

Les stages en milieu de travail destinés aux jeunes

Avis

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Rédaction :

Caroline Aubry-Abel, Coordonnatrice

Sous la direction du comité d'orientation de la recherche :

Sylvie Baillargeon, Réseau des services spécialisés de la main-d'oeuvre

Francis Gravel St-Pierre, Union étudiante du Québec

Stéphane Lesourd, Place aux jeunes en région

Raphaël Pilon-Robitaille, Fédération étudiante collégiale du Québec

Alexandre Roy, Confédération des syndicats nationaux – Comité national des jeunes

Gabrielle St-Cyr, Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité

Elise Violletti, Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec

Le Comité consultatif Jeunes est financé par la Commission des partenaires du marché du travail. Il a pour mission de soutenir l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des jeunes de 18 à 35 ans par la production d'avis et en proposant au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à Emploi-Québec et à la Commission des partenaires du marché du travail de nouvelles pistes d'action, des stratégies et des initiatives diverses à expérimenter ou à implanter dans les domaines de la main-d'oeuvre et de l'emploi.

Il est composé des 17 organisations jeunesse nationales représentatives et reconnues ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement des jeunes de 18 à 35 ans suivantes :

- Centrale des syndicats du Québec – Comité jeunes
- Centre Génération Emploi
- Chantier de l'économie sociale – Comité jeunesse
- Citoyenneté jeunesse
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec
- Confédération des syndicats nationaux – Comité national des jeunes
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec – Comité jeunes
- Fédération étudiante collégiale du Québec
- Fédération québécoise des coopératives en milieu scolaire
- Force Jeunesse
- Place aux jeunes en région
- Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité
- Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec
- Réseau des services spécialisés de main-d'oeuvre du Québec
- SAJE accompagnateur d'entrepreneurs
- Union étudiante du Québec

Comité consultatif Jeunes (CCJ), 533, rue Ontario E, bureau 202, Montréal (Québec), H2L 1N8
Téléphone : 514-721-3051 poste 5 – Courriel : info@ccjeunes.org – Site Internet : <http://ccjeunes.org/>

Introduction	3
Partie I : L'importance d'un cadre de référence officiel	5
Définition	5
Les types de stage	5
Rémunération	6
Stages de développement ou de mise en oeuvre des compétences	6
Stages dans le cadre de parcours académiques	6
Stages dans le cadre de parcours en employabilité	8
Législation	8
Dans les autres provinces canadiennes	8
Au Québec	8
Problématiques	9
Partie II : Des facteurs de réussite des stages	10
Modalités du stage	10
Objectifs et modes d'évaluation du stage	10
Lieu du stage	11
Rôles et responsabilités des parties prenantes	11
Accompagnement, accueil et intégration	12
L'importance de l'accompagnement	12
L'accueil et l'intégration dans le milieu de stage	13
Partie III : Le financement public	15
Conclusion	16
Rappel des recommandations	17
Bibliographie	19

Introduction

Le Comité consultatif Jeunes (CCJ) a la responsabilité d'étudier les problématiques d'emploi des jeunes Québécoises et Québécois afin de conseiller la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), Emploi-Québec et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) dans l'amélioration ou l'élaboration de politiques publiques visant à maintenir, intégrer ou réintégrer les jeunes en emploi. C'est donc au moyen de la production d'avis, de propositions et de recherches que le CCJ remplit sa mission grâce au travail de concertation et de mobilisation de ses membres.

L'une des orientations majeures du MTESS est de favoriser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi. Ainsi, plusieurs mesures sont mises en place par le ministère et ses composantes pour permettre aux jeunes et moins jeunes d'accéder à un emploi qui correspond à leurs aspirations tout en répondant aux besoins du marché du travail. Pour atteindre cet objectif, l'un des moyens qui est privilégié est le recours à des stages en milieu de travail. En effet, différents programmes de stage en milieu de travail sont mis de l'avant dans le Plan stratégique 2015-2018 du MTESS et de la CPMT dans l'objectif 1.2 « Accroître l'importance des stages en milieu de travail » (MTESS, 2015 : p. 25). On retrouve également le stage comme élément important des plans d'action annuels d'Emploi-Québec pour 2015-2016 et 2016-2017. Fait intéressant : le stage en milieu de travail est ciblé comme mesure intéressante pour favoriser l'intégration en emploi des étudiantes et étudiants tout comme des personnes éloignées ou sous-représentées sur le marché du travail. Emploi-Québec prévoit notamment de :

