

Transport
CanadaTransports
Canada

Perceptions des jeunes quant aux carrières dans les transports – remédier aux pénuries de main-d’œuvre – Groupes de discussion auprès des jeunes

Rapport

Préparé à l’intention de Transports Canada

Fournisseur : Environics Research

Numéro du contrat : CW2329027

Valeur du contrat : 57 573,50 \$ (TVH incluse)

Date d’attribution du contrat : 1^{er} septembre 2023

Date de livraison : 22 décembre 2023

Numéro d’enregistrement : POR 039-23

Pour de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez communiquer avec Transports Canada à l’adresse : melissa.dickey@tc.gc.ca

This report is also available in English.

Perceptions des jeunes quant aux carrières dans les transports – remédier aux pénuries de main-d’œuvre

RAPPORT

Préparé à l’intention de Transports Canada par Environics Research

Décembre 2023

Transports Canada (TC) a retenu les services d’Environics Research afin de mener huit séances virtuelles de discussion en groupe auprès de jeunes Canadiens et Canadiennes de 16 à 24 ans dans le but d’évaluer leurs opinions et impressions à l’égard des emplois dans le secteur des transports.

Permission de reproduire

La présente publication peut être reproduite à des fins non commerciales seulement. Il faut avoir obtenu au préalable l’autorisation écrite de Transports Canada. Pour de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez communiquer avec Transports Canada par courriel à l’adresse :

TC.Publicopinion-Opinionpublique.TC@tc.gc.ca

Transports Canada

330, rue Sparks

Ottawa (Ontario) K1A 0N5

© Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, représenté par le ministre des Transports, 2023.

N° de catalogue : T46-66/2024F-PDF

ISBN : 978-0-660-69753-6

This publication is also available in English under the title *Youth Perceptions on Careers in Transportation – Addressing Labour Shortages*

Table des matières

Résumé du rapport	i
Introduction	1
Constatations détaillées	2
A. Perspectives de carrière et champs d'intérêt	2
B. Le secteur des transports : compréhension et intérêt	6
C. Le secteur des transports : les emplois aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre.....	7
D. Choisir une carrière dans les transports : communiquer avec les jeunes	11
Annexe A : Méthodologie	18
Annexe B : Instruments de recherche	20

Résumé du rapport

Contexte et objectifs

Cette étude se penche sur les opinions et impressions des jeunes Canadiens et Canadiennes de 16 à 24 ans à l'égard des emplois dans le secteur des transports. Les objectifs de recherche suivants ont été fixés :

- Comprendre la façon dont les jeunes perçoivent les emplois dans le secteur des transports en général, et déterminer s'ils peuvent relever les possibles difficultés ou obstacles en matière d'accès.
- Déterminer dans quelle mesure les jeunes sont au courant des perspectives d'emploi dans le secteur des transports et évaluer leur niveau d'intérêt à cette étape de leur planification de carrière.
- Explorer les perceptions des jeunes quant au niveau de diversité et d'inclusion au sein du secteur des transports.
- Déterminer ce qui pourrait encourager les jeunes à envisager un emploi dans le secteur des transports et quelles ressources pourraient faciliter leur cheminement.
- Accroître les connaissances existantes sur la façon dont les jeunes perçoivent le secteur des transports et déterminer comment ces expériences peuvent donner des indications pour attirer les jeunes travailleurs et travailleuses dans le secteur.

Les constatations tirées de l'étude aideront les décideurs, les intervenants du secteur et les établissements d'enseignement à élaborer des stratégies ciblées visant à remédier à la pénurie de main-d'œuvre et de compétences, à promouvoir les transports comme choix de carrière viable et à répondre aux demandes du secteur en matière de main-d'œuvre. Les résultats permettront de mieux orienter la planification des communications ainsi que les activités de sensibilisation et d'éducation, en plus d'améliorer les interactions avec les Canadiens et Canadiennes au sein du secteur des transports.

Méthodologie

Environics Research a mené, en octobre 2023, une série de huit séances de discussion en ligne. Les groupes étaient composés de jeunes Canadiens et Canadiennes de 16 à 24 ans de partout au pays. Les groupes étaient répartis dans l'Ouest canadien, en Ontario, au Québec et dans les provinces de l'Atlantique, dans le but de refléter la diversité de la jeunesse au Canada. Les deux séances du Québec ont été menées en français, et les six autres, en anglais. Chaque séance, d'une durée de 90 minutes, a été menée sur la plateforme Zoom auprès de six à huit personnes. Environics a procédé au recrutement en faisant appel à des méthodes propres au secteur afin d'assurer une participation suffisante aux séances dans toutes les régions. Les participants et participantes se sont vu offrir la somme de 100 \$ en guise de remerciement.

Limites : Une étude qualitative jette un regard sur la diversité des opinions présentes au sein d'une population, plutôt que sur la pondération de ces opinions, ce que mesurerait une étude quantitative. Les résultats d'une recherche de ce type doivent être considérés comme des indications, mais ils ne peuvent pas être extrapolés à l'ensemble de la population.

Valeur du contrat

La valeur globale de ce contrat s'élève à 57 573,50 \$ (TVH incluse).

Principales constatations

Les facteurs d'importance dans le choix d'une carrière

Les jeunes ont tendance à penser **de manière pragmatique** à leur futur emploi. Lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils recherchent dans une carrière, ils ont relevé la sécurité financière, la stabilité d'emploi, ainsi que la croissance et l'avancement comme étant les facteurs les plus importants.

- La **sécurité financière** va au-delà de la simple survie. Les jeunes veulent avoir l'impression de pouvoir se permettre les biens de première nécessité malgré la hausse du coût de vie, tout en continuant à s'offrir des libertés personnelles, comme les voyages et les activités sociales entre amis. Ce qui constitue un « bon » salaire a rarement été quantifié, mais on a souvent fait mention des programmes offerts par les employeurs et les employeuses, y compris les avantages sociaux.
- Être **stable** et **sûr** dans son emploi signifie que celui-ci n'est pas soumis aux aléas qui surviennent dans le monde, comme la pandémie. La COVID-19 était toujours au cœur des préoccupations des jeunes, et plusieurs ont partagé l'expérience de proches dont l'emploi avait été grandement touché par la pandémie. Les jeunes sont à la recherche d'une carrière qui ne sera pas affectée par l'offre et la demande, ou par les technologies émergentes telles que l'intelligence artificielle (IA).
- Un **emploi avec croissance et avancement** en est un qui offre d'autres occasions, un travail intéressant et des compétences transférables. Pour les jeunes, un « bon » employeur ou une « bonne » employeuse qui perçoit la valeur de ses employés devrait offrir des possibilités de croissance et d'avancement.

D'autres jeunes pensent davantage à leurs **aspirations** et à ce qui conviendrait à leurs passions personnelles, ainsi qu'aux carrières qui leur permettraient de travailler pour « le bien commun ». Il s'agissait d'une priorité pour un nombre important de participants et participantes.

- **Les sentiments de bonheur et de satisfaction** ont été relevés comme des objectifs importants d'une future carrière. Selon les jeunes, on peut être heureux dans sa carrière lorsque l'on aime sincèrement ce que l'on fait, que l'on arrive à bien concilier son travail et sa vie personnelle, que l'on reçoit un salaire à la hauteur de son travail, que l'on dispose d'avantages sociaux ou que l'on aime tout simplement ses collègues.
- **L'épanouissement personnel** était souvent associé à l'idée que sa carrière sert « le bien commun » et que l'on aide les gens. Par exemple, les jeunes qui souhaitaient enseigner estimaient souvent qu'ils aideraient les enfants. D'autres voulaient devenir pompiers ou policiers pour aider leur communauté. Certaines personnes n'avaient pas encore déterminé la façon dont elles pourraient atteindre cet objectif, mais savaient que le jeu en vaudrait la chandelle.

Tant chez les participants et participantes plus pragmatiques que chez ceux qui ciblaient davantage leurs passions personnelles et leurs entreprises romantiques, tous trouvaient essentiel de **concilier le travail et la vie personnelle**. La conciliation travail-vie personnelle est la conviction que, peu importe le secteur ou le type d'emploi, un employé devrait être en mesure de retourner à la maison à la fin de la journée sans se préoccuper

de son travail. Plusieurs jeunes ont relevé que leurs parents n'avaient jamais trouvé cet équilibre, un constat qui rendait cet aspect pertinent à leurs yeux.

En ce qui concerne les influences perçues dans le choix d'une future carrière, plusieurs jeunes se sont dits influencés par leurs parents ou des membres de leur famille, qui les orientent vers une voie leur semblant naturelle. D'autres ont été influencés par des enseignants, des conseillers d'orientation ou des camarades de classe qui étaient déjà convaincus de leur choix. Un certain nombre de jeunes, cependant, n'ont ressenti aucune influence et appuyaient simplement leurs choix sur leurs champs d'intérêt.

Les perceptions du secteur des transports

Connaissance du secteur des transports. Les jeunes étaient plus susceptibles d'envisager un emploi dans les transports à l'échelle locale, par exemple dans le transport en commun, qu'à l'échelle nationale. La conduite d'autobus, de taxis ou de trains a souvent été mentionnée comme exemple d'emploi dans ce secteur. Le camionnage a aussi été souvent relevé. Les participants et participantes, en particulier au Québec, considéraient les transports comme un secteur « sale » qui, à leur avis, génère beaucoup de pollution.

Les emplois aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre. Lors de toutes les séances, une série de questions a été posée dans le but d'évaluer la connaissance et l'intérêt à l'égard de quatre emplois qui, selon les prévisions, seront aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre : le camionnage, le pilotage d'avion, l'entretien d'aéronefs et le secteur des gens de mer. Comme seulement une ou deux personnes envisageaient sérieusement l'un ou l'autre de ces types de carrière, la plupart des jeunes en connaissaient peu sur ces emplois en général ou sur les études ou formations nécessaires pour y accéder. Lorsqu'on a demandé aux participants et participantes de réfléchir aux avantages et aux inconvénients de ces emplois, les tendances suivantes se sont dégagées.

- **Inconvénients :** Les jeunes considèrent que le pilotage d'avion, le camionnage et le travail des gens de mer sont trois types d'emplois qui nécessitent d'être loin de la maison, et donc qui ne sont pas idéaux pour la conciliation travail-vie personnelle. À l'exception du camionnage, jugé plutôt « simple », les trois autres emplois étaient perçus comme très stressants et accompagnés de nombreuses responsabilités dans des environnements de travail imprévisibles. Ces aspects étaient considérés comme peu souhaitables pour les jeunes, qui cherchent un emploi sans trop d'imprévisibilité. Il faudrait beaucoup d'argent, de temps et de formations pour entreprendre une carrière en aviation comme pilote ou dans le secteur des gens de mer, ce qui n'était pas idéal pour les jeunes.
- **Avantages :** Le camionnage, le pilotage d'avion et le secteur des gens de mer ont pour avantage de permettre d'explorer de nouveaux endroits et de rencontrer de nouvelles personnes au cours des voyages. On avait aussi l'impression que ces emplois étaient probablement bien rémunérés et offraient de bons avantages sociaux compte tenu de l'obligation d'être loin de la maison pendant de longues périodes. Le camionnage et le pilotage d'avions semblaient convenir parfaitement à certaines personnalités valorisant l'indépendance et la solitude. Les jeunes supposaient que l'entretien d'aéronefs permettait d'acquérir de nombreuses compétences transférables.

On a demandé aux jeunes de réfléchir aux raisons pour lesquelles ces emplois pourraient faire face à des pénuries de main-d'œuvre.

