me cherche une job », « je me cherche une job » puis montrer aux gens ce que je fais puis… ils en parlent à des « *plogues* ». C'est surtout ça qui m'a réussi, moi (CTF810).

Un autre cas de figure est un diplômé en comptabilité (SPM105) qui a obtenu son premier emploi, non lié à sa formation, par le biais d'une connaissance qu'il avait. Cette dernière lui a permis d'accéder à un emploi de cuisinier dans une compagnie ayant plusieurs franchises, notamment dans le domaine de la restauration. Depuis plus de cinq ans, ce diplômé gravite dans cette même compagnie. Seuls les emplois qu'il a occupés ont changé, passant de cuisinier à serveur et maintenant, assistant gérant d'une franchise en restauration. Un autre diplômé du secondaire professionnel en soudage-montage a obtenu un emploi un sein d'une compagnie bien réputée dans le domaine du soudage par le biais d'une connaissance :

> R. Ben, chez X, c'est quelqu'un que je connais qui est rentré là. Ça m'a donné un « *pushing* ». Moi, je trouve que c'est super important (SPM715).

Finalement, un diplômé en techniques d'usinages a obtenu un emploi, que nous pouvons qualifier « d'attente » par l'intermédiaire d'un collègue d'école. Le diplômé, poursuivant ses études dans le même domaine que sa formation initiale mais au niveau collégial (techniques de génie mécanique), occupe un emploi non lié à sa formation et qui exige peu de compétences. Par contre, cet emploi lui permet de subvenir à ses besoins en attendant la fin de ses études :

> Q. As-tu mis à contribution tes réseaux de relations ? Des amis, des anciens patrons ou des parents ?
>
> R. Ben comme là, chez ABC, je suis rentré parce qu'il y en a un qui était avec moi à l'ASP. Il m'a téléphoné et m'a dit : regardes, il en cherche un.
>
> Q. Il t'a informé qu'il y avait un poste de libre et il a glissé un bon mot sur toi.
>
> R. C'est ça. Ça fait que je suis entré. Dans le fond, c'est de sa faute si j'ai cette job là (SPM608).

Il semble important de souligner que plusieurs jeunes nous ont mentionné durant l'entrevue que, malgré le fait que leurs réseaux de relations personnelles leurs avaient permis d'accéder à un emploi, ce sont leurs expériences professionnelles qui leurs permettaient de gravir les échelons au sein de la même compagnie. En fait, nous pouvons croire que les réseaux de relations, bien que bénéfiques dans plusieurs cas, ne peuvent à eux seuls assurer une certaine stabilité ou de meilleures conditions d'emploi. Les jeunes diplômés se servent de cette ressource qui est une « porte d'entrée » en entreprise, mais ils ne mettent pas de côté leurs capacités individuelles et leurs expériences de travail antérieures.

1.2 Le recours aux réseaux de relations personnelles comme moyen d'accéder à une entrevue de sélection

Deux diplômés en graphisme au niveau collégial (une femme et un homme) ont pu accéder à des entrevues de sélection en recourant à leurs réseaux de relations personnelles. Une diplômée en

graphisme (CTF403) dit qu'en passant par son réseau de relations, notamment par ses amis qui travaillent dans le même domaine qu'elle, il lui était plus facile d'avoir accès à une entrevue. Par contre, aucune des entrevues qu'elle a obtenues par le biais de ses connaissances n'a débouché sur un emploi. Un autre diplômé en graphisme s'est servi de ses contacts dans le but d'accéder à un emploi. Tout comme le cas présenté précédemment, le diplômé a accédé à des entrevues qui n'ont toutefois pas débouchées sur un emploi :

> R. […] Bouche à oreilles, ça aussi c'est important. J'ai été capable d'avoir quelques entrevues. Mais c'est vraiment par Internet…
>
> Q. Puis par bouche à oreilles, je veux dire, c'était des réseaux de relations que tu avais ?
>
> R. C'est ça. Des amis qui travaillent à Montréal ou à Toronto. Le bouche à oreilles qui fait que « un ami connaît un ami qui travaille là ».
>
> Q. Tes réseaux t'ont permis d'accéder à des entrevues.
>
> R. C'est ça, plus des entrevues. Mais, au moins, c'est un contact d'apparence (CTM406).

1.3 Le recours aux réseaux de relations personnelles sans les effets escomptés

Deux diplômés du secondaire professionnel (une femme et un homme) se sont servis de leurs réseaux de relations personnelles, mais cette ressource n'a pas conduit à ce qu'espérait les diplômés. Le premier cas est celui d'une diplômée en comptabilité (SPF116) qui nous disait durant l'entretien qu'elle n'a jamais eu accès à une entrevue ou un emploi par le biais de ses connaissances, même si elle parlait de sa recherche d'emploi à certains contacts qu'elle avait. Un autre cas est celui de ce diplômé en soudage-montage (SPM704) qui a remis son curriculum vitæ à une connaissance qui travaillait pour une autre compagnie afin que cette dernière le remette au responsable des embauches. Bien que le diplômé ait été rappelé par l'entreprise, il a toutefois refusé cet emploi lié à son domaine parce que celui-ci était trop précaire.

2. LE RECOURS AUX RÉSEAUX DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

Beaucoup moins de diplômés ont eu recours à leurs réseaux de relations professionnelles que personnelles. Uniquement six diplômés, dont trois au secondaire professionnel et trois au collégial technique, ont utilisé cette ressource. Les femmes sont plus nombreuses (trois au secondaire professionnel et un au collégial technique) que les hommes (deux au collégial technique) à avoir recouru à leurs réseaux de relations professionnelles.

Contrairement aux effets observés chez les diplômés qui ont mis à contribution leurs réseaux de relations personnelles, ceux qui ont utilisés leurs réseaux professionnels ont tous accédés à des

emplois. En fait, dans certain cas, les diplômés ont dû franchir l'étape obligatoire de l'entrevue, mais ils ont toutefois obtenu l'emploi convoité.

2.1 Le recours aux réseaux de relations personnelles a facilité l'accès à un emploi chez les jeunes diplômés

Une diplômée en techniques de tourisme (CTF213) s'est servie des contacts professionnels qu'elle avait dans une autre entreprise afin de changer d'emploi. Cette diplômée a toutefois été soumise à l'exigence de passer une entrevue, confirmant que les contacts qu'elle détenait ne permettaient pas d'accéder à des « passe-droits » mais plutôt de favoriser l'accès à l'entrevue. Elle a finalement obtenu l'emploi pour lequel elle avait postulé. Un autre diplômé du même domaine de formation que la précédente (CTM205) a désormais accès à un vaste réseau de relations professionnelles. Travaillant au sein de la même compagnie depuis plus de cinq ans, ce diplômé connaît plusieurs des patrons à l'interne. Ainsi, il lui est plus facile de changer de poste. Un autre cas de figure est un diplômé en graphisme du collégial technique qui a obtenu un emploi comme professeur dans un cours d'animation 2D et 3D par l'intermédiaire d'un client. En fait, ce jeune diplômé a été travailleur autonome. Il réalisait des contrats pour d'autres clients, qui eux ont des contacts dans le domaine du graphisme. Un de ces clients a indiqué au jeune homme qu'un poste de professeur se libérait au collège où il enseignait et lui a donné les informations nécessaires pour accéder plus facilement au poste :

> Q. Puis tu me disais que quand tu travaillais à ton compte, c'est quelqu'un qui travaillait au collège qui t'a informé qu'il y avait un emploi ?
>
> R. Oui. Lui, il avait une compagnie à lui tout seul puis en même temps, il était professeur au collège. Donc, quand il avait des contrats pour faire des sites web… puis il m'a dit « va voir tel professeur, il s'en va » (CTM412).

D'abord référée par l'école où elle a fait ses études, une diplômée en comptabilité au secondaire professionnel s'est ensuite servie de ses contacts professionnels à l'interne lorsque venait le temps de changer d'emploi. Ces connaissances professionnelles ont facilité ses changements d'emplois :

> Q. Donc, vous n'avez pas eu à réfléchir à ce qui manquait pour faciliter votre insertion ?
>
> R. C'est ça. Je ne sais pas… J'ai rencontré des gens puis ça adonné que c'était la bonne personne que j'ai rencontrée.
>
> Q. Vous aviez de bons réseaux de connaissances ?
>
> R. Je pense que quelqu'un qui a de bons contacts, ça peut servir ; ça l'aide un peu.
>
> Q. Ça facilite l'accès à l'emploi.

R. Oui. Je ne m'en vante pas trop devant les autres, par exemple. Je les ai passé mes examens, comme tout le monde. Je n'ai pas eu de passe droit nécessairement, mais j'ai peut-être eu des bons mots d'encouragement venant des bonnes personnes. C'est sûr que j'ai travaillé. Si ne n'avais pas été compétente, j'imagine qu'ils ne m'auraient pas dit : va à la Commission scolaire (SPF107).

Une autre diplômée, cette fois-ci en dessin de bâtiments s'adresse aux collègues de travail qui ont davantage de contacts dans le milieu, en l'occurrence les ingénieurs ou les anciens patrons, afin d'accéder à d'autres emplois ou d'avoir de meilleures conditions d'emploi. C'est généralement de cette manière qu'elle parvenait à se trouver d'autres emplois.

Q. Quels moyens as-tu le plus souvent utilisés pour trouver tes emplois ? Les démarches personnelles, les petites annonces, etc.

R. Tout le temps mes démarches personnelles En parlant avec les ingénieurs. Eux autres, ils connaissent d'autres boîtes. Puis les contacts que j'ais. J'ai toujours gardé un bon contact avec n'importe quel employeur que j'ai quitté. Parce que tu ne sais pas ce qui peut arriver dans la vie. Ils peuvent toujours être là à un moment donné ou à un autre. Même les collègues de travail, ils peuvent toujours être là.

Q. Il t'est déjà arrivé de contacter un ancien employeur ?

R. Pas pour retourner chez un ancien employeur. Non, mais « connais-tu quelqu'un d'autre qui… ». Ça je l'ai fait. Je l'ai fait dernièrement. Parce que je n'étais pas bien dans la compagnie X, j'ai appelé un ancien boss pour savoir s'il ne connaissait pas d'autres places où moi, je pourrais aller travailler (SPF306).

Il est à remarquer que plus de jeunes ont recouru à un réseau de relations personnelles (13 au total) qu'à un réseau de relations professionnelles (six au total). Cette différence peut s'expliquer par le fait que les jeunes diplômés que nous avons interrogés sont insérés sur le marché du travail depuis une durée maximale de cinq ans. À cela se conjugue la poursuite des études, dans le même domaine que la formation initiale ou non, chez un nombre relativement important de répondants. Ces deux réalités ont nécessairement pour effet de rendre plus difficile la constitution d'un réseau de relations professionnelles. De plus, à l'exception des diplômés dans le domaine de la santé, les jeunes répondants ne font pas partie d'un ordre ou d'un regroupement de professionnels. Encore une fois, cette constatation se traduit par une plus grande difficulté d'établir des liens professionnels avec d'autres collègues ou patrons du milieu à l'intérieur duquel les jeunes diplômés gravitent.

3. LES RAISONS DU NON RECOURS AUX RÉSEAUX DE RELATIONS PERSONNELLES OU PROFESSIONNELLES

Bien que plusieurs jeunes diplômés aient eu recours à leurs réseaux de relations personnelles ou professionnelles, certains répondants (trois au collégial technique) ont dit ne jamais avoir eu recours à cette forme de ressource. Deux raisons principales ont motivé ce non-recours : 1) la

faible étendue des réseaux professionnels des répondants et 2) les ressources disponibles au sein du réseau de relations ne permettent pas d'accéder à des emplois coïncidant avec les aspirations professionnelles des jeunes.

3.1 La faible étendue des réseaux professionnels des répondants

Deux jeunes diplômés en techniques de génie mécanique (CTM601 ; CTM602) disent ne jamais avoir recouru à leurs réseaux de relations principalement parce qu'ils considèrent ne pas avoir suffisamment de connaissances dans leur domaine (des employeurs, des employés, des entreprises susceptibles de les accueillir, etc.). Le premier répondant (CTM601) affirme ne pas avoir beaucoup de contacts en génie mécanique et que, comme il voulait restreindre sa recherche d'emploi dans sa région d'origine, cela lui enlevait davantage de possibilités de recourir à ses réseaux sociaux plus larges et plus éloignés géographiquement. Pour le second le non recours à ses réseaux de relations professionnelles découle essentiellement du fait de la faible étendue de ceux-ci. Comme ce dernier venait tout juste de terminer ses études universitaires en génie mécanique, il lui était difficile de connaître les endroits qui recherchaient des ingénieurs. De plus, les endroits où il avait effectué ses stages ne convenaient pas nécessairement à ses attentes :

> Q. Est-ce que tu as déjà mis à contribution tes réseaux de relations ?
>
> R. Non, parce que je ne connaissais personne dans l'industrie. Puis les places où j'ai fait des stages et que je connaissais du monde, ça m'intéressait plus ou moins d'y aller (CTM602).

Un jeune diplômé en techniques de l'informatique (CTM116) n'a jamais mis à contribution son réseau de relation parce qu'il n'a pas eu à se chercher des emplois à plusieurs reprises, puisque environ trois mois après l'obtention de son diplôme, il accédait à un emploi comme technicien au Gouvernement provincial. L'embauche et les promotions à l'interne dans cette institution s'effectuent de manière formelle (concours), rendant peu important les réseaux de relations professionnelles. « Puis de toute façon, je n'avais pas vraiment de contact à nul part pour travailler en informatique » (CTM116).

Dans les cas exposés brièvement, le non recours aux réseaux de relations s'explique par le fait que les répondants comptent sur leurs capacités individuelles lors de la recherche d'emploi. C'est en dernier lieu, lorsque leurs ressources individuelles semblent épuisées, qu'ils considèrent la possibilité de recourir à des ressources sociales plus larges (famille ou membres de leur entourage de travail). Aussi, le manque de ressource et la faible étendue des réseaux professionnels apparaissent comme logiques si nous tenons compte du fait que les jeunes diplômés interrogés ont un maximum de cinq années d'expériences sur le marché du travail. À cela, il faut également ajouter que plusieurs diplômés ont poursuivi leurs études, retardant du

même coup leur entrée sur le marché du travail, ce qui a pour effet de réduire les possibilités de constitution d'un réseau professionnel vaste et varié.

3.2 Les ressources disponibles au sein du réseau de relations ne permettent pas d'accéder à des emplois coïncidant avec les aspirations professionnelles des jeunes

Une seule diplômée, en techniques de soins infirmiers, correspond à cette catégorie. Durant la poursuite de ses études collégiales en vue de devenir infirmière, un ami de ses parents aurait pu lui faciliter l'accès à un emploi de préposée aux bénéficiaires. Étant donné que les aspirations de la diplômée étaient plus élevées que celles requises pour le poste qui lui était offert, cette dernière a préféré ne pas appliquer sur le poste qui lui était offert :

> Q. Tu n'as jamais mis à contribution tes réseaux de relations ?
>
> R. Non, pas vraiment, non. Bien, une fois, mais ça c'est une job de préposé qui était à l'hôpital X, ici, pas loin. C'est un monsieur que ma mère connaissait. Puis là, elle lui a parlé. J'aurais pu travailler là si j'avais voulu, mais j'ai changé de projet.
>
> Q. T as refusé l'emploi, mais tu aurais pu l'avoir ?
>
> R. C'est ça, j'aurais pu. Lui, il me connaissait et il m'aurait fait du « *pushing* ». Mais, finalement, ça n'a pas adonné. Mais comme infirmière, non, ça ne m'est jamais arrivé (CTF508).

Cet exemple montre que les ressources provenant des réseaux personnelles, surtout du réseau familial, peuvent être inutiles si leur niveau de scolarité est supérieur à celui de leurs parents. En fait, le recours au réseau de relations des parents semble être, plus souvent qu'autrement, utilisé en dernier recours par les jeunes.

Il importe également de souligner le cas d'une diplômée en design d'intérieur qui n'a jamais mis à contribution son réseau de relations, mais qui toutefois, a joué le rôle d'intermédiaire auprès de ses connaissances. Lorsque cette diplômée quittait un emploi pour accéder à un autre, elle contactait ses amies pour les aviser que son poste était désormais libre :

> Q. Est-ce que tu as déjà mis à contribution tes réseaux de relations ?
>
> R. Pas vraiment dans mon cas. Mais j'en ai aidé d'autres. À chaque fois que je partais d'une place, je les appelais (CTF811).

Chapitre 4 : Les moyens utilisés lors de la recherche du dernier emploi occupé par les diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique

Dans ce chapitre, nous aborderons les moyens utilisés par les jeunes diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique lors de la recherche de leur dernier emploi occupé au moment de l'entrevue. Bien que les stratégies de recherche d'emploi soient variées, plusieurs études (Forsé, 1997 ; Granovetter, 1974 ; Langlois, 1977 ; Marry, 1992) ont mis en évidence l'importance des contacts personnels ou professionnels lors de la recherche d'emploi. Dans la majorité des travaux portant sur ce sujet, les jeunes préconisaient le recours aux contacts personnels, notamment ceux des parents, pour accéder à un premier emploi. Les jeunes hommes étaient aussi plus nombreux que les jeunes filles à recourir aux contacts familiaux. À l'inverse, les femmes étaient plus enclines à utiliser des moyens de recherche d'emploi plus formels tels les organismes publics de placement en emploi. Il ressort également de certaines études (Marry, 1992) que les jeunes ayant été placé en emploi par leur école soient davantage stabilisés sur le marché du travail. Mais qu'en est-il pour les jeunes diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique de notre échantillon ? Est-ce que certaines conditions scolaires ou sociales favorisent le recours aux contacts personnels ou professionnels ? Existe-t-il des différences dans les moyens d'obtention des emplois entre les jeunes hommes et les jeunes femmes ? Est-ce que le fait de recourir ou non aux réseaux de connaissances a une influence sur les débouchés d'emploi ?

Durant l'entretien, nous demandions aux jeunes interrogés de quelles manières ils avaient obtenu les emplois qu'ils ont occupés depuis leur diplomation. Les différentes réponses apportées à cette question ont pu être classées selon que les jeunes aient accédé à leur dernier emploi par : a) la démarche directe (dépôt de candidature auprès d'un employeur qui n'est pas connu par la personne concernée) ; b) les médiations formelles (par exemple, le recours aux annonces classées, aux sites Internet de placement en emploi ou aux différents organismes d'aide à l'insertion pour les jeunes) ou c) les contacts personnels (lorsqu'il existe un intermédiaire entre l'emploi convoité et la personne qui l'occupera). La classification des moyens de recherche d'emploi que nous avons retenue a été empruntée à Mark S. Granovetter (1974).