Contribuer à la mise en place de dispositifs qui favoriseront l'organisation de stages en milieu de travail, notamment dans le cadre de projets pilotes mis sur pied par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (Emploi-Québec, 2016 : p. 36)

Dans ce contexte, le CCJ a cru important de mettre à profit l'expertise de ses membres pour étudier la thématique des stages et ainsi apporter une contribution pertinente aux travaux du Ministère, de la CPMT et d'Emploi-Québec, pour que les programmes de stage qui seront élaborés ou qui sont déjà en place soient une réussite pour l'ensemble des parties prenantes.

Le Comité consultatif Jeunes tient à remercier les membres du comité d'orientation de la recherche pour leur précieuse collaboration et leur grande disponibilité tout au long du processus de recherche et de rédaction de cet avis. Nous remercions également chaleureusement les jeunes qui se sont portés volontaires pour participer aux différentes étapes de la recherche et qui ont généreusement partagé leur expérience avec nous, nous permettant ainsi de bonifier nos réflexions. Finalement, nous remercions tous les intervenants qui ont contribué à nos travaux par de l'aide logistique lors de l'organisation des groupes de discussion ou alors par leur participation à nos entrevues téléphoniques.

Ainsi, l'avis qui est présenté aujourd'hui est basé sur plus d'une année de travail concerté entre le CCJ et ses membres pour réaliser une recherche en trois volets, soit une revue de la littérature nationale et internationale, la réalisation d'un sondage en ligne, et finalement, la tenue de groupes de discussion à travers la province avec de jeunes anciens stagiaires.

Près de 1700 anciens stagiaires ont participé au sondage en ligne. Parmi ces participants, il importe toutefois de mentionner que la plus grande proportion appartenait à la clientèle postsecondaire. En

effet, ce sont 87 % des répondants de l'enquête en ligne qui détenaient un diplôme collégial ou universitaire (RQuODE pour le compte du CCJ, 2016 : p. 2). En ce qui concerne les groupes de discussion, 67 jeunes ont été rencontrés, dont 27 qui avaient été accompagnés par des organismes en employabilité, 6 de la formation professionnelle et 34 de la formation postsecondaire (RQuODE pour le compte du CCJ, 2016 : p. 17). Cette surreprésentation des étudiants postsecondaires a un impact important sur les constats présentés dans cet avis.

Le présent avis est divisé en trois sections. La première porte sur les lacunes en termes de cadre de référence commun à propos des stages en milieu de travail, tant sur le plan du vocabulaire et de la typologie que sur le plan de la législation. La deuxième section s'attarde davantage aux facteurs de réussite des stages qui ont été identifiés dans la revue de littérature et en documentant le point de vue des jeunes anciens stagiaires. Finalement, la troisième section cible des éléments importants que le CCJ identifie en termes de financement public pour favoriser la mise en place de programmes de stage de qualité répondant aux objectifs d'amélioration de l'adéquation formation-compétences-emploi des partenaires du marché du travail.

Partie I : L'importance d'un cadre de référence officiel

La revue de littérature a permis de constater que les gouvernements, les organisations supranationales et internationales et de nombreux autres intervenants considèrent que le stage est une mesure efficace pour favoriser une intégration ou une réintégration en emploi des jeunes, améliorer les transitions entre la formation et le marché du travail, accroître l'adéquation formation-compétences-emploi et répondre aux besoins du marché du travail. Ainsi, la pertinence des stages semble faire consensus dans la littérature que nous avons consultée. Toutefois, nous avons pu observer que les définitions et typologies des stages sont très variées, de sorte qu'une certaine confusion persiste pour les employeurs et pour les jeunes autour de la notion de stage. Nous avons également remarqué que le stage est rarement encadré ou même inclus dans la loi, ce qui engendre des pratiques très variables d'un programme de stage à l'autre.

