

L'intégration de la relève, j'y crois!

Employeurs contribuez à attirer et retenir la relève dans la région

Sur la Côte-Nord, tout comme dans plusieurs régions ressources au Québec, l'exode des jeunes représente une problématique majeure qui met en péril le développement de la région dans tous les secteurs d'activités¹. Selon l'Institut de la statistique du Québec, d'ici 2026, c'est 18,1 % de la population qui aura quitté la Côte-Nord. Les conséquences seront importantes pour la région.

En plus de la migration de nos jeunes vers les grands centres, l'arrivée sur le marché du travail de la génération Y (née entre 1977 et 1987) demandera aux employeurs et aux gestionnaires des ressources humaines de modifier leur méthode de gestion. Les gestionnaires auront avantage à mieux comprendre les préoccupations et les ambitions de ces jeunes en vue de préciser **les actions à privilégier pour les attirer et les retenir dans l'entreprise.**

« En effet, l'insatisfaction de leurs attentes les conduit rapidement à vouloir changer d'employeur. D'ailleurs, avec l'aide de leurs réseaux de contacts et de la technologie, ils ont une connaissance plus exacte et en temps réel de leur valeur sur le marché du travail. Ce dernier point doit être pris en considération par le gestionnaire, car le roulement de ce type de personnel peut être plus élevé que celui des autres catégories d'employés si l'on ne met pas en place les actions nécessaires pour l'intégrer dans l'entreprise ».²

L'objectif

Sensibiliser les dirigeants d'entreprise et les gestionnaires de ressources humaines à des pratiques innovatrices qu'ils peuvent mettre en place dans leur organisation afin de faciliter l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des jeunes diplômés.

Les moyens

- Réaliser une ou plusieurs des activités proposées dans le Guide de participation à la réussite éducative et à l'intégration de la relève;
- Adhérer à la Certification Pro-jeunes, il s'agit de s'engager à réaliser trois activités réparties dans les deux volets de ce guide en plus de pratiquer la conciliation travail-études. Pour ce faire contacter votre Carrefour jeunesse-emploi (voir annexe II);
- Persévérer dans vos actions pour encourager nos jeunes.

¹ http://www.forumjeunessecotenord.org/entente_regionale_sur_la_migration_des_jeunes/relance_du_comite_regionale_sur_la_migration_des_jeunes.html

² www.rjccq.com : Comment apprivoiser la génération Y, Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec

L'intégration de la relève, je m'implique!

Une région en action

Places aux jeunes et les Carrefours jeunesse-emploi de la Côte-Nord travaillent depuis plusieurs années à freiner l'exode des jeunes. Différents moyens ont été mis de l'avant afin de favoriser le retour ou la venue des gens en région. Malgré de bons résultats année après année, la Côte-Nord obtient toujours un solde migratoire négatif ce qui a pour effet de créer une pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs économiques.

En effet, les besoins grandissants de nos entreprises en main-d'œuvre viennent mettre en péril la survie de celles-ci. C'est pourquoi nous voulons sensibiliser les dirigeants à des pratiques innovatrices qu'ils peuvent mettre en place dans leur organisation, dans leur intérêt et celui de la relève.

Les avantages généraux

Les efforts que vous déploieriez peuvent très bien rapporter des dividendes intéressants pour votre entreprise. Des entrepreneurs ayant participé à des démarches semblables de certification dans d'autres régions peuvent notamment témoigner d'impacts positifs pour leur entreprise :

- Renforcement de la loyauté des jeunes employés;
- Accroissement de la productivité et de la satisfaction de la clientèle;
- Diminution des frais et du temps consacrés à la sélection, à l'embauche et à la formation;
- Diminution des problèmes de recrutement de main-d'œuvre;
- Augmentation de la rentabilité de l'entreprise;
- Image positive de l'entreprise;
- Attraction de meilleurs candidats;
- Meilleure rétention des employés;
- Amélioration de sa notoriété auprès de la population de la Côte-Nord.

Il est à noter que les employeurs peuvent bénéficier du soutien de l'agent de migration de leur territoire pour le recrutement auprès des jeunes professionnels.

La visibilité associée à la certification

En plus d'être la simplicité même, votre adhésion à la Certification Pro-jeunes vous permettra de bénéficier d'avantages considérables en visibilité et en capital social. En effet, la Certification Pro-jeunes sera appuyée par une campagne médiatique afin que tous puissent en identifier instantanément l'image et les entreprises qui y ont adhéré.

- Affichage à l'entrée du commerce d'une vignette de reconnaissance exclusive aux entreprises certifiées;
- Invitation aux activités médiatiques;
- Diffusion de la liste des entreprises adhérentes dans les médias locaux;
- Envoi de la liste des entreprises adhérentes dans les établissements d'enseignement;
- Mention de l'entreprise sur les sites Internet des Carrefours jeunesse-emploi, du Forum jeunesse Côte-Nord et du Comité RAP (Réussite-Accomplissement-Persévérance scolaire) Côte-Nord;
- Invitation aux activités du réseau Pro-jeunes;
- Et plus encore!

Matériel de visibilité

Le programme de Certification Pro-jeunes prend sa force dans sa visibilité. Chacun tire profit de l'affichage puisque, plus vous serez à vous afficher, plus l'impact sera grand.

Les Carrefours jeunesse-emploi mettront à la disposition des employeurs certifiés une gamme d'outils de promotion. Ils seront offerts gratuitement. Le logo du programme sera aussi disponible en version électronique pour votre matériel imprimé ainsi que vos offres d'emploi. Vous pourrez en faire la demande au CJE de votre MRC.

Source : Cette partie du document est inspirée de la certification travail – études du Conseil régional de prévention de l'abandon scolaire du Saguenay-Lac-St-Jean

Jeunes : Toutes personnes âgées entre 16 et 35 ans.

L'intégration de la relève, j'y participe!

