Observatoire québécois du loisir

VEILLE THÉMATIQUE EN SPORT, LOISIR ET ACTIVITÉ PHYSIQUE

PROFIL ET ASPIRATIONS DE CARRIÈRE DES ÉTUDIANTS EN LOISIR DU QUÉBEC

Rapport de recherche

SEPTEMBRE 2024

Équipe de recherche

Jean-Marc Adjizian, Ph. D.
Professeur | Département d'études en loisir, culture et tourisme
Université du Québec à Trois-Rivières
Co-directeur | Observatoire québécois du loisir

Jocelyn Garneau
Candidat au doctorat en loisir, culture et tourisme
Université du Québec à Trois-Rivières
Professionnel de recherche | Observatoire québécois du loisir

Louis Nantel
Étudiant à la maitrise en loisir, culture et tourisme
Université du Québec à Trois-Rivières
Assistant de recherche | Observatoire québécois du loisir

Rédaction

Jocelyn Garneau
Candidat au doctorat en loisir, culture et tourisme
Université du Québec à Trois-Rivières
Professionnel de recherche | Observatoire québécois du loisir

Révision et corrections

Jean-Marc Adjizian, Ph. D.
Professeur | Département d'études en loisir, culture et tourisme
Université du Québec à Trois-Rivières
Co-directeur | Observatoire québécois du loisir

Graphisme et mise en forme

Émilie Chamberland

Révision linguistique

Denis Poulet

RÉSUMÉ

Ce rapport présente les résultats d'une enquête réalisée par questionnaire en ligne auprès des étudiants et étudiantes inscrit(e)s dans les différents programmes de gestion et intervention en loisir du Québec, ainsi que dans le programme de baccalauréat en loisir, culture et tourisme de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Le but était d'obtenir un premier portrait d'ensemble de ces étudiants et étudiantes, et de l'information sur leurs aspirations en termes de carrière après la fin de leur programme d'études actuel. Les données de l'étude ont été recueillies de février à avril 2024.

TABLE DES MATIÈRES

1. Mise en contexte 5

2. Cadre de recherche 5

Cadre théorique 5

La Génération Z (Gen Z) 5

Le profil et les aspirations de carrière des étudiants en loisir au Québec 6

Objectif de l'étude 7

3. Méthodologie 7

Outil de collecte 7

Recrutement des participants 7

Collecte et échantillon 8

Éthique 8

Analyse des données 8

4. Présentation des résultats 8

Caractéristiques de l'échantillon 8

Résultats : profil et aspirations de carrière des étudiants et des étudiantes en loisir 10

5. Discussion et recommandations 21

Retour sur la littérature 21

Constats et recommandations 23

6. Conclusion et travaux futurs 25

Remerciements 25

7. Références utilisées dans le texte 26

1. Mise en contexte

À l'automne 2023, l'Observatoire québécois du loisir a entamé des démarches pour réaliser une étude dont l'objectif était de décrire le profil et les aspirations de carrière des étudiants inscrits dans des programmes d'études en lien avec la gestion et l'intervention en loisir au Québec. Les abonnés de l'Observatoire proviennent de milieux qui engagent chaque année des finissants et des finissantes des programmes de Gestion et d'intervention en loisir ou d'une formation au 1er cycle universitaire en études du loisir, de la culture ou du tourisme. L'équipe de l'Observatoire souhaitait ainsi mettre à leur disposition des données probantes à propos de la prochaine cohorte de travailleurs qui atteindra le marché du travail dans les trois prochaines années.

2. Cadre de recherche

Cadre théorique

Cette étude se base sur les assises de la Théorie des générations découlant des travaux de Karl Mannheim (2011). Cette théorie tente d'expliquer ce qu'est une génération. Selon celle-ci, une génération est un groupe de personnes dont les membres partagent trois éléments fondamentaux :

1. Une **contemporanéité chronologique** : les membres d'une même génération existent à l'intérieur d'une même période temporelle.

2. Un **cadre historique et social** : les membres d'une même génération vivent dans des contextes historiques et sociaux identiques ou similaires, ce qui fait qu'ils entrent en contact avec les mêmes phénomènes historiques, économiques, sociaux et politiques. De nos jours, les générations peuvent être globales vu le contexte de mondialisation qui fait que des événements ont les mêmes effets d'un bout à l'autre de la planète (Edmunds & Turner, 2002).

3. Un **stade du cycle de vie** : les individus contemporains, dans un même cadre socio-historique et qui en sont à un stade similaire de leur cycle de vie, sont affectés similairement par les phénomènes avec lesquels ils entrent en contact (Mannheim et al., 2011). De façon concomitante, les individus nés à des moments rapprochés les uns les autres dans le temps vivront relativement en même temps les différents stades de leur cycle de vie.

Une génération est donc une structure sociale pouvant être classée parmi la catégorie des ensembles situationnels, soit un groupe de personnes qui ne se connaissent généralement pas les unes les autres, mais qui partagent un même « contexte » (Mannheim et al., 2011). La situation qui rapproche les membres d'une génération est à la fois leur contemporanéité, leur partage d'un même cadre historico-social, et le fait d'être à un stade similaire dans leur vie. La génération est donc un type d'ensemble situationnel (comme la classe sociale) et non un groupe concret, puisque ce dernier type de structure sociale serait constitué sur la base de l'existence d'interrelations entre les individus (Mannheim et al., 2011).

La Génération Z (Gen Z)

En recherche scientifique, beaucoup d'efforts sont présentement déployés pour tenter de découvrir les valeurs et les comportements de ceux et celles faisant partie de ce qu'on appelle la Génération Z. Sans être des balises temporelles qui fassent consensus, on peut dire que les personnes nées entre les années 1995 et 2013 inclusivement font partie de cette génération. Au-delà de ces repères temporels fixes mais approximat-

ifs, on considère que les membres de la Génération Z sont ceux et celles qui font, depuis quelques années et encore pour quelques années à venir, leur entrée sur le marché du travail. Connaître les caractéristiques de cette population, leurs valeurs et leurs préférences en matière d'environnement de travail constitue un atout pour les futurs employeurs qui cherchent à les engager, d'une part, et à assurer leur rétention dans l'organisation, d'autre part.

Sans pouvoir s'appuyer sur une liste clairement définie des valeurs des membres de cette génération, il est toutefois possible de relever des tendances dans la littérature. Parce que c'est leur entrée sur le marché du travail qui est d'intérêt dans la présente étude, nous porterons une attention particulière à leurs valeurs, leurs comportements et leurs préférences relatives au travail et aux environnements de travail.

Les membres de la Génération Z seraient portés à vouloir travailler pour une cause d'abord (Mahapatra et al., 2022; Maloni et al., 2019; Tarab, 2020). En travaillant pour cette cause, ils espèrent avoir un impact sur l'avancement de celle-ci et ils espèrent voir l'impact de leur travail. De façon similaire, ils apprécient les entreprises responsables socialement.

Les Gen Z veulent un emploi excitant, avec des tâches intéressantes, des défis à surmonter et des situations qui leur permettent d'exprimer leur créativité (Barhate & Dirani, 2022; Mărginean, 2021).

Au niveau des relations humaines en milieu de travail, et contrairement à ce que l'on pourrait penser, les membres de la Génération Z préfèreraient généralement le contact humain en face à face, plutôt que virtuel (Becker, 2022; Mărginean, 2021). Même si la maîtrise du monde digital est inné chez eux (Mahapatra et al., 2022; Tarab, 2020), la pandémie leur a rappelé l'importance des contacts humains en personne [1]. Avec leurs collègues de travail, leurs subordonnés et leurs supérieurs, les Gen Z préfèrent entretenir des relations égalitaires, horizontales, authentiques et amicales (Becker, 2022; Mărginean, 2021). Ils préfèrent aussi une ambiance de travail qui soit détendue, informelle et, lorsque possible, amusante (Mărginean, 2021).

Comme travailleurs, les jeunes de la Génération Z seraient centrés sur le développement de leurs propres compétences (Barhate & Dirani, 2022; Maloni et al., 2019). Le travail transactionnel les intéresserait moins; ils seraient portés à chercher un milieu qui leur permet d'accomplir du travail transformationnel. Ils sont soucieux de développer leur valeur en tant que travailleur tout en servant les intérêts de leur employeur.

Les Gen Z préfèreraient le travail individuel et autonome (Barhate & Dirani, 2022; Becker, 2022). Toutefois, ils accorderaient une grande importance aux rétroactions fréquentes et désireraient être mentorés (Mahapatra et al., 2022; Mărginean, 2021).

Il faut aussi spécifier que la littérature sur cette génération indique que les jeunes Z cherchent de la stabilité dans leur vie professionnelle et en général, mais s'attendent à vivre de l'instabilité (Barhate & Dirani, 2022; Nguyen et al., 2022). Cela se comprend quand on remarque que les membres de cette génération semblent plus anxieux par rapport au futur que l'étaient les Milléniaux (Gen Y) ou les générations précédentes (Mărginean, 2021).

Finalement, la Génération Z serait à la recherche d'un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle (Barhate & Dirani, 2022; Maloni et al., 2019; Nguyen et al., 2022). Ils sont informés qu'ils doivent trouver cet équilibre.

Le profil et les aspirations de carrière des étudiants en loisir du Québec

Une courte recherche d'articles ou de documentation grise sur le web et sur quelques bases de données scientifiques a révélé qu'il n'existe pas de documentation qui traite de la question spécifique des aspirations de carrière des étudiants et des étudiantes en loisir du Québec. Le sujet est trop pointu. La revue de littérature

a tout de même révélé l'existence de telles études dans d'autres domaines d'études (ex. tourisme et hôtellerie, ou en mathématique) et dans d'autres territoires (ex. aux États-Unis). Les questions posées aux étudiants dans ces études ont inspiré la construction de l'outil de collecte de données de l'équipe de recherche de l'Observatoire.

