



LA GÉNÉRATION Z

DU QUÉBEC ET SA VISION DU MILIEU DU TRAVAIL



ACADEMOS

LA GÉNÉRATION Z DU QUÉBEC ET SA VISION DU MILIEU DU TRAVAIL

Analyse des données

Quotient Social
Marine Hortemel
Catherine Montambeault

Rédaction

Catherine Montambeault
Chloé Hamelin-Lalonde

Mise en page

Catherine Montambeault

Sous la supervision de

Marine Hortemel
Catherine Légaré

À propos d'Academos

Fondé en 1999, Academos est un organisme à but non lucratif qui connecte les jeunes de 14 à 30 ans avec la réalité du monde du travail grâce à une application de mentorat virtuel qui leur permet de dialoguer gratuitement avec près de 3 000 professionnels passionnés par leur métier.

Academos est soutenu financièrement par le Secrétariat à la jeunesse du gouvernement du Québec pour favoriser la persévérance scolaire et faciliter le choix de carrière. L'organisme basé à Montréal est également épaulé par plusieurs partenaires financiers, dont Aéro Montréal, Alcoa, ArcelorMittal, belairdirect, le Collège LaSalle, Desjardins, l'École de technologie supérieure (ÉTS) de Montréal, Finance Montréal, Intact Assurance, Investissement Québec, les Pros de l'Assurance, Ubisoft et VIA Rail Canada.

ISBN 978-2-9818250-0-1

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Méthodologie et répondants	2
Groupe de sages	4
Principaux constats	5
Les Z s'intéressent surtout aux professions traditionnelles	6
Les Z sont attirés par l'entrepreneuriat	13
Pour les Z, réussir sa vie professionnelle est synonyme d'équilibre et de passion	17
Les Z priorisent le plaisir et le bien-être avant le prestige et l'argent	23
Les Z sont motivés par les défis et l'apprentissage	28
Les Z veulent que leur employeur soit écoresponsable, favorise la diversité et contribue positivement à la société	31
Les Z sont enthousiastes mais inquiets face au marché du travail	35
Les Z se sentent mal préparés pour leur entrée sur le marché du travail	39
Conclusion	44
Références	46
Annexe A : Quelques résultats pour la région de Montréal	49
Annexe B : Quelques résultats pour la région de la Montérégie	50
Annexe C : Quelques résultats pour la région de la Capitale-Nationale	51
Annexe D : Quelques résultats pour la région de Lanaudière	52
Annexe E : Quelques résultats pour la région de l'Estrie	53
Annexe F : Quelques résultats pour la région de Laval	54
Annexe G : Quelques résultats pour la région de la Mauricie	55
Annexe H : Quelques résultats pour la région des Laurentides	56
Annexe I : Quelques résultats pour la région de Chaudière-Appalaches	57
Annexe J : Quelques résultats pour la région du Bas-Saint-Laurent	58
Annexe K : Quelques résultats pour la région du Centre-du-Québec	59
Annexe L : Quelques résultats pour la région de l'Outaouais	60
Annexe M : Quelques résultats pour les régions combinées du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord, de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et du Nord-du-Québec	61

INTRODUCTION

Pendant que de nombreuses organisations tentent toujours de s'adapter à l'arrivée des millénariaux parmi leurs employés, les jeunes de la génération Z, nés après 1993¹, s'apprêtent déjà à prendre d'assaut le marché du travail. Au Canada, cette génération ayant grandi avec le numérique est composée de 7,3 millions de personnes. Et d'ici 2020, elle représentera 20 % de la main-d'oeuvre mondiale².

Depuis 1999, Academos connecte les jeunes avec la réalité du monde du travail grâce à une application de mentorat virtuel qui leur permet de dialoguer gratuitement avec près de 3 000 professionnels passionnés par leur métier.

Pour mieux accompagner ces jeunes dans leur démarche d'orientation scolaire et professionnelle, nous avons voulu en savoir plus sur leur vision du marché du travail. Quelles sont les attentes et les craintes de ces futurs travailleurs, actuellement âgés de 14 à 26 ans, face à la vie professionnelle? Quels métiers souhaitent-ils exercer? Et surtout, pour quel genre d'entreprise et de patron veulent-ils travailler?

La génération Z est généralement reconnue pour maîtriser la technologie, être socialement engagée, avoir l'esprit entrepreneurial et être volatile³. On l'appelle également « génération 4C », pour créative, confiante, connectée et collaborative⁴. Afin de la cerner, plusieurs enquêtes ont été réalisées au cours des dernières années aux États-Unis, en Europe et même au Canada anglais, mais peu a été fait jusqu'à maintenant au Québec, particulièrement concernant sa vision du marché du travail.

Grâce à ce rapport basé sur un sondage mené auprès de nos utilisateurs, vous en apprendrez davantage sur les valeurs, les opinions et les objectifs de carrière des Z.

En permettant aux employeurs de connaître ce qui motive cette main-d'oeuvre émergente, nous espérons que ceux-ci sauront mettre en place des stratégies pour mieux répondre à ses besoins et la mobiliser.

Nous souhaitons également, avec ce rapport, aider les acteurs du monde de l'éducation et de l'orientation à mieux soutenir les jeunes dans l'établissement et la concrétisation de leur projet professionnel.

1 STATISTIQUES CANADA. « Les générations au Canada », dans *Recensement*, [En ligne], 2018, https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/98-311-x2011003_2-fra.cfm (Page consultée le 18 mars 2019).

2 DELL TECHNOLOGIES. *Gen Z is here : are you ready?*, [En ligne], 2018, <https://www.delltechnologies.com/en-us/perspectives/gen-z.htm> (Page consultée le 18 mars 2019).

3 Daniel OLLIVIER et Catherine TANGUY. « La cartographie générationnelle », *Génération Y & Z : Le grand défi intergénérationnel*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, 2017, p. 15-32.

4 IPSOS. « Génération Z, les nouveaux partenaires de consommation », dans *Publications : marques et médias*, [En ligne], 2016, <https://www.ipsos.com/fr-fr/generation-z-les-nouveaux-partenaires-de-consommation> (Page consultée le 18 mars 2019).

MÉTHODOLOGIE ET RÉPONDANTS

L'objectif de ce rapport est de brosser un portrait de la vision de la génération Z du Québec à l'égard du marché du travail.

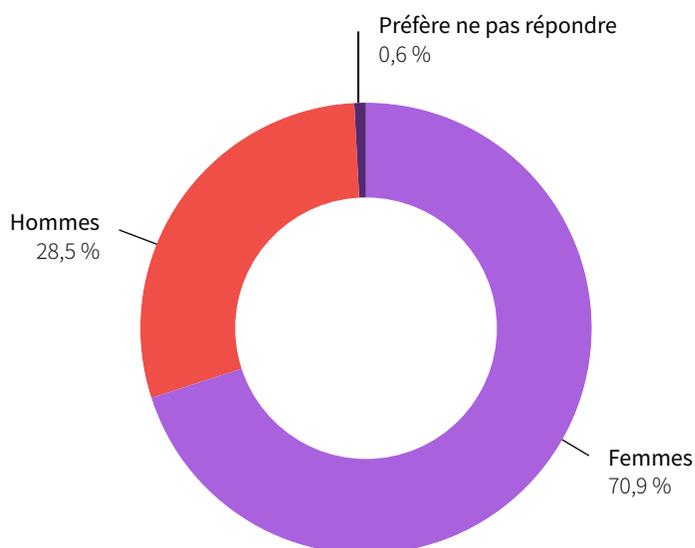
Afin de recueillir des données, un vaste sondage en français comprenant des questions sur les attentes et les inquiétudes des Z a été envoyé par courriel en décembre 2018 aux 72 000 jeunes inscrits sur Academos étant nés après 1993. Ce sondage maison, bâti sur la plateforme en ligne SurveyMonkey et d'une durée d'environ 11 minutes, a également été promu auprès des Québécois de 14 à 26 ans sur Facebook en janvier 2019.

Au total, 1268 jeunes âgés de 14 à 26 ans et habitant dans toutes les régions du Québec ont rempli le sondage. Des données démographiques sur le sexe, l'âge, le statut scolaire et professionnel ainsi que le lieu de résidence des répondants ont été recueillies afin de permettre une analyse comparative.

Notre échantillon est assez représentatif de la répartition de la population québécoise à travers les différentes régions administratives (voir Graphique 4)⁵. Les femmes y sont toutefois surreprésentées par rapport à la population du Québec, où l'on compte 49,7 % d'hommes et 50,3 % de femmes⁶.

À partir des données récoltées et des grandes tendances qui s'en dégagent, nous avons établi huit constats au sujet de la génération Z, qui seront détaillés dans les pages suivantes. Ces énoncés mettent en lumière les opinions émises par la majorité des répondants au sondage, l'objectif n'étant pas de les généraliser à l'ensemble des individus formant la génération Z, mais plutôt de brosser un portrait global de cette dernière afin de mieux l'appréhender.

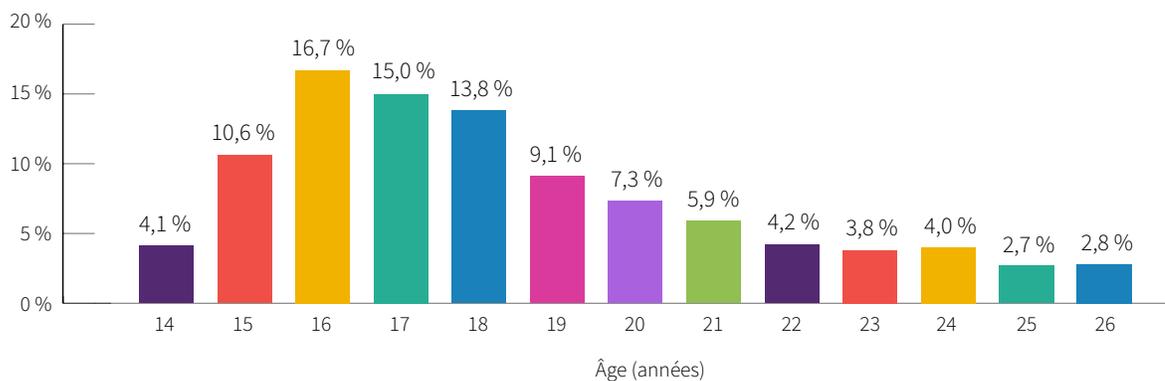
Graphique 1 : Répartition des répondants selon le sexe



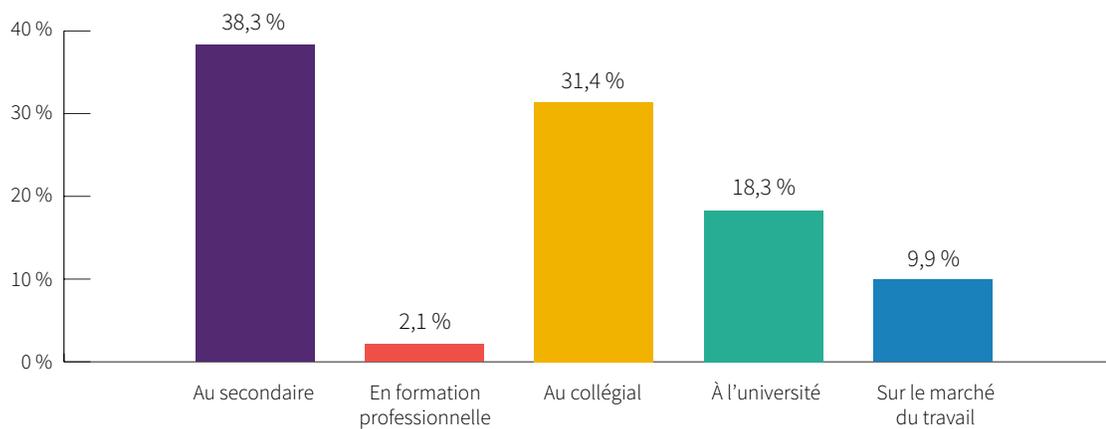
5 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Panorama des régions du Québec 2018*, [En ligne], 2018, <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/panorama-regions-2018.pdf> (Page consultée le 21 mars 2019).

6 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. « Population selon le groupe d'âge et le sexe, Montréal et ensemble du Québec, 2001, 2006, 2011 et 2013-2017 », dans *Statistiques et publications*, [En ligne], 2018, http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil06/societe/demographie/demo_gen/pop_age06.htm (Page consultée le 21 mars 2019).

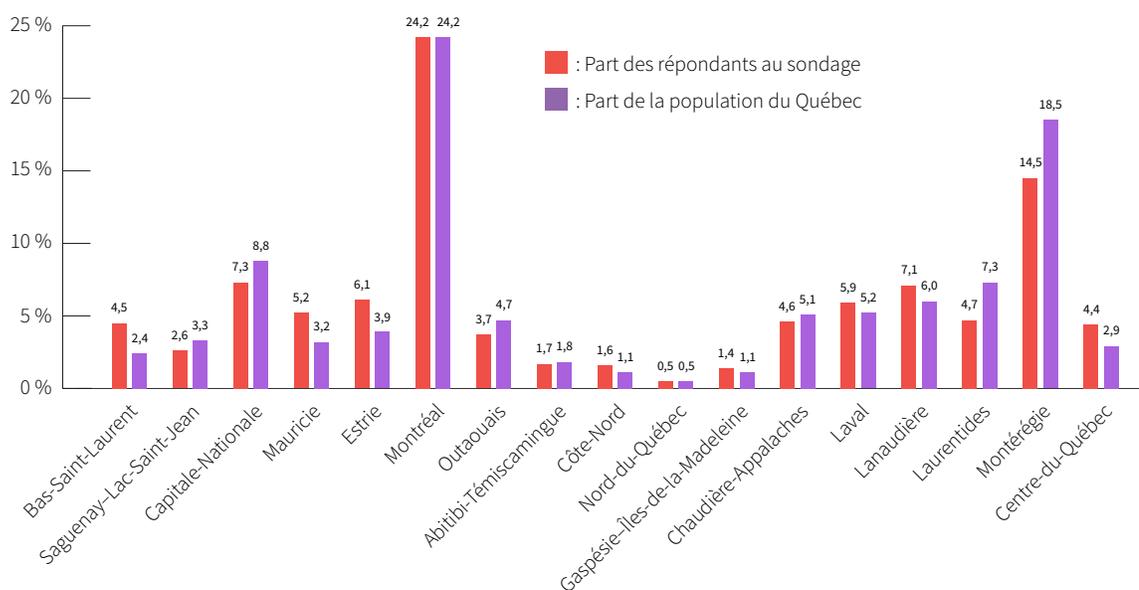
Graphique 2 : Répartition des répondants selon l'âge



Graphique 3 : Répartition des répondants selon le statut scolaire ou professionnel



Graphique 4 : Répartition des répondants selon la région administrative et comparaison avec la répartition de la population du Québec



GROUPE DE SAGES

Bien qu'Academos possède vingt ans d'expertise en mentorat et en accompagnement de jeunes en processus de choix de carrière, nous avons jugé nécessaire de nous abreuver du point de vue d'experts issus de divers horizons afin d'étoffer les grandes tendances qui se dégagent des résultats de notre sondage.

Dans l'objectif de mieux expliquer, nuancer et contextualiser les constats présentés dans ce rapport, nous avons donc réuni un groupe de « sages », constitué d'experts de la jeunesse, de la sociologie, de l'orientation scolaire et professionnelle, du marché du travail et de l'entrepreneuriat. Ceux-ci avaient pour tâche d'étudier le présent rapport pour ensuite fournir leurs réflexions et suggestions, dont plusieurs ont été intégrées à la version finale du document.

À noter que les propos tenus dans ce rapport ne reflètent pas nécessairement les positions des organisations que représentent les experts sélectionnés.

Nous tenons à remercier pour leur contribution, en ordre alphabétique :

- **Pierre Côté**, président et fondateur de l'Indice de bonheur Léger et de l'Indice de bonheur Léger au travail
- **Louis Cournoyer**, conseiller d'orientation et directeur des programmes de premier cycle en développement de carrière de l'Université du Québec à Montréal (UQAM)
- **Jacques Hamel**, professeur au département de sociologie de l'Université de Montréal et professeur associé à l'Observatoire Jeunes et société
- **Josée Landry**, conseillère d'orientation et présidente de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ)
- **Rina Marchand**, directrice principale, contenu et innovation, de la Fondation de l'entrepreneuriat, qui publie chaque année l'Indice entrepreneurial québécois
- **Diane Pacom**, professeure émérite du Département de sociologie de l'Université d'Ottawa et membre de l'Observatoire Jeunes et Société
- **Mircea Vultur**, professeur-chercheur à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), coresponsable du Comité international de recherche Sociologie du travail et responsable de l'axe Travail et insertion professionnelle de l'Observatoire Jeunes et Société.

PRINCIPAUX CONSTATS

Les constats suivants ont été établis à partir des grandes tendances se dégageant des résultats du sondage.



1

Les Z s'intéressent davantage aux **professions traditionnelles** qu'aux professions émergentes

2

Les Z sont attirés par l'**entrepreneuriat**

3

Pour les Z, réussir sa vie professionnelle est synonyme d'**équilibre** et de **passion**



4

Les Z priorisent le **plaisir** et le **bien-être** avant le **prestige** et l'**argent**



5

Les Z sont motivés par les **défis** et l'**apprentissage**

6

Les Z veulent que leur employeur soit **écoresponsable**, favorise la **diversité** et **contribue de façon positive** à la société



7

Les Z sont **enthousiastes** mais **inquiets** face au marché du travail



8

Les Z se sentent **mal préparés** pour leur entrée sur le marché du travail

1

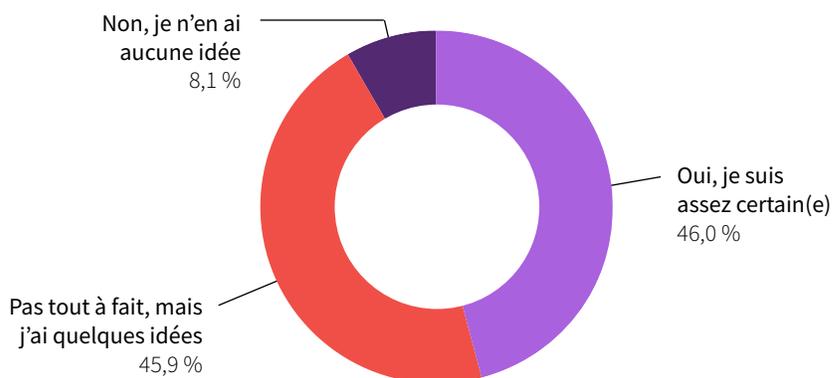


**LES Z S'INTÉRESSENT
SURTOUT AUX
PROFESSIONS
TRADITIONNELLES**

LES Z S'INTÉRESSENT SURTOUT AUX PROFESSIONS TRADITIONNELLES

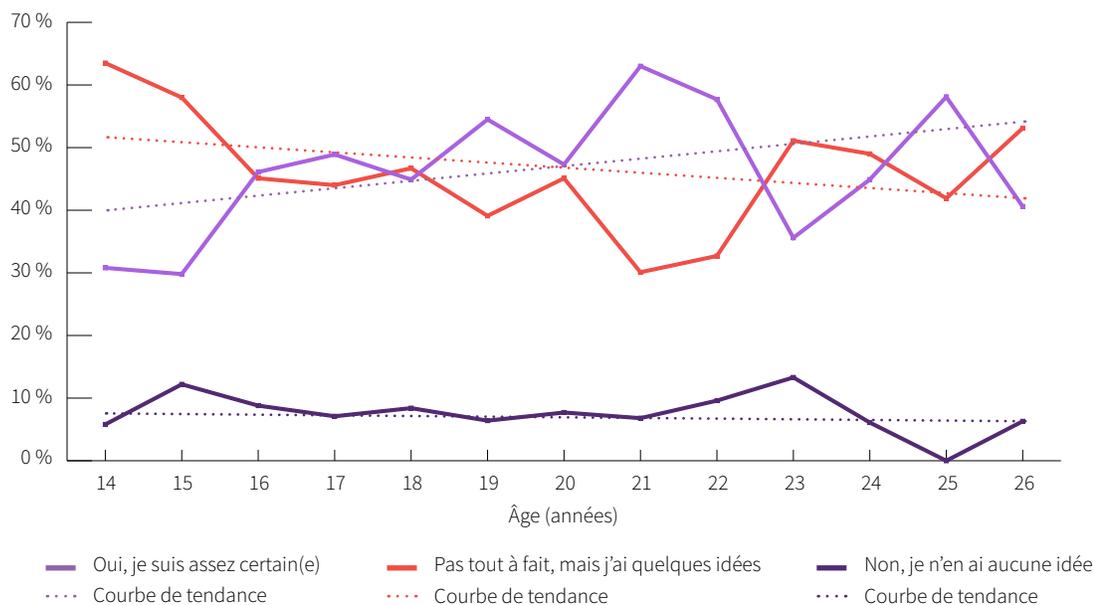
Bien qu'ils ne soient âgés que de 14 à 26 ans, 46 % des répondants au sondage affirment déjà savoir quelle profession⁷ ils souhaitent exercer.

Graphique 5 : Réponses à la question « Sais-tu quelle profession tu veux faire dans la vie? »



Sans surprise, plus les répondants avancent en âge, plus leur projet professionnel semble se clarifier, puisqu'ils sont de plus en plus nombreux à répondre être « certains » de la profession qu'ils veulent pratiquer (45 % des 23-26 ans contre 39 % des 14-17 ans).

Graphique 6 : Réponses à la question « Sais-tu quelle profession tu veux faire dans la vie? » en fonction de l'âge



⁷ Dans ce rapport, les termes « métier » et « profession » sont utilisés comme des synonymes.

Ceci étant dit, le choix de carrière est « un processus continu qui s’amorce à l’adolescence et qui se poursuit généralement bien après l’âge adulte⁸ ». Selon une étude de Statistiques Canada, seuls 10 % des jeunes Canadiens gardent la même aspiration professionnelle entre l’âge de 15 et de 25 ans.

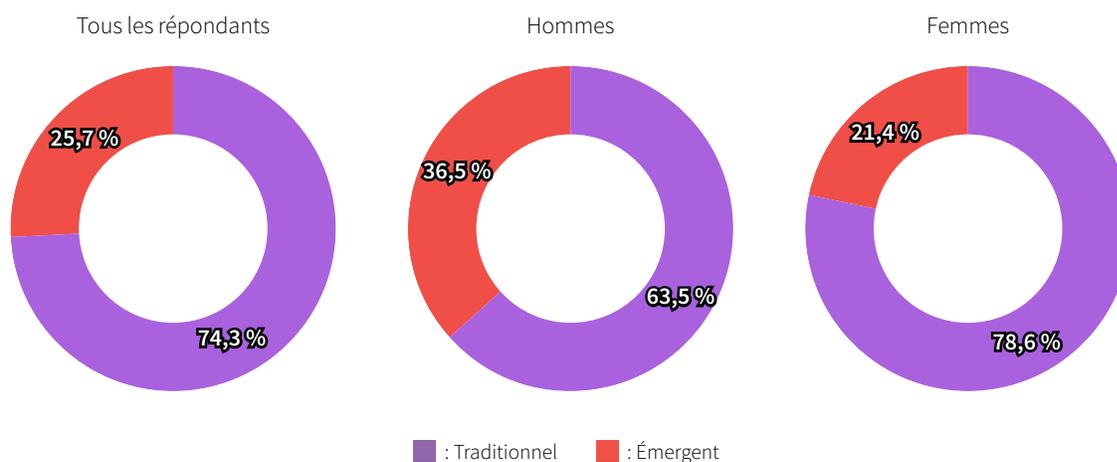
Prof plutôt que pilote de drones

Au regard des résultats de notre sondage, les Z s’intéressent encore davantage aux professions traditionnelles comme médecin, avocat, enseignant ou psychologue qu’aux professions émergentes.

Le Conseil des technologies de l’information et des communications (CTIC) définit les métiers émergents comme « les emplois qui ont évolué à partir des métiers existants ou qui ont été créés en réponse aux avancées technologiques⁹ ». Dans le même ordre d’idée, en France, l’Apec (Association pour l’emploi des cadres) décrit les métiers émergents comme des « métiers [...] créés en réponse au besoin d’adaptation des entreprises à un environnement changeant¹⁰ ».

Il semblerait que les carrières en cybersécurité, en intelligence artificielle ou en développement durable, par exemple, qui sont en plein essor, n’aient pas encore su trouver leur chemin dans l’imaginaire des jeunes de la génération Z. En effet, seul le quart des répondants qualifie le métier qu’il rêve de pratiquer de « nouveau » ou d’« émergent ». Ce taux est encore plus bas chez les femmes (21 %), mais plus élevé chez les hommes (37 %).

Graphique 7 : Réponses à la question « Qualifierais-tu le métier que tu souhaites exercer d’émergent (nouveau) ou de traditionnel? »



Selon la sociologue Diane Pacom, cet intérêt moindre envers les carrières émergentes pourrait s’expliquer par le jeune âge des répondants et l’influence importante de leur entourage lors de cette période de la vie.