1. LES MODES D'OBTENTION DU DERNIER EMPLOI CHEZ LES JEUNES DIPLÔMÉS DU SECONDAIRE PROFESSIONNEL ET DU COLLÉGIAL TECHNIQUE

Il importe de souligner que les différentes méthodes de recherche d'emploi ne sont pas exclusives les unes des autres. En effet, une grande part de diplômés nous a mentionné avoir

recouru à plusieurs méthodes simultanément. Loin de vouloir diminuer l'importance de certaines méthodes, nous ne tiendrons compte que de celles qui ont permis d'accéder à l'emploi qu'occupaient les diplômés au moment de l'entrevue (Annexe 1). Aussi, certains jeunes de notre échantillon n'occupaient pas d'emploi lorsque nous avons mené la recherche ; certains vivaient une période de chômage, d'autres avaient effectués un retour aux études, etc. Au lieu de les soustraire de notre échantillon de la présente section de recherche, nous avons retenus les moyens utilisés lors du dernier emploi qu'ils avaient occupés.

1.1 Les démarches directes

Afin d'accéder à leur dernier emploi, douze diplômés dont cinq au secondaire professionnel (deux femmes et trois hommes) et sept au collégial technique (cinq femmes et deux hommes) ont recouru aux démarches directes. Par démarches directes, nous entendons l'envoi de curriculum vitæ non sollicités à des employeurs inconnus par les chercheurs d'emploi, l'application sur un poste (aussi bien dans les entreprises privées que publiques), la participation à un concours de recrutement, etc. Bien que plusieurs jeunes nous aient mentionné avoir procédé à l'envoi de curriculum vitæ lors de la recherche d'emploi, cette méthode ne semble pas celle qui ait eu le plus haut taux de réussite au moment d'accéder à leur dernier emploi. En effet, seulement deux diplômées, dont une du secondaire professionnel (SPF201) et une du collégial technique (CTF509), ont obtenu l'emploi qu'elles occupaient au moment de l'entrevue de cette manière.

Les moyens relevant de la démarche directe qui ont été les plus souvent cités par les jeunes diplômés sont la participation à des concours de recrutement et l'application sur des postes. Ces deux moyens de recherche d'emploi sont surtout ceux qui permettent aux jeunes d'occuper un emploi au sein des entreprises parapubliques et publiques. Au total, sept diplômés, dont trois du secondaire professionnel (une femme et deux hommes) et quatre du collégial technique (trois femmes et un homme) ont obtenus leur dernier emploi dans une entreprise parapublique ou publique (hôpital, Force armée canadienne, poste au gouvernement). Deux autres diplômés (un homme au secondaire professionnel et un homme au collégial technique) ont obtenus l'emploi qu'ils occupaient au moment de l'entrevue en appliquant sur des postes au sein de la compagnie (privée cette fois-ci) pour laquelle ils travaillent depuis leur diplomation. Depuis près de cinq ans, ces deux jeunes hommes gravitent dans la compagnie qui les embauche. Seuls les postes qu'ils ont occupés ont changé. Pour un de ces diplômés (SPM105), l'application sur un poste lui a permis d'accéder à un emploi davantage rémunéré et comportant plus de responsabilités. Pour l'autre jeune homme (CTM205), l'application sur un poste lui a permis d'accéder à un emploi temporaire (seulement pour la saison estivale) qu'il qualifie de plus reposant et moins contraignant que celui qu'il occupait auparavant, sans pour autant que son salaire soit affecté par cette mobilité au sein de l'entreprise.

Finalement, une seule diplômée en graphisme (CTF403) a recouru à une démarche directe peu commune pour accéder à son dernier emploi. Cette jeune femme appelle directement les employeurs pour lesquels elle désire travailler dans le but de se solliciter des entrevues d'embauche. Selon elle, il est davantage efficace de s'annoncer de vive voix que de recourir à l'envoi de curriculum vitæ. C'est toujours de cette façon qu'elle a obtenu ses emplois depuis sa diplomation.

Le recours aux démarches directes comme moyens d'accéder au dernier emploi varie si nous tenons compte du genre des répondants et du niveau de scolarité atteint. Ainsi, les diplômés du collégial technique (7 sur 12) sont plus nombreux que ceux du secondaire professionnel (5 sur 12) à avoir utilisé cette forme de recherche d'emploi. Les femmes du collégial technique (5 sur 7) sont aussi davantage représentées dans cette catégorie que leurs homologues masculins (2 sur 7).

1.2 Les médiations formelles

Les médiations formelles apparaissent en deuxième lieu comme les moyens les plus utilisés par les jeunes pour accéder à leur dernier emploi. Au total, 11 diplômés, dont six du secondaire professionnel (trois femmes et trois hommes) et cinq du collégial technique (deux femmes et trois hommes) ont recouru à ces moyens et ont pu accéder à l'emploi qu'ils occupaient au moment de l'entrevue. Bien que certains moyens relevant des médiations formelles laissent une place plus grande à l'initiative des jeunes (réponse aux annonces classées, recherche d'emploi sur des sites spécialisés sur Internet, etc.), d'autres moyens semblent caractérisés par la prise en charge des diplômés par un « agent médiateur » (placement en emploi par l'école, recrutement par les chasseurs de têtes ou les employeurs, etc.). Le recours aux organismes de placement, publics ou privés, relève également des médiations formelles. Peu importe les moyens utilisés relevant des médiations formelles par les jeunes, ceux-ci impliquent nécessairement une certaine prise en charge des individus et contrairement aux démarches directes, les jeunes qui ont recours à ces moyens concentrent leur recherche d'emploi à l'intérieur d'un répertoire d'emplois disponibles et affichés.

Le recours aux sites de recherche d'emploi sur Internet (Jobboom, Workopolis, site de placement en emploi des universités, etc.) est celle la plus utilisée par les jeunes diplômés. En considérant le degré de scolarité, il appert que plus le niveau d'éducation augmente, plus le recours à ces sites de recherche d'emploi s'accentue. En effet, des six diplômés qui ont eu recours à cette forme de médiation formelle, cinq d'entres eux proviennent du collégial technique. De plus, sur ces cinq diplômés, trois ont poursuivi des études universitaires après l'obtention de leur diplôme du collégial technique. Au moment de l'entrevue, la majorité des jeunes qui a eu recours aux sites de recherche d'emploi sur Internent nous affirmait que les emplois davantage spécialisés se

retrouvaient sur ces sites et non dans les annonces classées des journaux. Cette constatation va donc dans le même sens que le degré d'éducation. Généralement, les emplois plus spécialisés requièrent une formation scolaire plus élevée.

Le placement en entreprise par le biais de l'école avait permis à trois diplômés du secondaire professionnel d'accéder à leur emploi au moment de l'entrevue. Deux diplômés (SPM313 ; SPM402) ont obtenu leur emploi par le biais de l'école au moment de leur diplomation et ils occupaient toujours ce même emploi lorsque nous les avons interrogés. D'ailleurs, selon certains auteurs (Marry, 1992, par exemple), le placement en emploi par les écoles assurerait une plus grande stabilité d'emploi que d'autres méthodes relevant soit des réseaux de contacts ou des démarches personnelles. Nos constatations confirment les analyses de Marry (1992) puisque les deux seuls diplômés qui occupent le même emploi depuis leur diplomation sont également ceux qui ont été placé par l'école où ils ont suivi leur formation scolaire. Ces deux diplômés provenant de filières de formation différentes (dessin de bâtiments et procédés infographiques) ne comptent pas changer d'emploi et ils sont satisfaits de l'emploi qu'ils occupent. Par contre, bien que le placement par l'école semble assurer une plus grande stabilité sur le marché du travail, il n'en est pas le cas pour tous. En effet, une diplômée en décoration intérieure et étalage (SPF810) a obtenu un emploi après avoir obtenu son diplôme grâce au service de placement de son école. Par contre, cette dernière a préféré retourner sur les bancs d'école puisque son emploi ne comblait pas ses attentes professionnelles. Le cheminement sur le marché du travail a été différent pour une autre diplômée en décoration intérieure et étalage (SPF812). L'emploi que cette jeune femme occupait au moment de l'entrevue lui a été offert par l'intermédiaire d'un « chasseur de têtes ». Cet intermédiaire entre l'employeur et la jeune femme a facilité l'accès à son dernier emploi. De plus, elle se considère très satisfaite de l'emploi qu'elle occupe et ne compte pas changer d'emploi à court ou long terme.

Un seul diplômé en soudage-montage (SPM704), au chômage au moment de l'entrevue, nous affirmait trouver ses emplois précédents par le biais des annonces classées. Selon ce jeune homme, il ne sert à rien d'envoyer des curriculum vitæ dans toutes les compagnies, puisque selon lui, les employeurs signalent aux chercheurs d'emplois lorsqu'ils désirent embaucher.

Aucun diplômé de notre échantillon n'a obtenu l'emploi qu'il occupait au moment de l'entrevue par le biais des organismes de placement. Ces organismes peuvent être publics (Emploi Québec, Centre local d'emploi, etc.) ou privés (Adecco, par exemple). Le recours aux organismes de placement concerne d'ailleurs seulement quelques diplômés. En effet, quatre diplômés du secondaire professionnel (une femme et trois hommes) et quatre du collégial technique (trois femmes et un homme) nous ont affirmé avoir recouru aux organismes de placement depuis leur diplomation. Il importe de souligner que tous les jeunes qui ont recouru aux mesures d'aide à l'insertion ont connu au moins une période de chômage depuis l'obtention de leur diplôme.

Dans l'ensemble, les diplômés sont plus nombreux à avoir une opinion positive des mesures d'aide à l'insertion. Certains jeunes nous ont mentionné que le fait de recourir à ces mesures pouvait faciliter l'accès à des emplois, notamment pour les personnes qui ont davantage de difficultés à s'insérer sur le marché du travail. C'est notamment l'opinion qu'a une jeune diplômée en design d'intérieur, qui a elle-même eu recours à ce genre de mesures. Bien que cela n'ait pas fonctionné pour elle, cette dernière considère tout de même que les mesures d'aide à l'insertion peuvent être d'une grande aide pour certaines personnes :

> Q. Est-ce que tu as un jugement sur [les mesures d'aide à l'insertion] ?
>
> R. Bien, moi, ça ne m'a pas servi, mais je pense que ça a aidé beaucoup de gens à, justement, s'insérer dans le milieu du travail.
>
> Q. Donc, c'est un système qui facilite l'entrée sur le marché du travail ?
>
> R. Oui, plus facilement. Au moins pour avoir une première expérience pour mettre sur le c.v. Tu sais, peu importe l'expérience, c'est toujours bon d'en avoir une. C'est comme ça que ça commence, dans le fond. Souvent, les employeurs, bien on le sait, moins que ça coûte cher, mieux que c'est (CTF810).

De plus, les diplômés ayant recouru aux mesures d'aide à l'insertion offerte par Emploi Québec soulignent que, bien que ces mesures les aient peu aidés à se placer en emploi, l'aide dispensée par certains organismes fourni un outillage pouvant faciliter la recherche éventuelle d'emploi (préparation du curriculum vitæ, préparation pour une entrevue, etc.). C'est notamment le jugement que partage une diplômée en techniques de tourisme qui a eu recours aux mesures d'aide à l'insertion fournies par Emploi Québec :

> Q. Quelle opinion as-tu sur les mesures d'aide à l'insertion et sur les organismes qui gèrent ces mesures ?
>
> R. Je trouve ça bien. Parce que, quand j'étais sur le chômage, j'étais convoquée par… je pense que c'est Emploi Québec, comment chercher un emploi. Dans mon cas, je n'avais pas besoin de faire de recherche d'emplois, mais il y avait quand même plusieurs personnes que ça intéressait.
>
> Q. Comment faire un c.v., comment se présenter en entrevue…
>
> R. C'est ça. Les services offerts par Emploi Québec. Sur le chômage… sur comment te chercher des emplois. Je pense que c'est important d'avoir ce type de ressources (CTF213).

Sommes toute, la plupart des jeunes ont une opinion positive ou relativement positive des mesures d'aide à l'insertion et des organismes qui les gèrent. Cependant, le recours à ces mesures semble se manifester en dernière instance ou même, lorsque cela est obligatoire (pour percevoir sa prestation d'Emploi Québec, les chômeurs sont dans l'obligation d'assister à des ateliers organisés pour faciliter l'accès à l'emploi).

1.3 Les contacts personnels

Au total, neuf diplômés, dont cinq du secondaire professionnel (trois femmes et deux hommes) et quatre du collégial technique (deux femmes et deux hommes), ont obtenu leur dernier emploi ou l'emploi qu'ils occupaient au moment de l'entrevue par le biais de contacts personnels. Les contacts personnels utilisés par les jeunes diplômés s'articulent autours des relations personnelles (amis, parents, amis de la famille, etc.) et des relations professionnelles (anciens employeurs, collègues de travail actuels ou antérieurs, etc.). Des neufs diplômés qui ont obtenus l'emploi qu'ils occupaient au moment de l'entrevue, trois l'ont obtenus par le biais de relations personnelles (SPF414 ; SPM608 ; CTM114), quatre par le biais de relations professionnelles (SPF107 ; SPF306 ; CTF213 ; CTM412) et deux par le biais de relations qui sont difficilement classables puisqu'elles peuvent être autant personnelles que professionnelles (SPM203 et CTF810).

Nous pouvons constater qu'il y a peu de différence entre le sexe des diplômés et le niveau de scolarité de ceux-ci en ce qui a trait au recours des contacts personnels pour accéder à un emploi.

2. LES CARACTÉRISTIQUES SOCIALES DES DIPLÔMÉS SELON LES MODES D'OBTENTION DU DERNIER EMPLOI

Contrairement à d'autres études (Degenne *et al.*, 1991 ; Marry, 1992) qui ont porté sur l'insertion professionnelle et sur les moyens d'obtention des emplois et qui ont mis en évidence le rôle différencié du sexe dans ce processus, cette variable ne semble pas affecter grandement la manière selon laquelle les jeunes ont trouvé leurs derniers emplois. Les jeunes femmes de notre échantillon sont légèrement plus nombreuses que les jeunes hommes à avoir recouru aux démarches directes afin d'accéder à leur dernier emploi (sept femmes contre cinq hommes). Hormis cette sensible différence, le genre des répondants semble avoir peu d'incidence sur la manière avec laquelle les jeunes accèdent à leurs emplois.

Si nous ne considérons que le recours aux contacts personnels, là encore il n'y a pas de différence notable entre les sexes quant au type de relations utilisées (relations personnelles ou professionnelles). Cette constatation va également à l'encontre des conclusions des investigations nommées précédemment. La plupart des études stipulaient que les hommes davantage que les femmes recouraient à leur réseau de relations personnelles, notamment celles découlant du milieu familial, afin d'accéder à un emploi. Or, les jeunes hommes autant que les jeunes femmes ont recouru aux deux types de relations sociales. Cette différence entre les résultats que nous avons obtenus et ceux des autres études peut toutefois s'expliquer par le fait que, désormais, l'accès aux études s'opère plus facilement, sans réelle distinction entre les catégories sociales. Autrefois, il n'était pas rare de constater qu'il y avait une transmission des

métiers au sein d'une même famille : ouvrier de père en fils, par exemple. Dans une telle situation, le recours à la famille peut davantage servir pour le placement en emploi. Toutefois, lorsque les enfants deviennent davantage scolarisés que les parents ou que les enfants choisissent une carrière différente de celle des parents, l'effet du recours aux contacts familiaux tend à s'amenuiser. Pour ce qui est du recours aux relations professionnelles, là aussi il n'y a pas de différence entre les sexes et le nombre de diplômés ayant obtenu leurs emplois de cette façon diffère très peu de ceux qui ont obtenu le leur par le biais de relations personnelles. L'absence significative de variation quant au recours aux deux types de relations peut s'expliquer partiellement par le fait que les diplômés de notre échantillon sont sur le marché du travail depuis seulement environ quatre ou cinq ans. Cette courte durée a pour conséquence que les jeunes n'ont pas encore eu le temps de se bâtir un réseau professionnel vaste et solide. Nous pouvons supposer que ce réseau tendra à s'agrandir au fur et à mesure que ces jeunes prendront de l'expérience dans leur domaine respectif de travail.

Finalement, peu importe le niveau de scolarité complété (secondaire professionnel ou collégial technique), les jeunes diplômés ont eu recours sensiblement de la même manière aux différents moyens (démarches directes, médiations formelles ou contacts personnels) afin d'accéder à leur dernier emploi. Toutefois, il existe une différence entre les niveaux d'éducation au sein même des médiations formelles : les diplômés du collégial technique sont plus nombreux que ceux du secondaire professionnel à avoir recouru aux sites de recherche d'emploi sur Internet (cinq contre un). Cette différence s'explique notamment par le fait que les emplois davantage spécialisés sont généralement affichés sur des sites permettant de rejoindre une clientèle spécifique. Des jeunes diplômés en graphisme (CTF403 ; CTM406 ; CTM412), pour ne parler que d'eux, nous ont d'ailleurs confirmé cette tendance. Il est plus probable pour ces jeunes de trouver un emploi sur les sites de recherche d'emploi sur Internet que dans les journaux. La clientèle visée par l'affichage des postes varie également aux seins des journaux. Certains employeurs préféreront publier les postes vacants dans certains journaux plutôt que dans d'autres, tout dépendant la clientèle ciblée par les postes offerts. Donc, le recours aux différents types de médiations formelles varie selon le degré de spécialisation du métier.

3. LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI OCCUPÉ AU MOMENT DE L'ENTREVUE SELON LE MODE D'OBTENTION DE CE DERNIER

Dans l'ensemble, le recours à un moyen plutôt qu'à un autre afin d'accéder à un emploi semble avoir peu d'influence sur les caractéristiques de l'emploi détenu par les jeunes diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique. La majorité d'entre eux qui étaient en emploi au moment de l'entrevue occupaient un poste à temps plein et permanent. Seulement deux jeunes femmes avaient un emploi à temps partiel, ces deux femmes étant mères de jeunes enfants et

fonctionnant dans une logique de conciliation « travail-famille ». Aussi, le moyen utilisé par les jeunes diplômés pour accéder au dernier emploi occupé ne semble pas affecté la satisfaction au travail ni le sentiment de réalisation personnelle.

Le salaire hebdomadaire des jeunes diplômés, en tant que caractéristique d'emploi, semble varié selon le moyen utilisé pour accéder au dernier emploi occupé au moment de l'entretien. Bien que certains jeunes aient refusé de nous préciser leurs salaires bruts hebdomadaires, la majorité de ceux-ci a accepté de nous le fournir, nous permettant ainsi de faire une moyenne des salaires selon les moyens de recherche d'emploi. Il appert que la moyenne des salaires varie selon les moyens utilisés lors de la recherche d'emploi, mais également selon le niveau de scolarité des répondants (secondaire professionnel et collégial technique).

