



Éducation Emploi Estrie

RAPPORT D'ANALYSE CROISÉE

Analyse des constats croisés en lien avec la pénurie des professions ciblées

- 1- Résultats de la collecte auprès des jeunes des 3^e, 4^e et 5^e secondaire, et de la formation générale aux adultes
- 2- Résultats des entretiens avec les entreprises de la région embauchant les professions ciblées
- 3- Résultats des groupes de discussion auprès des finissant(e)s dans les professions ciblées



TABLE DES MATIÈRES

MISE EN CONTEXTE	1
Synthèse : résultats de la collecte auprès des jeunes des 3 ^e , 4 ^e et 5 ^e secondaire, et de la formation générale aux adultes	2
Synthèse : résultats des entretiens avec les entreprises de la région embauchant les professions ciblées	5
Synthèse : résultats des groupes de discussion auprès des finissant(e)s dans les professions ciblées.....	7
Croisement des résultats des trois analyses	9
Tableau résumé sur les moyens d’informer et de sensibiliser.....	11
ANNEXE 1 : TABLEAUX SYNTHÈSES DE LA COLLECTE AUPRÈS DES ENTREPRISES....	12
Tableau 1 : Synthèse des causes et des constats des organisations.....	12
Tableau 2 : Synthèse des solutions proposées par les organisations	13
Tableau 3 : Synthèse des besoins exprimés.....	14
BIBLIOGRAPHIE	15

MISE EN CONTEXTE

À la suite de la transformation du marché du travail et en réaction à la pénurie de main-d'œuvre des dernières années, le comité de travail de la Table estrienne de concertation formation-emploi (TECFE), et maintenant le comité du chantier d'adéquation formation-emploi de R3USSIR, a été mandaté pour agir sur cinq des dix professions priorisées par le Comité régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Estrie. Parmi celles-ci, trois étaient reliées à la catégorie Fabrication (FAB), soit mécanicien(ne) en maintenance industrielle, électromécanicien(ne) et technicien(ne) en génie mécanique, et deux à la catégorie Technologies de l'information et des communications (TIC), soit technicien(ne) en réseau informatique et programmeur(-euse)-développeur(-euse) en médias interactifs.

Afin de bien comprendre la source des causes du manque de personnel de ces professions, trois collectes de données ont été faites au courant de l'année 2022-2023. Trois évidences ont guidé le choix des collectes. La première évidence étant **qu'il y a un manque d'étudiant(e)s qui entrent dans les parcours**. La deuxième évidence est **qu'il y a moins de personnes qui sortent de ces parcours de formation que le nombre de personnes qui s'y inscrivent**. Finalement, **il n'y a pas suffisamment de personnes formées prêtes à l'emploi en Estrie**.

Voici les trois niveaux de collectes de données :

- Cueillette de données pour mieux comprendre le manque d'inscriptions auprès des futur(e)s étudiant(e)s potentiel(le)s du postsecondaire (3^e-4^e-5^e) et des étudiant(e)s à la formation générale aux adultes (FGA), et les moyens pour les informer.
- Cueillette de données auprès des entreprises pour mieux comprendre la perception des entreprises et les besoins qu'elles ont en lien avec les professions identifiées.
- Cueillette de données auprès des finissant(e)s nouvellement à l'emploi dans les professions ciblées pour mieux comprendre leur intérêt initial vers cette profession, leur appréciation du parcours scolaire associé et leur perception du marché du travail.

Les trois prochains chapitres seront la synthèse de chacune de ces collectes. Le rapport complet de chacune des collectes est disponible sur demande ou via notre site Web.

Synthèse : Résultats de la collecte auprès des jeunes des 3^e, 4^e et 5^e secondaire, et de la formation générale aux adultes

Cueillette de données pour mieux comprendre le manque d'inscriptions auprès des futurs étudiant(e)s potentiel(le)s du postsecondaire (3^e-4^e-5^e) et des étudiant(e)s à la formation générale aux adultes, et les meilleurs moyens pour les informer

L'objectif est d'approfondir la connaissance quant aux causes reliées au nombre insuffisant d'inscriptions dans les programmes menant aux professions priorisées. Ce portrait plus pointu des causes réelles qui interviennent dans les perceptions et les comportements de ces jeunes envers ces cinq professions permettra des actions plus ciblées, et donc, plus efficaces pour répondre à leurs besoins. Un sous-objectif de la collecte est de valider les meilleurs moyens pour communiquer et informer les jeunes.