« À cet âge, les jeunes sont encore grandement influencés par leurs parents, note Mme Pacom. Comme ces derniers pratiquent généralement des professions traditionnelles, ce sont ces professions qui viennent à l’esprit des jeunes lorsqu’ils réfléchissent à leur choix de carrière. »

8 STATISTIQUES CANADA. « Étude : Tendances liées au choix de carrière des jeunes Canadiens et les études postsecondaires qui y sont associées, 2000 à 2010 », dans *Le Quotidien*, [En ligne], 2015, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/150127/dq150127a-fra.htm> (Page consultée le 22 mars 2019).

9 CONSEIL DES TECHNOLOGIES DE L’INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (CTIC). *Les talents numériques : en route vers 2020 et au-delà*, [En ligne], 2016, https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/03/CTIC_Lestalentnum%C3%A9riques2020_FRANCAIS_FINAL_mars2016.pdf (Page consultée le 28 août 2019).

10 APEC. *Les métiers en émergence au travers des offres d’emploi d’Apec*, [En ligne], 2015, https://www.defi-metiers.fr/sites/default/files/users/229/metiers_emergence_apec.pdf (Page consultée le 28 août 2019).

« Il est donc normal que peu d'entre eux pensent à des carrières émergentes, puisqu'ils n'ont souvent pas de modèles qui pratiquent ces professions dans leur famille ou leur entourage immédiat », avance-t-elle.

De son côté, le conseiller d'orientation Louis Cournoyer souligne que certains métiers comme médecin ou enseignant viennent sans doute plus facilement à l'esprit des jeunes tout simplement parce qu'ils sont plus génériques.

« Il est plus facile de s'intéresser à la charpenterie-menuiserie lorsque l'on veut faire un DEP que de penser à la pose de structures métalliques, qui est beaucoup plus spécifique », donne-t-il comme exemple.

Des métiers toujours genrés

Lorsqu'on demande aux Z vers quel métier ils se dirigeraient s'ils avaient à choisir aujourd'hui, les domaines les plus en vogue sont la santé (12 %), les sciences naturelles et appliquées (12 %) ainsi que le droit et les services gouvernementaux, sociaux et communautaires (10 %)¹¹.

Chez les femmes, les secteurs d'activité qui reviennent le plus souvent sont la santé (14 %), le droit et les services gouvernementaux, sociaux et communautaires (12 %) et l'enseignement (9 %), alors que chez les hommes, il s'agit des secteurs des sciences naturelles et appliquées (18 %), de l'électricité, de la construction et des industries (7 %) et des arts et de la culture (6 %).

PALMARÈS DES CARRIÈRES LES PLUS POPULAIRES CHEZ LES Z

Tous les répondants

1. Entrepreneur
2. Enseignant au secondaire
3. Médecin de famille
4. Avocat
5. Programmeur/développeur en médias interactifs
6. Médecin spécialiste
7. Psychologue
8. Policier
9. Infirmier
10. Biologiste/scientifique
11. Ingénieur
12. Producteur/réalisateur
13. Écrivain
14. Enseignant au primaire/préscolaire
15. Comptable

Hommes

1. Entrepreneur
2. Programmeur/développeur en médias interactifs
3. Policier
4. Avocat
5. Ingénieur
6. Médecin de famille
7. Enseignant au secondaire
8. Mécanicien
9. Mathématicien/actuaire
10. Musicien
11. Producteur/réalisateur
12. Concepteur logiciel
13. Technicien de réseau informatique
14. Athlète
15. Pompier

Femmes

1. Enseignante au secondaire
2. Médecin de famille
3. Avocate
4. Médecin spécialiste
5. Psychologue
6. Entrepreneure
7. Programmeuse/développeuse en médias interactifs
8. Infirmière
9. Vétérinaire
10. Biologiste/scientifique
11. Enseignante au primaire/préscolaire
12. Écrivaine
13. Travailleuse sociale
14. Policière
15. Professionnelle en publicité/marketing/relations publiques

11 La catégorisation des réponses des jeunes a été effectuée à partir de la Classification nationale des professions (CNP).

En analysant les réponses des jeunes, on remarque que ceux-ci ont encore tendance à s'intéresser à des professions généralement associées à leur genre.

Par exemple, 9 % des hommes disent vouloir devenir ingénieurs (mécaniques, civils, logiciels, chimiques, etc.) contre 2 % des femmes. Dans le même sens, presque 16 fois plus d'hommes que de femmes rêvent d'être mécaniciens, électriciens, charpentiers-menuisiers, ébénistes, soudeurs ou plombiers (4,7 % des hommes contre 0,3 % des femmes).

À l'inverse, les femmes sont quatre fois plus nombreuses que les hommes à souhaiter devenir psychologues, sexologues, thérapeutes familiales/conjugales ou travailleuses sociales (6,7 % contre 1,6 %).

« Il semble que de tous les temps, l'orientation professionnelle serait sexuée », note Josée Landry, présidente de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ). Elle cite notamment un article de Françoise Vouillot expliquant que « l'orientation est sexuée parce que filles et garçons ignorent en les évitant soigneusement les champs de savoirs et de compétences qui sont perçus comme convenant à l'autre sexe¹² ».

Le professeur-chercheur en sociologie Mircea Vultur estime quant à lui que cette tendance à associer certains domaines professionnels à l'un des deux sexes sera amenée à s'estomper au fil des années.

« Il existe une division sexuée du travail, qui s'explique par des schémas culturels traditionnels, mais qui est également le résultat de l'augmentation plus forte du niveau de diplôme chez les jeunes femmes par rapport aux hommes, explique-t-il. Cette situation fait en sorte que celles-ci se dirigent vers des emplois qui demandent une plus forte diplomation (enseignement, services gouvernementaux, médecine, droit, etc.). »

« Cependant, le différentiel favorable en termes de formation des jeunes femmes n'a pas conduit à une progression de celles-ci dans les métiers liés aux sciences naturelles et appliquées. C'est un effet d'inertie sociale qui changera progressivement, mais lentement », croit M. Vultur.

Bonne nouvelle cependant : plusieurs des professions qui se retrouvent dans le palmarès des carrières les plus populaires chez les Z offrent d'excellentes perspectives d'emploi selon le gouvernement du Québec¹³.

Les métiers d'enseignant (tous les niveaux), d'entrepreneur, d'infirmier, d'ingénieur, de concepteur logiciel, de mathématicien/statisticien/actuaire, de médecin spécialiste, de professionnel en publicité, en marketing et en relations publiques, de programmeur et de développeur en médias interactifs, de psychologue, de technicien de réseau informatique, de comptable et de vétérinaire sont tous qualifiés par le gouvernement de « prometteurs pour l'avenir » ou d'en « forte demande » de main-d'oeuvre.

La famille, principal groupe d'influence

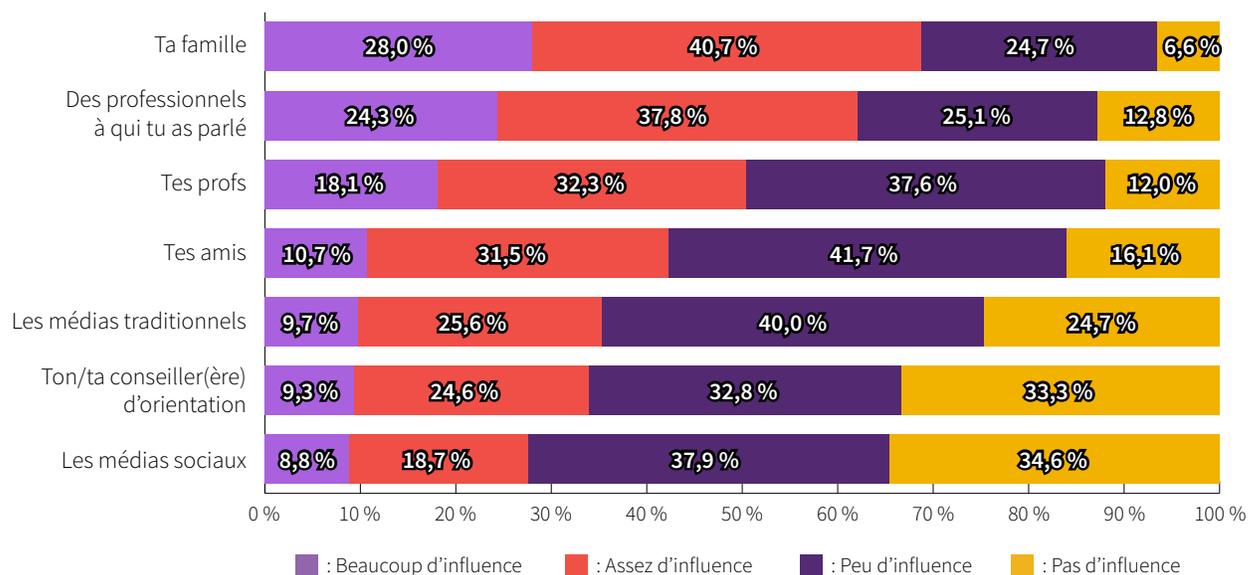
Nous avons profité de l'occasion pour questionner les jeunes sur les groupes qui influencent leur prise de décision en lien avec leur orientation scolaire et professionnelle. Selon notre sondage, la famille est le groupe qui influence le plus le choix de formation et de carrière des jeunes : 69 % des Z affirment que celle-ci a un impact sur leurs décisions.

S'en suivent les professionnels (travailleurs) à qui les jeunes ont déjà parlé (62 %), leurs enseignants (50 %) et leurs amis (42 %). Les Z estiment que les conseillers d'orientation, les médias traditionnels et les médias sociaux ont quant à eux moins d'impact sur leurs décisions scolaires et professionnelles.

12 Françoise VOUILLOT. « L'orientation aux prises avec le genre », *Travail, genre et sociétés*, n° 18 (2), 2007, p. 104.

13 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. « Découvre les 153 métiers les plus prometteurs pour ton avenir », dans *Emplois d'avenir*, [En ligne], 2019, <http://emploisdavenir.gouv.qc.ca/liste-des-emplois/> (Page consultée le 22 mars 2019).

Graphique 8 : Réponses à la question « Selon toi, quelle influence a ou a eu chacun de ces groupes sur ton choix de formation et de carrière? »



Pour le sociologue Jacques Hamel, il n'y a rien d'étonnant à ce que les jeunes se tournent avant tout vers leur famille, et surtout vers leurs parents, lorsque vient le temps de réfléchir à leur avenir professionnel.

« Les jeunes de cette génération sont issus de familles souvent réduites à un seul enfant, souligne-t-il. Ce faisant, ils "transigent" avec leurs parents sur un pied d'égalité. »

« D'autre part, poursuit M. Hamel, des chercheurs évoquent la "démocratie intergénérationnelle", responsable d'un partage des valeurs entre générations, de sorte que les jeunes prêtent l'oreille aux conseils de leurs parents qui, comme eux, ont fréquenté le cégep et l'université. »

Même son de cloche du côté de la présidente de l'OCOQ, Josée Landry. « Ce n'est pas un phénomène nouveau que les jeunes se tournent d'abord vers leurs parents concernant leur orientation professionnelle, dit-elle. Et cela continuera ainsi avec les générations à venir. »

D'ailleurs, les résultats d'une recherche menée en 2018 par le Brainstorm Strategy Group auprès de 9515 étudiants canadiens du postsecondaire sont similaires à ceux que nous avons obtenus¹⁴. À la question « dans ton processus de choix de carrière, lequel des groupes suivants influence le plus ta prise de décision? » (traduction libre), les parents se classaient au premier rang (55 %), suivis des amis (29 %) et des connaissances qui sont déjà sur le marché du travail (26 %).

Si les jeunes s'intéressent peu aux professions émergentes, c'est donc possiblement parce que les groupes qui influencent le plus leur choix de formation et de carrière – leur famille, leurs enseignants et leurs amis – ne sont pas ceux qui connaissent le mieux les perspectives d'emploi et l'évolution du marché du travail. Contrairement aux conseillers d'orientation, qui sont formés pour connaître les tendances en emploi et accompagner les jeunes dans leur démarche d'orientation, ces groupes d'influence ne sont généralement pas au fait des nouvelles avenues professionnelles que représentent, par exemple, des métiers comme spécialiste en cybersécurité, chercheur en intelligence artificielle ou ingénieur en environnement¹⁵.

Cela ne fait que renforcer l'importance de l'accès aux professionnels de l'orientation, actuellement très difficile dans plusieurs écoles du Québec. C'est peut-être parce qu'ils n'ont pas facilement accès à un

14 Graham DONALD. *Students, Careers & the Impact of Post-Secondary Education*, 28 janvier 2019, communication présentée à Cannexus19, Ottawa, Ontario.

15 RANDSTAD CANADA. « 10 emplois émergents en 2019 », dans *Emplois en demande*, [En ligne], 2019, <https://www.randstad.ca/fr/emplois-en-demande/10-emplois-emergents/> (Page consultée le 22 mars 2019).

conseiller d'orientation qu'autant de répondants ont affirmé que celui-ci n'avait pas ou peu d'influence dans leur choix professionnel. En effet, à travers l'ensemble des commissions scolaires de la province, le ratio moyen élèves-conseiller est de 1759,93 élèves par conseiller d'orientation¹⁶.

Heureusement, notre sondage nous apprend que les travailleurs qui sont déjà sur le marché du travail ont aussi une grande influence sur le choix de formation et de carrière des jeunes. Les organismes comme Academos, qui permettent aux jeunes d'entrer en contact avec ces professionnels, devraient donc porter une attention particulière à la promotion des métiers émergents.

16 Simon VIVIERS, *et al.* « Orientation pour tous au secondaire public : mythe ou réalité au Québec? », *Revue d'Éducation*, vol. 5, n° 3, printemps 2018, p. 6.



LES Z SONT ATTIRÉS PAR L'ENTREPRENEURIAT

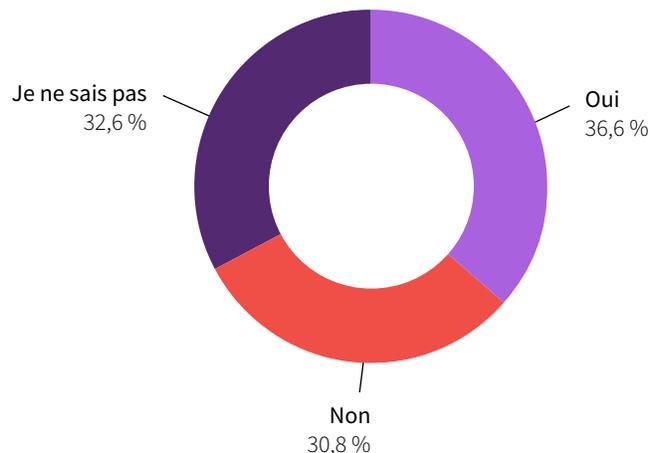
LES Z SONT ATTIRÉS PAR L'ENTREPRENEURIAT

L'entrepreneuriat ne cesse de gagner en popularité au Québec : au cours des dix dernières années, les intentions et les démarches entrepreneuriales ont globalement triplé dans la province¹⁷.

Cette hausse d'intérêt des Québécois envers l'entrepreneuriat se reflète dans les intérêts professionnels de la nouvelle génération, qui considère désormais l'entrepreneuriat comme un véritable choix de carrière. Il s'agit même de la profession la plus désirable selon les répondants de notre sondage¹⁸.

Lorsqu'on leur demande s'ils aimeraient un jour posséder leur propre entreprise, environ 37 % des jeunes de 14 à 26 ans répondent par l'affirmative. Ce résultat demeure stable peu importe l'âge des répondants. L'Indice entrepreneurial québécois rapporte un taux d'intention presque identique chez les 18-34 ans, soit 36,9 %¹⁹.

Graphique 9 : Réponses à la question « Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour? »



Le métier d'entrepreneur se retrouve d'ailleurs dans le palmarès des 10 professions les plus populaires chez les jeunes dans toutes les régions du Québec sauf l'Outaouais, le Saguenay-Lac-Saint-Jean, l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et le Nord-du-Québec (voir les Annexes A à M). Ces six régions sont toutefois aussi celles où le nombre de répondants au sondage est le moins élevé.

« Avec les Z, on a affaire à une génération sujette à l'individualisation, c'est-à-dire l'inclination à agir par soi-même, de son propre chef, mentionne le sociologue Jacques Hamel. De ce fait, ils voient d'un bon oeil d'être leur propre patron, et ainsi, de se soustraire à la hiérarchie présente dans le milieu de travail. »

17 FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP. *10 ans de l'Indice entrepreneurial québécois*, [En ligne], 2018,

https://indiceentrepreneurialqc.com/wp-content/uploads/2018/12/IEQ2018_final_181217.pdf (Page consultée le 29 mars 2019).

18 Selon la majorité des classifications de professions existantes, l'entrepreneuriat ne constitue pas un métier, mais plutôt une forme de travail. Toutefois, vu le grand nombre de jeunes qui ont répondu « entrepreneur(e) » à la question « si tu devais choisir aujourd'hui, quel(s) métier(s) souhaiterais-tu exercer? », nous avons choisi de traiter l'entrepreneuriat comme un métier dans le cadre de ce rapport.

19 FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP. *10 ans de l'Indice entrepreneurial québécois*, [En ligne], 2018,

https://indiceentrepreneurialqc.com/wp-content/uploads/2018/12/IEQ2018_final_181217.pdf (Page consultée le 29 mars 2019).

Le professeur-chercheur en sociologie Mircea Vultur abonde dans le même sens.

« Les valeurs d'autonomie et d'indépendance, celles qui mettent l'accent sur les bienfaits d'être son propre patron, sont très fortes parmi les jeunes, dit-il. On a affaire à une génération de "portfolio workers". »

« D'autre part, depuis plus de deux décennies, le discours sur l'entrepreneuriat comme alternative à la crise de l'emploi salarié a été très fort au Québec, poursuit M. Vultur. L'accent mis sur l'entrepreneuriat par les politiques publiques et les politiques d'employabilité auprès des jeunes a eu son effet. »

Selon Rina Marchand, directrice principale, contenus et innovation de la Fondation de l'entrepreneurship, cette passion pour l'entrepreneuriat « doit continuer à être soutenue auprès des jeunes ».

« Un large travail a été fait du côté de la culture entrepreneuriale. Le "métier" d'entrepreneur est passé d'acceptable à légitime, et il est maintenant désirable » souligne-t-elle.

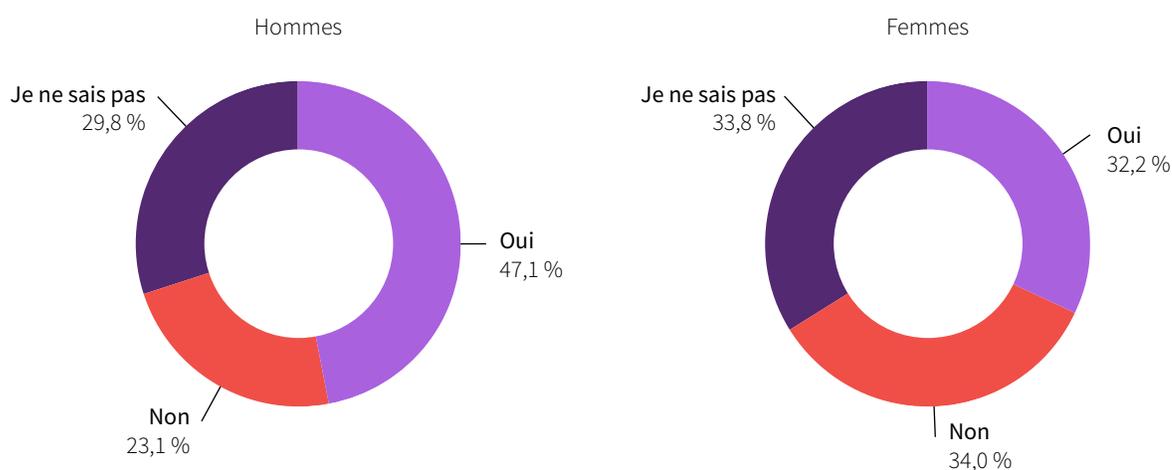
« Les milieux scolaires de certaines régions ont été de grands acteurs auprès des jeunes. Les médias sont également devenus un important vecteur de cette "désirabilité". Pensons aux Dragons ou aux blogueurs-entrepreneurs dans les médias spécialisés », illustre-t-elle.

« Mais les efforts sont loin d'être terminés. Particulièrement en cette période de pénurie de main-d'œuvre, qui peut vite distraire les jeunes d'une "carrière" entrepreneuriale. »

Un intérêt plus fort chez les hommes

Au regard de nos résultats, les jeunes hommes sont encore davantage portés vers l'entrepreneuriat que les jeunes femmes, avec un taux d'intention de 47 % chez les hommes contre 32 % chez les femmes.

Graphique 10 : Réponses à la question « Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour? » selon le sexe



Selon le ministère de l'Économie et de l'Innovation du Québec, les femmes sont presque trois fois moins nombreuses que les hommes parmi les entrepreneurs dans la province²⁰. Toutefois, d'après l'Indice entrepreneurial québécois, l'écart des taux d'intention d'entreprendre des hommes et des femmes ne cesse de se rétrécir depuis 2014²¹.

20 MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DE L'INNOVATION DU QUÉBEC. « Portrait de l'entrepreneuriat au Québec », dans *Études et analyses*, [En ligne], 2019, <https://www.economie.gouv.qc.ca/bibliotheques/etudes-analyses/analyses-sur-lentrepreneuriat-et-les-pme/portrait-de-lentrepreneuriat-au-quebec/> (Page consultée le 29 août 2019).

21 FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP. *10 ans de l'indice entrepreneurial québécois*, [En ligne], 2018, https://indiceentrepreneurialqc.com/wp-content/uploads/2018/12/IEQ2018_final_181217.pdf (Page consultée le 29 août 2019).

Rina Marchand, de la Fondation de l'entrepreneurship, ajoute que depuis deux ans, on observe la parité hommes-femmes chez les nouveaux entrepreneurs (en activité depuis moins d'un an, tous âges confondus).

Pour la directrice principale, contenus et innovation, le fait que les jeunes hommes se retrouvent encore davantage dans la chaîne entrepreneuriale s'explique en partie par le rapport que ceux-ci entretiennent avec la prise de risque. En effet, les jeunes hommes ont une propension à prendre des risques qui est près de sept fois supérieure à celle des jeunes femmes²².

« Et les femmes, lorsqu'elles ne sont pas dans la chaîne entrepreneuriale, considèrent beaucoup moins que les hommes qu'elles auraient les aptitudes pour entreprendre. Elles "s'autoexcluent" beaucoup plus vite que les hommes à cet égard », ajoute Mme Marchand.

Par ailleurs, même si l'entrepreneuriat attire les jeunes de la génération Z, posséder leur propre entreprise ne constitue pas leur principal objectif de carrière : seulement 5 % d'entre eux affirment que c'est le cas (voir les principaux objectifs de carrière des Z au Graphique 16).

22 FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP. *10 ans de l'Indice entrepreneurial québécois*, [En ligne], 2018, https://indiceentrepreneurialqc.com/wp-content/uploads/2018/12/IEQ2018_final_181217.pdf (Page consultée le 29 mars 2019).



**POUR LES Z,
RÉUSSIR SA VIE
PROFESSIONNELLE EST
SYNONYME D'ÉQUILIBRE
ET DE PASSION**

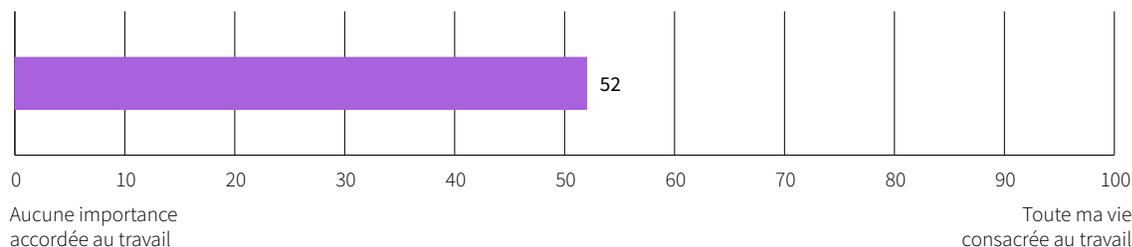
POUR LES Z, RÉUSSIR SA VIE PROFESSIONNELLE EST SYNONYME D'ÉQUILIBRE ET DE PASSION

Les jeunes de la génération Z ne vivent pas pour travailler; ils travaillent pour vivre. Pour eux, la conciliation entre travail et vie personnelle est primordiale. Ils refusent de sacrifier leur vie familiale et leurs loisirs au profit de leur carrière.

Effectivement, lorsqu'on demande aux jeunes de chiffrer, sur une échelle de 0 à 100, la place qu'ils aimeraient que leur futur travail occupe par rapport à leur vie personnelle (0 représentant « aucune importance accordée au travail et toute l'importance accordée à ma vie personnelle » et 100 étant « toute ma vie consacrée au travail »), le score moyen obtenu est de 52.

