

LES JEUNES ET LES PME

ORIENTER LES JEUNES VERS LES EMPLOIS
D'AUJOURD'HUI

OCTOBRE
2018



FCEI

FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

En affaires pour vos affaires.

Les jeunes et les PME

Orienter les jeunes vers les emplois d'aujourd'hui

Emilie Hayes, analyste des politiques

Ryan Mallough, analyste principal des politiques

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Introduction | 3 |
| La « crise » de l’emploi chez les jeunes..... | 3 |
| À la recherche des jeunes travailleurs..... | 5 |
| Demandeurs et chercheurs | 5 |
| Attentes différentes en matière d’emploi | 8 |
| Éducation et formation | 11 |
| Préparer les jeunes au marché du travail | 11 |
| Aider les PME à recruter des jeunes..... | 17 |
| Mieux préparer les jeunes à leur avenir | 24 |
| RECOMMANDATIONS | 28 |
| Recommandations pour les établissements d’enseignement..... | 29 |
| Recommandations pour les gouvernements..... | 29 |
| Recommandations pour les PME | 30 |
| Recommandations pour les jeunes | 30 |
| Méthodologie | 31 |
| Sondage des membres de la FCEI..... | 31 |
| Sondage d’opinion publique de Maru/Matchbox | 31 |

Sommaire

Les taux de postes vacants au sein des PME sont plus élevés que jamais, et pourtant, le taux de chômage des jeunes Canadiens reste près de deux fois supérieur à la moyenne nationale. Le présent rapport examine certains moyens qui permettraient aux établissements d'enseignement, aux gouvernements, au milieu des affaires et aux jeunes de résoudre ce paradoxe dans l'optique d'orienter les jeunes vers les emplois d'aujourd'hui. Pour ce faire, certains établissements d'enseignement devront repenser leur approche de la préparation à l'emploi tant en classe que sur le terrain. Il leur faudra travailler avec les gouvernements et les PME pour répondre aux besoins en matière d'emploi et pour faire en sorte que les jeunes qui entrent sur le marché du travail possèdent les compétences requises. Par ailleurs, tous les ordres de gouvernement devront mieux prévoir les répercussions de leurs politiques (p. ex. augmentation des taxes sur la masse salariale et du salaire minimum) sur l'emploi des jeunes et trouver des façons de compenser la hausse des coûts liés à leur embauche et à leur formation. Les jeunes devront, quant à eux, s'assurer de prendre leur avenir en main. C'est à eux qu'il revient d'adopter de bonnes attitudes à l'égard du marché du travail et de saisir les occasions d'acquérir de l'expérience professionnelle et de parfaire leurs compétences.

Introduction

La « crise » de l'emploi chez les jeunes

La soi-disant crise du chômage chez les jeunes ne date pas d'hier. Au début des années 1980¹, le taux de chômage chez les 15 à 24 ans atteignait un sommet de 19,2 %. Les gouvernements de l'époque s'étaient alors engagés à résoudre la situation. Et si les termes « emploi précaire » et « économie à la demande » dominent aujourd'hui les discussions sur l'emploi des jeunes, les engagements n'ont pas changé : le gouvernement affirme qu'il prendra des mesures pour augmenter l'emploi des jeunes. Mais quel est le moyen le plus efficace d'y arriver?

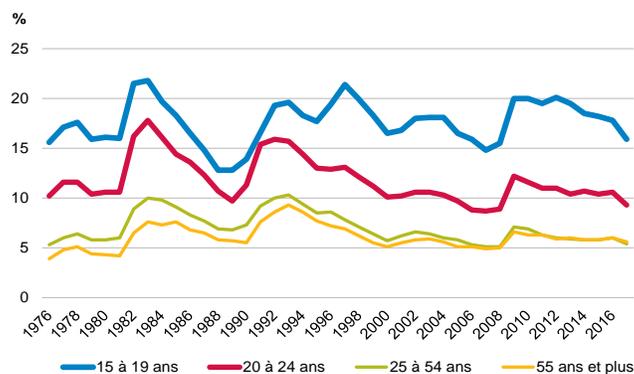
D'abord, il faut savoir de qui on parle. Les décideurs ne doivent pas considérer les jeunes comme une entité homogène. Les politiques gouvernementales partent du principe que les

1. Statistique Canada, *Les jeunes Canadiens et le travail à temps plein : Une transition plus lente*, Le Quotidien, mai 2018. [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2017004-fra.htm> (Page consultée le 4 octobre 2018).

jeunes ont entre 15 et 24 ans. Toutefois, les besoins d’emploi d’un élève du secondaire de 16 ans qui vit chez ses parents diffèrent sensiblement de ceux d’une récente diplômée de niveau postsecondaire qui habite seule à 22 ans. Bien que le taux de chômage chez les jeunes ait diminué depuis le début des années 1990, il est toujours presque deux fois plus élevé (chez les 20 à 24 ans) et même trois fois plus élevé (chez les 15 à 19 ans) que celui de la population en général, qui est à 6 % depuis août 2018 (Figure 1).

Figure 1

Taux de chômage par groupe d’âge

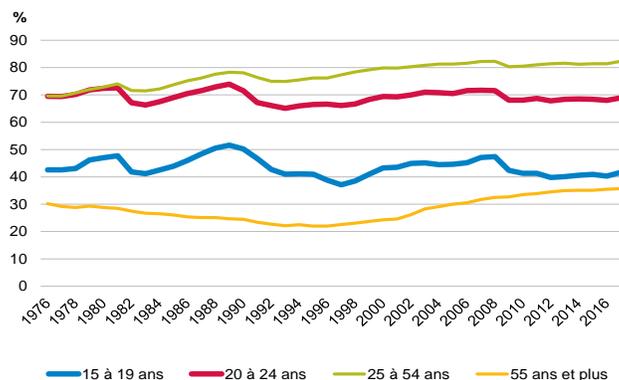


Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0018-01, *Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d’âge détaillé, données annuelles.*

Il est également important de souligner que le taux d’emploi des jeunes est particulièrement vulnérable aux cycles économiques et qu’il n’augmente pas, contrairement à celui des autres groupes d’âge. En fait, le taux d’emploi des 15-19 ans demeure à des planchers historiques (Figure 2).

Figure 2

Taux d’emploi par groupe d’âge



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0018-01, *Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d’âge détaillé, données annuelles.*

Les chiffres ci-dessus indiquent qu’il reste d’importants problèmes à résoudre pour que les jeunes puissent occuper les postes disponibles, en particulier au sein des PME. Des recherches de la FCEI montrent qu’à l’échelle nationale, le taux de postes vacants a augmenté à 3,1 % au deuxième trimestre de 2018 – un sommet depuis que la FCEI a commencé à évaluer ce taux (2004). Cela représente un peu moins de 400 000 postes demeurés vacants depuis au moins quatre mois². Ce taux a tendance à être plus élevé dans les entreprises de moins de 20 employés qui ont, d’ailleurs, plus de mal à pourvoir leurs postes que les entreprises de plus de 50 employés.

Les gouvernements se plaisent à dire qu’ils préparent les jeunes pour les « emplois de demain », alors qu’en réalité, les PME ont besoin de travailleurs pour les emplois d’aujourd’hui. En raison du vieillissement de la population et du départ à la retraite des baby-boomers au cours des 10 prochaines années, le taux de postes vacants risque d’atteindre de nouveaux sommets. Ce serait une occasion en or pour les jeunes qui envisagent de poursuivre des études postsecondaires et ceux qui s’apprêtent à entrer sur le marché du travail. Il est donc essentiel d’enseigner aux jeunes les compétences qui leur permettront de saisir ces occasions d’emploi. Les gouvernements, les établissements d’enseignement, les propriétaires de PME et les jeunes ont un rôle important à jouer pour faciliter la transition entre les études et le monde du travail.

À la recherche des jeunes travailleurs

Demandeurs et chercheurs

Méthodes employées par les PME pour embaucher des jeunes

La majorité des propriétaires de PME (67 %) disent avoir employé des jeunes au cours des 12 derniers mois. Lorsqu’il s’agit de trouver des jeunes pour pourvoir leurs postes vacants, ils continuent de se tourner vers les recommandations directes. Malgré l’arrivée des offres d’emploi en ligne – très populaires auprès des employeurs et des chercheurs d’emploi –, les propriétaires de PME sont plus susceptibles d’embaucher un jeune qui leur a été recommandé par un ami, une relation personnelle ou un autre employé (67 %) qu’un jeune qui a répondu à une offre d’emploi en ligne (51 %). À noter, en particulier, que le niveau d’importance qu’accordent les propriétaires aux recommandations directes n’a pas beaucoup évolué depuis 1998, c’est-à-dire avant l’arrivée des sites d’emploi. À l’époque, 71 % des chefs de PME se fiaient aux recommandations³.

Sans expérience professionnelle ni antécédents solides, les jeunes travailleurs sont évalués uniquement en fonction de leur réputation, d’où l’importance des relations personnelles qui permettent aux employeurs de vérifier les références avant une entrevue. Le propriétaire d’une entreprise de transport de la Colombie-Britannique déclare : « Nous encourageons le réseautage. Nous préférons de loin embaucher une personne qui fait partie de notre réseau personnel que quelqu’un que nous rencontrons pour la première fois. Les chercheurs d’emploi

2. FCEI, *Postes à pourvoir*, 2^e trimestre de 2018, 2 194 répondants.

3. FCEI, *Hire Expectations*, 1998.

devraient s'efforcer de bâtir un réseau solide et de solliciter des rencontres avec des chefs d'entreprise même si ce n'est que pour poser des questions, s'informer ou nouer des relations sur le plan personnel. »

À noter que 35 % des propriétaires de PME ont embauché des jeunes qui leur avaient envoyé une candidature spontanée. Les candidats auraient donc plus de chances de faire bonne impression auprès d'un employeur en allant le rencontrer sur place. Comme le fait remarquer un propriétaire d'entreprise, « lorsqu'on parle de premier contact, la meilleure façon de se démarquer consiste à venir rencontrer le responsable de l'embauche en personne, bien préparé, un curriculum vitae en main, et en ayant l'air professionnel. »

Les chefs de PME sont moins susceptibles d'utiliser d'autres méthodes de recrutement. Même si la moitié d'entre eux ont déjà eu recours avec succès à des sites d'emplois, ils ne sont que 36 % à avoir fait du recrutement par le biais des médias sociaux. Ce chiffre augmente de façon marquée pour les jeunes entreprises : 47 % des PME de moins d'un an ont recours aux médias sociaux pour l'embauche, par rapport à 34 % pour celles de 11 ans ou plus. Les petits employeurs ont aussi moins tendance à recruter des employés lors de salons de l'emploi organisés dans les établissements d'enseignement (11 %) ou à avoir recours à des agences de placement (9 %), ce qui indique que les jeunes auraient intérêt à faire preuve d'initiative pour entrer en contact avec ces employeurs, plutôt que d'attendre que les postes viennent à eux.