Objectif de l'étude

La présente étude vise à connaître le profil et les aspirations de carrière des étudiants et des étudiantes en loisir du Québec afin d'être en mesure de partager des données probantes aux abonnés de l'Observatoire québécois du loisir, dans un premier temps, mais également à l'ensemble des acteurs du milieu québécois du loisir, dans un second temps.

3. Méthodologie

Outil de collecte

Pour récolter les données recherchées dans le cadre de cette étude, un questionnaire maison de 30 questions et de 83 items a été conçu et intégré à la plateforme de sondage en ligne *Surveymonkey*. Le questionnaire prenait entre 15 et 20 minutes à remplir en moyenne et pouvait être rempli à partir d'un ordinateur personnel, d'une tablette électronique ou d'un téléphone intelligent.

Recrutement des participants

Pour pouvoir participer, une personne devait tout simplement être inscrite à l'hiver 2024 dans un programme de Gestion et intervention en loisir dans une institution collégiale québécoise, ou à un programme universitaire de premier cycle en études du loisir ou l'équivalent.

L'équipe de recherche a dressé une liste des institutions d'enseignement supérieur dans lesquelles les étudiants et étudiantes en loisir de la province étudiait. Au total, 10 institutions ont été retenues :

- Cégep de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine [2]
- Cégep de Chicoutimi [3]
- Cégep de Rivière-du-Loup
- Cégep de Saint-Jérôme
- Cégep de Saint-Laurent
- Cégep du Vieux Montréal
- Collège Laflèche
- Dawson College
- Université Concordia [4]
- Université du Québec à Trois-Rivières

Notre équipe de recherche a tenté d'établir un contact avec chacune de ces institutions. L'objectif de l'équipe de recherche était d'aller présenter l'étude dans le cadre des cours des étudiants et des étudiantes de ces institutions. Six institutions ont répondu aux courriels envoyés : le Cégep de Rivière-du-Loup, le Cégep de Saint-Jérôme, le Cégep de Saint-Laurent, le Cégep du Vieux Montréal, le Collège Laflèche et l'Université du Québec à Trois-Rivières. Un représentant de l'équipe de l'Observatoire a ainsi pu aller présenter le projet à deux groupes d'étudiants de l'Université du Québec à Trois-Rivières, à trois groupes du Cégep de Saint-Laurent, à un groupe du Cégep de Rivière-du-Loup/Cégep de Chicoutimi, à un groupe du Cégep du Vieux Montréal ainsi qu'à

trois groupes au Collège Laflèche. Lors des visites des membres de l'équipe, les enseignants et les enseignantes laissaient habituellement 15 à 20 minutes pour que ceux et celles qui désiraient participer à l'étude puissent compléter le questionnaire. En complément de ces visites, toutes les institutions visitées, en plus du Cégep de Saint-Jérôme, ont partagé un courriel à l'ensemble de leurs étudiants en loisir afin de les inviter à participer au sondage.

Collecte et échantillon

Au total, 202 personnes ont participé à l'étude. Toutefois, il a été nécessaire d'éliminer les réponses de certains d'entre eux. Trois questionnaires ont été supprimés de la base de données parce que les répondants avaient inscrit « Non » à la question testant leur consentement à participer à l'étude. Pour les analyses descriptives, les réponses de sept autres personnes ont été éliminées de la base de données parce qu'elles n'avaient pas répondu à une majorité des questions. Ainsi, pour la plupart des analyses, une base de données de 192 répondants a été utilisée.

Finalement, les réponses de deux autres répondants ont par la suite été éliminées quand est venu le temps de faire des analyses dans SPSS, également parce que le nombre de réponses aux questions de leur part a été jugé insuffisant. Les analyses SPSS ont donc été effectuées à partir d'une base de données de 190 répondants.

La collecte de données s'est déroulée de février 2024 à la première semaine d'avril 2024.

Éthique

L'étude a été évaluée initialement par le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Le comité a approuvé l'étude et lui a décerné le certificat no. CER-23-302-07.03.

Par la suite, trois autres certificats d'éthiques ont été obtenus pour aller présenter le projet dans les différents cégeps. Le processus a été facilité par l'Entente de reconnaissance de certification d'éthique de la Fédération des cégeps.

Analyse des données

Les données ont été organisées manuellement dans le logiciel Excel. Par la suite, des tableaux et figures d'analyses statistiques descriptives ont été produits manuellement. Finalement, la base de données brutes issue de la plateforme de sondage *Surveymonkey* en format .sav a été importée dans le logiciel SPSS 29. La base de données a de nouveau été nettoyée dans ce logiciel pour y effectuer quelques analyses statistiques plus poussées, comme des tests de comparaison de moyennes (Test T pour échantillons indépendants) et des tests de corrélation entre certaines variables (Test de corrélation de Spearman pour distribution non normale).

4. Présentation des résultats

Les résultats de la collecte de données seront maintenant présentés.

Caractéristiques de l'échantillon

Genre

Les répondants au sondage sont 65,6% à s'identifier en tant que femme, tandis que 31,3% d'entre eux s'identifient comme des hommes. Trois personnes s'identifient comme étant non-binaires et une personne s'identifie comme étant agenrée. Deux personnes ont préféré ne pas répondre à la question.

Cette composition de l'échantillon reflète la tendance observée à la féminisation (Lavigne, 2013, 2021) des cohortes de professionnels en loisir en milieu municipal, et dans le milieu de la gestion des loisirs en général. Il est possible que cette tendance observée dans l'échantillon soit en partie due au fait que les femmes répondent généralement davantage aux sondages. Toutefois, ça ne semble pas être le cas : les membres de l'équipe de recherche s'étant déplacés dans plusieurs classes, ils ont constaté que celles-ci étaient composées de plus de femmes que d'hommes, du moins en apparence.

Âge

Les répondants sont en moyenne âgés de 22,8 ans. La médiane est de 21 ans, ce qui indique que plus de la moitié des répondants ont un âge situé sous la moyenne. La personne la moins âgée de l'échantillon a 17 ans et la personne la plus âgée de l'échantillon en a 51. Il y a, selon les calculs, une différence moyenne significative de 3,2 ans entre l'âge moyen des étudiants collégiaux et les étudiants universitaires, ce qui semble indiquer un parcours scolaire normal pour la majorité.

Adresse principale

22,4% des répondants ont leur adresse principale en Mauricie, tandis que 16,7% et 18,2% résident respectivement à Montréal et en Montérégie. Ces résultats reflètent la géographie des institutions d'enseignement qui offrent des programmes en loisir. Il faut aussi noter qu'il semble y avoir une sous-représentation, dans l'échantillon, des étudiantes et des étudiants en loisir des institutions d'enseignement situées dans des régions administratives plus périphériques telles que le Bas-Saint-Laurent (4,7%), la Gaspésie (0,0%) et le Saguenay—Lac-Saint-Jean (3,1%).

Institution d'enseignement d'attache

Presque 50% des répondants au sondage étudient dans l'une des deux institutions d'enseignement supérieur de Trois-Rivières, soit l'Université du Québec à Trois-Rivières ou le Collège Laflèche. Cette statistique indique qu'il pourrait y avoir un léger biais dans notre échantillon, sans toutefois connaître les effets de ce biais.

Tableau 1. L'institution d'enseignement d'attache des répondants

Libellé	Nb	%	
Cégep du Vieux Montréal	34	17,7%	
Cégep de Saint-Laurent	29	15,1%	
Collège Laflèche	40	20,8%	
Université du Québec à Trois-Rivières	55	28,6%	
Cégep de Rivière-du-Loup	15	7,8%	
Cégep de Chicoutimi	6	3,1%	**N**
Cégep de Saint-Jérôme	13	6,8%	192

Année dans le parcours scolaire

42,7% des répondants au sondage en sont à leur première année dans leur présent programme d'études et 26,6% en sont à leur deuxième année. Il est ainsi possible que les répondants au sondage changent d'idées ou

d'orientation d'ici la fin de leurs études. Les données de notre étude doivent donc être considérées avec prudence.

Régime d'études

La grande majorité des étudiants en loisir sont inscrits à un régime d'études à temps plein, soit 94,3%. La balance de nos répondants étudie à temps partiel (5,7%).

Statut des générations

11,5% des répondants à notre étude sont des personnes nées dans un autre pays que le Canada qui ont immigré ici. 6,3% des répondants ont au moins un parent qui est né à l'étranger et qui a immigré au Canada, tandis que 76,6% de l'échantillon sont des personnes dont les deux parents sont nés au Canada. 5,7% des répondants ne se classent dans aucune de ces trois catégories. Ce sont probablement des étudiants internationaux qui résident temporairement au Québec.

Résultats : profil et aspirations de carrière des étudiants et des étudiantes en loisir

Expérience de travail dans le domaine des loisirs

En moyenne, les étudiants et les étudiantes actuellement inscrits dans des programmes collégiaux et universitaires relatifs au loisir ont 20 mois et demi d'expérience accumulée de travail dans le milieu. La médiane étant à 8 mois d'expérience, on s'aperçoit rapidement que quelques individus qui font grandement augmenter la moyenne : ça semble être les étudiants et les étudiantes qui ont travaillé tôt dans des camps de jour ou de vacances. Par exemple, une personne de l'échantillon accumule à elle seule 126 mois d'expérience de travail (10 ans et demi). Les mois d'expérience pouvaient être des mois de travail à temps partiel ou encore à temps plein.

18,8% des répondants n'ont aucune expérience dans le domaine. 37,7% ont moins d'un an d'expérience (+ que 0, mais moins de 12 mois), tandis que 32,5% possèdent de 1 à moins de 5 ans d'expérience. 21 répondants (11,0%) possèdent 5 ans ou plus d'expérience.

