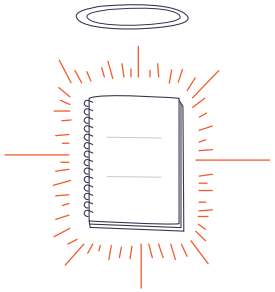
LA GESTION
DES ÉTUDIANTS-EMPLOYÉS : TOUT UN ART

AIDE-MÉMOIRE À L'INTENTION
DES EMPLOYEURS CONCILIANTS

conciliation
études-travail
Estrie



Voici un aide-mémoire

- présentant -

les principaux défis avec lesquels doivent conjuguer les employeurs ayant une main-d'œuvre étudiante. Il met en lumière une série de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines visant à favoriser une meilleure conciliation études-travail chez les étudiants-employés et à faciliter les liens avec cette jeune relève.

« La gestion des étudiants-employés : tout un art » comporte des trucs pratiques pour l'employeur conciliant qui désire se pencher sur les défis de gestion et porter plus loin son engagement.

Cet aide-mémoire se consulte rapidement et aura sa place sur le bureau de vos gestionnaires, de vos gérants ou près du tiroir-caisse de votre commerce.

Pourquoi vous en passer ?

DÉFI 1

ATTIRER LES BONS CANDIDATS ÉTUDIANTS

Certaines offres d'emplois semblent davantage rédigées pour faire fuir les bons candidats… plutôt que pour les attirer. Voici quelques trucs simples pour que votre offre d'emploi soit intéressante pour les jeunes.

Pour une offre d'emploi attrayante

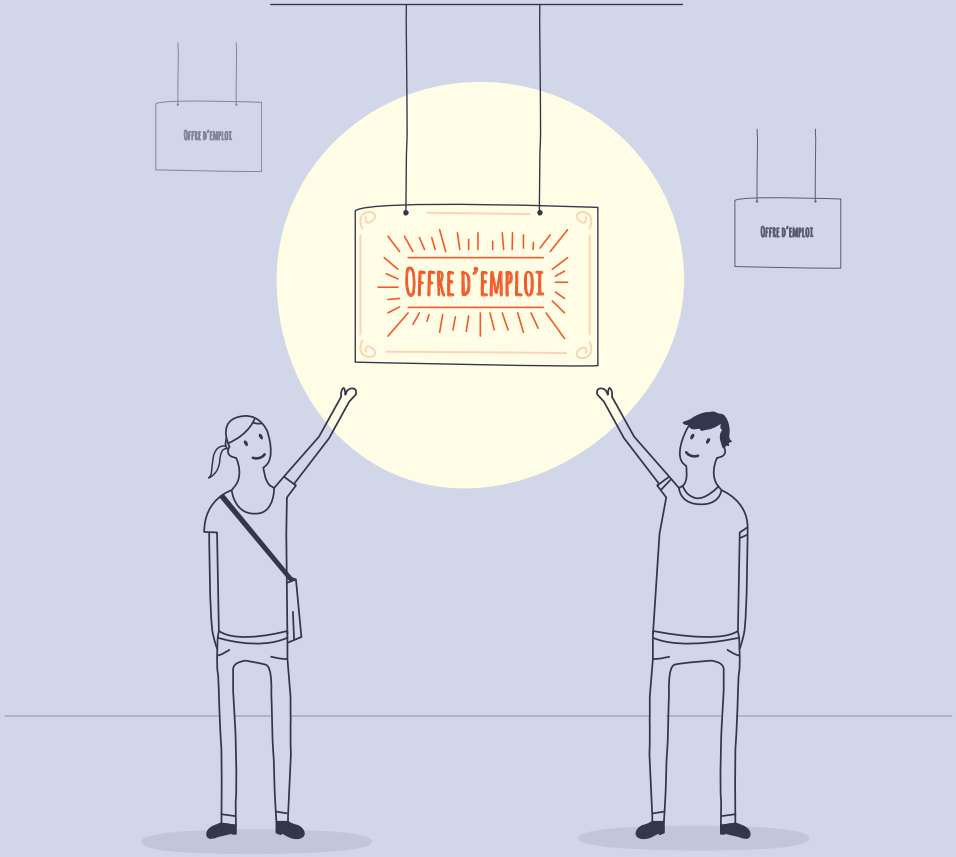
- Rédiger un paragraphe d'introduction accrocheur pour capter l'intérêt. La description est une véritable occasion de séduire un futur employé.
- Formuler l'offre d'emploi comme une proposition pour le jeune. Dire pourquoi il est préférable de travailler chez vous plutôt que chez un autre employeur. Les jeunes ne souhaitent plus travailler pour travailler, mais plutôt travailler dans un milieu qui les passionne.
- Mettre de l'avant l'engagement de l'employeur dans le programme Conciliation études-travail et ses avantages pour les jeunes. Un employeur conciliant est un employeur de choix !
- Décrire les défis liés au poste afin de susciter l'intérêt des candidats idéaux.