Liste d'activités favorisant l'intégration des jeunes en entreprise

Lors du processus d'embauche

p. 5

1. Donner une vision claire et précise du poste p. 5
2. Rester ouvert au manque d'expérience des nouveaux diplômés p. 5
3. Processus d'embauche rapide p. 6

Pour faciliter l'intégration en emploi

p. 7

1. Offrir l'opportunité aux jeunes de s'impliquer p. 7
2. Souligner les « bons coups » p. 7
3. Créer des occasions de communication, de partage des connaissances et des compétences p. 8
4. Faciliter l'intégration au sein de l'équipe de travail et dans la communauté p. 8

Pour le maintien en emploi

p. 10

1. Soutien aux employés en formation p. 10
2. Soutien à la conciliation travail/famille et travail/vie personnelle p. 11

Stage en entreprise

p. 12

1. Recevoir des stagiaires qui sont en formation à l'extérieur de la région p. 12

Annexe I : Liste des types de diplôme

p. 13

Annexe II : Coordonnées des Carrefours jeunesse-emploi

p. 14

PROCESSUS D'EMBAUCHE

1. Donner une vision claire et précise du poste

Objectif : S'assurer que le profil du jeune correspond à l'emploi.

ACTION :

- Décrire les tâches et les attentes du poste de façon à présenter les avantages, mais aussi les inconvénients.
- Préciser toutes les particularités du poste (tâches, environnement, attentes, exigences, conditions de travail, possibilités d'avancement).

À considérer :

Il est prouvé que si la description de poste est conforme aux tâches demandées à l'employé, les chances de le garder en emploi sont multipliées. En effet, il fera son choix en connaissant réellement ce à quoi il doit s'attendre et il sait déjà si le poste lui convient et répond à ses attentes, ses goûts et ses capacités.

2. Être flexible dans les critères d'embauche

Objectif : Considérer les nouveaux diplômés afin d'augmenter votre bassin de candidats.

ACTION :

- Reconnaître toutes les expériences notamment, l'implication scolaire, communautaire et familiale.
- Reconnaître les programmes de formation connexes et en lien avec le poste à combler (voir annexe I).
- Connaître les qualités personnelles nécessaires pour répondre aux exigences de l'emploi. Il peut parfois être plus important de posséder de la débrouillardise et de l'entregent que trois années d'expérience.

À considérer :

Bon nombre d'employeurs dénotent un manque de main-d'œuvre qualifiée. En assouplissant les critères d'embauche et en misant sur le perfectionnement en milieu de travail, la problématique en sera diminuée. Il est aussi important de prendre en compte les compétences transférables afin d'augmenter son bassin d'employés potentiels.

3. Processus d'embauche rapide

Objectif : Éviter de perdre un candidat qualifié au bénéfice d'un concurrent plus rapide.

ACTION :

- Appeler le plus rapidement possible le candidat sélectionné.
- Appeler les autres candidats après l'entrevue pour leur spécifier leurs points forts en rapport avec le poste et ceux à améliorer.

À considérer :

Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il faut se rappeler que les candidats postulent en général dans plus d'une entreprise à la fois. L'employeur dont le processus d'embauche se fait sur une trop longue période risque de perdre un excellent candidat.

De plus, le fait d'appeler les candidats non sélectionnés les informe sur les améliorations à apporter pour occuper un poste dans votre entreprise. Vous aurez ainsi un contact personnalisé avec de futurs candidats et cela aura probablement pour effet d'augmenter votre bassin potentiel d'employés.



INTÉGRATION EN EMPLOI

1. Offrir l'opportunité de s'impliquer

Objectif : Utiliser les connaissances de l'employé pour augmenter son sentiment d'appartenance à l'entreprise.

ACTION :

- Inviter la personne à participer à une réunion importante.
- Faire participer le nouvel employé à différents comités de travail ou sociaux.
- Attribuer une responsabilité exclusive à l'employé en lien avec ses compétences.

À considérer :

Les jeunes de la génération Y ont une grande soif de responsabilités et apprécient une certaine latitude dans la prise de décision. Il s'agit d'utiliser les moyens à votre portée pour impliquer le nouvel employé dans des dossiers qui lui permettent de développer ses compétences et ainsi devenir un élément essentiel à votre équipe de travail.

2. Souligner les « bons coups »

Objectif : Permettre aux travailleurs de percevoir l'effet bénéfique qu'ils ont sur leur milieu de travail.

ACTION :

- Profiter des différentes occasions informelles qui se présentent pour féliciter son employé.
- Prendre le temps de dire merci par écrit ou en personne.
- Prendre le temps de donner une rétroaction à l'employé.
- Offrir une carte d'anniversaire.
- Mettre en place la formule de l'employé du mois.

À considérer :

La nouvelle génération apprécie la valorisation reliée à sa contribution au processus de travail. Elle ne compte pas uniquement sur la stabilité d'emploi ou sur l'ancienneté pour se bâtir une carrière. Les personnes de la génération Y ont un grand besoin de validation, d'approbation et d'encouragement.

3. Créer des occasions de communication, de partage des connaissances et des compétences

Objectif : Permettre à l'employé d'avoir une meilleure compréhension du travail et de développer plus rapidement les compétences requises pour le poste.

ACTION :

- Jumeler le nouveau travailleur avec un employé d'expérience afin de permettre le transfert d'expertise.
- Faciliter les discussions et les échanges avec le supérieur immédiat afin d'établir une relation de confiance.

À considérer :

Le système de parrainage permet la création de liens de confiance entre le parrain et le nouvel employé et diminue l'anxiété qu'un nouvel employé peut avoir face à un nouvel emploi. Le nouvel employé prendra donc confiance plus rapidement en ses capacités pour rencontrer les exigences du poste et s'y sentir à l'aise.

Les bénéfices directs de cette approche sont la diminution de perte de temps et l'augmentation de l'efficacité et de la qualité du temps passé en apprentissage.

4. Faciliter l'intégration au sein de l'équipe de travail et dans la communauté

Objectif : Offrir l'encadrement requis pour faciliter le développement de son sentiment d'appartenance à l'entreprise et à la communauté.