Définition

Tel que mentionné précédemment, la revue de littérature n'a pas permis d'identifier une définition commune consacrée à la notion de stage. Cela dit, certains éléments étaient communs à de nombreuses définitions des stages, comme la durée déterminée, l'acquisition d'une expérience de travail réelle et concrète et le fait que le stage doive s'inscrire dans le cadre d'une formation reconnue. En l'absence d'une définition commune officielle pour expliquer le stage, il est difficile de tracer une ligne entre le stage, la formation, l'emploi temporaire et même le bénévolat dans le cas de stage non rémunéré.

Les types de stage

Cette question devient d'autant plus complexe lorsque l'on parle des différents types de stage, puisque les typologies sont nombreuses. En effet, les stages sont parfois classés en fonction de l'objectif principal qu'ils visent à atteindre (validation d'un choix de carrière, mise en oeuvre des compétences, mise en mouvement, etc.), et d'autres fois en fonction de la clientèle ciblée (exemples : stage académique, stage dans un parcours en employabilité, etc.). Il existe beaucoup d'autres façons de classer les stages. Cette variété de typologies peut créer de la confusion pour les stagiaires et les entreprises qui accueillent les stagiaires. De fait, l'absence de vocabulaire commun pour désigner les types de stage, leurs objectifs et les normes qui devraient y être associées laisse beaucoup de place à l'interprétation.

De son côté, la CPMT fait mention de quelques types de stage dans sa brochure sur les programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre (FDRCMO). Dans ce document, la CPMT indique l'existence de cinq différents types de stage : observation, exploration, intégration, développement des compétences, et finalement, mise en oeuvre des compétences. Toutefois, seuls les deux derniers types de la liste font l'objet d'une définition dans le document. On peut donc lire qu'un stage de développement des compétences « *a pour objectif de développer, en milieu de travail, une ou plusieurs compétences visées par un programme d'études* » et qu'un stage de mise en oeuvre des compétences « *permet d'utiliser, dans l'exercice d'une profession ou d'un métier, une ou plusieurs compétences déjà acquises et sanctionnées dans le cadre d'un programme d'études.* » (CPMT, 2016 : p. 3). Il n'est cependant pas clair si ces définitions peuvent s'appliquer aux stages qui sont proposés dans le cadre de parcours en employabilité, donc hors du milieu académique et scolaire.

Le CCJ est d'avis qu'il serait important de se doter d'un vocabulaire commun consacré à la notion de stage et aux différents types de stage existants, afin de mieux encadrer les pratiques et d'aider les différentes parties prenantes à communiquer de manière efficace lorsqu'il s'agit de programmes de stage. En offrant aux partenaires du marché du travail la possibilité de se concerter pour créer des définitions claires désignant les caractéristiques incontournables des divers types de stage, Emploi-Québec et la CPMT faciliteraient l'élaboration et l'amélioration des programmes de stage à travers la province. En effet, partager un vocabulaire commun est la première étape vers l'identification des pratiques à privilégier pour assurer la qualité des programmes de stage qui sont élaborés partout dans la province. En ce sens, le CCJ formule la recommandation suivante :

Recommandation 1

Qu'Emploi-Québec et la CPMT, en collaboration avec les partenaires du marché du travail, bonifient la typologie existante et s'entendent sur une définition commune des stages en milieu de travail.

Rémunération

La question de la rémunération est sans doute l'élément le plus controversé par rapport aux stages en milieu de travail. Il s'agit d'une problématique qui a été soulevée à chaque étape de la recherche du CCJ. Les pratiques de rémunération des stages diffèrent énormément d'un milieu à un autre. Puisqu'il n'existe pas de définition claire ni de règle précise quant à la rémunération des stagiaires dans le cadre législatif, il y a beaucoup de place à l'arbitraire quand vient le temps de déterminer si un stage devrait être rémunéré ou non. Or, les enjeux de cette problématique diffèrent selon les types de stage réalisés (parcours académiques ou parcours en employabilité).