- **Manque de sensibilisation** : On a constaté que les jeunes ne connaissent pas beaucoup les emplois dans le secteur des transports. Qu'il s'agisse des salaires potentiels ou des exigences en matière de formation, il y avait un manque de sensibilisation générale aux carrières dans ce secteur.
- **Moins d'intérêt pour les métiers spécialisés** : Selon les jeunes, on pousse plus souvent les étudiants vers les études universitaires que vers les études collégiales. Bien que cela puisse être en train de changer, les participants et participantes ont mentionné que les gens de leur âge qui entreprennent une carrière dans un métier spécialisé pourraient avoir l'impression d'avoir moins réussi.
- **Une culture du travail peu attrayante** : Les jeunes ont souvent insinué que la culture qui entoure les emplois comme le camionnage était peu attrayante pour les personnes choisissant une carrière.
- **Préférence pour les emplois flexibles et le télétravail** : Plusieurs des emplois dans le secteur des transports qui ont été abordés semblaient associés à des environnements de travail rigides et imprévisibles. Les participants et participantes étaient attirés par des carrières qui leur permettant de travailler à la maison selon un horaire « normal ».
- **Recherche d'une carrière dont l'accès comprend moins d'obstacles** : Devenir pilote ou gens de mer était perçu comme étant long et coûteux. Les jeunes sont attirés vers des emplois dont l'accès est plus facile. Voici certains des obstacles en matière d'accès qui ont été mentionnés :
 - **Études ou formations de longue durée** : Selon les participants et participantes, devenir pilote ou technicien en entretien d'aéronefs nécessite de longues études ou formations, et donc des dépenses plus importantes avant d'accéder au marché.
 - **Connaissance des compétences requises** : Compte tenu du manque de connaissances à propos de ces emplois, les jeunes ne sont pas nécessairement convaincus que leurs compétences personnelles correspondent à celles exigées d'un pilote ou des gens de mer.
 - **Emplois traditionnellement masculins** : Les participantes avaient tendance à relever le manque de représentation, les postes dans le secteur des transports étant occupés principalement par des hommes.
 - **Peur et anxiété** : Les jeunes trouvent que les emplois très stressants comptant de nombreuses obligations et responsabilités constituent un désavantage lors du choix d'une éventuelle carrière.
 - **Perception de la conciliation travail-vie personnelle** : Les jeunes souhaitent une carrière flexible avec la possibilité de télétravail; les carrières dans les transports qui ont été abordées étaient perçues comme nécessitant de passer du temps loin de la maison et offrant moins de libertés personnelles.
 - **Parmi les autres obstacles à l'accès** mentionnés, notons les préjugés découlant du choix de poursuivre des études collégiales plutôt qu'universitaires, les conditions géographiques et le manque de possibilités ou de temps pour fonder une famille.
- **Argent et sécurité financière** : Comme les adultes, les jeunes sont conscients de la hausse du coût de la vie. Ils sont à la recherche d'une carrière bien rémunérée, et se demandent si les emplois dans le secteur des transports offriraient un revenu répondant à leurs attentes. Il convient de souligner que les jeunes n'ont jamais quantifié ou précisé en quoi consiste un « bon » salaire.

Facteurs qui pourraient encourager les jeunes à envisager un emploi dans le secteur des transports

Selon les participants et participantes, Transports Canada pourrait trouver des façons créatives de rejoindre les jeunes. Les suggestions suivantes ont été formulées à cet égard :

- **Commencer la sensibilisation très tôt, à l'école :** Selon les jeunes participants et participantes, les emplois dans les transports nécessitant une formation ou des études plus poussées doivent être présentés aux élèves plus tôt dans leur scolarité pour leur permettre de planifier et de visualiser leur cheminement. Plusieurs ont suggéré d'inviter des professionnels et professionnelles du secteur des transports à prendre la parole dans les écoles. Cela permettrait d'accroître la visibilité de ces emplois, puisque la plupart des jeunes n'avaient jamais rencontré quelqu'un travaillant dans ce secteur.
- **Rester au courant des tendances sur les médias sociaux :** En restant au courant de ce qui se passe sur les médias sociaux qu'utilisent réellement les jeunes, Transports Canada peut mieux rejoindre le public ciblé. Par exemple, les jeunes se tournent vers des forums comme Reddit pour trouver des renseignements auxquels ils n'ont pas accès dans leur vie personnelle. Il y a aussi les plateformes comme YouTube et TikTok, qui ne sont pas seulement utilisées pour le plaisir, mais qui servent également de pistes où les jeunes peuvent trouver de l'information.
- **Fournir de l'information simple et accessible :** Il faut fournir aux jeunes des feuilles de route très claires et simplifiées sur le cheminement des études à la carrière et qui mettent en évidence la formation requise pour chaque type d'emploi. Ces feuilles de route doivent comprendre les bourses et subventions offertes. Il faut aussi mettre en évidence les compétences transférables et la façon d'accéder au secteur depuis différents angles.
- **Atténuer les obstacles en matière d'accès :** Il faut aider les jeunes à se voir au sein de ces carrières en facilitant les programmes de mentorat et les activités entre pairs. On pourrait aussi offrir des subventions et des bourses pour les emplois nécessitant des études longues et coûteuses (par exemple pour devenir pilote).

Les participants et participantes ont également mentionné les messages sur lesquels Transports Canada pourrait se concentrer pour mieux rejoindre les jeunes, insistant sur l'importance de faire preuve de transparence et de mettre en évidence les avantages, surtout lorsque les emplois abordés exigent beaucoup de compromis dans la vie personnelle. Les recommandations suivantes ont notamment été formulées :

- **Se montrer transparent :** Pour comprendre leur propre intérêt et leurs aptitudes pour les emplois dans le secteur des transports, les jeunes ont besoin de plus de clarté. Par exemple, pour envisager de devenir camionneur ou camionneuse ou technicien ou technicienne en entretien d'aéronefs, les jeunes doivent connaître les détails du poste, y compris les possibles salaires et avantages sociaux et les horaires. La transparence doit aussi s'appliquer à la formation nécessaire et à la durée de celle-ci, ainsi qu'aux bourses offertes pour en réduire les coûts.
- **Donner une raison de se vanter :** Les jeunes veulent un emploi qui semble impressionnant. Ils ont besoin de connaître les aspects intéressants et uniques de ces carrières, et ce qui pourrait susciter la curiosité des gens.
- **Mettre en évidence le bonheur, l'épanouissement et la santé mentale :** Les 16 à 24 ans se démarquent des

autres générations par la grande importance qu'ils accordent à leur santé mentale et à leur bien-être. Ces aspects sont souvent liés à la conciliation travail-vie personnelle, mais aussi à l'épanouissement qu'ils tirent de leur carrière. Les messages devraient être axés sur le type d'épanouissement que l'on peut trouver dans ces carrières, et indiquer si la santé mentale serait considérée comme une priorité.

Énoncé de neutralité politique et coordonnées

Par la présente, je certifie, en tant que cadre supérieur d'Environics, que les produits livrables sont entièrement conformes aux exigences du gouvernement du Canada en matière de neutralité politique, comme elles sont définies dans la Politique sur les communications et l'image de marque et la Directive sur la gestion des communications. Plus particulièrement, les produits livrables ne font aucune mention des intentions de vote électoral, des préférences quant aux partis politiques, des positions des partis ou de l'évaluation de la performance d'un parti politique ou de son chef.

Derek Leebosh
Vice-président, Affaires publiques
Environics Research Group
derek.leebosh@environics.ca
416 820-1963

Fournisseur : Environics Research Group
Numéro de contrat de SPAC : CW2329027
Date du contrat initial : 1^{er} septembre 2023
Pour de plus amples renseignements, veuillez écrire à l'adresse : melissa.dickey@tc.gc.ca.

Introduction

Contexte

Le secteur des transports représente 88 milliards de dollars (4,5 % du PIB du Canada) et emploie 920 800 personnes. De récentes estimations révèlent les pénuries de main-d'œuvre projetées dans l'ensemble du secteur, soit le camionnage (25 000 à 55 600 d'ici 2023-2035) et le transport aérien (42 000 à 55 000 d'ici 2025-2035), maritime (1 000 à 19 000 d'ici 2031-2035) et ferroviaire (4 000 d'ici 2035). Le Conference Board du Canada estime que le coût direct des importantes pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des transports et de l'entreposage s'élèvera à un peu plus de 1,3 milliard de dollars en 2022, tandis que les répercussions économiques totales, y compris les effets indirects sur d'autres industries, s'élèveraient à 4,3 milliards de dollars en 2022.

De 2031 à 2035, on prévoit une pénurie de gens de mer de 1 000 à 19 000 personnes. De plus, le secteur maritime prévoit 19 000 nouvelles embauches au cours des 10 prochaines années, soit environ 68 % de la main-d'œuvre de 2020 estimée à 28 000 personnes. Dans le secteur du transport routier, Statistique Canada signale une pénurie actuelle d'environ 25 000 camionneurs et camionneuses, la conduite sur long parcours étant la plus gravement touchée en raison des taux élevés de vacance et de roulement volontaire. Dans le secteur de l'aviation, les pénuries de main-d'œuvre sont estimées entre 42 000 (d'ici 2025) et 55 000 (d'ici 2035). Moins de 1 200 nouveaux pilotes obtiennent leur diplôme chaque année, dont près de la moitié qui sont des étudiants étrangers, et seulement 70 % de ces diplômés travaillent dans le secteur, ce qui constitue un déficit important par rapport à la demande prévue. Enfin, le secteur ferroviaire prévoit une pénurie de 4 000 personnes d'ici 2035.

Comparativement à l'ensemble de l'économie, le secteur des transports dépend davantage des travailleurs et travailleuses plus âgés; en effet, 28 % de la main-d'œuvre du transport et de l'entreposage est âgée de 55 ans et plus (comparativement à 23 % pour l'ensemble de l'économie et à 22 % dans le secteur des soins de santé). L'âge moyen d'un camionneur ou d'une camionneuse au Canada a été établi à 47 ans (comparativement à 44 ans dans l'ensemble des secteurs). Il est donc important de comprendre la façon dont les jeunes Canadiens et Canadiennes envisagent ou écartent les emplois dans le secteur des transports au moment de choisir une carrière.

Cette étude se penche sur les opinions et impressions des jeunes Canadiens et Canadiennes de 16 à 24 ans à l'égard des emplois dans le secteur des transports. Les constatations tirées de l'étude aideront les décideurs, les intervenants du secteur et les établissements d'enseignement à élaborer des stratégies ciblées visant à remédier à la pénurie de main-d'œuvre et de compétences, à promouvoir les transports comme choix de carrière viable et à répondre aux demandes du secteur en matière de main-d'œuvre. Les résultats permettront de mieux orienter la planification des communications ainsi que les activités de sensibilisation et d'éducation, en plus d'améliorer les interactions avec les Canadiens et Canadiennes au sein du secteur des transports.

Objectifs

Cette étude vise à fournir de précieux renseignements sur la sensibilisation de la population aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, les opinions à l'égard des emplois dans le secteur des transports et les perceptions quant aux possibilités de croissance et d'avancement professionnel dans le secteur. Les objectifs de recherche suivants ont été fixés :

- Comprendre la façon dont les jeunes perçoivent les emplois dans le secteur des transports en général, et déterminer s'ils peuvent relever les possibles difficultés ou obstacles en matière d'accès.

- Déterminer dans quelle mesure les jeunes sont au courant des perspectives d'emploi dans le secteur des transports et évaluer leur niveau d'intérêt à cette étape de leur planification de carrière.
- Explorer les perceptions des jeunes quant au niveau de diversité et d'inclusion au sein du secteur des transports.
- Déterminer ce qui pourrait encourager les jeunes à envisager un emploi dans le secteur des transports et quelles ressources pourraient faciliter leur cheminement.
- Accroître les connaissances existantes sur la façon dont les jeunes perçoivent le secteur des transports et déterminer comment ces expériences peuvent donner des indications pour attirer les jeunes travailleurs et travailleuses dans le secteur.