Fait notable : il ne semble pas exister de différence significative entre le niveau d'expérience de travail des étudiants collégiaux et celui des étudiants universitaires.

Tableau 2. L'expérience de travail en loisir des répondants (en mois)

Libellé	Moyenne	Médiane	Écart-type	Min
Expérience de travail (mois)	20,4	8,0	28,3	0,0
	N			**Max**
	191			126,0
	Nb	**%**		
0 mois d'expérience	36	18,8%		
1 à moins de 12 mois d'expérience	72	37,7%		
12 à moins de 60 mois d'expérience	62	32,5%		
60 mois et plus	21	11,0%		

Parmi les personnes qui ont répondu déjà posséder de l'expérience de travail dans le domaine des loisirs (N=156), 70,5% indiquent avoir de l'expérience comme animateur ou animatrice (camp de jour et/ou autres). 38,5% disent avoir de l'expérience à titre d'entraîneur, de professeur ou d'assistant professeur/entraîneur. 17,3% occupent ou ont occupé un poste de technicien ou de technicienne, tandis que 30,8% ont occupé un poste comme coordonnateur ou comme régisseur. Finalement, 12 personnes dans l'échantillon indiquent occuper ou avoir déjà occupé un poste de direction ou de gestionnaire, ce qui est considérable étant donné que l'on décrit des étudiants et des étudiantes. Il est encore plus étonnant de constater que ces 12 personnes ont entre 20 et 27 ans inclusivement, et qu'elles proviennent autant de milieux éloignés que de milieux très urbanisés.

Il est intéressant de constater que plus de 80% des étudiants et des étudiantes en loisir dans la province ont déjà travaillé ou travaillent dans un emploi dans ce secteur d'activités. Presque la moitié d'entre eux (43,5%) possède au moins un an d'expérience. La grande majorité semble avoir développé un intérêt pour la gestion des loisirs par un emploi en tant qu'animateur ou animatrice de loisirs, dans un camp de vacances ou dans d'autres circonstances. En effet, 70,5% de ceux et celles qui ont de l'expérience préalable dans le secteur d'activités déclarent avoir occupé ce type de poste. Similairement, 38,5% disent avoir de l'expérience comme entraîneur(e) ou comme professeur(e) d'une activité spécialisée.

Niveau de diplomation des parents

Il est intéressant de noter que, peu importe s'ils étudient au niveau collégial ou universitaire, 35,4% des étudiants et des étudiantes en loisir du Québec sont en train d'étudier pour obtenir un diplôme de niveau plus élevé que leurs deux parents. Sinon, comme on peut le voir dans le tableau suivant, on remarque que les étudiants et les étudiantes en loisir proviennent de familles dont le niveau d'éducation est relativement variable.

Tableau 3. Le niveau de diplomation le plus élevé des parents

Libellé	Nb	%	
Aucun diplôme	7	3,6%	
Diplôme d'études secondaires (DES ou DEP)	47	24,5%	
Diplôme d'études collégiales (AEC, technique ou DEC)	56	29,2%	
Diplôme d'études universitaires de 1er cycle (Certificat ou bacc)	55	28,6%	**N**
Diplôme d'études universitaires de 2e ou 3e cycle	27	14,1%	192

Plan après les études

24,5% des répondants possèdent un plan précis de ce qu'ils veulent faire après leur programme d'étude actuel. 72,4% sont indécis ou évaluent plusieurs options, tandis que 3,1% disent ne pas réfléchir à de telles choses. Il convient de noter que le nombre de personnes qui savent exactement ce qu'elles aimeraient faire après leur programme est quand même assez bas. Peu importe en quelle année de leur présent programme ils sont, ceux qui savent précisément ce qu'ils veulent faire après leur programme restent toujours en deçà de 30% (pour la

5e année du programme, nous n'avons pas un échantillon assez grand pour repérer une tendance). Par contre, on observe une diminution en 3e, 4e et 5e année des personnes qui n'ont pas réfléchi à un plan ou qui ne sont pas certains. La grande majorité des 3e ont au moins plusieurs options en tête, tandis que la totalité des 4e et des 5e années ont au moins plusieurs options en tête, quand ils n'ont pas de plan précis.

Tableau 4. État des plans des étudiants après le programme d'études actuel

Libellé	Nb	%	
J'ai réfléchi à plusieurs options, mais mon choix final n'est pas encore fait.	116	60,4%	
J'ai un plan précis de ce que je veux faire après avoir terminé mon programme d'études.	47	24,5%	
Je ne suis pas certain(e) de ce que je veux faire après mon programme d'étude.	23	12,0%	**N**
Je ne réfléchis pas vraiment à ce que je veux faire après mon programme.	6	3,1%	192

Si on compare les étudiants collégiaux (N=137) aux universitaires (N=55), les différences ne sont pas vraiment notables. 71,5% des collégiaux sont incertains de ce qu'ils veulent faire après leur présent programme ou évaluent plusieurs options contre 74,5% des universitaires. 26,3% des étudiants collégiaux ont un plan bien précis, contre 20,0% des universitaires.

Si on regarde spécifiquement le profil des 47 répondants qui indiquent avoir un plan précis après leurs études, on se rend compte que presque 47% veulent poursuivre leurs études. Les deux raisons qui motivent le plus leur désir de poursuivre leurs études sont « Acquérir des connaissances dans un domaine qui les intéresse » (5,4/6), et « Obtenir un diplôme pour s'ouvrir davantage de portes ou obtenir un emploi mieux rémunéré » (4,9/6). Ces personnes souhaitent moins que l'ensemble des répondants travailler dans une organisation culturelle (3,3 moyenne générale vs 2,8) et un peu moins également pour une entreprise touristique ou de plein air (4,2 moyenne générale vs 3,9). Ils semblent apprécier un peu plus les tâches relatives à la lecture, la documentation et la rédaction, (2,53 moyenne générale vs 2,93), ce qui semble en adéquation avec le désir de plusieurs d'entre eux de continuer d'étudier. Finalement, pour eux, « trouver un endroit abordable où vivre » semble légèrement moins influencer leur choix de lieu où demeurer après leurs études (4,04 moyenne générale vs 3,4).

Parmi les personnes qui ont au moins une vague idée de ce qu'ils veulent faire après leur programme d'études (Tableau 5), 31,9% veulent continuer à étudier à un niveau supérieur ou dans un autre domaine, tandis que 54,6% veulent entrer sur le marché du travail sans continuer d'étudier, que ce soit pour de bon ou pour quelque temps avant de bifurquer vers autre chose.

Si on compare les étudiants collégiaux (N=122) et universitaires (N=41), les différences sont maigres. 34,4% des étudiants collégiaux veulent poursuivre leurs études au niveau supérieur ou dans un autre domaine, à temps plein ou temps partiel. 24,4% des étudiants universitaires aimeraient continuer d'étudier après leur présent programme d'étude. Parmi ceux et celles qui veulent continuer d'étudier, les domaines les plus fréquemment cités sont :

- Le sport, l'éducation physique, le management sportif ou la kinésiologie.
- Les communications ou le marketing.
- Les études en loisir, l'événementiel, le tourisme ou le plein air.
- L'enseignement ou l'éducation spécialisée.
- La gestion des ressources humaines.
- La gestion ou l'administration de façon plus générale.

Tableau 5. Les intentions après le programme d'études actuel

Libellé	Cégep	Université	Total
Continuer d'étudier	34,4%	24,4%	31,9%
Travailler sans étudier	53,3%	58,5%	54,6%
Prendre du temps pour moi	3,3%	2,4%	3,1%
Je ne sais pas / Indécis(e)	7,4%	4,9%	6,7%
Autre : Précisez.	1,6%	9,8%	3,7%

Autrement, 53,3% des étudiants collégiaux veulent travailler sans continuer d'étudier après leur présent programme d'études, contre 58,5% des étudiants universitaires.

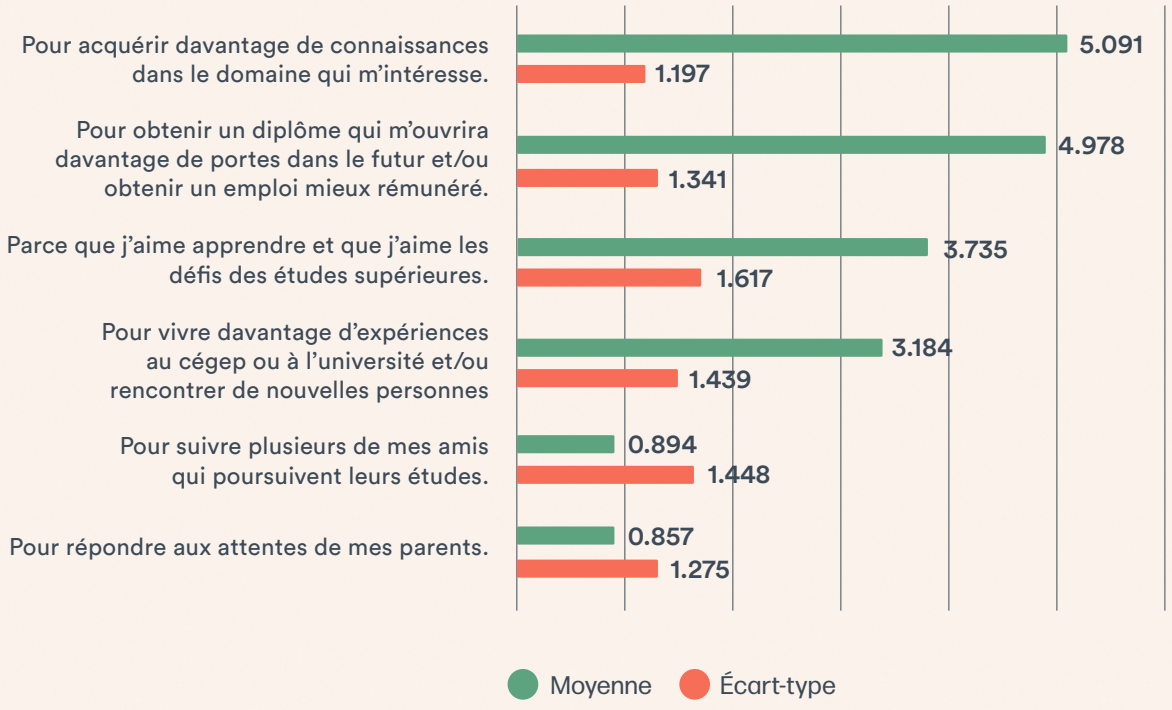
Il est intéressant de noter que 75,9% des répondants au sondage pensent que ce qui va réellement leur arriver après leur présent programme d'études sera ce à quoi ils aspirent, tandis que 24,1% sont plus pessimistes.[5]

Motivations de poursuivre les études

Le sondage demandait aux personnes qui souhaitaient poursuivre leurs études après leur présent programme (N=49) les raisons qui les motivaient à vouloir étudier davantage. La Figure 1 présente ces raisons.