Deux types de collectes de données auprès des jeunes des 3^e, 4^e et 5^e secondaire et de la formation générale aux adultes (FGA) ont été faits : 1- Sondage auprès de 3 527 participant(e)s; 2- Quatre groupes de discussion totalisant 26 participant(e)s rencontré(e)s. Dans les deux cas, la répartition des élèves comprend des élèves des écoles privées et publiques, du régulier et à option, ainsi que des étudiant(e)s à la FGA.

Résultats

Les résultats résumés du sondage et des groupes de discussion sont les suivants :

- **Les élèves du deuxième cycle du secondaire en Estrie connaissent la formation professionnelle (FP) à 93,8 %**, ce qui est similaire au pourcentage d'élèves qui affirment avoir déjà entendu parler de la formation technique ou de la formation universitaire.
- De façon très marquée, les élèves du deuxième cycle du secondaire affirment que **toutes les professions sont autant pour les garçons que pour les filles**, bien qu'ils reconnaissent qu'il y ait, présentement, davantage de gars dans les métiers, tels que la construction, l'informatique, etc., et davantage de filles dans les métiers, tels que la coiffure, le secteur de la santé, l'esthétique, etc.
- **Les élèves nomment certaines de leurs difficultés personnelles comme étant des freins pour effectuer certains métiers** (« poche en math », trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité (TDAH), difficulté de concentration, etc.). Ainsi, les jeunes perçoivent que leurs limites ou leurs difficultés personnelles constituent des freins à l'exercice des professions ciblées en Estrie.
- **Les professions ciblées dans cette enquête recueillent les plus faibles pourcentages d'élèves qui ont indiqué « J'ai une très bonne idée de ce qu'est cette profession »**. La majorité des répondants et des répondantes ont signifié avoir **peu ou pas d'intérêt à exercer l'ensemble des métiers figurant au top 10** des professions ciblées en Estrie (pourcentage variant entre 64,2 % et 82,0 %).

- **Les jeunes définissent un métier en déduisant de son appellation, ce qui peut apporter des confusions.** Ex. : Électromécanique = réparation des véhicules électriques.
- **La perception de la rémunération des professions ciblées est nettement inférieure au marché.** Une fois connu, le salaire pour les métiers en TIC semble être un facteur d'attrait pour les emplois dans ce domaine.
- **Dans une proportion à peu près égale, les élèves s'intéressent à leur cheminement scolaire en lien avec leur future profession à partir du premier cycle du secondaire (43,2 %) ou du deuxième cycle du secondaire (40,6 %),** alors qu'ils étaient plus nombreux à s'y intéresser au deuxième cycle du secondaire en 2004 (53,1 %).
- **Les parents (50,8 %) sont les personnes ressources premières** des élèves du deuxième cycle du secondaire à propos de la FP. Par la suite, ce sont les enseignant(e)s ou les membres du personnel d'un établissement scolaire (autre que le conseiller(-ère) en orientation ou en information scolaire et professionnelle) (45,1 %), les conseiller(-ère)s en orientation (43,9 %), puis les amis en dernier lieu (24,8 %).
- **L'école est sans conteste le lieu où les élèves ont le plus entendu parler de la FP (86,8 %).** Bien que les enseignant(e)s soient en deuxième place comme personnes ressources, seulement 14,4 % des élèves déclarent avoir confiance à un enseignant ou à une enseignante pour discuter des études et du choix du futur métier, ce qui est comparable à ceux et celles qui disaient faire « beaucoup confiance » au personnel enseignant en ce sens en 2004 (16,7 % et 32,7 % qui faisaient « moyennement confiance »). Dans ce sens, **les conseillers et les conseillères en orientation ou en information scolaire et professionnelle continuent d'inspirer confiance** à près d'un quart des répondants et des répondantes pour discuter des études et du choix du futur métier (23,7 % en 2022-2023 versus 27,1 % qui faisaient « beaucoup confiance » en 2004, et 30,2 % qui faisaient « moyennement confiance »). Dans ce sens, **le tiers des élèves (29,2 %) affirment faire confiance à une personne qui fait le métier** qui les intéresse pour discuter des études et du choix de leur futur métier.
- Au sein de l'école, les activités réalisées dans le cadre des **projets personnels d'orientation (PPO) de la 3^e secondaire, du cours Préparation aux études postsecondaires (PEPS) en 5^e secondaire, et des cours d'exploration au Programme de préparation au diplôme d'études professionnelles (Pré-DEP) constituent de bons moyens d'informer les élèves** du deuxième cycle du secondaire à propos de la FP et de différents métiers. Particulièrement, les **stages en milieu de travail, qu'il s'agisse de stages d'un jour ou de stages plus longs, semblent être des expériences révélatrices,** et les élèves du deuxième cycle du secondaire qui ont participé aux groupes de discussion montrent un intérêt certain pour ce type d'activités, alors qu'elles sont généralement réservées à certains groupes d'élèves seulement.
- Par ailleurs, **dans le cadre des groupes de discussion, il semblait y avoir une nette distinction entre les élèves du régulier, qui s'en remettent beaucoup à l'école pour obtenir de l'information (enseignant(e)s et conseiller(-ère)s en orientation), et les élèves des profils particuliers et de l'école privée, qui explorent par eux-mêmes sur Internet et qui sont plus proactifs dans leurs recherches.**
- **La rémunération (61,8 %), les conditions de travail (60,9 %), la durée des études (50,6 %) et la description du métier (49,9 %) sont l'information que les élèves considèrent importante.**