Constatations détaillées

A. Perspectives de carrière et champs d'intérêt

Au début de chaque séance, les jeunes ont été questionnés au sujet des secteurs et des types de travail qui les intéressaient. Ceux qui occupaient un emploi au moment des discussions devaient indiquer leur poste actuel, qu'ils ont souvent décrit comme un moyen « temporaire » de gagner de l'argent ou de se tenir occupés. Les participants et participantes qui poursuivaient des études étaient nombreux à avoir déjà établi leur plan de carrière, par exemple pour se diriger vers l'enseignement, les soins infirmiers ou l'ingénierie. Selon eux, ces types de professions comportent des voies très claires et directes vers la réussite. D'autres, en particulier au sein des groupes plus jeunes, soit les 16 à 19 ans, oscillaient toujours entre ce qu'ils aiment faire et ce qui est accessible. Les jeunes sans plan distinct se préoccupaient surtout du *type* d'emploi qu'ils souhaitaient occuper (flexible, en télétravail), et moins du secteur. Certaines des préférences relevées consistaient à « aider les gens » ou à jouer de la musique, ou ont simplement été décrites comme un travail de bureau de neuf à cinq.

Les facteurs les plus importants. On a demandé aux participants et participantes de décrire ce qu'ils recherchaient le plus dans une carrière, puis d'expliquer pourquoi ces aspects étaient importants à leurs yeux. Les facteurs suivants ont été mentionnés le plus souvent au cours des séances de discussion :

- **La sécurité financière** : Il était important pour les jeunes de trouver une carrière qui leur fournit un revenu convenable leur permettant de se procurer les biens de première nécessité (c'est-à-dire de se loger et de se nourrir), mais aussi de s'offrir du luxe, comme de voyager. Bien que la sécurité financière ait été mentionnée à maintes reprises, les participants et participantes n'ont pas divulgué ni quantifié un tel salaire.

*« Quelque chose qui paie bien. C'est ce dont nous avons vraiment besoin en ce moment. » [Traduction]
– Homme de 16 à 19 ans, Ont./Man.*

« Le bonheur et l'argent. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

- **L'épanouissement personnel** : Pour plusieurs, il s'agissait d'une carrière ayant un aspect humaniste, comme d'aider les gens sur le plan thérapeutique, ou encore d'aider les enfants dans un contexte d'éducation. Pour d'autres, l'épanouissement consistait simplement à se sentir heureux et à l'aise dans son travail. Le bonheur était généralement associé à une grande flexibilité au travail, ou à des collègues avec qui l'on aime vraiment travailler.

« Quelque chose avec les enfants. J'aime vraiment les enfants. J'ai l'impression que plusieurs ne les comprennent pas; ce serait un très bon travail à avoir. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« Intéressant et gratifiant. Quelque chose qui me permet d'aider les gens, et pas seulement de travailler simplement pour travailler. Je veux avoir une certaine incidence sur les gens. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« Je veux être satisfaite de ce que je fais. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« Combler vos aptitudes mentales, mais aussi vos besoins fondamentaux au moyen d'un bon revenu. Je veux aussi que ma carrière ait un sens. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

- **La conciliation travail-vie personnelle :** Pour les jeunes, il était extrêmement important de pouvoir séparer leur vie professionnelle et personnelle. La flexibilité, comme le télétravail ou la possibilité de prendre congé sans se sentir coupable, était appréciée. Certaines personnes ont confié que leur mère ou leur père n'était jamais parvenu à trouver l'équilibre entre travail et vie personnelle, un aspect auquel elles tenaient absolument.

« Un emploi que l'on peut supporter pendant longtemps. Pas un travail qui nous épuise. » [Traduction] – Femme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« Qui ne mène pas à l'épuisement professionnel. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

- **La sécurité et la stabilité d'emploi :** Un emploi stable est un emploi qui semble toujours assuré, où il est peu probable que l'on soit congédié. C'est un travail essentiel qui ne serait pas menacé en cas d'événements mondiaux imprévisibles, comme la pandémie de COVID-19. Celle-ci était encore bien présente dans l'esprit des jeunes, et a souvent été citée en exemple pour illustrer la façon dont un événement mondial peut toucher un secteur ou un type d'emploi.

« Dans le monde actuel, la sécurité d'emploi est vraiment importante. Un emploi stable dont on peut dépendre. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

« Je vis dans une petite ville. Lorsque la pandémie a frappé, j'ai constaté les conséquences sur les petites entreprises et certains secteurs. Il s'agit plutôt de savoir que l'on sera toujours nécessaire, et que l'on ne sera pas remplacé par un robot. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Canada atlantique

« Une source de stress pour plusieurs personnes est de savoir s'ils vont avoir leur emploi demain et de construire la carrière qu'ils veulent. Je pense que la stabilité d'emploi amène une paix d'esprit qui est importante. » – Homme de 20 à 24 ans, Québec

- **La croissance et l'avancement :** On jugeait important de travailler dans un secteur offrant des occasions futures, où l'on peut toujours se montrer ambitieux et dynamique. Selon certains jeunes, un « bon » employeur ou une « bonne » employeuse, qui perçoit la valeur de ses employés, devrait fournir des occasions de croissance et d'avancement.

« Une carrière qui offre de bonnes perspectives d'emploi, qui sera toujours pertinente dans 20 ou 30 ans. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« Beaucoup de place pour croître dans son travail. La capacité de travailler au sein de plusieurs équipes différentes, sur différents projets. » [Traduction] – Femme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

Outre ces cinq exemples, les jeunes étaient susceptibles de considérer comme important pour leur future carrière de travailler pour une organisation qui valorise la durabilité et se soucie de l'environnement. Parmi les autres facteurs importants mentionnés, notons un employeur ou une employeuse qui offre de bons avantages sociaux, et le fait d'avoir des collègues qui forment une communauté.

Les influences sur la prise de décisions. Pour mieux comprendre les influences que ressentent les jeunes lorsqu'ils prennent des décisions concernant leur avenir, les participants et participantes devaient indiquer qui, dans leur vie, influence leurs aspirations professionnelles. Outre les personnes ayant joué un rôle dans leur choix de carrière, les jeunes ont également mentionné d'autres influences, comme une expérience personnelle mémorable ou une passion de longue date. Les cinq questions suivantes ont été relevées comme exerçant une influence importante sur la prise de décisions.

- **Quels sont mes champs d'intérêt?** Le choix d'une future carrière ou d'un domaine d'études à l'université repose souvent sur les champs d'intérêt. Par exemple, une personne qui aime « aider les gens » pourrait souhaiter devenir pompière, infirmière ou enseignante. D'autres se passionnaient pour la musique ou le métier d'acteur et cherchaient une carrière dans ces domaines.

« J'ai toujours voulu être pompière. J'ignore pourquoi. Je suis déterminée à le devenir. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« Je n'ai jamais eu les enseignants dont j'avais besoin au cours de mes études, alors j'ai décidé que je voulais devenir cette enseignante pour quelqu'un. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« J'ai toujours été intéressé par le travail dans l'environnement et l'éducation. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« Je me suis retrouvé à travailler dans une bibliothèque, et cela m'a vraiment plu. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

« Cuisiner a toujours été une passion pour moi. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

« Si vous n'êtes pas passionné par ce que vous faites, vous ne serez pas en mesure de bien faire votre travail. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Canada atlantique

- **Qu'est-ce qui est bien rémunéré?** Pour les participants et participantes, le salaire exerce une influence importante sur le choix d'une carrière. Conscients de la hausse du coût de la vie, les jeunes veulent pouvoir se permettre des libertés personnelles, comme aller à des concerts ou voyager à l'étranger. L'influence de l'argent sur le choix d'une carrière a été évoquée le plus souvent dans les provinces de l'Atlantique, et moins souvent au Québec.

« L'aisance, c'est-à-dire l'argent. Le salaire n'a pas besoin d'être énorme, mais il doit être suffisant pour pouvoir s'offrir des libertés. Plus que de simplement survivre. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

« De l'argent pour subvenir à ses besoins. Surtout dans le contexte actuel, on a vraiment besoin d'argent. »
– Homme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

- **Qu'est-ce qui a fonctionné pour mon père et ma mère?** Certains jeunes ont été profondément influencés par les choix effectués avant eux par des membres de leur famille. Ces carrières ont probablement apporté sécurité et stabilité à leurs parents. Inversement, on avait tendance à éviter de suivre les traces de ses parents lorsque ceux-ci avaient mal concilié leur travail et leur vie personnelle et étaient en général stressés par leur travail.

« L'influence est venue de mes parents. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« Je me tourne vers ma mère. Elle est vraiment ingénieuse et attentionnée. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« Mon père sait que j'aime aussi bouger, que je ne veux pas rester assise à un bureau. Il m'a donc recommandé son travail. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« Mon père m'a fortement influencé. Cette année, j'ai commencé exactement le travail qu'il a toujours fait. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« Mon père travaille en comptabilité. J'ai certainement suivi ses traces. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

- **Qu'en pensent mes enseignants?** Comme la famille, les enseignants et enseignantes jouent un rôle considérable en orientant les jeunes vers certaines carrières. En questionnant les jeunes sur leurs passions et leurs ambitions pendant les heures de classe, ils sont plus conscients des perspectives. Certains jeunes ont également mentionné l'influence de conseillers d'orientation et de leurs pairs.

« Des conversations avec mes conseillers d'orientation. Certains cours que j'ai suivis à l'école. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« Je veux être enseignant. Certains enseignants m'ont inspiré. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

« C'était facile de discuter de tout et de rien avec mon professeur. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

- **Quelles sont les perspectives autour de moi?** Quelques participants et participantes ont mentionné l'endroit où ils habitent comme facteur dans leur choix d'une carrière. Les secteurs prospères dans leur région sont susceptibles de combler certaines lacunes au moment de décider d'un parcours professionnel. Certaines personnes ont indiqué vouloir trouver une carrière qui pourrait profiter à leur communauté, par exemple au sein des services de police. Les jeunes ont aussi relevé les facteurs géographiques pour expliquer pourquoi un emploi comme gens de mer ne constituerait pas une option appropriée dans leur région.

« Il est important pour moi de m'impliquer dans ma communauté. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Canada atlantique

La différence entre une carrière et un emploi. Les jeunes étaient enclins à dire qu'un « emploi » semblait plus temporaire qu'une « carrière ». Un emploi permet également de combler des besoins à court terme, comme rembourser des prêts étudiants ou gagner un surplus d'argent. En revanche, une carrière est planifiée. Selon les participants et participantes, une carrière vise à assurer la stabilité et la sécurité financières tout en permettant une certaine croissance.

B. Le secteur des transports : compréhension et intérêt

Avant de discuter d'emplois précis aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre, on a évalué les connaissances des participants et participantes au sujet du secteur des transports et des types d'emplois qu'il comprend. Même si la plupart savaient que le secteur comprend des emplois dans les transports, les exemples de postes relevés dans ce domaine étaient variés.

Lorsqu'on leur a demandé des exemples d'emplois dans le secteur des transports, les jeunes étaient plus susceptibles d'énumérer des postes comme la conduite d'autobus ou de train, la livraison par camion, ainsi que des emplois liés au transport maritime, y compris les bateaux et les traversiers. Le pilotage a aussi été mentionné à l'occasion. Les jeunes étaient également susceptibles de considérer les services de taxi ou d'Uber comme appartenant au secteur des transports. On a aussi donné comme exemple les facteurs, les mécaniciens, les douaniers, les agents de sécurité dans les aéroports, les agents de bord, les policiers et les employés de concession automobile.

« L'ingénierie, la conception de ponts et d'autoroutes, la conduite de véhicules de transport en commun, ou même au sein de Transports Canada, pour assurer le respect de tous les règlements en matière de sécurité. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« L'industrie automobile : tout le monde, des employés de concession aux développeurs de logiciels. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« Les camionneurs ou camionneuses, ou quelque chose du genre. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« Les services Lyft, Uber ou de taxi, des choses du genre. » [Traduction] – Femme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« Un policier. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

Au départ, les jeunes ont eu tendance à associer le secteur des transports à leurs expériences à l'échelle locale, plutôt qu'à une échelle nationale ou plus large. On a par exemple fait mention des services de taxi ou d'Uber ainsi que du transport en commun avant de relever des aspects plus vastes du secteur qui traversent le pays ou le monde.