Stages de développement ou de mise en oeuvre des compétences

Selon les définitions de la CPMT pour les stages de développement des compétences et les stages de mise en oeuvre des compétences telles que mentionnées précédemment, il est attendu que le stagiaire effectue des tâches normalement confiées à des employés, afin d'obtenir une expérience concrète de travail. S'il est vrai que le stagiaire est avant tout un apprenant, il n'en demeure pas moins que le travail qu'il effectue dans le cadre de son stage contribue à la productivité de l'organisation qui l'accueille. Ainsi, le CCJ est d'avis que pour les catégories de stage qui impliquent que le stagiaire se voit assigner des tâches normalement confiées à des employés, une rémunération équivalente ou supérieure au salaire minimum devrait être prévue pour le stagiaire. C'est pourquoi le CCJ recommande :

Recommandation 2

Que tous les programmes de stage de développement ou de mise en oeuvre des compétences qui sont financés en partie ou en totalité par la CPMT ou le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale prévoient obligatoirement une allocation financière équivalente ou supérieure au salaire minimum pour les stagiaires.

Stages dans le cadre de parcours académiques

En effectuant la revue de littérature, le CCJ a pu constater que les pratiques en matière de rémunération des stages varient non seulement d'un programme d'études à un autre, mais également d'un établissement d'enseignement à un autre. Dans certains cas, il semblerait que les pratiques diffèrent même au sein d'un même département, en fonction du programme concerné. Les groupes de discussion que nous avons réalisés nous ont également permis d'apprendre que certains milieux

académiques ont des politiques obligeant une rémunération égale ou supérieure au salaire minimum pour tous les stagiaires, alors que d'autres ont au contraire des politiques qui interdisent toute forme de rémunération des stagiaires.

D'une part, l'absence de rémunération engendre ou accentue les problèmes liés à la précarité financière que subissent les étudiantes et les étudiants pendant qu'ils sont en stage. Lorsque le stage est obligatoire et à plein temps, les stagiaires n'ont d'autre choix que de se priver de revenus d'emploi pendant la période du stage. Pour plusieurs, cela a pour effet d'augmenter le fardeau de leurs dettes d'études, en plus de créer du stress pouvant parfois nuire à leur réussite académique et à leur performance pendant le stage. Aussi, la variabilité des pratiques et politiques institutionnelles quant à la rémunération des stages créent également des problèmes d'équité importants qu'il serait adéquat d'adresser. D'autre part, certains dérapages et mauvaises pratiques peuvent voir le jour dans un contexte où les stages non rémunérés sont permis. Par exemple, les employeurs peuvent être tentés de remplacer des postes d'employés salariés par des stagiaires non rémunérés dans leurs organisations pour réaliser des économies.

Dans son Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique, la CPMT prévoit plusieurs critères d'admissibilité aux subventions pour les entreprises. Dans l'objectif d'inciter les entreprises à offrir une rémunération aux stagiaires, le CCJ recommande :

Recommandation 3

Que seuls les stages de développement et de mise en oeuvre des compétences qui prévoient une rémunération supérieure ou égale au salaire minimum soient admissibles au Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires de la CPMT.

Considérant l'adoption du projet de loi 70 en novembre dernier, la CPMT s'est vue octroyée de nouveaux pouvoirs et mandats. En effet, la nouvelle *Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi* prévoit que :

la mission de la Commission consistant à définir les besoins en développement de la main-d'œuvre s'appliquera aussi à la main-d'œuvre future. Il confie également à la Commission la fonction de formuler des recommandations aux ministères qui y sont représentés en vue de répondre aux besoins du marché du travail (Québec, 2016 : p. 2).

Ainsi, le CCJ croit que dans une perspective de développement de la main-d'oeuvre future, la CPMT devrait encourager le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur à assurer qu'une compensation financière est prévue pour les stagiaires qui effectuent des stages obligatoires. Cela permettrait notamment d'adresser la problématique d'équité entre les établissements d'enseignement en matière de rémunération des stages tout en réduisant la précarité financière des étudiants stagiaires. Le CCJ formule donc la recommandation suivante :

Recommandation 4

Que la CPMT recommande au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur de s'assurer qu'une compensation financière est prévue pour les étudiants qui participent à des stages obligatoires dans le cadre de leur programme d'études, dans une visée de développement de la main-d'oeuvre.