- **Ils privilégient de réels contacts avec la « vraie vie » d'un métier ou d'un domaine, et au sein d'un établissement scolaire. On doit éviter d'embellir le tout : les élèves veulent du vrai!**
- Un élément qui ressort fortement des discussions **est la nécessité pour les élèves de pouvoir choisir en fonction de leurs intérêts.**
- **Les moyens à utiliser pour informer les élèves du deuxième cycle du secondaire à propos de la FP et de différents métiers et professions diffèrent complètement de l'enquête d'il y a quinze ans**, où les élèves avaient repéré de la publicité sur la FP sur des affiches à l'école (78,4 %), à la télévision (66,3 % comparativement à 13,6 % en 2022-2023) et dans les journaux (49,9 % comparativement à 1,4 % en 2022-2023).
- En lien avec les médias sociaux et l'Internet, les élèves ont été questionnés sur leurs habitudes de fréquentation de plateformes et de médias. **C'est l'application TikTok qui est la plus souvent fréquentée (70,8 %), suivie de l'application Snapchat (63,0 %)**, du site Web et du média social YouTube (54,3 %), et de l'application et du réseau social Instagram (53,8 %).
- Même s'ils s'intéressent beaucoup aux **médias sociaux, dont les influenceur(-euse)s**, s'ils considèrent que l'information qui circule par ces voies n'est pas vraie ou est susceptible de ne pas l'être, ils s'y désintéressent. Par ailleurs, pour ce qui est des publicités sur les réseaux sociaux, il est fort possible que les jeunes ne les regardent pas. **Ces canaux d'information ne sont donc pas à privilégier**, à moins, encore une fois, qu'il s'agisse de personnes qui font vraiment le métier dont elles parlent.
- De même, bien qu'ils soient de grands fervents des nouvelles technologies, **ils ne considèrent pas intéressant d'informer sur la formation professionnelle et différents métiers par le biais de la réalité virtuelle.**
- Lors des groupes de discussion, il s'est révélé que **les affiches et les documents explicatifs sont à proscrire** : pour certains, les affiches sont associées à du contenu ennuyant ou moralisateur.
- Dix personnes ont mentionné **la recherche sur Internet comme façon de s'informer à propos des métiers et des parcours de formation**. Globalement, on remarque que ce sont davantage les élèves des écoles privées ou des vocations dans les écoles publiques qui, de façon autonome, vont aller chercher de l'information sur Internet.
- **L'hypothèse des kiosques ou des salons est accueillie positivement** lors des groupes de discussion, même si ceux-ci ne l'ont pas ou peu vécu. La principale raison de l'intérêt **est la diversité des métiers qui peuvent être présentés, de l'opportunité de rencontrer des personnes qui connaissent vraiment le métier ou la formation, et de la possibilité d'aller uniquement aux kiosques qui les intéressent.**
- Pour ce qui est des **conférences, les avis sont partagés**. Pour certaines personnes, « ce n'est pas le fun, c'est plate. » Pour d'autres, **le fait que ce soit un employeur, un professionnel ou un(e) étudiant(e) dans ce domaine est intéressant.**

Synthèse : Résultats des entretiens avec les entreprises de la région embauchant les professions ciblées

Cueillette de données auprès des entreprises pour mieux comprendre la perception des entreprises et les besoins qu'elles ont en lien avec les professions identifiées

L'objectif est de comprendre comment ils vivent les enjeux de main-d'œuvre des professions ciblées, d'évaluer l'ouverture ou les freins en lien avec les solutions envisagées par les comités de travail, et d'identifier les besoins des entreprises pour réduire la pénurie.

La collecte de données qualitative a été faite selon les paramètres suivants : Rencontre d'environ 45 minutes avec 16 entreprises de la région. Les entreprises sollicitées représentent les catégories TIC et FAB, réparties dans les différentes MRC de la région avec des proportions différentes (petites, moyennes et grandes entreprises).