« Travailler à bord d'autobus, ou essentiellement tout ce qui vous permet de vous déplacer d'un endroit à un autre. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

Les participants et participantes avaient aussi l'impression que les transports sont un secteur « sale » qui génère beaucoup de pollution. On a donné en exemple les gaz d'échappement de voiture et le carburant d'avion.

« Impact du secteur des transports sur l'environnement, contribuant au changement climatique. » – Femme de 16 à 19 ans, Québec

« Emplois polluants dans le secteur des transports. Pris en compte. Ou des emplois qui n'aggravent pas la crise climatique. » – Femme de 20 à 24 ans, Québec

Au départ, les connaissances et l'intérêt pour les emplois dans les transports étaient faibles. Quelques jeunes avaient un membre de leur famille ou un ami détenant de l'expérience dans le secteur, mais ce n'était pas le cas de la majorité.

C. Le secteur des transports : les emplois aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre

Après l'évaluation des connaissances et de l'intérêt initial dans les carrières du secteur des transports, la discussion s'est tournée vers des emplois précis aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre. Accompagnée d'estimations récentes des pénuries de main-d'œuvre prévues dans le secteur, cette partie de la discussion était axée sur quatre emplois précis. Les participants et participantes se sont ainsi vu poser des questions sur le camionnage, le pilotage d'avion, l'entretien d'aéronefs et le secteur des gens de mer, d'abord pour évaluer leur compréhension et leur intérêt à l'égard de chacun de ces emplois, puis pour réfléchir aux avantages et aux inconvénients présumés de chacun.

1. Camionnage

Compréhension de l'emploi. Les jeunes percevaient le camionnage comme un travail solitaire nécessitant de passer de longues périodes loin de sa maison et de sa famille. Invités à fournir des précisions sur cet emploi, ils ont mentionné en exemple le transport de marchandises par camion. Le camionnage était souvent perçu comme un travail bien rémunéré, compte tenu des circonstances peu souhaitables.

« Plusieurs personnes dans la région se lancent dans cette carrière. » [Traduction] – Femme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« Si je n'arrivais pas à trouver un emploi bien rémunéré, j'envisagerais certainement de devenir camionneur. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« On doit se sentir plutôt seul, et ça doit être épuisant de se concentrer pendant tout ce temps. » [Traduction] – Femme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

Intérêt pour le travail. Les jeunes ont manifesté peu d'intérêt pour cet emploi, mais plusieurs ont relevé qu'il pourrait plaire à un type précis de personnalité, par exemple une personne qui aime passer du temps seule ou qui adore conduire. Le camionnage était perçu comme convenant à un groupe démographique plus âgé, et pas nécessairement comme un emploi dans lequel on s'imagine au début de sa carrière.

Les avantages et inconvénients perçus du camionnage

Avantages	Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de rembourser des prêts plus rapidement, puisque l'on a moins de factures à la maison. • Une excuse pour explorer et découvrir la nature, avec la possibilité de rencontrer de nombreuses nouvelles personnes. • Un poste intéressant pour les personnes qui aiment la solitude ou qui ne comptent pas fonder une famille. • Beaucoup d'indépendance et d'autonomie. • Un emploi bien rémunéré sans être trop exigeant. • Un emploi qui donne l'impression de soutenir l'économie. • Un emploi offrant une bonne sécurité, puisqu'il y aura toujours de la demande pour le transport de marchandises. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un travail solitaire qui nous oblige à être loin de la maison pendant de longues périodes. • Certaines personnes pourraient le trouver dangereux en raison des imprévus sur les routes. • La circulation. • Un travail exigeant mentalement. Le manque de sommeil. Des habitudes de sommeil non conventionnelles. • Un emploi sans beaucoup d'exercice ou d'activité, qui porte à adopter une mauvaise alimentation. • Un emploi qui pourrait être remplacé par la technologie, comme les véhicules autonomes. • Un environnement monotone.

2. Pilotage d'avion

Compréhension de l'emploi. Une carrière impliquant de nombreux voyages, menant à de longues périodes loin de la maison et de la famille. Le métier de pilote était perçu comme un travail bien rémunéré, compte tenu des nombreux voyages ainsi que des études pour parvenir à un tel poste. On avait aussi l'impression que l'accès à cette carrière comptait des obstacles considérables, notamment les longues études, le fardeau financier et les examens ardu.

« Mon oncle était pilote. Il m'a raconté qu'il aimait beaucoup visiter différentes villes. C'est tout ce dont je me souviens. » [Traduction] – *Homme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)*

Intérêt pour le travail. Bien que cet emploi ait été perçu comme intéressant et comme « quelque chose dont on peut se vanter », personne ne l'envisageait sérieusement. Le métier de pilote était perçu comme une carrière que l'on choisit et que l'on planifie tôt au cours de sa vie en raison des divers obstacles relevés en matière d'accès. Cette carrière était plus susceptible d'être considérée comme une passion juvénile, et non comme une ambition sérieuse.

Les avantages et inconvénients perçus du Pilotage d'avion

Avantages	Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> • Un salaire élevé. • Une carrière perçue comme « prestigieuse » et respectée. • La possibilité de voyager et de découvrir le monde. • Une carrière indépendante, où on n'a pas à travailler avec de nombreuses personnes. • Une bonne sécurité d'emploi, car on aura toujours besoin de pilotes. • De nombreuses perspectives de croissance au sein du secteur. • Une bonne carrière pour les personnes qui ne comptent pas fonder une famille. • Un horaire fixe et prévisible. 	<ul style="list-style-type: none"> • La conciliation travail-vie personnelle n'est pas optimale. • Un travail solitaire qui nous oblige à être loin de la maison pendant de longues périodes. • Une carrière dangereuse et stressante avec d'énormes responsabilités. • Les études pour devenir pilote sont coûteuses. • La formation nécessaire pour devenir pilote est intense. • Les femmes sont moins nombreuses dans le secteur, ce qui rend la compétitivité/la visibilité/la représentation difficile. • Les horaires peuvent être imprévisibles.

3. Techniques d'entretien d'aéronefs

Compréhension de l'emploi. Cet emploi semblait associé à d'énormes responsabilités, puisqu'il fait appel à des technologies complexes. On avait aussi l'impression qu'il s'agissait d'un travail de nature imprévisible et sur demande dans le cadre duquel on pouvait être appelé à toute heure du jour ou de la nuit. On imaginait cependant cet emploi bien rémunéré, compte tenu du haut niveau de connaissances techniques requises. Il convient de souligner qu'en anglais, le titre du poste comprend le terme « ingénieur » (*aircraft maintenance engineer*), alors qu'en français, le terme « technicien en entretien » est davantage compris comme relevant de la mécanique.

« Je n'ai aucune idée de ce que cela implique, mais j'ai hâte d'en apprendre davantage! » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« Les gens qui travaillent dans les aéroports, assurent la sécurité des bagages, améliorent les modèles actuels. De meilleurs avions, une meilleure capacité, ce genre de choses. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« L'entretien des moteurs, examiner les choses. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« J'ai entendu des histoires d'horreur sur l'obtention d'un diplôme d'ingénieur. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« L'ingénierie est un domaine assez prestigieux qui donne lieu à de nombreuses compétences transférables. » [Traduction] – Femme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

Intérêt pour le travail. L'intérêt pour l'entretien d'aéronefs était plus élevé que pour les autres emplois abordés, en particulier chez ceux qui avaient déjà mentionné une préférence pour le travail manuel. Cet intérêt était toutefois disséminé, car on ne savait pas très bien comment accéder à ce type de carrière et quelles étaient les études nécessaires.

Les avantages et inconvénients perçus de l'entretien d'aéronefs

Avantages	Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> • Un bon choix pour les gens qui aiment effectuer un travail manuel, réparer des choses et résoudre des problèmes. • Contrairement au camionnage ou au pilotage d'avion, on avait l'impression que ce travail permettait de rester au même endroit et d'avoir un horaire concret. • Un emploi bien rémunéré. • Pour les anglophones qui supposaient qu'il s'agissait d'un poste d'ingénieur agréé, cette carrière était perçue comme offrant de nombreuses compétences transférables pour d'autres postes en ingénierie. • Un emploi qui donne l'impression d'améliorer la sécurité publique. • Une carrière stimulante et dynamique. • Une occasion de créer de ses mains. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tout comme le métier de pilote, ce travail était perçu comme très stressant, où une erreur peut avoir des conséquences tragiques. • Un horaire imprévisible avec beaucoup de travail sur demande. Les conditions météorologiques peuvent le rendre encore plus imprévisible. • En français, le titre du poste ne comprend pas la notion d'« ingénierie ». De nombreux jeunes francophones considéraient donc qu'il s'agissait d'un travail de mécanicien avec de plus grandes responsabilités. • Un travail très fastidieux et réglementé. Un système de freins et de contrepoids. • Impression que cet emploi n'est pas très bien rémunéré.

4. Secteur des gens de mer

Compréhension de l'emploi. La désignation « gens de mer » était très vague pour les participants et participantes. Ceux-ci se sont fiés aux définitions et aux exemples fournis pour comprendre de quoi il s'agissait. Les jeunes dont un membre de la famille travaillait dans ce domaine étaient susceptibles d'en avoir une certaine connaissance. Lorsqu'on leur a demandé de décrire le travail des gens de mer, ils ont imaginé de longues périodes loin de la maison. Les exemples les plus souvent relevés étaient les capitaines de navire et de traversier.

« Le travail lui-même semble plutôt bien, mais le fait d'être loin de la maison pendant de longs moments ne me semble pas attrayant. Mais faire de la mécanique sur un grand bateau flottant me semble génial. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« Personne de l'extérieur pour vous dire quoi faire de votre vie. » [Traduction] – Femme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« À moins de vivre dans une communauté où de nombreuses personnes se lancent dans cette carrière, il serait très difficile d'obtenir de l'information à ce sujet. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

Intérêt pour le travail. Comme le pilotage d'avion, le travail des gens de mer semblait une carrière que l'on doit planifier très tôt au cours de sa vie. Les jeunes ont souvent mentionné des circonstances régionales pour expliquer pourquoi ils n'entreprendraient pas une carrière dans le secteur des gens de mer (comme le fait d'habiter loin d'une étendue d'eau).

« Je n'habite pas près des Grands Lacs. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

Les avantages et inconvénients perçus du secteur des gens de mer

Avantages	Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> • Un bon choix pour les passionnés de la mer. • Un secteur favorisant la camaraderie et le travail d'équipe. Une occasion de passer du temps avec des gens qui partagent nos champs d'intérêt. • Un emploi bien rémunéré. • La possibilité de voyager et de découvrir de nouveaux endroits. • De nombreuses perspectives de croissance au sein du secteur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le mal de mer. • Les conditions météorologiques peuvent en faire un environnement de travail imprévisible. • Un environnement de travail dangereux et imprévisible sur l'eau. • La nécessité de passer de longues périodes loin de la maison. • Les horaires tournants ne sont pas optimaux pour certaines personnes.

D. Choisir une carrière dans les transports : communiquer avec les jeunes

Manque d'intérêt des jeunes pour les emplois dans le secteur des transports

Après avoir discuté en détail d'emplois précis dans les transports, les jeunes devaient indiquer pourquoi, à leur avis, les personnes de leur âge hésitent à faire carrière dans ce secteur. Les raisons suivantes ont été proposées :

- **Manque de sensibilisation** : On a constaté que les jeunes ne connaissent pas beaucoup les emplois dans le secteur des transports. Qu'il s'agisse des salaires potentiels ou des exigences en matière de formation, il y avait un manque de sensibilisation générale aux carrières dans ce secteur.