Stages dans le cadre de parcours en employabilité

En ce qui concerne les stages faits dans le cadre de parcours en employabilité financés par le gouvernement provincial, dans plusieurs cas, les participants aux programmes de stage ne reçoivent pas de rémunération pour le temps passé en stage. Toutefois, il est généralement prévu que les personnes prestataires de l'aide de dernier recours aient droit à une bonification de leur allocation pendant le stage. Pour les prestataires de l'assurance-emploi, il est généralement prévu que les prestations puissent continuer d'être perçues pendant le stage. Malheureusement, pour les personnes qui sont sans soutien public du revenu (ni aide financière de dernier recours, ni assurance-emploi), ces allocations ne sont pas disponibles. Elles ne reçoivent donc aucune compensation financière pendant leur stage, ce qui peut compromettre leur participation au programme de stage. En ce sens, le CCJ croit que le gouvernement du Québec devrait prendre exemple sur certaines initiatives du gouvernement du Canada comme le programme Connexion Compétences et prévoir une rémunération pour tous les programmes de stage de développement ou de mise en oeuvre des compétences qu'il finance dans le cadre de parcours en employabilité.

Recommandation 5

Qu'Emploi-Québec et la CPMT prévoient une allocation financière pour les participants de tous leurs programmes de stage de développement ou de mise en oeuvre des compétences offerts dans le cadre de parcours en employabilité, afin d'assurer l'accès à ces programmes aux personnes sans soutien public du revenu.

Législation

Au Québec comme dans plusieurs autres provinces au Canada, la notion de stage se trouve dans un flou juridique. Puisque le stage est rarement défini de manière formelle, il est difficile de distinguer le stagiaire de l'employé et du bénévole. Ce vide juridique se trouve généralement au désavantage du stagiaire, puisque les entreprises ne sont pas tenues par la loi de respecter des normes précises en matière de conditions de travail des stagiaires prévues dans la *Loi sur les normes du travail*, à l'exception des normes liées au harcèlement psychologique et à la santé et sécurité au travail.

Dans les autres provinces canadiennes

Dans les provinces canadiennes, seule la Colombie-Britannique inclut une définition claire de la notion de stage dans la loi. En effet, la loi de cette province indique que, dans les cas où les tâches effectuées par le stagiaire sont conformes à la définition du travail contenue dans la loi, le stagiaire entre alors dans la définition d'employé telle que précisée dans la loi. Deux exceptions sont prévues à cette règle, soit les stages de formation pratique effectués dans le cadre d'un programme d'éducation approuvé et les stages qui sont une exigence dans certaines professions. Dans toutes les autres provinces, le stage est soit absent de la loi, soit il est mentionné à titre d'exception dans l'application de la loi (CCJ, 2016 : p. 11 – 12).

Au Québec

Au Québec, le stage n'est pas mentionné dans la *Loi sur les normes du travail*. Ainsi, les conditions de travail des stagiaires ne sont encadrées d'aucune façon par cette loi. Il en revient donc aux coordonnateurs de stage d'imposer ou non des règles pour définir les pratiques des programmes de stage qu'ils gèrent (CCJ, 2016 : p. 13).

Problématiques

Le stage prend des formes très différentes selon le milieu dans lequel il est réalisé et l'objectif qui est visé. Puisqu'il n'existe pas de définition commune officielle et que la loi demeure très floue sur la notion des stages, les stagiaires n'ont aucun recours légaux disponibles pour les protéger de pratiques indésirables de la part des employeurs ou des coordonnateurs de stage.

Recommandation 6

Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale consulte les partenaires du marché du travail en vue de modifier la Loi sur les normes du travail, pour y inclure la notion de stage et en encadrer les pratiques, afin de reconnaître l'apport du travail des stagiaires dans les organisations, notamment au moyen d'une rémunération et de protections similaires à celles des travailleurs à contrat d'une durée déterminée.

Partie II : Des facteurs de réussite des stages

Les différentes étapes de la recherche ont permis au CCJ de cibler quelques éléments représentant des facteurs de réussite des stages. Ces paramètres importants gagneraient donc à être partagés entre les coordonnateurs de stage et les entreprises qui accueillent ou souhaitent accueillir des stagiaires. Il est important de noter que les notions ci-après mentionnées ne constituent pas une liste exhaustive des pratiques à privilégier dans l'élaboration ou la gestion de programmes de stage, mais tout simplement des caractéristiques des stages qui ont été portées à notre attention. La revue de littérature ainsi que les réponses des anciens stagiaires qui ont participé au sondage en ligne et aux groupes de discussion nous ont permis de déceler des caractéristiques liées aux modalités et à la supervision des stages qui contribuent grandement à faire d'un stage une expérience positive pour l'ensemble des parties prenantes.

