

# Faits saillants

des résultats de recherche

# Les facteurs d'attraction de la main-d'œuvre

des étudiants universitaires de Montréal et de Québec envers le Bas-Saint-Laurent

**Place**  
aux **Jeunes**  
Bas-Saint-  
Laurent

# Mise en contexte

Le manque de main-d'œuvre dans les entreprises et organismes bas-laurentiens freine la croissance régionale depuis plusieurs années déjà. Selon Emploi-Québec, ce sont 1 375 000 emplois qui devront être comblés dans la province au cours de la période de 2015 à 2024. Afin de contrer cette situation, des stratégies d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre sont des options retenues par bon nombre d'acteurs socio-économiques ainsi que par le Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité, qui a intégré ces deux objectifs dans sa planification stratégique 2019-2023.

Ayant ces deux mandats comme mission, Place aux jeunes Bas-Saint-Laurent s'est donc d'autant plus penché sur cette question : **Comment attirer de jeunes diplômés de 18 à 35 ans dans notre région?**

Deux experts, Frédéric Laurin, Ph.D. en économie, professeur en économie à l'Université du Québec à Trois-Rivières et chercheur à l'Institut de recherche sur les PME et Marco Alberio, professeur au Département sociétés, territoires et développement à l'Université du Québec à Rimouski et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en innovation sociale et développement des territoires, en collaboration avec Place aux jeunes Bas-Saint-Laurent, ont étudié cette question dans une étude intitulée « **Facteurs d'attraction de la main-d'œuvre des étudiants universitaires de Montréal et de Québec envers le Bas-Saint-Laurent** ».

# Objectifs et méthodologie de l'étude

L'objectif de cette étude est d'explorer les facteurs d'attraction des étudiants universitaires de moins de 35 ans, inscrits dans des établissements d'enseignement francophones de Montréal et de Québec, et non bas-laurentien. Pour ce faire, une enquête en ligne a été réalisée du 16 juin 2020 au 11 mars 2021 auprès de **774 répondants**. L'enquête porte à la fois sur les facteurs organisationnels (attraction des entreprises et des organisations), les facteurs régionaux (attraction des territoires) et la perception des répondants de l'attractivité du Bas-Saint-Laurent.

Les principaux résultats de cette étude, énoncés ci-dessous, tracent un portrait global des perceptions de cette population envers le Bas-Saint-Laurent. L'étude apporte également un éclairage sur leurs besoins et leurs aspirations en matière d'emploi et de conditions de vie.

Il est nécessaire de noter qu'une question portant sur l'influence de la **pandémie** a été posée, et il en ressort que la crise est peut-être **source d'opportunité** pour le Bas-Saint-Laurent puisque 38% des répondants affirment que la situation sanitaire aurait un impact sur leur choix de quitter les grands centres urbains pour s'établir en région.

# Les facteurs organisationnels

La première partie de l'étude se concentre sur les facteurs organisationnels, c'est-à-dire les pratiques et les caractéristiques des organisations (entreprises ou autres) qui contribuent à y **attirer des candidatures d'étudiants**, peu importe la région. Les résultats démontrent que ces éléments d'attraction organisationnelle ont une **influence prioritaire** sur les choix de localisation des étudiants, une fois obtenu leur diplôme. En effet, ils se déplaceront en région tout d'abord s'ils peuvent bénéficier :

- D'emplois intéressants et motivants dans la région;
- D'un environnement de travail agréable et stimulant;
- D'un emploi dans lequel ils pourront s'épanouir, réaliser des défis professionnels, obtenir un avancement professionnel ou encore trouver un sens à leur emploi;
- Des organisations offrant des pratiques de ressources humaines telles que la flexibilité d'horaire de travail ou des mesures de conciliation travail-famille/vie personnelle.

Les conditions salariales sont certes importantes, mais pas nécessairement déterminantes dans ce processus. Ainsi, les entreprises et organisations ont tout intérêt à mettre en place des **stratégies de gestion des ressources humaines innovantes**, répondant aux besoins et aux aspirations de cette future main-d'œuvre.