Bien qu'il soit peu probable que les jeunes passent leur carrière dans l'entreprise où ils obtiennent leur premier emploi, on ne saurait trop insister sur l'importance de faire bonne impression devant son employeur. Lorsqu'un employeur potentiel vérifie les références des candidats, c'est rarement dans le but de déterminer s'ils sont qualifiés pour le poste. Ils cherchent plutôt à connaître leurs compétences générales. Ont-ils une bonne attitude au travail? Sont-ils fiables, responsables? Comme les employeurs accordent de l'importance aux commentaires positifs sur les employés, le réseautage – qui témoigne de leurs compétences générales – devient de plus en plus important, et permet aux jeunes chercheurs d'emploi de trouver des postes dont ils n'auraient jamais soupçonné l'existence autrement.

Méthodes employées par les jeunes pour trouver un emploi

Les jeunes chercheurs d'emploi misent beaucoup plus sur la technologie que les employeurs. Les banques d'emplois en ligne sont la méthode de recherche la plus utilisée par ce groupe (68 %), soit 17 points de plus que les employeurs. Toutefois, plus on s'approche de la limite inférieure de la fourchette d'âge, moins les jeunes sont susceptibles d'avoir cherché un emploi en ligne. Seuls 51 % des jeunes de 15 à 17 ans ont déjà effectué une recherche d'emploi en ligne, par rapport à 76 % pour les 18 à 24 ans. Ces données pourraient s'expliquer par le fait que plus un chercheur d'emploi est jeune, plus ses recherches d'emploi sont limitées à la région où il vit, d'où le besoin moins important de ratisser plus large.

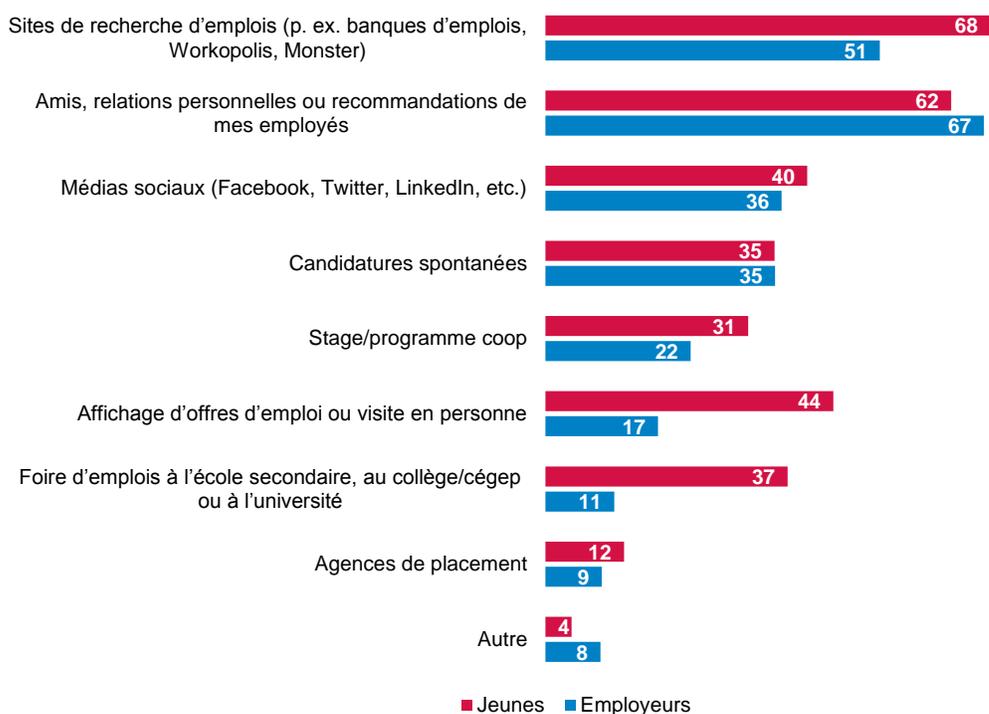
Pour autant, les jeunes ne sont pas fermés au réseautage. En effet, 62 % d'entre eux consultent leurs amis ou leurs relations personnelles pour trouver un emploi. Les jeunes sont aussi prêts, dans une certaine mesure, à tenter une visite en personne pour obtenir un emploi (44 %) s'ils savent qu'il y a un poste vacant. Cependant, ils n'ont pas tendance à présenter une candidature

spontanée (22 %). L'écart indique que les jeunes ne font pas suffisamment preuve d'initiative lorsqu'ils cherchent un emploi et qu'ils préfèrent prendre peu de risques.

Les résultats du sondage montrent aussi que les jeunes font très peu confiance aux agences de placement (12 %), probablement parce qu'ils pensent qu'elles ne sont utilisées que pour les emplois exigeant beaucoup d'expérience, ou parce qu'ils croient à tort qu'ils doivent payer l'agence pour ses services ou que celle-ci prend une partie du salaire de l'employé (Figure 3).

Figure 3

Méthodes de recherche d'emploi chez les jeunes et méthodes des employeurs pour attirer les jeunes



Sources : Données sur les jeunes : Maru/Matchbox, *Sondage d'opinion publique auprès des jeunes*, 513 réponses, mai 2018. Données sur les employeurs : FCEI, *Sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs*, 6 398 réponses, de mai à juin 2018.

Si les jeunes sont plus susceptibles d'essayer l'une des méthodes énumérées dans le sondage, les employeurs ont généralement du succès avec seulement quelques-unes d'entre elles. Autrement dit, en matière de recherche d'emploi, les jeunes ont une approche plus globale, tandis que les employeurs ciblent quelques méthodes éprouvées. Les jeunes feraient donc bien de simplifier leur approche et de se concentrer davantage sur les méthodes d'embauche que les employeurs utilisent. Ils devraient, plus particulièrement, s'efforcer d'élargir leur réseau et de rencontrer davantage d'employeurs en personne afin d'accroître leurs chances d'être recommandés pour un poste.

Attentes différentes en matière d'emploi

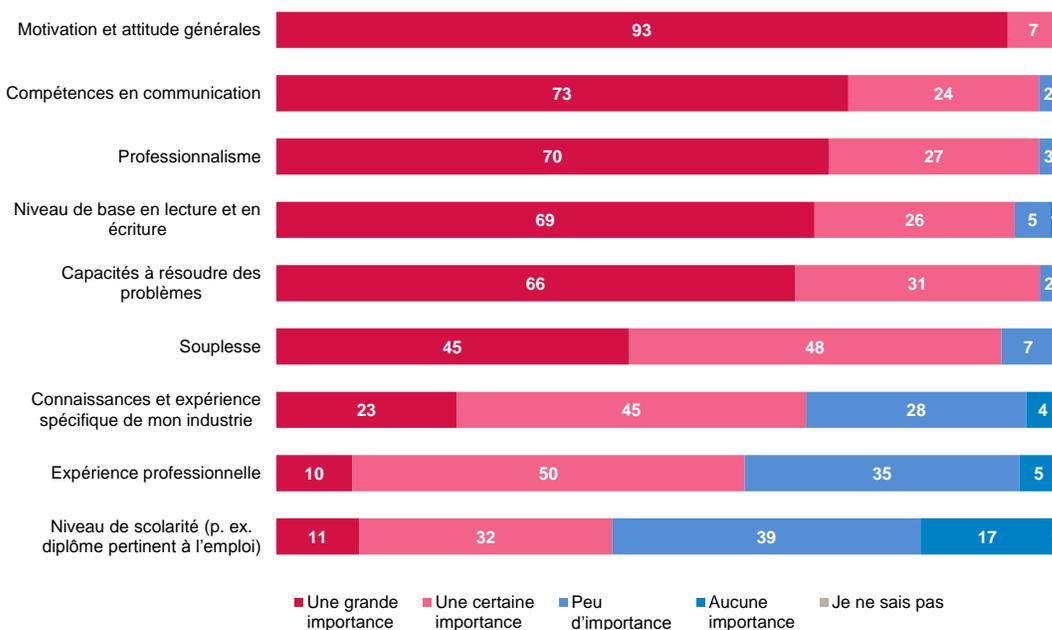
Que recherchent ceux qui emploient des jeunes?

Étant donné que la plupart des jeunes commencent leur carrière, les attentes des employeurs sont peu élevées en ce qui a trait aux compétences. Les propriétaires d'entreprise sont conscients qu'en embauchant un jeune de 15 ou 16 ans, ils devront investir dans la formation. En fait, seulement 10 % des chefs de PME disent que l'expérience professionnelle est un critère essentiel lorsqu'ils embauchent des jeunes, et ils ne sont que 11 % à penser que le niveau de scolarité est très important.

Lorsqu'ils embauchent des jeunes, les chefs de PME accordent une importance particulière aux compétences générales, comme le comportement, le professionnalisme et la souplesse. Pour 93 % d'entre eux, la motivation et l'attitude générales comptent beaucoup dans leur décision d'embaucher un jeune. De plus, 73 % indiquent que les compétences en communication sont très importantes, et 70 % disent que le professionnalisme est un critère déterminant (Figure 4).

Figure 4

Lorsque vous cherchez à embaucher de jeunes travailleurs, quelle importance accordez-vous aux compétences et traits de personnalité suivants? (Sélectionnez une réponse pour chaque ligne)



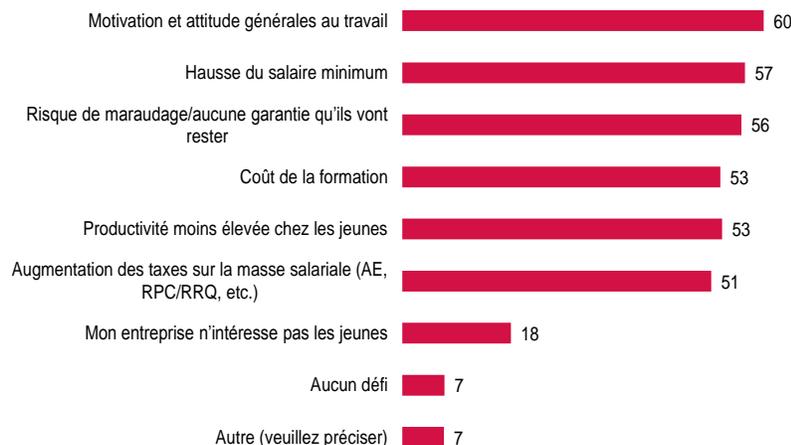
Source : FCEI, *Sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs*, 6 398 réponses, de mai à juin 2018.