Ce résultat, qui demeure sensiblement le même peu importe l'âge des répondants, indique que le travail et la vie personnelle semblent prendre une place plutôt équivalente dans l'idéal de vie de la génération Z.

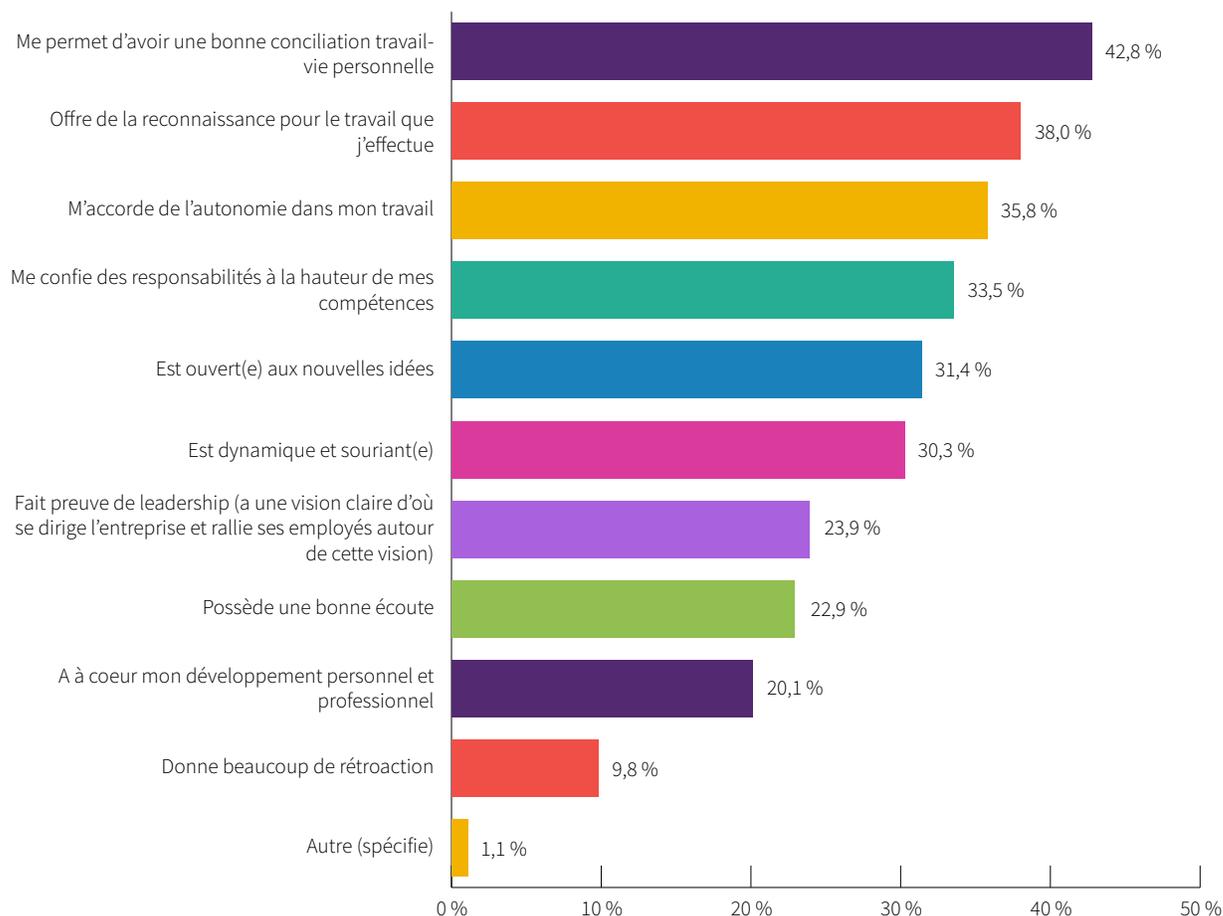
Graphique 11 : Moyenne des réponses à la question « Quelle place aimerais-tu, sur une échelle de 0 à 100, que le travail occupe par rapport à ta vie personnelle lorsque tu auras terminé tes études? »



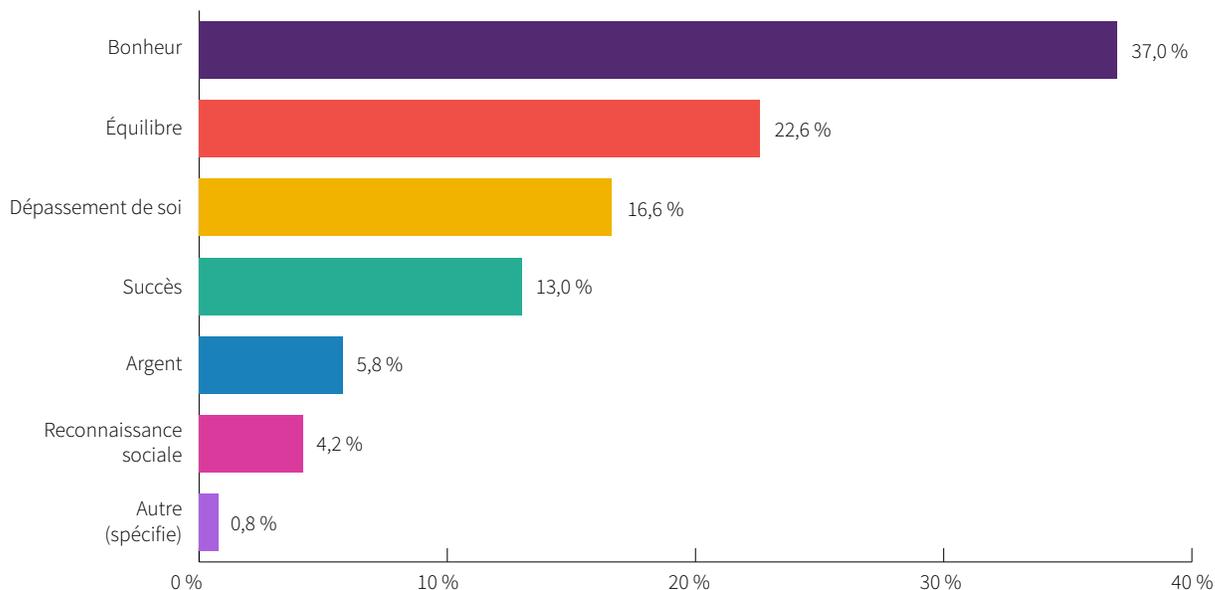
Ce désir d'équilibre des Z se décèle également lorsqu'on les interroge sur le type de patron pour lequel ils aimeraient travailler. Pas moins de 42 % des répondants affirment que la principale caractéristique qu'ils recherchent chez un patron est que celui-ci leur permette d'avoir une bonne conciliation travail-vie personnelle.

De plus, lorsqu'on leur demande à quel mot ils aimeraient que leur carrière corresponde, 23 % des Z choisissent le mot « équilibre ».

Graphique 12 : Réponses à la question « Quelles sont les principales caractéristiques que tu recherches chez ton ou ta futur(e) patron(ne)? (Coche un maximum de 3 réponses) »

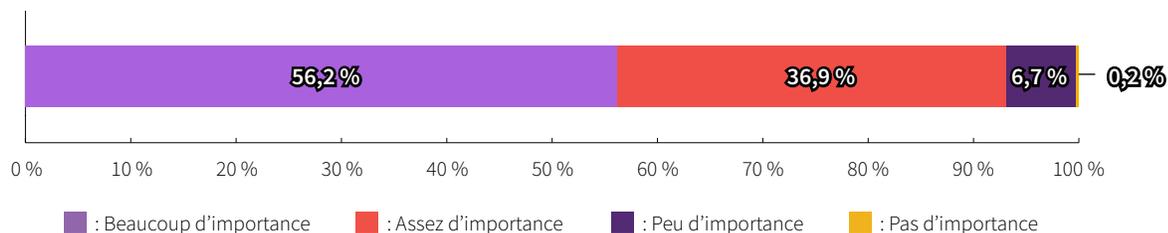


Graphique 13 : Réponses à la question « Une fois que tu seras sur le marché du travail, à quel mot aspirer-tu à ce que ta carrière corresponde le plus? »



Enfin, 93 % des jeunes de 14 à 26 ans disent accorder beaucoup ou assez d'importance à ce que l'entreprise qui les emploie offre une grande flexibilité à ses employés (horaires flexibles, télétravail, conciliation travail-vie personnelle). Ce taux est identique chez les hommes comme chez les femmes.

Graphique 14 : Importance accordée par les répondants à ce que l'entreprise qui les emploie « offre une grande flexibilité à ses employés »



Encore une fois, les résultats de l'enquête menée par le Brainstorm Strategy Group concordent avec les données que nous avons recueillies²³. L'objectif de carrière de 86 % des étudiants interrogés lors de celle-ci était de « trouver l'équilibre entre le travail et la vie personnelle » (traduction libre).

Pour la sociologue Diane Pacom, ce besoin d'équilibre est « très caractéristique de la génération Z ». « Les jeunes d'aujourd'hui ont entendu leurs parents se plaindre qu'ils s'ennuyaient au travail, qu'ils étaient stressés, débordés, épuisés... Ils ne veulent pas vivre la même chose. Pour les Z, le travail est une extension de la vie, et non une parenthèse dans la vie », explique-t-elle.

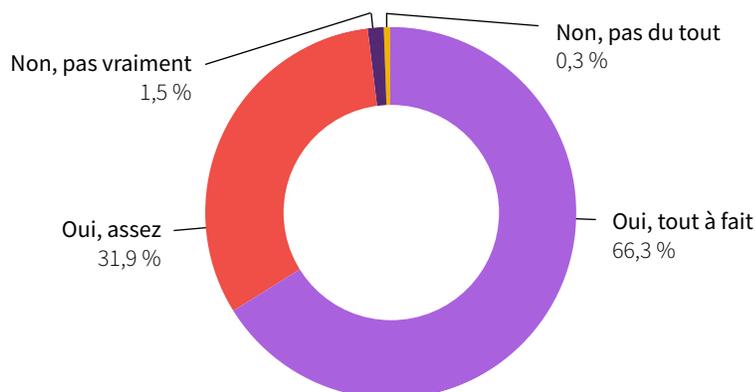
C'est aussi ce que croit le chercheur Mircea Vultur. « Les jeunes ont vu leurs parents "trahis" par les entreprises dans les années de crise et sont plus exigeants envers ces entreprises, n'étant pas disposés à sacrifier l'équilibre entre travail et vie privée comme leurs parents », dit-il.

« Il y a aussi le fait que les jeunes d'aujourd'hui sont de redoutables négociateurs dans un contexte d'abondance de l'emploi », ajoute M. Vultur.

Réussir sa carrière demeure important

Même si les Z accordent une grande importance à leur vie personnelle, réussir leur vie professionnelle demeure l'une de leurs priorités. Pas moins de 98 % des répondants à notre sondage, hommes comme femmes, affirment même que réussir leur vie professionnelle est un « objectif essentiel » pour eux.

Graphique 15 : Réponses à la question « Est-ce que réussir ta vie professionnelle est un objectif essentiel pour toi? »



23 Graham DONALD. *Students, Careers & the Impact of Post-Secondary Education*, 28 janvier 2019, communication présentée à Cannexus19, Ottawa, Ontario.

Mais que signifie vraiment « réussir sa vie professionnelle » pour les jeunes de la nouvelle génération? Nous leur avons demandé dans le cadre d'une question ouverte, puis avons analysé les mots et expressions qui apparaissaient le plus souvent dans leurs réponses.

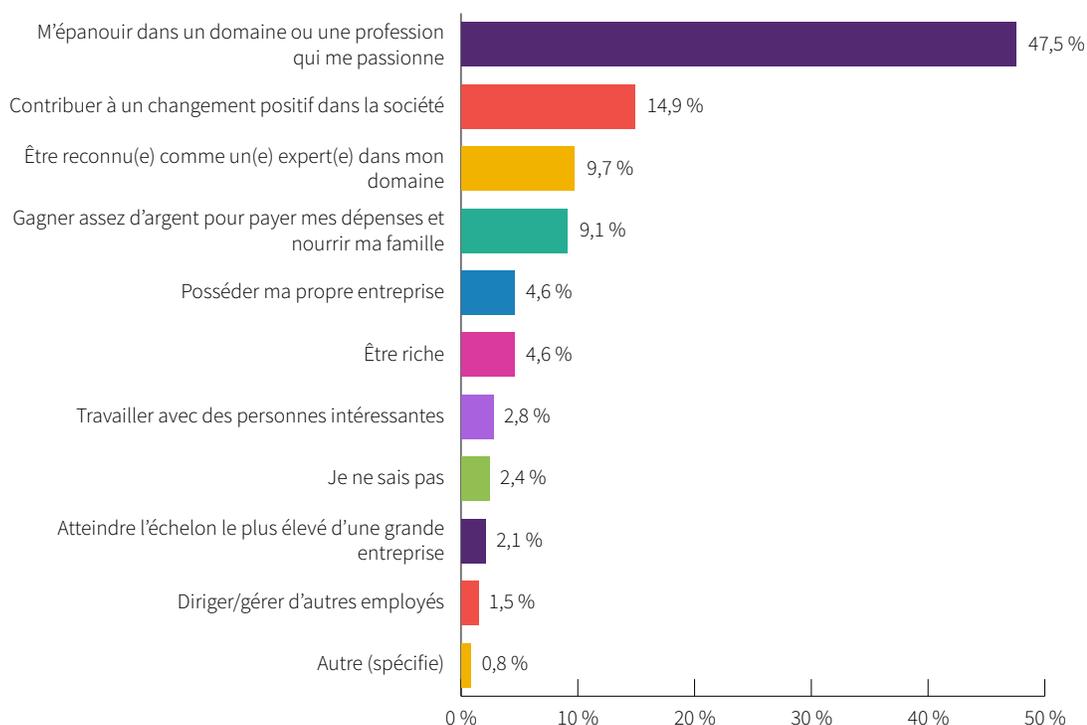
Le concept d'« équilibre » se dégage à nouveau au sein de celles-ci : près d'un tiers des répondants (32 %) affirme que réussir professionnellement signifie parvenir à trouver un équilibre professionnel et personnel. Un répondant sur cinq considère pour sa part qu'il aura réussi sa vie professionnelle s'il aime le domaine dans lequel il travaille et qu'il est passionné par son métier.

Tableau 1 : Tendances des réponses à la question « Que veut dire "réussir sa vie professionnelle" pour toi? »

32 %	Avoir un métier dans lequel les gens ont réussi à trouver un équilibre professionnel et personnel . Ils arrivent à avoir du temps pour ce qu'ils aiment. <i>Mots-clés : vie, travail, équilibre, personnel, professionnel, réussir</i>
20 %	Faire un métier où les gens aiment les tâches qu'ils font et sont passionnés par leur domaine. <i>Mots-clés : réussir, passion, vie, domaine, aimer</i>
18 %	Avoir un sentiment d'accomplissement tout en ayant une très bonne rémunération . Ces personnes valorisent un peu plus l'aspect financier que les autres, mais le fait d'être heureux demeure important. <i>Mots-clés : emploi, sentir heureux, salaire, stabilité, être accompli</i>
15 %	Se sentir épanoui, heureux et avoir atteint leurs objectifs de vie . Ces personnes se démarquent des autres car elles cherchent toujours à se dépasser . <i>Mots-clés : objectifs, gagner, se dépasser, atteindre, épanouie</i>
15 %	Avoir un bon travail qui motive à se lever le matin. Ce groupe aspire aussi à de la reconnaissance dans son domaine, ce qui lui apporte un sentiment de satisfaction. <i>Mots-clés : bon travail, satisfaction, lever le matin, aller au travail, reconnaissance</i>

« M'épanouir dans un domaine qui me passionne » est d'ailleurs le principal objectif de carrière de 47 % des répondants. Cet objectif professionnel est de loin le plus populaire dans toutes les régions du Québec.

Graphique 16 : Réponses à la question « Quel est ton principal objectif de carrière? »



QUE VEUT DIRE « RÉUSSIR SA VIE PROFESSIONNELLE » POUR TOI?



Avoir un emploi que tu aimes et qui te **passionne**, pour qu'en te levant le matin tu aies le goût d'aller travailler*.

Avoir un bon **équilibre travail-famille** et faire une différence dans la vie des gens.



Être heureux et ne pas avoir l'impression d'aller travailler parce qu'on doit le faire, mais plutôt parce qu'on veut le faire. Travailler devrait être un **plaisir**.



Avoir un métier qui rapporte assez pour combler ses besoins, mais aussi qui permet de **s'épanouir** dans son lieu de travail, d'aimer ce qu'on fait et son équipe.

Avoir un travail qu'on adore, qui nous permet de nous dépasser et d'avoir un **impact dans la société**.

Gagner assez d'argent pour mener le genre de vie que l'on souhaite avoir tout en aimant ce que l'on fait.



Avoir un travail qui te permet de te **développer** personnellement et professionnellement.



Sentir que je fais une différence, me sentir épanouie au travail et être satisfaite de mes **conditions**.



**LES Z PRIORISENT
LE PLAISIR ET LE
BIEN-ÊTRE AVANT LE
PRESTIGE ET L'ARGENT**

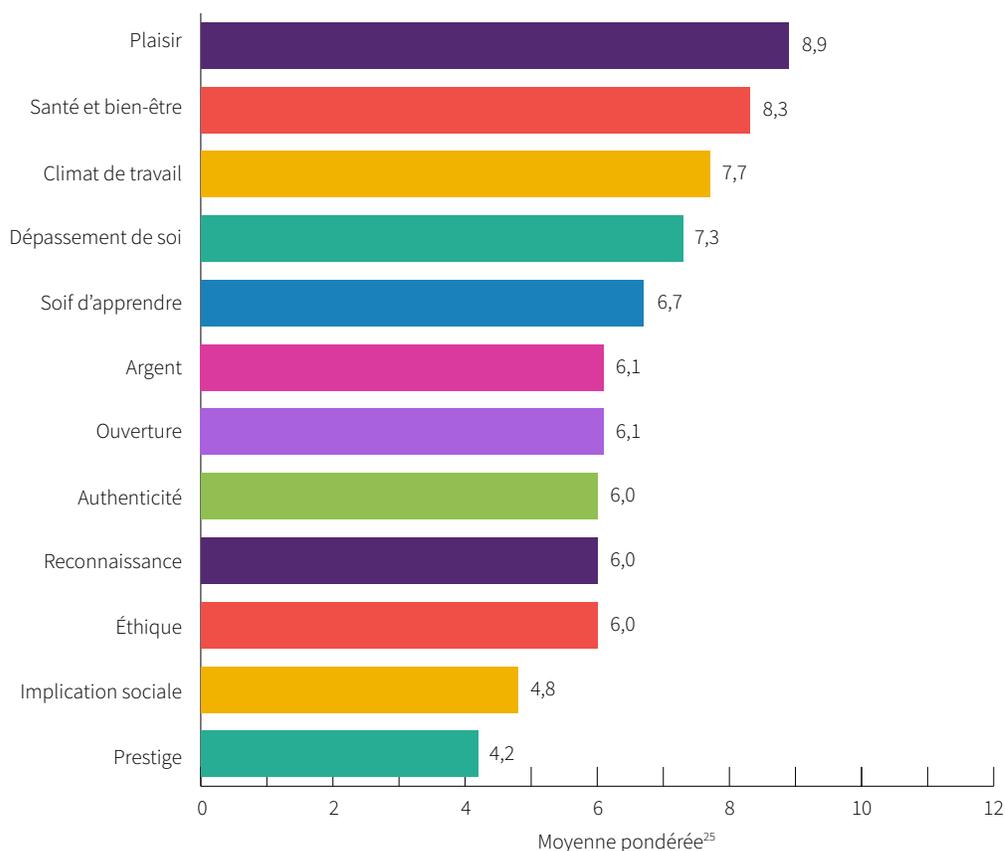
LES Z PRIORISENT LE PLAISIR ET LE BIEN-ÊTRE AVANT LE PRESTIGE ET L'ARGENT

Certes, les jeunes de la génération Z veulent réussir leur carrière, mais pas au détriment de leur bien-être. Ils sont prêts à travailler et à se dépasser, tant que le tout s'accomplit dans le plaisir.

Notre sondage demandait aux répondants de classer 12 valeurs au travail en ordre d'importance. Ces valeurs sont issues d'une liste développée par Jobboom en collaboration avec l'Indice de bonheur Léger²⁴.

Les réponses des jeunes nous apprennent que le plaisir est la valeur la plus importante pour eux dans le choix de leur future profession, suivie de près par le bien-être et le climat de travail, autant chez les hommes que chez les femmes.

Graphique 17 : Classement des valeurs au travail par les répondants



24 JOBBOOM. « Le travail en 12 valeurs », dans *Conseils carrière*, [En ligne], 2009, <https://www.jobboom.com/carriere/le-travail-en-12-valeurs/> (Page consultée le 19 mars 2019).

25 Chacune des valeurs a été pondérée en fonction de l'importance que les répondants y ont accordée. Une valeur classée au 1^{er} rang recevait une pondération de 12, et une valeur classée au 12^e rang, une pondération de 1. Le classement de chaque valeur a été calculé en effectuant une moyenne du total des pondérations.

Une bonne ambiance de travail risque donc de retenir davantage les Z en entreprise qu'un salaire élevé, puisque l'argent ne se classe qu'au sixième rang du palmarès des valeurs.

Une étude menée par Millennial Branding en 2014 révélait d'ailleurs que seuls 28 % des Z citent l'argent comme motivation à travailler plus fort, par rapport à 42 % des membres de la génération précédente, les Y²⁶.

Le chercheur Mircea Vultur estime que les Z forment en effet une génération d'« hédonistes au travail ».

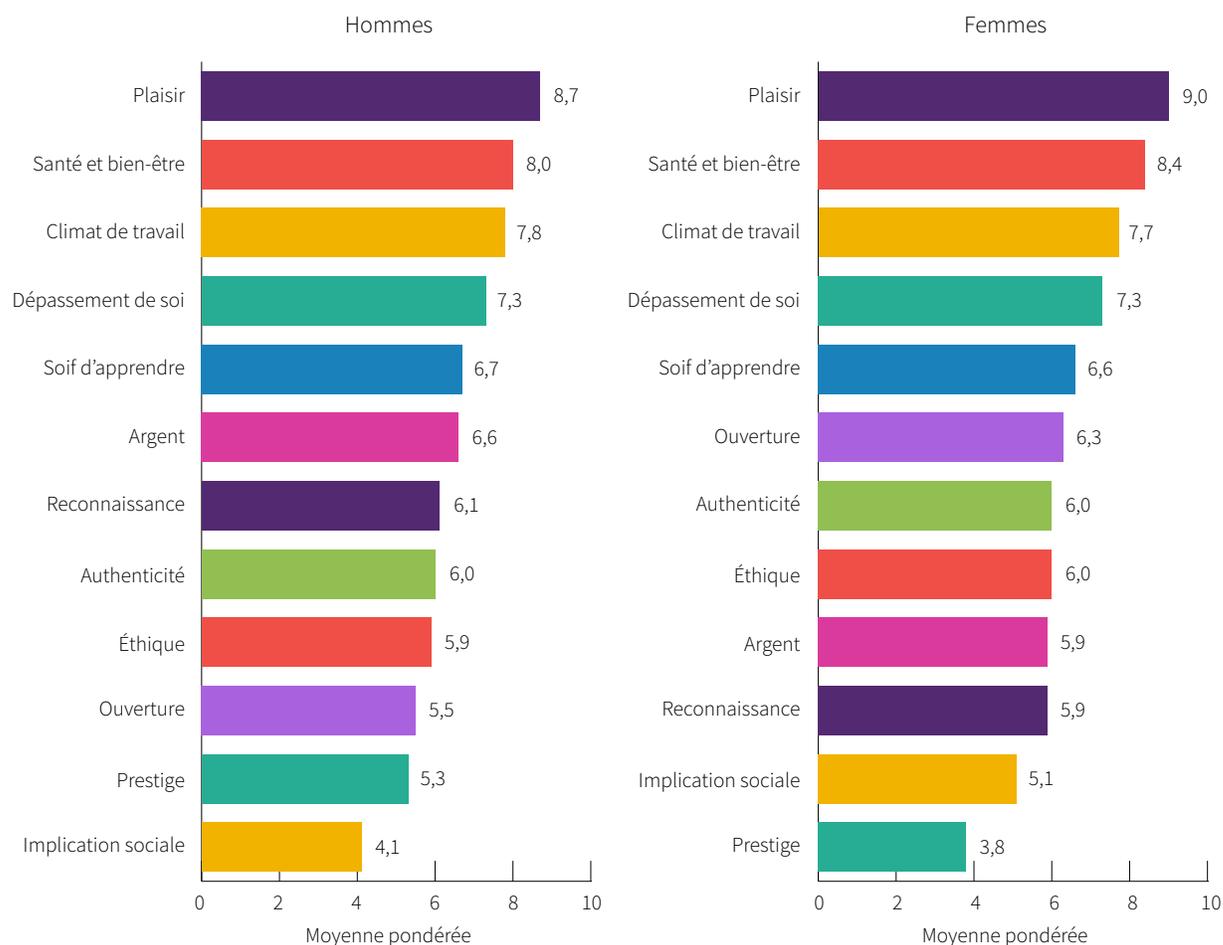
« Les jeunes ne se projettent plus dans un avenir à long terme dans un emploi, ils veulent tout et tout de suite : le plaisir au travail en fait partie », dit-il.