C'est en recourant aux démarches directes (dépôt de candidature auprès d'un employeur qui n'est pas connu par la personne concernée, appel pour sollicitation d'entrevue, etc.) que les jeunes diplômés obtiennent un meilleur salaire. Ce moyen de recherche d'emploi semble d'ailleurs encore plus favorable pour les diplômés du secondaire professionnel puisqu'ils empochaient un meilleur revenu moyen que ceux du collégial technique au moment de l'entrevue (734,50 $ contre 664,29 $). En deuxième lieu, vient le recours aux contacts personnels (relations personnelles et relations professionnelles). Il est toutefois difficile de faire la moyenne des salaires hebdomadaires de jeunes qui ont recouru à ce moyen puisqu'un diplômé du collégial technique a un salaire très élevé comparativement aux autres jeunes de cette catégorie. Toutefois, si nous excluons le salaire de ce diplômé (CTM114) du calcul de la moyenne, il appert que les diplômés du secondaire professionnel obtiennent encore un meilleur salaire que ceux du collégial technique (575 $ contre 505 $). Par contre, si nous tenons compte du salaire élevé du diplômé mentionné précédemment, le recours aux contacts personnels favorise les diplômés du collégial technique plus que ceux du secondaire professionnel (753,33 $ contre 575 $). Finalement, c'est en recourant aux médiations formelles (lorsqu'il existe un intermédiaire entre l'emploi convoité et la personne qui l'occupera) que les jeunes diplômés obtiennent le plus faible salaire. Contrairement aux démarches directes et aux contacts personnels, les diplômés du secondaire professionnel sont défavorisés au niveau de leurs salaires en recourant aux médiations formelles comparativement à ceux du collégial technique (524 $ contre 536,67 $). Toutefois, l'écart qui sépare les salaires des diplômés provenant de deux niveaux de scolarité différents n'est pas énorme (à peine 12,67 $). Dans l'ensemble, nous pouvons constater que les jeunes du secondaire professionnel obtiennent des salaires hebdomadaires égaux ou supérieurs aux diplômés du collégial technique, et ce peu importe les moyens utilisés pour accéder à leur dernier emploi.

Nous avons également constaté que le recours à certains moyens de recherche d'emploi avait une incidence sur le type d'emploi occupé par les jeunes diplômés au moment de l'entrevue. Nous avons mentionné précédemment que la majorité des diplômés, tant du secondaire professionnel

que du collégial technique, occupait un emploi permanent à temps plein. Par contre, il y a certaines caractéristiques d'emploi qui ressortent selon que nous ne considérions que le recours aux contacts personnels. Il appert que les réseaux de relations, notamment celles personnelles (famille, amis, anciens collègues d'études, etc.), semble faciliter le changement de domaine d'emploi. C'est le cas d'une diplômée en procédés infographiques (SPF414) qui n'a jamais travaillé dans son domaine de formation. Elle a obtenu l'emploi qu'elle occupait au moment de l'entrevue par le biais de sa tante qui travaillait déjà au sein de l'entreprise qui a embauché la jeune femme. Bien que cette dernière occupe un emploi permanent et à temps plein, il n'en demeure pas moins que celui-ci n'est pas lié à son domaine de formation. Le recours aux réseaux de relations personnelles semble donc faciliter l'accès à des emplois non liés au diplôme obtenu.

Dans un autre ordre d'idée, le recours aux contacts personnels semble également permettre l'accès à des emplois dits « d'attente ». C'est notamment le cas d'un diplômé en technique d'usinage (SPM608) qui, après avoir travaillé dans son domaine pendant quelques temps, a décidé de poursuivre ses études dans le même domaine, mais au niveau collégial. Étant donné qu'il complète sa formation académique à temps partiel, ce diplômé a fait le choix de travailler à temps plein pour payer ses études. Il a obtenu l'emploi qu'il occupait au moment de l'entrevue par le biais d'un ancien collègues d'école qui travaillait pour la compagnie où le diplômé a été engagé. Encore une fois, bien que son emploi soit considéré comme permanent et à temps plein, il n'en demeure pas moins qu'aux yeux du jeune homme, cet emploi en est un « d'attente » et qu'il le quittera dès qu'il aura complété ses études collégiales. Le recours aux réseaux de relations personnelles semble donc davantage utilisé par les jeunes qui ne détiennent pas un emploi lié à leur formation ou pour ceux qui désirent obtenir un emploi « d'attente ».

4. LE TYPE DE TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS SELON LE MODE D'OBTENTION DU DERNIER EMPLOI

Dans le chapitre 2 de la troisième partie du rapport, nous avons établi une typologie des trajectoires d'insertion professionnelle. Cette typologie a été réalisée en prenant en considération certains éléments objectifs (ancienneté de l'emploi occupé au moment de l'entrevue, le lien entre la formation et l'emploi) et subjectifs (intention du diplômé de conserver le même emploi ou de le changer dans un délai assez court). En considérant ces éléments, nous avons pu classer les diplômés selon qu'ils soient stabilisés, en voie de stabilisation, en situation précaire ou inactifs. Il importe de préciser que cinq diplômés, dont deux du secondaire professionnel et trois du collégial technique, étaient inactifs au moment de l'entrevue. De ce nombre, trois ont effectué un retour aux études (SPF812 ; CTF213 ; CTM406), une était au chômage (SPF306) et une autre était en marge du marché du travail (CTF604).

À partir de cette typologie, nous nous sommes questionné à savoir s'il existait un lien entre le mode d'obtention du dernier emploi et le type de trajectoire professionnelle (Voir Annexe 2). Pour la présente section de l'analyse, nous ne retiendrons que les diplômés stabilisés, en voie de stabilisation et en situation précaire.

Il appert que sur les 20 diplômés stabilisés, 11 avaient recouru aux démarches directes afin d'accéder à leur dernier emploi ; la majorité d'entre eux (8 sur 11) ayant participé à un concours de recrutement ou ayant appliqué sur un poste. Des neuf autres diplômés stabilisés, cinq ont eu recours aux médiations formelles et quatre aux contacts personnels. Des différents moyens de recherche d'emploi s'inscrivant dans les médiations formelles, le recours aux sites de recherche d'emploi sur Internet concerne deux diplômés stabilisés (SPF116, CTF811), le placement en emploi par école a été fructueux pour deux autres (SPM313, SPM402), tandis que le recrutement impliquant un « intermédiaire physique » entre l'employé et l'employeur (chasseur de tête) a permis à une diplômée (SPF810) d'accéder à un emploi stable. En ce qui a trait aux recours aux contacts personnels qui ont mené à un emploi stable, deux diplômés (SPF414, CTM114) ont recouru à leurs relations personnelles et deux autres (SPF107, CTM412) à leurs relations professionnelles. Il n'y a donc pas de différence au sein des diplômés stabilisés quant au recours aux contacts personnels.

Beaucoup moins nombreux que les jeunes stabilisés, les diplômés en voie de stabilisation représentent six jeunes de notre échantillon. De ce nombre, un seul (CTM205) a recouru aux démarches directes, plus précisément, à l'application sur un poste au sein d'une compagnie privée pour laquelle il travaille depuis sa diplomation. Deux jeunes en voie de stabilisation (CTM601, CTM602) ont, pour leur part, accédé à leurs derniers emplois en consultant les sites de recherche d'emploi sur Internet, méthode s'inscrivant dans les médiations formelles. Finalement, trois diplômés ont obtenu l'emploi qu'ils occupaient au moment de l'entrevue en recourant aux contacts personnels. Un diplômé en technique d'usinage (SPM608) poursuivant ses études au niveau collégial à temps partiel a obtenu un emploi dit « d'attente » par le biais d'un contact personnel. Deux autres diplômés (SPM203, CTF810) ont pu accéder à leur dernier emploi en contactant des gens plus ou moins proche d'eux, rendant difficile la catégorisation du lien unissant les diplômés et les contacts.

Un seul diplômé en soudage-montage au secondaire professionnel (SPM704) était en situation précaire. Depuis sa diplomation, ce jeune homme, au chômage au moment de l'entrevue, vit en alternance des périodes d'activité et des périodes de chômage depuis sa diplomation. Le dernier emploi qu'il a occupé, il l'a obtenu en répondant à une annonce classée, méthode relevant des médiations formelles. Bien que ce diplômé était au chômage lorsque nous avons effectué la recherche, ce dernier était confiant de pouvoir accéder à un emploi d'ici peu ; un ancien collègue

de travail (contact professionnel) venait de le contacter pour l'aviser d'un nouveau projet pour lequel il était sollicité.

Sommes toutes, il appert que le fait de recourir aux démarches directes, en plus de conduire à l'obtention d'un meilleur salaire hebdomadaire, permettrait également une plus grande stabilité des jeunes diplômés sur le marché du travail. En effet, sur les douze diplômés qui ont obtenu leur dernier emploi en recourant aux démarches directes, onze étaient considérés comme stabilisés sur le marché du travail et un seul était en voie de stabilisation. Il importe également de souligner que le diplômé en voie de stabilisation (CTM205) l'est en quelque sorte par choix. Ce dernier préfère voyager et profiter de la vie plutôt que d'accéder à un poste permanent et stable.

Chapitre 5 : La confiance en l'emploi et le pouvoir du diplôme

1. LA CONFIANCE EN L'AVENIR PROFESSIONNEL

Ce chapitre analyse la confiance que les jeunes diplômés ont dans leur employabilité. Croient-ils qu'ils seront toujours en mesure d'avoir un travail (que ce dernier soit ou non en lien avec la formation acquise) étant donné les compétences acquises et le pouvoir de leur diplôme ?

À la suite de l'analyse de cette question, sur les 31 jeunes[17] qui ont abordé la question, la grande majorité a une bonne confiance en leur avenir professionnel et dans leurs perspectives d'emploi. La majorité (27/31) a affirmé qu'ils étaient confiants de toujours avoir un emploi. Pour une minorité (4/31), cette question était plus mitigée : soit la confiance était totalement absente (2/4) ou soit il était difficile pour eux de faire confiance, puisque ce n'est pas certain que l'on ait toujours du travail (2/4).

La confiance par rapport à l'emploi comprend plusieurs aspects et ne se présente pas de la même façon chez tous les jeunes diplômés. Nous ferons, dans un premier temps, un survol de la confiance par rapport à l'emploi. Dans un deuxième temps, nous traiterons de la confiance qui peut provenir du fait de posséder un diplôme.

1.1 Les « confiants »

1.1.1 LES « CONFIANTS » SANS MOTIFS

Parmi les « confiants », une première catégorie de jeunes regroupe les diplômés qui sont confiants de toujours avoir un emploi mais qui n'ont pas spécifié précisément pourquoi. Nous retrouvons dans cette catégorie 13 diplômés, dont six hommes (trois du collégial technique, trois du secondaire professionnel) et sept femmes (quatre du collégial technique, trois du secondaire professionnel). La proportion des diplômés des deux niveaux est presque identique (sept diplômés du collégial technique et six diplômés du secondaire professionnel)[18]. Ainsi, pour ces diplômés le fait de toujours avoir un emploi n'est pas une inquiétude.

C'est d'ailleurs ce que nous explique cette jeune femme de 25 ans et diplômée depuis près de six ans design d'intérieur au collégial technique (CTF810) et qui possède également un baccalauréat

[17] 15 étaient issus du collégial technique (huit femmes et sept hommes) et 16 du secondaire professionnel (huit femmes et huit hommes).

[18] Sont dans cette catégorie les entrevues (autres que les cas expliqués précédemment) : CTF403 ; CTF508 ; CTF811 ; CTM114 ; CTM116 ; CTM205 ; SPF511 ; SPF810 ; SPM203 ; SPM313 ; SPM402.

en communication graphique. Au moment de l'entrevue elle était à l'emploi pour le même employeur depuis un an, emploi lié à ses études universitaires, à temps plein et permanent.

Q. Est-ce que tu es confiante de toujours avoir un emploi ?

R. Oui. Oui. C'est sûr que c'est un stress de tomber sans emploi, ça c'est certain. Parce que c'est un milieu qui est très, très rough. Mais, je fais confiance à la vie pour travailler toujours au bon moment.

Cette autre jeune femme, qui était en congé de maternité au moment de l'entrevue. Âgée de 25 ans, diplômée depuis cinq ans en comptabilité au secondaire professionnel (avec une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) en finances) (SPF116), elle avait un emploi à temps partiel à contrat depuis un an et demi, emploi dans son domaine d'études. Confiante de toujours travailler, elle espérait que cet emploi puisse demeurer à temps partiel le plus longtemps possible, car cela lui permet de s'occuper de ses enfants.

Q. Comment entrevois-tu ta situation dans l'avenir ?

R. J'aimerais bien garder l'emploi que j'ai là. Avoir un emploi à temps partiel et m'occuper de ma petite famille.

Q. Est-ce que tu es confiante de toujours avoir un emploi ?

R. Oui.

1.1.2 Les « confiants sécurisés »

Une autre catégorie de jeunes (deux hommes du secondaire professionnel et une femme du collégial technique) sont confiants dans leur avenir professionnel principalement en raison de leur sécurité d'emploi. Pour eux, la confiance de toujours avoir un emploi découlait principalement du fait qu'ils avaient un contrat de 25 ans dans l'armée.

C'est le cas de ce jeune homme de 28 ans qui est diplômé depuis cinq ans en soudage/montage au secondaire professionnel (SPM715). Ce diplômé ne travaillait pas dans son domaine et était au service de l'armée canadienne depuis un an et huit mois au moment de l'entrevue. Les contrats dans l'armée sont de 25 ans, ce qui lui assure de toujours avoir un emploi. Un autre jeune homme se trouve dans la même situation. Âgé de 24 ans, diplômé en techniques d'usinage au secondaire professionnel (avec une ASP en outillage) depuis cinq ans, il est dans l'armée à temps plein depuis un an et demi et compte y demeurer :

Q. Est-ce que tu es confiant de toujours avoir un emploi ?

R. Oui. Sûr et certain.

Q. Oui ?

R. Quand je vais signer, je vais signer dans la régulière... C'est sûr et certain que j'ai de la job pour les vingt-cinq prochaines années.

Q. Tu ne penses pas changer d'emploi parce que ça te convient ?

R. Ça me convient. Je vais rester là dedans. C'est une belle job (SPM609).

Finalement, mentionnons le cas d'une jeune femme de 26 ans qui a décidé de s'enrôler dans l'armée à l'âge de 23 ans. Diplômée en techniques de tourisme au collégial technique depuis cinq ans, elle avait, elle aussi, l'intention de demeurer au service des forces armées canadiennes :

Q. Vous êtes confiante de toujours avoir un emploi ?

R. Oui. J'ai un contrat jusqu'en 2022.

Q. Puis après ça, je suppose qu'il y a possibilité d'appliquer sur autre chose ?

R. Oui. Ben, ça peut continuer aussi (CTF207).

1.1.3 LES « CONFIANTS » DANS LE POUVOIR DE LA FORMATION

Deux répondants étaient aux études lorsque nous les avons rencontrés. De ceux-ci, deux (une femme du collégial technique (CTF213) et un homme du secondaire professionnel (SPM608) nous ont dit être assez confiants que dès la fin de leur formation ils trouveraient du travail.

La première est une jeune femme de 25 ans qui est diplômé en techniques de tourisme depuis près de six ans (CTF213). Lorsque nous l'avons rencontrée, elle terminait des études de premier cycle à l'université et prévoyait poursuivre au deuxième cycle. Pour elle, la fin des études et le retour sur le marché du travail serait une bonne période. D'ailleurs, son stage de formation est, selon elle, une belle porte d'entrée pour un emploi.

Le second cas, un jeune homme de 26 ans, diplômé en techniques d'usinage au secondaire professionnel (avec une ASP en outillage), poursuivait des études collégiales parallèlement à son emploi. Selon lui, il ne devrait pas être difficile de trouver du travail une fois ce diplôme en mains :

Q. Est-ce que tu es confiant de toujours avoir un emploi ?

R. En sortant du DEC ? Oui.

Q. Dans ton domaine ?

R. Oui (SPM608).

1.1.4 LES « CONFIANTS » « RÉSEAUTÉS »

Pour deux autres diplômés (deux femmes du collégial technique), leurs réseaux de connaissance devraient leur être d'une précieuse aide en cas de problème d'emploi. Que ce soit des gens que l'on connaisse personnellement ou de simples connaissances, selon ces deux diplômés, ce sont des possibilités à ne pas exclure.

C'est d'ailleurs ce dont nous a parlé cette jeune femme de 26 ans, diplômée depuis près de six ans en techniques de l'informatique au collégial (CTF115), elle était à l'emploi pour le même employeur depuis trois ans. Cela dit, si jamais elle perdait son emploi et avait de la difficulté à en trouver un autre, elle se fierait aux contacts établis dans son domaine.

1.1.5 LES « CONFIANTS » AUTONOMES

Deux diplômés nous ont parlé de la possibilité de créer leur propre emploi si jamais ils venaient à manquer de travail. Le premier est un homme de 25 ans, diplômé depuis cinq ans en graphisme au collégial technique, il occupait deux emplois et avait comme projet d'en conserver un seul. Ayant déjà été travailleur autonome, cette option demeure toujours considérée s'il le fallait :

> Q. Est-ce que tu es confiant de toujours avoir un emploi ?
>
> R. Oui. Sinon, je vais aller travailleur autonome comme j'ai fait (CTM412).

La deuxième personne qui nous a parlé de cette possibilité est une jeune femme de 26 ans diplômée du secondaire professionnel en dessin de bâtiments. Au moment de l'entrevue, elle était en chômage et il était difficile pour elle d'être confiante en l'emploi. Cependant, elle ne pensait pas rester longtemps sur le chômage, puisqu'elle était en train de développer un projet qui lui permettrait de créer son propre emploi. Sans être confiante, elle n'était pas inquiète de l'avenir :

> Q. Tu ne penses pas être sur le chômage longtemps ?
>
> R. Non, parce qu'avec le projet que je veux faire, c'est sûr que je vais en avoir du travail. Même si mon projet ça ne fonctionne pas, je vais pouvoir donner des cours au Énergie Cardio. Ça ne me dérange pas, je vais en avoir un, un emploi. Je ne serai peut-être pas la meilleure chez Énergie Cardio, mais je veux être une des bonnes puis ça va être le fun. Tu sais, il faut avoir confiance. Ça paraît, mon ego est haut là, mais je sais que ce que je vaux (SPF306).

1.1.6 LES « CONFIANTS » DANS LE POUVOIR DU MARCHÉ

Cette catégorie comprend cinq répondants, deux hommes (un de chaque niveau d'enseignement) et trois femmes (toutes diplômées du secondaire professionnel)[19]. Ces cinq diplômés ont

[19] Sont dans cette catégorie les entrevues : CTM602 ; SPF201 ; SPF414 ; SPF812 et SPM105.

mentionné avoir confiance de toujours avoir un emploi parce qu'il est toujours possible de se trouver du travail, bref, de l'emploi il y en a toujours pour ceux qui en cherchent. C'est d'ailleurs ce dont nous parle un jeune diplômé de 25 ans en techniques de génie mécanique, qui possède également un baccalauréat en la matière. Selon lui, même si ce n'est pas dans son domaine d'étude, il sera toujours possible pour lui de travailler :

> Q. Est-ce que tu es confiant de toujours avoir un emploi ?
>
> R. Oui. Peut-être pas tout le temps en ingénierie, mais même si ce n'est pas en ingénierie, j'ai d'autres qualités qui font que je pourrais peut-être travailler comme représentant ou des choses comme ça. J'ai de la facilité avec le public puis la vente, puis tout ça. Ça fait que si ingénieur ça ne marche plus, on fera autre chose (CTM602).

