



Avant-Propos

Élaborée par le comité de travail sur la persévérance scolaire de la *Table ronde entre le milieu des affaires et de l'éducation*, la Charte des employeurs pour la persévérance scolaire a pour objectif de favoriser la réussite éducative des employés-étudiants de tous âges. Cette Charte ainsi que les outils et les approches à adopter pour encourager la poursuite du parcours académique n'aurait pu être possible sans la contribution du Réseau québécois pour la réussite éducative (RQRE). Les membres de la Table ronde entre le milieu des affaires et de l'éducation tiennent à remercier le RQRE pour sa contribution.

Les membres de la Table ronde entre le milieu des affaires et de l'éducation qui ont contribué à la Charte des employeurs pour la persévérance scolaire sont:

Association québécoise d'alternance études-travail, Bureau de coopération interuniversitaire, CGI, Fédération des cégeps, Fédération des centres de services scolaires du Québec, METRO, Mouvement Desjardins, Projet Partenaires pour la réussite éducative en Estrie, l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec et la Fédération des chambres de commerce du Québec.

Présentation

Ce document est divisé en deux parties. La première présente la manière dont votre engagement pour la persévérance scolaire des employés-étudiants peut se manifester. La deuxième section présente des informations pertinentes afin de sensibiliser les employeurs aux défis de la persévérance scolaire de leurs employés-étudiants.

Il est important de souligner que les engagements ainsi que les outils proposés devront être appliqués tout en respectant les conditions de travail en vigueur au sein de votre entreprise.

Comment votre engagement peut se manifester

1. S'assurer que l'horaire de travail est adapté aux besoins des employés-étudiants.

- a. Discuter avec vos employés-étudiants afin de déterminer le nombre d'heure de travail possible en fonction de leur statut temps partiel, temps plein ou temporaire.
- b. À l'embauche et lors des changements de session, demander à vos employés-étudiants leur horaire scolaire ainsi que leurs engagements parascolaires.
- c. Il y a certaines périodes de l'année qui sont plus critiques que d'autres. À titre d'exemple, les examens de mi-session et de fin d'année peuvent représenter des périodes définies où vos employés-étudiants seront fortement occupés par leurs études. En demandant les horaires des cours et en demandant également que vos employés-étudiants vous informent de leurs périodes d'examens, vous aurez la possibilité de prévoir ainsi que de planifier les changements nécessaires que vous devriez apporter aux horaires de vos employés.
- d. Il est aussi important de noter que vos employés-étudiants ont des périodes de l'année où ils auront plus de disponibilité pour travailler, telles que les congés scolaires, la semaine de relâche ou encore l'été. Vous pourrez évaluer avec vos employés-étudiants la possibilité d'augmenter le nombre d'heures de travail durant ces périodes.

2. Prévoir un temps de repos suffisant entre une période de travail et une journée d'apprentissage.

- a. Vous pouvez valider le temps de repos nécessaire en communiquant avec vos employés-étudiants.
- b. L'accès à l'horaire scolaire de vos employés-étudiants vous permettra de définir avec eux les temps de repos requis pour assurer leur bien-être.

3. Encourager la poursuite des études jusqu'à l'obtention du diplôme, ou de la qualification visée.

- a. Discuter avec vos employés-étudiants de leurs études et leurs aspirations.
- b. Questionner vos employés-étudiants sur l'avancement de leurs études et reconnaître leur persévérance ainsi que la valeur de leur engagement dans celles-ci. La main-d'œuvre qualifiée et diplômée est de première importance pour vous. Dites-leur.
- c. Il est possible que lors du parcours académique de vos employés-étudiants, la réalisation d'un stage ou d'une expérience de travail pour obtenir leurs diplômes/qualifications soit nécessaire.
 - Si cela est possible pour vous, offrez-leur la possibilité de réaliser leur stage ou leur expérience de travail au sein de votre entreprise.
- d. Soulignez l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification visée par un employé-étudiant.

4. Prévoir des mécanismes de rétroaction avec l'employé-étudiant quant au succès de sa conciliation études-travail.

- a. Prévoir des rencontres régulières avec vos employés-étudiants.
- b. Réaliser des sondages auprès de vos employés-étudiants.