Selon notre sondage, les Z affirment également accorder très peu d'importance au prestige, qui se retrouve au dernier rang de leurs valeurs au travail.

En comparant le classement des valeurs des hommes et des femmes, on remarque que l'argent est une valeur plus importante chez les hommes, se classant au sixième rang chez ces derniers alors qu'elle arrive au neuvième rang chez les femmes.

Le prestige est également plus important pour les hommes, alors que les femmes priorisent l'implication sociale. La valeur de l'ouverture est quant à elle beaucoup plus valorisée par les femmes que par les hommes.

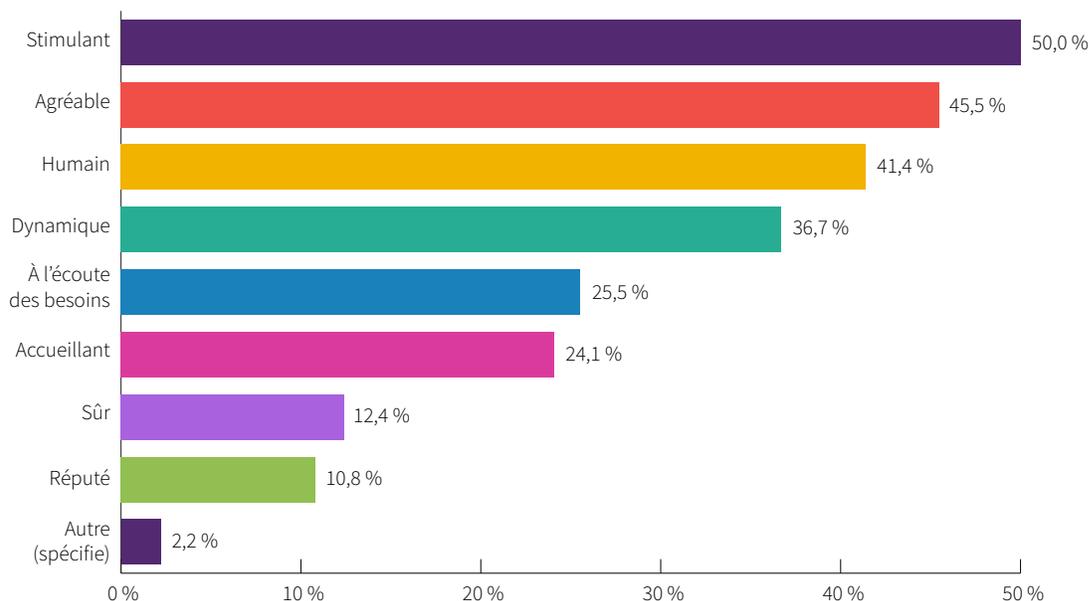
Graphique 18 : Classement des valeurs au travail par les répondants selon le sexe



26 Dan SCHAWBEL. « Gen Y and Gen Z Global Workplace Expectations Study », dans *Millennial Branding*, [En ligne], 2014, <http://millennialbranding.com/tag/gen-z/> (Page consultée le 19 mars 2019).

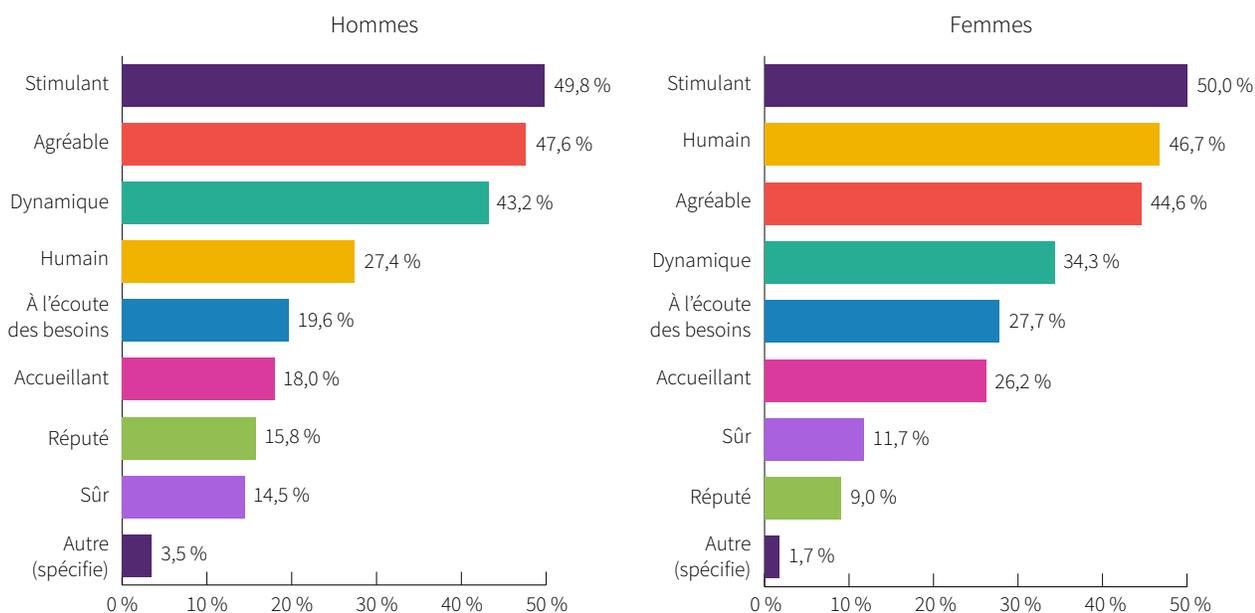
Autre preuve de l'importance du bien-être pour les Z, les termes « agréable » et « humain » se classent au deuxième et au troisième rangs des qualificatifs qui décrivent le mieux le milieu de travail que les jeunes recherchent. Le prestige se classe encore une fois en dernière position avec le qualificatif « réputé ».

Graphique 19 : Réponses à la question « Quels qualificatifs définissent le mieux le milieu de travail que tu recherches? (Coche un maximum de 2 réponses) »



À noter toutefois que le qualificatif « humain » est davantage utilisé par les femmes que par les hommes pour décrire le milieu de travail idéal.

Graphique 20 : Réponses à la question « Quels qualificatifs définissent le mieux le milieu de travail que tu recherches? (Coche un maximum de 2 réponses) » selon le sexe



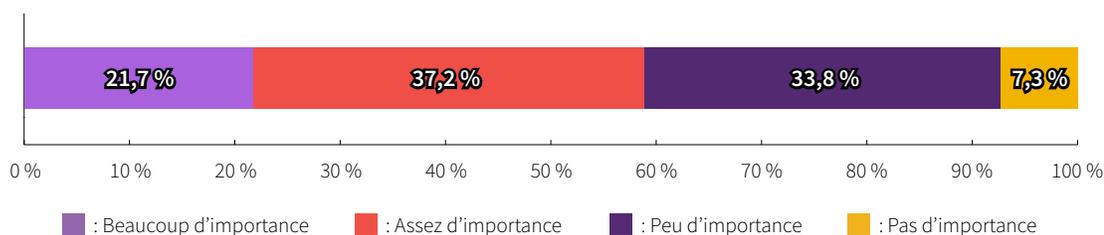
Une assurance médicaments plutôt que des tables de ping-pong

De plus en plus d'entreprises munissent leurs bureaux de « beans bags », de tables de ping-pong et d'autres avantages afin que leurs employés se sentent comme à la maison.

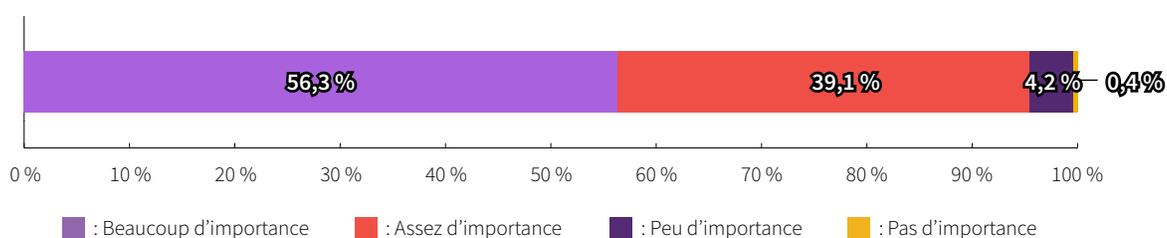
Bien que les Z apprécient cet aspect « fun » distinctif (59 % y accorderont de l'importance lors du choix d'un employeur), leur bien-être passe avant tout par les avantages plus « traditionnels ».

En effet, une proportion bien plus grande de jeunes (95 %) accordent de l'importance à ce que l'entreprise qui les emploie offre des avantages sociaux intéressants (vacances, congés de maladie, assurances, etc.).

Graphique 21 : Importance accordée par les répondants à ce que l'entreprise qui les emploie ait « un aspect "fun" distinctif (tables de jeux, 5@7, terrasse sur le toit, bar à bonbons, barista, etc.) »



Graphique 22 : Importance accordée par les répondants à ce que l'entreprise qui les emploie « offre des avantages sociaux intéressants (vacances, congés de maladie, assurances, etc.) »



Selon la sociologue Diane Pacom, les jeunes ont compris que les avantages « à la Google » ne constituent trop souvent que des artifices pour faire travailler les employés davantage.

« Les jeunes sont de moins en moins impressionnés par ces petits plus et préfèrent que leur employeur leur offre des avantages concrets qui faciliteront leur conciliation travail-vie personnelle », mentionne-t-elle.



**LES Z SONT MOTIVÉS
PAR LES DÉFIS ET
L'APPRENTISSAGE**

LES Z SONT MOTIVÉS PAR LES DÉFIS ET L'APPRENTISSAGE

Première génération à être née avec le numérique, la gen Z a appris une grande partie de ce qu'elle connaît sur le web. Lorsque les Z se posent une question, ils effectuent une recherche sur Google. Et lorsqu'ils ignorent comment accomplir une tâche, ils l'apprennent en visionnant un tutoriel sur YouTube.

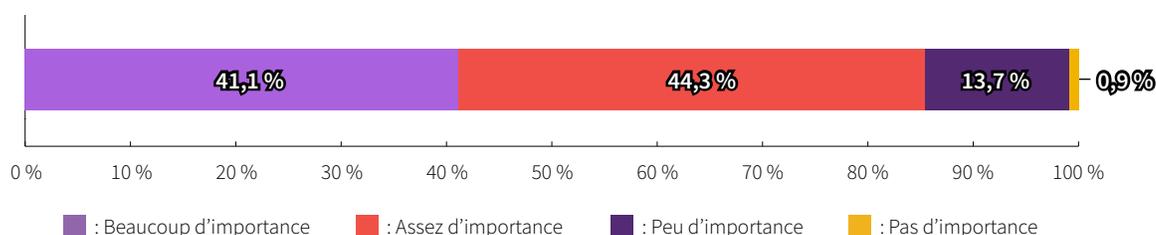
Selon une étude menée aux États-Unis par Pearson, 59 % des étudiants de la génération Z citent YouTube comme source préférée pour apprendre²⁷. Dans le même sens, une grande enquête réalisée en 2018 par Élodie Gentina, chercheuse à l'IESEG School of Management, révélait qu'Internet est la première source de formation de la génération Z²⁸.

Par conséquent, la nouvelle génération s'attend à continuer d'apprendre une fois sur le marché du travail. Lorsqu'on demande aux répondants à notre sondage quel qualificatif définit le mieux le milieu de travail qu'ils recherchent, la moitié d'entre eux choisissent « stimulant » (voir Graphique 19). Il s'agit du qualificatif le plus populaire chez les hommes comme chez les femmes.

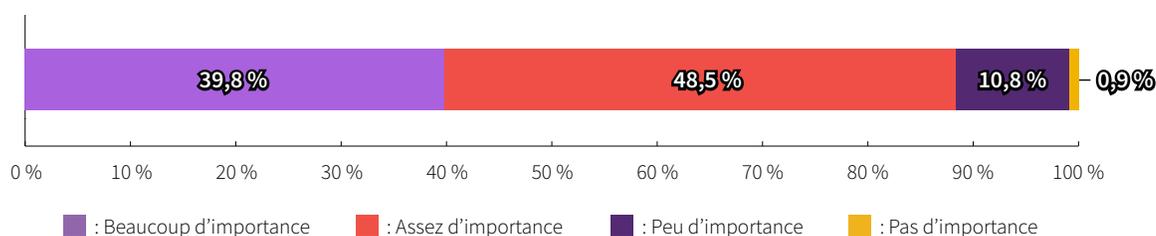
Par ailleurs, la « soif d'apprendre » se classe au cinquième rang des valeurs au travail des jeunes, directement après le « dépassement de soi » (voir Graphique 17).

Enfin, 85 % des répondants à notre sondage considèrent important que l'entreprise qui les emploie leur offre des possibilités d'avancement, et 88 % souhaitent que leur employeur leur permette d'avoir accès à de la formation et encourage le perfectionnement.

Graphique 23 : Importance accordée par les répondants à ce que l'entreprise qui les emploie « offre des possibilités d'avancement, de gravir les échelons pour atteindre des postes plus élevés »



Graphique 24 : Importance accordée par les répondants à ce que l'entreprise qui les emploie « permette d'avoir accès à de la formation et encourage le perfectionnement »



27 PERSON. *Beyond Millennials: The Next Generation of Learners*, [En ligne], 2018, https://www.pearson.com/content/dam/one-dot-com/one-dot-com/global/Files/news/news-announcements/2018/The-Next-Generation-of-Learners_final.pdf (Page consultée le 19 mars 2019).

28 Élodie GENTINA et Marie-Ève DELÉCLUSE. *Génération Z : Des Z consommateurs aux Z collaborateurs*, Paris, Dunod, 2018, p. 9.

L'enquête du Brainstorm Strategy Group arrive à la même conclusion²⁹. Parmi ses répondants, 82 % ont dit accorder de l'importance aux « opportunités de formation et de développement de nouvelles compétences » (traduction libre) dans le choix d'une organisation pour laquelle travailler.

« Adeptes du multitâche, les Z redoutent la routine de l'emploi », affirme le sociologue Jacques Hamel.

« Comme ils baignent depuis leur naissance non seulement dans l'univers des nouvelles technologies, mais également dans l'orbite des médias sociaux, leurs connaissances se forment à leur gré selon la "culture Wikipédia" », explique-t-il.

La sociologue Diane Pacom adhère à ce point de vue. « Les jeunes d'aujourd'hui sont hyperstimulés, ils ont constamment le nez dans leur cellulaire ou leur ordinateur, dit-elle. C'est donc une génération qui craint l'ennui et qui tient à être stimulée au travail, sans quoi elle quittera tout simplement son emploi pour en trouver un plus excitant. »

Pierre Côté, fondateur de l'Indice de bonheur Léger au travail, souligne pour sa part que les possibilités d'avancement représentent l'une des dimensions du bonheur au travail les plus faiblement évaluées par les travailleurs. Les entreprises ont donc encore du chemin à faire pour favoriser l'apprentissage et le maintien en emploi de leurs employés, estime-t-il.

²⁹ Graham DONALD. *Students, Careers & the Impact of Post-Secondary Education*, 28 janvier 2019, communication présentée à Cannexus19, Ottawa, Ontario.



**LES Z VEULENT QUE
LEUR EMPLOYEUR SOIT
ÉCORESPONSABLE, FAVORISE
LA DIVERSITÉ ET CONTRIBUE
POSITIVEMENT À LA SOCIÉTÉ**

LES Z VEULENT QUE LEUR EMPLOYEUR SOIT ÉCORESPONSABLE, FAVORISE LA DIVERSITÉ ET CONTRIBUE POSITIVEMENT À LA SOCIÉTÉ

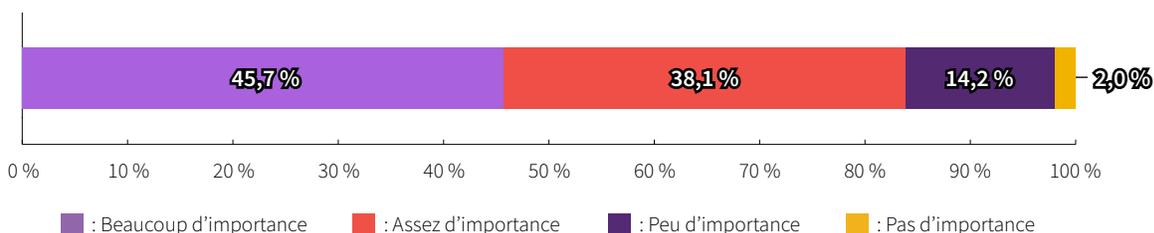
La génération Z a grandi en étant constamment exposée, notamment à travers les médias, à d'importants enjeux sociaux tels que le terrorisme et le réchauffement climatique. Elle est d'ailleurs souvent considérée comme la génération la plus informée, empathique et sensibilisée à ces enjeux³⁰.

Cette conscientisation semble se refléter dans les attentes qu'ont les Z envers les entreprises qui les emploieront. En effet, les jeunes sont exigeants lorsqu'ils décrivent les critères sur lesquels ils se baseront pour choisir leur futur employeur.

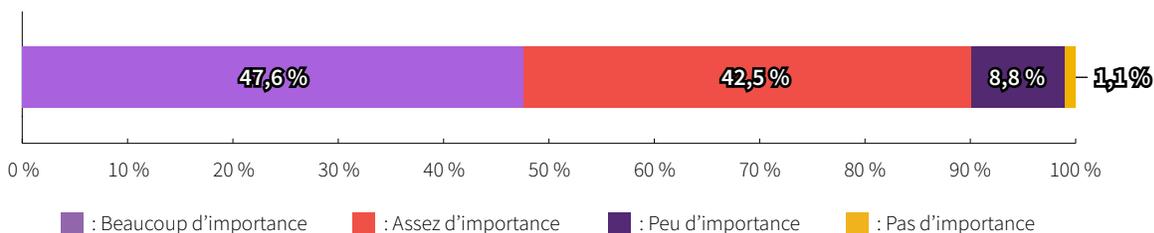
Au moment de choisir l'organisation pour laquelle travailler, 82 % des jeunes affirment qu'ils accorderont de l'importance à ce que celle-ci valorise la diversité en milieu de travail.

Les Z souhaitent également que leur employeur contribue de manière positive à la société (90 %) et qu'il respecte les principes du développement durable (84 %).

Graphique 25 : Importance accordée par les répondants à ce que l'entreprise qui les emploie « démontre de la sensibilité à l'égard de l'environnement et respecte les principes du développement durable »

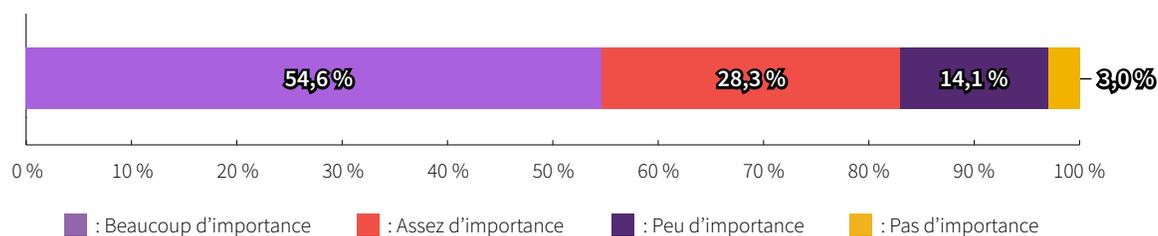


Graphique 26 : Importance accordée par les répondants à ce que l'entreprise qui les emploie « contribue de manière positive à la société »



30 GOOGLE. *It's lit : a guide to what teens think is cool*, [En ligne], 2017, <https://storage.googleapis.com/think/docs/its-lit.pdf> (Page consultée le 19 mars 2019).

Graphique 27 : Importance accordée par les répondants à ce que l'entreprise qui les emploie « valorise la diversité en milieu de travail (égalité des sexes, diversité culturelle, de religion, etc.) »



Plusieurs études corroborent ces résultats. Selon un sondage réalisé en 2019 par la firme Léger et rendu public par le Chantier de l'économie sociale, une forte majorité des Québécois âgés de 18 à 34 ans jugent important d'évoluer dans une organisation qui améliore la société pour la rendre meilleure (87 %), et qui améliore l'environnement et l'écologie (81 %) ³¹.

Selon les données du sondage *De Y à Z*, réalisé en 2014 par Ipsos Reid pour la firme de ressources humaines Randstad Canada, 87 % des Z considèrent important que l'organisation pour laquelle ils travaillent redonne à la communauté, comparativement à 79 % pour la génération Y ³².

D'après ce même sondage, les différents types de diversité en milieu de travail sont tous importants pour les Z : 90 % accordent de l'importance à la diversité professionnelle, 88 % à l'égalité des sexes, 83 % à la diversité économique, 74 % à la diversité culturelle, 69 % à l'ouverture aux personnes LGBT et 44 % à la diversité religieuse.

Une enquête de Sparks & Honey publiée en 2015 révélait aussi que les Z sont très informés et sensibles aux enjeux sociaux et environnementaux : 76 % se sentent concernés par l'impact de l'humain sur la planète et 60 % voudraient un emploi avec un impact social ³³.

Quinze pour cent des répondants à notre sondage affirment d'ailleurs que « contribuer à un changement positif » dans la société est leur principal objectif de carrière (voir Graphique 16).

Les femmes de la génération Z sont toutefois plus nombreuses que les hommes à vouloir que leur travail ait un impact social : 16,5 % d'entre elles affirment qu'il s'agit de leur principal objectif professionnel, contre 10,4 % des hommes.

« Élevés dans un milieu multiculturel, les jeunes contemporains sont plus tolérants à la différence et plus ouverts d'esprit que les générations précédentes », explique le chercheur Mircea Vultur.

« Ils sont branchés sur le monde à travers l'Internet 24 heures par jour et peuvent s'informer facilement; d'où leur sensibilité aux grandes causes mondiales, comme la diversité et le développement durable. »

Moins populaire, la grande entreprise

Par ailleurs, les organisations de taille moyenne représentent l'environnement de travail idéal pour 31 % des jeunes de 14 à 26 ans, tout comme les petites entreprises. Seuls 17 % des répondants à notre sondage préféreraient travailler pour une grande entreprise.

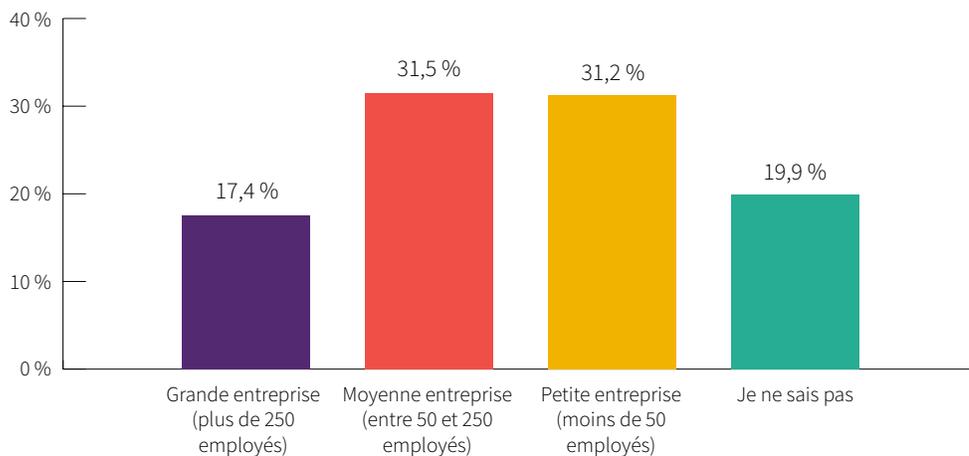
La grande entreprise rejoint tout de même 25 % des hommes, mais seulement 15 % des femmes.

31 CHANTIER DE L'ÉCONOMIE SOCIALE. *Sondage Léger portant sur l'entrepreneuriat chez les moins de 35 ans au Québec*, [En ligne], 2019, https://chantier.qc.ca/wp-content/uploads/2019/05/Faits-saillants_VF.pdf (Page consultée le 5 septembre 2019).