Par ailleurs, pour cette autre diplômée du secondaire professionnel en procédés graphique, être sur le chômage serait une expérience difficile. Bref, elle se sent incapable d'être en chômage et n'hésiterait pas à travailler dans un domaine autre que celui dans lequel elle a étudié :

> Q. Ok, tu es confiante de toujours avoir un emploi ?
>
> R. Oui, je vais toujours avoir un emploi. Je ne me ramasserai jamais sur le chômage. Jamais, je ne serais pas capable. C'est sûr que je vais travailler mais je ne sais pas où. Ça peut être ici pendant encore très longtemps comme ça peut être juste six mois si je trouve un travail qui est plus avantageux, qui est plus payant, meilleures conditions. Il y a bien des choses qui entrent en ligne de compte. J'adore mon travail ici, mais je ne veux pas me faire avoir toute ma vie, non plus (SPF414).

C'est également le cas de ce jeune homme de 26 ans, diplômé depuis quatre ans en comptabilité au secondaire professionnel. Selon lui, de l'emploi il y en a toujours, suffit de vouloir travailler :

> Q. Es-tu confiant de toujours avoir un emploi ?
>
> R. Ouais. Je pense qu'il y en a toujours pour ceux qui en veulent vraiment (SPM105).

1.1.7 Les « confiants » en eux-mêmes

Dans ce cas de figure se place un seul diplômé qui a fait allusion à sa confiance en lui-même. Confiant en ses forces, ce jeune homme de 25 ans, diplômé depuis cinq ans en techniques de génie mécanique, semblait compter sur ses moyens et ses compétences :

> Q. Es-tu confiant de toujours avoir un emploi ?
>
> R. Oui.
>
> Q. Pourquoi ?
>
> R. Bien, je me fais confiance. Je veux dire, je me demande comment une entreprise pourrait refuser de m'engager. S'ils ont besoin de quelqu'un… c'est certain qu'ils vont m'engager (CTM601).

2. LES « MITIGÉS »

Les jeunes diplômés qui ont affirmé ne pas avoir confiance par rapport à l'emploi sont peu nombreux (3/31). De ces trois individus, deux étaient diplômés du secondaire professionnel (un homme et une femme) et un seul était diplômé du collégial technique (un homme). Pour ces jeunes, dont deux ont déjà connu des périodes de chômage (les deux hommes), il est difficile de croire que leur emploi est acquis. L'un d'eux travaille en soudage/montage, domaine où l'emploi fluctue (périodes de chômage récurrentes, dépendant de l'employeur), tandis qu'une autre, en congé de maternité au moment de l'entrevue mais ayant un emploi permanent, ne la prend pas pour acquise. Bref, selon ces trois diplômés on ne sait jamais ce qui peut arriver, d'où la difficulté à être entièrement confiant par rapport à l'emploi.

Prenons le cas de ce jeune homme de 24 ans, diplômé depuis cinq ans en soudage/montage. Depuis sa diplomation, il a toujours travaillé et eut des périodes de chômage. Il justifie ces périodes de chômage par les caractéristiques de son domaine de travail et qui ne lui donnent pas la confiance de toujours avoir du travail :

> Q. Donc, tu n'es pas confiant de toujours avoir un emploi dans ton domaine ?
>
> R. Non.
>
> Q. Avec les périodes de chômage qui se répètent assez souvent.
>
> R. Non, puis avec ce que les autres ont pu me dire, les gars qui ont plus d'expérience que moi (SPM704).

Une femme de 25 ans, diplômée du secondaire professionnel en secrétariat et comptabilité (deux DEP) depuis près de six ans affirme pour sa part que de nos jours, plus rien n'est certain. D'ailleurs, malgré le fait qu'elle ait une sécurité d'emploi, elle n'est pas entièrement confiante de toujours avoir ce travail :

> Q. Est-ce que vous êtes confiante de toujours avoir un emploi ?
>
> R. Je ne le sais pas. Je pense qu'aujourd'hui il n'y a plus rien de sûr à cent pourcent. J'ai la sécurité d'emploi, je suis contente. Mais, il y a peut-être des choses qui vont changer. Je parle à des gens que ça fait trente ans qu'ils sont là puis il y a des choses qui ont changé depuis le temps. Donc, sûrement que ça va changer encore. Je ne sais pas (SPF107).

Pour un autre diplômé du collégial technique en graphisme au collégial technique et âgé de 26 ans et qui s'apprêtait à poursuivre des études en pharmacie (elles n'étaient pas commencées au moment de l'entrevue), le fait de toujours travailler n'est pas certain. En fait, se fiant à ses expériences passées, il n'exclut pas la possibilité d'un jour connaître une autre période de chômage :

Q. Est-ce que tu es confiant de toujours avoir un emploi ?

R. Euh, non. Pour avoir vécu le chômage, je me dis que ça se peut qu'il y ait une période de temps que je n'aie pas d'emploi (CTM406).

En somme, plusieurs motifs différents portent les gens à croire qu'ils auront toujours du travail dans l'avenir. Cependant, pour quelques individus, cette certitude est ébranlée par l'expérience vécue ou par un sentiment que, dans la vie rien, n'est entièrement acquis.

2.1 Le pouvoir du diplôme

Comme nous l'avons vu, la confiance de toujours avoir du travail dépend de certains facteurs. Cela dit, les jeunes rencontrés n'ont pas mentionné le diplôme comme étant un élément permettant de rester confiant par rapport à l'emploi.

Nous avons questionné les jeunes diplômés du collégial technique et du secondaire professionnel sur le rôle du diplôme dans la confiance par rapport à l'emploi. Est-ce que le fait d'avoir un diplôme donne de la confiance aux jeunes dans l'obtention d'un emploi ou dans la capacité de se maintenir sur le marché du travail ? 27 jeunes sur les 32 rencontrés ont répondu à cette question. De ces 27, 15 sont diplômés du collégial technique (huit femmes et sept hommes) et 12 du secondaire professionnel (sept femmes et cinq hommes). Fait intéressant, les femmes sont plus nombreuses à affirmer que le diplôme n'augmente pas nécessairement la confiance en regard de l'emploi. Sur les six personnes qui ont affirmé que le diplôme ne jouait pas dans la confiance, quatre sont des femmes dont deux sont issues du secondaire professionnel. Les deux hommes qui ont dit que le diplôme n'augmentait pas la confiance sont diplômés du secondaire professionnel. Ainsi, nous pourrions supposer que moins le degré de scolarité atteint est élevé et moins les jeunes ont tendance à accorder de l'importance au diplôme.

Voyons maintenant en quoi la possession d'un diplôme peut influencer la confiance que l'on a en regard de l'emploi. Il a été possible de distinguer différents arguments en ce qui a trait à la confiance que donne le diplôme.

2.1.1 Le diplôme permet de travailler

Pour la majorité des jeunes diplômés que nous avons interrogés[20], le diplôme constitue un laissez-passer pour l'emploi. En fait, si dans certains cas il est obligatoire pour pratiquer un métier (par exemple en soins infirmiers), dans d'autres domaines il devient nécessaire d'en posséder un afin de décrocher un emploi. De façon générale, pour les jeunes diplômés de cette

[20] Sont dans cette catégorie les entrevues : CTF213 ; CTF509 ; SPF810 ; CTF115 ; CTF403 ; CTF508 ; CTM114 ; CTM116 ; CTM205 ; CTM406 ; CTM412 ; CTM602 ; SPF511.

catégorie, le diplôme contribue à augmenter la confiance puisqu'il permet de se trouver un emploi.

On retrouve dans cette catégorie 13 diplômés, dont 11 issus du collégial technique (cinq femmes et six hommes) et deux du secondaire professionnel (deux femmes). Ainsi, pour les diplômés du collégial il semble qu'ils soient plus sensibles au fait que le diplôme soit une « garantie » d'entrée sur le marché du travail et qu'il fournisse la confiance.

Par exemple, pour cette jeune femme de 25 ans, diplômé depuis environ six ans du collégial en techniques de tourisme, le diplôme donne une chance supplémentaire de trouver du travail :

> Q. Puis le fait d'avoir des diplômes, est-ce que ça contribue à renforcer ta confiance ?
>
> R. Je pense que rendue à la maîtrise, ça devrait l'être. À moins que les gens disent « oh, tu es trop qualifiée ». Ça, j'aimerais moins ça. Mais, je serais prête à être payée moins cher s'il le faut. Mais, je pense que ça va m'aider à me trouver un bon emploi et à entrer sur le marché du travail (CTF213).

Pour d'autres, le diplôme est obligatoire pour exercer leur profession. C'est le cas de cette jeune femme âgée de 25 ans et diplômée depuis cinq ans du collégial en techniques de soins infirmiers :

> Q. Puis le fait d'avoir ton diplôme, ça renforce veut, veut pas ta confiance, surtout dans ton domaine.
>
> R. Oui. Nous autres, on ne pourrait vraiment pas travailler si on n'avait pas ce diplôme là (CTF509).

Cette autre diplômée âgée de 25 ans, issue du secondaire professionnel en décoration et étalage abonde dans le même sens que la précédente :

> Q. Est-ce que ton diplôme renforce cette confiance ?
>
> R. Ben, c'est sûr qu'il m'a aidé parce que, moi, déjà là, l'emploi que j'ai là, le premier pré-requis c'était d'avoir un diplôme là-dedans et d'avoir au moins deux ans d'expérience. Le premier critère, c'était d'avoir le diplôme. C'est ça qui m'a aidé. Ça le prenait. Si je ne l'avais pas eu…
>
> Q. Puis les autres emplois que tu as eus, est-ce qu'ils demandaient toujours un diplôme ?
>
> R. Tous les emplois que j'ai eus, ça prenait le diplôme. Eux autres, ça leur prend une preuve que tu as vraiment travaillé là-dedans, que tu as appris. De toute façon, dans ce domaine là, tu ne peux pas t'en aller sans cours. Ça c'est sûr est certain. Ça prend de l'apprentissage, il faut que tu apprennes toutes sortes de choses (SPF810).

Dans d'autres cas, il semble que le diplôme soit utile pour accéder à certains postes dans l'entreprise où l'on travaille, comme c'est le cas d'un jeune diplômé du collégial en techniques de tourisme et âgé de 27 ans (CTM205).

Pour une bonne partie des jeunes diplômés interrogés, le diplôme est donc perçu comme un passeport pour l'emploi, ce qui peut certainement augmenter la confiance qu'ils ont en leur avenir professionnel.

2.1.2 LE DIPLÔME OUI, MAIS L'EXPÉRIENCE DAVANTAGE

Si pour certains le diplôme donne de la confiance dans l'avenir professionnel, pour d'autres l'expérience compte davantage. Quatre diplômés[21] étaient de cet avis, trois du secondaire professionnel (deux femmes et un homme) et un du collégial technique (une femme).

C'est le cas par exemple cette jeune femme de 25 ans, diplômée du secondaire professionnel en comptabilité, pour qui ce n'est pas le diplôme, mais le fait de travailler, donc d'acquérir de l'expérience qui lui donne confiance dans son avenir professionnel :

> Q. Puis le fait d'avoir des diplômes, tu en as quand même trois, est-ce que ça contribue à renforcer cette confiance là ?
>
> R. Non. C'est le vouloir de travailler puis de chercher. Comme si j'arrêtais de travailler, c'est sûr qu'il faudrait que je retourne un peu à l'école dans mon domaine avant de continuer à chercher. Quelqu'un qui veut vraiment, il va le faire.
>
> Q. Puis toi, ça ne te fais pas peur un possible retour aux études ou du moins, suivre une formation.
>
> R. Non (SPF116).

Ce jeune diplômé de 27 ans en dessin de bâtiments au secondaire professionnel affirme également que ce qui finit toujours par prendre plus d'importance lorsqu'on cherche un emploi sont les expériences de travail acquises :

> Q. Donc, tu es confiant de toujours avoir un emploi ?
>
> R. Oui.
>
> Q. Ton diplôme, est-ce qu'il contribue à renforcer cette confiance là ou s'il ne joue aucun rôle ?
>
> R. C'est un complément à mon expérience. L'expérience va avoir plus d'importance pour les employeurs que mon diplôme.

[21] Sont dans cette catégorie les entrevues : CTF810 ; SPF116 ; SPF201 et SPM313.

Q. Ok, tu vas te vendre par ton expérience et non pas par ton diplôme ?

R. C'est ça (SPM313).

Pour ces jeunes diplômés sur le marché du travail, le diplôme est important, mais l'expérience peut avoir autant, voire plus de poids dans la balance lorsqu'il est question d'obtenir un emploi.

2.1.3 Le diplôme ne joue pas sur la confiance

Une faible proportion de jeunes diplômés[22] affirme que le diplôme n'a pas d'influence sur la confiance qu'ils ont par rapport à l'emploi. De ces six jeunes, deux sont diplômés du collégial technique (deux femmes) et quatre du secondaire professionnel (deux hommes et deux femmes). Pour ces jeunes, le fait de posséder un diplôme ne joue pas sur la confiance qu'ils ont dans l'emploi. Notons toutefois que de ces six jeunes diplômés, trois ne travaillaient pas dans leur domaine (CTF207 ; SPF306 et SPF414 — toutes des femmes), ce qui peut certainement influencer leur idée de l'importance et du rôle que le diplôme peut avoir.

Cette jeune femme de 26 ans et diplômée depuis cinq ans en techniques de tourisme au collégial ne travaille pas dans son domaine et n'a jamais travaillé dans son domaine. À la sortie de l'école, elle a eu une grossesse et est demeurée à la maison deux ans par la suite. Quand est arrivé le temps de se trouver un emploi, les événements du 11 septembre 2001 se produisirent. Elle affirme que son diplôme ne lui a pas été utile pour accéder à son emploi actuel, puisque celui-ci n'est pas dans le domaine de sa formation :

Q. Votre diplôme n'a joué aucun rôle dans votre accès à cet emploi là ?

R. Euh, non.

Q. Il n'en joue toujours pas, non plus ?

R. Non (CTF207).

Ce jeune homme de 24 ans, diplômé depuis cinq ans en soudage/montage va même jusqu'à dire que le diplôme n'a pas d'importance lorsqu'il est question de la confiance qu'il pourrait lui fournir par rapport à son avenir professionnel et cela même s'il travaille dans son domaine d'étude :

Q. Ton diplôme ce n'est pas ça qui fait que tu vas te trouver une job et que tu vas être plus confiant en l'avenir ?

R. Pas tellement. Il n'a vraiment pas d'importance (SPM704).

[22] Sont dans cette catégorie les entrevues : CTF207 ; CTF811 ; SPF306 ; SPF414 ; SPM105 et SPM704.

Finalement, un autre diplômé du secondaire professionnel a affirmé pour sa part que le diplôme ne fournissait pas de confiance par rapport à l'avenir : « […] Je pense que je ne l'aurais pas, pis… ça ne changerait rien, là. C'est juste, dans le fond, pour moi puis mon besoin personnel. » (SPM105)

2.1.4 LE DIPLÔME PERMET D'AVOIR DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL

En dernier lieu, pour trois diplômés[23], le diplôme augmente la confiance, mais permet surtout d'avoir de meilleures conditions de travail que s'ils n'avaient pas de diplôme. Ces trois diplômés sont des hommes (un diplômé du secondaire professionnel et deux du collégial technique).

Pour ce jeune homme de 25 ans, diplômé du collégial en technique de génie mécanique depuis cinq ans, il est évident que de posséder un DEC permet d'obtenir une meilleure rémunération que s'il était diplômé du secondaire.

> Q. Puis le fait d'avoir un diplôme, est-ce que ça contribue à renforcer cette confiance là ?
>
> R. Ben, d'une certaine façon c'est sûr parce que, je veux dire, je peux me trouver une job n'importe quand comme commis d'épicerie, admettons. Là tu es payé le salaire minimum. Le DEC m'aide à arriver à un certain niveau de technicien mécanique. Il y a des personnes qui vont avoir fait un DEP en dessin, eux autres, quand ils vont entrer dans l'entreprise, ils vont commencer au niveau de DEP. Tandis que moi, je vais commencer au niveau de technicien, donc je vais avoir un salaire un peu plus élevé. C'est dans ce sens là, un peu, que la technique aide (CTM601).

[23] CTM601 ; SPM608 et SPM715.

Partie 6 :
Les jeunes et les employeurs : perceptions et représentations

Chapitre 1 : Les perceptions que les employeurs ont des jeunes et leurs représentations de la perception des jeunes à leur égard

Dans un des volets de la démarche, nous avons demandé aux responsables de l'embauche quelles étaient leurs perceptions des jeunes, et plus précisément ce qu'ils pensaient d'eux et de leur travail dans l'entreprise. Nous leur demandions également de nous dire ce qu'ils croyaient que les jeunes pensaient d'eux, dans le but d'explorer ce qu'en psychosociologie s'appelle la « représentation de la représentation ».

1. LA PERCEPTION DES EMPLOYEURS PAR RAPPORT AUX JEUNES

Dans l'ensemble, on constate que la moitié des recruteurs rencontrés ont affirmé avoir une perception positive des jeunes. Toutefois, la quasi-totalité d'entre-deux relèvent tout de même une perception négative de la jeunesse. Voici les résultats de notre analyse concernant les perceptions des responsables de l'embauche vis-à-vis les jeunes selon le secteur d'activité des entreprises de notre échantillon :

Tableau 1.6 : Les perceptions des employeurs envers les jeunes sur le marché du travail selon le secteur d'activité de l'entreprise

	Production de biens	Services			Total
	(%)	Privés (%)	Parapubliques (%)	Total (%)	(%)
Perceptions positives	3 (42,9 %)	10 (58,8 %)	2 (33,3 %)	12 (52,2 %)	15 (50 %)
Grande motivation	3 (42,9 %)	7 (41,2 %)	1 (16,7 %)	8 (34,8 %)	11 (36,7 %)
Grande mobilité	0 (0 %)	4 (23,5 %)	0 (0 %)	4 (17,4 %)	4 (13,3 %)
Confiance envers la relève	0 (0 %)	1 (5,9 %)	1 (16,7 %)	2 (8,7 %)	2 (6,7 %)
Qualifiés pour le travail	0 (0 %)	2 (11,8 %)	0 (0 %)	2 (8,7 %)	2 (6,7 %)
Perceptions négatives	7 (100 %)	16 (94,1 %)	5 (83,3 %)	21 (91,3 %)	28 (93,3 %)
Exigeants envers les patrons	1 (14,3 %)	8 (47,1 %)	3 (50 %)	11 (47,8 %)	12 (40 %)
Aucun sentiment d'appartenance	3 (42,9 %)	6 (35,3 %)	2 (33,3 %)	8 (34,8 %)	11 (36,6 %)
Non respect de l'autorité	2 (28,6 %)	4 (23,5 %)	1 (16,7 %)	5 (21,7 %)	7 (23,3 %)
Peu d'importance accordée au travail	1 (14,3 %)	5 (29,4 %)	1 (16,7 %)	6 (26,1 %)	7 (23,3 %)
Désireux d'obtenir un l'avancement rapide	3 (42,9 %)	3 (17,6 %)	1 (16,7 %)	4 (17,4 %)	7 (23,3 %)
Manque d'intérêt, de motivation	3 (42,9 %)	1 (5,9 %)	0 (0 %)	1 (4,3 %)	4 (13,3 %)
Individualistes	0 (0 %)	1 (5,9 %)	2 (33,3 %)	3 (13 %)	3 (10 %)
Désillusionnés par le marché du travail	0 (0 %)	1 (5,9 %)	0 (0 %)	1 (4,3 %)	1 (3,3 %)

Parmi les sept responsables de l'embauche qui œuvrent dans le secteur de la production de biens, trois d'entre eux ont une perception positive par rapport aux jeunes qui sont sur le marché du travail. Ils ont affirmé que les jeunes étaient motivés par le travail. Néanmoins, la totalité des gestionnaires qui œuvre dans les entreprises de production de biens relèvent des perceptions négatives envers cette génération. En effet, ils croient, entre autres, que les jeunes n'ont aucun sentiment d'appartenance envers l'entreprise (3/7), qu'ils cherchent à obtenir de l'avancement rapidement (3/7) et qu'ils manquent d'intérêt ou de motivation pour leur travail (3/7).

