

# Relever les défis de l'insertion professionnelle chez les jeunes adultes

Marie-Ève Blackburn

Julie Auclair

Marie-Hélène Tremblay

Nadine Arbour



---

Rapport de recherche

2 juillet 2014



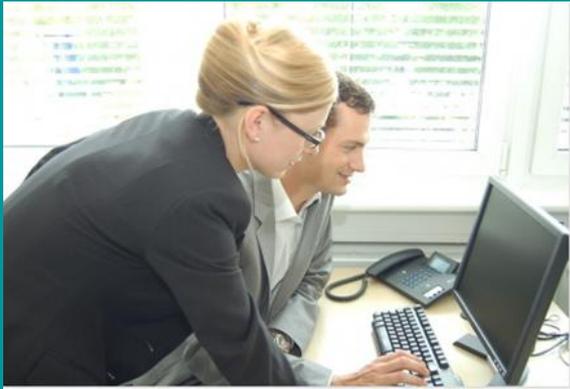
**ÉCOBES**  
RECHERCHE ET TRANSFERT  
CÉGEP DE JONQUIÈRE

# Table des matières

1. Mise en contexte
2. L'insertion professionnelle : un concept à définir
3. Devis de recherche
4. Description des emplois chez les jeunes de la cohorte
5. Une insertion professionnelle réussie
  1. Méthodologie
  2. Résultats
6. Pistes de réflexion
7. Références bibliographiques

# Mise en contexte

---



# Mise en contexte

- Manque de main-d'œuvre qualifiée (MESS, 2008; Emploi-Québec, 2010; Chambre de commerce du Canada, 2012);
- Taux de chômage plus élevé chez les 15-24 ans (13,4 %) comparativement aux autres groupes d'âge (5,7 % à 7,9 %) (ISQ, 2012);
- Des emplois plus atypiques (temporaire, autonome, occasionnel, etc.) que les travailleurs âgés de 25 ans et plus, donc des emplois plus précaires et une plus grande mobilité (Conseil permanent de la jeunesse, 2001 et 2003; Trottier, 2001; Gauthier, 2007);
- Trop rares inscriptions dans certains programmes de formation prometteurs au regard des taux de placement (Conseil interordres de l'éducation au SLSJ, 2009; Turenne, 2010).

# Insertion professionnelle : un concept à définir

---



# L'insertion professionnelle

- Étape charnière dans la vie, mais une transition pas toujours facile;
- À l'intersection entre la « préparation professionnelle » (études, connaissances acquises et premières expériences), la « transition professionnelle » (recherche d'emploi) et l'« intégration professionnelle » (stabilité d'emploi, attente d'un emploi, précarité d'emploi, marginalisation ou exclusion du marché du travail);
- Dès l'étape de la préparation professionnelle, la qualité de l'insertion se cristallise (Trottier, 2000);
- De plus en plus une étape floue, un processus long (Trottier, 2001; ISQ, 2007) où les jeunes sont en transition pendant un temps indéterminé; entrecroisement entre cheminement de formation et insertion au travail.

# L'insertion professionnelle en relation avec d'autres dimensions de l'entrée dans la vie d'adulte

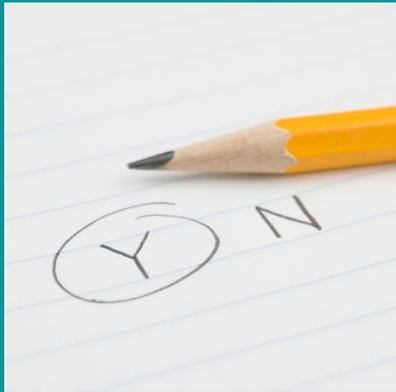
- Pour mieux comprendre le processus de la sortie du système éducatif vers l'insertion professionnelle, plusieurs autres dimensions doivent être prises en considération; ces événements sont appelés « événements contemporains » de l'insertion (Trottier, 2001) :
  - Départ du domicile familial,
  - Formation d'un couple/famille,
  - Migration interrégionale.
- Certains recommandent l'utilisation de données longitudinales afin de mieux comprendre les étapes de l'insertion... nous nous sommes demandé si le processus pouvait être facilité ou complexifié avec des déterminants présents à l'adolescence.

# La qualité de l'insertion professionnelle

- Les travaux sur l'insertion ont souvent fait l'économie d'une définition de l'insertion et une de leurs principales limites est de n'avoir pas mieux circonscrit leur objet d'étude (Trottier, 2000).
- Plusieurs façons de mesurer une insertion professionnelle réussie :
  - Avec des données objectives de qualité d'emploi (salaire, heures, permanence, conditions de travail, etc.);
  - Avec des données subjectives (satisfaction envers son emploi, avoir l'intention de le conserver, etc.).

# Devis de recherche

## Une approche longitudinale et exploratoire



# Le devis de recherche



- Population à l'étude :
  - Les élèves du secondaire âgés de 14 ans fréquentant un établissement francophone du SLSJ en mai 2002;
  - Instruments de mesure;
  - Questionnaires autoadministrés ≈ 200 questions chacun;
  - Inspirés de plusieurs études et d'enquêtes de santé;
  - Mesures répétées et nouvelles problématiques abordées à chacun des cycles.

# L'échantillon

Étapes de collecte		Participants sollicités <sup>a</sup>	Taux de participation		Attrition <sup>b</sup>
Cycle	Âge	n	n	%	%
1. 2002	14 ans	1 176 <sup>a</sup>	615	52,3	–
2. 2004	16 ans	589	408	69,3	4,2
3. 2006	18 ans	535	413	77,2	9,2
4. 2008 <sup>c</sup>	20 ans	519	94 <sup>c</sup>	n.a.	3,0
5. 2012	24 ans	449	370	82,4	13,5

<sup>a</sup> L'échantillon de départ (n = 1 176) a été aléatoirement tiré par le MELS pour être représentatif de la population à l'étude (N = 3 546).

<sup>b</sup> L'attrition est établie par rapport aux participants éligibles au cycle précédent. Elle comprend les participants qui ne sont plus joignables, les désistements ainsi que les décès.

<sup>c</sup> Le 4<sup>e</sup> cycle se distingue des autres en raison d'un protocole quasi-expérimental mis spécifiquement en place en 2008 pour l'étude du cumul d'activités. Un maximum de participants était établi et ceux-ci devaient rencontrer des critères d'inclusion.

# Description des emplois chez les jeunes de la cohorte

---



# Répartition des participants selon leur situation scolaire et professionnelle à 24 ans

## **Ceux qui travaillent seulement (63,5 %)**

1. Travailleurs temps plein, soit 30 h/semaine ou plus (58,3 %);
2. Travailleurs temps partiel, soit moins de 30 h/semaine (5,2 %).