ACTION :

Pour faciliter l'intégration dans la communauté

- Connaître les incitatifs de votre localité : prime d'établissement, réduction de taxe à l'achat d'une nouvelle maison, école anglophone, crédit d'impôt du gouvernement, possibilité de bonifier sa formation au niveau collégial ou universitaire, etc. (Informez-vous auprès du Carrefour jeunesse-emploi pour connaître les incitatifs en place dans votre Municipalité Régionale de Comté).
- Mentionner les attraits culturels, sportifs et familiaux de votre communauté.
- Offrir la documentation sur les attraits et événements de la municipalité, de la MRC, ou de la Côte-Nord.
- Les inviter à des activités organisées par des organismes du milieu.

Pour faciliter l'intégration dans l'entreprise

- Présentation de l'entreprise, de son historique, de ses valeurs, etc.
- Faire une visite des lieux et du poste de travail.
- Présenter le nouvel employé à l'équipe de travail.
- Effectuer un suivi durant les premières semaines à l'emploi.

À considérer :

Le processus d'accueil est crucial, car il permet à la recrue de se faire rapidement une idée de l'organisation. Les avantages de ce genre de processus sont nombreux, il permet entre autres de mettre à l'aise l'employé dans son nouvel environnement de travail, de créer un sentiment d'appartenance à l'entreprise, de réduire les probabilités de départ volontaire ainsi que le stress du nouvel employé.

L'employeur a une chance unique de faire valoir les avantages, autres que professionnels, d'occuper un emploi dans son entreprise. La qualité de vie est aussi un élément déterminant à l'établissement et à la rétention de la relève. Il faut profiter de ce moment privilégié avec le candidat pour l'informer de ce qui existe dans votre localité qui répond à ses besoins autant personnels que familiaux.



MAINTIEN EN EMPLOI

1. Soutien aux employés en formation

Objectif : Permettre aux employés déjà en poste de rehausser leurs compétences afin qu'ils répondent aux nouvelles exigences du marché du travail.

ACTION :

- Souligner l'obtention d'un diplôme (boni, privilège, etc.).
- Offrir un remboursement partiel ou total des frais de formation à un employé désirant terminer ses études secondaires ou professionnelles.
- Assumer en tout ou en partie les frais de déplacement occasionnés par la formation.
- Assouplir les horaires de travail de l'employé en formation.
- Offrir des activités de perfectionnement au personnel de votre entreprise de façon régulière. Vous pouvez également vous doter d'une politique de formation comprenant l'analyse de vos besoins, les objectifs à atteindre, les priorités d'action, l'évaluation des activités de formation et le calendrier de réalisation.
- Offrir un budget de formation individuel.

À considérer :

La formation continue des employés est certes l'un des moyens d'assurer le développement des entreprises et d'améliorer leur rendement en raison des gains qui y sont associés : rehaussement des compétences, développement du sentiment d'appartenance et fidélisation des employés.

Les employeurs peuvent compter sur bon nombre de ressources de leur milieu pour les soutenir dans leurs démarches de formation continue : services aux entreprises des commissions scolaires, des collègues et des services universitaires. Ces ressources peuvent analyser vos besoins en matière de formation et organiser des activités à cet égard. De plus, les centres locaux d'emploi, par le biais de leurs services aux entreprises, peuvent également contribuer au volet formation des entreprises.



2. Soutien à la conciliation travail-famille et travail-vie personnelle

Objectif : Établir des façons de faire qui visent à adoucir les tensions entre les responsabilités et les obligations reliées au travail et celles qui concernent la vie familiale et personnelle.

ACTION :

- Éviter la tenue de réunion en dehors des heures établies de travail.
- Offrir des horaires de travail flexibles en fonction de la situation familiale de chacun.
- Mettre en place des mesures pour accommoder les employés qui ont des enfants lors des périodes où les écoles et les garderies sont fermées.

À considérer :

« Dans la mesure où les pratiques visant à favoriser la conciliation travail-famille et travail-vie personnelle peuvent devenir synonymes de rétention des employés et de capacité à intéresser des ressources talentueuses à la recherche d'un environnement de travail répondant davantage à leurs attentes, les PME ayant l'opportunité et la volonté d'adopter des outils compétitifs et accessibles pourraient y voir une manière de combler une partie du fossé qui les sépare des grandes entreprises quant à la capacité d'attirer les meilleures ressources humaines, en offrant à celles-ci un plus grand nombre d'avantages. Les entreprises ont intérêt à s'en occuper car pour elle, cela veut dire des employés plus motivés, plus loyaux, plus productifs, moins absents pour raison de maladie ou sans préavis. »

STAGE EN ENTREPRISE

1. Recevoir des stagiaires qui sont en formation à l'extérieur de la région

Objectif : Permettre à de futurs diplômés de mieux connaître votre entreprise et la région.

ACTION :

Accueillir, selon vos besoins en main-d'œuvre actuels et futurs, des stagiaires inscrits à différents programmes d'études se donnant à l'extérieur de la région.

À considérer :

S'il est vrai que l'accueil de stagiaires requiert de l'encadrement et de la supervision de la part de l'entreprise, cette initiative donne l'occasion aux employeurs de mieux connaître un futur travailleur et de l'intéresser à son entreprise.

Mais avant d'embaucher... études à terminer!

Mettre fin à un programme d'études avant l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification, même de niveau professionnel, collégial et universitaire empêche une personne de développer son plein potentiel, potentiel dont les employeurs profitent grandement. Donc, il faut encourager les jeunes à persévérer!



Annexe I

Différents types de diplômes

Diplôme d'études secondaires (DES) :

L'obtention de ce diplôme permet au détenteur de choisir un programme de formation professionnelle au secondaire (DEP) ou poursuivre des études collégiales dans un programme de formation préuniversitaire (2 ans) ou un programme de formation technique (3 ans).

Certificat de métiers semi-spécialisé (MSS) :

Ce parcours est une nouveauté du renouveau pédagogique. Il s'agit d'une formation axée sur l'emploi qui mène à une certification. Cette clientèle âgée de 15 ans au 30 septembre est en cheminement en français, anglais et mathématiques de secondaire I et II. Ces jeunes effectuent également des stages de formation dans des métiers spécialisés et obtiennent ainsi un certificat de travail dans ce métier. Par exemple : aide-boulangier, aide commis, etc.