Dans près de la moitié des entreprises de services, les recruteurs ont une perception positive envers les jeunes sur le marché du travail (12/23) et c'est particulièrement vrai pour les entreprises de services privés comparativement aux organisations parapubliques. La plupart d'entre eux remarquent que les jeunes sont motivés par le travail (21/23). Comme pour les entreprises de production de biens, la presque totalité des recruteurs interviewés ont une perception négative des jeunes. Du côté des entreprises de services privés les perceptions sont variées : exigeants envers les employeurs (8/17), aucun sentiment d'appartenance envers l'entreprise (6/17), peu d'importance accordée au travail (5/7), peu de respect envers l'autorité (4/17) et désireux d'obtenir un avancement rapide, reflet d'une génération qui manque de patience (3/17). Du côté des organisations parapubliques, les recruteurs pensent que les jeunes

sont exigeants envers les employeurs (3/6), qu'ils n'ont pas de sentiment d'appartenance envers l'entreprise (2/6) et qu'ils sont individualistes (2/6).

L'analyse des perceptions des gestionnaires responsables de l'embauche envers les jeunes sur le marché du travail nous indique la situation suivante lorsque nous tenons compte de la taille de l'entreprise :

Tableau 2.6 : Les perceptions des employeurs envers les jeunes sur le marché du travail selon la taille des entreprises

	Petites entreprises (%)	**Moyennes entreprises** (%)	**Grandes entreprises** (%)	**Total** (%)
Perceptions positives	8 (72,7 %)	4 (40 %)	3 (33,3 %)	15 (50 %)
Grande motivation	6 (54,5 %)	4 (40 %)	1 (11,1 %)	11 (36,7 %)
Grande mobilité	2 (18,2 %)	1 (10 %)	1 (11,1 %)	4 (13,3 %)
Confiance envers la relève	1 (9,1 %)	0 (0 %)	1 (11,1 %)	2 (6,7 %)
Qualifiés pour le travail	2 (18,2 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	2 (6,7 %)
Perceptions négatives	10 (90,9 %)	10 (100 %)	8 (88,9 %)	28 (93,3 %)
Exigeants envers les employeurs	2 (18,2 %)	6 (60 %)	4 (44,4 %)	12 (40 %)
Aucun sentiment d'appartenance	3 (27,3 %)	4 (40 %)	4 (44,4 %)	11 (36,6 %)
Non respect de l'autorité	6 (54,5 %)	1 (10 %)	0 (0 %)	7 (23,3 %)
Peu d'importance accordée au travail	4 (36,4 %)	2 (20 %)	1 (11,1 %)	7 (23,3 %)
Désireux d'obtenir de un avancement rapide	0 (0 %)	3 (30 %)	4 (44,4 %)	7 (23,3 %)
Manque d'intérêt, de motivation	2 (18,2 %)	2 (20 %)	0 (0 %)	4 (13,3 %)
Individualistes	0 (0 %)	1 (10 %)	2 (22,2 %)	3 (10 %)
Désillusionnés par le marché du travail	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (11,1 %)	1 (3,3 %)

On observe qu'une majorité importante des entreprises de petite taille (moins de 100 employés) a une opinion positive de la jeunesse (8/11), comparativement aux entreprises de plus de 100 employés. Les recruteurs qui œuvrent dans les entreprises de petite taille remarquent, chez cette génération, une grande motivation pour le travail (6/11), la conscience qu'ils ont des possibilités attrayantes de mobilité professionnelle et géographique (2/11) et le fait qu'ils sont très qualifiés pour leur travail (2/11). Plusieurs recruteurs ont relevés néanmoins une perception négative des jeunes sur le marché du travail (10/11). Ils affirment qu'ils sont peu respectueux de l'autorité en place dans les entreprises (6/11), qu'ils accordent peu d'importance au travail (4/11) et qu'ils sont peu attachés à la culture de l'entreprise (3/11).

Dans les entreprises qui dénombrent entre 100 et 499 employés, un peu moins de la moitié des recruteurs ont une opinion positive des jeunes (4/10) et ils remarquent leur motivation dans le

travail (4/10). Sur le plan des perceptions négatives, la totalité des gestionnaires responsables de l'embauche affirment que la génération actuelle des jeunes est exigeante envers les employeurs (6/10) et qu'elle n'a pas de sentiment d'appartenance envers l'entreprise (4/10).

Dans les entreprises de grande taille, le tiers des recruteurs nous révèlent une opinion favorable aux jeunes (3/9). Ils remarquent leur motivation (1/9), leur désir de mobilité professionnelle et géographique (1/9). Les recruteurs soulignent également leur confiance envers ces jeunes qui constitue la relève (1/9). La presque totalité des gestionnaires responsables de l'embauche ont tout de même une perception défavorable des jeunes sur le marché du travail (8/9). Ils remarquent que les jeunes sont exigeants envers les employeurs (4/9), qu'ils ne sont pas dévoués et loyaux envers l'entreprise (4/9) et qu'ils cherchent à obtenir de l'avancement très rapidement (4/9).

1.1 La motivation des jeunes

Comme nous l'avons souligné, la moitié des gestionnaires de notre échantillon a une opinion favorable par rapport aux jeunes. Pour la plupart, c'est leur motivation dans l'exercice de leur travail qui retient leur attention. Toutefois, ils relativisent leurs propos et soulignent que cette motivation est présente seulement chez certains jeunes. C'est le cas, par exemple, de trois entreprises qui offrent des services et qui dénombrent moins de cent (100) employés. D'ailleurs, il est à noter que la plupart des gestionnaires qui ont une perception positive des jeunes œuvrent dans ce type d'entreprise :

> R. Bien moi, j'aime beaucoup les jeunes. Je ne suis pas très loin de leur génération, mais quand même. Je suis peut-être un peu plus en milieu de carrière qu'au début. Mais je vais vous avouer, j'ai un peu de misère. En fait, je rencontre deux types de jeunes. Je rencontre des jeunes super-motivés. Je pense que c'est une question d'éducation et aux suivis qu'ils ont eu à la maison et l'éducation familiale. Je vais vous donner un exemple. J'ai un jeune qui a fait un bac en finance, j'en ai un autre qui s'en va en médecine dentaire. C'est des jeunes « sharp », super travaillants. Tout le monde les aime, les clients les adorent. Ils apprennent, ils sont curieux. Chapeau ! Moi, je les encourage, je dis : « Regardez des jeunes comme vous là, c'est précieux ». Mais à côté, j'ai l'autre gang. Quand moi je suis arrivée, j'ai été obligée d'en mettre deux à pied, des jeunes étudiants qui se traînent les pieds. Ils vont s'absenter pour n'importe quelles raisons, aucun sérieux. […] J'ai mis des mesures disciplinaires et ils ont dit : « Oups, c'est un petit peu plus discipliné là ». Ils manquent de discipline, c'est terrible ! (E18S1P)
>
> Q. Comment est-ce que vous percevez les jeunes d'aujourd'hui par rapport au travail d'un point de vue général ?
>
> R. Bien je pense que c'est pareil, il n'y a rien de changé. J'ai l'impression que la plupart des jeunes sont motivés et ceux qui veulent faire une carrière dans leur métier sont très motivés. Ceux qui s'en foutent, ils ne restent pas longtemps (E21S1P).

R. J'ai été découragé dans les dernières années là. Par exemple, sur cinq personnes qu'on engage, des jeunes, on en garde une ou deux. Aujourd'hui sur le marché du travail, ça bouge vite. Ce n'est plus comme dans les années peut-être 70 ou 80 où c'était un mode de vie un peu plus relax. Aujourd'hui, c'est comme dans le secteur privé, tout est tout le temps à la course, tout est tout le temps à la dernière minute, tout brasse vite et tout est tout le temps une question d'argent. Donc, quand on engage des gens, c'est dommage pour eux, mais il faut qu'ils soient efficaces presque tout de suite. Ça prend donc des gens qui sont prêts à s'investir, qui sont dynamiques et qui sont vaillants. Moi j'ai remarqué, dans les dernières années, que dans les jeunes qu'on engage, c'est peut-être un ou deux sur cinq qui correspondent à un profil dynamique. De dire qu'ils sont conscients qu'ils doivent faire leurs preuves, faire leur nom […] Il n'y en a pas beaucoup qui sont conscients de ça. Ils veulent plutôt faire leurs 40 heures par semaine, avoir leur paye, et la plus grosse possible et après ils ne veulent plus rien savoir. De plus en plus, c'est comme ça. […] Mais il y en a toujours au moins un ou deux sur cinq, comme je disais, que « ah, tiens, tu vois lui il est dynamique, il a l'air de comprendre qui est là pour faire ses preuves et il est là pour qu'on soit satisfait de lui là ». Il n'est pas là pour sa paye uniquement (E22S1P).

1.2 L'exigence des jeunes

Du côté des perceptions négatives, bon nombre des recruteurs interrogés ont souligné que les jeunes sont de plus en plus exigeants envers les employeurs et formulent de plus en plus de demandes, que ce soit au niveau des formations, des salaires ou des responsabilités dans le cadre de leur travail. Par exemple, dans cette organisation parapublique du secteur de l'éducation, la personne interviewée souligne les demandes nombreuses des employés concernant l'accès au perfectionnement :

Q. Comment est-ce que vous voyez les jeunes d'aujourd'hui par rapport au travail ?

R. Beaucoup plus individualistes que l'étaient d'autres générations… plus individualistes et beaucoup plus exigeants par rapport à l'employeur sur ce qu'on leur offre ou n'offre pas. Par exemple, concernant l'accès au perfectionnement, si on en n'offre pas, on n'est pas un bon employeur, on n'est pas un employeur de choix. Plus exigeants aussi, même s'ils sont plus individualistes, par rapport aux possibilités sur le plan social. On sent de plus en plus d'exigences, c'est bien correct. Ils expriment bien plus leur besoin de se perfectionner qu'auparavant, mais l'engagement est parfois différent aussi (E09S3PP).

Dans cette autre entreprise du secteur des services et qui dénombrent plus de 500 employés, les jeunes sont de plus en plus exigeants en ce sens qu'ils demandent de plus en plus de responsabilités aux employeurs et veulent être impliqués dans le travail de l'entreprise :

R. C'est sûr que dans une entreprise d'ingénierie, comme ailleurs, quelqu'un qui veut jouer au patron, ça ne fonctionnera pas avec les gens, pas ces temps-ci. Il faut les impliquer. Il faut leur donner des responsabilités à la hauteur de leurs compétences et de leur niveau. […] Il faut les écouter. Il faut leur apprendre à travailler en équipe. Puis surtout il faut leur donner beaucoup, ils sont très demandant. Donc, il faut les alimenter beaucoup (E10S3P).

1.3 L'absence du sentiment d'appartenance envers l'entreprise

Plusieurs responsables de l'embauche soulignent également que les jeunes sont peu attachés et loyaux à l'entreprise. Les jeunes n'ont pas le sentiment d'appartenir à l'entreprise et ils sont plutôt individualistes dans leur travail. C'est, par exemple, le cas d'une entreprise de production de bien plus de 500 employés où le responsable de l'embauche remarque le manque de dévouement de la part des jeunes employés :

> R. Ce n'est pas évident avec les jeunes, on en a eu quelques expériences. Ils n'ont pas de sentiment d'appartenance à l'entreprise, mais pas du tout. […] On trouve qu'ils se traînent un peu les pieds, qu'ils ne sont pas dévoués, au devant du travail. Ils sont plutôt derrière. Ils vont faire le travail, mais ils n'iront pas au devant. Présentement, dans les derniers cas d'embauche de jeunes et qui n'ont aucune expérience de travail, c'est ce que l'on remarque. […] C'est sûr que les jeunes sont habitués de tout avoir. Ils demandent, ils reçoivent. Ils se rendent compte que peut-être en entreprise c'est différent. Il faut que tu fasses tes preuves avant et je pense qu'ils ne comprennent pas ça, de faire leurs preuves et ensuite de demander. […] Moi, je pense qu'ils se disent : « Si ça ne fonctionne pas là, je vais aller ailleurs ». J'ai l'impression que c'est ce qu'ils se disent : « je vais aller voir ailleurs. » C'est de ça dont j'ai l'impression, qu'ils n'ont pas le sentiment d'appartenance. Que le travail en tant que tel, c'est un job comme une autre. J'ai l'impression que c'est comme ça qu'ils le ressentent (E05B3P).

Dans une autre entreprise du secteur des services et qui compte un peu plus de 100 employés, le responsable de l'embauche relève également le manque d'appartenance à l'entreprise de la part des jeunes :

> Q. Comment est-ce que vous percevez les jeunes par rapport au marché du travail, votre perception de la relation jeune -marché du travail ?
>
> R. C'est une main-d'œuvre très difficile, exigeante.
>
> Q. Pour quelles raisons ?
>
> R. Ils sont difficiles. […] Ça fait 20 ans qu'on fait ça et on a vu une évolution très importante dans les caractéristiques de cette main-d'œuvre là. On a un genre de paradoxe. Nous, on recherche des gens indépendants et autonomes et des fois, on les trouve un petit peu trop indépendants, dans le sens que c'est difficile de les attacher au niveau de l'appartenance à l'organisme, à groupe, qui se tient. Ils sont très indépendants en voulant dire [nom de l'entreprise] c'est vous autres, moi c'est moi. Le bien de la compagnie, c'est vous autres, et mon bien à moi, c'est de mes affaires, pis écœurez-moi pas. […] On a des problèmes sur l'appartenance, le sentiment d'appartenance de ces gens-là à l'organisme, au groupe de pairs, à la communauté de l'entreprise. C'est sûr qu'on est un organisme commercial à but lucratif et que l'on fait des profits, mais on a vu de gros changements là-dedans en 15 ans et c'est tannant dans notre cas parce qu'à un moment donné dans certaines périodes, on dit « bon, on a une mission à faire » et ils disent « bon, ben regarde, je suis tanné » (E13S2P).

1.4 Les difficultés avec l'autorité

Dans une moindre mesure, environ le quart des recruteurs nous ont affirmé que les jeunes avaient certaines difficultés avec l'autorité en place dans les entreprises. Les recruteurs de deux entreprises du secteur des services, qui dénombrent tous deux moins de 100 employés, ont souligné le manque de respect des jeunes dans la manière de s'adresser à leurs employeurs ou leurs supérieurs immédiats :

> R. J'ai des gens jeunes qui viennent me voir et ça dépend de l'éducation je pense. Il y a des gens qui sont très respectueux et il y en a d'autres : « Hey ! Salut toi, je peux tu aller te voir… ». Moi je vouvoie même si la personne est plus jeune, par respect. Je trouve qu'il y a un petit manque de respect un moment donné, mais je pense que c'est de l'éducation ça (E18S1P).

> R. [Les jeunes d'aujourd'hui sont] très différents de notre génération parce que les employés maintenant ne se gênent plus de la même manière que dans mon temps à nous autres, en tout cas, dans ma génération. L'autorité était plus respectée, bien importante, on était plus soumis si on peut dire. Et les jeunes aujourd'hui, c'est une qualité aussi, mais ils ne se font plus mener par le bout du nez (E07S1PP).

1.5 Le manque d'importance accordée au travail

Près du quart des responsables de l'embauche ont également souligné le peu d'importance accordé au travail ; les jeunes s'impliquent plutôt dans d'autres sphères de la vie, que se soit le sport, les loisirs ou la famille. Par exemple, ce recruteur, qui œuvre dans une organisation parapublique du secteur de la santé, remarque que les jeunes ont le sentiment de ne pas de réaliser seulement dans le travail, comme c'était le cas des générations plus âgées :

> R. Il y une marge très différente. Les jeunes d'aujourd'hui n'ont pas les mêmes attentes, ils aimeraient avoir la garantie qu'ils peuvent travailler à temps plein mais quand ça leur tentent. […] Les jeunes nous appellent et demandent des congés le matin. On dirait qu'ils n'ont pas besoin d'argent non plus. La relation à l'argent, la relation au travail, la relation au sens du travail est fort différente d'une génération à l'autre. […] Ils voient une occasion de réalisation certes dans le travail, mais une occasion de réalisation aussi dans d'autres domaines : dans le sport, dans la famille, dans les activités, dans toutes sortes d'autres activités qui sont à l'extérieur du travail comparativement aux autres générations qui voyaient essentiellement une grande partie de leur réalisation dans le travail. […] Donc, c'est tout le rôle du travail, sa signification, son sens versus les autres aspects de la vie qui a assez changé (E19S3PP).

Dans cette autre entreprise de services qui compte entre 100 employés et 499 employés, le recruteur soulève également que, pour les jeunes, le travail est secondaire :

> R. La société a changé, a beaucoup évoluée. Je ne remonterai pas à Thérèse Casgrain et tout ça pour dire que les femmes ont commencé à travailler, ce n'est pas ça. Je veux dire que les gens n'attachent pas la même importance au travail qu'autrefois. Ce que je vous dirais par la suite, ce n'est pas aussi important pour eux, ils privilégient beaucoup plus les sorties, les activités, le plaisir, que le travail. Ça se ressent. Je parle bien en

général, ce n'est pas tout le monde qui est pareil, mais en général c'est ce que l'on vit. Donc, les nouveaux employés, les employés les plus jeunes qu'on embauche, souvent faire du temps supplémentaire, c'est difficile. C'est difficile à proposer, souvent ils n'accepteront pas, ça ne les intéresse pas. Ils n'ont pas rien que ça travailler dans la vie. C'est la façon qu'ils ont de voir les choses. Ce n'est pas qu'ils sont moins compétents, c'est plutôt que le travail se n'est pas le centre de leur vie et loin de là (E11S2P).