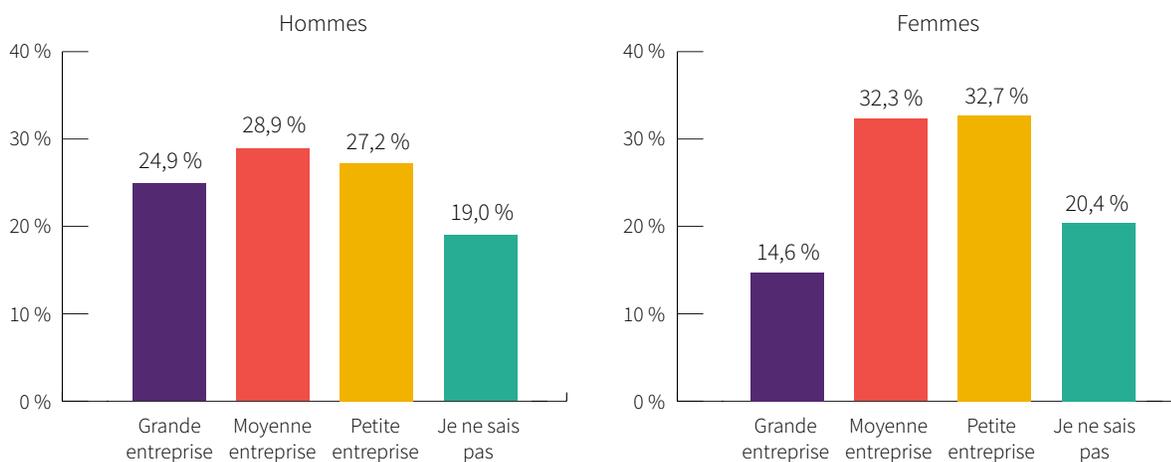
32 RANDSTAD CANADA. *De Y à Z : Le guide sur la prochaine génération d'employés*, [En ligne], 2014, http://images.transcontinentalmedia.com/LAF/lacom/De_Y-a_Z.pdf (Page consultée le 19 mars 2019).

33 SPARKS & HONEY. *Gen Z 2025 : The Final Generation*, [En ligne], 2015, https://static1.squarespace.com/static/5b553895697a98cf2cef2bc6/t/5bb92412f4e1fc3d3ba7df82/1538860063251/s%26h_2015_Q3_Gen_Z_w.pdf (Page consultée le 19 mars 2019).

Graphique 28 : Réponses à la question « Si tu travailles en entreprise plus tard, dans quel type d'entreprise préférerais-tu être employé(e)? »



Graphique 29 : Réponses à la question « Si tu travailles en entreprise plus tard, dans quel type d'entreprise préférerais-tu être employé(e)? » selon le sexe



« À l'ère du néolibéralisme et de la globalisation des marchés, les grandes entreprises apparaissent anonymes, indifférentes aux localités ou aux communautés et axées sur les lois du profit sans égard à toutes autres considérations sociales », mentionne le sociologue Jacques Hamel pour expliquer ce désintérêt des jeunes.

Selon Mircea Vultur, les grandes entreprises riment également avec « plus de règles et une rigidité plus forte relative aux activités de travail » dans l'esprit des jeunes.

« Les petites entreprises sont perçues comme accordant plus de liberté et de flexibilité aux jeunes travailleurs; elles se prêtent davantage à une négociation individualisée des conditions d'emploi », souligne-t-il.

La taille d'entreprise préférée par les jeunes varie toutefois significativement en fonction de la région administrative où ils vivent. Par exemple, les Z sont particulièrement intéressés à travailler pour une petite entreprise dans les régions des Laurentides (voir Annexe H), de Chaudière-Appalaches (voir Annexe I) et de l'Estrie (voir Annexe E).



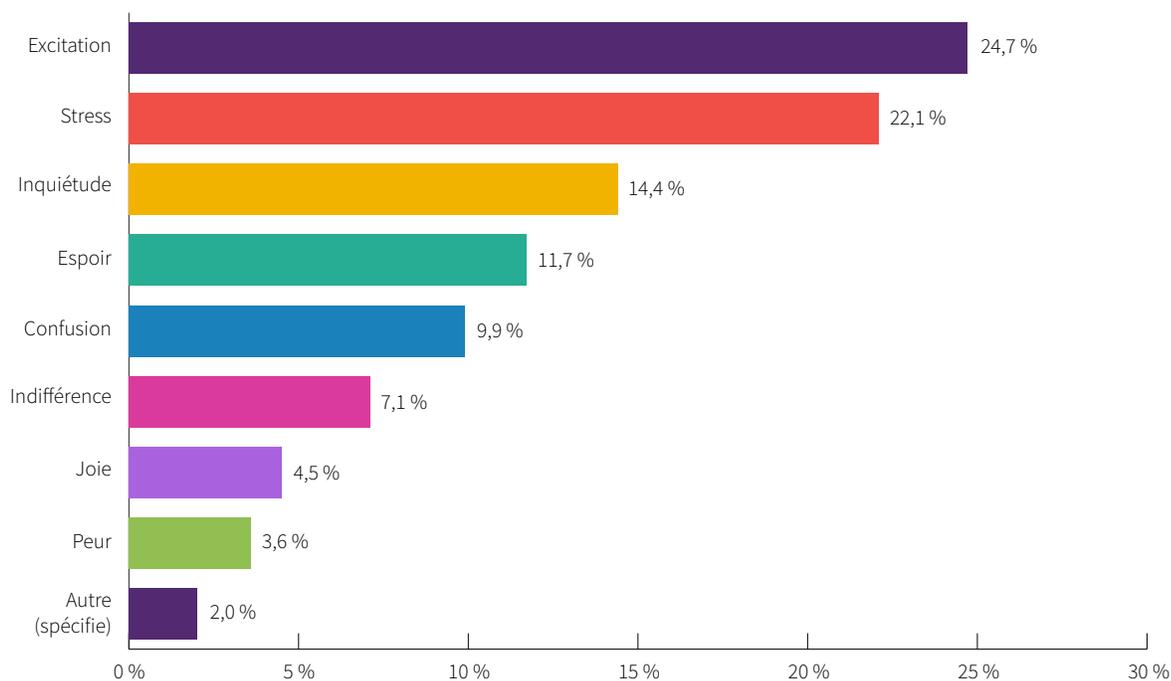
**LES Z SONT
ENTHOUSIASTES MAIS
INQUIETS FACE AU
MARCHÉ DU TRAVAIL**

LES Z SONT ENTHOUSIASTES MAIS INQUIETS FACE AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Plusieurs recherches ont démontré qu'un jeune qui possède un projet professionnel a plus de chances de persévérer à l'école³⁴. Mais pourquoi les jeunes ont-ils tant de difficulté à se projeter sur le marché du travail et à trouver un sens à leurs études, particulièrement au secondaire?

Afin de mieux comprendre, nous avons questionné nos utilisateurs sur les sentiments que leur inspirait le marché du travail. Parmi les sentiments évoqués par les répondants, l'excitation est celui qui revient le plus souvent (25 %). Il est toutefois suivi de près par le stress (22 %) et l'inquiétude (14 %).

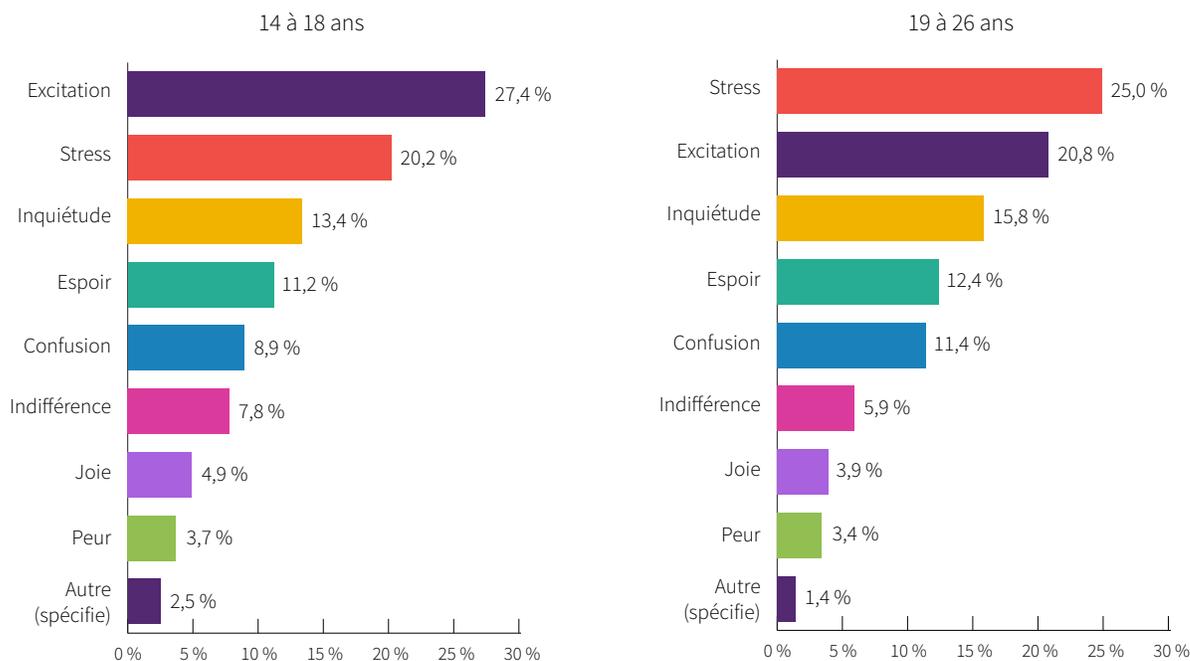
Graphique 30 : Réponses à la question « Lorsqu'on te parle du marché du travail, quel sentiment cela t'inspire-t-il le plus? »



De plus, une fois que les Z atteignent l'âge adulte, le stress semble l'emporter sur leur excitation face au marché du travail.

34 Notamment : Chantale BEAUCHER. *La nature du rapport au Savoir d'adolescents de cinquième secondaire au regard des aspirations ou projet professionnels*, doctorat en sciences de l'éducation, UQAM, Montréal, 2004.

Graphique 31 : Réponses à la question « Lorsqu'on te parle du marché du travail, quel sentiment cela t'inspire-t-il le plus? » chez les 14 à 18 ans comparativement aux 19 à 26 ans



Le professeur-chercheur Mircea Vultur considère qu'il s'agit d'un « processus psychologique normal ».

« En règle générale, les études montrent que, sur les bancs de l'école, les jeunes surestiment les conditions du marché du travail, notamment en termes de gains escomptés, dit-il. Une fois en contact avec la réalité du marché du travail, qui est actuellement plus incertain que par le passé, et sous le poids des responsabilités de l'âge adulte, ils commencent à ressentir plus de stress. »

Dans le même sens, une proportion impressionnante de 98 % des répondants à notre sondage affirme éprouver des inquiétudes face au marché du travail.

Une recherche menée en 2018 par Dimensional Research pour Dell Technologies auprès de 12 000 jeunes du monde entier arrivait à la même conclusion³⁵. Pas moins de 94 % des répondants disaient être inquiets de faire leur entrée sur le marché du travail.

En analysant ces résultats dans une perspective de parcours de vie³⁶, nous pourrions toutefois affirmer que ces sentiments sont tout à fait normaux et prévisibles lors de cette étape de transition dans la vie des adolescents et des jeunes adultes.

En effet, les transitions, que ce soit le passage du secondaire au cégep ou encore le passage du statut d'étudiant à celui de travailleur, provoquent bien souvent un mélange d'excitation et d'inquiétude chez l'individu qui les vit³⁷. Le Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage abonde en ce sens en affirmant que la majorité des individus vivent l'intensité de ces questionnements en lien avec la transition vers l'âge adulte avant l'âge de 30 ans. Sur ce point, les jeunes de la génération Z ne feraient donc pas exception à la règle.

35 DELL TECHNOLOGIES. *Gen Z : the future has arrived*, [En ligne], 2018, <https://www.emc.com/collateral/presentation/gen-z-the-future-has-arrived-complete-findings.pdf> (Page consultée le 19 mars 2019).

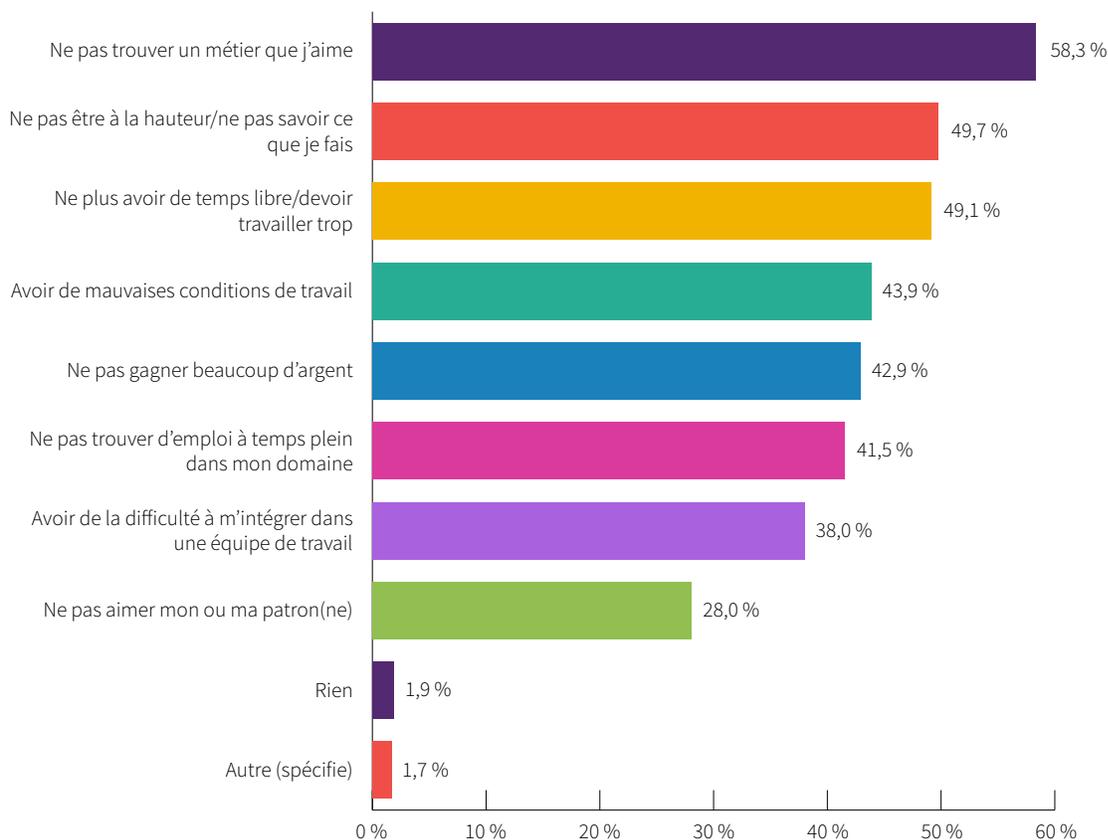
36 Nomand CARPENTIER et Deena WHITE. « Perspective des parcours de vie et sociologie de l'individuation », *Sociologie & Sociétés*, vol. XLV, n° 1, printemps 2013, p. 279-300.

37 Rachel BÉLISLE, et al. *Soutenir collectivement les transitions des jeunes*, Mémoire du Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage dans le cadre de la Consultation en vue du renouvellement de la Politique québécoise de la jeunesse du gouvernement du Québec, Sherbrooke, 2015.

Peu inquiets de ne pas se trouver d'emploi

La principale préoccupation des répondants à notre sondage par rapport au marché du travail est de ne pas trouver un métier qu'ils aiment (58 %). Plusieurs s'inquiètent également de ne pas être à la hauteur (50 %), de ne plus avoir de temps libre ou de trop travailler (49 %) et d'avoir de mauvaises conditions de travail (43 %).

Graphique 32 : Réponses à la question « Qu'est-ce qui t'inquiète par rapport au marché du travail? (Coche tout ce qui s'applique) »



On remarque que « ne pas se trouver un emploi à temps plein dans le domaine qui m'intéresse » arrive seulement au sixième rang des inquiétudes des jeunes, ce qui est probablement explicable par le fait que le Québec connaît actuellement une importante pénurie de main-d'oeuvre, régulièrement rapportée dans les médias. Ainsi, la majorité des Z estiment qu'ils auront de la facilité à se trouver du travail à leur sortie de l'école.



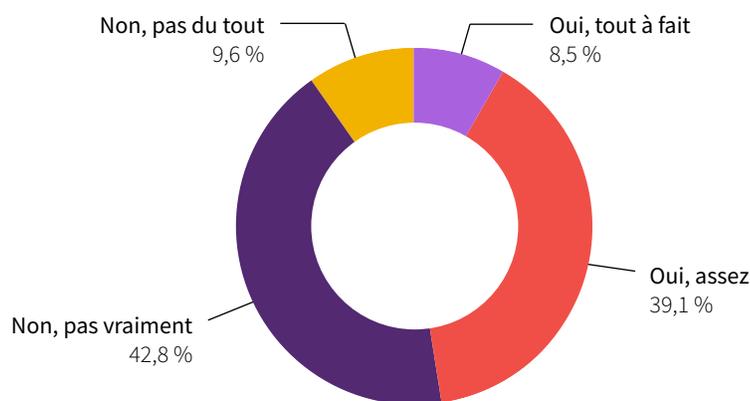
**LES Z SE SENTENT
MAL PRÉPARÉS POUR
LEUR ENTRÉE SUR LE
MARCHÉ DU TRAVAIL**

LES Z SE SENTENT MAL PRÉPARÉS POUR LEUR ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les trois axes de la mission de l'école québécoise sont d'instruire dans un monde du savoir, de socialiser dans un monde pluraliste et de qualifier dans un monde en changement³⁸. Lors de la réforme pédagogique amorcée au début des années 2000, les intentions du gouvernement du Québec étaient claires : on souhaitait donner à l'école une orientation davantage axée sur l'intégration des jeunes à la société dans laquelle ils évoluent.

Malgré ces efforts, les jeunes de la génération Z semblent ne pas se sentir prêts pour leur entrée dans le monde professionnel. Plus de la moitié des répondants à notre sondage (52 %) estiment que l'école les prépare ou les a mal préparés au marché du travail.

Graphique 33 : Réponses à la question « Crois-tu que l'école te prépare bien au marché du travail? »



Nous leur avons demandé pourquoi et avons analysé les mots les plus récurrents dans leurs réponses. Nous avons ainsi découvert que :

- 27 % des répondants estiment que les enseignements dispensés sont trop théoriques et aimeraient obtenir davantage d'aide pratique pour les accompagner vers le marché du travail.
- 23 % des répondants se sentent mal accompagnés dans leur démarche d'orientation : ils souhaiteraient obtenir davantage de soutien de la part des professionnels présents dans les écoles (enseignants, conseillers d'orientation, etc.).
- 17 % des répondants estiment que les cours proposés ne sont pas représentatifs de la réalité du marché du travail et ne leur permettent pas d'appréhender ce dernier de manière concrète.

38 MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DU QUÉBEC. « Orientations pédagogiques », dans *Bibliothèques scolaires*, [En ligne], 2019, <http://www.education.gouv.qc.ca/eleves/lecture-a-lecole/bibliothèques-scolaires/pourquoi-une-bibliotheque/orientations-pedagogiques/> (Page consultée le 19 mars 2019).

Plusieurs répondants ont également reproché à l'école de ne pas être « adaptée à tous les types de personnes », d'être « dépassée » par rapport à la réalité d'aujourd'hui et d'être « peu stimulante ». D'autres jeunes ont tout de même souligné que l'école leur avait transmis des compétences nécessaires à leur future carrière comme le travail d'équipe, la rigueur et la discipline.

Bref, la génération Z semble déplorer le fait que l'école soit restée figée au 20^e siècle et qu'elle ne suive pas l'évolution rapide du monde du travail. Ce constat, qu'avait déjà documenté Academos en 2016³⁹, est inquiétant lorsque l'on sait que l'un des principaux facteurs menant au décrochage scolaire est « la difficulté des élèves à comprendre l'utilité de l'école et à se servir de leurs acquis dans la vie quotidienne⁴⁰ ».

Selon plusieurs experts, le système éducatif québécois aurait donc tout avantage à mettre les compétences du 21^e siècle – telles que l'usage du numérique, la pensée critique, la collaboration et les habiletés sociales et culturelles⁴¹ – au cœur des apprentissages.

« Il y a une dissociation de plus en plus prononcée entre les compétences produites par le système de formation et celles demandées par le marché du travail », remarque le chercheur Mircea Vultur.

« Dans ce contexte, les ressources individuelles et sociales inscrites dans l'habitus des jeunes gagnent en importance sur un marché du travail flexibilisé, où il est de moins en moins question de qualifications standardisées en faveur de compétences générales dans la gestion des situations professionnelles. »

39 Catherine LÉGARÉ. « L'école du 21^e siècle : ça commence maintenant », dans *Voir*, [En ligne], 2017, <https://voir.ca/creativemornings/2017/04/22/lecole-du-21e-siecle-ca-commence-maintenant/> (Page consultée le 29 mars 2019).

40 Marc-Antoine BOUDREAU. « Modifier les apprentissages au 21^e siècle », dans *Réseau de l'information pour la réussite éducative*, [En ligne], 2018, <http://rire.ctreq.qc.ca/2018/06/modifier-apprentissages-21e-siecle/> (Page consultée le 29 mars 2019).

41 Danielle OUELLET et Sylvie Ann HART. « Les compétences du 21^e siècle », dans *l'Observatoire compétences-emplois de l'UQAM*, [En ligne], 2013, <https://oce.uqam.ca/article/les-competenances-qui-font-consensus/> (Page consultée le 29 mars 2019).

EN QUOI L'ÉCOLE TE PRÉPARE-T-ELLE BIEN AU MARCHÉ DU TRAVAIL?

L'école me donne de la **discipline** et de la rigueur*.



L'école m'apprend à me surpasser, à **travailler en équipe**, et plein d'autres éléments qu'on doit utiliser sur le marché du travail.

Les enseignants nous montrent comment être des **citoyens de demain** et nous dépasser.



L'école me permet d'acquérir les compétences nécessaires pour bien **m'orienter** par la suite et savoir où je vais.

Je fais des cours universitaires qui m'apprennent exactement quoi faire dans mon **futur métier**.



L'école m'apprend plusieurs **matières essentielles** : français, maths, histoire, etc.



Les études universitaires semblent complètes et bien adaptées au marché du travail. Elles semblent permettre de développer les **habiletés** nécessaires pour travailler.

L'école nous apprend à être **responsable** et nous montre qu'il y a des conséquences à ne pas travailler sérieusement.



L'école nous donne une formation tout **autant théorique que pratique**.

Les **conseillers d'orientation** viennent en classe pour nous parler de différents métiers.

EN QUOI L'ÉCOLE TE PRÉPARE-T-ELLE MAL AU MARCHÉ DU TRAVAIL?



Manque de cours sur **l'esprit critique**, sur la découverte de métiers. Manque de conférences montrant des adultes avec **divers cheminements***.

Beaucoup théorique, **pas assez pratique**. J'ai l'impression que ça ne correspond pas aux besoins de la société.



Trop axée sur la **performance**, tandis qu'il y a de moins en moins de travail à la chaîne. On devrait miser plus sur les compétences sociales et créatives.

L'école encourage implicitement les métiers traditionnels et le travail en fonction des genres. Il n'y a **pas assez d'options**.



Je trouve que notre système d'éducation n'est **pas adapté** à tous les types de personnes. L'école nous enseigne comme si nous étions tous pareil.

L'école est de moins en moins en lien avec ce que vivent les jeunes de **notre génération**.

Pas réaliste, **dépassée**.

Pas assez concret. **Endormant**, peu stimulant.

z z z

L'école est un endroit **stressant** où nous sommes constamment sous pression par **peur d'échouer**.

Beaucoup de gens nous poussent tous dans la **même direction** et n'ouvrent pas assez nos horizons vers tous les métiers qui existent.



* Citations tirées intégralement des réponses au sondage.