De cette collecte, quatre grands blocs d'informations en lien avec la pénurie de main-d'œuvre ont été récoltés.

- 1- Causes :** Les causes perçues sont le déséquilibre entre le vieillissement de la population et la natalité, la croissance économique de notre région, le manque d'inscriptions dans les formations associées à ces professions, et la sous-valorisation du secteur industriel et de la formation continue.
- 2- Constats :** Les effets directs ou indirects de pénurie nous permettent ces constats : des changements dans les valeurs et les priorités chez les travailleurs(-euse)s, notamment en lien avec les horaires et les modalités de travail, la proximité avec le lieu de travail et des attentes plus importantes en lien avec les conditions de travail; un désir de progression rapide dans l'entreprise; des impacts psychosociaux chez nos travailleurs en lien avec la surcharge de travail et des prises de risques, afin d'être plus efficaces; la nécessité de réorganiser le travail, de revoir à la baisse l'offre de service ou d'augmenter les délais pour répondre à la demande; une réalité de pénurie amplifiée dans les milieux syndiqués en raison des contraintes des clauses en place et des structures salariales imposées.
- 3- Solutions :** Les solutions mises en place pour les entreprises sont multiples et variées. Les grandes thématiques abordées sont les suivantes : accroître et diversifier les conditions de travail; avoir une offre de développement pour les employés; valoriser les milieux industriels et les professions de la formation professionnelle, et augmenter l'offre de logements ou le télétravail (TIC); avoir une marque d'employeur attractive; diversifier les stratégies d'attraction; améliorer les pratiques des ressources humaines, particulièrement en ce qui a trait à l'accueil et à l'intégration; avoir des sous-traitants pour pallier à la demande; planifier une décroissance afin de réduire les opérations; optimiser la robotisation et faire appel au recrutement international.

4- Besoins : Bien que les programmes de subventions semblent connus et les agents de Services Québec accessibles, les entreprises aimeraient que l'information soit mieux vulgarisée et regroupée en un seul endroit. La possibilité de se regrouper et de créer des alliances pour avoir des projets de plus grande envergure a aussi été nommée. Le recrutement international est laborieux; avoir des processus simplifiés a été proposé. Il a également été proposé de valoriser les professions liées à la catégorie FAB pour réduire les préjugés et faire connaître le milieu industriel, et avoir des programmes pour attirer la population récemment à la retraite, ou pour que ceux-ci restent plus longtemps sur le marché du travail.

À la suite de ces résultats, il convient de confirmer que les causes et les effets de la pénurie de main-d'œuvre dans les cinq professions sont complexes. Les solutions mises en place par les entreprises sont multiples et les besoins de s'allier pour trouver des solutions et réduire les effets de la pénurie sont confirmés.

Les résultats en adéquation avec les orientations actuelles et futures du projet stratégique nous permettent d'avoir un regard critique sur les éléments suivants :

- Les besoins des entreprises semblent plus criants dans la catégorie FAB que dans la catégorie TIC.
- La valorisation du secteur industriel et de la profession professionnelle auprès des jeunes est une préoccupation des organisations.
- Les entreprises semblent proactives pour trouver des solutions variées et complémentaires.
- La formation en entreprise est perçue comme une solution pertinente pour eux.
- Pour les professions de catégorie TIC, les entreprises ont besoin que les nouveaux employés aient la base, puis ils forment à l'interne en lien avec leur champ d'expertise.
- Les parcours de formation pour mener aux professions TIC sont moins directs que les professions FAB.
- Les entreprises souhaitent s'investir et faire partie de la solution.

Les deux tableaux synthèses de ces résultats sont disponibles en Annexe 1.

Synthèse : Résultats des groupes de discussion auprès des finissant(e)s dans les professions ciblées

Cueillette de données auprès des finissant(e)s nouvellement à l'emploi dans les professions ciblées pour mieux comprendre leur intérêt vers cette profession, leur appréciation du parcours scolaire associé et leur perception du marché du travail.

L'objectif est de comprendre les besoins et les attentes des nouveaux travailleurs dans le domaine et leur perception de l'emploi quant aux éléments attractifs ou répulsifs, mais aussi de collecter des données quant à leur appréciation du parcours scolaire. Ces données nous permettent de comprendre les écarts entre la formation et le marché du travail, et les causes possibles d'abandon de la formation et les moyens possibles afin de les aider dans leur parcours scolaire.