1.6 De l'avancement rapide

Enfin, environ un quart des responsables de l'embauche nous ont affirmé que les jeunes veulent obtenir de l'avancement rapidement dans l'entreprise, sans même avoir fait leurs preuves auprès des employeurs. Cette situation est soulignée par exemple par les recruteurs de deux entreprises du secteur des services et qui dénombrent plus de 500 employés :

R. De façon plus générale je dirais que j'ai remarqué que les jeunes veulent obtenir de l'avancement rapidement et ils se voient eux-mêmes comme mal utilisés lorsqu'ils font un travail de simple agent, de gardiennage si on veut. Ils trouvent que ça ne fonce pas assez, que ça n'avance pas assez (E03S3P).

R. Lorsqu'ils [les jeunes] sortent des écoles, les attentes sont beaucoup plus grandes. Moi, ce que je déplore beaucoup c'est que les jeunes doivent faire leurs preuves, doivent gagner la confiance de leur employeur et ça ne se fait pas toujours sur une période d'un mois ou deux. Souvent les gens qui sortent ont beaucoup d'attentes et ils se lassent vite d'attendre. Ils ne sont pas patients (E10S3P).

Il est également intéressant de noter que bon nombre des recruteurs interrogés sur la question des perceptions envers les jeunes sur le marché du travail comparaient souvent cette génération à leur génération, à celle des baby-boomers, critiquant ou valorisant les jeunes sur leur travail. C'est le cas, par exemple, de ce responsable de l'embauche qui œuvrent dans une entreprise de production de biens et qui dénombre un peu plus de 100 employés :

R. Ce que je constate c'est que les générations passées, ils voulaient travailler à tout prix même s'ils n'aimaient pas tellement leur travail. Alors que la nouvelle génération semble être plus orientée vers ce qu'elle aime et ne pas vouloir faire ce qu'elle n'aime pas. C'est peut-être un bon « mouve », ça peut être une très bonne chose, je ne veux pas le qualifier, mais je peux le constater par exemple. C'est que les gens, les jeunes, il me semble, sont plus spécifiques, sont plus précis par rapport à ce qu'ils aiment et ce qu'ils veulent faire. Avant, les gens, il me semble, c'est vraiment une perception, il me semble qu'ils voulaient toujours travailler peu importe ce que c'était, même s'ils n'aimaient pas ça, ils voulaient travailler (E14B2P).

Dans cette organisation parapublique du secteur de l'éducation, le responsable de l'embauche compare également les jeunes à sa génération et souligne leur manque d'engagement :

R. Les jeunes, c'est drôle ! J'ai mon fils et si je me fie à son idée, au lieu de vouloir se battre pour avoir des bonnes conditions de travail, il est en maudit après nous autres à cause des conditions de travail. En voulant dire, vous avez de belles conditions de travail, mais ça a donné quoi ? Ça a mis le Québec dans le trou, et ça a fait en sorte que

> présentement le marché de travail n'est pas bon pour les jeunes. […] Au niveau social, je trouve qu'au niveau solidarité, comparé à nous autres en 70, on avait des luttes sociales qui étaient pour les avantages. Moi je travaillais dans une direction de personnel, j'ai quand même pu sonder et je trouve que le message est plus individualiste présentement. Il s'en va dans l'entreprise, il n'y a peut-être pas de conditions de travail puis il n'ose pas, puis il ne se questionne pas (E08S3PP).

1.7 L'éducation reçue par les jeunes et les comparaisons intergénérationnelles

Notons aussi que les recruteurs qui relevaient une perception négative des jeunes évoquaient souvent la raison de l'éducation que les jeunes ont reçue de leurs parents pour justifier leur propos. C'est le cas, par exemple, pour ces deux entreprises de production de biens :

> R. Ils ne sont pas motivés. Il y en a beaucoup de cette génération-là qui sont démotivés. Ils ont le goût de rien.
>
> Q. Pour quelle raison vous pensez ?
>
> R. Je ne le sais pas. Je pense que ça doit être la génération des enfants rois qui ont tout eu et qui n'ont jamais eu rien à faire. Ils sont blasés, il y en a beaucoup qui sont blasés. Je trouve ça bien dommage. […] J'en ai beaucoup qui sont blasés, leurs mères viennent porter leur c.v. à leur place. Le jeune a 19 ans, sa mère vient avec lui […] Ce n'est pas de la faute aux jeunes, c'est de la façon qu'ils ont été élevés. Ils n'ont plus besoin de travailler à 15 ans l'été. Ils sont plus désillusionnés, désabusés, ils n'ont pas le goût de rien, ils niaisent (E25B1P).
>
> R. Est-ce qu'il y a des raisons ? C'est sûr que moi je pense que ça vient d'ailleurs, ça vient de leur histoire. Si tout au cours de leur éducation et dès leur jeune âge, on ne leur a pas montré ce qu'était l'autorité et de quelle façon on devait la respecter ou du moins la voir, il est clair qu'à 18 ou 20 ans, la réaction va être la même. […] J'imagine qu'ils vont être le reflet au travail de ce qu'ils vont être à la maison. On est plus libre comme société, on est plus libre de s'exprimer comme on veut et ils en profitent, ils le font valoir. Ce n'est pas méchant, mais ça vient entrechoquer nos valeurs (E16B2P).

En somme, on constate que, à divers degrés, la presque totalité des employeurs ont une perception négative de la jeunesse sur le marché du travail. En relevant certaines différences intergénérationnelles ou en critiquant l'éducation reçue par ces jeunes, les recruteurs soulignent leur individualité et leur manque d'investissement dans l'entreprise, malgré leurs exigences souvent trop élevées à obtenir, entre autre, un avancement rapide au sein de l'entreprise.

2. LES REPRÉSENTATIONS DE LA PERCEPTION DES JEUNES PAR LES EMPLOYEURS

Dans un deuxième temps, pour tenter d'appréhender la « représentation de la représentation », nous avons demandé aux employeurs de nous dire ce qu'ils pensaient que les jeunes pouvaient penser d'eux. Bien que cette question n'ait pas toujours été comprise par les personnes

interviewées, nous pouvons relever quelques tendances intéressantes. Le tableau ci-dessous nous présente les résultats de l'analyse des représentations des employeurs par rapport à ce que les jeunes pensent d'eux en considérant comme variable le secteur d'activité des entreprises de notre échantillon :

Tableau 3.6 : Les représentations que les employeurs ont de la perception des jeunes. Distribution des résultats selon le secteur d'activité de l'entreprise

	Production de biens	**Services**			**Total**
	(%)	Privés (%)	Parapubliques (%)	Total (%)	(%)
Perceptions positives	0 (0 %)	4 (23,5 %)	2 (33,3 %)	6 (26,1 %)	6 (20 %)
Respectueux	0 (0 %)	3 (17,6 %)	1 (16,7 %)	4 (17,4 %)	4 (13,3 %)
Reconnaissants	0 (0 %)	1 (5,9 %)	1 (16,7 %)	2 (8,7 %)	2 (6,7 %)
Perceptions négatives	2 (28,6 %)	10 (58,8 %)	0 (0 %)	10 (43,5 %)	12 (40 %)
Exploiteurs	0 (0 %)	3 (17,6 %)	0 (0 %)	3 (13 %)	3 (10 %)
Peu ouverts aux demandes	1 (14,3 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (3,3 %)
Plus exigeants	0 (0 %)	2 (11,6 %)	0 (0 %)	2 (8,7 %)	2 (6,7 %)
Sous-payés	0 (0 %)	2 (11,6 %)	0 (0 %)	2 (8,7 %)	2 (6,7 %)
En position de pouvoir	1 (14,3 %)	3 (17,6 %)	0 (0 %)	3 (13 %)	4 (13,3 %)
Désillusionnés des patrons	0 (0 %)	2 (11,6 %)	0 (0 %)	2 (8,7 %)	2 (6,7 %)
Employeurs = collègues	1 (14,3 %)	2 (11,6 %)	1 (16,7 %)	3 (13 %)	4 (13,3 %)
Refus de répondre	2 (28,6 %)	1 (5,9 %)	1 (16,7 %)	2 (8,7 %)	4 (13,3 %)

Parmi les sept entreprises de production de biens, aucun recruteur n'a relevé une perception positive par rapport à ce que les jeunes pouvaient penser d'eux, alors que deux recruteurs ont relevé une perception négative. Ils croient que jeunes pensent que les employeurs sont peu ouverts à leurs demandes (1/7), qu'ils sont en position de pouvoir (1/7) et qu'ils considèrent les patrons comme leurs collègues de travail (1/7).

Dans les entreprises de services, six recruteurs, sur un total de 23, croient que les jeunes ont une perception positive des employeurs, dont quatre recruteurs provenant du secteur des services privés et deux recruteurs œuvrant dans des organisations parapubliques. Ils affirment que les jeunes sont respectueux et reconnaissants envers les employeurs. Néanmoins, 10 recruteurs, qui œuvrent tous dans des entreprises de services privés, affirment que les jeunes ont plutôt une opinion défavorable à leur endroit. Ils croient que les jeunes perçoivent les employeurs comme des exploiteurs (3/17), des gens en position de pouvoir (3/17), qu'ils sont plus exigeants envers les employés (2/17), qu'ils sous-payent les travailleurs (2/17) et que les jeunes sont

désillusionnés par les patrons (2/17). Enfin, trois recruteurs du secteur des services privés et parapublics notent que les jeunes considèrent les employeurs comme leurs collègues de travail.

En considérant la taille des entreprises de notre échantillon, l'analyse des représentations indiquent les résultats suivants :

Tableau 4.6 : Les représentations que les employeurs ont de la perception des jeunes. Distribution des résultats selon la taille de l'entreprise

	Petites entreprises (%)	**Moyennes entreprises** (%)	**Grandes entreprises** (%)	**Total** (%)
Perceptions positives	2 (18,2 %)	2 (20 %)	2 (22,2 %)	6 (20 %)
Respectueux	2 (18,2 %)	1 (10 %)	1 (11,1 %)	4 (13,3 %)
Reconnaissants	0 (0 %)	1 (10 %)	1 (11,1 %)	2 (6,7 %)
Perceptions négatives	3 (27,3 %)	7 (70 %)	2 (22,2 %)	12 (40 %)
Exploiteurs	1 (9,1 %)	2 (20 %)	0 (0 %)	3 (10 %)
Peu ouverts aux demandes	0 (0 %)	1 (10 %)	0 (0 %)	1 (3,3 %)
Plus exigeants	0 (0 %)	2 (20 %)	0 (0 %)	2 (6,7 %)
Sous-payés	0 (0 %)	1 (10 %)	1 (11,1 %)	2 (6,7 %)
En position de pouvoir	2 (18,2 %)	1 (10 %)	1 (11,1 %)	4 (13,3 %)
Désillusionnés des patrons	0 (0 %)	1 (10 %)	1 (11,1 %)	2 (6,7 %)
Employeurs = collègues	4 (36,4 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	4 (13,3 %)
Refus de répondre	2 (18,2 %)	1 (10 %)	1 (11,1 %)	4 (13,3 %)

Dans les entreprises de petite taille, deux recruteurs sur un total de 11 pensent que les jeunes ont une perception positive d'eux et de leur travail et, plus précisément, que les jeunes les considèrent respectueux du travail qu'ils font, alors que trois responsables de l'embauche ont plutôt une perception négative de ce que les jeunes pourraient penser d'eux. Ils croient être perçus comme des exploiteurs (1/11) et des gens en position de pouvoir (2/11) ou considèrent que les jeunes les perçoivent comme des collègues de travail, probablement du à la proximité entre les gens qui œuvrent dans les entreprises de moins de 100 employés (4/11).

Parmi les personnes interrogées qui œuvrent dans des entreprises de taille moyenne, deux recruteurs croient que les jeunes ont une perception positive des employeurs, qu'ils sont respectueux (1/10) et reconnaissants de leur travail (1/10). Pour sept autres responsables de l'embauche, les jeunes ont une opinion défavorable des employeurs. Ils croient entre autres que les jeunes considèrent les patrons comme des exploiteurs (2/10) et qu'ils sont de plus en plus exigeants envers les employés (2/10).

Enfin, dans les entreprises qui dénombrent plus de 500 employés, deux recruteurs pensent que les jeunes ont une opinion favorable par rapport à leur travail et ils croient que les jeunes les considèrent comme des personnes respectueuses (1/9) et reconnaissantes (1/9) ; deux autres recruteurs ont plutôt une perception négative de ce que les jeunes pensent des employeurs, soit qu'ils sont sous-payés (1/9), qu'ils sont en position de pouvoir (1/9), qu'ils sont désillusions par les patrons (1/9).

2.1 Les jeunes respectueux des employeurs

De manière générale, peu de recruteurs relèvent une opinion positive de ce que les jeunes pourraient penser d'eux. Parmi ceux qui ont effectivement une perception favorable, ils affirment que les jeunes sont respectueux envers les employeurs. C'est le cas d'un recruteur en provenance d'une organisation parapublique du secteur de la santé et d'un autre recruteur d'une entreprise du secteur des services qui compte moins de 100 employés :

> Q. Comment est-ce que vous pensez que les jeunes perçoivent les employeurs, les patrons ou l'autorité ? Quelle perception ils en ont ?
>
> R. Je dois dire que dans l'ensemble, ils sont quand même très respectueux, amis. Ils vont venir chercher beaucoup d'informations. Ils vont venir exprimer leurs besoins. Ils vont venir négocier aussi (E28S3PP).
>
> Q. Comment croyez-vous que les jeunes perçoivent les employeurs ?
>
> R. Je crois qu'ils nous respectent. Ils respectent les patrons. Avec ces jeunes-là, il n'y a pas de problème de respect (E29S1P).

2.2 Les employeurs : des gens en position de pouvoir

Parmi les opinions négatives qui ont été relevées par les personnes interrogées, les responsables de l'embauche croient que les employeurs sont perçus comme des gens en position de pouvoir par les jeunes. Le premier extrait concerne une entreprise de production de biens qui dénombre entre 100 et 499 employés et le deuxième extrait est tiré d'une entreprise de services avec moins de 100 employés à son bord :

> Q. Comment vous pensez que les jeunes perçoivent les employeurs ?
>
> R. Comme des gens qui sont assis en poste d'autorité et qui veulent, avant de céder du pouvoir ou des responsabilités, bien finir leur carrière. On a comme l'impression que c'est la façon dont ils nous voient, mais ça c'est très personnel, mais je crois que c'est partagé avec l'ensemble de mes confrères (E16B2P).
>
> Q. Comment est-ce que vous pensez que les jeunes perçoivent les employeurs ?
>
> R. Je suis convaincu que les jeunes n'ont aucune idée de ce que ça représente être chef d'entreprise. Je suis pas mal sûr de ça. En tout cas, moi quand j'étais jeune, j'en n'avais

> aucune idée et maintenant, je suis chef d'entreprise et je réalise à quel point quand j'étais jeune, j'étais à côté. […] Donc, j'imagine qu'aujourd'hui, c'est un peu pareil, sinon pire. Comment ils perçoivent les employeurs ? Comme des gens qui veulent faire rouler leur business peu importe les conditions de leurs employés. […] Pour répondre simplement à la question, je pense que les jeunes voient les employeurs un peu comme des boss, comme des patrons, et ils n'ont pas idée de ce que ça représente pour nous de s'assurer de la gestion d'entreprise (E22S1P).

2.3 Les employeurs : des collègues de travail

Enfin, certains recruteurs croient que les jeunes considèrent les patrons comme des collègues de travail, plutôt que comme un patron. C'est entre autres le cas pour une entreprise de production de biens qui dénombre moins de 100 employés et une autre entreprise de service qui compte aussi moins de 100 employés.

> Q. Comment est-ce que vous pensez que les jeunes perçoivent les patrons ?
>
> R. C'est dur à dire ça, c'est une bonne question. Ils essayent de nous voir plus comme leurs amis, comme leurs parents. Je parle de la difficulté avec l'autorité un peu là ; je ne suis pas son chum, je suis son boss, ou le contremaître et c'est son boss là (E25B1P).
>
> Q. Et comment croyez-vous que les jeunes vous perçoivent vous en tant qu'employeur ?
>
> R. Bien, il y a plus justement ce sentiment style patron, c'est un collègue (E07S1P).

En conclusion, la majorité des employeurs ont une opinion défavorable envers les jeunes et, inversement, ils croient que les jeunes ont également une perception négative des employeurs. Or, dans ce contexte, nous pouvons supposer que certains conflits de valeurs intergénérationnelles peuvent être présents sur les lieux de travail, de même que des attentes difficiles à combler de part et d'autre. Les employeurs définissent la génération actuelle des jeunes en opposition à leur génération, à leurs repères et à leur modèle de société, d'où la critique portée à l'égard des jeunes. Pour eux, les jeunes sont irrespectueux, impatients, manquent d'engagement ou, encore, ont trop d'ambition, contrairement aux générations plus âgées, soumises, patientes et loyaux à l'entreprise.

Chapitre 2 : La perception des employeurs par les jeunes diplômés[24] et la perception des jeunes par les employeurs selon les jeunes (perception de la perception)

La perception qu'ont les jeunes diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique des employeurs est variable. À la suite de l'analyse, il a été possible de catégoriser les propos des jeunes diplômés interrogés en trois groupes principaux, à savoir : *les perceptions différenciées*, c'est-à-dire celles des jeunes qui font une distinction entre les employeurs en tant que personnes et entre les différentes entreprises, selon qu'elles soient grandes ou petites ; *les perceptions positives* et *les perceptions négatives*.

1. LA PERCEPTION DES EMPLOYEURS PAR LES JEUNES

1.1 La perception différenciée

La *perception différenciée* s'applique aux jeunes qui ne mettent pas les employeurs dans le même panier, ils font une distinction soit selon la personnalité de l'employeur, soit selon le type et la taille de l'entreprise. Selon ces jeunes, une partie des employeurs est correcte, tandis que l'autre l'est moins. Ainsi, il n'est pas possible pour ces jeunes diplômés d'affirmer que les employeurs sont tous des mauvaises personnes. On retrouve dans cette catégorie huit jeunes diplômés, quatre du collégial technique (deux hommes et deux femmes) et quatre du secondaire professionnel (deux hommes et deux femmes)[25].

Ce qu'il faut retenir ici, c'est que les jeunes diplômés ont clairement exprimé l'idée que les employeurs n'étaient pas tous pareil, l'attitude dépend des caractéristiques des personnes. Il ne faut donc pas étiqueter les employeurs. C'est d'ailleurs dans ces termes que nous parle cette jeune femme de 25 ans diplômée en design d'intérieur au collégial technique :

> Q. En général, comment perçois-tu les employeurs ?
>
> R. En général ? Non, je n'ai pas de mauvais commentaire.
>
> Q. Tu n'as jamais eu de mauvaises expériences, non plus ?
>
> R. Non. Ben, c'est toutes des personnes uniques et différentes. On ne peut pas les étiqueter toutes… C'est sûr qu'il y en a qui sont plus émotifs, moins objectifs des fois, dans leurs décisions.

[24] Les résultats de cette section proviennent de l'analyse des codes 8.1 Perception des employeurs par les jeunes ; 8.1.1 Perception plurielle/mixte ; 8.1.2 Perception différenciée — selon les employeurs ; 8.1.3 Perception positive ; 8.1.4 Perception négative et 8.1.5 Perception « autre ».