De même que ces traits de personnalité sont très recherchés, en être dépourvu peut constituer un réel obstacle à l'embauche. Les propriétaires de PME sont d'avis que la motivation et l'attitude générales (60 %) représentent le principal obstacle à l'embauche des jeunes, juste

devant la hausse du salaire minimum (57 %), le risque de maraudage (56 %) et le coût de la formation (53 %) (Figure 5).

Figure 5

À quels principaux défis êtes-vous confronté quand vous essayez d'embaucher plus de jeunes? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)



Source : FCEI, *Sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs*, 6 398 réponses, de mai à juin 2018.

Le comportement des employeurs et des employés peut aussi être influencé par de mauvaises expériences passées. Par exemple, un employeur ayant déjà eu affaire à des jeunes qui n'étaient pas assidus au travail peut décider de se constituer un bassin de candidats en mesure de venir travailler s'il fait appel à eux dans l'urgence. Par contre, il se peut que ces candidats n'aient pas le nombre d'heures ou l'horaire régulier qu'ils souhaitent, ce qui peut ébranler leur loyauté envers l'employeur. Pour éviter de tomber dans ce cercle vicieux, il faut affecter la bonne personne au bon poste dès le début.

Malheureusement, selon les petits employeurs, l'attitude des jeunes au travail continue de décevoir. D'après une étude menée par la FCEI en 2015, plus de 70 % des chefs de PME pensent que l'éthique de travail s'est détériorée au cours des dernières années⁴. Plus de la moitié d'entre eux (54 %) estiment que les jeunes ne sont pas prêts à se surpasser au travail, et 75 % les trouvent moins motivés que les autres.

Que recherchent les jeunes qui sont sur le marché de l'emploi?

Le facteur qui compte le plus pour la majorité des jeunes à la recherche d'un emploi, c'est le salaire (66 %), suivi de loin par les heures de travail (38 %) et la proximité du lieu de travail par rapport au domicile (34 %), qui arrivent en deuxième et troisième position (Figure 6). Compte tenu de la situation économique actuelle et de l'augmentation des frais de scolarité, de

4. FCEI, sondage « Ce que les PME attendent de la main-d'œuvre canadienne », 8 824 répondants, mai 2015.

logement et de transport, il n'est pas étonnant que le salaire ait une telle importance à leurs yeux. Il ne faut pas oublier, par ailleurs, que les jeunes qui travaillent ont aussi d'autres engagements, par exemple des études ou des activités parascolaires, ce qui pose quelques difficultés d'organisation de leur emploi du temps.

Les employeurs ont conscience de la situation, et offrent généralement des salaires concurrentiels afin d'attirer et de retenir leur personnel (75 %). Cependant, il y a souvent un décalage entre les opinions des employeurs et des employés quant à la valeur du travail pour un poste donné, et un écart important entre les attentes salariales et la réalité. En effectuant plus de recherches sur l'échelle salariale du poste qu'ils convoitent – en particulier lorsqu'il est question d'emplois de débutant –, les jeunes travailleurs auraient des attentes plus réalistes et des méthodes plus pointues pour aborder le marché du travail. Comme le fait remarquer un employeur du secteur manufacturier en Colombie-Britannique, « il faut connaître le marché et l'échelle salariale dans la région où l'on pose sa candidature. Les gens s'attendent à obtenir des salaires dignes des champs de pétrole dans des marchés qui n'ont rien à voir avec l'industrie pétrolière. »

Figure 6

Qu'est-ce qui est le plus important pour vous lorsque vous cherchez un emploi?



Source : Maru/Matchbox, *Sondage d'opinion publique auprès des jeunes*, 513 réponses, mai 2018.

Par ailleurs, des facteurs externes, comme la hausse des taxes sur la masse salariale, peuvent empêcher les employeurs d'offrir des salaires concurrentiels aux jeunes travailleurs, même si la rémunération globale, qui comprend les avantages sociaux, demeure compétitive.

Bien que les jeunes aient indiqué que la proximité géographique constitue un facteur important dans leurs recherches d’emploi, les propriétaires d’entreprise leur recommandent d’envisager des emplois dans les petites collectivités. En effet, les taux de postes vacants sont légèrement plus élevés dans les petites villes que dans les grands centres. Cela tient au fait que dans les grandes villes, la proportion d’emplois a tendance à être plus importante dans les grandes entreprises, où les taux de postes vacants sont plus faibles, tandis que dans les petites villes, il y a plus de petites entreprises dans lesquelles les taux de postes vacants sont souvent supérieurs à la moyenne, toutes proportions gardées⁵.

Les gouvernements pourraient aider les entreprises établies dans les petites municipalités et les secteurs ruraux à attirer les jeunes travailleurs en développant les infrastructures, par exemple en améliorant l’accès Internet à large bande dans l’ensemble du pays.

Éducation et formation

Les gouvernements ont beau encourager les jeunes à se former en vue des « emplois de demain » qui sont axés sur la technologie, par exemple en suivant des cours de programmation ou en participant à des marathons de programmation, les propriétaires de PME ne trouvent pas facilement des travailleurs ayant les compétences dont ils ont besoin aujourd’hui. Depuis le début de l’année 2018, le Baromètre des affaires de la FCEI^{MD} montre que la pénurie de main-d’œuvre qualifiée est le principal obstacle à la croissance des ventes ou de la production au sein des PME. Le besoin est particulièrement criant dans les secteurs de la construction, des transports et des services professionnels et personnels. Et pourtant, 71 % des jeunes avouent s’inquiéter de leurs perspectives d’emploi une fois leurs études terminées. Comment faire pour réunir les propriétaires de PME, qui peinent à recruter des travailleurs, et les jeunes qui ont, pour leur part, du mal à trouver un emploi?

Préparer les jeunes au marché du travail

Les compétences d’aujourd’hui

Bien que le Canada ait la proportion la plus élevée de diplômés du collège ou de l’université parmi les pays de l’Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)⁶, les employeurs qui cherchent à embaucher des jeunes s’intéressent plus à leurs compétences générales et à leurs qualités personnelles qu’à leur niveau de scolarité (Figure 4). Cela peut s’expliquer par le fait que la plupart des PME misent avant tout sur la formation informelle en milieu de travail⁷. Les compétences générales sont tout aussi importantes dans les postes de niveau supérieur que dans les postes de niveau débutant, en particulier dans les secteurs de l’hébergement/la restauration et du commerce de détail où un grand nombre de jeunes décrochent leur premier emploi. Or, la plupart des établissements d’enseignement, du

5. FCEI, *Postes à pourvoir*, 3^e trimestre de 2014, décembre 2014.

6. Statistique Canada, *La scolarité au Canada : faits saillants du Recensement de 2016*. [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171129/dq171129a-fra.htm> (Page consultée le 8 août 2018).

7. FCEI, Sondage «Formation dans votre entreprise», 6 705 répondants, de septembre à octobre 2014.

secondaire au postsecondaire, n'accordent pas autant d'importance à ces compétences, malgré leur rôle central dans la préparation des jeunes au marché du travail.

Comme le fait remarquer un détaillant du Nouveau-Brunswick, « on devrait enseigner plus de compétences essentielles à l'école pour que les jeunes sachent ce qu'on attend d'eux au travail. Ils devraient également savoir reconnaître les employeurs qui essaient de profiter d'eux. Je pense aussi qu'on devrait leur apprendre plus tôt en quoi consiste une entrevue. Il y a tellement peu de temps consacré à l'enseignement des compétences essentielles dans la vie quotidienne que j'ai l'impression que les jeunes d'aujourd'hui font preuve de moins de bons sens que ceux d'auparavant. La vraie vie ne s'apprend pas sur une application de téléphone intelligent ou sur un ordinateur. Les compétences professionnelles et financières (p. ex. commencer à épargner tôt dans la vie), ainsi que le respect et la communication, font défaut aux jeunes d'aujourd'hui. »

Les résultats du sondage d'opinion publique mené par la FCEI auprès des jeunes montrent que plus de la moitié des répondants pensent que l'école les a préparés aux réalités du monde du travail, tandis qu'un tiers croit ne pas y avoir été convenablement préparés. Il est possible que beaucoup de jeunes ignorent quelles sont les compétences et les qualités les plus recherchées par les employeurs. Dans la réalité, les possibilités d'emploi sont beaucoup plus variées que ce que couvre le système éducatif. Les types de postes offerts par les employeurs n'entrent pas toujours dans les catégories bien définies qui sont présentées aux jeunes dans leurs programmes d'études. En fait, de nombreux employeurs se préoccupent davantage des compétences liées au poste et de l'expérience professionnelle des candidats que des études qu'ils ont faites. Par exemple, un bachelier en psychologie peut travailler en ressources humaines dans une entreprise du secteur manufacturier, et un étudiant en journalisme peut obtenir un poste de rédacteur de contenu de médias sociaux au sein d'une petite entreprise en démarrage.

Les établissements d'enseignement préparent plus souvent les jeunes au milieu universitaire qu'au monde du travail. Les compétences essentielles à la préparation à l'emploi sont ainsi rarement enseignées. Mettre de l'avant les compétences et les qualités personnelles qui ont le plus de valeur aux yeux des employeurs peut contribuer à favoriser la réussite professionnelle des jeunes.

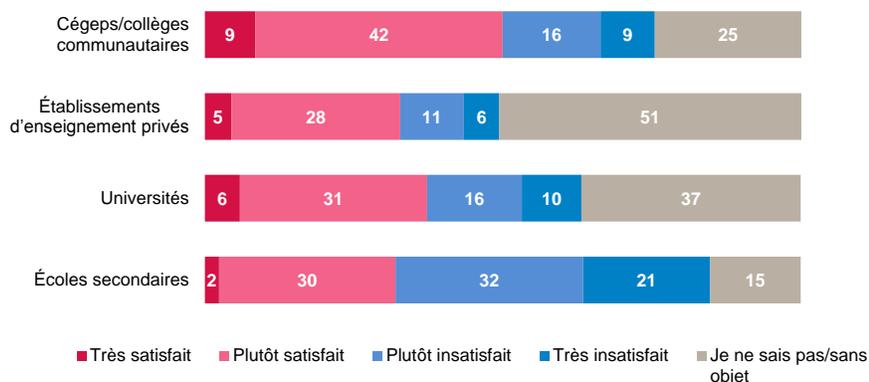
Comparaison entre les établissements selon le niveau d'enseignement

On remarque une variation du niveau de satisfaction des employeurs à l'égard de la façon dont les divers établissements d'enseignement préparent les jeunes au monde du travail. Les collèges arrivent au premier rang : 51 % des employeurs se disent plutôt satisfaits ou très satisfaits de la préparation des jeunes au monde du travail par ces établissements. Viennent ensuite, loin derrière, les universités, dont seulement 37 % des répondants sont satisfaits (Figure 7). Les écoles secondaires arrivent au dernier rang, plus de la moitié des employeurs s'estimant plutôt insatisfaits ou très insatisfaits de leur travail de préparation des jeunes à l'emploi. Bien que plus de la moitié des chefs d'entreprise n'aient pas eu affaire aux établissements privés, ceux dans ce cas se disent plus satisfaits qu'insatisfaits de leur travail de préparation des jeunes à l'emploi. En général, les collèges et les établissements privés ont tendance à entretenir des liens plus étroits avec le milieu des affaires et à tenir davantage compte des besoins et des

commentaires des employeurs dans la conception de leurs programmes. Par ailleurs, les éducateurs des collèges et des établissements de formation ont souvent une expérience professionnelle dans un domaine connexe à la matière qu'ils enseignent ou sont d'anciens propriétaires d'entreprise.