Diplôme d'études professionnelles (DEP) :

Ce diplôme donne accès au marché du travail ou à la poursuite des études dans un ASP. Par exemple : mécanique industrielle de construction et d'entretien, soudage-montage, etc.

Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) :

Permet la poursuite des études collégiales avec les préalables du secondaire ou accéder directement au marché du travail. Pour accéder à cette attestation, la personne doit posséder déjà un DEP connexe. Par exemple : secrétariat médical, pâtisserie de restaurant, etc.

Diplôme d'études collégiales (DEC) :

Les programmes de formation technique donnent accès au marché du travail ou à des études universitaires. Par exemple : soins infirmiers, techniques de l'informatique, etc. Pour leur part, les programmes de formation préuniversitaire permettent la poursuite des études universitaires. Par exemple : sciences humaines, sciences de la nature, etc.

Attestations d'études collégiales (AEC) :

Certains programmes d'études de courte durée ont été développés pour la clientèle adulte à partir de programmes de formation technique existants. Par exemple : Intervention en milieu carcéral, surveillance et contrôle des travaux d'infrastructure, etc.

Les programmes DEP-DEC :

Permet de compléter deux diplômes soit un diplôme d'études professionnelles (DEP) et un diplôme d'études collégiales (DEC). Par exemple : DEP en électromécanique de systèmes automatisés et technologie de l'électronique industrielle.

Les programmes DEC-BAC :

Permet l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) et un baccalauréat en quatre ou cinq années d'études. Les diplômés des programmes techniques visés par cette mesure voient leurs études universitaires allégées, et même abrégées. Une entente doit être établie entre les établissements d'enseignement. Par exemple : Techniques d'éducation spécialisée et BAC en psychoéducation, techniques de comptabilité et de gestion et BAC en administration des affaires ou en sciences comptables.

Baccalauréat (BAC) :

L'obtention de ce diplôme universitaire permet de poursuivre des études à la maîtrise ou d'accéder au marché du travail. Par exemple : Bac en administration, communication, etc.

Maîtrise :

L'obtention d'une maîtrise permet de poursuivre des études au doctorat ou d'accéder au marché du travail. Cette formation est aussi nécessaire pour accéder à des ordres professionnels comme : conseiller d'orientation, psychoéducateur.

Doctorat :

L'obtention d'un doctorat permet l'accès au marché du travail. Certaines professions exigent le doctorat comme c'est le cas pour psychologue.

Coordonnées des Carrefours jeunesse-emploi de la Côte-Nord

CJE de La Haute-Côte-Nord

26 de la Rivière, bureau 103
Les Escoumins, (Québec) G0T 1K0
Téléphone : 418 233-3838
Télécopieur : 418 233-3939
Courriel : cje@cjehcn.qc.ca
www.cjehcn.qc.ca

Point de service Fermont

Place Daviault, C.P. 1809
Fermont, (Québec) G0G 1J0
Téléphone : 418 287-5233
Sans Frais : 1-877-287-5233
Télécopieur : 418 287-5299
Courriel : cje.fermont@diffusionfermont.ca

Point de service Forestville

1, 2e Avenue, C.P. 70
Forestville, (Québec) G0T 1E0
Téléphone : 418 587-4762
Télécopieur : 418 587-6728
Courriel : cjehcn@globetrotter.net

Point de service Havre-Saint-Pierre

1280, rue de la Digue, bureau 205
Havre-Saint-Pierre, (Québec) G0G 1P0
Téléphone : 418 538-2533
Sans Frais : 1-877-538-2533
Télécopieur : 418 538-1299
Courriel : cjehsp@globetrotter.net

CJE de Manicouagan

859, rue Bossé, bureau 205
Baie-Comeau, (Québec) G5C 3P8
Téléphone : 418 589-8589
Télécopieur : 418 589-9589
Courriel : cje-manic@cjemanic.qc.ca
www.cjemanic.qc.ca

Point de service Lourdes-de-Blanc-Sablon

1161, boul. Camille-Marcoux, C.P. 210
Lourdes-de-Blanc-Sablon, (Québec) G0G 1W0
Téléphone : 418 461-2053
Sans Frais : 1-877-461-2053
Télécopieur : 418 461-2651
Courriel : cjeblsa@globetrotter.net

CJE de Duplessis

263, rue Papineau
Sept-Îles, (Québec) G4R 4J2
Téléphone : 418 961-2533
Sans Frais : 1-888-965-2533
Télécopieur : 418 968-1229
Courriel : cjedup@globetrotter.net
www.cjed.qc.ca

Point de service Port-Cartier

2, rue Élie-Rochefort
Port-Cartier, (Québec) G5B 2N2
Téléphone : 418 766-4099
Télécopieur : 418 766-4181
Courriel : cjeport-cartier@globetrotter.net



La réussite éducative, j'y participe!

Employeurs contribuez à la préparation de la main-d'œuvre de demain

En raison du besoin croissant d'emplois spécialisés et des départs à la retraite, plusieurs entreprises vivent des difficultés de recrutement. Emploi-Québec prévoit d'ailleurs que huit mille postes seront à combler d'ici 2010 sur la Côte-Nord.

Actuellement dans notre région, c'est près d'un jeune sur trois qui quitte le réseau scolaire sans avoir obtenu un premier diplôme. Depuis 2002-2003, le taux régional de décrochage scolaire varie de 26,9 % à 30,2 % et se situe légèrement au-dessus de la moyenne du réseau public québécois. Cette situation menace le développement et la performance des entreprises.

Le décrochage scolaire est un phénomène social dont les causes sont multiples. C'est pourquoi le réseau de l'éducation a besoin de la contribution de l'ensemble de la collectivité, y compris les employeurs, pour favoriser la persévérance scolaire des jeunes.

L'objectif

Mobiliser les employeurs de la Côte-Nord afin qu'ils participent activement à la réussite éducative des jeunes et qu'ils contribuent à la préparation de la main-d'œuvre de demain.