[25] Les diplômés dans cette catégorie sont : SPM704 ; CTF115 ; CTF811 ; CTM412 ; CTM601, SPF116 ; SPF201 et SPM203.

Q. Tu ne les as pas mis dans le même panier.

R. Non. C'est ça (CTF811).

Par ailleurs, cette autre jeune femme, âgée elle aussi de 25 ans et diplômée depuis cinq ans en comptabilité au secondaire professionnel[26], fait bien la nuance entre les différents types d'employeurs qu'il est possible de rencontrer. Encore une fois, elle rappelle qu'ils ne sont pas tous des individus semblables sous prétexte qu'ils ont la même fonction qui est celle d'employeur :

Q. En général, comment perçois-tu les employeurs ?

R. Il faut faire attention parce qu'il y a certains employeurs qui prennent les employés pour des esclaves, mais il y en a d'autres qui sont de très bons patrons (SPF116).

Ce jeune homme de 24 ans, diplômé depuis cinq ans en soudage/montage au secondaire professionnel, va dans le même sens en affirmant que certains employeurs sont très corrects tandis que d'autres le sont moins :

Q. Comment perçois-tu les employeurs, dans l'ensemble ? On a toujours les deux extrémités, mais dans l'ensemble, selon tes expériences de travail, les employeurs, tu les perçois comment dans le domaine dans lequel tu travailles ?

R. Cinquante, cinquante, je dirais. Je suis tombé sur du bon monde, puis j'en ai eu que c'était vraiment horrible.

Q. Les employeurs, en général ?

R. Tu es un outil. C'est carrément ça. Si tu ne fais pas l'affaire, on va en prendre un autre (SPM704).

Pour ce jeune homme âgé de vingt-cinq ans et diplômé depuis cinq ans en graphisme au collégial technique, les employeurs sont des personnes qu'il faut respecter et éviter de penser qu'ils sont tous identiques :

Q. En général, comment perçois-tu les employeurs ?

R. Je dirais que c'est certain que c'est leur bébé. Il faut toujours respecter ça. Il ne faut pas aller par-dessus. C'est des personnes qu'il faut avoir du respect pour. Puis après ça, il y a toujours des employeurs différents des autres. Il y en a qui sont super gentils puis d'autres qui ont trop de fermeté. Quand un employeur tient son bout, ben on essaie de faire avec ou bien on s'en va si on ne peut pas faire avec (CTM412).

[26] Elle a aussi obtenu une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) en finances et, avant de commencer son diplôme professionnel en comptabilité, elle avait obtenu un diplôme professionnel en pâtisserie.

Somme toute, ces sept diplômés ont mis en évidence l'importance de ne pas mettre tous les employeurs dans le même panier, qu'il y a autant d'employeurs agréables et conviviaux que d'employeurs plus stricts et désagréables.

Une seconde catégorie concerne les jeunes qui distinguent les employeurs selon la taille de l'entreprise. Ces jeunes ont tendance à croire que plus l'entreprise est petite et plus les patrons sont conviviaux et à percevoir les patrons des grandes entreprises comme plus froids et plus distants avec leurs employés. Quatre diplômés, dont trois sont issus du secondaire professionnel (deux hommes et une femme) et un seul du collégial technique (une femme)[27], ont eu des propos allant dans ce sens.

C'est le cas par exemple de cette jeune femme de vingt-six ans, diplômée du secondaire professionnel en dessin de bâtiments :

> Q. En général, comment perçois-tu les employeurs ?
>
> R. Ça dépend lesquels. […].
>
> Q. La perception que tu en as, en général ?
>
> R. Dans cette petite entreprise, le patron ne se met pas à ton niveau, mais il va te faire sentir à l'aise. Mais, chez Dessau, c'est trop gros comme compagnie, ça fait que… C'est moi qui suis le boss puis toi tu es en bas.
>
> Q. Il y a beaucoup de hiérarchie ?
>
> R. C'est ça (SPF306).

Certains jeunes croient que les employeurs des grandes entreprises sont plus difficiles d'approche, plus froids et moins conviviaux. C'est d'ailleurs ce qu'en dit ce jeune homme de 25 ans, diplômé depuis cinq ans en procédés infographiques au secondaire professionnel. En général, il dit avoir une bonne entente avec les employeurs, que ce sont des gens corrects. Cependant, selon lui, dans les grosses boîtes c'est plus difficile :

> Q. En général, comment perçois-tu les employeurs ?
>
> R. Ils sont excellents. […] En général, les employeurs c'est sûr qu'ils sont là pour faire de l'argent. N'importe qui, qui a un *business*, veut faire de l'argent. Sans vouloir exploiter le monde, c'est leur but premier d'être rentable. Je pense que ça dépend, en général, des employeurs. Moi, j'en ai de très bons et qui sont humains comparés à d'autres.
>
> Q. Puis, si tu regardes dans tes amis, comment eux les perçoivent les employeurs ?
>
> R. Je suis embêté.

[27] Les diplômés dans cette catégorie sont : CTF213 ; SPF306 ; SPM402 et SPM715.

Q. Est-ce qu'il y a encore le rapport…

R. […] hiérarchique. C'est la personne à abattre ? Non, je ne pense pas. Tout ceux qui ont mon âge, en tout cas, en général, s'entendent bien avec leurs patrons. C'est sûr que ceux avec qui je me tiens, sont surtout dans des petites boîtes aussi. Je pense que c'est là que la différence est. Il y a moins la hiérarchie, encore une fois, que le « *sous-boss* » veut plaire au boss…

Q. Donc, les petites entreprises, les PME (petites et moyennes entreprises) ça va mais dans les grosses boîtes c'est plus…

R. Mais là, je pense que ceux qui sont au-dessus de toi, veulent prouver leur importance et veulent monter plus haut et prouver à leur patron… Non, je pense que dans les petites boîtes, c'est bien, il n'y a pas vraiment de problème. […] (SPM402).

1.2 La perception positive

Plusieurs diplômés ont une perception positive des employeurs et il est possible de distinguer quelques raisons qui font que les diplômés respectent les employeurs et en ont une perception positive. Pour certains d'entre eux, les employeurs sont ceux qui permettent aux gens de travailler, comme c'est le cas de ce jeune homme de 24 ans qui a obtenu son diplôme d'études professionnelles en techniques d'usinage il y a cinq ans. Pour lui, les employeurs sont là pour faire de l'argent, mais sont là aussi pour « donner une chance » aux travailleurs :

Q. En général, comment perçois-tu les employeurs ?

R. Ils sont là pour faire de l'argent, on ne se le cachera pas. Ils sont là aussi pour nous donner une chance. C'est sûr que si ça ne marche pas, ça ne marche pas. C'est normal. Quelqu'un qui n'est pas payant, au bout de la ligne, ça lui coûte plus cher. Ils sont là pour faire de l'argent. Ils ne sont pas là pour en perdre (SPM609).

D'autres jeunes diplômés affirment pour leur part que les employeurs sont des personnes très correctes. Ces jeunes n'ont pas une perception différenciée, se contentant de dire que les employeurs sont des bonnes gens. Nous retrouvons dans cette catégorie essentiellement des jeunes diplômés du collégial technique (quatre hommes et une femme)[28].

Prenons pour premier exemple celui de cette jeune femme de 25 ans, diplômée depuis cinq ans en techniques de génie mécanique au collégial. Cette jeune est également diplômée de l'université, ayant terminé un baccalauréat en génie mécanique un an avant l'entrevue. Pour elle, les employeurs demeurent des personnes très correctes :

Q. En général, comment percevez-vous les employeurs ?

R. Quand même assez bien. Il y en a qui sont plus… peut-être plus difficile d'approche, mais sinon, la majorité du temps, ça se passait bien (CTF604).

[28] Les diplômés dans cette catégorie sont : CTF604 ; CTM205 ; CTM114 ; CTM116 et CTM406.

L'exemple suivant, un jeune homme de 26 ans, diplômé depuis cinq ans en techniques de l'informatique au collégial, également titulaire d'un baccalauréat en informatique, va dans le même sens que le précédent :

> Q. En général, comment perçois-tu les employeurs ?
>
> R. Bien, très bien. Ça dépend, individuellement ou non. Mais, la position d'employeur, c'est correct, c'est bien.
>
> Q. As-tu une opinion négative des employeurs ?
>
> R. Oh, non. Même mon ancien boss avec qui je ne me suis pas bien entendu, à un certain niveau, il a risqué sa maison, son salaire, dix ans de sa vie. Jusqu'à un certain niveau, j'ai un grand respect pour les gens qui se lancent en affaires (CTM205).

Finalement, cet homme de 27 ans, diplômé depuis cinq ans en techniques de tourisme au collégial, au service du même employeur depuis moins d'un an (CTM205) affirme que les employeurs sont des personnes mieux payées que les employés mais dont le travail n'est pas plus difficile. Cela dit, il trouve que ce sont des personnes respectables.

Bref, cette première partie de diplômés considère que les employeurs sont des personnes très correctes et qu'elles ont, elles aussi, un travail à effectuer. Pour certains jeunes, la perception positive vis-à-vis les employeurs découle du fait qu'ils n'ont jamais eu d'expériences négatives avec des employeurs, ce qui peut sûrement influencer la perception générale qu'ils en ont. Nous retrouvons ici une majorité de diplômés du secondaire professionnel (4/5 : trois hommes et une femme) et seulement une femme, diplômée du collégial technique[29].

Cette jeune de trente ans, diplômée en techniques de soins infirmiers depuis cinq ans et qui travaille pour le même hôpital depuis sa sortie du milieu scolaire, perçoit effectivement les employeurs de façon positive parce qu'elle n'a jamais eu de mauvaises expériences avec eux :

> Q. Comment percevez-vous les employeurs aujourd'hui ?
>
> R. Moi ça a toujours bien été, que ce soit pour cet emploi là ou d'autres que j'ai eus. Je n'ai jamais eu de problème, ça toujours bien été.
>
> Q. Vous avez une opinion positive.
>
> R. Oui, je dirais que oui. Je n'ai jamais eu de mauvaises expériences (SPF511).

Les propos de ce jeune homme de 26 ans, diplômé depuis cinq ans en techniques d'usinage au secondaire professionnel, au même emploi depuis moins d'un an, vont dans le même sens que ceux de la diplômée précédente :

[29] Les diplômés dans cette catégorie sont : SPF511 ; SPM313 ; SPM402 ; SPM608 et CTF509.

Q. En général, comment perçois-tu les employeurs ?

R. À date, je n'ai eu que des bonnes fréquentations, on pourrait dire. Tout le monde a été honnête… je n'ai pas eu de problème (SPM608).

On retrouve dans la même situation le cas d'une jeune femme âgée de 25 ans (CTF509), diplômée depuis cinq ans en techniques de soins infirmiers au collégial, qui a obtenu son premier emploi dans son domaine tout de suite après la fin de sa formation. Elle affirme avoir eu de bons employeurs et qu'elle en a une vison positive.

1.3 La perception négative

La plupart des commentaires négatifs à propos des employeurs se rapportent à l'argent, dans le sens où les employeurs ne pensent qu'à la rentabilité de l'entreprise.

Pour certains jeunes diplômés, les employeurs n'en ont que pour leur argent et les employés sont un élément essentiel pour atteindre ce but. On retrouve dans cette catégorie une majorité de diplômés du secondaire professionnel (deux hommes et deux femmes), et une personne diplômée du collégial technique (une femme)[30].

Prenons l'exemple de cette jeune femme de 25 ans, diplômée depuis cinq ans en soins infirmiers au collégial technique, travaillant pour le même employeur depuis cinq ans. Selon elle, les employeurs pensent davantage à l'argent qu'aux employés :

Q. En général, comment perçois-tu les employeurs ?

R. Bien, les employeurs, honnêtement, ils pensent beaucoup plus à leurs poches qu'à nous autres. Ça, c'est bien évident. Puis notre chef d'unité, il y en a d'autres plus haut qu'elle. Elle est bien fine, elle nous arrange beaucoup. Comme hier, j'avais besoin d'un congé. « C'est correct. Je vais te le donner. » Il y a beaucoup d'emplois où tu ne peux pas faire ça. Sauf que, c'est ça, quand c'est le temps de nous écouter, d'entendre vraiment nos besoins, souvent, ils ne sont comme pas là. Ils pensent plus à leur budget.

Q. C'est davantage une question de rentabilité.

R. C'est ça. Il y en a qui sont moins pire que d'autres. Tu sais, je ne veux pas généraliser. Il y en a qui sont bien correct. Il y en a qui font passer leur personnel avant tout. Mais, je pense que c'est plus une question de rentabilité et d'argent (CTF508).

Voyons un autre exemple, celui de cette femme de 24 ans, diplômée depuis quatre ans en procédés informatiques au secondaire professionnel, qui travaille dans un restaurant depuis cinq ans et qui occupe un poste de gestionnaire depuis un an. Pour elle, les employeurs ont une entreprise à faire fonctionner et ils doivent faire de l'argent. De plus, elle affirme que son

[30] Les diplômés dans cette catégorie sont : CTF508 ; SPF107 ; SPF414 ; SPM105 et SPM704.

expérience en tant que gestionnaire fait en sorte qu'elle ne perçoive pas les employeurs comme la plupart des employés :

> Q. En général, comment perçois-tu les employeurs ?
>
> R. Je te dirais qu'en étant gestionnaire, j'ai appris à les voir différemment. J'ai compris qu'eux autres, ils ont un *business* à faire rouler puis c'est comme ça. S'ils ne mettent pas de normes… tu donnes un pouce à quelqu'un, il prend un pied. Ça fait qu'il ne faut pas donner de pouce, il faut gérer ça. Je les vois différemment. Je les vois un petit peu moins méchants (SPF414).

Deux diplômées, des femmes du collégial technique, ont affirmé pour leur part que les employeurs sont des personnes qui ont beaucoup d'argent, mais qui sous-paient leurs employés[31].

C'est ce qu'affirme cette jeune femme de 25 ans, diplômée depuis cinq ans en graphisme au collégial technique. Elle ajoute même que les employeurs sont des profiteurs et qu'ils ne paient pas assez bien leurs employés :

> Q. En général, comment perçois-tu les employeurs ?
>
> R. Ah, mon dieu… Je les trouve souvent, un peu profiteurs dans notre métier.
>
> Q. C'est-à-dire ?
>
> R. C'est-à-dire que je trouve qu'ils ont tendance à ne pas nous payer très cher pour ce qu'on est capable de faire, pour la valeur qu'on a. Je connais beaucoup d'agences où il y a une rotation de personnel incroyable. Ça fait que… je ne les trouve pas toujours respectueux. C'est pour ça que maintenant que j'en ai trouvé un qui est bien, j'y reste (CTF403).

2. LA PERCEPTION DES JEUNES PAR LES EMPLOYEURS SELON LES JEUNES

Nous avons interrogés les jeunes diplômés sur l'opinion que les employeurs ont des jeunes diplômés selon eux. Une bonne proportion de jeunes (20/32) s'est prononcée sur ce sujet et il en ressort trois grandes opinions. Selon les jeunes, les employeurs perçoivent les jeunes comme étant : a) des personnes dynamiques et qui formeront la future relève ; b) des personnes qui ont peu d'expérience, donc qu'il faut encadrer davantage et fait qu'il est difficile de leur faire totalement confiance et c) des personnes avec des bons et moins bons côtés.

Un peu plus de la moitié des jeunes qui ont répondu (11/20) à cette question croient que les employeurs perçoivent la jeunesse comme étant la future relève. Ils soulignent que les employeurs voient les jeunes diplômés comme étant dynamiques, donc pouvant amener un vent

[31] Les diplômés dans cette catégorie sont : CTF403 et CTF810.

nouveau sur les entreprises. Ces jeunes diplômés étaient majoritairement issus du collégial technique (9/11 : quatre hommes et cinq femmes) tandis que seulement deux diplômés du secondaire professionnel étaient de cette avis (un homme et une femme).

Selon cette jeune femme de 27 ans, diplômée depuis cinq ans en décoration et étalage et qui possède également un certificat en arts plastique, les employeurs ont peur, mais perçoivent tout de même les jeunes comme une « nouvelle dynamique » :

> Q. En général, comment croyez-vous que les employeurs nous perçoivent en tant que jeunes sortant de l'école ?
>
> R. Il y en a qui peuvent avoir peur. Si je me fie à mon DEP, ben là, on a tout à apprendre pour eux. Oui, aussi, c'est vrai. Je pense qu'ils ont peur mais en même temps, je pense qu'il y en a qui peut voir ça comme une nouvelle dynamique.
>
> Q. Du nouveau par les jeunes.
>
> R. Oui (SPF812).

Pour cette jeune femme de 26 ans, diplômée depuis cinq ans en techniques de tourisme au collégial, les jeunes sont perçus par les employeurs comme étant une relève à venir. Selon les employeurs, ils remplaceront ceux qui partiront à la retraite :

> Q. Comment croyez-vous que vos employeurs, vos superviseurs, vous perçoivent en tant que jeune ?
>
> R. Bien, comme de la relève à venir, importante. Parce qu'il y a comme un trou entre les plus seniors et les jeunes qui sont entrés. Il y a eu un bout de temps qu'il n'y avait personne. Il y avait un trou à combler, si on veut. Par ces gens là, qui vont prendre leur retraite, aussi (CTF207).

Allant dans le même sens, ce jeune homme de 27 ans, diplômé depuis cinq ans en techniques de l'informatique au collégial affirme lui aussi que les jeunes sont vus comme étant la relève. Il croit que les employeurs voient les jeunes comme un vent de renouveau et de dynamisme au sein des entreprises :

> R. Je pense qu'il faut qu'ils engagent du monde qui a une certaine expérience et mais qu'ils engagent des jeunes. Je pense qu'ils nous perçoivent comme étant une relève. Qu'ils nous perçoivent comme du monde qui peut « *reniper* » un peu. En tout cas, dans le cadre de la fonction publique, on veut remettre du pep là dedans puis on va bouger ça un peu. Ils nous voient comme ça (CTM116).

Finalement, comme dernier exemple, voyons les propos de ce jeune homme de 25 ans, diplômé depuis cinq ans en techniques de génie mécanique au collégial. Selon lui, le fait que les jeunes sortent de l'école et n'ont pas nécessairement d'expérience est un atout puisque les employeurs les voient comme des personnes dont l'esprit est frais, prêt à être formé selon les désirs de

l'entreprise. De plus, selon ce diplômé, les employeurs considèrent que les jeunes ont plus d'énergie au travail et qu'ils sont dynamiques :

> Q. En général, comment crois-tu que les employeurs te perçoivent en tant que jeune ?
>
> R. Comme quelqu'un de responsable. Comme quelqu'un de sérieux. Je te le dis, à la job, je suis quelqu'un d'autre… Donc, je suis vraiment à mon affaire, je suis quelqu'un qui est beaucoup à sa place et qui est vraiment à son affaire (CTM601).

De façon générale, selon ces jeunes, les employeurs voient la jeunesse comme un atout pour l'entreprise, de par le dynamisme dont les jeunes font preuve et du fait qu'ils constituent une relève potentielle.