Facteurs	% 4&5	Moyenne de l'échelle (sur 5)
1) Une organisation où mon travail a un sens	93,9%	4,70
2) Une organisation qui me permet de relever des défis à la hauteur de mes compétences	90,6%	4,52
3) La conciliation vie professionnelle et vie personnelle/familiale	89,0%	4,47
4) La possibilité d'obtenir de l'avancement dans ma carrière	87,3%	4,47
5) Le salaire offert par une entreprise	89,8%	4,45
6) Une organisation qui valorise la collaboration et la coopération entre les employés	88,0%	4,45
7) La possibilité de bénéficier d'un horaire de travail flexible	87,0%	4,43
8) Une organisation qui offre une sécurité d'emploi	90,6%	4,42
9) Une organisation où l'ambiance est agréable et où l'environnement de travail est beau et moderne	85,7%	4,38
10) Une gamme complète d'avantages sociaux	89,3%	4,34
11) La fonction exercée au sein de l'entreprise	79,2%	4,22
12) Le nombre de semaines de vacances offertes par un employeur	78,4%	4,14
13) Une organisation qui m'offrirait l'opportunité d'être impliqué dans les décisions	76,1%	4,07
14) Une grande responsabilité sociale envers la communauté dans laquelle elle est établie	68,2%	3,92
15) L'image et la réputation d'une organisation	61,4%	3,72

# Bilan des facteurs régionaux

La deuxième partie de l'étude porte sur les facteurs d'attraction régionaux qui, de façon générale, **influenceraient le choix des répondants** à travailler dans une région en dehors des agglomérations métropolitaines de Québec et de Montréal, peu importe la région. Relativement aux facteurs organisationnels, ces facteurs régionaux arrivent en second plan en ce qui concerne l'attractivité des jeunes en région, bien qu'ils demeurent importants. Voici les principaux enjeux :

- L'environnement : l'attrait pour la nature arrive en haut de la liste : beauté des paysages, environnement sain, bord de mer, montagnes, accès rapide à la nature, etc.;
- L'immobilier et le coût de la vie : coût des maisons et des logements plus bas, facilité à se loger;
- La vie culturelle et sportive : accès aux attraits culturels (spectacles, musées, etc.) ainsi qu'aux structures sportives et de plein air (piscine, patinoire, athlétisme et sports été/hiver de plein air en nature);
- L'économie en croissance : dynamisme régional démontrant l'ensemble des opportunités d'emploi/d'affaires possible.

Facteurs	% 4&5	Moyenne de l'échelle (sur 5)
1) L'environnement naturel (beauté des paysages, environnement sain, bord de mer, montagnes, accès à la nature, etc.)	86,3%	4,49
2) Le coût du logement et le coût de la vie	85,9%	4,43
3) Une région où il est facile de trouver un logement	79,5%	4,19
4) La présence d'installations sportives et de plein air	71,4%	4,06
5) Une région qui offre une vie culturelle dynamique, avec un calendrier varié en arts et spectacles	67,2%	3,93
6) Une région dynamique où l'économie est en croissance	62,5%	3,80
7) Un environnement favorable pour les jeunes familles	62,7%	3,75
8) Une région située à proximité des grands centres	57,9%	3,71
9) Le fait de vivre dans un plus petit milieu	48,6%	3,50
10) Le soutien à l'établissement des jeunes familles	47,3%	3,45
11) Une région dynamique sur le plan entrepreneurial	43,9%	3,43
12) Une région où le taux de chômage est faible	37,5%	3,33



# Bilan de la perception des sondés

sur l'attractivité du Bas-Saint-Laurent

En ce qui concerne plus spécifiquement le Bas-Saint-Laurent, l'étude documente aussi les perceptions (négatives ou positives) des universitaires citadins envers cette région. Cette partie de l'analyse est porteuse de pistes à suivre pour tout le milieu régional bas-laurentien afin de les convaincre de s'installer dans la région.

## Leurs perceptions plutôt positives :

- Le lien avec la nature : proximité avec le plein air, Fleuve, parcs nationaux, plages;
- Le coût de la vie et des logements;
- L'accessibilité aux logements;
- L'absence d'embouteillages;
- La proximité des services et de la nature.

## Leurs perceptions plutôt négatives :

- Le transport en commun et la mobilité;
- La vie nocturne;
- Le niveau d'avancement technologique;
- L'offre culturelle;
- L'éloignement géographique.

## Leurs perceptions sont plutôt modérées concernant :

- Les facteurs organisationnels : marché et conditions d'emploi, niveau des salaires, défis et développements professionnels;
- La disponibilité des services;
- Le dynamisme économique régional bas-laurentien.

# Les barrières empêchant de venir s'établir en région

Nous mentionnons les points positifs de l'attractivité et de la rétention, il va sans dire qu'il y a également plusieurs barrières à connaître afin de mieux comprendre la future main-d'œuvre et de pouvoir les contrer. Le principal vecteur perçu par les étudiants comme une barrière est **l'éloignement géographique** du cercle social (famille, amis). En second plan, nous retrouvons **la situation du/de la conjoint.e** et son opportunité d'emploi ainsi que la peur d'être déraciné et isolé socialement.