Il semble que la pression des parents ne soit pas une raison très populaire de poursuivre ses études. Suivre des amis qui prévoient continuer leurs études non plus. La raison la plus populaire de poursuivre les études dans notre échantillon est l'acquisition de plus de connaissances dans un domaine d'intérêt (5,1/6). L'autre grande raison de poursuivre ses études serait de se donner un avantage pour obtenir un emploi mieux rémunéré ou s'ouvrir davantage de portes (5,0/6). Le défi des études supérieures (3,7/6) et vivre des expériences collégiales ou universitaires (3,2/6) sont des moindres raisons de poursuivre les études.

Figure 1. Les raisons qui motivent l'intention de poursuivre les études (Score maximum = 6)



Lieu où travailler après les études

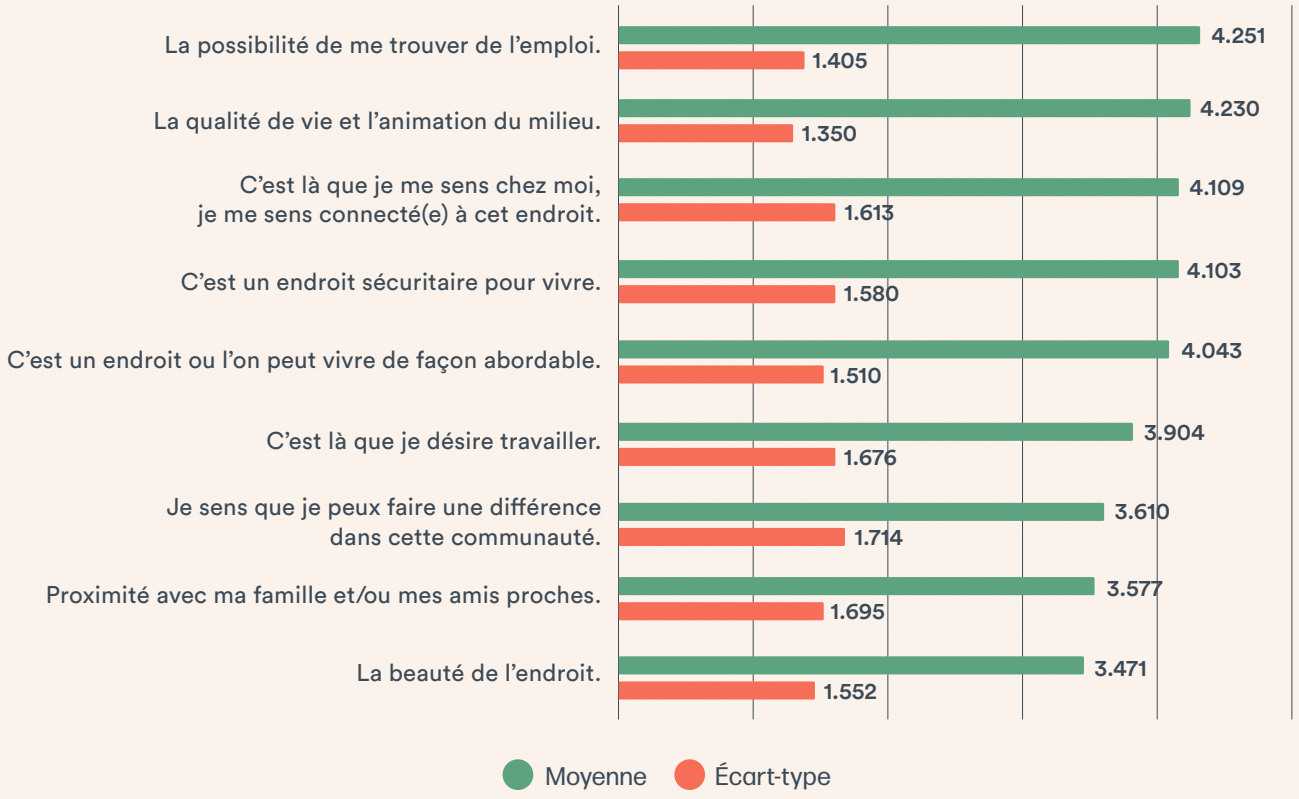
Après la fin de leurs études, les répondants du sondage sont 28,4% à vouloir travailler dans la grande région de Montréal ou les régions avoisinantes (Montréal, Laval, Montérégie, Lanaudière, Laurentides). Ils sont 13,1% à vouloir travailler en Mauricie ou au Centre-du-Québec. 16,5% veulent travailler dans des régions administratives intermédiaires : Saguenay—Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Estrie, Outaouais et Chaudière-Appalaches. 6,3% veulent travailler en région périphérique : Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Bas-Saint-Laurent et Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine. 2,8% veulent travailler à l'extérieur du Québec ou à l'international.

Il est pertinent de noter que 33,0% des étudiants et des étudiantes sont toujours indécis quant à la municipalité ou la ville dans laquelle ils aimeraient s'installer pour y travailler plus tard. Autrement, il est également pertinent de mentionner que 45,5% déclarent vouloir s'installer et travailler plus tard dans la ville ou la municipalité où se trouve actuellement leur adresse principale. *A contrario*, 21,6% déclarent vouloir s'installer plus tard dans une ville ou une municipalité différente de leur adresse actuelle.

23,9% des répondants veulent travailler dans la région administrative où ils étudient présentement, tandis que 43,2% veulent travailler dans une région différente. Parfois, la région est toutefois voisine et très proche de celle où l'on étudie présentement.

Une question du sondage demandait aux étudiants et aux étudiantes d'indiquer à quel point leur choix d'un lieu où demeurer après leurs études était influencé par certains éléments. La Figure 2 résume leurs réponses.

Figure 2 - Les éléments qui influencent le choix du lieu où demeurer après les études (Score maximum = 6)



Parmi ces éléments, les deux auxquels les étudiants accordent le plus d'importance sont la possibilité de se trouver un emploi (4,3/6) et la qualité de vie et l'animation du milieu (4,2/6). La connexion personnelle ou identitaire à l'endroit est un autre élément d'importance (4,1/6), tout comme la sécurité de l'endroit (4,1/6) et le fait de pouvoir y vivre de façon abordable (4,0/6). Le désir de travailler à cet endroit (3,9/6) et le sentiment qu'on peut faire une différence dans la communauté de l'endroit (3,6/6), la proximité avec la famille (3,6/6) et la beauté de l'endroit (3,5/6) sont aussi des facteurs considérés, dans une moindre mesure.

Il est tout de même surprenant de constater que la proximité avec la famille arrive presque en dernier parmi les éléments qui influencent le choix du lieu où rester. Similairement, sentir qu'on peut faire une différence dans la communauté où l'on réside arrive en bas de la liste.

Situation d'emploi souhaitée et attendue après les études

La grande majorité des répondants (87,8%) aimerait travailler à un régime à temps plein, soit 30 heures ou plus par semaine, après la fin de leurs études. 9,0% souhaiteraient travailler à temps partiel (moins de 30 heures par semaine). En comparaison, 74,5% des répondants pensent qu'ils se placeront dans une situation d'emploi à temps plein après leurs études (indépendamment de ce qu'ils souhaitent), tandis que 14,9% pensent qu'ils se placeront dans un emploi à temps partiel (encore une fois, indépendamment de leur souhait).

En ce qui a trait au salaire souhaité à leur première année à la sortie de l'école, la réponse la plus populaire est de viser un salaire annuel entre 50 000$ et 54 999$ avant les impôts (23,4%). La deuxième réponse la plus populaire est un salaire entre 40 000$ et 44 999$ (18,6%). 13,3% seraient satisfaits de gagner moins de 40 000$ par année à leur sortie des classes, tandis que 8,5% aspirent à gagner au moins 65 000$ à la fin de leur parcours.

Tableau 5. Le salaire désiré et le salaire qu'on pense obtenir la première année après les études

Libellé	Salaire désiré	Salaire qu'on pense obtenir	
Moins de 35 000$ par année	3,7%	17,6%	
De 35 000$ à 39 999$ par année	9,6%	22,9%	
De 40 000$ à 44 999$ par année	18,6%	20,2%	
De 45 000$ à 49 999$ par année	13,8%	16,0%	
De 50 000$ à 54 999$ par année	23,4%	9,6%	
De 55 000$ à 59 999$ par année	12,2%	8,0%	
De 60 000$ à 64 999$ par année	10,1%	2,1%	
De 65 000$ à 69 999$ par année	1,6%	0,0%	**N**
70 000$ et plus par année	6,9%	3,7%	188

Quand on compare les étudiants collégiaux et universitaires de notre échantillon, on remarque qu'en moyenne, les universitaires souhaitent un salaire légèrement plus élevé que les collégiens (4,0 vs 3,5). Toutefois, quand on tente de vérifier statistiquement cette différence, elle ne semble pas être significative. Quand on leur demande quel salaire ils pensent réellement avoir à leur première année après leurs études, la différence d'un demi-point est toujours en faveur des universitaires, même si celle-ci n'est pas significative.