La collecte de données qualitative a été faite selon la méthode suivante : Rencontre d'environ une heure avec cinq groupes de discussion, un groupe par appellation d'emploi, totalisant 32 participant(e)s, avec au minimum une femme par groupe. Dans cette analyse, les constats ont été regroupés en quatre catégories :

1. Éléments à améliorer afin d'attirer plus d'étudiant(e)s

D'abord, l'amélioration de la notoriété des professions et des parcours associés est essentielle selon les finissant(e)s. Pour ce faire, certains ont mentionné les solutions suivantes : Faire des visites dans les écoles secondaires pour faire connaître les professions et leurs parcours; inciter les entreprises à venir faire des visites en classe; mettre en place un programme d'élève d'un jour plus organisé.

Certains ont constaté que les conditions de travail et salariales sont supérieures à ce qui leur a été présenté en classe. Pour la majorité, leurs premiers questionnements portent davantage sur les horaires de cours, la durée du programme, les possibilités d'emploi et les conditions de travail. Il faut s'assurer de donner la bonne information.

La majorité des participant(e)s ont entendu parler de leur programme principalement par leur entourage et des intervenant(e)s de leur milieu scolaire. Pour la majorité, les membres de l'entourage les ont fait réfléchir sur leur carrière. Plus de la moitié a été influencée par son milieu scolaire, que ce soit par l'entremise d'orienteurs, de professeurs ou de portes ouvertes.

Pour la plupart des participant(e)s, il leur manquait quelques notions une fois sur le milieu de travail ou les notions n'étaient pas adaptées. Pour certains, les cours de bases sont une source de démotivation importante. La source de décrochage la plus importante, selon eux, est la charge de travail dans le programme. Il semble y avoir une mauvaise compréhension du contenu des cours pour les programmes TIC; ils questionnent l'appellation de leur programme ou du titre de leur poste.

Les étudiant(e)s qui font un retour aux études ne sont pas à négliger étant donné que quelques-uns(e)s éprouvent davantage de difficulté. Pour certains, l'inscription semble plus difficile. Pour la plupart, ils recherchent un bon équilibre études-travail-vie personnelle. Ils auraient aimé connaître les professions durant leur parcours au secondaire, surtout pour les DEP de type FAB. Ceux qui effectuaient un retour aux études ont eu plus de difficulté à retrouver certaines informations comme leur code permanent.

2. Éléments appréciés et à conserver

Les enseignant(e)s jouent un rôle important dans le parcours scolaire de la majorité des participant(e)s. Toutefois, certains ressentent les impacts de la pénurie sur la qualité de l'enseignement. De manière générale, la totalité des participant(e)s ont trouvé les stages très utiles à leur développement professionnel. La durée du programme n'est pas un enjeu pour presque la totalité des participant(e)s. Bien que certains hommes ayant suivi ces formations constatent que les femmes sont généralement moins intéressées, elles ont tout de même leur place. Pour la totalité des femmes, elles ne rencontrent pas de difficultés particulières liées à leur genre.

3. Éléments à considérer sur le marché du travail afin d'attirer plus de personnel

La majorité des participant(e)s ont mentionné qu'ils(elles) sélectionnaient leur employeur selon quatre critères : 1- le salaire, 2- les avantages sociaux, 3- l'ambiance de travail et 4- les horaires flexibles. La majorité des participant(e)s habitaient déjà en Estrie et restent dans la région afin d'avoir une bonne qualité de vie.

4. Les irritants dans leur milieu de travail

Il est possible de constater des différences concernant les inconvénients des milieux de travail. Pour les professions de catégorie FAB, on observe une désorganisation en entreprise et l'effort physique est parfois exigeant. Pour ce qui est des TIC, le manque d'interactions sociales, la gestion de plusieurs tâches et l'effort mental sont des éléments défavorables. Malgré ceux-ci, dans les deux cas, la majorité des participant(e)s souhaitent poursuivre leur carrière dans leur domaine à long terme.

Croisement des résultats des trois analyses

Pour faire l'analyse croisée, les résultats pouvant servir au volet de promotion et de valorisation des professions prioritaires des trois collectes seront insérés dans le tableau ci-bas. De ce tableau, nous serons en mesure de tirer des conclusions sur les éléments qui semblent incontournables, grâce au croisement ou à la pertinence perçue du constat.