Les moyens

- Réaliser une ou plusieurs des activités proposées dans le Guide de participation à la réussite éducative et à l'intégration de la relève;
- Adhérer à la Certification Pro-jeunes, il s'agit de s'engager à réaliser trois activités réparties dans les deux volets de ce guide en plus de pratiquer la conciliation travail-études. Pour ce faire, contacter votre Carrefour jeunesse-emploi (voir annexe II);
- Persévérer dans vos actions pour encourager nos jeunes.

Source : Cette partie du document est inspirée du «*Guide de participation à la réussite éducative - chaîne des employeurs*», de la Table régionale de l'éducation du Centre du Québec

La réussite éducative, j'y crois!

Une région en action

En 2001, le milieu se mobilise afin d'appuyer les efforts déployés par le milieu scolaire pour diplômé les jeunes de la Côte-Nord. Le Comité RAP est formé afin de promouvoir la réussite éducative et de prévenir l'abandon scolaire auprès de trois cibles principales, soit la famille, les entreprises et la communauté en général. Vingt-trois organismes sont membres et représentent les différents milieux : scolaire, gouvernemental, de la santé, municipal, économique, organismes jeunes et communautaires, syndical et autochtone.

À propos des élèves à risque

Les élèves à risque de décrochage ne présentent pas nécessairement des troubles d'apprentissage ou de comportement. 40 % des élèves à risque sont peu motivés à l'égard de l'école et des études.¹ Ces élèves affichent une bonne performance scolaire, mais démontrent peu d'intérêt pour les études. Pour ce type de décrocheur, comme pour tous les élèves à risque, un fait demeure : plus la communauté est mobilisée, plus on agit efficacement sur la persévérance scolaire.

Les caractéristiques des élèves qui réussissent

- Une vision positive de l'école, du personnel enseignant, de l'apprentissage;
- Des efforts soutenus;
- Un goût marqué pour la lecture;
- Des projets d'avenir concernant les études ou le marché du travail;
- Un environnement propice aux encouragements.

Les facteurs de risque et les facteurs de protection

Certains facteurs peuvent favoriser le décrochage scolaire comme une estime de soi déficiente et un réseau social inadéquat. D'autres facteurs contribuent quant à eux à la persévérance scolaire des jeunes : avoir de saines habitudes de vie, persévérance, désir d'apprendre, projet d'avenir, participation à des activités parascolaires, encadrement, recevoir des encouragements, valoriser l'école, etc.

L'influence des employeurs

Les jeunes ont besoin de compter sur des modèles significatifs dans leur entourage. Les employeurs jouent un rôle de premier plan à cet égard.

Source : ¹ «*Guide de prévention du décrochage scolaire*» produit par le Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ).

La réussite éducative, je m'implique!

Liste d'activités favorisant la réussite éducative

Certaines de ces activités sont pratiquées dans les entreprises de nos porte-paroles, d'autres sont déjà réalisées par des entreprises de la région et quelques-unes sont moins connues, mais peuvent être intégrées à vos façons de faire assez facilement.

1. **Conciliation travail-études : une nécessité incontournable** p. 4
2. **Accueil de chercheurs d'emploi** p. 7
3. **Accueil de stagiaires** p. 7
4. **Attribution de bourses d'études et de mérite** p. 8
5. **Collaboration école-entreprise-milieu** p. 8
6. **Collaboration aux travaux scolaires** p. 9
7. **Confirmation de fréquentation scolaire en vue de l'obtention d'un emploi d'été** p. 9
8. **Journée exploration de carrière** p. 10
9. **Journée portes ouvertes** p. 11
10. **Organisation du travail flexible *** p. 11
11. **Promotion de l'école et des études *** p. 12
12. **Visite familiale dans l'entreprise** p. 12
13. **Visite industrielle** p. 13

*Ces activités s'adressent aux employés qui ont des enfants

1. La conciliation travail-études (obligatoire)

Objectif : S'assurer que les horaires de travail respectent les heures de cours, les périodes d'examens et totalisent moins de 20 heures semaine.

ACTION :

Mettre en place des moyens pour que le nombre d'heures de travail proposé à mon employé facilite la réussite dans ses études. (Voir pages suivantes pour des exemples).

Le nombre de jeunes qui travaillent pendant les études ne cesse d'augmenter. «Aujourd'hui, à la fin du secondaire c'est un jeune sur deux qui travaille et au collégial c'est 72 % des jeunes dont le quart travaillent plus de 20 heures par semaine.»² Pour l'étudiant du secondaire, le travail à temps partiel est souvent un élément de valorisation alors qu'il devient plus souvent un moyen de réaliser son projet scolaire pour celui de niveau collégial ou universitaire. L'employeur et le jeune en tirent tous les deux des avantages.

Avantages pour les jeunes

- Valorisation personnelle qui peut influencer positivement le rendement scolaire;
- Développement de l'autonomie et du sens des responsabilités;
- Appartenance à un nouveau réseau de connaissances;
- Développement de l'employabilité et acquisitions de nouvelles compétences.

Avantages pour les employeurs

- Accès à une main-d'œuvre flexible;
- Établissement de liens significatifs avec de futurs diplômés;
- Possibilité d'évaluer les qualités et aptitudes des étudiants en situation de travail.

Pour que les avantages demeurent des avantages

Cependant, le fait d'occuper un emploi rémunéré pendant les études peut devenir un motif d'abandon scolaire. **En effet, un jeune qui consacre plus de 15 heures par semaine à un travail rémunéré peut compromettre sa réussite scolaire**, en particulier en période d'examens et de remise de travaux.

Plusieurs acteurs ont un rôle à jouer en matière de conciliation travail-études : les jeunes étudiants eux-mêmes, les parents ainsi que les établissements scolaires. Les employeurs peuvent également mieux encadrer les jeunes qui occupent un emploi rémunéré au sein de leur entreprise; lorsque le jeune manque d'énergie et de temps pour réaliser ses travaux scolaires ou s'il s'absente de l'école parce qu'il est au travail. Une intervention s'impose avant qu'il mette en péril son année scolaire. L'employeur et le jeune peuvent utiliser le dépliant de conciliation travail-études inclus dans la pochette afin de réfléchir et d'établir de nouveaux horaires de travail qui faciliteront sa réussite éducative.