## **Ceux qui concilient travail et études (20,4 %)**

3. Double statut temps plein (3,0 %);
4. Travailleurs temps plein aux études à temps partiel (7,9 %);
5. Travailleurs temps partiel aux études à temps plein (7,1 %);
6. Double statut temps partiel (2,4 %).

## **Ceux qui sont aux études seulement (10,4%)**

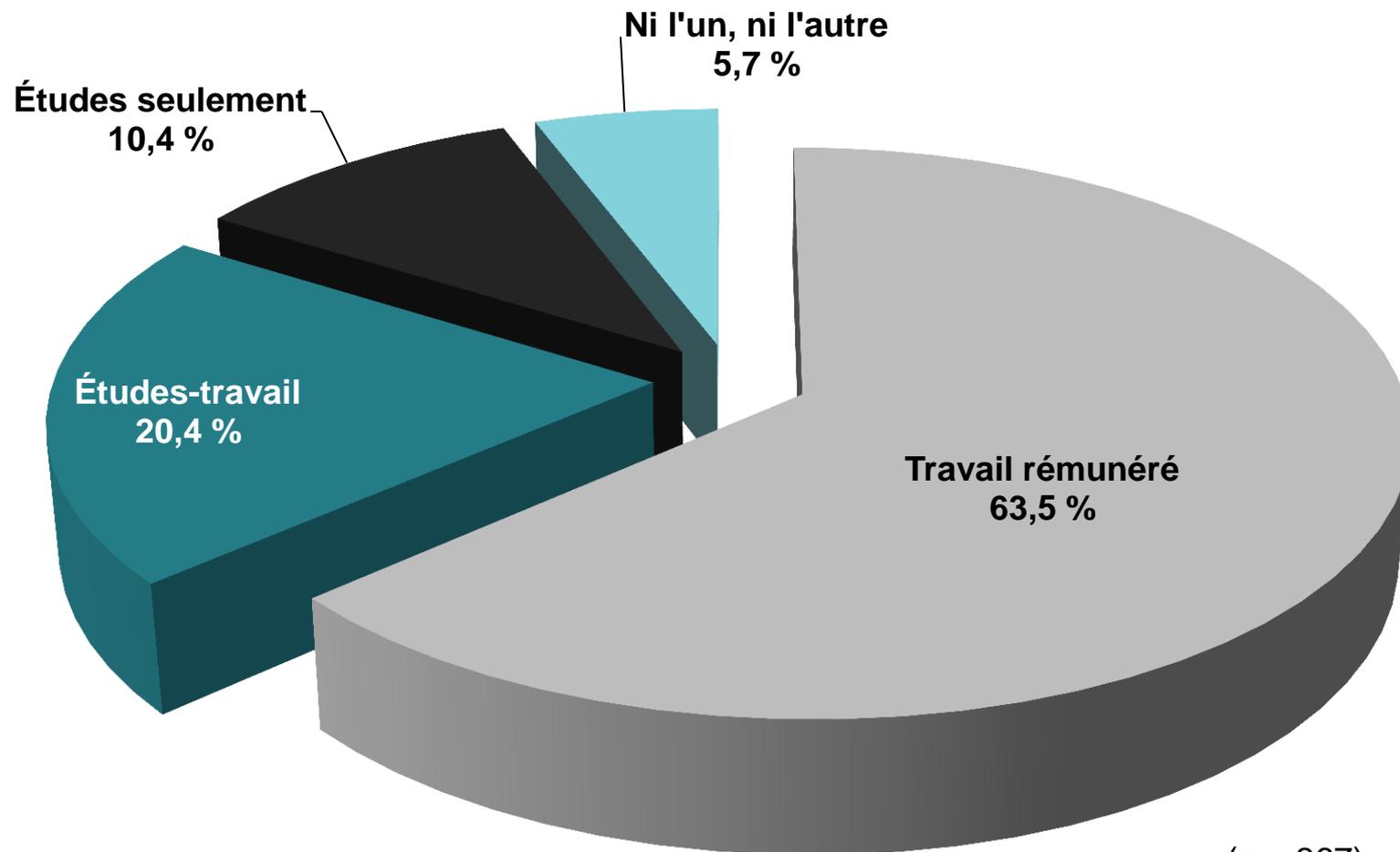
7. Étudiants temps plein (9,0 %);
8. Étudiants temps partiel (1,4 %).

## **Et les autres<sup>a</sup> (5,7 %)**

9. Ni travailleurs, ni étudiants (5,7 %).

<sup>a</sup> Ceux-ci peuvent notamment être à la recherche d'un emploi ou s'occuper des enfants.

# Cumul études-travail



(n = 367)

# Situation d'emploi à 24 ans

## Taux d'emploi

- 84,1 % de la cohorte est sur le marché du travail (n = 311).
- La majorité des travailleurs consacre 30 heures ou plus par semaine à leur emploi (82,5 %).