Figure 7

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la façon dont les établissements d'enseignement suivants préparent les jeunes au monde du travail? (Sélectionnez une réponse pour chaque ligne)



Source : FCEI, *Sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs*, 6 398 réponses, de mai à juin 2018.

Bien qu'on associe fréquemment les établissements postsecondaires à la préparation au monde du travail, la plupart des jeunes commencent en fait à travailler durant leurs études secondaires ou tout de suite après, souvent d'ailleurs, dans des PME. Selon notre sondage d'opinion publique mené auprès des jeunes, 46 % des répondants de 15 à 17 ans occupent un emploi à temps partiel, et les deux tiers de ceux-ci travaillent dans une PME. Il faut donc commencer à préparer les jeunes au marché du travail dès le secondaire et continuer jusqu'au niveau postsecondaire.

Des programmes qui répondent aux besoins du marché du travail

Les programmes doivent être mis à jour de façon à refléter la réalité du marché du travail. Ils doivent faire une plus grande place aux compétences générales, ainsi qu'à celles qu'il faut avoir pour trouver un emploi, par exemple la capacité à passer une entrevue, à réseauter, à rédiger un curriculum vitae ou une lettre de motivation. Pour s'assurer que les compétences recherchées par les employeurs sont prises en compte, il faut faire participer le milieu des affaires à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes.

La formation de groupes de travail réunissant des représentants des gouvernements provinciaux, des professionnels de l'enseignement, des propriétaires de PME et d'autres employeurs pourrait permettre de faire ressortir les éléments importants à inclure dans les programmes du secondaire pour mieux préparer les jeunes au marché du travail. Par exemple, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse, aidé par un conseil entreprises-éducation (composé notamment d'intervenants du milieu des affaires), a commencé à intégrer des compétences

entrepreneuriales aux programmes de niveaux primaire et secondaire⁸. Cette initiative a non seulement pour but d'encourager les jeunes à envisager l'entrepreneuriat comme parcours professionnel, mais aussi de favoriser l'acquisition de compétences telles que l'innovation, la créativité, la résolution de problèmes, le sens de l'initiative et le travail d'équipe. En adaptant leurs programmes en fonction des besoins des employeurs, les établissements d'enseignement, du niveau secondaire au niveau postsecondaire, pourraient mieux préparer les jeunes aux réalités du monde du travail et leur donner confiance en leur capacité à trouver un emploi.

La valeur des métiers

Quoique le nombre de jeunes travailleurs qui choisissent d'exercer un métier spécialisé soit en hausse⁹, les taux de postes vacants demeurent particulièrement élevés dans les secteurs de la construction (3,8 %) et des services personnels (4,8 %), dont font partie les métiers de plombier, de coiffeur et de mécanicien¹⁰. Cela semble indiquer que les établissements d'enseignement pourraient encourager davantage les jeunes à choisir un métier spécialisé et à ne plus les considérer comme moins désirables que les études universitaires. Les gouvernements peuvent aussi en faire plus pour renseigner les jeunes sur les mesures de soutien et les programmes qui leur sont offerts durant leur formation en apprentissage ou après, dont la Subvention incitative aux apprentis, le Prêt canadien aux apprentis, la déduction pour outils des gens de métier et la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti. À la question leur demandant quels types de postes les employeurs avaient du mal à pourvoir, seuls 8 % des répondants ont mentionné les postes exigeant un diplôme universitaire¹¹. À titre de comparaison, 40 % estiment que les postes difficiles à pourvoir exigent un diplôme d'études secondaires ou une formation professionnelle, et 33 % pensent qu'ils exigent un diplôme d'études collégiales ou une formation en apprentissage.

Voici ce qu'a déclaré le propriétaire d'une entreprise de construction en Ontario : « Il faut que nos écoles secondaires nourrissent d'une façon ou d'une autre l'intérêt pour les métiers spécialisés. Une partie du problème vient des enseignants, qui possèdent un diplôme universitaire et qui sous-estiment les diplômes d'études collégiales. Ils froncent les sourcils sur les jeunes qui veulent poursuivre des études collégiales au lieu de présenter le collège comme un choix de vie stable et raisonnable. Il faut promouvoir les métiers comme étant de véritables choix de carrière, et non une solution de rechange pour ceux qui ne sont pas acceptés à l'université. Les métiers sont devenus très techniques et exigent les mêmes compétences que les professions qui s'apprennent à l'université, de même que de l'entregent et des aptitudes physiques. »

8. Gouvernement de la Nouvelle-Écosse, *Plan d'action en matière d'éducation de la Nouvelle-Écosse 2015*. [En ligne]. <https://www.ednet.ns.ca/docs/educationactionplan2015fr.pdf> (Page consultée le 4 octobre 2018).

9. Statistique Canada, *La scolarité au Canada : faits saillants du Recensement de 2016*. [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171129/dq171129a-fra.htm> (Page consultée le 8 août 2018).

10. FCEI, *Postes à pourvoir*, 2^e trimestre de 2018, 2 194 répondants.

11. FCEI, sondage « Formation dans votre entreprise », 6 705 réponses, de septembre à octobre 2014.

Un autre propriétaire d'entreprise de construction estime que « l'on consacre beaucoup trop de temps en classe à l'acquisition de compétences en informatique, et il est rare que les jeunes soient exposés au travail à l'extérieur, comme dans le secteur de la construction. »

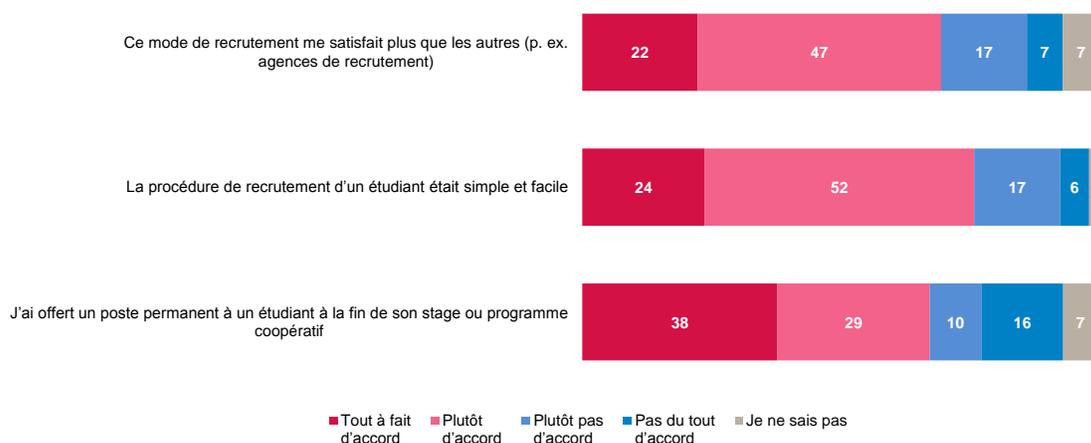
Apprentissage intégré au travail

Près de la moitié (47 %) des propriétaires d'entreprise ont embauché un stagiaire ou un étudiant via un programme d'enseignement coopératif. Les jeunes sont 79 % à estimer que les stages et les programmes d'enseignement coopératif sont importants pour leur avenir. Les propriétaires d'entreprise qui ont participé à des programmes d'apprentissage intégré au travail en sont également très satisfaits. La majorité des chefs de PME (69 %) ont indiqué être davantage satisfaits de l'embauche d'étudiants grâce à cette méthode plutôt que d'autres, et 76 % sont d'avis que le processus était simple (Figure 8). L'apprentissage intégré au travail constitue une autre façon pour les jeunes d'acquérir des aptitudes à l'emploi et de s'exposer à la réalité professionnelle.

Un employeur du secteur de la construction au Québec nous a raconté l'expérience positive qu'il a vécue en lien avec l'apprentissage intégré au travail : « La plupart de nos nouveaux machinistes sont embauchés par le biais de programmes de formation professionnels qui comprennent des stages en entreprise. Tous les stagiaires que nous avons eus étaient motivés, avaient une bonne attitude et ont acquis rapidement de bonnes compétences de machinistes. Cela nous a motivés à les embaucher à la fin de leur programme. »

Figure 8

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas avec les énoncés suivants concernant les stages de formation ou coopératifs auxquels vous avez participé? (Sélectionnez une réponse pour chaque ligne)



Source : FCEI, *Sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs*, 6 398 réponses, de mai à juin 2018.

Bien que l'apprentissage intégré au travail fasse partie de nombreux programmes universitaires et qu'il y ait de plus en plus de stages coopératifs, les postes offerts aux étudiants se trouvent

surtout au sein de grandes entreprises ou du gouvernement. Ainsi, bon nombre de petits employeurs ne peuvent accéder à ces employés potentiels qui possèdent les compétences qu'ils recherchent. Les propriétaires de PME qui essaient de profiter des programmes études-travail, risquent de se heurter à divers obstacles, par exemple les attentes des étudiants en matière de salaire ou la paperasserie pour obtenir une aide gouvernementale. De plus, comme de nombreux établissements d'enseignement – en particulier les universités – sont situés dans les centres urbains, les PME établies dans des régions rurales où la pénurie de main-d'œuvre se fait sentir n'ont pas l'occasion de participer à ces programmes.

Pour pallier la pénurie de main-d'œuvre à long terme, ces programmes devraient cibler les secteurs touchés plutôt que de favoriser juste des secteurs comme la technologie de l'information ou les technologies propres, qui ont tendance à se concentrer dans les villes. Le but ultime de l'apprentissage par programmes études-travail devrait être de permettre aux étudiants d'obtenir un emploi permanent en réunissant les employeurs et les jeunes qui possèdent les compétences nécessaires. En tout, 67 % des propriétaires d'entreprise qui ont accueilli un jeune en mode études-travail l'ont embauché à la fin du programme (Figure 7). Par ailleurs, ils sont nombreux à estimer que l'apprentissage intégré au travail permet aux jeunes de faire l'expérience des emplois qui pourraient leur convenir et d'acquérir des connaissances techniques qui sont habituellement réservées aux personnes qui entrent sur le marché du travail à la fin de leurs études.