RÉSULTATS ET CONSTATS	Jeunes /FGA	Entreprises	Finissant(e)s
<p>PRÉDOMINANCE MASCULINE DANS LES PROFESSIONS PRIORITAIRES Il y a une prédominance masculine dans les professions prioritaires, mais cela semble un constat et non une problématique ou un obstacle.</p>	X		X
<p>MÉCONNAISSANCE DES PROFESSIONS PRIORITAIRES La méconnaissance des professions prioritaires a été confirmée dans les trois collectes. Les entreprises soulignent la sous-valorisation du secteur industriel comme élément supplémentaire. Les nouveaux diplômés confirment la méconnaissance des professions et du secteur. Pour ce qui est des TIC, il s'agit plutôt d'une confusion dans les titres d'emploi, les programmes de formation et même les titres des programmes. On peut émettre l'hypothèse que la méconnaissance, la confusion dans les appellations d'emploi TIC et la sous-valorisation du secteur industriel influencent le manque d'intérêt et le manque d'inscriptions dans les programmes amenant aux professions prioritaires.</p>	X	X	X
<p>CONDITIONS DE TRAVAIL IMPORTANTES ET PERCEPTIONS ERRONÉES La rémunération salariale, les avantages sociaux et les flexibilités sont des aspects importants pour les jeunes et observés par les entreprises. La perception de la rémunération des professions ciblées est nettement inférieure au marché selon les jeunes et cette affirmation est confirmée par les finissant(e)s. Pour la plupart, ils recherchent de bonnes conditions jumelées à un bon équilibre études-travail-vie personnelle. Donc, il sera important d'informer les jeunes et les apprenant(e)s potentiel(le)s des conditions de travail réelles, et d'encourager les entreprises à travailler des conditions favorables à la conciliation vie personnelle et travail.</p>	X	X	X
<p>QUESTIONNEMENT SUR LES ASPIRATIONS DÈS LE PREMIER CYCLE Dans une proportion à peu près égale, les élèves s'intéressent à leur cheminement scolaire en lien avec leur future profession à partir du premier cycle du secondaire, ce qui n'était pas le cas pour le premier cycle il y a 15 ans. Il serait pertinent de prévoir des actions dès le premier cycle puisque l'intérêt est déjà présent.</p>	X		
<p>IMPORTANCE DE L'ENTOURAGE DANS LA RÉFLEXION Les parents constituent la première source d'information. Les finissant(e)s confirment ce fait puisque pour la majorité, ce sont les membres de l'entourage qui les influencent dans leur choix de carrière. Ainsi, la sensibilisation pourrait aussi inclure l'entourage des jeunes et des apprenant(e)s.</p>	X		X

<p>INFORMATION SUR LES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES : ÉCOLES L'école est le lieu où les élèves ont le plus entendu parler de la formation professionnelle. Les enseignant(e)s et les conseiller(ère)s en orientation ou en information scolaire et professionnelle jouent un rôle important dans le parcours scolaire des jeunes et des apprenants. Ces deux affirmations sont confirmées par les finissant(e)s. Ainsi, les institutions scolaires jouent un rôle crucial dans la réflexion sur les aspirations professionnelles de l'étudiant(e). Elles doivent être centrales dans le projet à concevoir.</p>	X		X
<p>ACTIVITÉ EXPLORATRICE COMME ÉLÉMENT DÉCLENCHÉUR CLÉ Les stages en milieu de travail, qu'il s'agisse de stages d'un jour ou de stages plus longs, semblent être des expériences révélatrices pour les jeunes et la FGA. Les finissant(e)s ont émis cette stratégie et la possibilité que les entreprises viennent dans les écoles comme étant favorables pour faire connaître la profession. Les entreprises, quant à elles, souhaitent faire connaître leur organisation et leur secteur aux jeunes et aux apprenant(e)s potentiels. Rappelons aussi que les jeunes et la FGA privilégient de réels contacts avec la « vraie vie » d'un métier ou d'un domaine, et au sein d'un établissement scolaire. Bref, des stratégies permettant de mettre les jeunes et les apprenant(e)s en contact avec les professions et le milieu de travail sont des stratégies qui sont gagnantes.</p>	X	X	X
<p>PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE, ATTRACTIVITÉ ET RÉTENTION Les entreprises ont mentionné l'importance d'oser planifier la décroissance programmée ou le manque de main-d'œuvre, et les finissant(e)s ont souligné la désorganisation actuelle des entreprises comme étant un irritant. D'ailleurs, il a été observé que les nouveaux travailleurs souhaitent progresser plus rapidement dans l'entreprise. Le marketing en ressources humaines, l'amélioration des pratiques d'accueil et d'intégration sont des éléments importants. Donc, la capacité du marché de l'emploi à être attractif, organisé et accueillant est importante dans la rétention des jeunes.</p>		X	X
<p>IMPLICATION DES ENTREPRISES DANS LA RECHERCHE DE SOLUTIONS Les entreprises aimeraient que l'information soit mieux vulgarisée et regroupée en un seul endroit. La possibilité de se regrouper et de créer des alliances pour avoir des projets de plus grande envergure a aussi été nommée. Les entreprises souhaitent s'investir et faire partie de la solution.</p>		X	
<p>FORMATION CONTINUE ET EN ENTREPRISE Pour les entreprises, la formation en entreprise et la formation continue permettent aux employés d'évoluer à l'interne et d'être plus polyvalents. Les finissant(e)s nous ont aussi mentionné l'importance d'avoir certaines formations une fois sur le marché du travail. La formation continue n'est pas suffisamment connue comme moyen d'acquérir la compétence nécessaire, par exemple, pour des étudiant(e)s qui font un retour aux études. La formation continue et en entreprise est un moyen pour augmenter la compétence des employés et être plus agiles, et permettre à l'employeur de s'engager envers la réussite éducative.</p>		X	X
<p>ATTRACTIVITÉ DE LA RÉGION EN GUISE DE RÉTENTION La majorité des participant(e)s habitaient déjà en Estrie avant même de suivre leur programme et ceux-ci font le choix de rester dans la région afin d'avoir une bonne qualité de vie. Pour les entreprises TIC, le télétravail permet d'attirer de la main-d'œuvre à l'extérieur de la région initialement. La qualité de vie de notre région est un gage d'attraction et de rétention dans les professions ciblées.</p>		X	X