Pour une diffusion stratégique des offres d'emploi

- Inviter vos meilleurs étudiants-employés à suggérer des candidatures. Ils présenteront des candidats de qualité car ils connaissent les exigences et la culture du milieu de travail.
- Afficher les offres d'emploi sur le site Internet de votre entreprise et relayer ces informations sur les médias sociaux. Vos employés pourront faire circuler l'annonce via leurs réseaux.

- VOS OFFRES D'EMPLOIS -

SONT D'UN ENNUI MORTEL?



VOUS DÉSIREZ ENGAGER UN ÉTUDIANT POUR LE POSTE DE ...

SORTEZ DE L'OMBRE,

MISEZ SUR L'ÉQUIPE, L'AMBIANCE, LES DÉFIS

DÉFI 2

ACCUEILLIR L'ÉTUDIANT-EMPLOYÉ ADÉQUATEMENT

Vous souhaitez que l'étudiant-employé embauché demeure au sein de votre entreprise pour quelques années ou jusqu'à ce qu'il ait obtenu son diplôme ? La réalisation de ce souhait proviendra en grande partie d'un accueil préparé, chaleureux et inspirant.

Pour une arrivée réussie

- Faire le tour de l'entreprise et des locaux avec le jeune, lui présenter les employés.
- Remplir le « Formulaire d'accueil pour étudiant-employé »[1] afin de vous renseigner sur ses horaires, ses études, ses aspirations professionnelles, ses talents particuliers, etc.
- Informer l'étudiant-employé sur la manière de formuler les demandes d'allègement d'horaire et de congés liés aux études.
- Informer la nouvelle recrue de vos attentes à son égard et inversement, lui demander ses attentes envers vous.
- Lui expliquer ce qu'est votre entreprise et lui parler des valeurs qui caractérisent votre milieu de travail.

Et pour assurer l'apprentissage des tâches

- Associer à l'étudiant-employé un compagnon possédant de l'expérience et des habiletés relationnelles. Le compagnon représente un modèle de savoir-faire et de savoir-être. Il modélise en quelque sorte l'approche client auprès de la nouvelle recrue. Il est une référence.

1 Le programme Conciliation études-travail met à la disposition des employeurs un formulaire pratique et modifiable selon les réalités de leur entreprise.

DÉFI 3

FAIRE RESPECTER LES RÈGLES ET L'ÉTHIQUE DE L'ENTREPRISE

Votre jeune main-d'œuvre a des réactions déroutantes face à certaines de vos demandes, reste accrochée à son téléphone intelligent en plein quart de travail ou a de la difficulté avec la ponctualité ? Les jeunes ont besoin de connaître les règles du jeu et les conséquences de leur non-respect. Ils accepteront l'autorité et suivront les règles plus facilement si elles sont expliquées.

Comment s'y prendre

- Surtout, ne pas croire que les règles implicites avec lesquelles vous avez l'habitude de fonctionner vont de soi.
- Ne rien tenir pour acquis. Exposer les règles de base de l'entreprise et leur utilité (code vestimentaire, utilisation des cellulaires, service à la clientèle, attentes des clients, ponctualité, etc.).
- Remettre le manuel de l'employé lorsque offert par l'entreprise.
- Expliquer l'impact des comportements négatifs sur le bon fonctionnement de l'équipe. La loyauté envers les amis et collègues est importante pour les étudiants-employés.
- Appliquer la conséquence dès qu'il y a non-respect des règles.

Les jeunes ont à la fois besoin d'autonomie et d'encadrement précis.
Répondez à leurs désirs en leur spécifiant leur marge de manœuvre.

LES ENGAGEMENTS

LES ÉTUDES, MA PRIORITÉ

D'UN EMPLOYEUR CONCILIANT

1

Respecter les dispositions prévues à la la Loi sur les normes du travail relatives au travail des enfants.

2

Allouer aux étudiants-employés un horaire de travail favorisant leur réussite éducative, comprenant idéalement entre 10 et 15 heures/semaine, ou un maximum de 20 heures. Ces balises concernent les étudiants à temps plein.

3

Prévoir un horaire de travail adapté, plus particulièrement lors de la période d'examens.

4

Encourager la poursuite des études et l'obtention du diplôme, ou de la qualification visée.

5

Mettre en place un processus d'accueil, d'intégration et de suivi au travail.

DÉFI 4

GÉRER LES HORAIRES DES ÉTUDIANTS-EMPLOYÉS

Allouer un horaire de travail qui se situe idéalement entre 10 et 15 heures par semaine, pour un maximum de 20 heures pour les étudiants à temps plein, constitue un engagement de base pour tout employeur conciliant. Mais plusieurs autres aspects sont à considérer pour assurer des horaires qui favorisent la conciliation études-travail.