Commentaires de membres

« Nous embauchons des étudiants universitaires depuis plusieurs années, et en général, nous sommes satisfaits. Le stagiaire qui est en place choisit toujours son successeur, et il se porte garant de son choix. Cette méthode a porté fruit. Lors de l'entrevue, le stagiaire et l'employeur doivent donner leurs "arguments de vente" afin d'obtenir un "match" et ainsi obtenir des résultats positifs suite à l'embauche. Le secret du succès d'un stagiaire est qu'il souhaite contribuer au succès de l'entreprise. » – Cabinet d'ingénierie mécanique, Québec

« Je crois qu'il devrait y avoir plus de stages en entreprise et plus de formation dans les écoles. Il faudrait intéresser les jeunes à des métiers traditionnels et aussi que les associations syndicales laissent les jeunes apprendre un métier dans l'industrie de la construction. » – Entrepreneur général, Québec

« Le travail qu'on fait dans mon entreprise est très technique et axé sur le génie. Quand je fais référence aux "jeunes", j'entends les finissants de l'université ou de l'école technique, donc entre 20 et 22 ans. Avant leurs études postsecondaires, ils ne possèdent pas la formation préalable nécessaire à l'emploi. Nous avons déjà embauché des étudiants issus d'un programme d'enseignement coopératif et ça a été une expérience très positive, mais il faut deux ans à partir de la date d'embauche pour qu'un nouveau diplômé soit parfaitement compétent (environ 100 000 \$ en salaire durant la formation en cours d'emploi). Étant moi-même diplômé d'un programme d'enseignement coopératif, je recommande vivement cette approche, car elle permet aux jeunes de faire l'essai de quatre ou cinq emplois différents avant même d'avoir fini leurs études. Ils savent donc mieux ce que le marché a à leur offrir. C'est aussi le seul moment dans

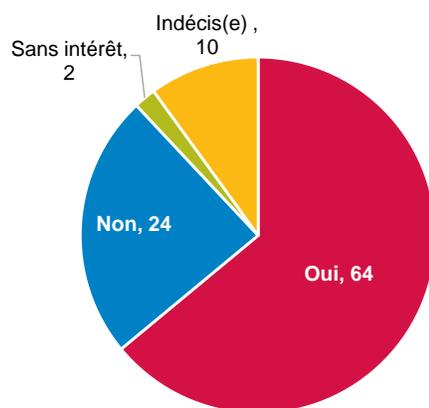
une carrière où le fait de changer d'emploi cinq fois en deux ans n'est pas vu d'un mauvais œil par les employeurs potentiels. » – Cabinet d'ingénieurs, Colombie-Britannique

« Dans notre secteur (la réparation d'automobiles), recruter des jeunes est un véritable défi. C'est en général avec les jeunes qui avaient déjà entamé leur propre formation que nous avons eu de bonnes expériences. Cela démontre aussi un plus grand degré de motivation. Pour aider les jeunes qui débutent à se faire une place dans notre industrie, nous offrons des bourses au collège de notre région. » – Garage automobile, Colombie-Britannique

Les gouvernements aussi peuvent faciliter l'accès aux possibilités d'apprentissage en alternance études-travail en absorbant une partie des coûts. Dans le cadre d'un sondage précédent, 64 % de nos membres ont indiqué être en faveur de l'adoption d'un crédit d'impôt pour les employeurs qui recrutent des étudiants inscrits à un programme d'enseignement coopératif (Figure 9). Cette mesure ferait contreponds aux coûts associés à l'embauche et à la formation des jeunes, en plus d'inciter les PME à recruter des étudiants.

Figure 9

Est-ce que le gouvernement fédéral devrait adopter un crédit d'impôt pour les employeurs qui recrutent des étudiants inscrits à un programme coop?



Source : FCEI, Mandat n° 252, 8 929 réponses, septembre 2013.

Aider les PME à recruter des jeunes

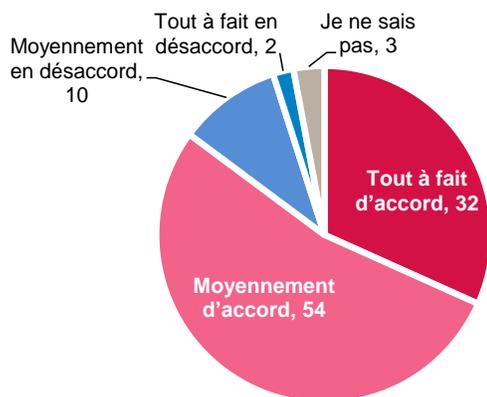
Premier emploi, gros investissement

C'est dans les PME que beaucoup de jeunes ont leur première expérience du travail, souvent en décrochant un emploi à temps partiel durant leurs études. Comme les établissements d'enseignement ne préparent pas toujours bien les jeunes au monde du travail, c'est sur les PME que retombe le poids de la formation. La plupart des jeunes (86 %) sont moyennement ou

tout à fait d'accord pour dire que c'est aux employeurs que revient la responsabilité de leur donner la formation pour leur poste (Figure 10).

Figure 10

J'estime que c'est la responsabilité de l'employeur de me donner la formation pour mon poste.



Source : Maru/Matchbox, *Sondage d'opinion publique auprès des jeunes*, 513 réponses, mai 2018.

Le propriétaire d'une entreprise de menuiserie en Colombie-Britannique a exprimé des réserves à l'égard des coûts associés au recrutement de jeunes travailleurs inexpérimentés : « Il n'existe aucun programme de formation pour notre secteur d'activité (menuiserie de finition) en Colombie-Britannique. Les compétences requises ne sont enseignées nulle part, que ce soit dans des collèges ou dans des écoles, ce qui veut dire que c'est nous qui devons assumer la totalité des coûts liés à la formation des nouveaux employés. Il y a beaucoup à apprendre, et les coûts sont élevés, alors que les nouveaux employés, eux, n'ont pas besoin d'investir ni de s'engager financièrement. C'est pourquoi nous courons un risque plus élevé en embauchant des jeunes travailleurs. »

On considère souvent à tort que les emplois à temps partiel, temporaires, contractuels ou assortis de faibles salaires qu'il y a au sein de PME sont « précaires », mot à connotation péjorative. Certaines personnes définissent ces emplois comme étant « incertains » ou « risqués », ce qui peut avoir un effet dissuasif sur les jeunes. En réalité, beaucoup de jeunes à la recherche d'un emploi flexible se tournent vers des postes à temps partiel ou contractuels, ou vers le travail autonome, parce que ces types d'emplois conviennent davantage à leur mode de vie ou à leur horaire de cours. En 2016, les trois quarts des emplois à temps partiel résultaient de la demande, tendance que l'on observe depuis 1997¹². Les gouvernements doivent donc revoir la définition d'emploi « précaire », étant donné que les jeunes sont attirés par ce type d'emploi et qu'il peut grandement contribuer à les préparer pour l'avenir.

Le coût élevé de la main-d'œuvre

12. FCEI, Ted Mallett, « Part Time work: a matter of demand or supply? », mai 2017 (en anglais seulement).

Parmi les propriétaires d'entreprise que nous avons sondés, beaucoup se sont dits préoccupés par l'augmentation des coûts de main-d'œuvre, en particulier de la hausse du salaire minimum et ses répercussions sur leur capacité à recruter et à former des jeunes. Le gouvernement fédéral prévoit investir d'importantes sommes dans la promotion de sa Stratégie emploi jeunesse, dont 395,5 millions de dollars sur trois ans, comme promis dans le budget de 2017. Toutefois, pour que ses politiques profitent concrètement aux jeunes, l'administration fédérale doit tenir compte des besoins des PME et des difficultés qu'elles ont pour embaucher des jeunes. Plus précisément, le gouvernement doit se pencher sur la question de l'augmentation des coûts de main-d'œuvre et de la formation, dont les jeunes risquent le plus de faire les frais.

Étant donné que plus de 60 % des jeunes de 15 à 24 ans gagnent le salaire minimum, des études antérieures ont montré qu'ils pourraient être les plus touchés par une hausse du salaire minimum dans des provinces comme l'Alberta ou l'Ontario¹³. À l'instar du salaire minimum, les taxes sur la masse salariale devraient commencer à augmenter partout au pays en 2019 en raison de la majoration des cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) et au Régime de rentes du Québec (RRQ) au cours des cinq prochaines années. Ces hausses pourraient contraindre 69 % des propriétaires de PME à geler ou à baisser les salaires, et 37 % devront peut-être réduire leurs troupes¹⁴.

L'augmentation des coûts de recrutement pourrait pousser les employeurs à embaucher moins de jeunes ou à leur préférer des employés plus expérimentés. Les jeunes pourraient ainsi perdre de belles occasions d'acquérir de l'expérience professionnelle ou décrocher leur premier emploi plus tard, auquel cas le taux d'emploi chez ceux de 15 à 18 ans demeurerait peu élevé.

Commentaires de membres

« À cause de la hausse du salaire minimum, cela devient non rentable, pour moi, d'embaucher des étudiants qui ont entre 15 et 17 ans durant l'été. À mon avis, ça crée aussi des conflits avec les employés de longue date. Leur salaire ne les satisfait plus lorsqu'ils se comparent aux jeunes qui doivent être formés et sont généralement très peu productifs, mais qui seront bientôt payés 15 \$ l'heure. Je me sens mal pour les jeunes d'aujourd'hui. Avant, j'embauchais de un à trois jeunes pour leur permettre de commencer à travailler et d'acquérir de l'expérience. Maintenant, je peux embaucher une personne un peu plus âgée pour moins que le coût de deux étudiants, et obtenir deux à trois fois la productivité. [...] » – Entreprise de vente au détail et de location, Alberta

« Vu le niveau actuel du salaire minimum, je ne peux pas me permettre d'embaucher des jeunes. Les jeunes travailleurs sans expérience ne vous en donnent pas pour les 15 \$ l'heure que vous les payez (et pourtant, c'est à eux que s'adresse le salaire minimum). Le pire, c'est qu'avant, je payais 15 \$ l'heure mes employés qui ont plus de compétences et sont plus responsables, mais maintenant, ils en veulent plus parce qu'ils pensent mériter plus qu'un jeune débutant de 18 ans. Ça crée une chaîne de cause à effet qui limite ma capacité à embaucher des jeunes. À cette

13. FCEI, *Salaire minimum de 15 \$: un risque pour l'emploi chez les jeunes Canadiens*, septembre 2017.

14. FCEI, sondage sur le projet d'augmentation des cotisations au Régime de pensions du Canada, 4 422 répondants, de juin à octobre 2016.