Tableau résumé sur les moyens d'informer et de sensibiliser

Voici la synthèse de ce qui ressort comme les moyens les plus pertinents ou contre-indiqués d'informer et de sensibiliser aux professions prioritaires.

Moyens recommandés	Moyens à proscrire
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ils privilégient de réels contacts avec la « vraie vie » d'un métier ou d'un domaine. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ On doit éviter d'embellir le tout : les élèves veulent du vrai!
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Il est nécessaire pour les élèves de pouvoir choisir en fonction de leurs intérêts. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obliger l'exploration de professions spécifiques n'est pas à envisager.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'école est l'endroit le plus mentionné comme source d'information sur les formations postsecondaires, ensuite les médias sociaux et lors de recherches sur Internet. L'école est donc le point d'ancrage pour effectuer de la sensibilisation. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si les jeunes considèrent que l'information qui circule par les médias sociaux ou les influenceurs n'est pas vraie ou est susceptible de ne pas vraiment montrer ou dire la réalité, ils s'y désintéressent. Ces canaux ne sont donc pas à privilégier.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les activités concrètes, les cours exploratoires, les stages en milieu de travail sont perçus comme de bons moyens pour apprendre sur les professions. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ils ne considèrent pas intéressant d'informer sur la formation professionnelle et différents métiers par le biais de la réalité virtuelle.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La recherche sur Internet est un moyen de s'informer à propos des métiers et des parcours de formation, surtout pour les étudiant(e)s du privé et des parcours à options. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les affiches sur les murs ou les documents informatifs ne sont pas lus par les jeunes et sont à proscrire.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour d'autres, les conférences données par un employeur, un professionnel ou un étudiant(e)s dans le domaine est intéressant. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Certains considèrent les conférences comme ennuyantes.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Des kiosques ou un salon sont accueillis positivement pour les raisons suivantes : la diversité des métiers qui peuvent être présentés; l'opportunité de rencontrer des personnes qui connaissent vraiment le métier ou la formation; la possibilité d'aller uniquement aux kiosques qui les intéressent. 	

ANNEXE 1

Tableaux synthèses de la collecte auprès des entreprises

Dans le cadre de la collecte auprès des entreprises, des tableaux synthèses ont été produits.

Tableau 1 : Synthèse des causes et des constats des organisations

	Éléments	Dimensions
Causes	Démographie	<ul style="list-style-type: none">• Population vieillissante.
	Développement économique	<ul style="list-style-type: none">• Croissance économique supérieure dans la région.
	Éducation	<ul style="list-style-type: none">• Moins d'étudiant(e)s dans les programmes.• Poursuite des études après la diplomation.
	Valorisation des professions	<ul style="list-style-type: none">• Sous-valorisation de la formation professionnelle.• Besoin de faire connaître le milieu industriel aux jeunes.
Constats	Changement de valeurs et priorités	<ul style="list-style-type: none">• Demande d'accommodement au niveau des horaires.• Préférence pour le moins de temps de transport possible.• Valorisation du télétravail pour les TIC.• Recherche de meilleurs salaires.
	Désir de progression	<ul style="list-style-type: none">• Aspiration à des niveaux de responsabilités plus rapidement.
	Impacts psychosociaux	<ul style="list-style-type: none">• Fatigue et épuisement du personnel.• Prise de risques plus importante.
	Réorganisation et ralentissement imposé	<ul style="list-style-type: none">• Retard dans les livrables et décroissance imposée.• Fermeture de ligne de production.• Réduction des services.
	Rigidité des entreprises syndiquées ou institutionnelles	<ul style="list-style-type: none">• Difficulté à compétitionner avec le marché.• Refus de candidatures pertinentes en raison des clauses en place.