En connaissant ces barrières, Place aux jeunes a un devoir de rétention dans lequel plusieurs initiatives sont mises en place, en collaboration avec les partenaires du milieu, afin de **contrer cet isolement social et aider à l'intégration.**

Il y a enfin, chez plusieurs répondants, une préférence pour un mode de vie urbain (diversité des commerces et restaurants, agenda culturel riche, transport en commun, etc.).

## Synthèse visuelle no. 1 :

Motifs pour lesquels les répondants hésiteraient ou refuseraient d'accepter un emploi dans le Bas-Saint-Laurent, en ordre du nombre de citations :



## Synthèse visuelle no. 2 :

Motifs pour lesquels les répondants accepteraient de prendre un emploi dans le Bas-Saint-Laurent, en ordre du nombre de citations :





# Éléments de notoriété du Bas-Saint-Laurent

Plus de la moitié des répondants a été incapable de nommer ne serait-ce qu'un élément distinctif bas-laurentien. Ce constat révèle l'**importance de travailler le marketing territorial** en collaboration avec les partenaires socio-économiques régionaux afin de **développer l'attractivité** à travers les mandats respectifs qu'ils soient touristiques, économiques, sociaux, culturels, etc.

## Portrait global

Sur la base de l'étude, voici un portrait global des intérêts et des aspirations des jeunes étudiants universitaires :

### Description de leurs intérêts :

- Les valeurs environnementales;
- Le bien-être;
- L'épanouissement au travail;
- L'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

### Description de ce qu'ils souhaitent, pour les répondants qui accepteraient de venir travailler en région :

- Un environnement naturel;
- Un coût de la vie plus bas;
- Un logement accessible;
- Un réseau social et la possibilité de trouver un emploi pour le ou la conjoint.e;
- Des installations sportives et culturelles en intérieur et en plein air;
- Pour certain, l'éloignement d'un mode de vie urbain (stress, circulation, pollution, bruit, manque d'espace, etc.)

De façon générale, ils souhaitent d'abord **trouver un sens au travail** qu'ils effectueront en plus de toutes les conditions ci-dessus avant de considérer les modalités salariales qui arrivent en deuxième lieu d'après cette étude.

Enfin, il est essentiel de mentionner que ces résultats démontrent certes, le portrait de la région bas-laurentienne, mais que celle-ci a été mise en relation avec une étude similaire réalisée en 2018 en Mauricie et en 2020 à La Tuque et que dans les trois cas, les résultats et le niveau d'importance des différents éléments sont très similaires. Nous pouvons donc en déduire que les régions, de manière générale, et le Bas-Saint-Laurent en particulier, ont tout intérêt à **mettre en œuvre un plan d'action d'attractivité et de rétention** contenant un remaniement de la gestion des ressources humaines et du marketing territorial. De plus, la réussite de ces deux enjeux est une affaire de tous les acteurs socio-économiques, aussi bien les entreprises et organismes, que les employeurs ou encore que les partenaires du milieu.

## Motifs pour lesquels les répondants hésiteraient ou refuseraient de prendre un emploi dans le Bas-Saint-Laurent.\*

Question : Si on vous proposait un emploi dans le Bas-Saint-Laurent qui correspond à vos attentes, à vos intérêts ou à votre plan de carrière, seriez-vous porté.e à accepter cet emploi? Pourquoi (facultatif)?

« Il s'agit d'un coin que je ne connais pas et que je n'ai jamais visité, donc je ne saurais pas à quoi m'attendre. Mais après recherche, si le lieu m'intéresse, alors oui j'accepterais. »

« Parce que j'ai envie de vivre près du fleuve et des arbres. J'ai envie que mes enfants grandissent dans un environnement sain. Je voudrais avoir une terre avec des ami.e.s où je peux cultiver des légumes. C'est vraiment pour couper la frontière nature/culture, faire partie d'une communauté et exercer un travail qui a du sens. »

« J'étudie présentement en génie logiciel, peu d'emplois nécessiteraient mon déplacement. Par contre, le travail à distance à partir de la région du Bas-Saint-Laurent pourrait être intéressant. »

« Je suis déjà installé à Montréal depuis des années, donc il serait difficile pour moi de changer dans cette région et de m'y adapter. »

« Tout laisser derrière me laisse un peu craintif. »

« La proximité des grands centres est un facteur important pour ma part, ce qui me pousserait à trouver des compromis si j'étais à accepter cette offre d'emploi. »

« Une carrière gratifiante me paraît plus importante que la région où je devrai habiter, quoique j'hésiterais un peu considérant l'éloignement de ma famille (en Abitibi). »

« Tout va dépendre de ma femme. Je ne veux pas qu'elle sacrifie sa carrière pour la mienne même si je suis dans un domaine plus payant. Aussi, rester proche de nos parents. On voudrait qu'ils puissent voir souvent leurs futurs petits enfants. »

## Motifs pour lesquels les répondants accepteraient de prendre un emploi dans le Bas-Saint-Laurent.\*

Question : Quels sont les éléments ou les facteurs qui pourraient vous convaincre de venir travailler au Bas-Saint-Laurent? Expliquez brièvement.