CONCLUSION

Pour conclure, après avoir sondé 1268 jeunes Québécois faisant partie de la génération Z au sujet de leur vision du milieu du travail, nous avons appris que :

- Près des trois quarts des répondants au sondage (74 %) s'intéressent à des professions traditionnelles plutôt qu'à des professions émergentes. Cet intérêt marqué pour les métiers traditionnels pourrait notamment s'expliquer par le fait que c'est la famille qui influence le plus les jeunes dans leur choix d'orientation scolaire et professionnelle.
- Les jeunes de la génération Z possèdent un intérêt marqué pour l'entrepreneuriat : 37 % des répondants aimeraient un jour posséder leur propre entreprise. Le « métier » d'entrepreneur est le choix de carrière le plus populaire chez les Z.
- L'équilibre travail-vie personnelle est primordial pour les Z : 93 % des répondants au sondage désirent travailler pour une entreprise qui offre une grande flexibilité à ses employés et 42 % affirment que la principale caractéristique qu'ils recherchent chez un patron est que celui-ci leur permette d'avoir une bonne conciliation travail-vie personnelle.
- Le plaisir se classe au premier rang des valeurs au travail chez les Z, suivi de près par la santé et le bien-être. Ces valeurs sont plus importantes pour eux que l'argent et le prestige, qui se retrouvent aux sixième et au douzième rangs du classement. Bien que les avantages « à la Google » soient attirants pour 59 % des répondants, une proportion bien plus importante d'entre eux (95 %) souhaitent que l'entreprise qui les emploie offre des avantages sociaux intéressants.
- Motivés par les défis et l'apprentissage, les Z veulent évoluer dans un environnement « stimulant » : 50 % des répondants désigne ce qualificatif comme celui qui décrit le mieux le milieu de travail qu'ils recherchent. La majorité des répondants (85 %) considèrent important que l'entreprise qui les emploie leur offre des possibilités d'avancement, et 88 % souhaitent que leur employeur leur permette d'avoir accès à de la formation et encourage le perfectionnement.
- Lorsqu'on leur demande d'évaluer les critères de sélection de l'entreprise pour laquelle ils aimeraient travailler, 82 % des répondants accordent de l'importance à la diversité en milieu de travail, 90 % à l'impact social de l'entreprise et 84 % à son respect des principes du développement durable. De plus, seuls 17 % des répondants préféreraient travailler pour une grande entreprise que pour une petite ou une moyenne entreprise.
- Le sentiment qu'évoque le plus souvent le marché du travail chez les jeunes répondants est l'« excitation » (25 %), suivi par le « stress » (22 %) et l'« inquiétude » (14 %). Pas moins de 98 % d'entre eux éprouvent des inquiétudes face au marché du travail, dont la plus courante est de ne pas trouver un métier qu'ils aiment (58 %).
- Enfin, 52 % des répondants estiment que l'école les prépare ou les a mal préparés au marché du travail. Pour 27 % d'entre eux, les enseignements dispensés sont trop théoriques et 23 % se sentent mal accompagnés dans leur démarche d'orientation.

À la lumière de ces résultats, plusieurs questions se posent : comment la manière dont les jeunes de la génération Z appréhendent le monde du travail pose-t-elle des enjeux en termes de perspectives d'emploi à combler? Devrait-on rehausser les efforts pour mieux faire connaître les métiers émergents? Comment peut-on transformer le désir d'entreprendre des Z en intrapreneuriat ou en entrepreneuriat? Comment intégrer les compétences du 21^e siècle au système éducatif pour que les jeunes se sentent mieux préparés au marché du travail en pleine transformation qui les attend?

Chose certaine, pour attirer, mobiliser et retenir la relève, les entreprises auront tout avantage à miser sur la flexibilité, les possibilités d'avancement, l'impact social et la diversité de leur milieu. Le bien-être des employés devra se retrouver au coeur de leurs préoccupations afin d'offrir un environnement de travail à la fois stimulant, équilibré et passionnant à la jeune génération.

RÉFÉRENCES

- APEC. *Les métiers en émergence au travers des offres d'emploi d'Apec*, [En ligne], 2015, https://www.defi-metiers.fr/sites/default/files/users/229/metiers_emergence_apec.pdf (Page consultée le 28 août 2019).
- BEAUCHER, Chantale. *La nature du rapport au Savoir d'adolescents de cinquième secondaire au regard des aspirations ou projet professionnels*, doctorat en sciences de l'éducation, UQAM, Montréal, 2004.
- BÉLISLE, Rachel, et al. *Soutenir collectivement les transitions des jeunes*, Mémoire du Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage dans le cadre de la Consultation en vue du renouvellement de la Politique québécoise de la jeunesse du gouvernement du Québec, Sherbrooke, 2015.
- BOUDREAU, Marc-Antoine. « Modifier les apprentissages au 21^e siècle », dans *Réseau de l'information pour la réussite éducative*, [En ligne], 2018, <http://rire.ctreq.qc.ca/2018/06/modifier-apprentissages-21e-siecle/> (Page consultée le 29 mars 2019).
- CARPENTIER, Normand et Deena WHITE. « Perspective des parcours de vie et sociologie de l'individuation », *Sociologie & Sociétés*, vol. XLV, n° 1, printemps 2013, p. 279-300.
- CHANTIER DE L'ÉCONOMIE SOCIALE. *Sondage Léger portant sur l'entrepreneuriat chez les moins de 35 ans au Québec*, [En ligne], 2019, https://chantier.qc.ca/wp-content/uploads/2019/05/Faits-saillants_VF.pdf (Page consultée le 5 septembre 2019).
- CONSEIL DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (CTIC). *Les talents numériques : en route vers 2020 et au-delà*, [En ligne], 2016, https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/03/CTIC_Lestalentnum%C3%A9riques2020_FRANCAIS_FINAL_mars2016.pdf (Page consultée le 28 août 2019).
- DELL TECHNOLOGIES. *Gen Z is here : are you ready?*, [En ligne], 2018, <https://www.delltechnologies.com/en-us/perspectives/gen-z.htm> (Page consultée le 18 mars 2019).
- DELL TECHNOLOGIES. *Gen Z : the future has arrived*, [En ligne], 2018, <https://www.emc.com/collateral/presentation/gen-z-the-future-has-arrived-complete-findings.pdf> (Page consultée le 19 mars 2019).
- DONALD, Graham. *Students, Careers & the Impact of Post-Secondary Education*, 28 janvier 2019, communication présentée à Cannexus19, Ottawa, Ontario.
- FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP. *10 ans de l'Indice entrepreneurial québécois*, [En ligne], 2018, https://indiceentrepreneurialqc.com/wp-content/uploads/2018/12/IEQ2018_final_181217.pdf (Page consultée le 29 mars 2019).
- GENTINA, Élodie et Marie-Ève DELÉCLUSE. *Génération Z : Des Z consommateurs aux Z collaborateurs*, Paris, Dunod, 2018, 224 p.
- GOOGLE. *It's lit : a guide to what teens think is cool*, [En ligne], 2017, <https://storage.googleapis.com/think/docs/its-lit.pdf> (Page consultée le 19 mars 2019).
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC. « Découvre les 153 métiers les plus prometteurs pour ton avenir », dans *Emplois d'avenir*, [En ligne], 2019, <http://emploisdavenir.gouv.qc.ca/liste-des-emplois/> (Page consultée le 22 mars 2019).

- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Panorama des régions du Québec 2018*, [En ligne], 2018, <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/panorama-regions-2018.pdf> (Page consultée le 21 mars 2019).
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. « Population selon le groupe d'âge et le sexe, Montréal et ensemble du Québec, 2001, 2006, 2011 et 2013-2017 », dans *Statistiques et publications*, [En ligne], 2018, http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil06/societe/demographie/demo_gen/pop_age06.htm (Page consultée le 21 mars 2019).
- IPSOS. « Génération Z, les nouveaux partenaires de consommation », dans *Publications : marques et médias*, [En ligne], 2016, <https://www.ipsos.com/fr-fr/generation-z-les-nouveaux-partenaires-de-consommation> (Page consultée le 18 mars 2019).
- JOBBOOM. « Le travail en 12 valeurs », dans *Conseils carrière*, [En ligne], 2009, <https://www.jobboom.com/carriere/le-travail-en-12-valeurs/> (Page consultée le 19 mars 2019).
- LÉGARÉ, Catherine. « L'école du 21^e siècle : ça commence maintenant », dans *Voir*, [En ligne], 2017, <https://voir.ca/creativemornings/2017/04/22/lecole-du-21e-siecle-ca-commence-maintenant/> (Page consultée le 29 mars 2019).
- MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DE L'INNOVATION DU QUÉBEC. « Portrait de l'entrepreneuriat au Québec », dans *Études et analyses*, [En ligne], 2019, <https://www.economie.gouv.qc.ca/bibliotheques/etudes-analyses/analyses-sur-lentrepreneuriat-et-les-pme/portrait-de-lentrepreneuriat-au-quebec/> (Page consultée le 29 août 2019).
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DU QUÉBEC. « Orientations pédagogiques », dans *Bibliothèques scolaires*, [En ligne], 2019, <http://www.education.gouv.qc.ca/elevés/lecture-a-lecole/bibliotheques-scolaires/pourquoi-une-bibliotheque/orientations-pedagogiques/> (Page consultée le 19 mars 2019).
- OLLIVIER, Daniel et Catherine TANGUY. « La cartographie générationnelle », *Génération Y & Z : Le grand défi intergénérationnel*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, 2017, p. 15-32.
- OUELLET, Danielle et Sylvie Ann HART. « Les compétences du 21^e siècle », dans *l'Observatoire compétences-emplois de l'UQAM*, [En ligne], 2013, <https://oce.uqam.ca/article/les-competences-qui-font-consensus/> (Page consultée le 29 mars 2019).
- PERSON. *Beyond Millennials: The Next Generation of Learners*, [En ligne], 2018, https://www.pearson.com/content/dam/one-dot-com/one-dot-com/global/Files/news/news-announcements/2018/The-Next-Generation-of-Learners_final.pdf (Page consultée le 19 mars 2019).
- RANDSTAD CANADA. « 10 emplois émergents en 2019 », dans *Emplois en demande*, [En ligne], 2019, <https://www.randstad.ca/fr/emplois-en-demande/10-emplois-emergents/> (Page consultée le 22 mars 2019).
- RANDSTAD CANADA. *De Y à Z : Le guide sur la prochaine génération d'employés*, [En ligne], 2014, http://images.transcontinentalmedia.com/LAF/lacom/De_Y-a_Z.pdf (Page consultée le 19 mars 2019).
- SCHAWBEL, Dan. « Gen Y and Gen Z Global Workplace Expectations Study », dans *Millennial Branding*, [En ligne], 2014, <http://millennialbranding.com/tag/gen-z/> (Page consultée le 19 mars 2019).
- SPARKS & HONEY. *Gen Z 2025 : The Final Generation*, [En ligne], 2015, https://static1.squarespace.com/static/5b553895697a98cf2cef2bc6/t/5bb92412f4e1fc3d3ba7df82/1538860063251/s%26h_2015_Q3_Gen_Z_w.pdf (Page consultée le 19 mars 2019).

STATISTIQUES CANADA. « Étude : Tendances liées au choix de carrière des jeunes Canadiens et les études postsecondaires qui y sont associées, 2000 à 2010 », dans *Le Quotidien*, [En ligne], 2015, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/150127/dq150127a-fra.htm> (Page consultée le 22 mars 2019).

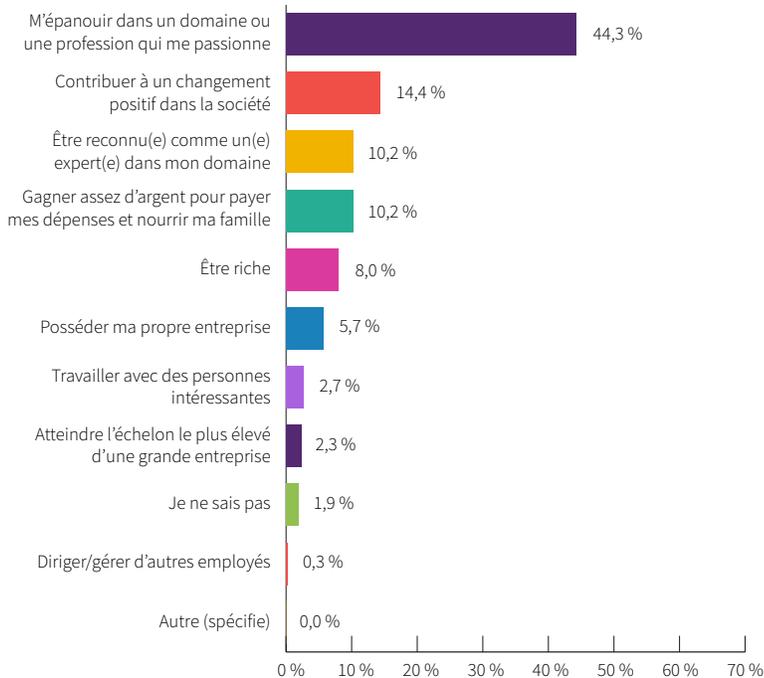
STATISTIQUES CANADA. « Les générations au Canada », dans *Recensement*, [En ligne], 2018, https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/98-311-x2011003_2-fra.cfm (Page consultée le 18 mars 2019).

VIVIERS, Simon, *et al.* « Orientation pour tous au secondaire public : mythe ou réalité au Québec? », *Revue d'Éducation*, vol. 5, n° 3, printemps 2018, p. 2-9.

VOUILLOT, Françoise. « L'orientation aux prises avec le genre », *Travail, genre et sociétés*, n° 18 (2), 2007, p. 87-108.

Annexe A Quelques résultats pour la région de Montréal

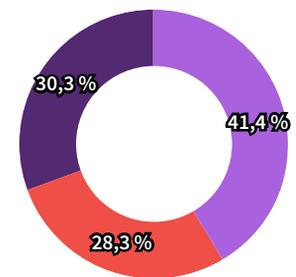
Quel est ton principal objectif de carrière?



Palmarès des 10 professions les plus populaires

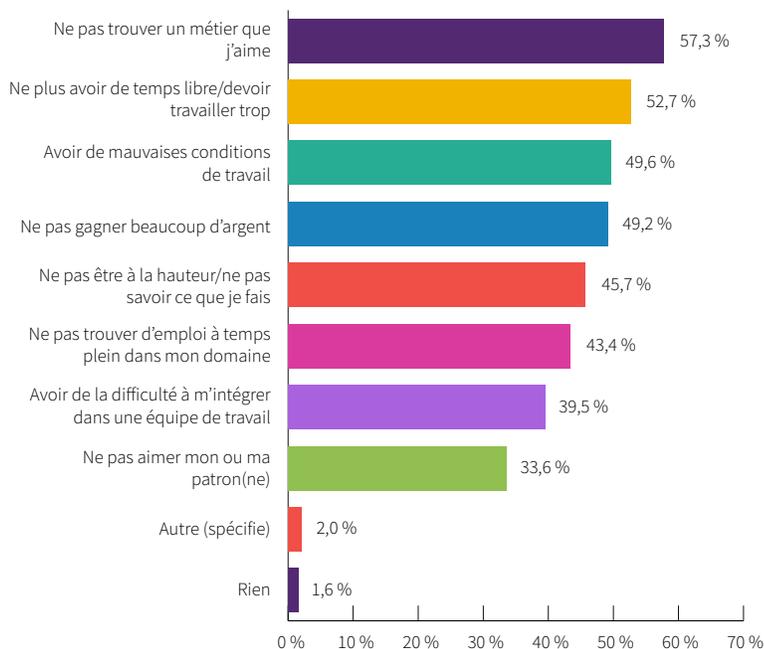
1. Médecin de famille
2. Entrepreneur
3. Avocat
4. Enseignant au secondaire
5. Psychologue
6. Programmeur/développeur en médias interactifs
7. Médecin spécialiste
8. Ingénieur
9. Policier
10. Comptable

Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour?

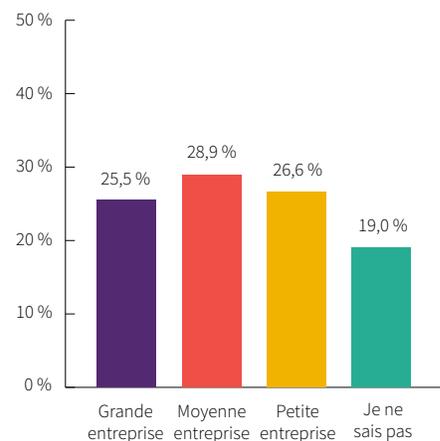


■ : Oui ■ : Non ■ : Peut-être

Qu'est-ce qui t'inquiète par rapport au marché du travail? (Coche tout ce qui s'applique)

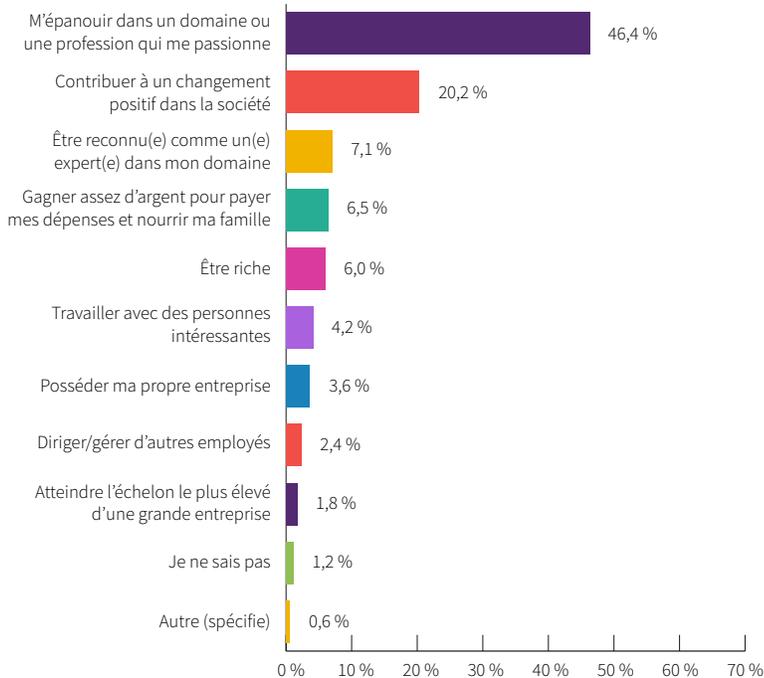


Si tu travailles en entreprise plus tard, pour quel type d'entreprise préférerais-tu travailler?

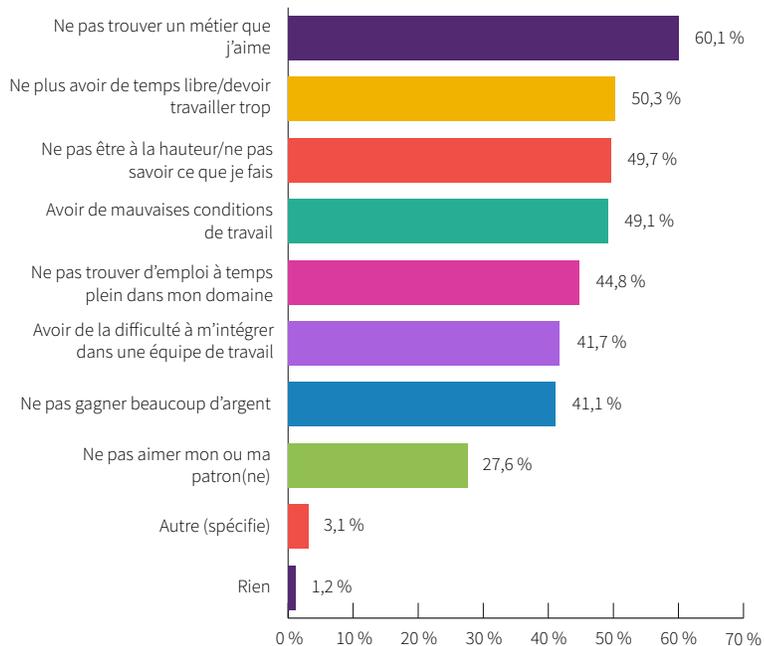


Annexe B Quelques résultats pour la région de la Montérégie

Quel est ton principal objectif de carrière?



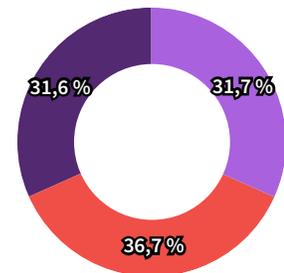
Qu'est-ce qui t'inquiète par rapport au marché du travail? (Coche tout ce qui s'applique)



Palmarès des 10 professions les plus populaires

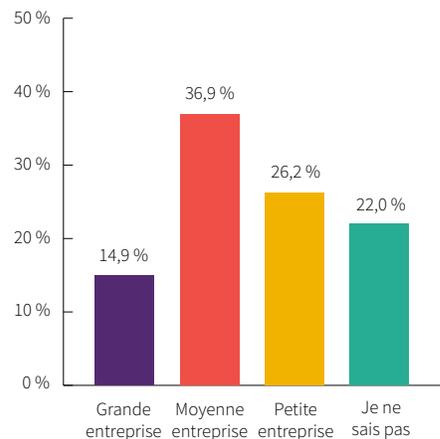
1. Médecin de famille
2. Entrepreneur
3. Programmeur/développeur en médias interactifs
4. Avocat
5. Enseignant au secondaire
6. Biologiste/scientifique
7. Ingénieur
8. Médecin spécialiste
9. Infirmier
10. Policier

Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour?



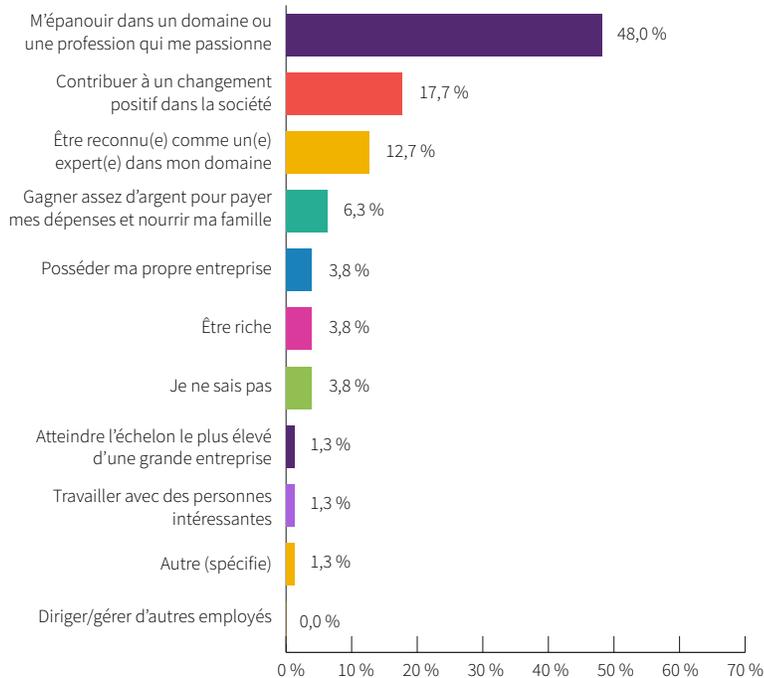
■ : Oui ■ : Non ■ : Peut-être

Si tu travailles en entreprise plus tard, pour quel type d'entreprise préférerais-tu travailler?



Annexe C Quelques résultats pour la région de la Capitale-Nationale

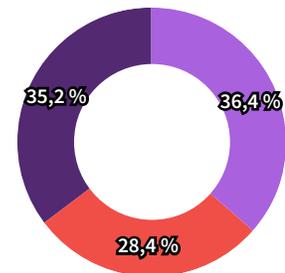
Quel est ton principal objectif de carrière?



Palmarès des 10 professions les plus populaires

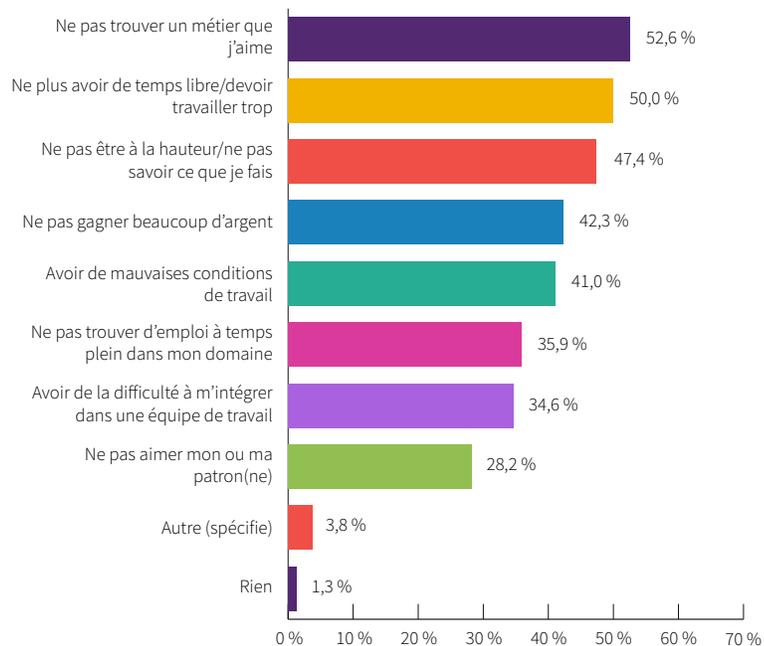
1. Enseignant au secondaire
2. Écrivain
3. Entrepreneur
4. Avocat
5. Programmeur/développeur en médias interactifs
6. Ingénieur
7. Journaliste
8. Médecin spécialiste
9. Médecin de famille
10. Biologiste/scientifique

Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour?