Pour faciliter la réussite et la création des horaires

- Prendre en note le nombre maximum d'heures hebdomadaire pouvant être travaillées et respectez-le tel quel.
- À l'embauche et lors des changements de session, demander à vos étudiants-employés leur horaire scolaire ainsi que leurs engagements parascolaires et leurs activités sportives. Outre le total d'heures travaillées, c'est l'effet du cumul d'activités qui peut mener le jeune à diminuer le temps consacré à ses études et éventuellement influencer ses résultats et son engagement scolaire.
- Planifier les horaires sur 2 semaines pour permettre aux étudiants-employés d'adapter leurs disponibilités à leur réalité.
- Permettre les échanges de quarts de travail entre vos employés.
- Faire preuve de flexibilité.

Certaines périodes de l'année sont plus critiques que d'autres, alors que coïncident une augmentation des charges scolaires (mi-session, examens de fin d'année) et un besoin accru des employeurs en main-d'œuvre (temps des Fêtes, période estivale, etc.).

Tenir compte du calendrier scolaire est donc une façon simple de ne pas compromettre le temps consacré aux études.

PROFITER DES SEMAINES

OÙ LA DISPONIBILITÉ DES ÉTUDIANTS EST PLUS GRANDE

(SEMAINE DE RELÂCHE, CONGÉS SCOLAIRES)

POUR ACCROÎTRE LE NOMBRE D'HEURES OFFERT.

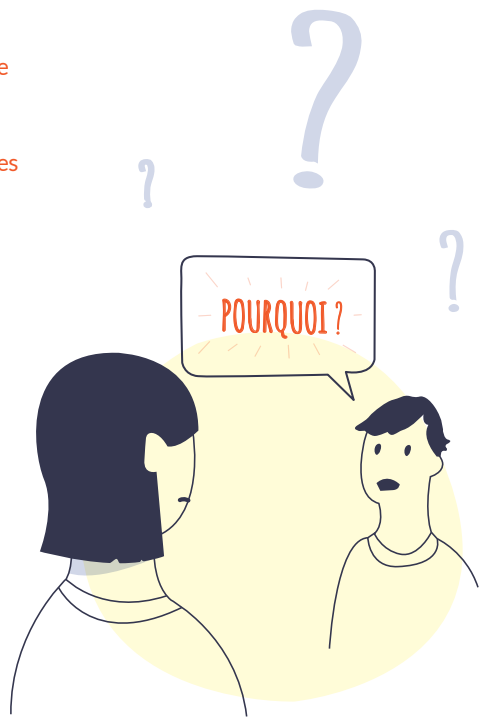
DÉFI 5

RÉPONDRE AUX « POURQUOI ? » SANS S'EMPORTER

Vous trouvez qu'ils sont plus enclins que leurs aînés à refuser d'exécuter une tâche ? Vous les trouvez impertinents lorsqu'ils vous servent leur fameux « pourquoi » en guise de réponse suite à une demande de votre part ? Attention aux idées préconçues ! La plupart du temps, ces « pourquoi » reflètent le besoin marqué des jeunes de la génération « Y » de donner un sens à leurs actions.

Pour répondre efficacement

- Accompagner vos demandes d'une explication concrète et détaillée. En précisant à quoi servira le travail demandé, il y a de fortes chances que l'exécution de la tâche soit facilitée.
- Partager les objectifs, les résultats, les projets. Les jeunes ne travaillent pas **pour** le patron, mais **avec** le patron. Ils se sentiront interpellés en étant informés des enjeux de l'entreprise.



DÉFI 6

MOTIVER LES ÉTUDIANTS-EMPLOYÉS POUR MIEUX LES RETENIR

La rétention des employés est une formule gagnante pour une entreprise! La meilleure façon de retenir ses étudiants-employés est de les garder motivés et engagés.

Pour stimuler la main-d'œuvre étudiante

- Se rappeler que c'est dans le sens de ce qu'ils font que les « Y » trouvent leur motivation. Le degré de motivation dépendra de la compréhension des enjeux de l'entreprise et de l'utilité réelle de leurs efforts de travail.
- Confier aux étudiants-employés prometteurs des mandats spéciaux. Ils s'ennuient rapidement et carburent aux projets.
- Les inviter à proposer des solutions pour relever des défis (gestion des horaires, discipline, *marketing web*, création d'une page Facebook pour l'entreprise, etc.).
- S'informer des aspirations scolaires et professionnelles des jeunes et, lorsque c'est possible, jumeler leurs champs d'intérêt aux réalités et aux tâches de votre entreprise.
- Proposer du travail en équipe est une formule stimulante pour eux, car ils tendent naturellement à créer des réseaux entre les gens et les idées.