époque, j'étais ravie de prendre des jeunes très motivés, même s'il fallait beaucoup les encadrer et plus que les autres. Malheureusement, à 15 \$ l'heure, on n'en a plus pour notre argent. La hausse du salaire minimum est vraiment trop importante et elle est arrivée trop brutalement. Je suis sûre qu'on est nombreux dans la province à penser cela en tant que chefs d'entreprise. Il faut vraiment trouver une solution parce que sinon, les taux d'emploi des jeunes vont carrément s'écrouler. Malheureusement, nous, les propriétaires de PME, nous devons augmenter nos prix ou réduire la qualité de nos services, car il en va de notre rentabilité. » – Pension pour animaux de compagnie, Ontario

« Beaucoup de jeunes veulent travailler dans notre librairie. On en a eu plusieurs chez nous, d'ailleurs, pour faire un stage pratique. S'ils veulent travailler ici, c'est parce qu'il y a une bonne ambiance, notre équipe est soudée et aussi parce qu'ils estiment que le travail que nous faisons est important pour la communauté. Quand des jeunes intègrent notre équipe, nous acceptons qu'ils possèdent peu ou pas d'expérience professionnelle et qu'ils ne connaissent pas notre secteur d'activité. Nous les formons en leur donnant les moyens de réussir, quel que soit leur prochain emploi. L'augmentation des coûts d'embauche de jeunes (salaire minimum et déductions à la source) nous rend la tâche de plus en plus difficile. En tant que PME, nous ne pouvons pas nous permettre de payer un jeune inexpérimenté 15 \$ l'heure. Au final, ce sont les jeunes qui en paient le prix. » – Librairie, Alberta

« Nous avons embauché plusieurs jeunes ces dernières années. Certains étaient vraiment exceptionnels, alors que d'autres n'étaient pas du tout motivés. Notre activité, c'est la plomberie. À cause de la hausse du salaire minimum, nous faisons très attention quand nous embauchons parce que, pendant les deux premières années de formation, nous perdons de l'argent. » – Entreprise de plomberie et de chauffage, Ontario

« Il est difficile d'embaucher des jeunes qui n'ont aucune formation en comptabilité et aucune expérience en pratique publique. La formation coûte cher à cause de la hausse du salaire minimum et des coûts de formation sur les technologies et les logiciels. Voilà pourquoi nous recrutons des personnes qui ont au moins cinq années d'expérience, qui sont donc plus mûres et établies dans leur carrière. » – Cabinet comptable, Alberta

Les aides gouvernementales, comme les programmes ou les subventions (p. ex. Subvention canadienne pour l'emploi, Subvention progressive aux employeurs pour l'apprentissage en Ontario), peuvent s'avérer utiles pour un grand nombre de PME. Cependant, elles n'y ont pas toutes droit, et certaines ont du mal à gérer la paperasse supplémentaire que cela impose. Au niveau fédéral, le Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis est vu d'un bon œil par les entreprises qui embauchent des apprentis, mais il est réservé aux métiers spécialisés qui ont la désignation Sceau rouge. Pour permettre à plus d'entreprises de bénéficier de ces mesures de soutien à l'embauche d'apprentis, il faut élargir la liste des métiers Sceau rouge afin d'y inclure ceux qui sont reconnus dans certaines provinces (p. ex. techniciens en informatique, serruriers, mécaniciens de matériel léger, tailleurs, couturiers). Par ailleurs, certains programmes, comme Emplois d'été Canada, ne sont offerts que pour une période précise de l'année, ce qui n'aide pas vraiment les entreprises qui recrutent à d'autres périodes ou qui souhaitent employer à temps

partiel, durant toute l’année, un étudiant embauché pour l’été. Le gouvernement devrait aussi faire en sorte que les programmes et les subventions qui soutiennent l’embauche de jeunes soient accessibles à toutes les entreprises, quel que soit leur secteur d’activité, au lieu d’être limités à certains secteurs, comme la technologie de l’information ou les technologies propres.

Selon nos recherches, les propriétaires d’entreprise sont particulièrement favorables à certaines mesures, par exemple la mise en place d’un crédit pour l’embauche de jeunes qui exempterait les employeurs des cotisations d’assurance-emploi lorsqu’ils recrutent des jeunes travailleurs, un peu comme l’avait promis le Parti libéral lors de la campagne électorale de 2015. Un crédit d’impôt pour la formation serait également bienvenu (Figure 11). Ces deux mesures viendraient aussi contrebalancer la hausse des cotisations au RPC/RRQ à venir.

Figure 11

Parmi les mesures suivantes, lesquelles vous aideraient à recruter plus de jeunes travailleurs? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)



Source : FCEI, *Sondage sur l’embauche de jeunes travailleurs*, 6 398 réponses, de mai à juin 2018.

Bon nombre de membres FCEI déplorent les limites des subventions et le fait qu’il soit difficile d’en bénéficier. Pour que les deniers publics soient utilisés efficacement, les programmes d’embauche de jeunes doivent être évalués, et leurs résultats, analysés chaque année. Autrement dit, si le gouvernement constate qu’un programme ne permet pas à plus de jeunes d’obtenir un emploi à temps plein, il devrait l’éliminer ou le remplacer.

Commentaires de membres

« L'idée d'embaucher des jeunes nous plairait plus s'il y avait davantage de subventions et de fonds coopératifs pour toute l'année, plutôt que juste pendant les vacances d'été des étudiants des collèges et des universités. Ce serait plus efficace comme cela, avec peut-être des heures réduites pendant l'année scolaire. » - Industrie manufacturière, Ontario

« Le salaire trop élevé restreint la compétitivité et n'augmente pas la quantité de main-d'œuvre. Les gouvernements devraient faciliter l'accès aux subventions disponibles. » - Industrie manufacturière, Québec

« Cette année, Emploi Canada m'a refusé une subvention pour l'embauche d'un étudiant. J'ai reçu la réponse cette semaine. C'est très tard vu qu'on a dû entamer nos recherches en mars afin de nous donner le temps de mieux sélectionner. C'est d'ailleurs à ce moment-là que les étudiants commencent à envoyer des candidatures. J'ai embauché une étudiante en avril, mais elle risquait de ne pas être sélectionnée par Emploi Canada. Je trouve que ces derniers manquent de respect envers les entreprises en réglant les dossiers à la mi-juin. Il s'agit d'un emploi très enrichissant pour l'étudiante qui se voit faire des tâches directement liées à son domaine d'études. » - Clinique vétérinaire, Québec

« Ces trois dernières années, j'ai fait une demande pour bénéficier du programme fédéral d'emplois d'été pour étudiants et, même s'ils m'ont dit que j'y avais droit, ils m'ont refusé à chaque fois. C'est très décevant parce que nous créons, nous fabriquons et nous vendons en gros et au détail des vêtements pour tous les groupes d'âge. Un étudiant peut donc en apprendre énormément chez nous, mais ça nécessite de la formation et, sans subvention, notre capacité à le former est limitée. C'est encore plus décevant quand on sait à qui ces subventions ont profité dans ma région cette année. En 25 ans d'activités, je n'ai reçu qu'une subvention du gouvernement fédéral, et une autre de 2 \$ l'heure du gouvernement provincial (cet été, parce que le gouvernement fédéral vient tout juste de m'indiquer qu'il était trop tard pour profiter d'un programme provincial). Il y a sûrement un meilleur moyen de faire connaître les programmes offerts. » - Industrie manufacturière, Ontario

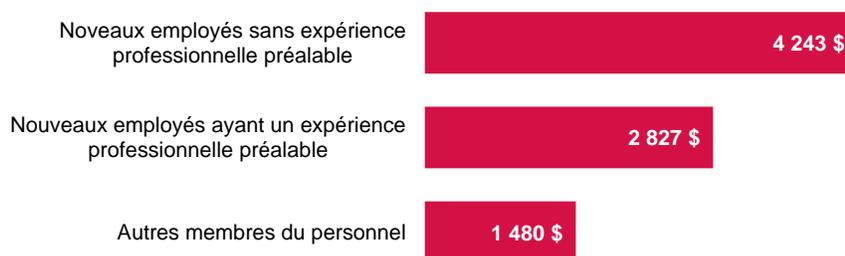
« Les subventions du gouvernement pour l'embauche de jeunes sont ridicules et le processus est trop restrictif. Les demandes ne sont plus acceptées à partir de février, alors que les jeunes n'ont même pas commencé à réfléchir à un emploi d'été... Le gouvernement doit sérieusement promouvoir les emplois pour les jeunes et offrir des incitatifs pour que les PME les embauchent à l'année, pas juste pendant une courte période. » - Cabinet de dentiste, Ontario

Compenser les coûts de formation

Les propriétaires de PME investissent beaucoup dans la formation de leurs employés. En 2014, cela représentait environ 15 milliards de dollars, dont 9 milliards en formation informelle¹⁵. Les petites entreprises investissent davantage par employé que les grandes. C'est sans compter que former un nouvel employé sans expérience coûte aux PME près du double (4 243 \$) de l'embauche d'une personne ayant de l'expérience (2 827 \$)¹⁶. Ces coûts représentent un gros risque pour les employeurs qui s'inquiètent que leurs jeunes employés fassent l'objet de maraudage ou quittent prématurément leur emploi. Plus de la moitié des propriétaires de PME indiquent que les coûts de formation sont un obstacle à l'embauche de jeunes. Ils sont ainsi nombreux à être en faveur de mesures pour compenser ces coûts. C'est notamment le cas d'un aubergiste de la Colombie-Britannique selon qui « les jeunes ont besoin d'un premier emploi, peu importe lequel, pour acquérir l'expérience dont ils auront ensuite besoin. Pour un employeur comme nous, un incitatif serait de compenser d'une façon ou d'une autre le temps supplémentaire que nous passons à encadrer quelqu'un qui occupe son tout premier emploi ».

Figure 12

Coût de la formation moyen par employé, par type d'employé, 2014



Source : FCEI, sondage « Formation dans votre entreprise », 6 705 réponses, de septembre à octobre 2014.

Les PME veulent former des jeunes et les aider à acquérir le bagage nécessaire à leurs prochains emplois, mais le gouvernement doit reconnaître que cela leur coûte beaucoup de temps et d'argent. Comme le montre la Figure 11, les propriétaires de PME sont majoritairement pour le fait de bénéficier d'un crédit d'impôt ou d'une réduction des taux de cotisation à l'AE (pour compenser les coûts de formation), car il s'agit de mesures plus flexibles qui exigent, en plus, moins de paperasse que les subventions et les programmes gouvernementaux.

Bien que les fonds et subventions destinés explicitement à la formation (p. ex. la Subvention canadienne pour l'emploi) puissent être utiles, ils ne s'appliquent le plus souvent qu'à la formation formelle – généralement des cours fournis par des établissements d'enseignement ou des instructeurs professionnels. Or, dans les PME, la formation informelle compte pour 64 %

15. FCEI, sondage « Formation dans votre entreprise », 6 705 réponses, de septembre à octobre 2014.

16. FCEI, sondage « Formation dans votre entreprise », 6 705 réponses, de septembre à octobre 2014.

des coûts de formation – en général du mentorat sur place avec un supérieur, un autre collègue ou le propriétaire de l’entreprise¹⁷. Le fonds de l’assurance-emploi (AE) est une autre source de financement pour la formation des employés, mettant 2 milliards de dollars par année à la disposition des gouvernements provinciaux pour favoriser l’embauche et la formation.