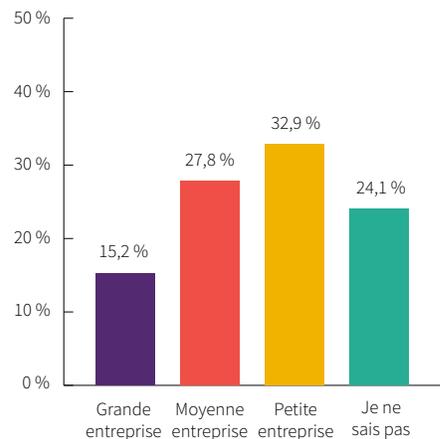


■ : Oui ■ : Non ■ : Peut-être

Qu'est-ce qui t'inquiète par rapport au marché du travail? (Coche tout ce qui s'applique)

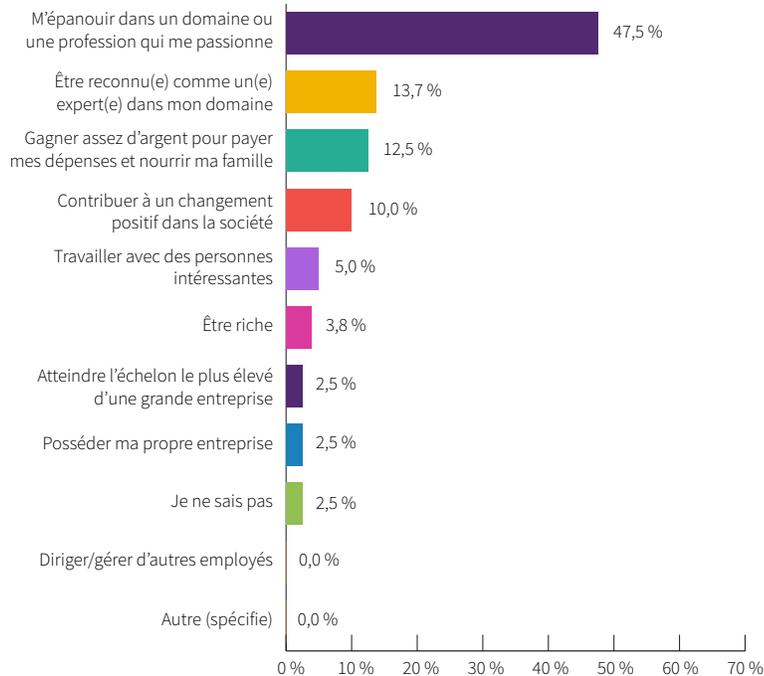


Si tu travailles en entreprise plus tard, pour quel type d'entreprise préférerais-tu travailler?



Annexe D Quelques résultats pour la région de Lanaudière

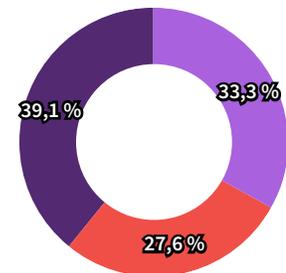
Quel est ton principal objectif de carrière?



Palmarès des 10 professions les plus populaires

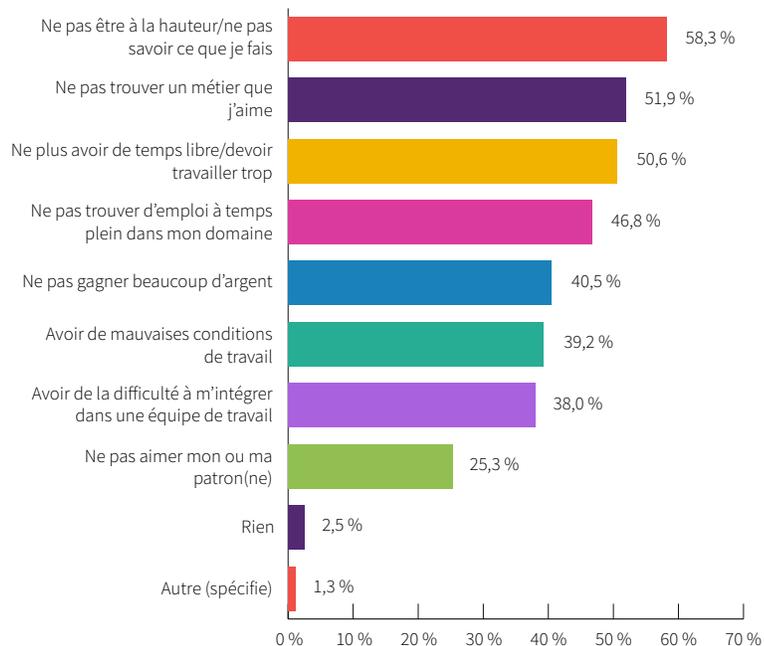
1. Policier
2. Mathématicien/statisticien
3. Entrepreneur
4. Avocat
5. Médecin de famille
6. Médecin spécialiste
7. Enseignant au collégial
8. Enseignant au secondaire
9. Enseignant au primaire/préscolaire
10. Chimiste

Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour?

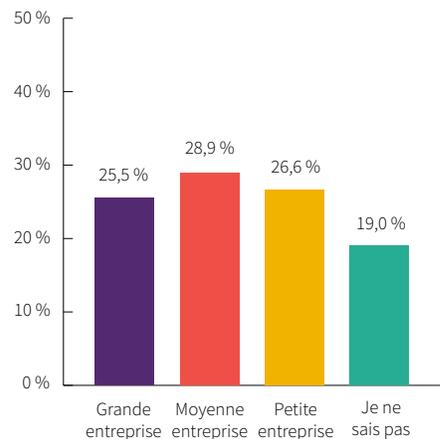


■ : Oui ■ : Non ■ : Peut-être

Qu'est-ce qui t'inquiète par rapport au marché du travail? (Coche tout ce qui s'applique)

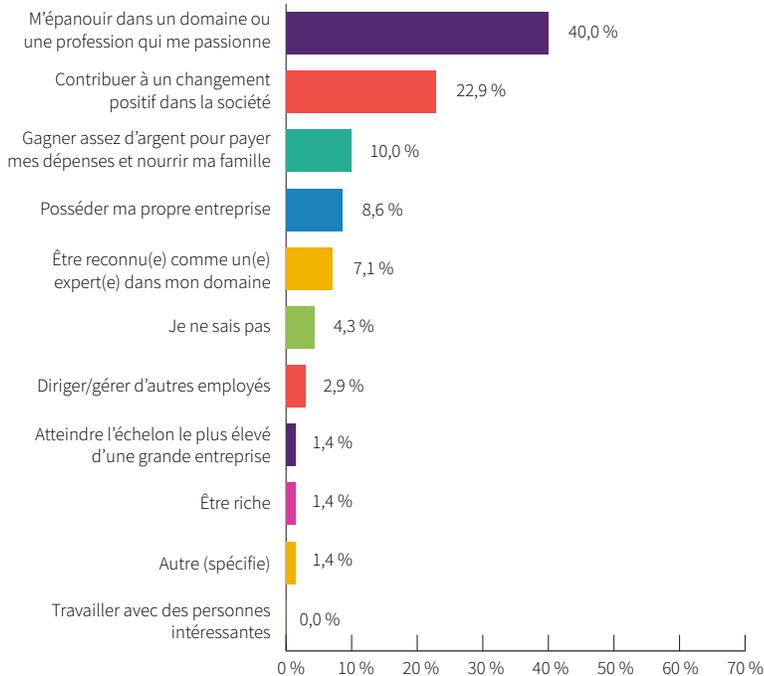


Si tu travailles en entreprise plus tard, pour quel type d'entreprise préférerais-tu travailler?

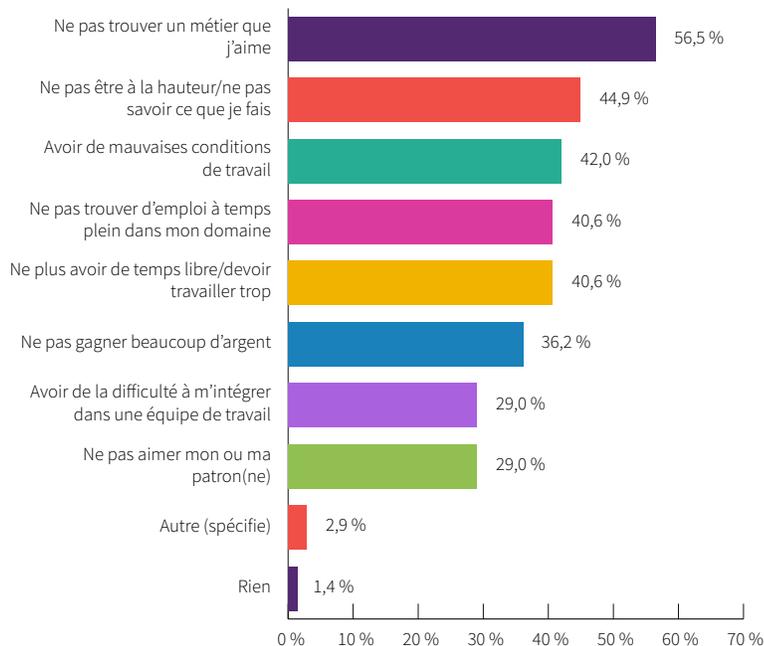


Annexe E Quelques résultats pour la région de l'Estrie

Quel est ton principal objectif de carrière?



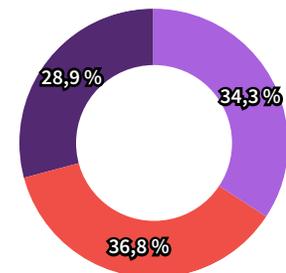
Qu'est-ce qui t'inquiète par rapport au marché du travail? (Coche tout ce qui s'applique)



Palmarès des 10 professions les plus populaires

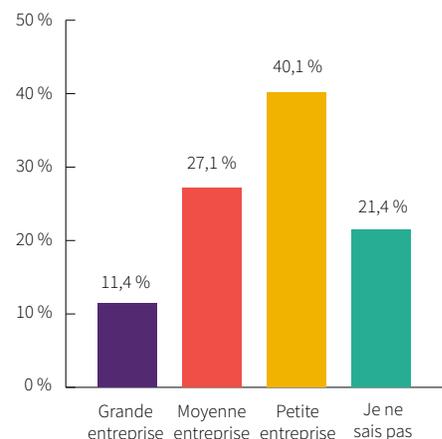
1. Entrepreneur
2. Médecin de famille
3. Programmeur/développeur en médias interactifs
4. Professionnel en publicité, en marketing et en relations publiques
5. Biologiste/scientifique
6. Enseignant au secondaire
7. Médecin spécialiste
8. Agent/vendeur en immobilier
9. Kinésologue
10. Travailleur social

Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour?



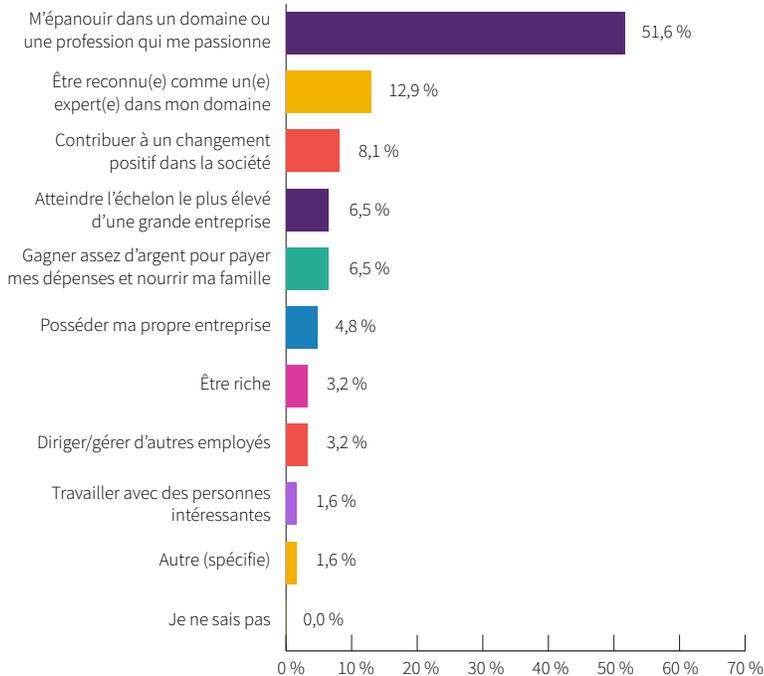
■ : Oui ■ : Non ■ : Peut-être

Si tu travailles en entreprise plus tard, pour quel type d'entreprise préférerais-tu travailler?



Annexe F Quelques résultats pour la région de Laval

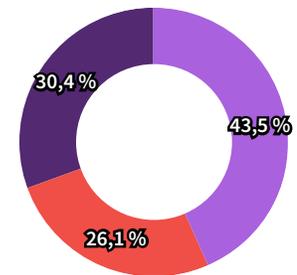
Quel est ton principal objectif de carrière?



Palmarès des 10 professions les plus populaires

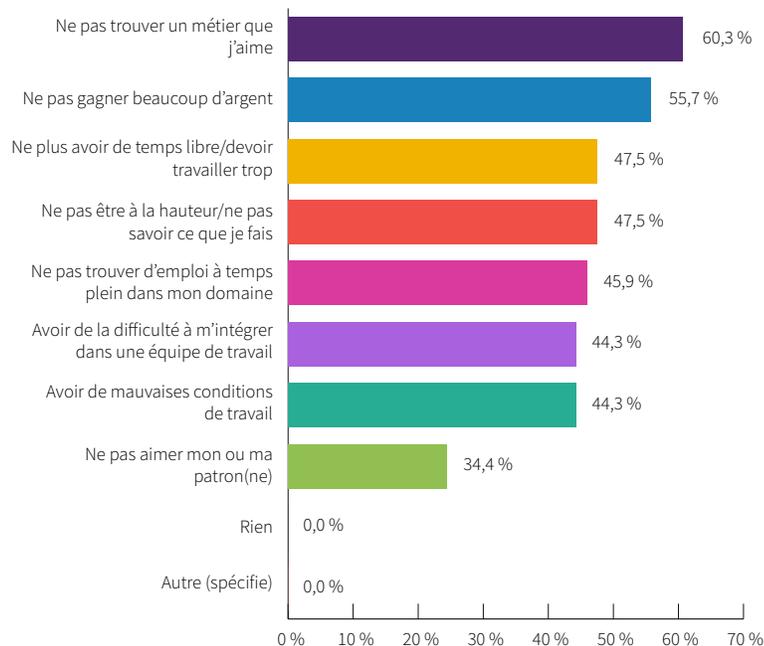
1. Avocat
2. Médecin spécialiste
3. Entrepreneur
4. Médecin de famille
5. Enseignant au secondaire
6. Infirmier
7. Psychologue
8. Conseiller d'orientation
9. Dentiste
10. Criminologue

Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour?

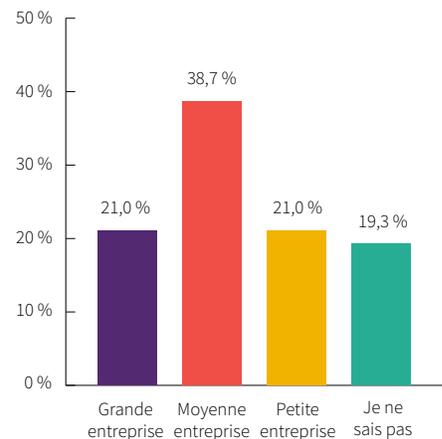


■ : Oui ■ : Non ■ : Peut-être

Qu'est-ce qui t'inquiète par rapport au marché du travail? (Coche tout ce qui s'applique)

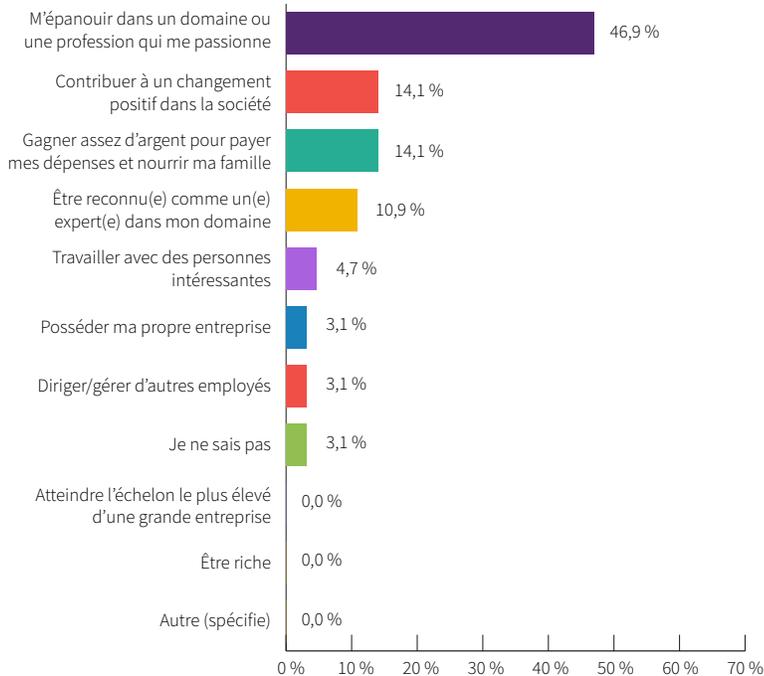


Si tu travailles en entreprise plus tard, pour quel type d'entreprise préférerais-tu travailler?



Annexe G Quelques résultats pour la région de Mauricie

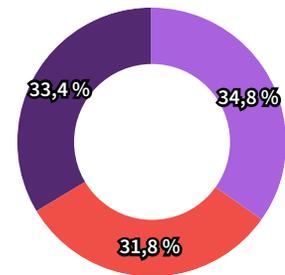
Quel est ton principal objectif de carrière?



Palmarès des 10 professions les plus populaires

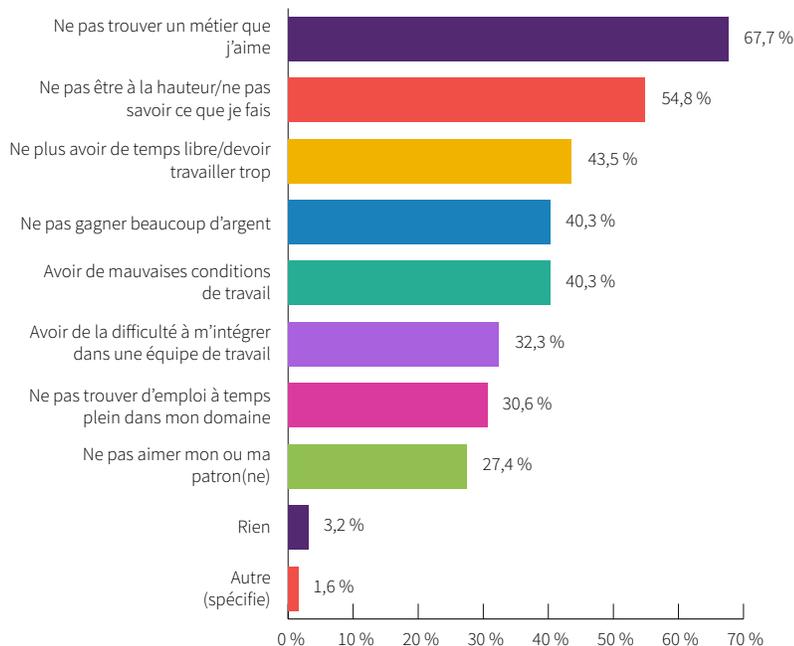
1. Enseignant au secondaire
2. Entrepreneur
3. Avocat
4. Psychologue
5. Médecin spécialiste
6. Programmeur/développeur en médias interactifs
7. Policier
8. Physiothérapeute
9. Acteur/comédien
10. Enseignant au primaire/préscolaire

Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour?

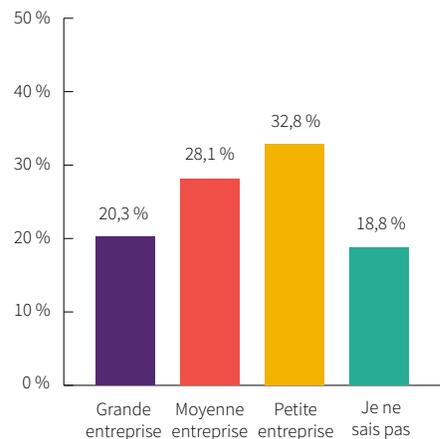


■ : Oui ■ : Non ■ : Peut-être

Qu'est-ce qui t'inquiète par rapport au marché du travail? (Coche tout ce qui s'applique)

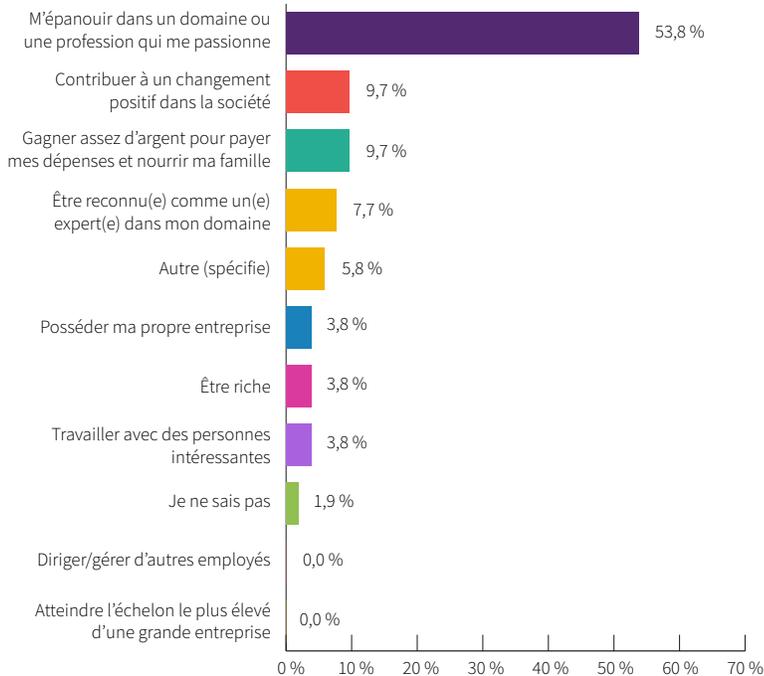


Si tu travailles en entreprise plus tard, pour quel type d'entreprise préférerais-tu travailler?



Annexe H Quelques résultats pour la région des Laurentides

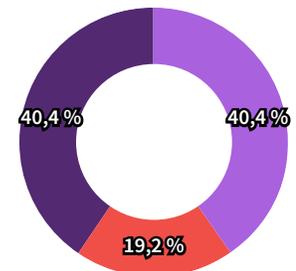
Quel est ton principal objectif de carrière?



Palmarès des 10 professions les plus populaires

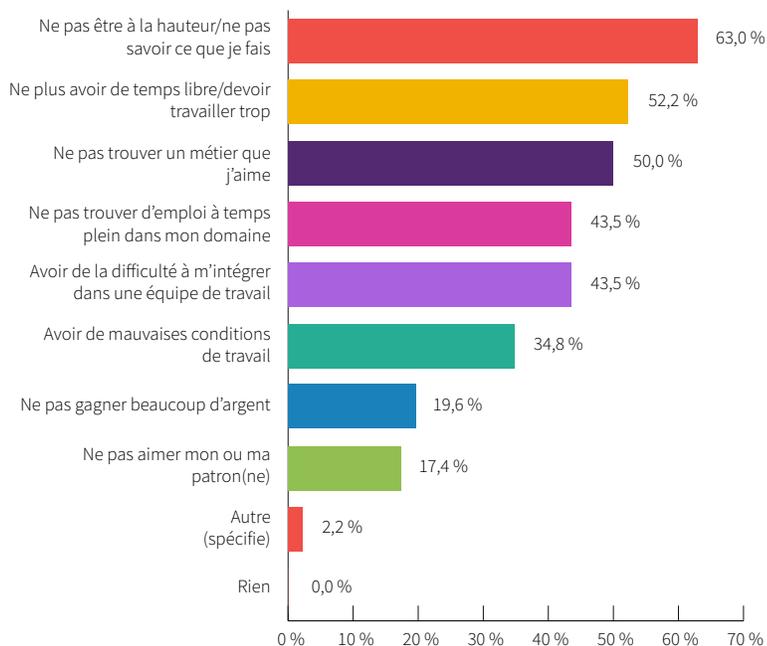
1. Programmeur/développeur en médias interactifs
2. Médecin spécialiste
3. Avocat
4. Enseignant au secondaire
5. Acteur/comédien
6. Producteur/réalisateur
7. Entrepreneur
8. Écrivain
9. Policier
10. Psychologue

Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour?