## Cumul d'emploi

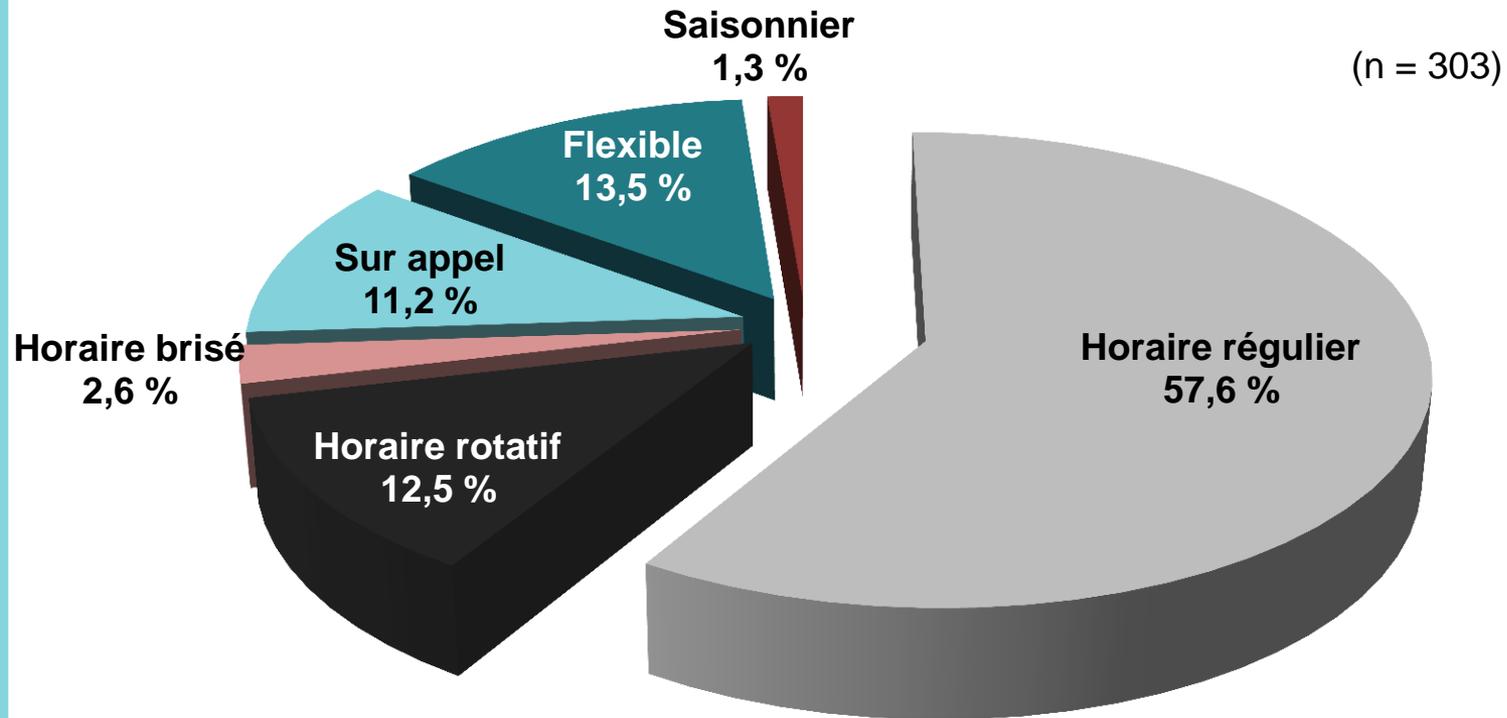
- La plupart des travailleurs n'occupe qu'un seul emploi (86,2 %).
- Environ 1 travailleur sur 10 en cumule deux (10,3 %).
- 3,5 % en occupent concurremment trois ou quatre.

## Secteurs d'emploi principalement occupés<sup>a</sup> (20 % chacun)

- Santé;
- Vente et services;
- Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion.

<sup>a</sup> Secteurs établis à partir de l'édition 2011 de la Classification nationale des professions.

# Horaire de travail



- L'horaire régulier se définit comme un horaire stable.
- L'horaire saisonnier varie en fonction des saisons ou de la météo.
- L'horaire flexible varie en fonction des rendez-vous, des contrats ou des besoins de l'entreprise.
- L'horaire brisé se définit par au moins deux périodes de travail distinctes dans une même journée.
- L'horaire rotatif est un horaire en alternance jour/soir/nuit.

# Caractéristiques des emplois occupés

## Salarié ou travailleur autonome

- La quasi-totalité des répondants sont des salariés (95,2 %), alors que 4,8 % travaillent à leur compte.

## Syndicalisation

- Plus de la moitié des travailleurs de la cohorte occupent un emploi non syndiqué (54,5 %). Il reste que 45,5 % d'entre eux affirment être syndiqués.

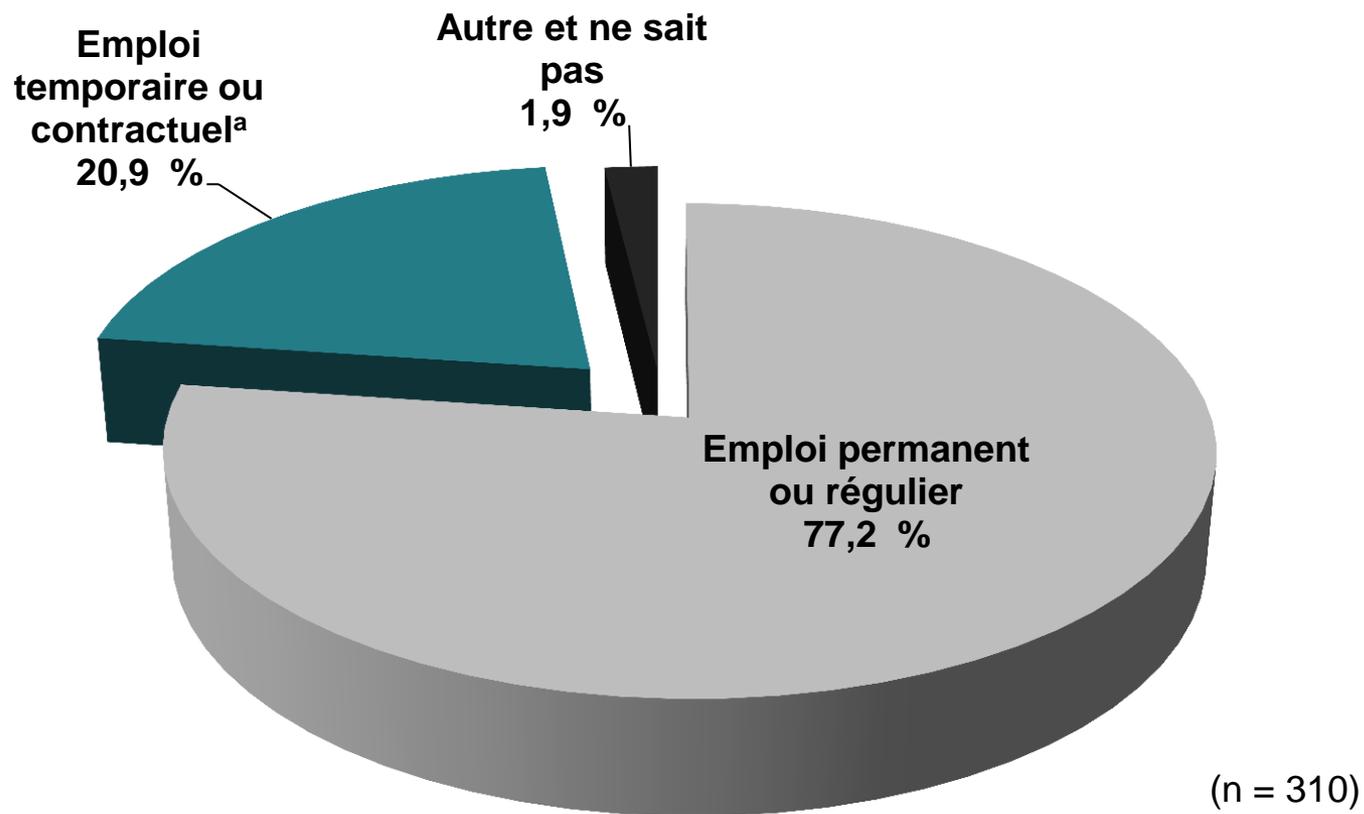
## Variabilité du salaire

- La majorité des travailleurs (68,8 %) reçoivent un salaire fixe.
- La contrepartie (31,2 %) est rémunérée selon un salaire variant principalement en fonction d'un nombre irrégulier d'heures travaillées, mais aussi en fonction des pourboires et des contrats.