5. Faire connaître à l'employé-étudiant nos engagements en matière de persévérance scolaire et ce que cela signifie pour lui.

- a. Présentez cette Charte à vos employés-étudiants.

Informations pertinentes pour les employeurs

Selon un rapport réalisé par le Centre d'étude des conditions de vie et des besoins de la population (ÉCOBES) du Cégep de Jonquière, 50 % des étudiants du secondaire auraient un emploi rémunéré pendant l'année scolaire. Fait notable, l'étude d'ÉCOBES affirme que 45,6 % des élèves de première année du secondaire occupent un emploi.¹ Au cégep, c'est près de deux étudiants sur trois (56,4%) qui occupent un emploi rémunéré durant l'année scolaire.²

Autant pour les jeunes étudiants du secondaire que pour les étudiants des études postsecondaires, le niveau de participation sur le marché de l'emploi a augmenté au cours des dernières années. Cette participation accrue peut être expliquée partiellement par les changements démographiques qui affectent les entreprises québécoises. La pénurie de main-d'œuvre soutenue dans l'ensemble des secteurs économiques ainsi qu'une hausse continue du taux de postes vacants, ont pour effet d'encourager la participation de tous au marché de l'emploi. La persévérance scolaire est d'autant plus importante afin de nous assurer que les employés-étudiants ont les connaissances et compétences nécessaires pour prendre pleinement part au marché du travail, et ce, tout au long de leur carrière.

L'impact du décrochage scolaire

Selon un sondage Léger réalisé auprès de 1 000 propriétaires d'entreprises mené pour le RQRE, 69 % des entreprises participantes ont déclaré accorder une grande importance à la réussite éducative de leurs employés-étudiants. Cependant, en raison de la pénurie de main-d'œuvre, seulement 29 % des entreprises disent avoir une grande facilité à encourager leurs employés-étudiants à terminer leurs études.³

Ce sondage démontre également qu'entre 74 % et 86 % des employeurs aimeraient être plus actifs afin d'encourager la persévérance scolaire de leurs employés-étudiants.⁴

Les données

- Au secondaire, 1 élève sur 2 occupe un emploi rémunéré durant l'année scolaire.
- Près de 80 % des employés-étudiants cumulent + de 40 heures par semaine de cours, de travaux scolaires et de travail rémunéré.
- Les jeunes qui disent concilier difficilement études et travail sont 3X plus nombreux à avoir souvent pensé abandonner leurs études.⁵
- Au Québec, 81,8 % des élèves obtenaient leur diplôme d'études secondaires selon la cohorte de 2013.
 - Alors que filles ont un taux de diplomation ou de qualification évaluée à 86,3 %, le taux de diplomation ou de qualification des garçons est de 77,5 %. Il y a donc un écart de 8,8 % entre les deux groupes.⁶
- L'impact sur le PIB du Québec est réel :
 - Pour les hommes, il s'agit d'une perte de 982 600 \$;
 - Alors que pour les femmes, la perte augmente à 1 119 400 \$.⁷

1 Pierre-Paul Biron et Magalie Lapointe, *Nos jeunes commencent à travailler de plus en plus tôt*, Journal de Québec, publié le 3 janvier 2020 (en ligne) : <https://www.journaldequebec.com/2020/01/03/nos-jeunes-commencent-a-travailler-de-plus-en-plus-tot>

2 MES, DGPP, DSIG, CSE, *Indicateurs Cheminement collégial*, version 2020 (Réf. : FichesNI_TypForTousReseaux_V2020.xlsx).

3 Réseau québécois pour la réussite éducative, *Faits saillants : Sondage auprès d'employeurs d'élèves et d'étudiants au Québec*, Léger (Du 18 novembre au 13 décembre 2019).