Tableau 2 : Synthèse des solutions proposées par les organisations

Éléments	Dimensions
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir des horaires flexibles. • Maximiser le télétravail, surtout pour les TIC. • Diminuer au maximum les postes temporaires. • Avoir une gamme d'avantages sociaux variés et compétitifs.
Offres de développement	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter la polyvalence de l'équipe. • Offrir des postes sur mesure. • Augmenter la formation à l'interne. • Réorientation à l'interne pour garder des employés compétents. • Offrir des possibilités d'avancement à l'interne.
Milieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser les milieux de travail industriel (propre et lumineux). • Créer des visites dans les entreprises auprès des jeunes. • Augmenter l'offre de logements.
Marque employeur	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en valeur les équipes de travail. • Miser sur les valeurs de l'entreprise.
Diversité des stratégies d'attraction	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir des moyens d'affichage diversifiés. • Augmenter la présence des entreprises dans les écoles. • Valoriser le référencement.
Meilleures pratiques en ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Être authentique et transparent. • Avoir de bons processus d'accueil et d'intégration du personnel. • Avoir de bons processus pour accueillir les stagiaires.
Sous-traitance	<ul style="list-style-type: none"> • Faire appel à de la sous-traitance, mais avec parcimonie.
Décroissance programmée	<ul style="list-style-type: none"> • Choisir délibérément de réduire le nombre de contrats.
Robotisation	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire les besoins de main-d'œuvre grâce à la robotisation et aux technologies.
Recrutement international	<ul style="list-style-type: none"> • Recruter à l'international des personnes qualifiées.

Tableau 3 : Synthèse des besoins exprimés

Éléments	Dimensions	Solutions
Programmes de subvention	<ul style="list-style-type: none"> • Bonne connaissance des programmes de base. • Découverte du programme une fois le projet entamé, donc ils ne peuvent en bénéficier (perte d'opportunité). • Processus complexe et long pour effectuer la recherche des programmes. • Gain faible versus le temps d'analyse et la création de la demande. 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer un tableau synthèse des programmes par domaine. • S'allier entre entreprises pour des demandes de subventions. • Avoir un endroit pour retrouver l'ensemble des subventions facilement.
Lien avec Services Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de tous leurs agent(e)s de Services Québec. 	
Recrutement international	<ul style="list-style-type: none"> • Processus complexe et long avant d'obtenir des résultats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir accès à un processus raccourci et facilité.
Valorisation des professions FAB	<ul style="list-style-type: none"> • Faible connaissance et préjugés en lien avec les professions FAB. 	<ul style="list-style-type: none"> • Déployer un plan d'action pour la valorisation.
Départs à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de main-d'œuvre en raison des départs à la retraite. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir des programmes pour encourager nos futurs retraités à rester plus longtemps en emploi.
Diplomation	<ul style="list-style-type: none"> • Besoins de personnes diplômées immédiats. • Importance du maillage entre les entreprises et les établissements d'enseignement. • Importance que la formation directement en entreprise soit réfléchi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir des processus accélérés pour la diplomation. • Augmenter la collaboration entre les entreprises et les écoles. • Avoir des formations qualifiantes en entreprise. • Avoir des subventions pour monter des programmes.

BIBLIOGRAPHIE

GAGNON, C., A. GAGNÉ, X.-M. GRISÉ, C. BEAUCHER et S. BEAUSÉJOUR (2023). *Regard sur la formation professionnelle (FP) en 2022-2023 : Portrait estrien des perceptions des élèves de la formation générale (jeunes et adultes) à l'égard de la formation professionnelle et des professions les plus en demande. Rapport de recherche.* Observatoire de la formation professionnelle du Québec, 146 p.

GOSSELIN, P.-M. (2022). *Analyse des enjeux et des besoins des entreprises en lien avec la pénurie des professions ciblées.* Rapport de recherche qualitative, 40 p.

DIALOGS (2023). *Étude sur la compréhension de l'appréciation du parcours scolaire et du milieu de travail pour contrer la pénurie de main-d'œuvre de 5 des 10 professions les plus critiques en Estrie.* Rapport qualitatif, 35 p.