## Ordinateur

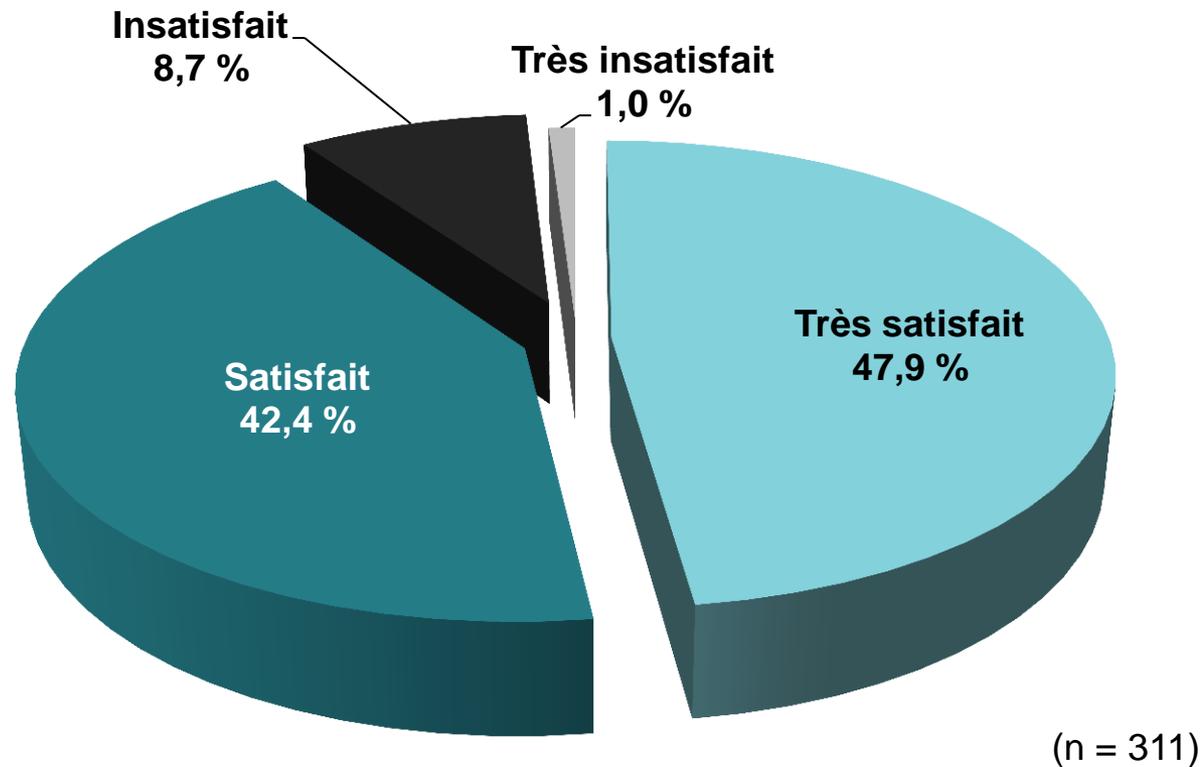
- Les trois-quarts (73,3 %) utilisent des ordinateurs dans le cadre de leur emploi et ils les utilisent en moyenne 20 heures par semaine.

# Statut d'emploi des jeunes travailleurs



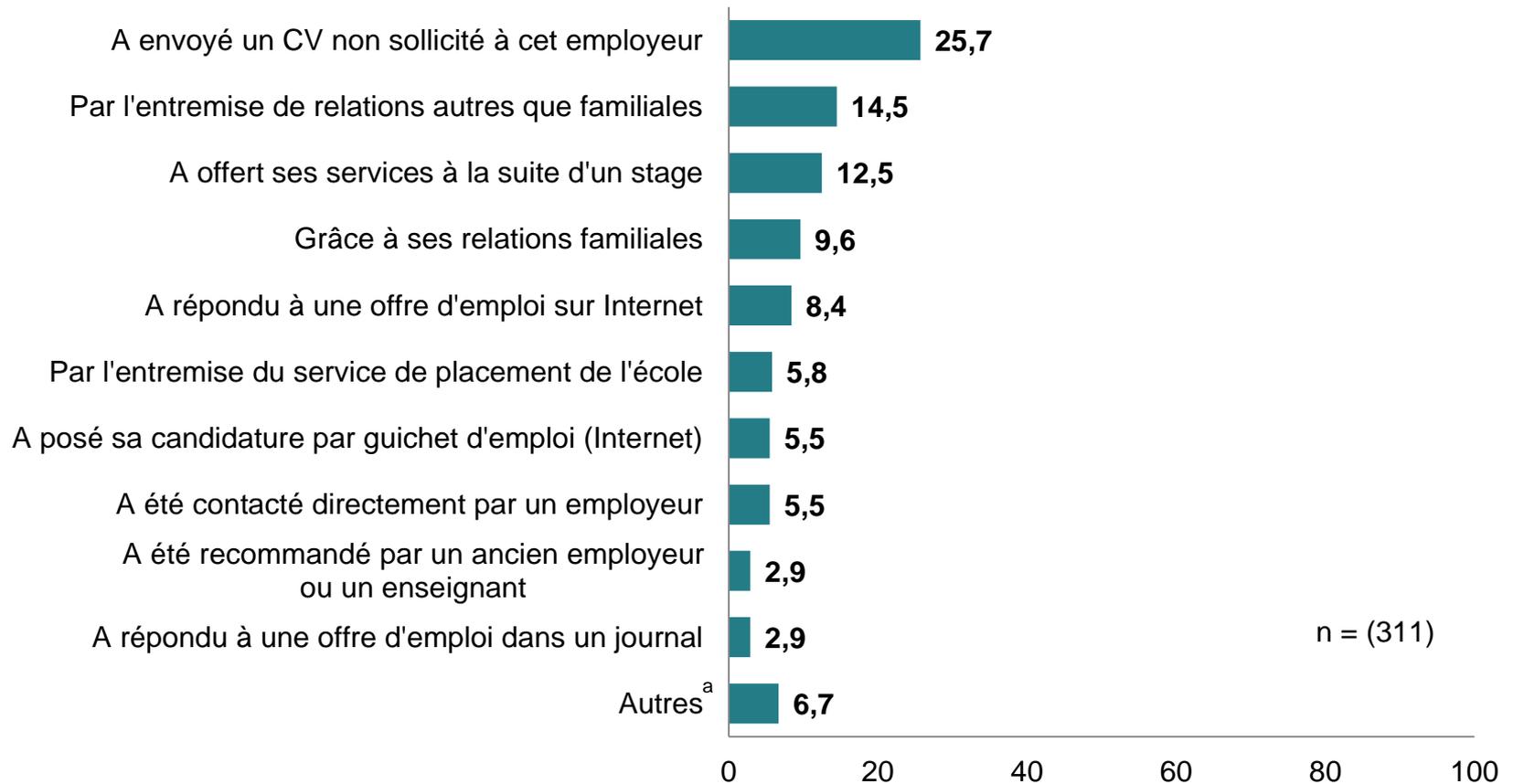
<sup>a</sup> On entend par emploi temporaire ou contractuel, un travail qui prévoit une date de fin d'emploi.