Toutefois, seule une faible portion des propriétaires de PME sont favorables à l’utilisation des fonds de l’AE pour financer la formation des employés. Près de 22 % estiment d’ailleurs que les programmes de formation de l’AE sont mauvais, voire très mauvais, et 60 % ne les connaissent pas ou ne s’en sont jamais servis¹⁸. Pour améliorer l’efficacité et l’accessibilité de ses programmes, le gouvernement doit reconnaître la légitimité de la formation informelle comme outil pour former les jeunes employés des PME.

De plus, peu de propriétaires de PME utilisent les solutions mises à leur disposition pour embaucher davantage de jeunes parce qu’ils n’en connaissent tout simplement pas l’existence. Par exemple, 71 % d’entre eux ne sont pas au courant de la Subvention canadienne pour l’emploi, qui permet de diviser les coûts de formation des employés entre l’employeur et le gouvernement, et 59 % ignorent l’existence du Guichet-Emplois où les PME peuvent afficher leurs offres d’emploi et où les jeunes peuvent les consulter¹⁹. Le gouvernement doit mieux communiquer avec les propriétaires de PME afin qu’ils connaissent les programmes et services offerts pour compenser certains coûts d’embauche et de formation des jeunes.

Certes, le gouvernement attribue beaucoup de ressources aux programmes d’embauche et de formation visant les jeunes, mais ces derniers ne répondent pas tout à fait aux besoins des PME. Comme la plupart des chefs d’entreprise fournissent une formation informelle en milieu d’emploi, ils ne peuvent bénéficier de ces programmes. Les propriétaires d’entreprise ne sont ainsi que 16 % à avoir profité d’un programme de formation gouvernemental²⁰. Le gouvernement devrait, par conséquent, leur offrir des solutions plus flexibles pour compenser leurs coûts d’embauche et de formation, au moyen de crédits d’impôt, par exemple, plutôt que par la création de nouveaux programmes.

Mieux préparer les jeunes à leur avenir

Le gouvernement, les établissements d’enseignement et les entreprises participent tous à la transition des jeunes de l’école au travail. Cela dit, la grande majorité des jeunes (93 %) s’accordent pour dire qu’ils sont les principaux responsables de leur avenir et de la recherche d’un emploi qui répond à leurs besoins (Figure 13). Néanmoins, les propriétaires d’entreprise pensent que les jeunes sont souvent mal préparés au marché du travail.

17. *Ibid.*

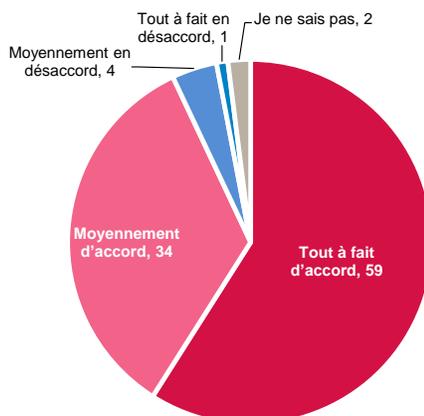
18. FCEI, *Assurer l’emploi : Le régime d’assurance-emploi vu par les PME*, septembre 2016.

19. FCEI, sondage « Formation dans votre entreprise », 6 705 réponses, de septembre à octobre 2014.

20. *Ibid.*

Figure 13

Je suis responsable de mon avenir et de trouver un emploi qui répond à mes besoins.



Source : Maru/Matchbox, *Sondage d'opinion publique auprès des jeunes*, 513 réponses, mai 2018.

C'est la première impression qui compte

En 2015, dans un sondage des membres FCEI sur la main-d'œuvre au Canada, ils devaient indiquer quel était leur meilleur conseil pour les chercheurs d'emploi. Cette question a suscité près de 4 500 commentaires tenant sur 200 pages²¹. Un grand nombre des commentaires fondés sur leur expérience de l'embauche s'appliquaient aux jeunes chercheurs d'emploi, qui gagneraient à comprendre le point de vue de ceux qui les passeront en entrevue.

L'employeur se fait souvent une première impression en fonction de l'apparence du candidat. Même si ses références sont bonnes, un candidat n'a pas beaucoup de chance d'être pris s'il se présente dans une tenue débraillée ou, pire, accompagné d'un de ses parents. L'apparence, c'est aussi la façon d'écrire son curriculum vitæ. Les fautes de frappe et les erreurs grammaticales peuvent être coûteuses, tout comme l'exagération des compétences ou de l'expérience. Les employeurs recommandent d'équilibrer toute lacune par une soif d'apprentissage, plutôt que de forcer son profil à correspondre aux exigences.

Les jeunes ont aussi la responsabilité de gérer leurs comptes sur les réseaux sociaux, comme LinkedIn, Facebook, Twitter ou Instagram. En effet, les employeurs sont actifs sur ces réseaux, et y faire des recherches rapides sur les candidats est de plus en plus courant dans le cadre du processus d'embauche. Les candidats doivent savoir que leurs publications peuvent être vues par les employeurs et que cela peut miner leurs chances de décrocher un emploi.

Il faut également que les jeunes comprennent que l'embauche n'est que la première étape du processus. On s'attend à ce qu'ils agissent de manière professionnelle du début à la fin. Les propriétaires d'entreprise indiquent que surpasser les attentes des clients, donner un coup de main sans que ce soit demandé et avoir une attitude positive au travail sont les meilleures

21. FCEI, *Résultats de sondage : ce que les PME attendent de la main-d'œuvre canadienne*, septembre 2015.

façons de faire bonne impression – et c'est à la portée de tous les employés. À l'inverse, passer trop de temps à faire des appels personnels ou à envoyer des courriels et des textos privés, le bavardage excessif avec les collègues et les retards fréquents ont tous un effet extrêmement négatif et peuvent nuire aux perspectives d'avenir d'un jeune²². Un emploi dans une PME donne aussi l'occasion aux jeunes d'en apprendre plus sur l'entrepreneuriat et sur les obstacles à la réussite auxquels sont confrontés les chefs d'entreprise. Et lorsqu'un employé comprend le contexte et l'histoire d'une entreprise, il est plus à même d'apprécier le rôle qu'il y joue et, ainsi, de renforcer son lien avec l'entreprise et de valoriser sa contribution.

Un conseil pour les jeunes qui cherchent leur premier emploi?

« Nous engageons des jeunes et, s'ils ont l'attitude et les aptitudes qu'il faut, nous les gardons comme stagiaires. Il leur faut une attitude positive et une bonne dose de professionnalisme pour fonctionner chez nous. Malheureusement, beaucoup de jeunes ont l'impression que tout leur est dû et ne se rendent pas compte qu'il faut commencer au bas de l'échelle pour pouvoir la grimper. » – Entreprise manufacturière, Yukon

« Soyez positif et ouvert à l'apprentissage, et on vous apprendra des tas de choses. Soyez fiable (présentez-vous chaque jour au travail) et ponctuel (arrivez à l'heure). Les absences et retards constants sont très mal vus et vous font une mauvaise réputation, peu importe vos compétences. » – Entreprise manufacturière, Colombie-Britannique

« Intéressez-vous à l'emploi auquel vous postulez et renseignez-vous le plus possible sur les fonctions à remplir. » – Grossiste, Colombie-Britannique

« Un premier travail n'a pas besoin d'être grandiose pour y apprendre l'éthique et le professionnalisme, deux qualités qui ne s'apprennent pas à l'école. Les compétences peuvent s'apprendre sur le tas, mais les connaissances générales priment souvent sur les connaissances. Apprenez comment travailler avec un supérieur ou un mentor et posez des questions sur l'environnement de travail. N'essayez pas de tout changer autour de vous parce que les milieux de travail sont tous imparfaits, comme toute autre sphère de votre vie. Préparez-vous à l'avance et faites des recherches sur l'employeur avant l'entrevue. Et surtout, demandez de l'aide à des personnes-ressources qui peuvent vous guider dans le processus d'embauche. N'ayez pas peur de faire du bénévolat lorsque l'occasion se présente. » – Restaurant, Québec

« Mon conseil : surpassez-vous de toutes les façons possibles. Soyez à l'heure! Ne soyez pas difficile sur l'horaire (travailler en journée uniquement, pas la fin de semaine) ni sur le genre d'emploi que vous pouvez décrocher. Tout le monde commence en bas de l'échelle et la grimpe selon ses mérites. Soyez positif, peu importe ce que vous faites dans la vie. Personne ne veut travailler avec un rabat-joie. Admettez vos erreurs au lieu de les dissimuler ou de rejeter la faute sur quelqu'un d'autre. Et, pour finir, je l'ai dit à tous mes enfants : ne démissionnez jamais

22. FCEI, *Résultats de sondage : ce que les PME attendent de la main-d'œuvre canadienne*, septembre 2015.

quand la journée se passe mal. Ne coupez pas les ponts parce que vous ne savez jamais quand vous devrez les traverser de nouveau! » – Café, Manitoba

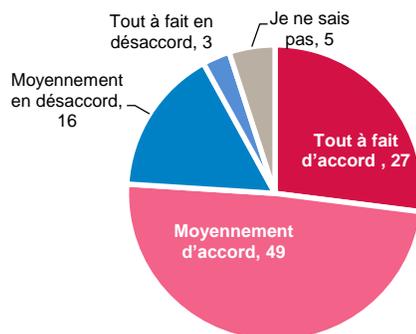
« Présentez-vous en personne, ayez l'air professionnel, demandez des précisions, soyez ponctuel et faites preuve d'initiative. N'attendez pas qu'on vous dise toujours quoi faire lorsque vous savez ce que vous devez faire. » – Ferme, Saskatchewan

La valeur de l'expérience du travail

Certains emplois et secteurs, comme le commerce de détail et l'hébergement/la restauration, sont souvent décrits comme étant « mauvais » parce qu'ils nécessitent généralement moins de scolarité que les postes de bureau mieux rémunérés. Ils sont stigmatisés, ce qui fait que certaines personnes croient qu'on n'y acquiert pas beaucoup d'expérience. Il faut comprendre que les emplois ne sont pas créés par les employeurs pour les besoins des employés. Ils existent pour satisfaire à la demande. Si un client veut un produit ou un service, ce n'est pas un « mauvais emploi » que d'être chargé de répondre à ses besoins. Même si ce ne sont pas des domaines qui les intéressent, les jeunes peuvent y acquérir de l'expérience professionnelle et des compétences précieuses. Et ils le savent : 76 % d'entre eux sont moyennement (49 %) ou tout à fait (27 %) d'accord avec le fait que s'ils ne trouvent pas d'emploi dans leur domaine, ils sont prêts à accepter n'importe quoi d'autre pour acquérir de l'expérience pertinente (Figure 14).