Il n'y a pas non plus de corrélation significative, contre toute attente, entre le niveau accumulé d'expérience antérieure dans un emploi en lien avec les loisirs et le salaire souhaité ou attendu à la première année après les études.

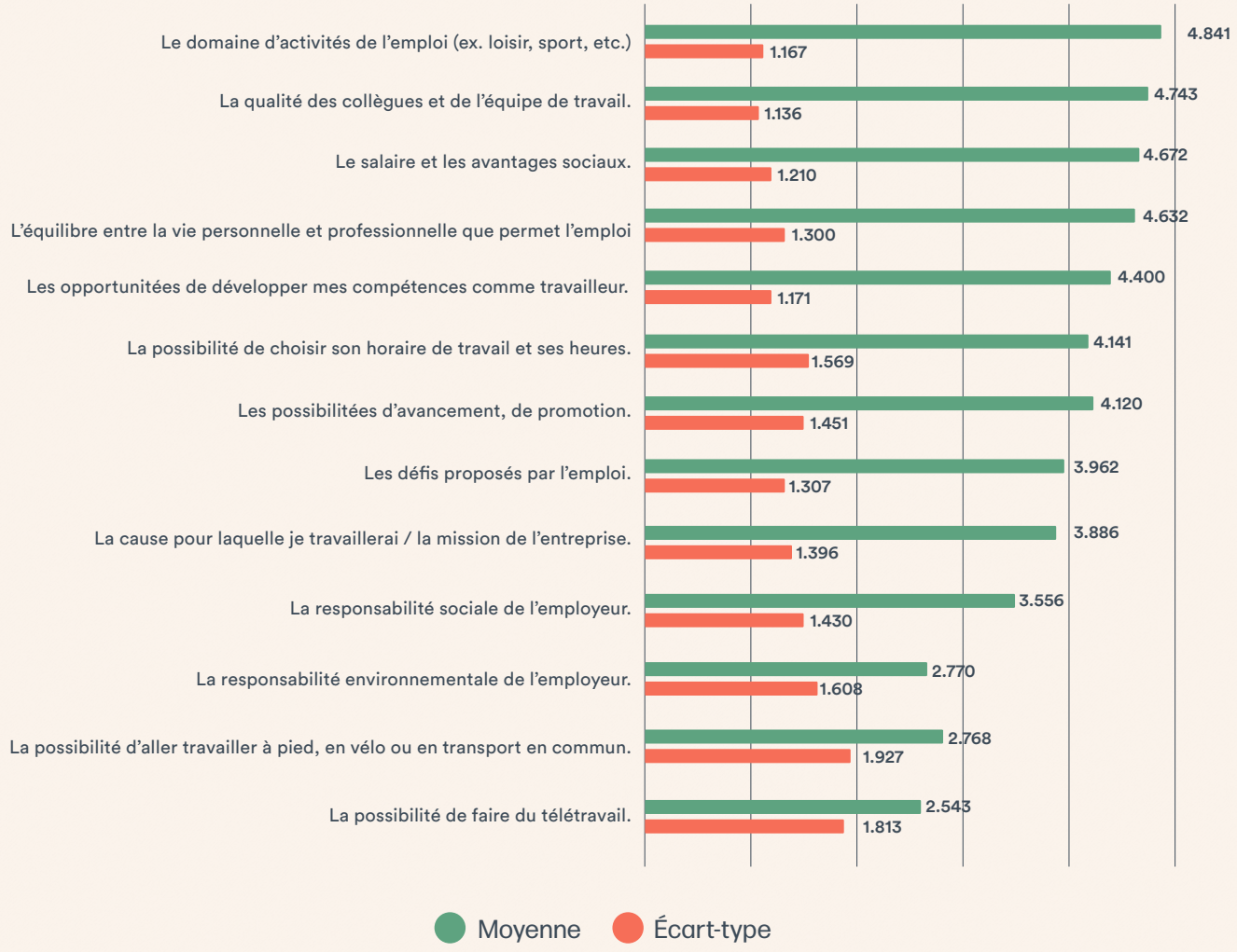
Quand on leur demande ce qu'ils pensent réellement gagner en termes de salaire à leur première année après leurs classes, 70,7% des répondants à notre étude pensent gagner moins que ce à quoi ils aspirent.

Facteurs influençant le choix d'un emploi

Le questionnaire demandait aux étudiants d'indiquer à quel point un ensemble d'éléments allait influencer leur choix d'un premier emploi après leurs études.

Contre nos attentes, la possibilité de faire du télétravail (2,5/6), la possibilité d'aller travailler par un moyen de transport actif ou en commun (2,8/6) et la responsabilité environnementale de l'employeur (2,8/6) sont les éléments qui influencent le moins, en moyenne, les cohortes de jeunes étudiant présentement en loisir dans leur choix d'un premier emploi après leurs études. Il faut noter toutefois que les écarts-types calculés pour ces trois facteurs sont les plus grands, ce qui semble indiquer que ce sont des enjeux plus polarisants, mais que seule une minorité des étudiants et des étudiantes en loisir accorde une plus grande importance à ceux-ci. Les quatre facteurs qui influencent le plus en moyenne nos répondants dans leur choix d'un emploi après leurs études sont le domaine d'activités de l'emploi (4,8/6), la qualité des collègues et de l'équipe de travail (4,7/6), le salaire et les avantages sociaux (4,7/6), et l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle que permet l'emploi (4,6/6).

Figure 3 - Les éléments qui influencent le choix d'un premier emploi après les études (Score maximum = 6)



Premier emploi en loisir

Quand on leur demande s'il est important pour eux que leur premier emploi après les études soit dans un domaine en lien avec les loisirs, la tendance est d'y accorder beaucoup d'importance. En effet, sur une échelle de 0 à 6 où 6 représente le plus haut niveau d'importance, 82,6% des répondants y accordent une note de 4 ou plus. Tout de même, 15 personnes (8,2%) décernent à cette question une importance de 2 et moins, démontrant qu'elles pourraient accepter un travail qui ne serait pas en lien avec leurs études en loisir.

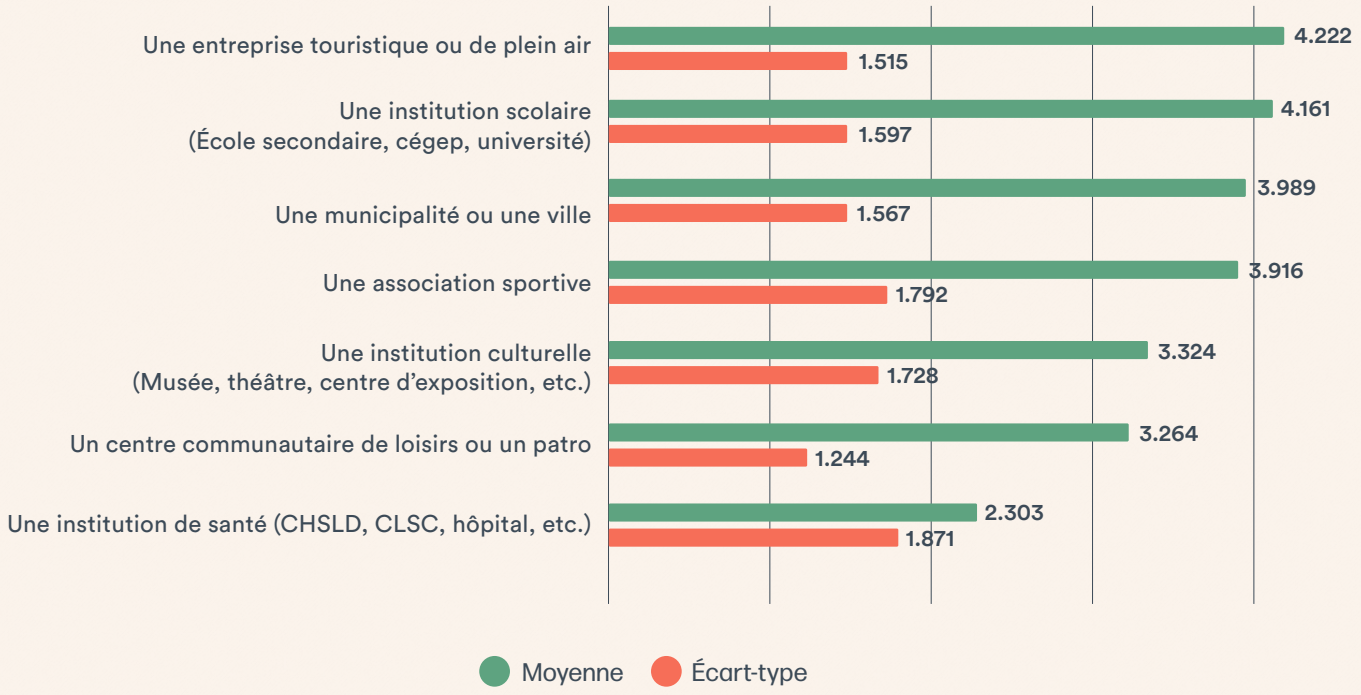
Quand on leur demande plutôt à quel point il est probable, selon eux, que leur premier emploi soit vraiment dans un domaine relié aux loisirs, 82,6% sont confiants et donnent une note de 4 ou plus (de 0 à 6, où 6 représente le plus haut niveau de probabilité).