# Niveau de satisfaction envers l'emploi principal occupé à 24 ans



Pour cette mesure directe de satisfaction en emploi, le participant était invité à répondre à la question « En pensant à ton emploi rémunéré principal uniquement, et en considérant tous les aspects de cet emploi, quel est ton degré de satisfaction envers celui-ci? »

# Manière avec laquelle les répondants ont trouvé leur emploi



<sup>a</sup> Comprend les choix de réponses dont les fréquences étaient inférieures à 2 %, par exemple la création de sa propre entreprise, par voie de concours, via un centre d'emploi gouvernemental ou une agence privée de placement.

# Réponse à une offre d'emploi affichée

En somme, un travailleur de la cohorte sur quatre (24,8 % ) a trouvé son emploi en répondant à une offre publique :

- Affichée sur Internet (8,4 %) ou dans un journal (2,9 %);
- Par l'entremise d'un service de placement (5,8 %);
- À partir d'un guichet d'emploi (5,5 %) ou d'un centre d'emploi gouvernemental (0,6 %);
- Par voie de concours (1,6 %).

# Une insertion professionnelle réussie

---

## Méthodologie



# La qualité de l'insertion professionnelle

- Puisque la cohorte à l'étude est très hétérogène du point de vue des emplois occupés et des parcours scolaires empruntés, une évaluation subjective de la qualité de l'insertion s'est avérée plus appropriée.
- Le niveau de satisfaction à l'égard de son emploi a été retenu comme mesure témoin d'une insertion réussie :
  - Recours à l'échelle validée et reconnue du Minnesota Satisfaction Questionnaire.

# Minnesota Satisfaction Questionnaire

- Échelle constituée de 20 items renvoyant à différentes dimensions de l'emploi (Weiss et coll., 1967).
- Cette mesure de la satisfaction au travail est l'une des plus utilisées dans les recherches internationales et présente encore aujourd'hui des qualités psychométriques reconnues dans différents contextes et cultures.
- Traduction française de la version courte du questionnaire par Roussel (1996).

# Minnesota Satisfaction Questionnaire

Très insatisfait... à.... très satisfait

- 
1. De tes possibilités d'avancement;
  2. Des conditions de travail;
  3. Des possibilités de faire des choses différentes de temps en temps;
  4. De ton importance aux yeux des autres;
  5. De la manière dont ton supérieur dirige ses employés (rapports humains);
  6. De la compétence de ton supérieur dans les prises de décisions (compétences techniques);
  7. Des possibilités de faire des choses qui ne sont pas contraires à ta conscience;
  8. De la stabilité de ton emploi;
  9. Des possibilités d'aider les gens dans l'entreprise;
  10. Des possibilités de dire aux gens ce qu'il faut faire;
  11. Des possibilités de faire des choses qui utilisent tes capacités;
  12. De la manière dont les règles et les procédures internes de l'entreprise sont mises en application;
  13. De ton salaire par rapport à l'importance du travail que tu fais;
  14. Des possibilités de prendre des décisions de ta propre initiative;
  15. Des possibilités de rester occupé tout le long de la journée de travail;
  16. Des possibilités d'essayer tes propres méthodes pour réaliser le travail;
  17. Des possibilités de travailler seul dans ton emploi;
  18. De la manière dont tes collègues s'entendent entre eux;
  19. Des compliments que tu reçois pour la réalisation d'un bon travail;
  20. Du sentiment d'accomplissement que tu retires de ton travail.

# Méthodologie

- La modélisation de la satisfaction au travail à 24 ans vise l'identification des déterminants psychosociaux, familiaux et scolaires présents au début de l'adolescence; de même que des aspirations, des attitudes et des conditions objectives et subjectives de travail susceptibles d'influencer la satisfaction.
- Des modèles de régression linéaire multiple distincts ont été réalisés pour chaque âge de mesure (14, 16, 18 et 24 ans).
- L'échelle de satisfaction a été transformée (racine carrée) pour corriger une légère asymétrie négative dans la distribution échantillonnale en vue de rencontrer le postulat de normalité.

# Méthodologie (suite)

## Étapes de modélisation du niveau moyen de satisfaction (recherche du meilleur ajustement multiple)

1. Analyses unidimensionnelles (9 dimensions);
2. Analyse multidimensionnelle incluant les variables de contrôle ainsi que tous les facteurs retenus au seuil de 25 % dans les modèles unidimensionnels;
3. Réduction des facteurs un à un pour ne retenir ultimement que ceux dont l'effet sur la satisfaction est significatif au seuil de 5 %.

# Des centaines de facteurs considérés

- Prise en compte d'une centaine de facteurs mesurés à chacun des cycles (14, 16, 18 et 24 ans) à titre de variables indépendantes :
  - Examen minutieux de chacune des variables;
  - Exclusion des variables présentant une variance insuffisante, un trop fort taux de données manquantes (5 % et plus) ou de la colinéarité;
  - Examen préliminaire des corrélations bivariées avec la variable dépendante.
- Regroupement des facteurs selon 9 dimensions.

# Les dimensions considérées

1. Caractéristiques sociodémographiques, économiques et origine sociale;
2. Soutien social et relations interpersonnelles;
3. Habitudes de vie et santé;
4. Valeurs et comportements;
5. Vécu psychoaffectif;
6. Expérience scolaire;
7. Aspirations professionnelles, choix de carrière et recherche d'emploi;
8. Conditions de travail à 24 ans<sup>a</sup>;
9. Appréciation de l'environnement de travail à 24 ans<sup>a</sup>.

<sup>a</sup> Ces deux dimensions n'ont été considérées que pour le modèle des mesures à 24 ans.