Une moins grande proportion de diplômés (7/20) a pour sa part affirmé que les employeurs avaient plutôt tendance à voir les jeunes comme des personnes inexpérimentées[32]. La majorité qui est de cet avis est constituée de jeunes diplômés du secondaire professionnel (6/7 : quatre femmes et deux hommes).

C'est l'avis de ce jeune homme de 25 ans, diplômé depuis cinq ans en procédés infographiques au secondaire professionnel. Selon lui, les employeurs voient les jeunes comme des personnes sans expérience. Selon ce diplômé, les employeurs préfèrent employer une personne qui a de l'expérience plutôt qu'un jeune qui sort de l'école :

> Q. Comment penses-tu que les employeurs perçoivent les jeunes ? Les jeunes diplômés. Quand on sort de l'école, comment est-ce tu penses que les employeurs nous perçoivent ?
>
> R. J'ai l'impression qu'ils nous voient un peu comme du monde qui n'a pas d'expérience. Donc, peut-être un apprentissage à leur faire. C'est peut-être négatif un peu quelqu'un qui n'a pas d'expérience, pour un patron, je pense, même s'il a un bon diplôme ou une formation, peu importe laquelle (SPM402).

Les propos de cette jeune femme de 25 ans, diplômée en décoration et étalage au secondaire professionnel depuis cinq ans, vont plus loin. Elle affirme que les employeurs voient pratiquement les jeunes comme des adolescents et qu'ils ne font pas toujours confiance aux jeunes :

> Q. Comment crois-tu que les employeurs te ou nous perçoivent en tant que jeunes ?
>
> R. Ils nous perçoivent comme des adolescents. J'en ai déjà entendu dire, des fois, ceux que j'avais avant : « Ah ! Un petit jeune ». Comment je pourrais dire, ça ne connaît rien. Souvent, tu entends les adultes, bien les plus vieux, dirent ça. Quand tu sors de l'école, comme moi, j'avais dix-neuf ans. Bien, à 19 ans, tu es encore adolescent puis tu ne connais rien. Ils n'ont pas confiance (SPF810).

[32] Les diplômés dans cette catégorie sont : SPF107 ; SPF201 ; SPF306 ; SPF810 ; SPM203 ; SPM402 et CTF207.

Finalement, cette jeune femme de 25 ans, diplômée depuis six ans en secrétariat et comptabilité au secondaire professionnel (SPF107) et qui a toujours travaillé dans son domaine depuis la fin de ses études, affirme également que pour les employeurs, les jeunes ne sont que des gens sans expérience.

> Q. Comment croyez-vous que les employeurs nous perçoivent en tant que jeunes ?
>
> R. On n'a pas d'expérience. L'expérience, ça revient souvent. Il faut qu'ils nous laissent une chance.

Deux diplômés du secondaire professionnel ont affirmé que les employeurs avaient une perception différenciée jeunes. L'un affirme que les employeurs font confiance aux nouveaux diplômés tandis que d'autres ne leur font pas confiance (SPF116).

Le deuxième diplômé, affirme que (SPM715), tout cela dépend du domaine. Ayant un diplôme en soudage/montage, il considère que dans ce domaine les nouveaux diplômés sont perçus comme de la relève, tandis que dans l'armée (où il est actuellement engagé), les nouveaux venus font davantage figure de bouc émissaire.

Conclusion

Les résultats de recherches présentés dans ce rapport révèlent quelques éléments significatifs. Premièrement, pour les entreprises comme pour les jeunes, l'expérience professionnelle et les qualités individuelles constituent des éléments relativement plus importants que les diplômes dans les modes de mobilisation de la main-d'œuvre, d'une part, et de signalement des compétences, d'autre part. L'importance accordée par les entreprises à l'expérience et aux qualités individuelles dans le processus de recrutement varie cependant selon les types d'emplois et les niveaux de qualification recherchés. Ces résultats se trouvent en adéquation avec la thèse selon laquelle les entreprises s'orientent progressivement vers la pratique d'un « néomanagement flexible » qui met l'accent sur l'expérience qualifiante et sur les caractéristiques de personnalité en tant qu'indicateurs des qualités méritoires telles que la polyvalence, l'aptitude à apprendre et à s'adapter à de nouvelles fonctions, l'engagement, les capacités de travail en équipe, etc. (Mercure et Dubé, 1997). Les procédures de recrutement jouent sur une pluralité de registres de compétences et non sur la seule prise en compte des titres scolaires, ce qui fait en sorte que l'expérience et le savoir-être apparaissent de plus en plus importants dans l'accès à l'emploi et, à l'intérieur d'une entreprise, à la formation continue. On constate que le diplôme ne mesure pas nécessairement ce qu'on voudrait qu'il mesure objectivement et que l'accès au marché du travail ne dépend pas seulement du diplôme mais des modes de recrutement des entreprises, du comportement des employeurs et du jugement subjectif qu'ils portent sur les demandeurs d'emplois (Trottier, 2005). Ces évolutions marquent l'émergence d'un rapport salarial nouveau fondé sur la négociation individualisée entre le jeune en quête d'emploi et ses éventuels employeurs qui remettent en cause les fondements de l'action collective dans l'accès à l'emploi. Cette individualisation de la relation d'emploi constitue d'ailleurs une tendance transversale du monde de travail contemporain qui s'inscrit dans un processus d'appropriation par les acteurs impliqués dans l'activité productive, des pratiques de flexibilité (Mercure, 2001).

Deuxièmement, nos résultats montrent que la qualification de même que la compétence sont des constructions sociales soumises à un processus de reconnaissance par les différents acteurs impliqués dans la construction du rapport formation/emploi qui varie d'une période à l'autre en fonction des caractéristiques du marché du travail et du jugement des recruteurs qui contribuent fortement à instituer socialement la compétence des demandeurs d'emploi (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997). Dans ces conditions, aujourd'hui, plus qu'autrefois, la notion de « besoin de qualification » (Rose, 1996 ; 2005), semble peu opérante pour façonner le système de formation en raison notamment du fait que les entreprises ont de la difficulté à anticiper leurs besoins et qu'elles disposent d'une plus grande marge de manœuvre dans l'établissement des critères dans le processus de recrutement. L'importance accordée à l'expérience professionnelle et aux qualités individuelles comme critères majeurs de sélection indique a) les difficultés actuelles de

lier la notion de compétence aux postes qui sont en mouvement continu, b) le changement dans la manière dont la compétence est réfléchie en entreprise puisqu'elle se manifeste de plus en plus comme une caractéristique de l'individu (et non pas du poste) et c) l'augmentation du pouvoir et de la marge de discrétion et de variabilité des entreprises dans le processus d'évaluation des compétences. Cette situation soulève des questionnements sur les possibilités d'émergence des formes discrètes de discrimination à l'embauche qui met en cause l'égalité des chances pour les jeunes qui ont le même diplôme à se faire une place sur le marché du travail et implique de la part des institutions d'enseignement un changement de logique : promouvoir non pas la diplomation à tout prix mais le développement de nouvelles formes de reconnaissance des qualités de la main-d'œuvre et notamment des mécanismes pour la reconnaissance des acquis d'expérience afin de rendre visibles les savoirs les plus divers obtenus par les jeunes dans les cadres les plus variés (Vultur, Trottier et Gauthier, 2002 ; Vultur, Gauthier et Trottier, 2004).

Troisièmement, nous constatons chez les jeunes et notamment chez ceux qui ont eu une expérience de travail durant les études, une prise de conscience des changements dans les pratiques de recrutement et le déploiement de stratégies diverses d'« entrée en entreprise » qui sont façonnées par ces pratiques. Pour les jeunes, les compétences attendues des travailleurs ne sont pas toujours bien signalées par le diplôme ; pour eux, avoir de l'expérience est souvent plus important parce que cette expérience suppose que l'on soit capable d'obtenir plus facilement un emploi convoité et de faire preuve de qualités personnelles dont les entreprises ont besoin. Les jeunes intègrent ainsi les structures de fonctionnement du marché du travail et réagissent activement par rapport au rôle croissant des entreprises dans le processus de validation des compétences et d'insertion professionnelle. Leur comportement renforce, par voie de conséquence, la tendance du fonctionnement actuel du marché du travail à générer une différenciation de plus en plus forte des trajectoires professionnelles et indique l'extrême sensibilité du processus d'insertion à l'évolution des pratiques d'entreprises. Ce comportement suggère que les structures d'une économie de plus en plus flexibles informent et définissent l'éventail des stratégies pratiquées par les jeunes qui « ne s'adaptent cependant pas au marché du travail, selon une démarche de type mécaniste ou rationaliste : ils ont — ou n'ont pas — les capacités sociales, culturelles, économiques à percevoir les tendances du marché et, en fonction de leurs dispositions, de leurs goûts et de leurs aptitudes, à s'en saisir pour se construire un avenir » (Lazuech, 2000 : 11). Si le degré de la réussite dans l'insertion professionnelle dépend avant tout du fonctionnement du marché du travail en lien avec la production du système éducatif, il ne faut pas oublier que les pratiques des jeunes ayant des comportements spécifiques et variables jouent un rôle tout aussi important. Ce rôle se renforce de plus en plus dans un contexte où, comme le rappelle Dubar (2000), ce n'est plus l'école ou l'entreprise qui sont responsables des compétences des jeunes mais chaque jeune devient lui-même responsable de l'acquisition et du maintien de ses propres compétences.

Bibliographie

APPLEBY, J. *et al.* (2002), *Distribution of Rate of Return by Field of Study and Level of Education in Canada*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherché appliquée.

BÉDUWÉ, C. et J. PLANAS (2002), *Hausse d'éducation et marché du travail*, Toulouse, LIRHE.

BESSY, C. (1997), « Les dispositifs d'évaluation des compétences. Une approche statistique par branche d'activité », dans C. BESSY et F. EYMARD-DUVERNAY (dir.), *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, PUF, p. 35-53.

BROWN, P., A. GREEN et H. LAUDER (2001), *High Skills. Globalisation, Competitiveness, and Skill Formation*, Oxford University Press.

DEMAZIÈRE, D. et C. DUBAR (1997), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Paris, Nathan.

DUBAR, C. (2000), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Paris, Presses universitaires de France.

DUPRAY, A. (2000), « Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification de compétences productives », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 29, n° 2, p. 261-289.

DEGENNE, Alain *et al.* (1991), « Les relations au cœur du marché du travail », *Sociétés contemporaines*, vol. 5, p. 75-98.

EYMARD-DUVERNAY, François et Emmanuelle MARCHAL (1997), *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métailié, Paris, 239 p.

EYRAUD, F., MARSDEN D. et J. J. SILVESTRE (1990), « Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France », *Revue internationale du travail*, vol. 129, n° 4, p. 533-542.

FORGEOT, G. et J. GAUTIÉ (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et statistique*, n° 304-305, p. 53-73.

FORSÉ, Michel (1997), « Capital social et emploi », *L'Année sociologique*, vol. 47, n° 1, p. 143-181.

FOURNIER, G. et B. BOURASSA (2000), « Le travail des 18 à 30 ans ; vers une nouvelle norme », dans G. FOURNIER et B. BOURASSA, *Les 18 à 30 ans et le marché du travail*, Sainte-Foy, PUL, p. 3-27.

GAMEL, Claude (2000), « Le diplôme, un signal en voie de dépréciation ? » *Revue d'économie politique*, vol. 110, n° 1, p. 53-83.

GAUTHIER, Madeleine (1997), « Choisir dans un contexte d'incertitude : éléments pour une problématique », dans P. CHENARD (dir.), *L'évolution de la population étudiante à l'université. Facteurs explicatifs et enjeux*, Sainte-Foy, PUQ.

GAUTIÉ, Jérôme *et al.* (2005), « Arrangement institutionnel et fonctionnement du marché du travail. Le cas de la chasse de tête », *Sociologie du travail*, n° 47, p. 383-404.

GIRET, J. F. (2000), « Le rôle du diplôme dans les premières années de la vie active », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 29, n° 2, p. 243-260.

GLASER, Barney G. et Anselm L. STRAUSS (1973), *The discovery of grounded theory : Strategies for qualitative research*, Chicago, Aldine Publishing Company.

GRANOVETTER, Mark. S. (1974), *Getting a Job*, Harvard University Press, Cambridge.

GREEN, F., S. MCINTOSH et A. VIGNOLES (2000), « Suréducation ; l'abus des bonnes choses ? », *Formation-emploi*, n° 72, p. 49-58.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2000), *Profil des 15 à 24 ans sur le marché du travail*, Québec.

KAUFMANN, Jean-Claude (1996), *L'entretien compréhensif*, Paris, Nathan.

LAFLAMME, C. (2000), « La poursuite des études. Une question de pouvoir du diplôme et de marginalisation », dans G. FOURNIER et B. BOURASSA, *Les 18 à 30 ans et le marché du travail*, Sainte-Foy, PUL, p. 120-138.

LAFLAMME, C. (1996), « Inflation des diplômes et insertion professionnelle des jeunes. Situation des diplômés du secondaire professionnel et du cégep technique sur le marché de l'emploi », *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 22, n° 1, p. 47-72.

LANGLOIS, Simon (1977), « Les réseaux personnels et la diffusion des informations sur les emplois », *Recherches sociographiques*, vol. XVIII, n° 2, p. 213-246.

LAZUECH, G. (2000), « Recruter, être recrutable. L'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce », *Formation Emploi*, vol. 69, p. 5-19.

MARRY, Catherine (1992), « Les jeunes et l'emploi : Force et faiblesse des liens forts », dans Laurence COUTROT et Claude DUBAR (dir.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation Française.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (2003), *Indicateurs de l'Éducation*, Québec.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (2001), *Indicateurs de l'Éducation*, Québec.

MERCURE, D. (2001), « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi. Du fordisme à l'impartition flexible », dans Jean BERNIER *et al.* (dir.), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la stagnation des lois du travail*, Québec, PUL, p. 5-20.

MERCURE, D. et A. DUBÉ (1997), *Les entreprises et l'emploi : les nouvelles formes de qualification du travail*, Québec, Publications du Québec.

MURRAY, Stephen O. *et al.* (1981), « Strong Ties and Job Information », *Sociology of Work and Occupations*, vol. 8, n° 1, février, p. 119-136.

NEUVILLE, Jean-Phillippe (2001), « Les bons tuyaux du marché de l'emploi. Internet peut-il faire de « l'économie de la qualité » un marché ? », *Sociologie du travail*, n° 43, p. 349-368.

ROULLEAU-BERGER, L. (2001), « Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord ; entre affiliation, désaffiliation et résistances », dans L. ROULLEAU-BERGER et M. GAUTHIER, *Les jeunes et l'emploi*, Paris, Éditions de l'Aube, p. 5-23.

PIRÈS, A. (1997), « Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques », dans *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin, p. 113-169.

POUPART, J. (1997), « L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques », dans J. POUPART *et al.*, *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin, p. 173-209.

ROSE, J. (2005), « Les correspondances multiples entre formations et emplois », dans J.-F. GIRET, A. LOPEZ et J. ROSE (dir.), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, p. 367-379.

ROSE, J. (1996), « L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi », *Sociologie du travail*, vol. XXVIII, n° 1, p. 63-79.

ROY, Jacques (2003), « Les logiques sociales qui conditionnent la réussite en milieu collégial », *Pédagogie collégiale*, vol. 17, n° 1, octobre, p. 5-10.

« Jeunes, société et réussite scolaire en milieu collégial : une étude exploratoire », *CAPRES* (rubrique article), http://www.uquebec.ca/capres.

SPENCE, M. (1974), *Market Signalling : Informational Transfer in Hiring and related Screening Processes*, Harvard University Press, Cambridge, 221 p.

SPENCE, M. (1973), « Job Market Signalling », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, p. 353-374.

Trottier, C. (2005), « L'analyse des relations entre le système éducatif et le monde du travail en sociologie de l'éducation : vers une recomposition du champ d'études ? », Éducation et sociétés, vol. 2, no 16, p. 77-97.

Trottier, C. (1998), « L'éducation et les problèmes de marginalisation sur le marché du travail », McGill Journal of Education, vol. 33, n° 1, p. 21-36.

TROTTIER, C., L. LAFORCE et R. CLOUTIER (1997), « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université », *Formation-Emploi*, n° 52, p. 151-179.

VINCENS, Jean (2001), « Définir l'expérience professionnelle », *Travail et Emploi*, n° 85, p. 21-34.

VINOKUR, A. (1995), « Réflexions sur l'économie du diplôme », *Formation-Emploi*, n° 52, p. 151-183.

VULTUR, M. (2003), « Le chômage des jeunes au Québec et au Canada. Tendances et caractéristiques », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 58, n° 2, p. 232-257.

VULTUR, M., M. GAUTHIER et C. TROTTIER (2004), « L'emploi des jeunes sans diplôme », dans Michel VENNE (dir.), *L'annuaire du Québec*, Éditions Fides, Montréal, p. 335-342.

VULTUR, M, C. TROTTIER, M. GAUTHIER (2002), « Les jeunes Québécois sans diplôme. Perspectives comparées sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail », dans D.-G. TREMBLAY et L. F. DAGENAIS (dir.), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 71-94.

WEBER, Max (1965), *Essai sur la théorie de la science*, Paris, Plon, 537 p.

Annexe 1 :
Mode d'obtention de l'emploi occupé ou du dernier emploi au moment de l'entrevue

	Effectif
Démarche directe	**12**
1- Envois de curriculum vitæ sollicités ou non	2
2- Concours ou application sur un poste	9
3- Autres démarches directes	1
Médiation formelle	**11**
1- Réponse aux annonces classées	1
2- Recours aux sites de recherche d'emploi sur Internet	6
3- Placement en entreprise par l'école	3
4- Recrutement par les employeurs ou les chasseurs de têtes	1
5- Recours aux organismes de placement	0
Contacts personnels	**9**
1- Par les relations personnelles	3
2- Par les relations professionnelles	4
3- Par les relations personnelles et/ou professionnelles	2
Total	**32**

Annexe 2 :
Mode d'obtention de l'emploi et types de trajectoires des diplômés du secondaire professionnel et du collégial technique

	Stabilisé(e)	En voie de stabilisation	Précaire	Inactif/ Inactive
Démarches directes	**11**	**1**	**0**	**0**
4- Envois de curriculum vitæ sollicités ou non	2	-	-	-
5- Concours ou application sur un poste	8	1	-	-
Autres démarches directes	1	-	-	-
Médiations formelles	**5**	**2**	**1**	**3**
6- Réponse aux annonces classées	-	-	1	-
7- Recours aux sites de recherche d'emploi sur Internet	2	2	-	2
8- Placement en entreprise par l'école	2	-	-	1
9- Recrutement par les employeurs ou les chasseurs de têtes	1	-	-	-
Contacts personnels	**4**	**3**	**0**	**2**
4- Par les relations personnelles	2	1	-	-
5- Par les relations professionnelles	2	-	-	2
6- Par les relations personnelles et/ou professionnelles	-	2	-	-