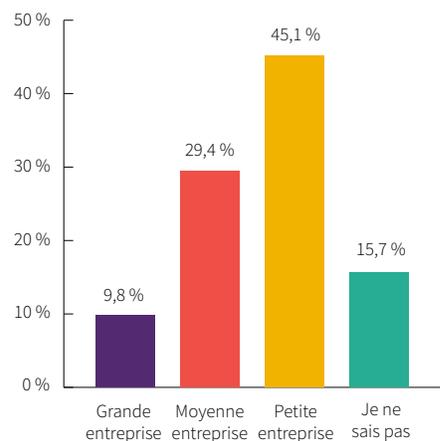


■ : Oui ■ : Non ■ : Peut-être

Qu'est-ce qui t'inquiète par rapport au marché du travail? (Coche tout ce qui s'applique)

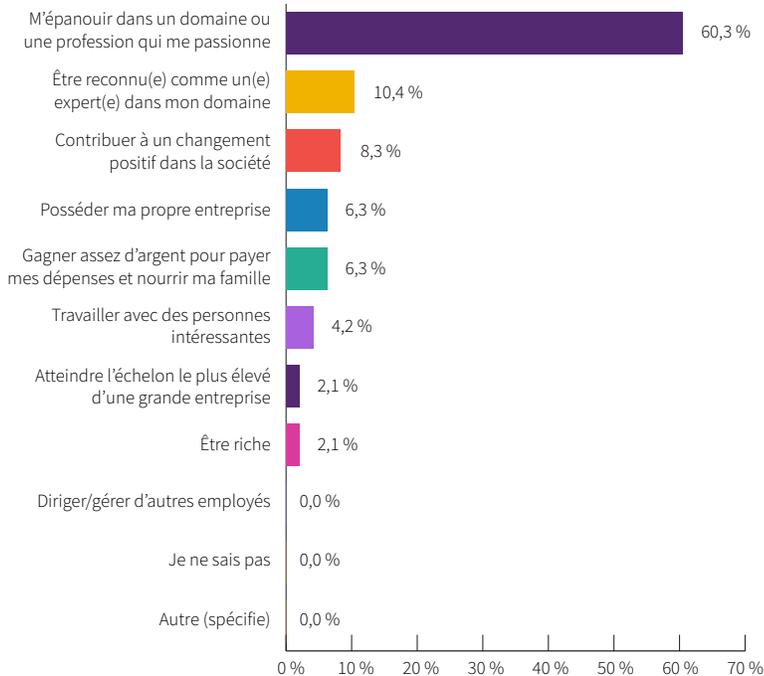


Si tu travailles en entreprise plus tard, pour quel type d'entreprise préférerais-tu travailler?



Annexe I Quelques résultats pour la région de Chaudière-Appalaches

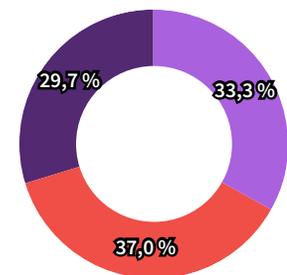
Quel est ton principal objectif de carrière?



Palmarès des 10 professions les plus populaires

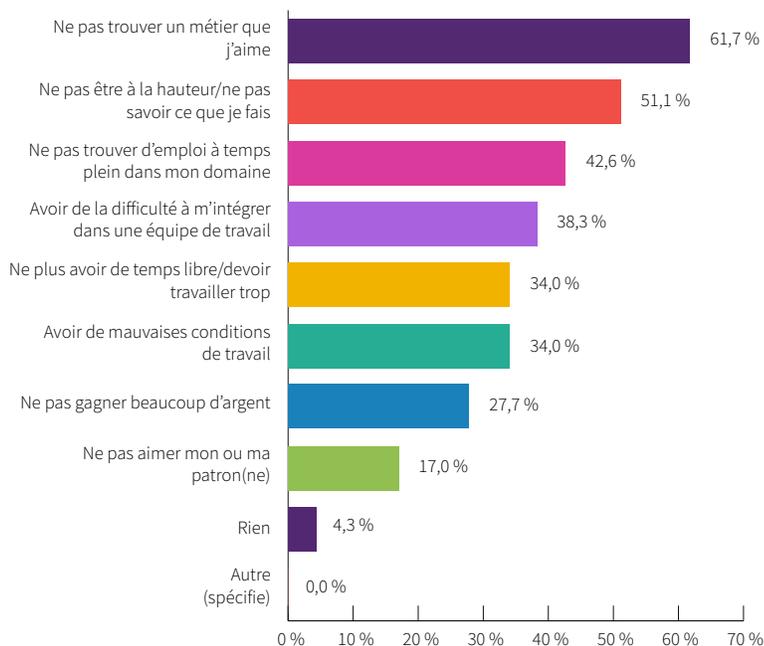
1. Psychologue
2. Médecin spécialiste
3. Programmeur/développeur en médias interactifs
4. Enseignant au secondaire
5. Entrepreneur
6. Avocat
7. Photographe
8. Vétérinaire
9. Chimiste
10. Enseignant au collégial

Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour?

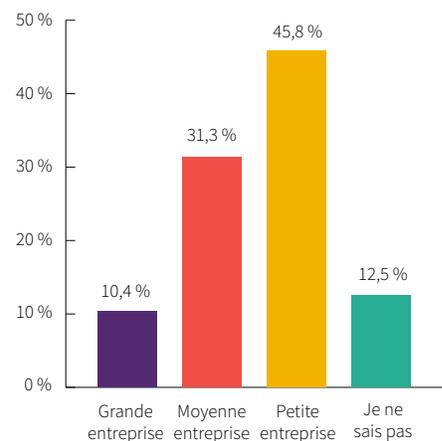


■ : Oui ■ : Non ■ : Peut-être

Qu'est-ce qui t'inquiète par rapport au marché du travail? (Coche tout ce qui s'applique)

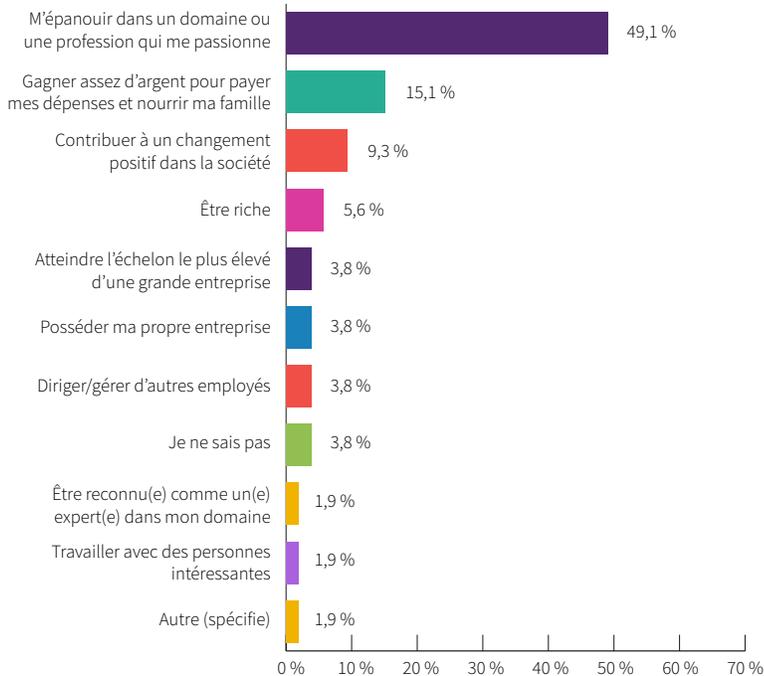


Si tu travailles en entreprise plus tard, pour quel type d'entreprise préférerais-tu travailler?

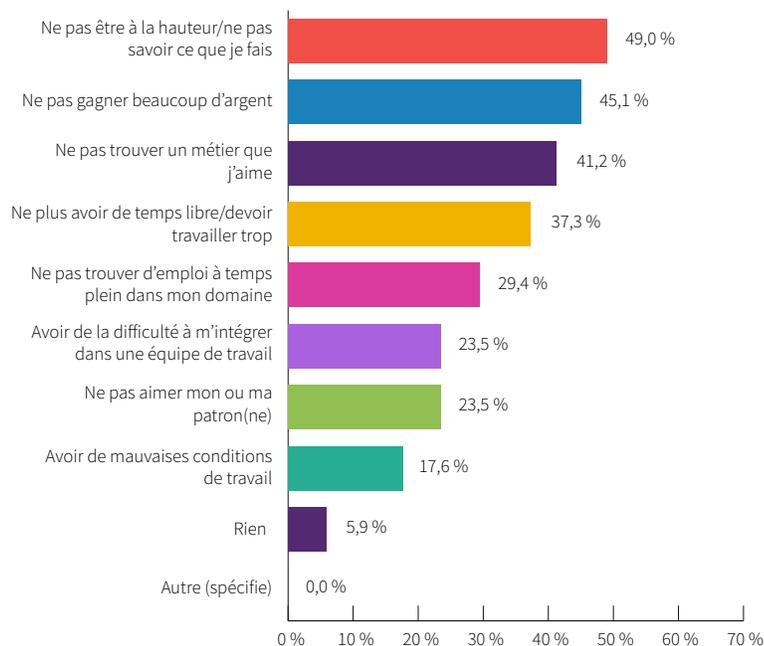


Annexe J Quelques résultats pour la région du Bas-Saint-Laurent

Quel est ton principal objectif de carrière?



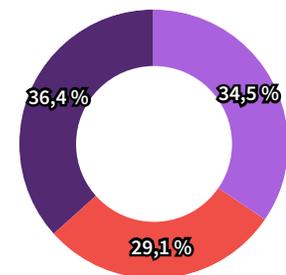
Qu'est-ce qui t'inquiète par rapport au marché du travail? (Coche tout ce qui s'applique)



Palmarès des 10 professions les plus populaires

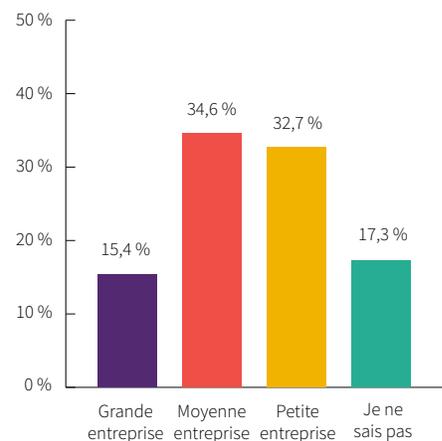
1. Programmeur/développeur en médias interactifs
2. Médecin de famille
3. Entrepreneur
4. Avocat
5. Enseignant au secondaire
6. Enseignant au primaire/préscolaire
7. Vétérinaire
8. Policier
9. Psychologue
10. Ambulancier

Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour?



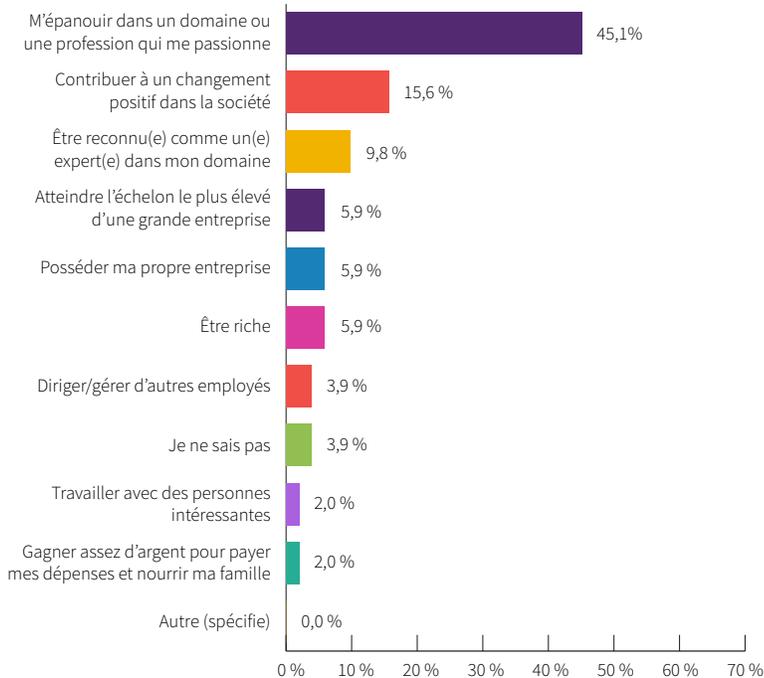
■ : Oui ■ : Non ■ : Peut-être

Si tu travailles en entreprise plus tard, pour quel type d'entreprise préférerais-tu travailler?



Annexe K Quelques résultats pour la région du Centre-du-Québec

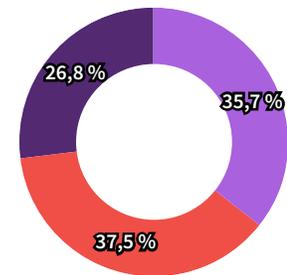
Quel est ton principal objectif de carrière?



Palmarès des 10 professions les plus populaires

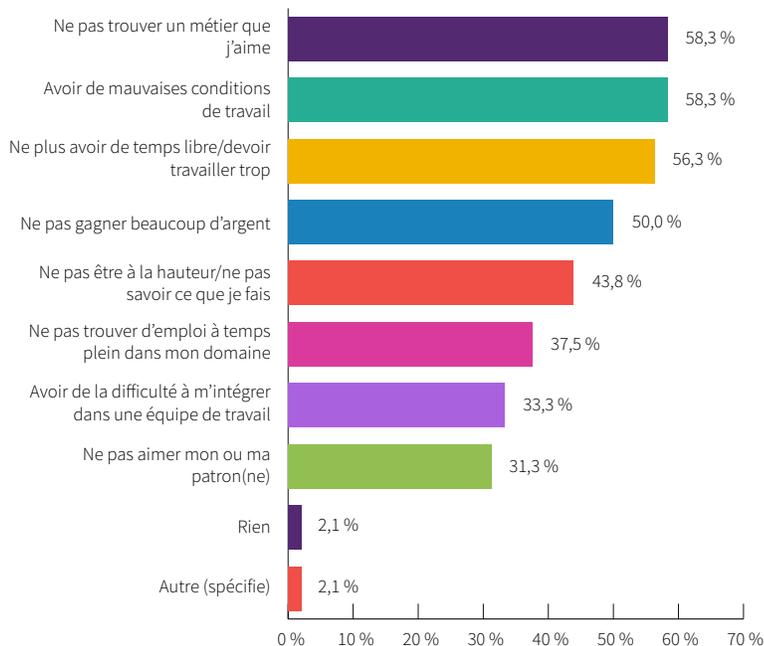
1. Enseignant au secondaire
2. Infirmier
3. Policier
4. Psychologue
5. Avocat
6. Entrepreneur
7. Écrivain
8. Vétérinaire
9. Producteur/réalisateur
10. Enseignant au primaire/préscolaire

Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour?

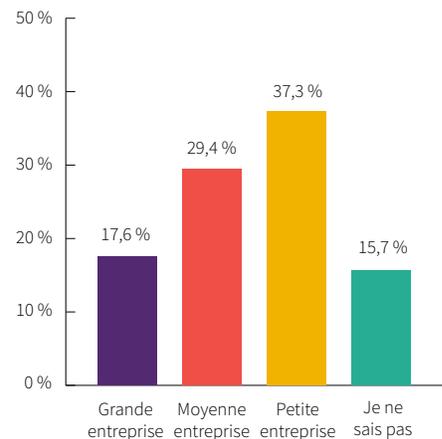


■ : Oui ■ : Non ■ : Peut-être

Qu'est-ce qui t'inquiète par rapport au marché du travail? (Coche tout ce qui s'applique)

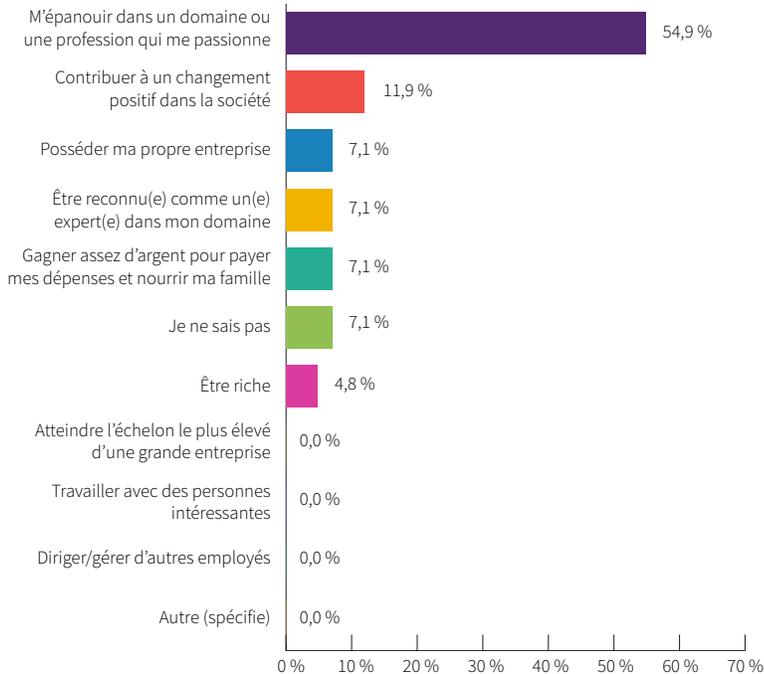


Si tu travailles en entreprise plus tard, pour quel type d'entreprise préférerais-tu travailler?



Annexe L Quelques résultats pour la région de l'Outaouais

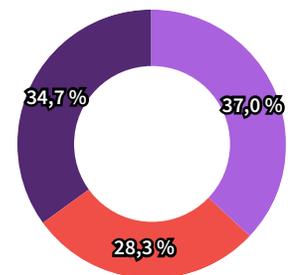
Quel est ton principal objectif de carrière?



Palmarès des 10 professions les plus populaires

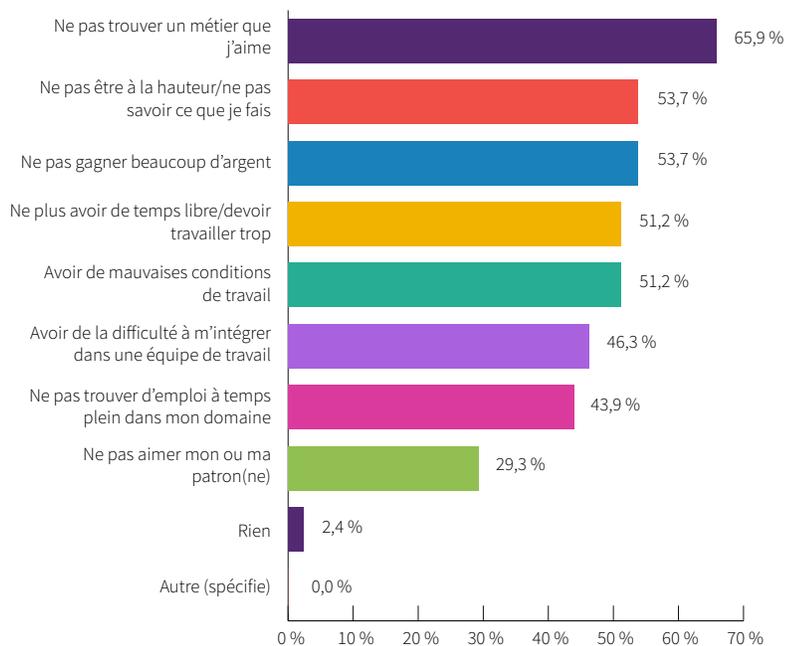
1. Avocat
2. Psychologue
3. Médecin de famille
4. Programmeur/développeur en médias interactifs
5. Travailleur social
6. Journaliste
7. Charpentier/menuisier
8. Physiothérapeute
9. Ambulancier
10. Infirmier

Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour?

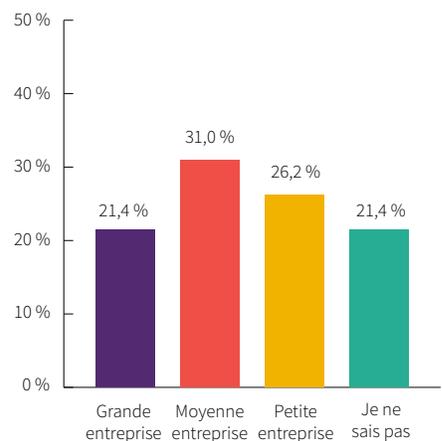


■ : Oui ■ : Non ■ : Peut-être

Qu'est-ce qui t'inquiète par rapport au marché du travail? (Coche tout ce qui s'applique)



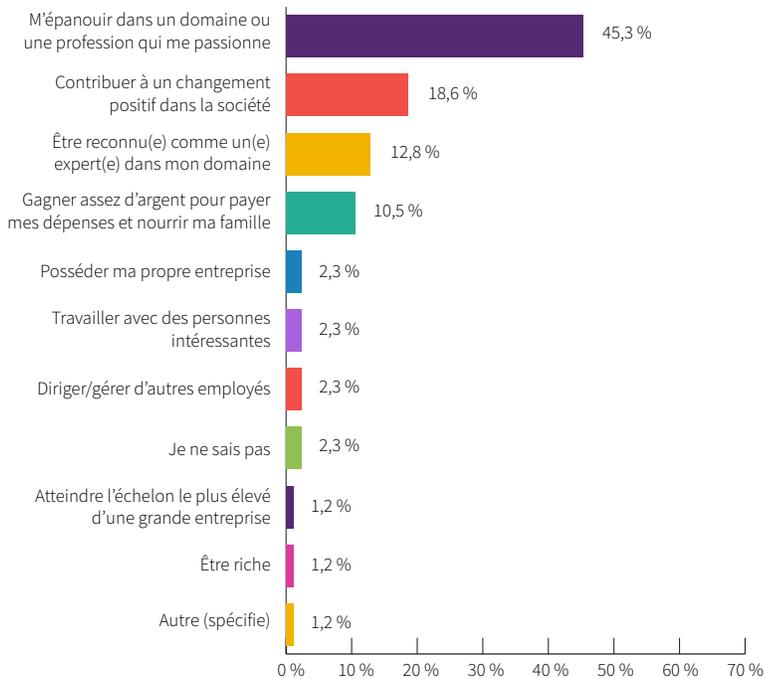
Si tu travailles en entreprise plus tard, pour quel type d'entreprise préférerais-tu travailler?



Annexe M

Quelques résultats pour les régions combinées du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de l’Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord, de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et du Nord-du-Québec

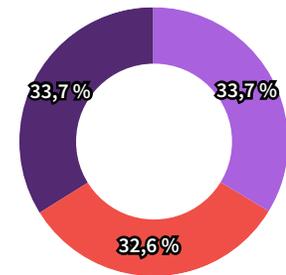
Quel est ton principal objectif de carrière?



Palmarès des 10 professions les plus populaires

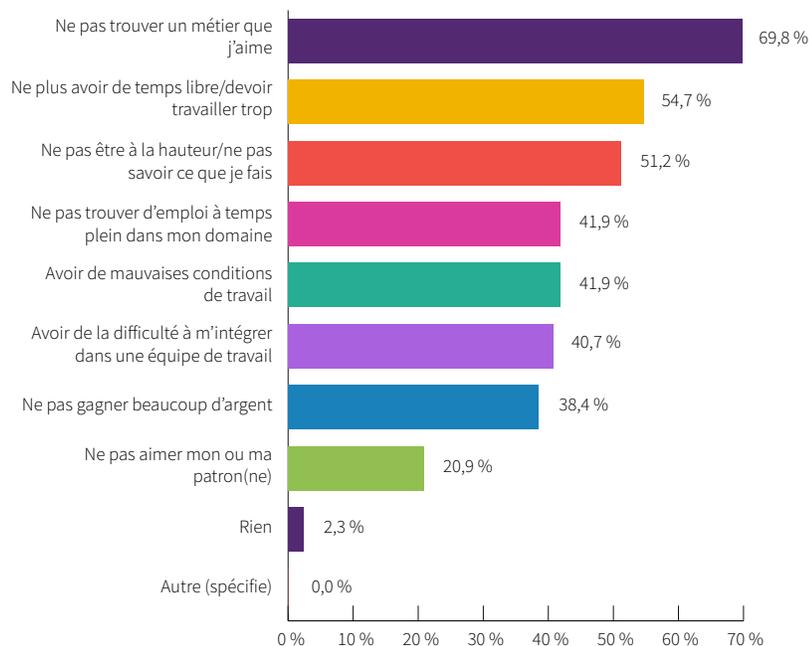
1. Médecin spécialiste
2. Enseignant au secondaire
3. Programmeur/développeur en médias interactifs
4. Psychologue
5. Infirmier
6. Physiothérapeute
7. Vétérinaire
8. Policier
9. Médecin de famille
10. Écrivain

Aimerais-tu posséder ta propre entreprise un jour?

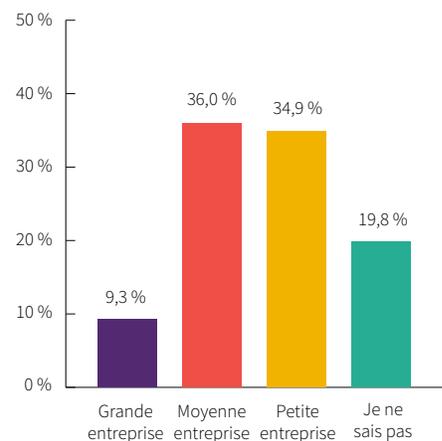


■ : Oui ■ : Non ■ : Peut-être

Qu'est-ce qui t'inquiète par rapport au marché du travail? (Coche tout ce qui s'applique)



Si tu travailles en entreprise plus tard, pour quel type d'entreprise préférerais-tu travailler?





ACADEMOS

academos.qc.ca

ADRESSE

296, rue Saint-Paul Ouest - bureau 400

Montréal (Québec)

H2Y 2A3

info@academos.qc.ca

--

TÉLÉPHONE

514 332-3006

--

TÉLÉCOPIEUR

514 370-8967