# Variables introduites à titre de contrôle dans les modèles à 14, 16 et 18 ans

- Sexe;
- Scolarité de la mère;
- Situation financière perçue<sup>a</sup>.

<sup>a</sup> La perception de la situation financière n'a pas pu être considérée dans le modèle à 14 ans et à 18 ans.

# Variables introduites à titre de contrôle dans le modèle à 24 ans

- Sexe;
- Scolarité de la mère;
- Situation financière perçue;
- Vivre avec une figure parentale;
- Avoir des enfants;
- Plus haut niveau de diplomation;
- Être aux études (temps plein/partiel) ou non;
- Emploi correspondant ou non aux attentes dans la vie;
- Temps consacré à l'emploi/semaine;
- Ancienneté.

# Statistiques présentées

- Obtenu de la régression linéaire multiple, le coefficient de *corrélation semi-partielle* est présenté pour attester de l'ampleur de la corrélation nette entre le déterminant et le niveau de satisfaction (corrélation corrigée pour la contribution des autres facteurs du modèle à l'explication du phénomène).
- Ce coefficient représente ainsi la contribution unique du déterminant et permet d'ordonner les déterminants selon leur importance relative. Une valeur positive indique une augmentation du niveau moyen de satisfaction en fonction du déterminant. À l'opposé, une valeur négative indique une dépréciation de la satisfaction.
- Le *seuil de significativité* représenté par des astérisques (\*, \*\*, \*\*\*) témoigne en quelque sorte du niveau d'incertitude avec lequel l'hypothèse d'indépendance entre le déterminant et la satisfaction est rejetée. Un seuil plus faible, représenté par un plus grand nombre d'astérisques, indique donc un plus fort niveau de certitude quant à l'effet du facteur sur la satisfaction au travail à 24 ans.
- Seuls les facteurs s'étant avérés significatifs au seuil de 5 % sont retenus et présentés comme des « déterminants de la satisfaction »<sup>a</sup>.
- Le potentiel explicatif des modèles présentés est établi à partir du coefficient de détermination ( $R^2$ ), lequel correspond à la portion de la variance du niveau de satisfaction pris en compte par le modèle.

<sup>a</sup> De surcroît, les déterminants présentés sont issus de modèles multiples dont l'hypothèse multiple a également été testée significative au seuil de 5 %.

# Résultats

## Déterminants d'une plus grande satisfaction en emploi chez les travailleurs à 24 ans



# Facteurs de prédisposition à **14 ans** d'une plus grande satisfaction au travail à 24 ans

	Corrélation semi-partielle
 Considérer sa vie intellectuelle ou créative très importante	0,17**
 Avoir une meilleure estime de soi globale	0,13*
	(n = 301)

\*p < 0,05; \*\* p < 0,01.

Les résultats sont ajustés pour le sexe, la scolarité de la mère, le degré d'ambition et le niveau de motivation intrinsèque. Le potentiel explicatif du modèle est de 10,1 %.

# Facteurs de prédisposition à **16 ans** d'une plus grande satisfaction au travail à 24 ans

	Corrélation semi-partielle
 Percevoir positivement la situation financière familiale	0,14*
 Avoir une meilleure estime de soi globale	0,14*
 Forte motivation intrinsèque liée à la connaissance	0,13*
	(n = 240)

\*p < 0,05

Les résultats sont ajustés pour le sexe et la scolarité de la mère. Le potentiel explicatif du modèle est de 9,5 %.

# Facteurs de prédisposition à **18 ans** d'une plus grande satisfaction au travail à 24 ans

	Corrélation semi-partielle
 Manifester une plus grande satisfaction globale à l'école	0,22***
 Démontrer de la certitude dans son choix vocationnel	0,18**
 Percevoir un plus grand soutien de la part des amis	0,14*
	(n = 233)

\*p < 0,05; \*\*p < 0,01; \*\*\*p < 0,001.

Les résultats sont ajustés pour le sexe et la scolarité de la mère. Le potentiel explicatif du modèle est de 15,5 %.

# Les déterminants de la satisfaction au travail à 24 ans

	Avoir de la latitude décisionnelle dans son travail	0,22***		Avoir l'intention de se chercher un emploi dans la prochaine année	-0,08*
	Soutien perçu positivement de la part du supérieur	0,20***		Soutien perçu positivement lors de l'entrée en fonction	0,07*
	Avoir une perception positive des collègues plus âgés	0,16***		Considérer sa vie intellectuelle ou créative très importante	0,07*
	Avoir une meilleure estime de soi globale	0,11***		Être stressé lors de la recherche d'emploi	-0,07*
	Avoir un travail correspondant à ce qui est voulu dans la vie	0,11***		Conciliation travail et vie personnelle difficile	-0,07*
	Considérer le travail comme très important	0,08**		Être aux études à temps partiel	-0,06*
	Avoir un diplôme qualifiant (universitaire, collégial ou professionnel vs DES au plus)	-0,08*			

(n = 267)