« Je ne connais pas cette région mais j'aime justement découvrir de nouveaux endroits et si le poste est intéressant pourquoi pas. »

« Un réseau de transport en commun véritablement fonctionnel et de transport actif, une offre d'emploi dans mon domaine à long terme et la facilité d'accès à la propriété. »

« Avoir assez d'argent pour acheter une auto puisque je ne pourrai pas me déplacer à ma guise avec les transports en commun. Trouver des amies qui veulent déménager avec moi ou rencontrer des gens qui y vivent pour m'assurer une vie sociale. Avoir un emploi qui me permet d'avoir une plage horaire flexible pour retourner à Montréal voir ma famille et mes amies. Vivre près d'une montagne de ski pour faire du ski. »

« La possibilité de participer à un projet économique social et écologique qui pourrait servir de modèle pour d'autres régions québécoises. »

« Il faudrait que mon/ma partenaire ait aussi un emploi dans la région afin qu'on puisse tous les deux bénéficier de ce déménagement. »

« Un emploi pour moi + un emploi pour mon conjoint + une maison sur un grand terrain. »

« Tranquillité et beauté des paysages. La faune et la flore importante. »

« Le coût de la vie et l'accès facile à un logement. »

« Bien sûr, un bon salaire ainsi que des avantages sociaux sont toujours des facteurs attrayants. Mais, pour ma part, le principal facteur serait l'environnement. Travailler dans un environnement dynamique et avoir la possibilité d'effectuer des activités de plein air sont deux facteurs essentiels. »



## Remerciements

Place aux jeunes Bas-Saint-Laurent tient à remercier Frédéric Laurin, Professeur d'économie | École de gestion et Chercheur à l'Institut de recherche sur les PME, Département de Finance et d'Économie à l'Université du Québec à Trois-Rivières pour sa constante collaboration dans l'élaboration de ce projet ainsi que Marco Alberio, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en innovation sociale et développement des territoires (ISDeT) et professeur au Département sociétés, territoires et développement de l'Université du Québec à Rimouski, tout aussi proactif dans ce mandat qui leur avait été confié. Aussi, un grand merci aux agents de Place aux jeunes Bas-Saint-Laurent et plus particulièrement à Martin Poirier, Agent Place aux jeunes Rimouski-Neigette, pour avoir eu l'initiative et l'énergie de porter ce projet jusqu'à son terme! Rappelons que cette recherche est une première dans la région! Enfin, merci aux partenaires qui ont participé à l'élaboration de ce projet dont l'Institut de recherche sur les PME, la Chaire de recherche du Canada en innovation sociale et développement des territoires, le Collectif Régional de Développement Bas-Saint-Laurent, l'Université du Québec à Trois-Rivières, l'Université du Québec à Rimouski, la Chaire – Réseau de recherche sur la jeunesse du Québec et le Secrétariat à la jeunesse du Québec.

### Frédéric Laurin, Ph.D. en économie

Professeur d'économie, École de gestion  
Chercheur à l'Institut de recherche sur les PME  
Département de Finance et d'Économie à  
l'Université du Québec à Trois-Rivières

### Marco Alberio

Titulaire de la Chaire de recherche du Canada en innovation sociale et développement des territoires (ISDeT).  
Professeur au Département sociétés, territoires et développement de l'Université du Québec à Rimouski  
Professeur, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

**ISDeT**

Chaire de recherche du Canada  
en Innovation sociale et  
développement des territoires  
Université du Québec à Rimouski



Institut de recherche  
sur les PME



CHAIRE-RÉSEAU DE RECHERCHE  
SUR LA JEUNESSE DU QUÉBEC  
EMPLOI ET ENTREPRENEURIAT

**Place  
aux Jeunes**  
Bas-Saint-  
Laurent

Secrétariat  
à la jeunesse

Québec

**UQAR**

**UQTR**



Université du Québec  
à Trois-Rivières



COLLECTIF RÉGIONAL  
DE DÉVELOPPEMENT  
DU BAS-SAINT-LAURENT