« Quand j'étais jeune, à l'école, on n'entendait pas beaucoup parler de ces types d'emplois. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« Il faut mieux faire connaître les programmes, les bourses offertes, surtout puisque le secteur des transports tente de pourvoir ces postes. Il faut aussi faire connaître les compétences requises. » [Traduction] – Femme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« Je pense que, pour plusieurs, il peut être très difficile de savoir par où commencer après les études. » [Traduction] – Femme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

- **Intérêt moindre pour les métiers spécialisés** : Selon les jeunes, on pousse plus souvent les étudiants vers les études universitaires que vers les études collégiales. Bien que cela puisse être en train de changer, les

participants et participantes ont mentionné que les gens de leur âge qui entreprennent une carrière dans un métier spécialisé pourraient avoir l'impression d'avoir moins réussi.

« Dernièrement, des efforts ont été déployés pour convaincre les gens de ne pas choisir le travail manuel. La culture a changé au cours des dernières décennies, et on encourage davantage les études universitaires. Les choses pourraient toutefois être en train de changer. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« Il y a d'énormes préjugés représentant les travailleurs spécialisés comme étant grossiers, bêtes, sans diplôme d'études secondaires. J'étais première de classe à l'école secondaire, mais je n'ai tout simplement pas aimé l'université. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« On dit encore à beaucoup d'élèves du secondaire d'aller à l'université. » – Homme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« Changer la façon de penser à l'école. » – Homme de 16 à 19 ans, Québec

- **Une culture du travail peu attrayante** : Les jeunes ont souvent insinué que la culture qui entoure les emplois comme le camionnage était peu attrayante pour les personnes choisissant une carrière.

« Les gens parlent parfois du camionnage de manière désobligeante. Un peu comme le ramassage des ordures. » [Traduction] Homme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« À l'école, lorsqu'on parle de ce que l'on souhaite faire, les gens se vantent rarement de vouloir devenir camionneurs ou camionneuses, alors on en entend à peine parler. » [Traduction] Homme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« La société met l'accent sur les métiers intellectuels. Comme si on associait ces métiers à des personnes qui n'ont pas réussi à l'école » – Homme de 16 à 19 ans, Québec

- **Préférence pour les emplois flexibles et le télétravail** : Plusieurs des emplois dans le secteur des transports qui ont été abordés semblaient associés à des environnements de travail rigides et imprévisibles. Les participants et participantes étaient attirés par des carrières leur permettant de travailler depuis la maison selon un horaire « normal ».

« Je veux un emploi qui ne sera pas touché par une situation comme la COVID-19. Des membres de ma famille ont été grandement affectés, et je ne veux pas que cela m'arrive. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« Il faut sacrifier beaucoup de son temps en famille. J'ai plusieurs amis dont les parents étaient souvent absents, et ils ne veulent pas faire de même avec leur propre famille. » [Traduction] – Femme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« La plupart de ces emplois impliquent de longues heures, loin de la maison. Ce sont des emplois très difficiles, et l'on ne peut pas simplement rentrer à la maison à la fin de la journée. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« Les gens ne veulent pas passer de longues périodes loin de la maison. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

- **Recherche d'une carrière dont l'accès comprend moins d'obstacles** : Devenir pilote ou gens de mer était perçu comme étant long et coûteux. Les jeunes sont attirés vers des emplois dont l'accès est plus facile.

« Pour devenir pilote, par exemple, les études sont très coûteuses, et nécessitent de s'endetter considérablement. C'est un énorme obstacle. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« Il faut obtenir plusieurs permis pour devenir camionneur ou camionneuse. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

- **Argent et sécurité financière** : Comme les adultes, les jeunes sont conscients de la hausse du coût de la vie. Ils sont à la recherche d'une carrière bien rémunérée, et se demandent si les emplois dans le secteur des transports offriraient un revenu répondant à leurs attentes. Il convient de souligner que les jeunes n'ont jamais quantifié ou précisé en quoi consiste un « bon » salaire.

« Je ne crois pas que les gens envisagent vraiment une carrière dans le camionnage à moins que ce ne soit par nécessité. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« Comme ces emplois nécessitent tellement de sacrifices, ils doivent offrir un salaire plus élevé et de meilleurs avantages sociaux. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« Les gens ont l'impression que les salaires sont plutôt faibles, et qu'il ne s'agit donc pas d'une occasion intéressante. Tout devient tellement cher. » – Femme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

Les obstacles empêchant les jeunes d'accéder à une carrière dans les transports

On a ensuite demandé aux jeunes de réfléchir à certains obstacles, réels ou perçus, en matière d'accès qui pourraient empêcher les gens de choisir ces types d'emplois, par exemple, si ces emplois semblent particulièrement difficiles à obtenir. Les obstacles suivants ont été relevés le plus souvent au cours des séances.

- **Études ou formations de longue durée** : Selon les participants et participantes, devenir pilote ou technicien en entretien d'aéronefs nécessite de longues études ou formations, et donc des dépenses plus importantes avant d'accéder au marché.

« Il faut plusieurs permis pour conduire des camions. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Ont./Man.

« Lorsque vous vous rendez compte que cela pourrait vous intéresser, toute la formation et les études nécessaires vous donnent l'impression qu'il est trop tard. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

« Vous devez avoir beaucoup d'expérience pour devenir technicien en entretien d'aéronefs; cela pourrait dissuader certaines personnes. Si l'emploi est bien rémunéré, alors peut-être que les gens souhaiteront faire carrière dans ce domaine. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

- **Connaissance des compétences requises** : Compte tenu du manque de connaissances à propos de ces emplois, les jeunes ne sont pas nécessairement convaincus que leurs compétences personnelles correspondent à celles exigées d'un pilote ou des gens de mer.

« On n'entend vraiment jamais parler de ces emplois. Ils ne sont tout simplement pas abordés. » [Traduction]
– Homme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

« À l'école, je n'en ai jamais entendu parler. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

- **Emplois traditionnellement associés aux hommes sur la base de stéréotypes** : Les participantes avaient tendance à relever le manque de représentation, les postes dans le secteur des transports étant occupés principalement par des hommes.

« Je crois aussi qu'il y a très peu de femmes dans le secteur du pilotage; cela m'a toujours intriguée. »
[Traduction]
– Femme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« Je crois que la culture compte pour beaucoup. En tant que femme, je ne pense pas non plus que ces types d'emplois sont aussi attrayants pour les femmes. Je ne connais aucune femme dans ma vie qui serait intéressée par ces emplois. Je ne suis même pas certaine que les femmes sont encouragées à faire carrière dans ce secteur. » [Traduction] – Femme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

- **Peur et anxiété** : Les jeunes trouvent que les emplois très stressants comptant de nombreuses obligations et responsabilités constituent un désavantage lors du choix d'une éventuelle carrière.

« Si vous êtes technicien en entretien d'aéronefs et qu'un problème survient, vous en êtes responsable. »
[Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

« Je crois que la plupart des gens vont opter pour un travail de bureau plutôt que pour un emploi plus risqué où vous devez voler. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Canada atlantique

- **Perception de la conciliation travail-vie personnelle** : Les jeunes souhaitent une carrière flexible avec la possibilité de télétravail; les carrières dans les transports qui ont été abordées étaient perçues comme nécessitant de passer du temps loin de la maison et offrant moins de libertés personnelles.

« L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les jeunes ont vu comment leurs parents ont travaillé dur pour sortir de la pauvreté et créer une classe moyenne. Les jeunes ont eu la possibilité d'étudier en fonction de leurs centres d'intérêt et de l'équilibre familial. Les emplois dans les transports sont répétitifs. » – Homme de 20 à 24 ans, Québec

« Ces emplois nécessitent souvent de longues heures de travail. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Canada atlantique

Parmi les autres obstacles à l'accès mentionnés, notons les préjugés découlant du choix de poursuivre des études collégiales plutôt qu'universitaires, les conditions géographiques et le manque de possibilités ou de temps pour fonder une famille.

Communiquer avec les jeunes au sujet des carrières dans le secteur des transports

Après avoir réfléchi aux raisons qui pourraient expliquer pourquoi les jeunes ne connaissent pas les emplois du secteur des transports ou ne s'y intéressent pas, les participants et participantes devaient relever des mesures qui pourraient encourager les jeunes à envisager de tels emplois et des ressources qui pourraient les aider dans leur cheminement. Pour ce faire, ils ont été invités à indiquer vers qui ou quoi ils se tourneraient pour obtenir de plus amples renseignements sur l'un ou l'autre de ces emplois. Les recommandations suivantes ont été formulées à l'intention de Transports Canada quant à la façon de communiquer avec les jeunes et aux supports à utiliser.

Commencer la sensibilisation très tôt, à l'école : Selon les jeunes participants et participantes, les emplois dans les transports nécessitant une formation ou des études plus poussées doivent être présentés aux élèves plus tôt dans leur scolarité pour leur permettre de planifier et de visualiser leur cheminement. Plusieurs ont suggéré d'inviter des professionnels et professionnelles du secteur des transports à prendre la parole dans les écoles. Cela permettrait d'accroître la visibilité de ces emplois, puisque la plupart des jeunes n'avaient jamais rencontré quelqu'un travaillant dans ce secteur.

« Des personnes qui occupent ces emplois précis devraient venir dans les écoles pour parler de leur travail et fournir des ressources pour aider les gens dans leurs recherches. J'aurais personnellement aimé voir cela davantage à l'école. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« Puisque les gens sont souvent poussés vers les études universitaires, plusieurs ne connaissent pas les options de métiers spécialisés. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« Vous pourrez établir des liens plus significatifs en visitant les écoles secondaires. Il serait vraiment efficace de rencontrer les jeunes en personne. » [Traduction] Femme de 20 à 24 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« Dans les écoles, on a tendance à promouvoir des emplois alors que les élèves sont à la fin de leurs études et qu'ils se sont déjà fait une idée. » [Traduction] – Femme de 20 à 24 ans, Canada atlantique

« Stage d'un jour c'est une des meilleures façons d'apprendre la vraie vie d'un transporteur. » – Homme de 20 à 24 ans, Québec

« Rencontrer des personnes qui font ces métiers et qui nous parlent de leurs expériences. » – Femme de 20 à 24 ans, Québec

Rester au fait des tendances sur les médias sociaux : En restant au fait de ce qui se passe sur les médias sociaux qu'utilisent réellement les jeunes, Transports Canada peut mieux rejoindre le public ciblé. Par exemple, les jeunes se tournent vers des forums comme Reddit pour trouver des renseignements auxquels ils n'ont pas accès dans leur vie personnelle. Il y a aussi les plateformes comme YouTube et TikTok, qui ne sont pas seulement utilisées pour le plaisir, mais qui servent également de pistes où les jeunes peuvent trouver de l'information.

« J'accéderais à des forums pour voir ce que l'on dit de positif et de négatif sur chaque emploi. J'aime connaître l'histoire des gens, et si je ne connais personne qui occupe un emploi en particulier, je me fie à Internet. » [Traduction] – Femme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« Ils devraient créer une chaîne YouTube mettant en vedette des gens qui occupent réellement ces emplois. » [Traduction] – Femme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

Fournir de l'information simple et accessible : Il faut fournir aux jeunes des feuilles de route très claires et simplifiées sur le cheminement des études à la carrière et qui mettent en évidence la formation requise pour chaque type d'emploi. Ces feuilles de route doivent comprendre les bourses et subventions offertes. Il faut aussi mettre en évidence les compétences transférables et la façon d'accéder au secteur depuis différents angles.

« Il faut positionner ces emplois de manière à ce qu'ils servent de tremplin ou qu'ils s'harmonisent avec les objectifs élargis. » [Traduction] – Homme, groupe 3

Atténuer les obstacles en matière d'accès : Il faut aider les jeunes à se voir au sein de ces carrières en facilitant les programmes de mentorat et les activités entre pairs. On pourrait aussi offrir des subventions et des bourses pour les emplois nécessitant des études longues et coûteuses (par exemple pour devenir pilote).