Source : ² Jacques ROY, «Entre la classe et les Mcjobs : portrait d'une génération de cégépiens».

La réussite scolaire, ça se travaille!

Ces employeurs ont accepté d'être porte-parole lors du lancement d'un dépliant portant sur la conciliation travail-études. En plus de s'assurer que le nombre d'heures proposé à leurs employés facilite la réussite éducative, ils réalisent aussi d'autres actions dans ce sens.



Au McDonald's de Forestville, la gérante, Mme Nadia Bouchard, adopte des horaires flexibles en fonction des disponibilités des jeunes étudiants. L'entreprise a aussi un programme de bourses d'études et accueille des stagiaires aux études. De la formation est accessible à tous les employés pour les motiver et leur permettre d'accéder à de l'avancement.



M. Carl Beaulieu, directeur général de l'Orange Bleue à Baie-Comeau, propose aux étudiants des horaires flexibles et porte une attention particulière aux périodes d'examen. Il offre aux employés la possibilité de participer à des formations et un programme de bourses d'études sera mis sur pied afin de les motiver davantage. Toujours conscient de l'importance de la relève, il accueille des stagiaires dans le domaine de la restauration et s'implique dans des activités du Carrefour jeunesse-emploi.



M. Ian Beaulieu, directeur de Spin sports et plein air à Baie-Comeau, s'entend avec ses employés pour déterminer leur disponibilité en fonction de leurs études. Son entreprise participe à des activités du milieu notamment, l'accueil de stagiaires d'un jour en emploi. De plus, il donne des conférences sur l'entrepreneuriat dans les écoles.



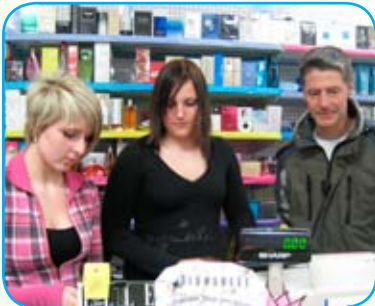
M. Christian Boudreau, gérant chez Sports Experts à Sept-Îles, engage plus d'étudiants que moins afin que chacun puisse avoir un horaire qui correspond à ses besoins. Selon lui « c'est une bonne chose pour les deux parties ». Il affiche les horaires deux à trois semaines à l'avance pour permettre des changements si nécessaire. Leur entreprise collabore dans des programmes alternance travail-études.



Convaincu de l'importance pour un jeune de se diplômer et afin de favoriser la rétention de son personnel étudiant, les Entreprises 7 jours ont créé un programme de bourses. Celle-ci sera l'équivalent de 5% du cumulatif du salaire gagné par l'employé pendant ses années de travail. Selon M. Jacques Lafrance, propriétaire « La réussite et l'accomplissement personnel et scolaire demandent de la persévérance ». Il a aussi déjà financé des bourses pour souligner les efforts de jeunes du secondaire.



Propriétaire d'Alimentation chez Jako à Havre-St-Pierre. M. Camil Boudreau permet des horaires flexibles pour s'adapter aux besoins scolaires et parascolaires des jeunes. En fait, ce sont eux qui déterminent leur disponibilité. L'entreprise encourage des activités sportives et autres activités organisées par le milieu scolaire « quand le jeune doit aussi s'investir pour atteindre ses objectifs ».



M. François Alarie propriétaire de la pharmacie Alarie à Fermont s'assure d'établir les horaires de travail en dehors des heures de fréquentation scolaire et il permet de libérer un étudiant pour des sorties étudiantes, pour de la récupération académique ou une rencontre avec le personnel scolaire. Quand un de ses employés quitte pour étudier à l'extérieur, à son retour il peut travailler durant les périodes de vacances scolaires.



Mme Jocelyne Pelletier, gérante de la Tabagie Variétés Fermont, fait travailler les étudiants surtout la fin de semaine et à l'occasion sur semaine. Si un parent lui mentionne que son enfant a de mauvaises notes, alors le jeune ne peut plus travailler jusqu'à ce que ses résultats académiques soient jugés satisfaisants. Elle discute avec ses jeunes employés et les encourage à persévérer dans leurs études.

2. Accueil de chercheurs d'emploi

Objectif : Accorder une valeur aux diplômes obtenus par les jeunes qui postulent un emploi et inciter ceux qui ne détiennent pas de diplôme ou de qualification à poursuivre leur formation.

ACTION :

Faire sentir aux jeunes que le fait de détenir un diplôme est un avantage important dans votre entreprise et que leur candidature sera prise en considération.

Dans le cas de chercheurs d'emploi non diplômés, leur faire savoir que s'ils poursuivent leurs études jusqu'à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification, votre entreprise considérera avec intérêt leur candidature. Donnez des exemples où une meilleure qualification leur sera utile dans votre milieu de travail (règle de 3, etc.). Invitez-les à obtenir des renseignements auprès de leur commission scolaire.

À considérer :

Un certain nombre de ces jeunes retourneront aux études quand ils auront été confrontés au marché du travail, un accueil chaleureux pourrait faire en sorte qu'ils considèrent votre entreprise lorsqu'ils auront obtenu un diplôme.

3. Accueil de stagiaires

Objectif : Permettre à de futurs diplômés de parfaire leur formation en profitant d'une expérience concrète sur le marché du travail.

ACTION :

Accueillir, selon vos besoins en main-d'œuvre actuels et futurs, des stagiaires inscrits à différents programmes d'études : secondaires ou professionnelles, collégiales techniques ou préuniversitaires et universitaires. Collaborer avec des établissements scolaires qui offrent des programmes d'alternance travail-études.

À considérer :

S'il est vrai que l'accueil de stagiaires requiert de l'encadrement et de la supervision de la part de l'entreprise. Cette initiative donne l'occasion aux employeurs de mieux connaître un futur travailleur et de l'intéresser à son entreprise.

Mais avant d'embaucher... études à terminer!

Mettre fin à un programme d'études avant l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification empêche une personne de développer son plein potentiel, potentiel dont les employeurs profitent grandement.