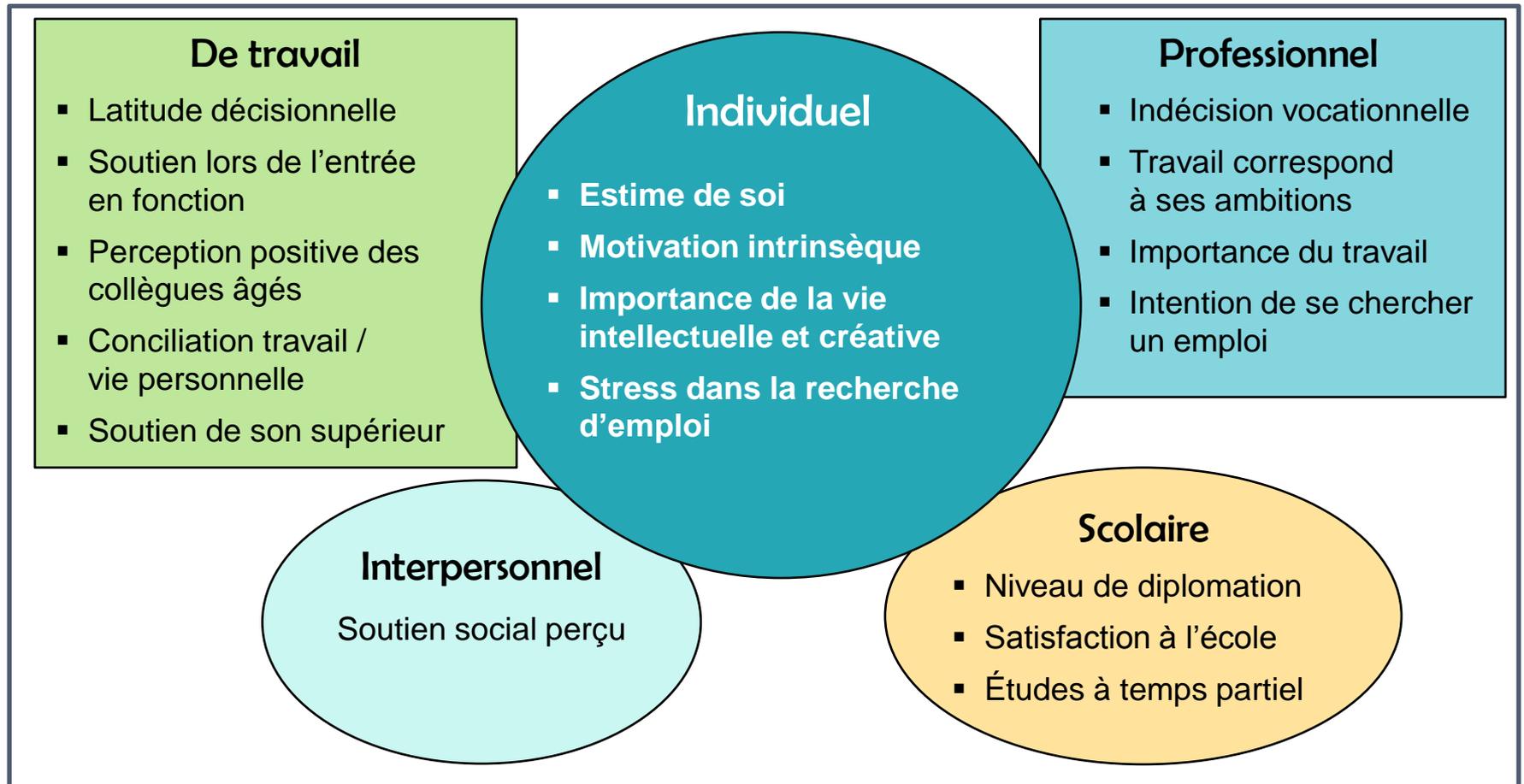
\*p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001.

Les résultats sont ajustés pour le sexe, la scolarité de la mère, la situation financière, vivre avec une figure parentale, avoir des enfants, le temps travaillé et l'ancienneté dans l'emploi.

Le potentiel explicatif du modèle est de 77,7 %.

# Déterminants d'une insertion professionnelle réussie

## Contexte



# Pistes de réflexion

---



# Pour soutenir les jeunes et leur insertion professionnelle : **travailler en amont**

- Malgré leur association plus modeste avec la satisfaction à 24 ans, les mesures prises à 14, à 16 et à 18 ans démontrent l'importance d'une bonne estime de soi, d'une vision positive de son environnement, d'un système de valeurs axées sur l'apprentissage, la créativité et le plaisir qui en découle, de même que du choix vocationnel et de l'origine sociale.
- Une partie de ces résultats concorde avec les hypothèses émises par Fournier (2002) et Hango (2010) selon lesquelles plusieurs facteurs internes contribuent à l'insertion professionnelle, dont l'origine sociale, les champs d'intérêt, les aptitudes, la motivation et la scolarité. Pour sa part, Nicodemus (2012) avance que les types de personnalité sont associés et ils interagissent avec la satisfaction au travail en affectant la perception plus ou moins positive entretenue en général envers le monde.

# Pour soutenir les jeunes et leur insertion professionnelle : **développer une vision plus réaliste du marché du travail**

- Le diplômé d'études postsecondaires semble subir une désillusion une fois confronté au marché du travail, comparativement au travailleur sans diplôme qualifiant qui manifeste en moyenne un plus fort niveau de satisfaction.
- Gazioglu et Tansel (2006) émettent l'hypothèse du différentiel entre les attentes et la réalité pour expliquer ce résultat. D'autre part, il est normal d'observer que le diplômé universitaire doit généralement cumuler une plus grande expérience de travail avant d'atteindre ses buts.

# Pour soutenir les jeunes et leur insertion professionnelle : **fournir des outils d'aide à l'emploi**

- Les résultats suggèrent que les personnes stressées par la recherche d'un emploi vont davantage accepter le compromis d'une situation professionnelle inconfortable. Il en est de même pour les travailleurs démontrant une plus faible estime d'eux-mêmes. Entretenir des attitudes et des perceptions plus favorables à son égard seraient ainsi un gage de satisfaction en emploi.
- Rendre disponible des outils pour la recherche d'emploi, pour mieux se connaître, mieux s'apprécier et augmenter la confiance en ses capacités.

# Pistes de réflexion aux acteurs impliqués dans l'éducation des jeunes

- L'importance du développement de l'estime de soi;
- Aider le jeune à mieux se connaître;
- Donner aux jeunes le goût d'apprendre pour le plaisir et par choix (motivation autodéterminée, apprentissages en cohérence avec lui-même);
- Accorder de l'importance à la vie intellectuelle et créative;
- Le soutenir dans son choix vocationnel, l'informer sur le marché de l'emploi et de l'éventail des possibilités;
- Bien le préparer à son entrée sur le marché du travail en demeurant réaliste face aux attentes à l'égard de son premier emploi.

# Pistes de réflexion aux acteurs du milieu du travail

- L'importance de l'autonomie du travailleur dans la réalisation de ses tâches;
- La mise en place de conditions favorisant la conciliation travail et vie personnelle (santé, famille, études, etc.);
- Un accueil personnalisé et un processus d'encadrement des nouveaux employés;
- L'ouverture aux différences générationnelles (miser sur les forces de chacun, maillage, mentorat, etc.);
- L'importance du soutien de la part des collègues et du supérieur immédiat :
  - La qualité des relations interpersonnelles,
  - La reconnaissance,
  - Le feedback positif,
  - Etc.

# Pour un complément d'informations



## Cheminements de jeunes de 14 à 24 ans

*Faits saillants 2002-2004-2006-2012*

Disponible sur le Web :

[http://www.cegepjonquiere.ca/media/ecobes/Cheminement14-24ans\\_22Nov13.pdf](http://www.cegepjonquiere.ca/media/ecobes/Cheminement14-24ans_22Nov13.pdf)

Et une contribution à un ouvrage collectif :

AUCLAIR, J., BLACKBURN, M.-È., GAUDREAU, M., ARBOUR, N., BROOKS, S. et S. VEILLETTE. 2014. *Parcours scolaire et insertion professionnelle d'une cohorte de Québécois : identification de facteurs de réussite*, dans G. Boudesseul, T. Couppié, C. Détang-Dessendre, R. Fontaine, J.-F. Giret, C. Guégnard, P. Lemistre, P. Mayen, S. Millotte et P. Werquin (éds), *Réussite scolaire, réussite professionnelle, l'apport des données longitudinales*, Dijon, Échanges du Céreq, *Relief*, n° 48, pp. 345-355.