« Si je souhaitais devenir pilote, je n'aurais aucune idée de la façon d'y parvenir. Je ne saurais pas du tout par où commencer. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Canada atlantique

Cibler le bon message

Pour ce qui est de communiquer avec les jeunes au sujet des carrières dans le secteur des transports, les participants et participantes ont souligné l'importance de faire preuve de transparence et de mettre en évidence les avantages, surtout lorsque les emplois abordés exigent beaucoup de compromis dans la vie personnelle.

1. **Se montrer transparent** : Pour comprendre leur propre intérêt et leurs aptitudes pour les emplois dans le secteur des transports, les jeunes ont besoin de plus de clarté. Pour attirer de futurs camionneurs ou de futures techniciennes en entretien d'aéronefs, il faut fournir aux jeunes les renseignements suivants : Quel est le salaire potentiel? Quels sont les avantages? Est-ce que l'horaire est flexible? Pour attirer de futurs pilotes et gens de mer, il faut fournir aux jeunes les renseignements suivants : Quel type de formation est nécessaire, et combien de temps dure-t-elle? Quelles sont les bourses offertes pour réduire le fardeau financier?

« En particulier compte tenu de la possible pénurie de main-d'œuvre : il faut dire qu'il y aura de nombreux postes disponibles. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« Plutôt que de diffuser des publicités génériques en ligne, on devrait annoncer le salaire que peut gagner une pilote ou un camionneur. Autrement, seules les personnes qui s'intéressent déjà à ces emplois cliqueront sur les annonces. Il faut divulguer le salaire plus clairement, car les gens veulent savoir à quoi s'attendre. »
[Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

2. **Donner une raison de se vanter** : Les jeunes veulent un emploi qui semble impressionnant. Ils ont besoin de connaître les aspects intéressants et uniques de ces carrières, et ce qui pourrait susciter la curiosité des gens.

« J'insisterais sur la notion de voyage, car cela plaît à beaucoup de gens. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Ouest du Canada (C.-B., Alb. Et Sask.)

« Les gens veulent romantiser leur carrière. Les camionneurs et camionneuses, par exemple, ne sont pas du tout popularisés sur les médias sociaux; aucun et aucune n'est célèbre. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Ont./Man.

« Les gens veulent quelque chose de fascinant à raconter à leurs amis. » [Traduction] – Homme de 16 à 19 ans, Canada atlantique

3. **Mettre en évidence le bonheur, l'épanouissement et la santé mentale** : Les 16 à 24 ans se démarquent des autres générations par la grande importance qu'ils accordent à leur santé mentale et à leur bien-être. Ces aspects sont souvent liés à la conciliation travail-vie personnelle, mais aussi à l'épanouissement qu'ils tirent de leur carrière. Les messages devraient être axés sur le type d'épanouissement que l'on peut trouver dans ces carrières, et indiquer si la santé mentale serait considérée comme une priorité.

« Il faut parler des avantages de l'emploi de façon très convaincante. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Canada atlantique

« Faire de la publicité pour dissiper les idées fausses à propos du secteur. » [Traduction] – Homme de 20 à 24 ans, Canada atlantique

« Enlever les tabous sur les métiers, présenter les avantages et désavantages. » – Femme de 16 à 19 ans, Québec

Annexe A : Méthodologie

Séances de discussion en groupe auprès de jeunes canadiens et canadiennes

Environics Research a mené, du 18 au 24 octobre 2023, une série de huit séances virtuelles de discussion en groupe. Les groupes étaient composés de jeunes Canadiens et Canadiennes de 16 à 24 ans de partout au pays, et les deux langues officielles étaient représentées. Les deux séances du Québec ont été menées en français, et les six autres, en anglais. répartis dans l'Ouest canadien, en Ontario, au Québec et dans les provinces de l'Atlantique, dans le but de refléter la diversité de la jeunesse au Canada. Chaque séance, d'une durée de 90 minutes, a été menée sur la plateforme Zoom auprès de six à huit personnes. Environics a procédé au recrutement en faisant appel à des méthodes propres au secteur afin d'assurer une participation suffisante aux séances dans toutes les régions. Les participants et participantes se sont vu offrir la somme de 100 \$ en guise de remerciement.

Recrutement et planification. Environics a collaboré avec Transports Canada dans le but de mettre au point un questionnaire de recrutement approprié intégrant les normes du gouvernement du Canada en matière de recherche qualitative. Environics a confié le recrutement pour les séances de discussion en groupe à Trend Research.

Le recrutement a été réalisé de façon à assurer un mélange diversifié de personnes représentant différents sous-groupes :

1. Des pourcentages semblables d'hommes et de femmes, tout en incluant les personnes transgenres et non binaires qui souhaitaient participer.
2. Des personnes résidant partout au pays, y compris l'Ouest canadien, l'Ontario, le Québec et les provinces de l'Atlantique.
3. Des jeunes qui pourraient être en train de réfléchir à leur future carrière.
4. Des personnes issues de la diversité, y compris des Autochtones, des immigrants et des membres de minorités visibles.
5. Des personnes résidant en milieu urbain et rural.
6. Des francophones et des anglophones (deux séances ont été menées en français et six, en anglais).

Le tableau suivant résume la répartition définitive des séances de discussion :

Groupe	Lieu, langue et groupe d'âge	Date et heure
Groupe 1	Ontario et Manitoba (anglais) : jeunes (de 16 à 19 ans)	18 octobre 2023 (17 h, HE)
Groupe 2	Ouest du Canada [C.-B., Alb. et Sask.] (anglais) : jeunes (de 16 à 19 ans)	18 octobre 2023 (19 h, HE)
Groupe 3	Ontario et Manitoba (anglais) : jeunes (de 20 à 24 ans)	19 octobre 2023 (17 h, HE)
Groupe 4	Ouest du Canada (anglais) : jeunes (de 20 à 24 ans)	19 octobre 2023 (19 h, HE)
Groupe 5	Canada atlantique (anglais) : jeunes (de 16 à 19 ans)	23 octobre 2023 (16 h, HE)
Groupe 6	Canada atlantique (anglais) : jeunes (de 20 à 24 ans)	23 octobre 2023 (18 h, HE)
Groupe 7	Québec (français) : jeunes (de 16 à 19 ans)	24 octobre 2023 (17 h, HE)
Groupe 8	Québec (français) : jeunes (de 20 à 24 ans)	24 octobre 2023 (19 h, HE)

Animation. Stephanie Coulter, associée principale en recherche – Affaires publiques à Environics Research, a animé quatre séances en anglais (les 18 et 19 octobre). Derek Leebosh, associé principal en recherche – Affaires publiques à Environics Research, a animé deux séances en anglais le 23 octobre et deux séances en français le 24 octobre. Chaque séance de discussion en groupe a duré 90 minutes et était menée conformément au guide de discussion élaboré en concertation avec Transports Canada. L'intégralité de la recherche qualitative a été menée conformément aux normes professionnelles et aux lois fédérales applicables (p. ex., la LPRPDE).

Toutes les séances ont été enregistrées sur bandes audio et vidéo pour pouvoir être utilisées par l'équipe de recherche lors de l'analyse subséquente. Les participants et participantes devaient consentir à un tel enregistrement durant le processus de recrutement et se sont vu garantir l'anonymat.

Annexe B : Instruments de recherche

22 septembre 2023

Environics Research Group ltée
Groupes de discussion auprès des jeunes sur les carrières dans le secteur des transports
Transports Canada
PN 11921

Questionnaire de recrutement pour les groupes de discussion

Nom du répondant : _____

N° de tél. (domicile) : _____

N° de groupe : _____

Recruteur : _____

Groupes de discussion en ligne du 18 au 24 octobre 2023

GROUPE 1 (anglais) Ontario et Manitoba Jeunes de 16 à 19 ans Mercredi 18 octobre 17 h HE 16 h HC	GROUPE 3 (anglais) Ontario et Manitoba Jeunes de 20 à 24 ans Jeudi 19 octobre 17 h HE 16 h HC	GROUPE 5 (anglais) Canada atlantique Jeunes de 16 à 19 ans Lundi 23 octobre 16 h HE 17 h HA	GROUPE 7 (français) Québec Jeunes de 16 à 19 ans Mardi 24 octobre 17 h HE
GROUPE 2 (anglais) Ouest du Canada (BC/AB/SK) Jeunes de 16 à 19 ans Mercredi 18 octobre 19 h HE 18 h HC/17 h HR 16 h HP	GROUPE 4 (anglais) Ouest du Canada (BC/AB/SK) Jeunes de 20 à 24 ans Jeudi 19 octobre 19 h HE 18 h HC/17 h HR 16 h HP	GROUPE 6 (anglais) Canada atlantique Jeunes de 20 à 24 ans Lundi 23 octobre 18 h HE 19 h HA	GROUPE 8 (français) Québec Jeunes de 20 à 24 ans Mardi 24 octobre 19 h HE

CONSIGNES GÉNÉRALES DE RECRUTEMENT :

Six (6) groupes en ligne en anglais – deux (2) dans chacun des marchés suivants : Ontario et Manitoba, Ouest du Canada (BC/AB/SK) et Canada atlantique. Deux (2) groupes en ligne en français au Québec. Remarque : Les anglophones du Québec et les francophones hors Québec peuvent participer dans leur langue respective à l'un des groupes définis à Q8.

Dans chaque région, un groupe sera composé de jeunes de 16 à 19 ans, et un autre, de jeunes de 20 à 24 ans.

Critères d'un recrutement représentatif de la diversité des jeunes au Canada :

- Diversité des genres
- Diversité de lieux de résidence (milieux ruraux ou urbains)
- Diversité des origines (p. ex., autochtones, immigrants, minorités visibles)
- Francophones et anglophones (séances unilingues)
- Compensation financière : 100 \$ par participant.
- Huit (8) personnes recrutées par groupe
- Séances de discussion d'au plus 90 minutes

PRÉSENTATION :

Bonjour, je m'appelle ____ et je travaille pour Trend Research, un partenaire d'Environics Research. Would you like to continue this discussion in English? /Souhaitez-vous poursuivre cette conversation en français?

Nous menons pour le compte de Transport Canada (TC) une série de groupes de discussion en ligne par vidéoconférence auprès de Canadiens pour mieux comprendre les points de vue des jeunes sur les possibilités de carrière dans divers secteurs. Cette étude est un projet de recherche sans visée commerciale ou promotionnelle. Votre participation à cette recherche est complètement volontaire et anonyme, et votre décision d'y prendre part ou non n'aura aucune conséquence sur vos relations avec le gouvernement du Canada.

La discussion se déroulera par vidéoconférence à l'aide de la plateforme Zoom et sera menée par un chercheur professionnel d'Environics avec votre participation et celle d'autres Canadiens de votre région. Me permettez-vous de vous poser quelques questions supplémentaires afin de vérifier si vous répondez aux critères d'admissibilité de notre étude, ou de poser quelques questions supplémentaires à un autre membre de votre ménage, afin de vérifier si cette personne répond à ces critères d'admissibilité? Cela prendra environ 5 minutes.

La séance durera au plus 1,5 heure, et chaque participant recevra un montant de 100 \$ en guise de remerciement pour sa participation.

La séance sera enregistrée aux fins de recherche. L'enregistrement ne sera utilisé que par le chercheur professionnel pour l'aider à rédiger son rapport des conclusions de la recherche et sera détruit une fois le rapport achevé. Toutes les informations recueillies, utilisées ou divulguées serviront uniquement aux fins de recherche et seront gérées conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Vous pouvez consulter la politique de confidentialité d'Environics Research à l'adresse <https://environics.ca/about-us/politique-de-confidentialite>.

EN CAS DE QUESTIONS SUPPLÉMENTAIRES : Si vous avez des questions au sujet de la légitimité de la recherche, vous pouvez les adresser par courriel à sarah.dion-marquis@tc.gc.ca. Environics est membre du Conseil de recherche et d'intelligence marketing canadien (CRIC) et adhère à toutes ses normes; le sondage est inscrit auprès du Service de vérification des recherches du CRIC (n° de référence 20231206-EN277.)