4. Attribution de bourses d'études et de mérite

Objectif : Encourager la persévérance scolaire des jeunes de votre milieu en attribuant des bourses d'études et de mérite

ACTION :

Attribuer des bourses d'études à des jeunes de votre milieu. Ces bourses pourraient être accordées pour des résultats scolaires ou des efforts déployés pendant un cycle scolaire aux personnes suivantes :

- jeunes étudiants qui travaillent dans votre entreprise;
- enfants des membres de votre personnel;
- jeunes fréquentant un établissement scolaire de votre milieu;
- jeunes fréquentant un Carrefour jeunesse-emploi ou toute autre ressource d'aide à l'emploi.

À considérer :

Cette activité vous apporte de la visibilité en associant les bourses d'études au nom de votre entreprise. Vous pourriez également rendre publique dans les médias l'attribution de vos bourses et ainsi faire connaître à la population votre soutien à la réussite éducative.

5. Collaboration école-entreprise-milieu

Objectif : Créer des liens avec des jeunes en formation tout en leur permettant d'acquérir des connaissances pertinentes concernant le marché du travail.

ACTION :

Participer aux activités des établissements scolaires de votre milieu ou déléguer du personnel de votre entreprise dans les occasions suivantes :

- midi-conférence;
- journée carrière;
- atelier d'information sur le marché du travail;
- programme de mentorat.

Collaborer à des activités organisées par des organismes du milieu : Carrefours jeunesse-emploi, maisons des jeunes, autres.

À considérer :

Les jeunes ont également besoin de modèles à l'extérieur de leur famille et de l'école. À cet égard, les employeurs ont beaucoup d'influence auprès des jeunes. Leur expérience apporte beaucoup aux jeunes en formation et leur permet de découvrir des univers qu'ils ne connaissent pas. Les contacts soutenus avec des employeurs permettent aux jeunes d'entretenir des projets d'avenir et renforcent leur motivation.

6. Collaboration aux travaux scolaires

Objectif : Permettre à des jeunes de bien accomplir un travail scolaire et de mieux connaître certains aspects de votre entreprise.

ACTION :

Apporter votre collaboration aux jeunes qui sollicitent votre aide dans le cadre d'un travail scolaire :

- par une entrevue;
- par une visite de l'entreprise;
- par la distribution de dépliants ou d'autres documents;
- par des références pour obtenir davantage d'information.

À considérer :

Quand un jeune sollicite la participation d'un employeur pour la réalisation d'un travail scolaire, il démontre déjà un intérêt pour l'entreprise et fait preuve de sérieux dans la réalisation de ses travaux. En plus de contribuer à son succès scolaire, cette expérience fera en sorte que le jeune aura une vision positive de votre entreprise tout en ayant acquis de nouvelles connaissances.

7. Confirmation de fréquentation scolaire en vue de l'obtention d'un emploi d'été

Objectif : Encourager la poursuite des études chez les étudiants qui occupent un emploi d'été.

ACTION :

Exiger une preuve d'inscription à un établissement scolaire aux jeunes qui postulent pour un emploi d'été afin de les inciter à poursuivre leurs études.

À considérer :

Il arrive que des jeunes décident de ne pas terminer leurs études à la suite d'un emploi d'été, surtout quand celui-ci est bien rémunéré. Pourtant, cette décision a plusieurs conséquences sur leur avenir. En ne détenant pas de diplôme, ces jeunes s'exposent notamment à des épisodes fréquents de chômage. De leur côté, les employeurs sont privés d'une main-d'œuvre qualifiée pour le futur.

8. Journée exploration de carrière

Objectif : Permettre à des jeunes de découvrir différents métiers ou de valider un choix de carrière.

ACTION :

Organiser une journée exploration de carrière à l'intention des jeunes de votre milieu ou y collaborer. Ces jeunes peuvent provenir d'un établissement scolaire, d'un carrefour jeunesse-emploi, d'un organisme communautaire ou des familles de membres du personnel.

À considérer :

Les jeunes ne peuvent développer de l'intérêt pour ce qu'ils ne connaissent pas. À cet effet, il est démontré que les jeunes, et la population en général, connaissent peu les possibilités d'emploi qu'offre le marché du travail. La connaissance des métiers et des professions se limite bien souvent aux emplois occupés dans l'entourage immédiat. Pourtant, il existe plus de 30 000 appellations différentes de métier et de profession réparties dans plus de 500 secteurs d'activité. Les journées exploration de carrière contribuent indéniablement à la découverte du marché du travail.

Une bonne préparation est le meilleur atout.

Une bonne préparation s'impose pour que les activités d'exploration de carrière soient enrichissantes à la fois pour l'entreprise et les explorateurs de carrière. Au préalable, il faut déterminer les emplois qui feront l'objet d'une exploration et préciser les activités que les jeunes pourront expérimenter. Lorsque l'on s'associe à un établissement scolaire, un carrefour jeunesse-emploi ou autre type d'organisme, on peut ainsi partager les préparatifs avec des personnes qui possèdent de l'expérience dans l'organisation d'une journée exploration de carrière. On peut organiser des activités d'information, d'observation et d'exploration.

Activités d'information

Information à propos des métiers et des professions qui font l'objet d'une exploration : formation requise, qualités et compétences recherchées pour occuper l'emploi, conditions d'emploi, tâches à effectuer, habiletés requises, perspectives d'avenir, etc.

Activités d'observation

Observation de tâches effectuées par un employé et retour sur les observations du jeune explorateur : ce qu'il a remarqué, ce qui l'a surpris, ce qu'il a compris, ce qu'il retient, etc.

Activités d'exploration

Activités pratiques à réaliser afin de rendre plus concrètes certaines tâches à effectuer, selon les couvertures d'assurance de l'employeur.

9. Journées portes ouvertes

Objectif : Faire connaître votre entreprise et les emplois qu'on y offre aux futurs diplômés et à toute la communauté.

