



Transport
Canada

Transports
Canada

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

Résumé du 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.

Canada

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

Résumé du 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*

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.