Choix d'employeur

Quand on leur demande dans quel genre d'organisation ils aimeraient ou n'aimeraient pas travailler, l'entreprise touristique ou de plein air est le genre qui est perçu le plus favorablement en moyenne (4,2/6). C'est suivi de près par les écoles et institutions scolaires (4,2/6). Viennent ensuite les municipalités/villes (4,0/6), les associations

sportives (3,9/6), et les institutions culturelles comme les musées, les théâtres ou les centres d'exposition (3,3/6). Juste après viennent les centres communautaires ou les patros (3,3/6). Le type d'organisation qui a moins la cote est l'institution de santé comme un CHSLD (2,3/6). En revanche, ce dernier type d'organisation est celui pour lequel il y a le moins de consensus (écart-type = 1,871), ce qui laisse voir que certaines personnes (une minorité) préfèrent ce genre d'établissement. 14 personnes déclarent d'ailleurs qu'elles adoreraient travailler dans ce genre d'endroit (N=178). La Figure 4 illustre ces données.

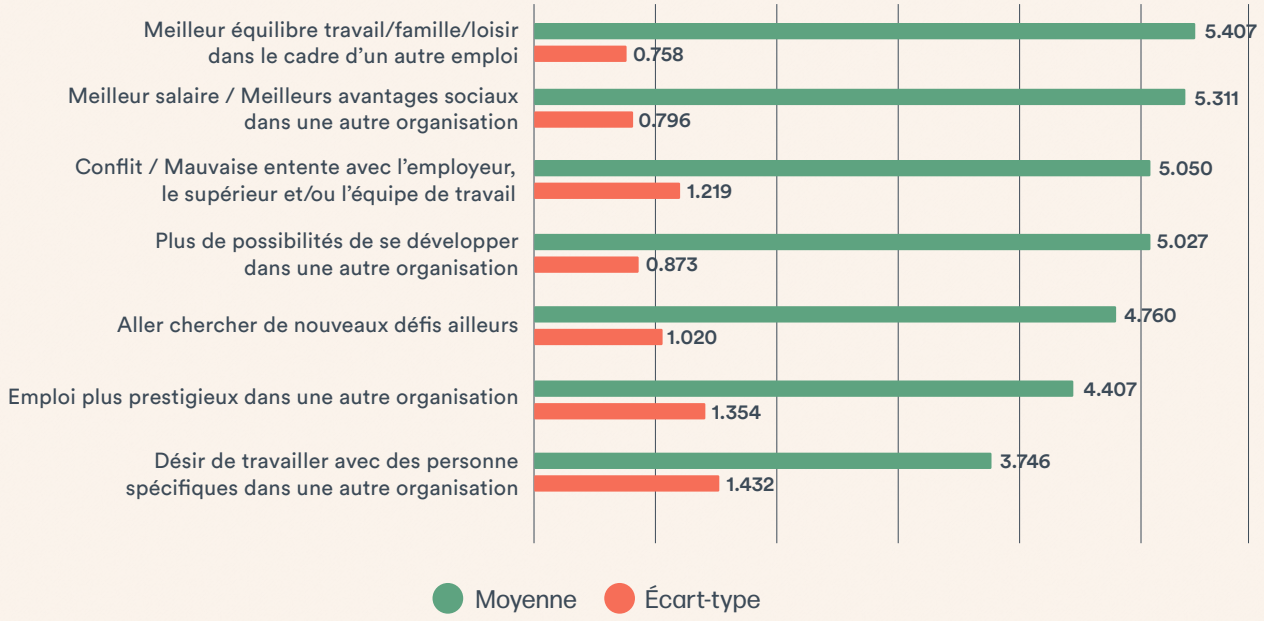
Figure 4 - La préférence des étudiant.e.s en loisir pour travailler dans certains types d'organisation (Score maximal = 6)



Raisons de changer d'employeur

Une question demandait aux répondants de noter à quel point ils trouvaient qu'un ensemble de raisons pour changer d'employeur étaient des bonnes ou des mauvaises raisons. Voici ce qu'ils ont répondu. 6 est la note maximale que pouvait donner le répondant, et celle-ci équivalait au choix de réponse : c'est une très bonne raison. Similairement, une note de 0 indiquait que l'étudiant ou l'étudiante trouvait qu'il s'agissait d'une « très mauvaise raison ».

Figure 5 - L'opinion des étudiant.e.s sur les situations constituant de bonnes raisons de changer d'employeur (Score maximal = 6)



Un meilleur équilibre travail/famille/loisir (5,4/6), un meilleur salaire et de meilleurs avantages sociaux (5,3/6) et le conflit avec l'employeur, le supérieur ou l'équipe de travail (5,1/6) sont des raisons très valables, aux yeux de nos répondants, pour changer d'employeur. Les possibilités de développement personnel dans une autre organisation (5,0/6) et la recherche de nouveaux défis (4,8/6), ainsi que la chance d'occuper un emploi plus prestigieux dans une autre organisation (4,4/6), sont aussi considérées comme étant de bonnes raisons de changer d'employeur. On le voit, les cohortes qui étudient actuellement en loisir seront des travailleurs très mobiles une fois sur le marché du travail. Tant que le secteur sera davantage du côté de la pénurie de main d'œuvre, les employeurs devront redoubler d'efforts pour conserver leurs employés. Leur demander "loyauté" pourrait ne pas suffire.

Relations au travail

Le sondage demandait aux répondants d'indiquer à quel point il était important pour eux d'avoir certains types de relations avec leurs collègues au travail. Ainsi, la majorité des répondants considèrent modérément important, très important ou extrêmement important d'être ami avec leurs collègues de travail (84,7%). Être ami avec son supérieur est considéré comme moins important qu'être ami avec ses collègues de travail. Tout de même, 50,8% des répondants considèrent le tout comme étant modérément, très ou extrêmement important. 31,7% se prononcent comme étant neutres sur la question.

Le mentorat et l'évaluation de la part des supérieurs sont deux éléments considérés comme étant très importants aux yeux des étudiants et des étudiantes en loisir. D'un côté, le mentorat de la part des supérieurs pour apprendre à accomplir des nouvelles tâches est quelque chose que nos répondants considèrent très majoritairement comme étant modérément, très ou extrêmement important (92,8%). De l'autre côté,

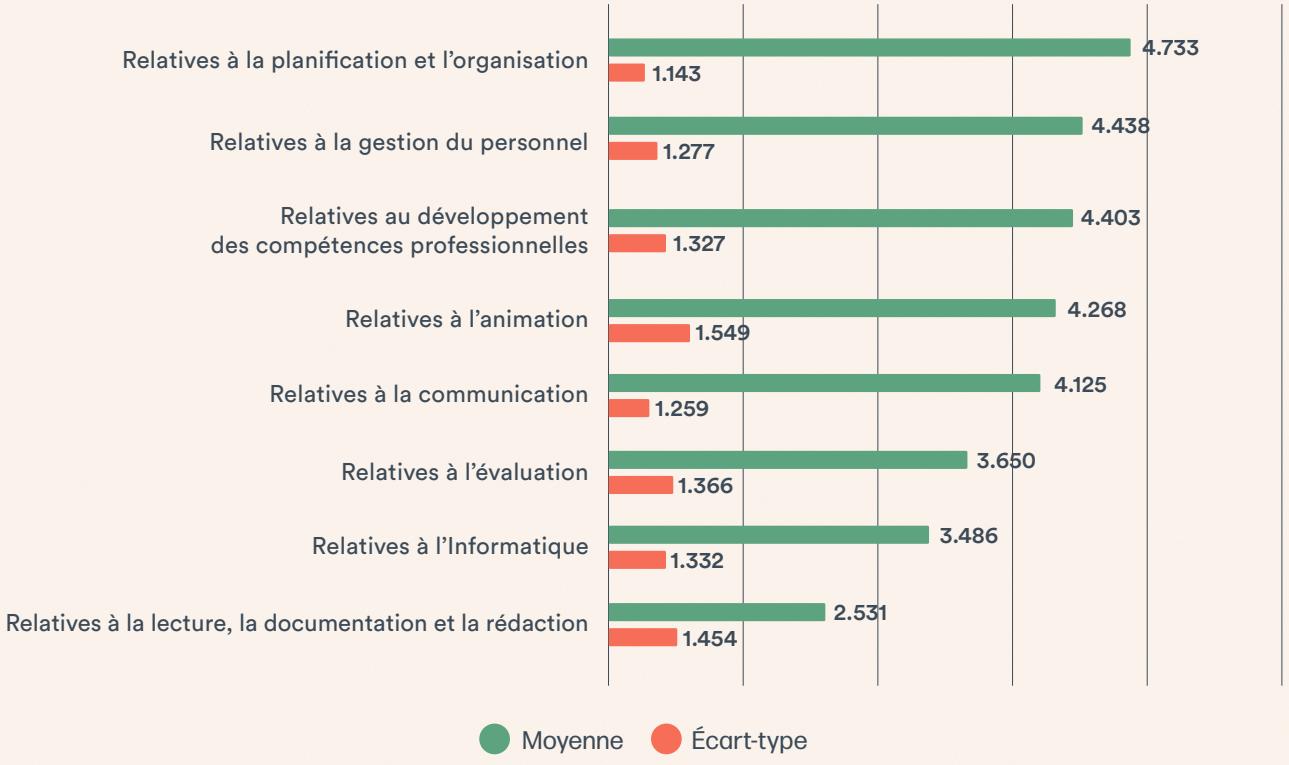
l'évaluation, ou plutôt l'obtention d'une rétroaction de son employeur à propos de ce que l'on pourrait améliorer dans le cadre de l'occupation de ses fonctions est aussi considérée comme étant modérément, très ou extrêmement importante par la grande majorité de nos répondants (84,0%).