ACTION :

Organiser une journée portes ouvertes. En plus de mieux faire connaître les activités de votre entreprise, les journées portes ouvertes attirent souvent des chercheurs d'emploi et de futurs diplômés. Profitez de cette occasion pour renseigner le public sur les emplois et les professions que l'on trouve dans votre entreprise, les formations requises, les compétences recherchées et les critères d'embauche.

À considérer :

Il n'est pas nécessaire d'attendre un moment critique pour ouvrir ses portes à la population. Les entreprises peuvent inscrire la tenue de journées portes ouvertes dans le cadre de leur plan stratégique de développement.

Ces journées attirent des chercheurs d'emploi, mais elles constituent aussi un attrait pour de futurs diplômés. De plus, vos visiteurs pourront faire connaître à d'autres personnes les possibilités d'emploi qui existent dans votre entreprise.

10. Organisation du travail flexible

Objectif : Permettre à des parents de mieux assumer les responsabilités qui leur incombent à l'égard de l'école et des études.

ACTION :

Apporter de la souplesse dans l'organisation du travail afin de permettre au personnel de participer aux activités de l'école : rencontre avec les enseignants ou les autres professionnels de l'école, remise des bulletins, etc. Par exemple :

- cumul du temps pour reprise future;
- adoption d'un horaire de travail sur quatre jours et demi;
- répartition des heures à effectuer sur une plus grande plage horaire afin que les employés puissent arriver plus tard ou quitter plus tôt au besoin;
- échange de quart de travail entre travailleurs.

À considérer :

Il est parfois difficile pour certains parents, en raison de leurs obligations professionnelles, de participer à des activités de l'école qui s'avèrent essentielles dans l'encadrement scolaire des jeunes. Permettre à des parents d'assumer pleinement leur rôle d'accompagnement favorise la réussite éducative.

11. Promotion de l'école et des études

Objectif : Inciter les membres du personnel et la communauté à encourager leurs enfants pendant leur parcours scolaire.

ACTION :

Profiter de certaines occasions, lors d'activité de formation ou dans le temps des Fêtes, pour rappeler aux membres du personnel qu'ils peuvent contribuer de façon significative à la réussite éducative de leurs enfants. Quelques minutes suffisent à cet égard.

Profiter de différentes tribunes pour diffuser des messages positifs à l'égard de l'école et des études : bulletin d'information de l'entreprise, dépliant corporatif, annonces publicitaires dans les médias, message sur le site Web, etc.

À considérer :

Entre les entreprises et les futurs diplômés, il existe un formidable réseau commun : les parents. La prospérité de l'entreprise dépend de la qualité de sa main-d'œuvre actuelle et de celle des nouveaux diplômés qui arrivent sur le marché du travail. Employeurs et employés sont intimement liés sur ce plan.

12. Visite familiale dans l'entreprise

Objectif : Permettre à des jeunes de découvrir le marché du travail en leur donnant l'occasion de se familiariser avec le milieu professionnel dans lequel évoluent leurs parents.

ACTION :

Organiser des visites de l'entreprise à l'intention des familles des membres du personnel. Lors de ces visites, plusieurs activités peuvent être menées. Certains métiers peuvent être mis en vedette ou des enfants peuvent devenir des employés d'un jour accompagnant un parent à un poste de travail.

À considérer :

En plus de permettre de développer le sentiment d'appartenance du personnel à l'égard de l'entreprise, les visites familiales ont aussi des répercussions chez les jeunes. Ils ont l'occasion de découvrir le marché du travail en compagnie des personnes les plus significatives dans leur vie.

Si l'organisation de visites familiales exige une trop grande mobilisation des ressources humaines de l'entreprise, il est possible d'organiser des activités à plus petite échelle. De temps à autre, on peut permettre à un membre du personnel d'être accompagné d'un de ses enfants. On peut aussi proposer lors de ces visites des activités d'observation ou d'exploration.

13. Visite industrielle

Objectif : Permettre à des jeunes de découvrir le marché du travail par le biais d'une visite industrielle.

ACTION :

Organiser des visites de l'entreprise en collaboration avec :

- des établissements scolaires;
- des carrefours jeunesse-emploi et d'autres ressources d'aide à l'emploi;
- des maisons de jeunes, etc.

À considérer :

Les visites industrielles à l'intention des jeunes comportent plusieurs avantages. Elles permettent d'abord aux jeunes de mieux connaître leurs intérêts ainsi que les différentes avenues de la formation professionnelle et technique. Les visites peuvent également contribuer à éliminer certains préjugés entretenus à l'égard des emplois de métier. Enfin, elles permettent d'obtenir une foule d'informations pertinentes à propos du marché du travail : secteur d'activité, procédé de fabrication, métiers et professions nécessaires au fonctionnement de l'entreprise, etc.

Voici un mini-guide relatif à l'organisation d'une visite industrielle :

Avant la visite

- Désigner un responsable de la visite. Cette personne demeure en contact avec le responsable du groupe de jeunes et s'occupe de tous les aspects de l'organisation de la visite.
- Définir les emplois qui feront l'objet d'une présentation aux jeunes et informer les membres du personnel du rôle qui leur est dévolu dans le cadre de la visite.
- Déterminer les informations à transmettre par rapport à chaque métier ou profession : formation requise, tâches à exécuter, qualités nécessaires pour occuper la fonction, journée de travail type, conditions d'embauche et de travail, etc.
- Établir l'itinéraire de la visite et sa durée. Prévoir des arrêts dans des endroits où les jeunes pourront entendre les explications.

Pendant la visite

- Présenter brièvement l'entreprise lors de l'accueil et préciser les différentes consignes qui doivent être respectées pendant la visite : mesures de sécurité, port d'équipement de protection, etc.
- Solliciter la participation des jeunes : questions mystères suivant chaque présentation, description d'un métier avant une présentation et après celle-ci afin de comparer les réponses, etc.
- Remettre un document synthèse sur les métiers et les professions que l'on trouve dans l'entreprise. Le document peut également apporter des précisions sur les perspectives d'emploi au sein de l'entreprise dans les prochaines années (des jeunes de la troisième année du secondaire seront intéressés à connaître les possibilités d'emploi sur un horizon de trois à cinq ans).