# Employeur de choix pour étudiants







Les étudiants représentent un important bassin d'employés intéressants pour plusieurs industries. En plus de vous aider à répondre à un achalandage ponctuel, l'embauche d'étudiants vous aide à offrir des congés à vos employés permanents tout en permettant aux jeunes de la génération Y (20-35 ans) de travailler pour développer leurs compétences et découvrir leurs talents.

Selon une étude sur la place de la main-d'œuvre étudiante dans l'industrie touristique publiée par le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT) en 2009, les étudiants préfèrent de plus en plus travailler régulièrement à l'année plutôt qu'intensivement l'été.

#### **Équilibre travail - études**

De manière générale, la plupart des emplois à combler dans les prochaines années exigeront un diplôme technique, professionnel ou universitaire. Face à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée, toutes les entreprises ont donc intérêt à ce que les étudiants obtiennent leur diplôme. Cependant, avec des besoins parfois criants, vous pourriez être tenté d'exiger de vos employés aux études un horaire de travail pouvant compromettre leur réussite scolaire. Afin d'aider les employeurs et les employés à concilier le travail et les études, voici un tableau inspiré d'un outil créé par le comité Réussite-Accomplissement-Persévérance Côte-Nord afin de faciliter l'engagement des deux parties à atteindre cet équilibre:

Pistes à explorer pour favoriser un meilleur équilibre travail-études	
Responsabilités de l'étudiant	Responsabilité de l'employeur
Réfléchir au nombre d'heures disponibles au travail sans que cela nuise à ses études.	Faire preuve de flexibilité pour adapter l'horaire de travail à celui de l'école.
Informer son patron de ses sessions d'examens.	S'informer du cheminement scolaire et des intérêts de son jeune employé.

...les étudiants préfèrent de plus en plus travailler régulièrement à l'année plutôt qu'intensivement l'été.

### ...72% des cégépiens –occupent un emploi– rémunéré...

Je vous encourage donc à réfléchir sur la façon dont vous pourriez favoriser le succès des étudiants à votre emploi et fidéliser peut-être de futurs employés pour de nombreuses années en gardant en mémoire ces quelques exemples:

### Pratiques gagnantes auprès des étudiants

Bâtir l'horaire de travail de chaque étudiant en l'adaptant à son horaire scolaire.

Faire preuve de flexibilité durant les sessions d'examens.

Afficher les horaires 2-3 semaines d'avance pour permettre les ajustements.

Libérer l'employé pour des sorties étudiantes, de la récupération scolaire ou une rencontre avec le personnel enseignant.

Créer un programme de bourses d'études: l'employeur offre l'équivalent de 5 % du salaire cumulatif gagné par l'étudiant durant ses années de service.

Souligner l'obtention d'un diplôme en octroyant un boni ou un privilège.

Offrir un remboursement partiel ou total des frais de scolarité pour les cours réussis.

Assumer en tout ou en partie les frais de déplacement entre l'école et le travail.

Un jeune qui consacre plus de 15 heures par semaine à un travail rémunéré peut compromettre sa réussite scolaire, en particulier en session d'examen et de remise de travaux. Dans son essai intitulé Entre la classe et les Mcjobs. Portrait d'une génération de cégépiens, le sociologue Jacques Roy livre des données troublantes. On y apprend notamment que 72% des cégépiens occupent un emploi rémunéré et que 27% y consacrent plus de 20 heures par semaine, compromettant ainsi leurs chances de réussite à l'école.

## ...les jeunes de la génération Y ne raisonnent pas en termes d'heures travaillées, mais en termes de résultats.

#### L'école: une belle vitrine

L'école, ça peut aussi vous offrir une belle plate-forme pour recruter du nouveau personnel. Je ne parle pas seulement d'y afficher vos postes disponibles ou de tenir un kiosque promotionnel dans le cadre d'une foire de l'emploi, mais bien d'une présence à réelle valeur ajoutée. Par exemple, un membre de votre équipe pourrait aller faire une présentation en classe sur la préparation à une entrevue ou livrer un témoignage sur son parcours professionnel ou encore animer un atelier de préparation à la recherche d'emploi tout en profitant de cette tribune pour faire découvrir subtilement les métiers de votre industrie et surtout, ceux que vous avez à combler dans votre entreprise.

#### L'équilibre travail-vie personnelle

Plusieurs des jeunes que j'ai rencontrés dans le cadre de mes recherches affirment qu'ils accepteraient une rémunération moindre pour consacrer moins d'heures au travail. Certains interprètent cela comme un manque de cœur à l'ouvrage, mais rien n'est plus faux. En fait, les gens sont convaincus que s'ils ont davantage de flexibilité pour s'occuper de leur vie privée, ils seront encore plus productifs au travail. Adeptes du multitâche, les jeunes de la génération Y ne raisonnent pas en termes d'heures travaillées, mais en termes de résultats.





**Stéphane Simard** est diplômé en administration des affaires et en enseignement. Conférencier international et auteur de quatre ouvrages, Stéphane est régulièrement invité à intervenir auprès des organisations afin de les aider à mobiliser davantage leur personnel. Contactez-le pour profiter d'une réduction de 50% sur les services de sondages personnalisés et de focus group en entreprise (www.StephaneSimard.com).



Ce raisonnement s'applique également au concept de l'équilibre travail—vie personnelle. Ce n'est pas une question du nombre d'heures consacrées à l'un ou à l'autre, mais plutôt une question de pouvoir intégrer les deux réalités. Ici aussi, ce sont les résultats qui comptent et non la manière d'y arriver. Puisqu'il s'agit d'une seule et même personne, il ne peut y avoir opposition entre la personne que l'on est au travail et celle que l'on est dans la vie de tous les jours. « Nous ne sommes pas dotés d'un interrupteur qui nous permet de passer en mode travail en négligeant les aspects de notre vie privée. Donnez-nous la flexibilité pour nous occuper de notre vie privée et nous serons plus productifs au travail!» disent les jeunes de la nouvelle génération.

# « Nous ne sommes pas dotés d'un interrupteur qui nous permet — de passer en mode travail — en négligeant les aspects de notre vie privée. »



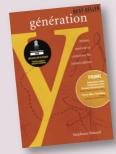
#### **Conversations déterminantes**

6 experts partagent leurs pratiques gagnantes en gestion du capital humain pour générer davantage d'engagement. Leadership, relève, culture organisationnelle, médias sociaux, planification stratégie, mobilisation et autres thèmes chauds de l'heure sont abordés.



#### Le générateur d'engagement

52 citations inspirantes, 52 pistes concrètes à explorer pour motiver vos employés et 52 formes de reconnaissance au quotidien. Format pratique semblable à un calendrier en forme de tente avec reliure spirale qui se dépose facilement sur le bureau.



#### **Génération Y**

Profitez de l'expérience de gestionnaires d'entreprises récipiendaires de prix d'excellence en gestion des ressources humaines et voyez ce qu'ils font pour se démarquer et attiser l'envie dévorante de se dépasser chez leurs employés de la génération Y.



#### Les patrons sont-ils tous des menteurs?

Dans un style pragmatique et avec humour, Stéphane propose des pratiques génératrices d'engagement concrètes pour répondre aux nouvelles attentes des travailleurs et redonner un sens au travail. Aussi offert en livre-audio (3 CD).