4 *Ibid.*

5 Réseau réussite Montréal, *Conciliation études-travail, La CET en période pandémique : Des changements dans l'environnement scolaire et dans celui de l'emploi entraînent une mutation des enjeux liés à la conciliation études-travail*, publié le 2 septembre 2021 (en ligne) : <https://www.reseautreussitemontreal.ca/dossiers-thematiques/covid-19-et-reussite-educative/les-effets-de-la-pandemie-sur-la-reussite-educative/conciliation-etudes-travail/>

6 Ministère de l'Éducation et Ministère de l'Enseignement supérieur, *Taux de diplomation et de qualification par cohorte de nouveaux inscrits au secondaire*, Édition 2021 (en ligne) : <http://www.education.gouv.qc.ca/referencess/indicateurs-et-statistiques/indicateurs/taux-de-diplomation-et-de-qualification-par-cohorte-de-nouveaux-inscrits-au-secondaire/>

7 Chambre de commerce Montréal métropolitain, le Réseau réussite Montréal et le Regroupement des Cégeps de Montréal, *Persévérance scolaire et conciliation études-travail : une piste de solution à la rareté de la main-d'œuvre*, Faits saillants de l'étude (Août 2019).

- Au cégep, Près de 2 étudiants sur 3 (56,4%) occupent un emploi rémunéré durant l'année scolaire.
 - Parmi ceux qui travaillent, un étudiant sur cinq (20,8%) le fait plus de 20 heures par semaine. 1,5% travaillent plus de 30 heures.
 - Près de 70,5 % des employés-étudiants cumulent 40 heures et + par semaine de cours, de travaux scolaires et de travail rémunéré.
 - 63,2% des étudiants diplôment deux ans après la durée prévue. Au préuniversitaire ce taux monte à 70,3% et chute à 61,4% à la formation technique.
 - On constate que seuls 75,5% des étudiants de la formation technique sont toujours inscrits à leur 5e session.⁸

Les conséquences du décrochage sont désastreuses pour les entreprises québécoises

Rareté de la main-d'œuvre qualifiée

15 000 \$ perdu en revenu annuel pour un non-diplômé

1,9 milliard \$ de perte par année relié au décrochage de 28 000 jeunes du secondaire (taxes, impôts et coûts sociaux)⁹

Les bénéfices de la persévérance sont significatifs

Augmentation du pouvoir d'achat et prospérité économique

Innovation et compétitivité internationale

Une population en santé physique, économique et psychologique

(Source d'information : Réseau québécois pour la réussite éducative, Conséquences et piste d'actions, Outil de perfectionnement 07)

En résumé, il est important de prendre en considération l'évolution des besoins du marché du travail. Actuellement, notre marché de l'emploi fait face à une période de transition importante qui met en évidence le besoin de développement des compétences des employés actuels, et également celles des futurs travailleurs. Il est à présent de notre responsabilité de nous assurer que les futurs travailleurs et que les employés-étudiants terminent leurs études/formations afin de mieux les préparer à prendre part à notre marché de l'emploi.

En investissant du temps auprès de votre employé-étudiant, vous pourrez augmenter la chance de le fidéliser à votre entreprise, d'attirer et de faciliter le recrutement d'autres employés-étudiants, et peut-être même préparer votre future relève.

* Afin de rendre le texte plus fluide, nous avons décidé d'utiliser le terme employé-étudiant, mais sachez que cela englobe également les élèves du secondaire qui prennent part au marché du travail.

* Afin de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes, les personnes non-binaires ainsi que les hommes.

⁸ MES, DGPP, DSIG, CSE, *Indicateurs Cheminement collégial*, version 2020 (Réf. : FichesNI_TypForTousReseaux_V2020.xlsx).

⁹ Pierre Fortin. *Les sans-diplôme au Québec : portrait d'ensemble*, présentation power point, 2008.

Les membres de la Table ronde entre le milieu des affaires et de l'éducation signataires de la charte

TABLE
RONDE | affaires &
éducation

FCCQ



Desjardins

Fédération
des cégeps

La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

metro

Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

PROJET
PARTENAIRES
POUR LA
RÉUSSITE ÉDUCATIVE
EN ESTRIE

RÉSEAU QUÉBÉCOIS
POUR LA RÉUSSITE
ÉDUCATIVE

UDS
Université de
Sherbrooke