CRITÈRES RELATIFS À L'ÂGE :

1. Nos discussions doivent réunir des participants d'une tranche d'âge précise. Pour nous permettre de le faire correctement, veuillez indiquer votre âge exact.

_____ INSCRIRE.

Moins de 16 ans	0	TERMINER
16 à 17 ans	1	ADMISSIBLE COMME JEUNE; DEMANDER À PARLER À UN PARENT OU TUTEUR
18 à 19	2	ADMISSIBLE COMME JEUNE – GROUPES 1, 2, 5 OU 7 → PASSER À Q5
20 à 24 ans	2	ADMISSIBLE COMME JEUNE – GROUPES 3, 4, 6 OU 8 → PASSER À Q5
25 à 31 ans	3	TERMINER
32 ans ou plus	4	POSER Q2

2. Êtes-vous le parent, la tutrice ou le tuteur d'un enfant de 16 ou 17 ans?

Oui	1	LIRE LA SECTION POUR LES PARENTS DE JEUNES DE 16 OU 17 ANS
Non	2	TERMINER

MESSAGE DE FIN : Merci de votre intérêt. Pour participer, vous devez avoir entre 16 et 24 ans.

PARENTS DE PARTICIPANTS DE 16 OU 17 ANS : LIRE OU POSER Q3-Q4; AUTRES : PASSER AU PRÉAMBULE DE Q5.

EXPLIQUER AUX PARENTS OU TUTEURS DES JEUNES DE 16 OU 17 ANS :

Nous menons une étude pour le compte de Transport Canada auprès, entre autres, de jeunes de 16 ou 17 ans. Elle vise à mieux comprendre le point de vue et l'opinion des jeunes de 16 à 24 ans en ce qui concerne leur future carrière. Dans le cadre de cette étude, nous organisons des groupes de discussion en ligne dont la durée prévue est de 1,5 heure. Les groupes de discussion réuniront un petit nombre de jeunes qui seront invités à faire part de leur opinion sur les possibilités de carrières dans le secteur des transports. Toutes les opinions demeureront anonymes, la participation est volontaire, et aucune expérience de travail n'est requise. Ceux qui y participent recevront 100 \$ pour leur temps. Les renseignements recueillis seront utilisés aux fins de recherche uniquement et traités conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* du Canada. Le nom complet de votre enfant ne sera pas fourni au gouvernement ou à tout autre tiers.

3. Nous permettez-vous de poser à votre enfant quelques questions afin de déterminer s'il est admissible à l'un des groupes de discussion qui auront lieu du 18 au 24 octobre?

Oui	1	
Non	2	REMERCIER ET TERMINER
Oui, mais mon enfant n'est pas disponible	3	PLANIFIER UN RAPPEL

4. Quel est le prénom de votre enfant? **INSCRIRE :** _____

Merci. J'aimerais maintenant parler à **[NOM DE L'ENFANT]** pour m'assurer qu'**[IL/ELLE]** est admissible au groupe de discussion, souhaite y prendre part et est à l'aise de le faire.

JEUNES DE 16 OU 17 ANS : Bonjour **[NOM DE L'ENFANT]**, je suis **[RECRUTEUR]** de **[CABINET DE RECHERCHE]**, une entreprise de recherche canadienne. Votre mère/père/tuteur m'a autorisé à vous parler d'une étude. Nous menons une étude auprès de jeunes pour le compte de Transport Canada afin d'aider cet organisme à mieux

comprendre les points de vue des jeunes quant à leur future carrière. Sachez que vos réponses à cet appel ou vos opinions exprimées au cours du groupe de discussion ne seront révélées à personne, y compris à vos parents.

JEUNES DE 18 à 24 ans : Nous menons une étude pour le compte de Transport Canada afin d'aider le ministère à mieux comprendre l'opinion et l'impression qu'ont les jeunes du Canada à l'égard d'emplois dans divers secteurs.

5. Est-ce qu'un membre de votre ménage ou de votre famille immédiate ou vous-même travaillez actuellement pour l'un des types d'employeurs suivants?

Type d'employeur	Non	Oui
Société d'étude de marché, firme de relations publiques ou de communication ou agence de publicité	1	2
Média (p. ex., radio, télévision, journal, magazine, etc.)	1	2
Parti politique	1	2

SI « OUI » À L'UNE DES OPTIONS CI-DESSUS – REMERCIER ET TERMINER.

6. Dans quelle ville et quelle province habitez-vous?

VOIR LES QUOTAS RÉGIONAUX POUR LES GROUPES.

REMARQUE : 1) GROUPES POUR L'OUEST DU CANADA : RECRUTER DES PARTICIPANTS DE CHAQUE PROVINCE (BC/AB/SK); 2) GROUPES POUR L'ONTARIO ET LE MANITOBA : RECRUTER DES PARTICIPANTS DE CHAQUE PROVINCE; ET 3) GROUPES POUR LE CANADA ATLANTIQUE : RECRUTER DES PARTICIPANTS DE CHAQUE PROVINCE (NB/NL/NS/PE).

7. Comment décririez-vous la région où vous habitez : milieu urbain, banlieue, région rurale?

Milieu urbain 1
Banlieue 2
Région rurale 3

UN EFFORT SERA FAIT POUR INCLURE DANS CHAQUE GROUPE UNE DIVERSITÉ DE TYPES DE COLLECTIVITÉS.

8. Quelle langue parlez-vous habituellement chez vous?

Anglais 1
Français 2

REMARQUE : LES JEUNES ANGLOPHONES DU QUÉBEC PEUVENT PARTICIPER AUX GROUPES POUR L'ONTARIO ET LE MANITOBA. LES JEUNES FRANCOPHONES HORS QUÉBEC PEUVENT PARTICIPER AUX GROUPES POUR LE QUÉBEC.

9. À quel genre vous identifiez-vous?

- | | |
|---|---|
| Homme | 1 |
| Femme | 2 |
| Autre identité de genre (veuillez préciser) : _____ | 3 |

RECRUTER UN MÉLANGE ÉQUILIBRÉ D'HOMMES ET DE FEMMES DANS CHAQUE SÉANCE.

10. Quelles sont vos origines ethniques ou culturelles?

UN EFFORT SERA FAIT POUR INCLURE DANS CHAQUE GROUPE UNE DIVERSITÉ D'ORIGINES ETHNIQUES.

11. Travaillez-vous actuellement à temps plein ou à temps partiel? **[RECRUTER UN MÉLANGE]**

- | | |
|-----|---|
| Oui | 1 |
| Non | 2 |

12. Quel est votre emploi?

INSCRIRE : _____

13. Êtes-vous actuellement aux études?

- | | |
|-----|---|
| Oui | 1 |
| Non | 1 |

PASSER À Q15

14. **[SI OUI À Q13]** : À quel niveau êtes-vous actuellement aux études? **[LIRE LA LISTE UNIQUEMENT SI NÉCESSAIRE]**

- | | |
|--|---|
| Études secondaires | 1 |
| Études postsecondaires en partie ou en cours | 2 |
| Études collégiales, école de formation professionnelle, école de métiers | 3 |
| Études universitaires de premier cycle | 4 |
| Études supérieures ou universitaires professionnelles | 5 |
| Je préfère ne pas répondre | 6 |

15. **[SI NON À Q13]** : Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous avez atteint? **[LIRE LA LISTE UNIQUEMENT SI NÉCESSAIRE]**

- | | |
|--|---|
| Diplôme d'études secondaires | 1 |
| Études postsecondaires en partie ou en cours | 2 |
| Études collégiales, école de formation professionnelle, école de métiers | 3 |
| Diplôme d'études universitaires de premier cycle | 4 |
| Études supérieures ou universitaires professionnelles | 5 |
| Je préfère ne pas répondre | 6 |

UN EFFORT SERA FAIT POUR INCLURE DANS CHAQUE GROUPE UNE DIVERSITÉ DE NIVEAUX D'ÉDUCATION.

PARTICIPATION AUX GROUPES DE DISCUSSION

16. Nous demandons aux participants aux séances de discussion en groupe d'exprimer leurs opinions et commentaires; dans quelle mesure êtes-vous à l'aise de faire part de vos opinions à d'autres personnes? Êtes-vous...? **[LIRE LA LISTE]**

Très à l'aise	1	MINIMUM DE 5 PAR GROUPE
Plutôt à l'aise	2	
Pas très à l'aise	3	TERMINER
Très mal à l'aise	4	TERMINER

17. Avez-vous **déjà** participé, ici ou ailleurs, à un groupe de discussion ou à une entrevue individuelle pour laquelle vous avez reçu un montant d'argent?

Oui	1	MAXIMUM DE 4 PAR GROUPE
Non	2	[PASSER À Q20]

18. **SI OUI À Q17, DEMANDER :** À quand remonte la dernière fois où vous avez participé à une de ces discussions?

[TERMINER SI 6 MOIS OU MOINS]

19. À combien de séances de discussion individuelles ou en groupe avez-vous participé au cours des 5 dernières années?

_____ (Veuillez préciser)

SI 5 OU PLUS – TERMINER

POSER À TOUS

20. Les participants aux groupes de discussion devront joindre une vidéoconférence sur la plateforme Zoom à l'aide d'un ordinateur de bureau, d'un ordinateur portable ou d'une tablette. Pour prendre part à cette étude, vous devrez avoir accès à Internet à partir d'un endroit privé et tranquille. Nous ne sommes pas en mesure de vous fournir ces outils technologiques. Serez-vous en mesure d'avoir accès à Internet pour une discussion audiovisuelle d'une heure et demie tenue à l'aide d'un ordinateur de bureau, d'un ordinateur portable ou d'une tablette?

Oui	1	POURSUIVRE
Non	2	TERMINER

REMARQUE : CET EXERCICE NE POURRA ÊTRE RÉALISÉ À L'AIDE D'UN TÉLÉPHONE CELLULAIRE.

POSER À TOUS

21. La séance de discussion se déroulera par l'entremise de la plateforme de conférence Zoom. Si vous n'avez pas déjà utilisé Zoom, vous devrez peut-être installer un logiciel à partir du site <https://zoom.us/download>. Vous pourrez le supprimer après la séance si vous le souhaitez. Dans quelle mesure êtes-vous habitué(e) et à l'aise d'utiliser la plateforme de vidéoconférence Zoom?

Très à l'aise	1	POURSUIVRE
Plutôt à l'aise	2	POURSUIVRE
Plutôt mal à l'aise	3	REMERCIER ET TERMINER
Très mal à l'aise	4	REMERCIER ET TERMINER

22. Lors des groupes de discussion, les participants sont parfois invités à saisir leurs réponses aux questions dans la fenêtre de clavardage. Y a-t-il une raison pour laquelle vous ne pourriez pas participer? Si vous utilisez des lunettes ou un appareil auditif, n'oubliez pas de les avoir à portée de main.

Oui	1	TERMINER [Confirmer qu'il n'y a aucun moyen de rendre la séance accessible en raison du problème indiqué par le participant]
Non	2	

23. J'aimerais vous inviter à prendre part à un groupe de discussion au sein duquel vous ferez part de vos opinions dans le cadre d'une discussion menée par un animateur et à laquelle participeront d'autres jeunes. La séance sera enregistrée et d'autres membres de l'équipe de recherche pourront l'observer, mais votre participation sera confidentielle. Si vous prenez part à la séance, vous recevez un montant de 100 \$ en guise de remerciement pour votre temps. Il vous sera envoyé par voie électronique. Consentez-vous à faire partie du groupe de discussion? En acceptant de participer, vous donnez votre consentement à ces procédures.

Oui	1	
Non	2	TERMINER

24. Nous communiquerons à nouveau avec vous avant la date de la séance pour confirmer votre présence. Veuillez noter que cette invitation ne s'adresse qu'à vous, et que vous ne pouvez pas demander à une autre personne de vous remplacer. Acceptez-vous ces conditions?