Disponible sur le Web :

<http://www.cereq.fr/index.php/publications/Relief/Reussite-scolaire-reussite-professionnelle-l-apport-des-donnees-longitudinales.XXles-journees-d-etude-sur-les-donnees-longitudinales-dans-l-analyse-du-marche-du-travail-Dijon-19-20-juin-2014>

# Pour plus d'information :

**Marie-Ève Blackburn, Ph.D.**  
ÉCOBES – Recherche et transfert,  
Cégep de Jonquière

[marie-eve.blackburn@cjonquiere.qc.ca](mailto:marie-eve.blackburn@cjonquiere.qc.ca)

418 547-2191, poste 422

# Merci aux partenaires qui ont participé à la réflexion sur le sujet en étant sur l'équipe de projet



# Partenaires financiers

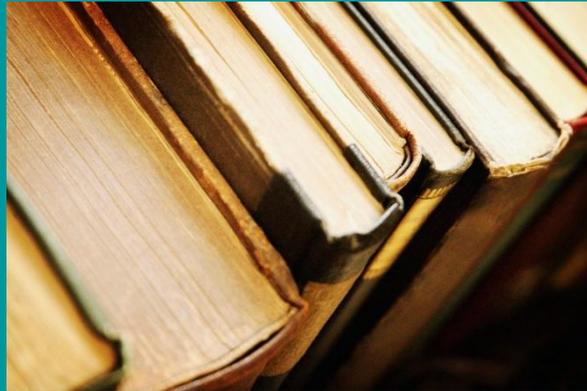
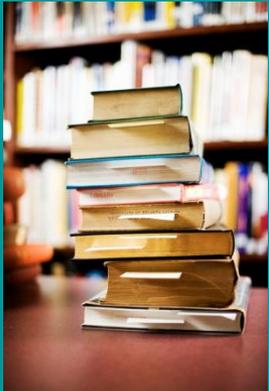
- Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de la Science
- Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations

Québec 

Ce projet a été rendu possible grâce à une subvention du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de la Science dans le cadre du Programme d'aide à la recherche et au transfert, volet innovation sociale (PART-IS).

# Références bibliographiques

---



# Références bibliographiques (1)

- CHAMBRE DE COMMERCE DU CANADA. 2012. *10 obstacles à la compétitivité*. Plan d'action national, 15 pages. [En ligne] <http://www.chamber.ca/images/uploads/Top10/Top10Barriers-F.pdf> (consulté le 3 mars 2012).
- CONSEIL INTERORDRES DE L'ÉDUCATION DU SLSJ. 2009. *Plan d'aménagement de l'offre de formation professionnelle et technique 2009-2014*. Rapport de recherche, 200 p.
- CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. 2001. *Emploi atypique et précarité chez les jeunes. Une main d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!* Avis, Québec, 114 p.
- CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. 2003. *Actes du colloque « Vivre à l'ère précaire. Causes et conséquences de l'emploi atypique chez les jeunes »*, Québec, 73 p.
- EMPLOI-QUÉBEC. 2010. *Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec – 2010-2014*. Gouvernement du Québec. [En ligne] [http://www.cetech.gouv.qc.ca/publications/pdf/Min\\_Le\\_marche\\_du\\_travail\\_et\\_l\\_emploi\\_sectoriel\\_au\\_Quebec\\_10\\_14.pdf](http://www.cetech.gouv.qc.ca/publications/pdf/Min_Le_marche_du_travail_et_l_emploi_sectoriel_au_Quebec_10_14.pdf) (consulté le 1 mars 2011).
- FOURNIER, G. 2002. « L'insertion socioprofessionnelle : vers une compréhension dynamique de ce qu'en pensent les jeunes », *Revue internationale de Carriéologie*, 8, 3 : 365-387.

# Références bibliographiques (2)

- GAUTHIER, M. 2007. « De "jeunes chômeurs" à "jeunes travailleurs" : évolution de la recherche sur les jeunes et le travail au Québec depuis les années 1980 », dans S. BOURDON et M. VULTUR (dir.), *Les jeunes et le travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval/Les Éditions de l'IQRC, coll. Regards sur la jeunesse du monde, p. 23-50.
- GAZIOGLU, S. et A. TANSEL. 2006. « Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors ». *Applied Economics*, 38 : 1163-1171.
- HANGO, D. 2010. *Les expériences des jeunes sur le marché du travail après la fin des études : l'effet des cheminements scolaires au fil du temps*, Ottawa, Statistique Canada, coll. Culture, tourisme, et Centre de la statistique de l'éducation, documents de recherche, No 81-595-M, no 087 au catalogue, 49 p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2012. *Caractéristiques du marché du travail selon le groupe d'âge, population de 15 ans et plus, Saguenay–Lac-Saint-Jean et ensemble du Québec, 2007-2011*, publié le 18 janvier 2012. [En ligne] [http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil02/societe/marche\\_trav/indicat/tra\\_age02.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil02/societe/marche_trav/indicat/tra_age02.htm) (consulté le 23 février 2012)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2007. *Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005*, Québec, Gouvernement du Québec, coll. Travail et rémunération, 153 p.

# Références bibliographiques (3)

- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (MESS). 2008. *Les défis de l'emploi au Québec : éléments de prospective*. [En ligne] [http://emploiquebec.net/publications/pdf/00\\_imt\\_defis-emploi\\_2008.pdf](http://emploiquebec.net/publications/pdf/00_imt_defis-emploi_2008.pdf) (Consulté le 7 mars 2011).
- NICODEMUS, K. M. 2012. « Personality Type and Job Satisfaction », dans R. D. URMAN et J. M. EHRENFELD (dir.), *Physicians' Pathways to Non-Traditional Careers and Leadership Opportunities*, New York, Springer, p. 11-17.
- ROUSSEL, P. 1996. *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*. Paris, Economica, coll. Recherche en Gestion.
- TROTTIER, C. 2000. « Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Lien social et Politiques*, 43 : 93-101.
- TROTTIER, C. 2001. « Entre éducation et travail : les acteurs de l'insertion. La sociologie de l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes », *Éducation et Sociétés*, 7, 1 : 5-22.
- TURENNE, M. 2010. « Employés qualifiés recherchés, emplois assurés », *Les Affaires*, 15 mai 2010.
- WEISS, D. J., DAWIS, R. V., ENGLAND, G. W. et L. H. LOFQUISE. 1967. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minnesota studies in vocational rehabilitation*, Vocational Psychology Research, University of Minnesota.