DÉFI 7

FAIRE PREUVE DE RECONNAISSANCE… RAPIDEMENT

Les jeunes qui arrivent sur le marché du travail ont besoin de valorisation. Ils souhaitent que leurs efforts et leurs résultats soient reconnus immédiatement. Pas question de patienter 15 ans pour obtenir le stylo doré à l'effigie de la compagnie. Ils s'attendent à ce que la rétroaction se fasse en continu.

Pour combler ce besoin essentiel

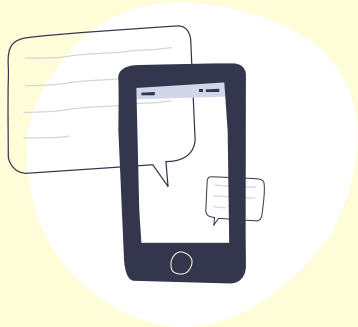
- Communiquer rapidement les résultats de leur travail et le faire sous le signe du plaisir. Ne pas attendre l'évaluation annuelle pour témoigner de votre satisfaction.
- Offrir une participation à un congrès, une bourse d'études, un chèque-cadeau, une formation ciblée pour eux est une bonne option. La reconnaissance ne signifie pas nécessairement une augmentation de salaire.
- Reconnaître la qualité de leur travail en fonction de leur contribution et leurs compétences leur semble plus juste et équitable que la reconnaissance selon l'ancienneté.
- Questionner l'étudiant-employé sur l'avancement de ses études et reconnaître sa persévérance ainsi que la valeur de son engagement dans celles-ci. La main-d'œuvre qualifiée et diplômée est de première importance pour les employeurs. Dites-le-lui.
- Se souvenir de ne pas traiter nécessairement les gens comme on souhaiterait être traité. Certains préfèrent par exemple être félicités en privé plutôt qu'en public.

DÉFI 8

COMMUNIQUER AVEC LES ÉTUDIANTS-EMPLOYÉS

Les jeunes étudiants-employés n'ont pas les mêmes repères que ceux des générations qui les précèdent. Ils ont grandi avec les nouvelles technologies de l'information, ils sont habitués à l'instantané et constamment connectés. L'employeur doit donc adapter ses moyens de communication aux leurs pour arriver plus rapidement à ses fins.

Pour une communication réussie



- Intégrer des outils de communication qu'ils utilisent. Ils préfèrent communiquer par messages textes et via les médias sociaux. Le « babillard » avec messages papier ? Très peu pour eux!
- Réduire le nombre de réunions traditionnelles. Miser sur des réunions courtes, bien structurées, en mode « debout » plutôt qu'assis.
- Prendre le temps de saluer les employés, de leur demander « comment vont leurs projets personnels, leurs études » et de les écouter. Ils accordent beaucoup d'importance au climat de travail.
- Miser sur la transparence et l'authenticité, éviter les longs discours.

LE PROGRAMME CONCILIATION ÉTUDES-TRAVAIL

La mission du programme Conciliation études-travail est de développer une conscience collective en Estrie et une implication de tous les acteurs influençant la persévérance scolaire. Les employeurs ont leur rôle à jouer dans la persévérance scolaire des jeunes et ils participent activement à l'avenir de la région, en assurant une main-d'œuvre qualifiée et diplômée.

Si vous souhaitez joindre le mouvement des employeurs conciliants, communiquez avec l'agent responsable de votre MRC ou de votre localité.

SHERBROOKE
819 563.1600, poste 103
conciliation@c-etsherbrooke.ca

MRC DU HAUT-SAINT-FRANÇOIS
819 832.1513, poste 109
cet@cjehsf.qc.ca

MRC DE MEMPHRÉMAGOG
819 843.3007, poste 229
cet@cjemm.com

MRC DU GRANIT
819 583.1101, poste 240
etudes-travail@introcje.ca

MRC DU VAL-SAINT-FRANÇOIS
819 845.5900
etudes-travail@cjejohnson.org

MRC DE COATICOOK
819 849.0440, poste 230
cet@cjemrccoaticook.qc.ca

MRC DES SOURCES
819 879.7667, poste 229
conciliation@cjerichmond.qc.ca

Pour en connaître davantage

sur le programme Conciliation études-travail

- www.jechoisismonemployeur.com -

conciliation
études-travail
Estrie

Réunir
Réussir
Agir ensemble
pour la réussite éducative

PROJET
PARTENAIRES
POUR LA
RÉUSSITE ÉDUCATIVE
EN ESTRIE

100%

BIOGAZ
ÉNERGIE

FSC
Sources Mixtes
Produit issu de forêts bien gérées, de sources mixtes et de bois ou fibres recyclés
www.fsc.org Cert no.
© 1996 Forest Stewardship Council

design | tatou.ca