Oui	1	
Non	2	TERMINER

25. La séance durera au plus 90 minutes, mais nous demandons à tous les participants de se connecter à la réunion en ligne (plateforme Zoom) 5 minutes avant le début de la discussion. Serez-vous en mesure de vous y connecter environ 5 minutes avant l'heure prévue de la séance?

Oui	1	
Non	2	TERMINER

26. Veuillez confirmer votre adresse courriel, afin que je puisse vous faire parvenir les informations de connexion à l'application de conférence en ligne Zoom.

Adresse courriel : _____

RELIRE L'ADRESSE COMPLÈTE AFIN D'EN VÉRIFIER L'ORTHOGRAPHE.

(Remarque : Nous enverrons les liens pertinents au début de la semaine prochaine.)

**BIEN INDIQUER AUX PARTICIPANTS L'HEURE DE LA SÉANCE SELON LEUR FUSEAU HORAIRE.
VOIR LES HEURES ET DATES SUR LA PAGE 1.**

INTERVIEWEURS : Informer les répondants que le groupe sera petit, et que les personnes qui ne s'y présenteront pas ou qui annuleront leur participation à la dernière minute mettront le projet en péril. S'assurer qu'ils comprennent que leur opinion est très importante et que nous tenons à entendre ce qu'ils ont à dire.

REMARQUE : AVISER TOUS LES RÉPONDANTS QU'ILS RECEVRONT UN APPEL/COURRIEL DE CONFIRMATION LA VEILLE DE LA SÉANCE. SI POUR UNE RAISON QUELCONQUE ILS N'ONT PAS EU DE NOS NOUVELLES ILS DEVRAIENT NOUS CONTACTER AU _____. SI LEUR NOM N'EST PAS SUR LA LISTE DE PRÉSENCE, ILS NE SERONT PAS ADMIS AU GROUPE DE DISCUSSION. SI UN RÉPONDANT A DES QUESTIONS SUR LA RECHERCHE, IL DEVRAIT ÉGALEMENT NOUS CONTACTER À CE NUMÉRO.

Octobre 2023

Environics Research Group
Groupes de discussion auprès des jeunes sur les carrières dans le secteur des transports
Transports Canada
Guide de discussion

1. Présentations et procédures (10 minutes)

Je m'appelle _____ et je travaille pour Environics Research, une société d'étude de marché indépendante. J'animerai aujourd'hui cette séance de discussion en groupe menée pour le compte du gouvernement du Canada.

Je vous souhaite la bienvenue à cette séance en ligne. Nous souhaitons connaître vos pensées et opinions. Soyez à l'aise d'exprimer votre accord ou votre désaccord. Vous n'avez pas à m'adresser tous vos commentaires; vous pouvez aussi échanger des opinions entre vous. Cette séance, qui devrait prendre environ 90 minutes, s'inscrit dans une série de discussions en groupe que nous menons auprès de personnes d'un peu partout au Canada.

Je présume que vous avez eu l'occasion de vous familiariser avec l'application Zoom! Nous allons principalement discuter ensemble par vidéo, mais nous utiliserons également la fonction de clavardage à quelques reprises lorsque vous devrez répondre à mes questions par écrit. Si jamais vous avez l'impression de n'avoir pas eu l'occasion d'exprimer votre opinion sur un sujet, ou vous souhaitez approfondir votre réponse, n'hésitez pas à le faire au moyen de la fonction de clavardage en vous adressant à l'ensemble du groupe, à moins que vous préféreriez m'envoyer un message en privé.

Si vous croyez qu'il pourrait y avoir beaucoup de bruit de fond là où vous vous trouvez, vous pouvez désactiver votre microphone, et le réactiver avant de parler. Vous pouvez lever la main à la caméra ou cliquer sur l'icône de main levée pour indiquer que vous souhaitez vous exprimer. **LANCER**

L'ENREGISTREMENT

Permettez-moi également de vous assurer que tout ce que vous direz demeurera confidentiel. Nous souhaitons connaître votre opinion; aucun de vous ne sera cité personnellement, et votre nom ne sera pas associé à vos commentaires. Nous enregistrerons la séance; cela a pour but de m'aider à rédiger mon rapport. J'en serai le seul utilisateur, et ces fichiers ne seront publiés nulle part. Quelques-uns de mes collègues assistent à la séance; vous pouvez les voir dans la fenêtre Zoom sous « observateurs ».

Faisons un tour de table virtuel pour que chacun se présente. Veuillez indiquer votre nom et le lieu où vous vous trouvez, puis nous parler un peu de ce que vous faites dans la vie. Vous étudiez ou vous travaillez?

SI TRAVAILLE : Quel est votre emploi? Considérez-vous qu'il s'agit d'un emploi permanent/à long terme ou d'un emploi temporaire? *Explorer* : Pourquoi? Qu'aimez-vous de votre emploi? Qu'est-ce qui ne vous plaît pas?

2. Perspectives de carrière et intérêts (25 minutes)

La séance d'aujourd'hui portera sur les carrières. Certains d'entre vous connaissent peut-être déjà le genre de carrière qu'ils souhaitent avoir, et d'autres pas. Je vois que certaines personnes ici ont déjà de l'expérience dans le monde du travail. Nous souhaitons tous vous entendre, quelle que soit votre situation actuelle.

Pour commencer, à votre avis, y a-t-il une différence entre un « emploi » et une « carrière »? En quoi sont-ils différents?

Levez la main si vous savez quel emploi vous aimeriez décrocher. *Demander des précisions aux personnes qui ont levé la main.*

Les autres, vous réfléchissez peut-être encore aux domaines de travail qui vous intéressent. Levez la main si vous continuez de réfléchir à votre future carrière.

Maintenant, j'aimerais savoir ce que vous recherchez le plus dans une carrière.

ANIMATEUR, COLLER CETTE QUESTION DANS LA FENÊTRE DE CLAVARDAGE : Quels sont les deux mots qui décrivent ce que vous recherchez le plus dans une carrière?

ANIMATEUR, FAIRE UN TOUR DE TABLE ET PERMETTRE AUX PARTICIPANTS DE PRÉCISER LEUR RÉPONSE : Pourquoi avez-vous choisi chaque mot? Pourquoi ces éléments sont-ils importants pour vous?

Voulez-vous ajouter autre chose? [Explorer/mentions à relever : Considérations environnementales (culture d'entreprise, cadre de travail, déplacements, etc.); considérations éthiques/morales (équilibre travail-vie personnelle, sécurité d'emploi, diversité) et autres facteurs comme la compensation financière, la passion/le sentiment d'accomplissement personnel, etc.]

Y a-t-il des secteurs ou des domaines qui piquent votre curiosité ou que vous aimeriez explorer dans votre future carrière? Qu'est-ce qui vous intrigue dans ces secteurs?

Veillez décrire un emploi ou une profession que vous admirez ou qui vous intéresse particulièrement. Quels aspects vous attirent? Quand avez-vous appris l'existence de cet emploi ou cette profession?

Pensez aux personnes vers lesquelles vous vous tourneriez pour obtenir des conseils sur votre future carrière; lesquelles vous viennent spontanément en tête? *[Explorer/mentions à relever : Parents, frères et sœurs, enseignants, conseillers d'orientation, sources en ligne (Reddit, TikTok), influenceurs.]*

Des personnes de votre entourage ont-elles influencé vos aspirations professionnelles? Qu'avez-vous appris d'elles?

3. Secteur des transports – Général (25 minutes)

Maintenant que nous avons discuté de vos intérêts et perspectives de carrières, passons au secteur des transports et à la façon dont il pourrait s'inscrire dans votre planification de carrière.

Pour commencer, selon vous, que signifie le terme « secteur des transports »?

ANIMATEUR, COLLER CETTE QUESTION DANS LA FENÊTRE DE CLAVARDAGE : Que décrit le terme « secteur des transports »? **ANIMATEUR, FAIRE UN TOUR DE TABLE ET PERMETTRE AUX PARTICIPANTS DE PRÉCISER LEUR RÉPONSE.**

ANIMATEUR, PRÉCISER LA DÉFINITION DE « SECTEUR DES TRANSPORTS » : « Les entreprises ou organisations participant au service de déplacer les biens et les personnes. »

À la lumière de cette définition du « secteur des transports », quels emplois vous viennent à l'esprit?

Y en a-t-il parmi vous qui ont déjà songé à faire carrière dans ce secteur? **ANIMATEUR, FAIRE UN TOUR DE TABLE ET DEMANDER AUX PARTICIPANTS : Pourquoi ou pourquoi pas?**

MAIN LEVÉE : Avez-vous des proches qui travaillent dans les transports? Quel type d'emploi ces personnes occupent-elles? Est-ce qu'elles ont déjà fait part d'un détail qui vous a semblé particulièrement intéressant ou déroutant à ce sujet?

4. Secteur des transports – Pénurie de main-d'œuvre (25 minutes)

Voici quelques titres de carrières ou de professions associées au secteur des transports. Prenons quelques instants pour en discuter. [AFFICHER LA LISTE D'EMPLOIS TOUCHÉS PAR LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE FOURNIE PAR LE CLIENT]

Certains de ces emplois vous semblent-ils attrayants d'emblée pour une future carrière? Pourquoi?

Voyons ces emplois un à la fois.

Que diriez-vous de devenir [**camionneur ou camionneuse**]? Croyez-vous avoir une assez bonne idée du travail que font les [camionneurs ou camionneuses]? D'après vous, quels sont les avantages de travailler comme [camionneur ou camionneuse]? Et les désavantages?

Que diriez-vous de devenir [**pilote d'avion**]? Croyez-vous avoir une assez bonne idée du travail que font les [pilotes d'avion]? D'après vous, quels sont les avantages d'être [pilote d'avion]? Et les désavantages?

Que diriez-vous de devenir [**technicien ou technicienne d'entretien d'aéronef**]? Croyez-vous avoir une assez bonne idée du travail que font les [techniciens ou techniciennes d'entretien d'aéronef]? D'après vous, quels sont les avantages d'être [technicien ou technicienne d'entretien d'aéronef]? Et les désavantages?

Que diriez-vous de devenir [**gens de mer**]? Croyez-vous avoir une assez bonne idée du travail que font les [gens de la mer]? D'après vous, quels sont les avantages de travailler comme [gens de mer]? Et les désavantages?

Nous explorons vos impressions de ces emplois dans les transports parce qu'en marge de pénuries de main-d'œuvre attendues, nous souhaitons comprendre pourquoi des personnes de votre âge hésitent à faire carrière dans ce secteur.

D'après vous, pourquoi les gens de votre âge n'optent pas pour ce type d'emplois? Selon vous, quels sont les obstacles à l'accès? [*Explorer : Est-ce que l'un de ces emplois semble particulièrement difficile à obtenir? Quel aspect de cet emploi vous semble difficile à atteindre?*]

S'il y a lieu, lesquels des emplois énumérés ne vous intéressent pas du tout? Pourquoi?

Si vous vouliez en savoir plus sur ces emplois, vers où, quoi ou qui vous tourneriez-vous?

5. Conclusion (5 minutes)

Il nous reste quelques minutes ensemble. J'ai une dernière question pour aider notre client à mieux communiquer avec les gens de votre âge.

QUESTION POUR LE CLAVARDAGE : Si vous deviez donner une suggestion au gouvernement du Canada (Transports Canada) pour communiquer avec les jeunes au sujet d'emplois potentiels dans le secteur des transports, que diriez-vous? Ce peut être une suggestion sur l'outil à utiliser (médias sociaux [TikTok, Twitter, YouTube], conseillers pédagogiques, publicités à la télévision, etc.) ou sur le bon message à mettre de l'avant.

Merci à tous et à toutes de votre présence et d'avoir fait part de vos réflexions sur ce sujet. J'étais heureux de discuter avec vous! Le montant promis vous sera envoyé électroniquement au cours de la semaine à venir.