Préférences pour des tâches de certaines natures au travail

On a demandé aux étudiants et aux étudiantes en loisir d'indiquer à quel point ils aimeraient ou n'aimeraient pas que différents types de tâches se retrouvent dans ce qu'ils doivent faire au quotidien dans le cadre de leur premier emploi après leurs études. Les tâches relatives à la planification et à l'organisation sont celles que l'on aimerait le plus se voir assigner, en moyenne (4,7/6). Viennent ensuite les tâches relatives à la gestion du personnel (4,4/6), au développement de ses compétences professionnelles (4,4/6), à l'animation (4,3/6), à la communication (4,1/6), à l'évaluation des infrastructures ou du personnel (3,7/6), et à l'informatique (3,5/6). Le type de tâches que l'on aimerait le moins se voir assigner dans son poste de récréologue ou de technicien en loisir serait les tâches relatives à la lecture, la documentation et la rédaction (2,5/6).

En général, il ne semble pas y avoir de différence significative dans l'appréciation des différents types de tâches entre les étudiants collégiaux et les étudiants universitaires. Une faible différence (significative au seuil de 0,05) de moyennes entre les deux groupes existe pour les tâches de développement des compétences professionnelles et les tâches d'évaluation, pour lesquelles les étudiants universitaires sont en moyenne légèrement plus favorables.

Figure 6 - L'appréciation des tâches associées aux postes en gestion et intervention en loisir dans le cadre d'un premier emploi après les études (Score maximum = 6)



Tâches seules ou en équipe

Chez les répondants du sondage, en général, le travail d'équipe est préféré au travail individuel : 4,6/6 pour le premier et 3,8/6 pour le deuxième. Il existe une faible corrélation négative[6] significative entre les deux variables, ce qui indique qu'il y a une faible propension des étudiants et des étudiantes à moins aimer travailler en équipe si on aime travailler seul(e) sur des tâches, et vice-versa. Cette tendance est toutefois assez faible.

5. Discussion et recommandations

Au-delà de la présentation des résultats, que peut-on retenir de cette étude? Les prochaines pages résument ce qui a été révélé en deux temps. D'abord, des parallèles entre les résultats de l'étude et la littérature sur la Génération Z seront tracés, pour détecter les similitudes et les contradictions. Ensuite, quelques constats et quelques recommandations pour les futurs employeurs des étudiants et des étudiantes en loisir sont formulés.

Retour sur la littérature

Revenons dans un premier temps sur les tendances de la littérature à propos de la Génération Z. Il a été dit en début de rapport que les membres de la Génération Z étaient portés à vouloir travailler pour une cause d'abord. Pourtant, quelques données collectées dans cette étude semblent pointer dans la direction contraire. Quand on a demandé aux étudiants et aux étudiantes d'exprimer l'importance qu'ils accordaient à certains éléments dans leur choix d'un endroit où s'installer pour vivre après leurs études, on s'est aperçu que « faire une différence dans la communauté » arrivait relativement bas en comparaison aux autres éléments. De plus, quand on leur demandait ce qui influençait leur choix d'un premier emploi après leurs études, les répondants ont, en moyenne, classé la cause de l'employeur, la responsabilité sociale de l'employeur et la responsabilité environnementale de l'employeur en bas de la liste également.

Il se peut donc que les étudiants et les étudiantes en loisir dans les programmes d'études de la province diffèrent sur ce point de l'ensemble général de la Génération Z. Ils font donc peut-être partie de ce que Mannheim appelle une « unité de génération », c'est-à-dire un sous-groupe d'une certaine génération (Mannheim et al., 2011). Sans se concentrer sur une cause particulière, les étudiants et les étudiantes en loisir sont peut-être davantage influencés dans leur choix d'un emploi par le secteur d'activités de l'organisation, par exemple, le sport, les arts ou le tourisme. C'est ce que semble montrer la Figure 3, plus haut, dans laquelle l'élément qui influence le plus le choix d'un emploi après les études est le domaine d'activités de l'organisation. À deux endroits dans les questions posées aux répondants, il semble aussi que la cause soit surpassée, comme élément déterminant de l'emploi de rêve, par le désir de trouver un bon équilibre travail/famille (Figures 3 et 5). Peut-être que l'organisation des loisirs est vue par les étudiants comme étant une cause en soi.

La littérature sur les Gen Z nous apprenait ensuite que ces jeunes veulent en général un emploi excitant, avec des tâches intéressantes, des défis à surmonter et des situations qui leur permettent d'exprimer leur créativité. La collecte de données effectuée auprès des étudiants et des étudiantes en loisir semblent aller dans le même sens que la littérature, au moins partiellement. À la Figure 1, on peut voir que les répondants au sondage qui désirent poursuivre leurs études après la fin de leur programme actuel veulent le faire, comme troisième raison en importance, parce qu'ils aiment apprendre et les défis des études supérieures. À la Figure 3, on voit que les défis proposés par l'emploi arrivent en milieu de liste comme élément considéré dans le choix d'un premier

emploi après les études. Finalement, à la Figure 5, on voit que « Aller chercher de nouveaux défis ailleurs » est vu comme un motif raisonnable pour changer d'emploi, malgré que celui-ci arrive, relativement aux autres motifs proposés, plutôt au bas de la liste.

Il semble y avoir une différence entre la littérature scientifique sur la Génération Z et les données récoltées auprès de l'échantillon d'étudiants et d'étudiantes en loisir au niveau des attentes d'obtenir un emploi plein de défis. Il se peut que les étudiants en loisir aient un profil spécifique qui explique cette différence. Toutefois, il est aussi plausible que la différence soit expliquée par le contexte mondial de 2024, par rapport aux études effectuées entre 2016 et 2022. Ainsi, il se peut que les réponses des étudiants en loisir soient influencées par le contexte postpandémique, la situation mondiale actuelle qui est plus volatile qu'en 2020, et surtout, l'inflation des prix à la consommation. Dans ce contexte, il est plausible de croire que les étudiants et les étudiantes en loisir veuillent choisir un emploi davantage en fonction du salaire, de la stabilité, les avantages sociaux et de l'équilibre travail-famille.

Également, n'oublions pas que les étudiants et les étudiantes en loisir, par leurs études, sont familiers avec l'importance des loisirs dans la vie des gens. Ils connaissent les bénéfices potentiels des loisirs et il se peut, comparativement à la population générale, qu'ils tiennent à faire une place plus grande à ceux-ci dans leur propre vie.

La littérature indique que les membres de la Génération Z préfèrent le contact en face à face dans le cadre du travail. Nos données semblent démontrer cette tendance également. Par exemple, on peut voir à la Figure 3 que la possibilité de faire du télétravail est l'élément qui arrive bon dernier dans les facteurs influençant le choix d'un premier emploi. Ce pourrait être parce que le télétravail est tenu pour acquis par les jeunes, mais nous avons tendance à croire que c'est davantage lié au désir d'avoir des contacts humains véritables avec les collègues de travail. Les données recueillies semblent d'ailleurs démontrer l'importance, pour les futurs travailleurs en loisir, de la qualité des collègues de travail, élément qui arrive deuxième en importance parmi les facteurs influençant le choix d'un emploi.

Parlant de ces collègues de travail, les écrits semblent indiquer que les membres de la Gen Z sont à la recherche de relations égalitaires, horizontales, authentiques et transparentes avec leurs collègues et leurs supérieurs. Les données de la présente étude semblent aussi aller en ce sens, puisque 84,7% des étudiants et étudiantes sondés considèrent important d'être amis avec les collègues. Une bonne portion des étudiants considèrent aussi important d'être amis avec leur supérieur. Au niveau du mentorat, les réponses des étudiants vont dans le même sens que la littérature scientifique : on considère le mentorat comme étant important.

La Génération Z est à la recherche de stabilité. Si les étudiants en loisir semblent aussi accorder une importance considérable à trouver un emploi stable, avec de bonnes conditions de travail, nous relevons au moins une contradiction dans leurs réponses : le type d'organisation dans laquelle ils aimeraient, en moyenne, le plus travailler est l'entreprise touristique ou de plein air (Figure 4). Or, l'industrie touristique n'est pas celle qui assure les emplois les plus stables, ni les emplois avec le meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Il faudrait recueillir davantage d'informations pour être capable de comprendre les réponses des étudiants et des étudiantes à ce sujet.

La littérature indique que les jeunes de la Génération Z veulent du travail transformationnel avec leur employeur : ils veulent être capables de développer leur valeur en tant que travailleur tout en servant les intérêts de l'employeur. Nos données semblent aller dans la même direction. À la Figure 3, on peut voir que

les opportunités de développer leurs compétences de travailleur est un facteur considéré comme important dans le choix d'un premier emploi après les études.

Finalement, la littérature scientifique semble montrer que les jeunes de la Génération Z préfèrent le travail autonome. Dans notre étude, les étudiants en loisir semblent aller à l'encontre de cette tendance : ils préfèrent le travail en équipe. Peut-être est-ce une particularité du secteur des loisirs d'attirer des gens qui ont une préférence pour des tâches qui demandent une plus grande collaboration entre personnes.

Constats et recommandations

Voici maintenant quelques recommandations formulées à l'intention des organisations qui seront les futurs employeurs de la cohorte d'étudiants qui a été sondée dans cette étude. Ces recommandations sont inspirées des résultats obtenus dans cette étude.

1. **Adaptez votre environnement de travail aux besoins spécifiques des femmes**. La prochaine génération de travailleurs en loisir sera majoritairement féminine. Même si la tendance à la féminisation de la main d'œuvre dans le secteur des loisirs est déjà entamée depuis des années, les environnements de travail ne se sont pas tous adaptés à leurs besoins spécifiques. Consultez les femmes dans votre équipe de travail pour savoir si elles aimeraient que des changements adaptés à leurs besoins voient le jour dans votre environnement de travail, et dans les conditions de travail également. Des guides et des outils peuvent aider votre équipe à créer de meilleurs environnements pour elles. (Pour un exemple, cliquez ici.)