Figure 14

Si je n'arrive pas à trouver un emploi dans mon domaine, j'accepterai n'importe quel emploi en vue d'acquérir une expérience de travail pertinente. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants.



Source : Maru/Matchbox, *Sondage d'opinion publique auprès des jeunes*, 513 réponses, mai 2018.

En fait, les emplois qu'offrent les PME peuvent être enrichissants parce que ces entreprises ont tendance à donner à leurs employés plus de flexibilité et d'occasions de s'impliquer et d'exprimer leurs idées. Souvent, les PME sont plus enclines à prendre le risque d'engager des jeunes que les grandes entreprises. Travailler dans une PME permet également aux jeunes d'avoir un aperçu de l'entrepreneuriat comme perspective de carrière.

Le propriétaire d'une entreprise de construction en Ontario donne aux jeunes un conseil sur l'importance d'acquérir de l'expérience professionnelle, même si l'emploi n'est pas dans le domaine ciblé : « Beaucoup sont venus nous voir et ne voulaient pas commencer au bas de l'échelle. Ils voulaient un emploi qui paie en fonction de leur niveau d'études, alors qu'ils n'avaient pas d'expérience. Un petit conseil : ne vous attendez pas à trouver l'emploi rêvé du premier coup. Prenez un travail qui s'en approche et profitez au maximum de la formation et des conseils gratuits que vous recevrez sur place. Peu importe de quoi il s'agit : la communication, la gestion, la vente, le service à la clientèle, ou autre. Faites-vous les dents en acquérant de l'expérience quelle qu'elle soit. Cela vous aidera tout au long de votre carrière ou ça paraîtra bien sur votre prochain CV. »

RECOMMANDATIONS

Les petites entreprises veulent embaucher des jeunes, et les jeunes veulent vraiment acquérir de l'expérience professionnelle, mais un fossé semble les séparer. Nos recherches auprès des PME et des jeunes ont permis de dégager plusieurs raisons possibles. En réglant ces problèmes, nous pouvons pallier la pénurie de main-d'œuvre au sein des PME et permettre à plus de jeunes d'acquérir de l'expérience pertinente.

Les résultats indiquent que certains établissements d'enseignement canadiens doivent revoir leur stratégie de préparation au marché du travail, en classe comme sur le terrain. Les programmes d'apprentissage intégré au travail donnent aux étudiants et aux PME l'occasion d'entrer en contact : les jeunes gagnent une expérience précieuse et les employeurs pourvoient leurs postes vacants. Malheureusement, beaucoup de ces programmes semblent principalement axés sur les grandes entreprises et la fonction publique, et rarement sur les secteurs où les taux de postes vacants sont particulièrement élevés, comme la construction. Les organismes gouvernementaux et les établissements d'enseignement devraient collaborer avec les PME pour veiller à ce que les besoins de main-d'œuvre soient satisfaits et que les jeunes soient préparés à la réalité du marché du travail et à ce qu'on attend d'eux.

Par ailleurs, tous les ordres de gouvernement devraient tenir davantage compte de l'effet de leurs politiques sur l'emploi des jeunes. Lorsqu'un gouvernement augmente le salaire minimum ou les taxes sur la masse salariale, le coût d'embauche d'un jeune suit. Et comme il est plus coûteux de former les jeunes, ces politiques nuisent à la capacité des PME de les embaucher, ce qui fait grimper le taux de chômage pour ce groupe d'âge. Les gouvernements peuvent aider à compenser ces coûts en fournissant des crédits d'impôt pour la formation ainsi que des congés de taxes sur la masse salariale et en veillant à ce que la hausse du salaire minimum se fasse de manière raisonnable, stable et prévisible.

En conclusion, les jeunes comprennent qu'ils sont responsables de leur avenir. C'est donc à eux de s'efforcer d'avoir l'attitude qu'il faut au travail, notamment en étant ponctuels et professionnels et en tirant des leçons de leurs erreurs. Les jeunes doivent également être conscients qu'ils ne trouveront peut-être pas l'emploi rêvé du premier coup, et qu'une PME est un bon endroit pour apprendre et acquérir une expérience précieuse dont ils profiteront tout au long de leur carrière.

En se fondant sur les commentaires fournis par des propriétaires de PME et des jeunes, la FCEI formule les recommandations suivantes pour combler le fossé qui les sépare.

Recommandations pour les établissements d'enseignement

Établissements d'enseignement secondaire

- Faire en sorte que les programmes mettent davantage l'accent sur les compétences générales et le professionnalisme afin de mieux préparer les jeunes au marché du travail.
- Nouer plus de partenariats avec le milieu des affaires pour s'assurer de la pertinence des compétences enseignées pour le marché du travail.
- Offrir aux étudiants plus d'occasions de réseautage et de communication avec les propriétaires de PME.
- Mieux valoriser les carrières dans des métiers spécialisés pour que les étudiants les envisagent comme choix de carrière valables.

Établissements d'enseignement postsecondaire

- Améliorer l'accès aux programmes études-travail pour les PME en les élargissant à plus de secteurs et à l'extérieur des centres urbains.
- Donner aux PME plus d'occasions d'offrir des apprentissages en mode études-travail.
- Améliorer la communication et le contact avec les PME locales afin de les faire participer davantage aux programmes études-travail.
- Miser davantage sur l'orientation et le perfectionnement professionnels en enseignant des compétences comme la rédaction de CV, le réseautage et les pratiques d'entrevue.
- Miser davantage sur l'enseignement de compétences pratiques et de leur application au travail.

Recommandations pour les gouvernements

- Mettre en place des mesures pour réduire les coûts d'embauche et de formation des jeunes, notamment au moyen d'un congé de cotisation à l'AE pour l'embauche de jeunes ou d'un crédit d'impôt pour la formation informelle.
- Adopter des mesures pour compenser l'effet de la hausse prévue des cotisations au RPC/RRQ, par exemple la réduction permanente des taux de cotisation à l'AE pour les PME.
- Offrir un crédit d'impôt aux entreprises qui embauchent des étudiants dans le cadre d'un programme d'apprentissage études-travail (p. ex. programme coop ou stage).
- Améliorer l'accès aux subventions et programmes gouvernementaux pour la formation, notamment la Subvention canadienne pour l'emploi, en reconnaissant la formation informelle et en intégrant les compétences générales.
- Rendre Emplois d'été Canada valable toute l'année et allonger la période d'acceptation des demandes pour que plus de jeunes et de PME puissent y participer.
- Augmenter les investissements ciblés dans les secteurs ruraux afin d'améliorer l'infrastructure (accès Internet à large bande) et ainsi favoriser les investissements privés et la création d'emplois.

- Évaluer les résultats des programmes gouvernementaux d'embauche de jeunes et en faire un rapport annuel pour s'assurer que les fonds de formation sont consacrés à des programmes qui mènent effectivement à l'embauche de jeunes.
- Créer des groupes de travail réunissant des représentants des gouvernements, des professionnels de l'enseignement, des propriétaires de PME et d'autres employeurs pour recueillir leur avis sur les éléments clés à intégrer aux programmes d'enseignement secondaire et postsecondaire et assurer que les jeunes sont mieux préparés au marché du travail.
- Mieux informer les propriétaires de PME au sujet des programmes gouvernementaux qui pourraient les aider à compenser les coûts d'embauche et de formation de jeunes.
- Concentrer une partie des fonds destinés à l'enseignement postsecondaire sur des programmes liés au marché de l'emploi.
- Améliorer l'accès au Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis (niveau fédéral) et augmenter le soutien direct aux apprentis en faisant davantage connaître la liste des métiers Sceau rouge et en l'élargissant pour y inclure, entre autres, les techniciens en informatique, les serruriers, les mécaniciens de matériel léger, les tailleurs et les couturiers.

Recommandations pour les PME

- Se renseigner sur les différentes subventions gouvernementales (aux niveaux fédéral et provincial) qui peuvent permettre de compenser les coûts de formation, par exemple la Subvention canadienne pour l'emploi.
- S'inscrire dès que possible aux programmes, comme Emplois d'été Canada, afin de pouvoir couvrir les coûts liés à l'embauche d'étudiants.
- Communiquer avec les établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire de votre région pour savoir s'ils offrent à leurs étudiants des occasions d'apprentissage en mode études-travail.
- Avoir l'esprit ouvert au moment d'embaucher des jeunes. Les jeunes peuvent généralement offrir des idées rafraîchissantes et du dynamisme à une entreprise.
- Être patient pendant l'embauche et la formation de jeunes, car ils ont besoin de plus de temps pour s'adapter à l'environnement de travail que les employés ayant de l'expérience.
- Utiliser des techniques d'embauche innovatrices afin d'attirer et de retenir les jeunes travailleurs en offrant, par exemple, une bourse d'études destinée aux étudiants du collège local pour couvrir une partie de leurs frais de scolarité pendant leur emploi.

Recommandations pour les jeunes

- Arriver à l'heure aux entrevues et aux rencontres avec un employeur et ne pas être accompagné d'un ami ou d'un de ses parents – c'est le jeune qui postule.
- Prendre en considération les méthodes qu'utilisent les PME pour trouver des employés et adapter ses méthodes de recherche en conséquence.
- Être professionnel et avoir une attitude positive au travail.
- Être disposé à accepter un emploi dans un autre domaine que celui recherché. Ces expériences sont tout aussi précieuses et permettent d'acquérir des compétences qui seront utiles tout au long de sa carrière.

- Envisager de déménager dans une ville ou une province où il y a plus d’emplois offerts dans le domaine recherché.

Méthodologie

Sondage des membres FCEI

Du 22 mai au 26 juin 2018, tous les membres FCEI ont été invités à remplir un sondage, et 6 398 réponses ont été reçues. À des fins de comparaison, la marge d’erreur pour un échantillon probabiliste ayant le même nombre de répondants serait exacte à plus ou moins 1,23 point de pourcentage, 19 fois sur 20.

Sondage d’opinion publique de Maru/Matchbox

Du 25 au 29 mai 2018, un sondage en ligne envoyé à 513 citoyens canadiens choisis au hasard (340 adultes de 18 à 24 ans, et 173 adolescents de 15 à 17 ans) a été mené par Maru/Matchbox. À titre comparatif, un échantillon probabiliste de cette taille a une marge d’erreur estimée (représentant la variabilité d’échantillonnage) de plus ou moins 4,33 points de pourcentage, 19 fois sur 20. Les divergences au niveau des totaux sont attribuables à l’arrondissement des données.