2. **Connectez-vous avec les institutions d'enseignement.** Seulement un.e étudiant.e sur 4 sait exactement ce qu'il ou elle veut faire après son programme d'études. Même ceux et celles qui savent exactement ce qu'ils veulent faire suite à leur programme démontrent une certaine flexibilité, par exemple, dans le lieu où ils souhaitent demeurer. Ainsi, les étudiants en loisir peuvent être convaincus de travailler pour vous. Ils sont ouverts à découvrir votre organisation et les possibilités d'emploi au sein de celle-ci. Mais vous devez vous faire voir.

3. **Offrez des avantages qui permettent à vos employés de découvrir leur milieu de vie**. Les étudiants et les étudiantes en loisir considèrent comme étant très important la qualité et l'animation de leur milieu de vie. Faites profiter vos employés des belles choses qu'offre le milieu de vie dans lequel s'insère votre organisation. Offrez la possibilité d'acheter des billets de spectacle à petit prix, la possibilité de profiter gratuitement d'installations de mise en forme, etc. Ces petits avantages pourront faire une grande différence pour vos nouveaux employés. De plus, ces initiatives contribueront à faire en sorte que vos nouveaux employés s'intègrent mieux à la communauté locale autour de votre organisation, ce qui contribue à les faire sentir chez eux et à leur rétention.

4. **Offrez-leur rétroaction, accompagnement, occasions de développement et de formation continue**. Les jeunes qui intègreront le marché du travail prochainement sont à la recherche de travail transformationnel, c'est-à-dire qui leur permet d'augmenter leur valeur en tant que travailleur. La rétroaction à propos de ce qu'ils font, le mentorat pour les accompagner dans de nouvelles responsabilités, ainsi que des défis à la hauteur de leurs capacités seront des atouts pour les amener à aimer leur emploi. En tant que leur patron, établissez dès qu'ils seront bien intégrés à votre équipe de travail, leurs objectifs de développement. Encouragez-les à suivre de la formation continue en payant leur inscription et leurs déplacements à des colloques et des conférences. Encouragez aussi leurs initiatives d'aller chercher des diplômes supplémentaires à temps partiel ou des certifications. Laissez-leur du temps dans leur horaire quotidien pour apprendre, et pour leur développement.

5. **Encouragez le travail en présence au bureau, tout en donnant une certaine flexibilité**. Les jeunes qui arriveront sur le marché du travail dans les trois prochaines années en sont à une étape de leur vie où ils veulent des contacts humains en personne autant que possible. Favorisez donc le travail en présence au bureau en créant des espaces accueillants, et en favorisant une vie de bureau stimulante par des repas ensemble, des activités collectives sur l'heure du dîner, etc.

6. **Informez-vous à propos de comment se sentent vos employés au travail pour réagir**. Les données le montrent : les jeunes trouvent qu'il y a beaucoup de motifs valables pour changer d'emploi. Ainsi, ils seront une force de travail extrêmement mobile, surtout dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Ainsi, faites des suivis fréquents et transparents avec eux pour évaluer à quel point ils apprécient leur emploi, leur environnement de travail et leurs tâches. Informez-vous à propos de ce qui pourrait faire une différence pour eux, et dans la mesure du raisonnable, tentez d'effectuer des changements.

7. **Informez-vous sur le type de tâches que vos employés préfèrent**. On le voit dans la Figure 6, les jeunes de la Génération Z qui combleront les postes de travailleurs en loisir dans les prochaines années aiment moins les tâches de rédaction, de lecture ou de recherche documentaire. Ils préfèrent la planification, l'organisation, la gestion des ressources humaines, l'animation, les tâches liées à la communication, au contact avec les organismes et les clients, etc. Ainsi, tentez d'ajuster les descriptions de poste en fonction de ces données. Les tâches de lecture, de recherche documentaire, de rédaction peuvent peut-être être confiées à des personnes ayant un profil différent des étudiants en loisir? Est-ce que ces tâches peuvent être confiées à des travailleurs externes à votre organisation, comme des travailleurs autonomes, des consultants, des équipes d'étudiants en communication dans les cégeps ou les universités, des spécialistes de la rédaction ou de la recherche documentaire?

8. **Assurez-vous que vos jeunes travailleurs ont toujours une équipe autour d'eux**. Bien que le travail individuel soit quelque chose qu'ils apprécient, le travail d'équipe est en moyenne préféré chez les étudiants et les étudiantes en loisir. Lorsque possible, faites-les travailler avec une équipe sur leurs projets, ou, du moins, assurez-vous qu'ils puissent toujours avoir quelqu'un qui a un emploi similaire au leur, ou qui connaît bien leur emploi, à qui ils peuvent parler, qu'ils peuvent consulter avant de prendre des décisions.

6. Conclusion et travaux futurs

Voilà qui met fin à ce rapport sur les données descriptives collectées auprès des étudiants et des étudiantes inscrits dans les programmes collégiaux et universitaires en lien avec le loisir dans la province, pour l'édition 2024. Notre équipe de recherche espère pouvoir reprendre l'étude dans le futur. Notre intention est de répéter l'étude aux trois ans, pour faire un suivi chaque fois que les cohortes d'étudiants à temps plein inscrits dans les programmes sont complètement renouvelées dans les institutions d'enseignement. Pour les éditions futures, nous aimerions continuer de faire évoluer le questionnaire pour répondre aux besoins des organisations dans le domaine du loisir. Notre espoir est aussi de travailler plus étroitement en collaboration avec les institutions d'enseignement qui possèdent un programme d'études relatif au loisir. Reprendre l'étude tous les trois ans permettra de faire des comparaisons longitudinales, pour voir l'évolution des profils des étudiants et des étudiantes, ainsi que de leurs aspirations et attentes en matière de carrière.

Nous souhaitons aussi réaliser l'an prochain une étude auprès des travailleurs en loisir afin de les sonder à propos de leurs emplois. Notamment, nous aimerions être en mesure de quantifier la proportion de leur horaire consacrée à divers types de tâches. Ainsi, il sera possible de mieux informer les étudiants et les étudiantes en loisir et en tourisme sur les types de tâches qui les attendent dans leur futur emploi. Cela permettra aux étudiants et aux étudiantes d'ajuster leurs attentes en conséquence, mais aussi de se concentrer sur le développement de certaines habiletés stratégiques relatives à ces types de tâches. Les institutions d'enseignement devraient aussi bénéficier de cette information pour ajuster les contenus de leur formation si elles en voient la nécessité.

Remerciements

En terminant, nous voulons remercier les personnes membres du personnel des institutions d'enseignement en loisir qui ont répondu positivement à l'appel de collaboration. Grâce à vous, cette étude a été possible. Merci de votre intérêt, du temps que vous nous avez accordé, et des démarches que vous avez effectuées pour faciliter la progression de notre étude. Notre équipe de recherche espère que vous trouverez les données récoltées pertinentes et enrichissantes.

Un énorme merci, finalement, aux étudiants et aux étudiantes en loisir qui ont pris du temps pour répondre à ce sondage.

7. Références utilisées dans le texte

Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development, 46* (1/2), 139-157. https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124

Becker, K. L. (2022). We want connection and we do not mean wi-fi: examining the impacts of Covid-19 on Gen Z's work and employment outcomes. *Management Research Review, 45* (5), 684-699. https://doi.org/10.1108/MRR-01-2021-0052

Edmunds, J., & Turner, B. S. (2002). *Generations, culture and society.* Open University Press.

Lavigne, M.-A. (2013). Portrait des travailleurs municipaux en loisir. *Bulletin de l'Observatoire québécois du loisir, 11*(4), 1-4.

Lavigne, M.-A. (2021). Portrait des travailleurs en loisir municipal 2020 : Davantage de femmes aux postes de direction et spécialisation du loisir municipal. *Bulletins de l'Observatoire québécois du loisir, 18*(5), 1-4.

Mahapatra, G. P., Bhullar, N., & Gupta, P. (2022). Gen Z: an emerging phenomenon. *NHRD Network Journal, 15*(2), 246-256.

Maloni, M., Hiatt, M. S., & Campbell, S. (2019). Understanding the work values of Gen Z business students. *The International Journal of Management Education, 17*(3), 100320.

Mannheim, K., Mauger, G. r., Perivolaropoulou, N., & De Singly, F. o. (2011). *Le problème des générations*. Armand Colin.

Mărginean, A. E. (2021). Gen Z perceptions and expectations upon entering the workforce. *European Review of Applied Sociology, 14*(22), 20-30.

Nguyen, C., Nguyen, T., & Luu, V. (2022). Predicting the Relationship Between Influencer Marketing and Purchase Intention: Focusing on Gen Z Consumers. International Econometric Conference of Vietnam,

Tarab, S. (2020). Gen-Z, the future workforce: confrontation of expectations, efforts, and engagement. *Management Practices for Engaging a Diverse Workforce: Tools to Enhance Workplace Culture, 131*.

Notes de bas de page

1 - Ce constat semble lourdement influencé par les effets néfastes de la pandémie COVID-19. La tendance pourrait être amenée à changer dans les prochaines années, par le retour à une situation planétaire normale au niveau des mesures sanitaires en place.

2 - Il a été jugé que la Technique du tourisme d'aventure du Cégep de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine était suffisamment proche de la Technique de Gestion et intervention en loisir pour l'inclure au démarrage de la collecte de données.

3 - Le Cégep de Chicoutimi offre un programme de Technique de gestion et intervention en loisir en partenariat avec le Cégep de Rivière-du-Loup, en classe comodale.

4 - Programme de Baccalauréat intitulé : Recreation and Leisure Studies (BA).

5 - À une première question, les répondants devaient indiquer ce qu'ils aimeraient faire après avoir terminé programme d'études. Dans une seconde question, on leur demandait ce qu'ils avaient le plus de chances de faire après leur programme, indépendamment de leurs souhaits.

6 - Distribution non normale (Shapiro-Wilk), Test de Spearman, p = -0,163; sig. 0,05