Modalités du stage

Les modalités de stage réfèrent aux éléments relatifs au déroulement et à la gestion du stage, soit les objectifs, les rôles et responsabilités des parties prenantes ainsi que le lieu et les conditions de travail du stage. Pour assurer la réussite d'un programme de stage, il importe de porter une attention particulière à ces éléments lors de son élaboration du programme et de sa mise en oeuvre.

Objectifs et modes d'évaluation du stage

L'un des éléments fondamentaux pour qu'un stage constitue une expérience enrichissante et bénéfique aux diverses parties prenantes est que les objectifs du stage soient clairement et préalablement définis. Il est en effet primordial de se questionner à savoir comment le stage s'inscrit dans le parcours de formation ou d'employabilité du stagiaire et en quoi le stagiaire peut y contribuer de la manière la plus efficiente possible. L'identification des objectifs du stage doit être préalable au choix du type de stage approprié pour les atteindre. Ce processus d'identification des objectifs du stage devrait également être réalisé en collaboration avec les établissements d'enseignement ou organismes en employabilité qui les administrent et les entreprises qui servent de milieu d'accueil pour les stagiaires. Les objectifs du stage devraient être communiqués et compris par le stagiaire, en plus d'être intimement liés aux mécanismes de supervision et d'évaluation du stagiaire pendant sa participation au programme.

Dans le cadre d'un parcours en employabilité, les objectifs du stage sont définis en fonction des besoins de développement de compétences personnelles et professionnelles du jeune. Ainsi, un jeune qui n'a jamais connu d'expérience concrète sur le marché du travail et qui présente des difficultés d'apprentissage importantes ne visera pas à atteindre les mêmes objectifs au cours d'un stage qu'un jeune immigrant détenteur d'un diplôme universitaire non reconnu au Québec. Dans le cadre d'un parcours de formation professionnelle, technique ou universitaire, il est primordial que les objectifs du stage soient réfléchis de sorte à être cohérents avec le stade d'avancement de l'étudiant dans son programme d'études. À la lumière de ces informations, nous recommandons :

Recommandation 7

Qu'Emploi-Québec et la CPMT s'assurent que tous les programmes de stage qui reçoivent du financement d'un de leurs programmes de subvention fassent l'objet d'un contrat de stage signé par le coordonnateur de stage, l'organisation d'accueil et le stagiaire.

Lieu du stage

La proximité du domicile du jeune et de son lieu de stage a le potentiel de contribuer grandement à la réussite d'un stage. Inversement, ce facteur peut réduire les chances qu'un jeune réussisse son stage et en retire le maximum, si le lieu et les déplacements qui en découlent ne le lui permettent pas. Par exemple, il a été mentionné par plusieurs participants aux groupes de discussion que le lieu du stage devrait être à proximité du lieu où le jeune effectue ses études ou son parcours en employabilité, ou alors que des compensations soient offertes pour les déplacements engendrés. En effet, lorsqu'un jeune est éloigné de son milieu de stage, cela engendre des coûts et du temps supplémentaire consacré au stage, ce qui peut représenter un fardeau important pour les jeunes dans cette situation.

De plus, nous croyons important de favoriser la mobilité et le développement de l'offre de stages en région. Pendant les groupes de discussion, « quelques répondants ont mis en lumière les difficultés de trouver un stage dans un domaine particulier dans certaines régions » (RQuODE pour le compte du CCJ, 2016 : p. 35). Pour contribuer à la vitalité et au développement économique de toutes les régions, nous croyons que des mesures incitatives devraient permettre d'encourager les employeurs en région à offrir des stages en milieu de travail pour les jeunes et de soutenir financièrement les stagiaires qui réalisent un stage dans une région dite éloignée.

Recommandation 8

Qu'Emploi-Québec et la CPMT mettent en place des mesures incitatives pour favoriser le développement de l'offre de stages en région, ainsi que la mobilité des stagiaires sur le territoire québécois, notamment au moyen de compensation financière pour les dépenses de déplacement et de logement liées à l'éloignement de leur domicile.

Rôles et responsabilités des parties prenantes

Une des problématiques soulevées à plusieurs reprises dans les groupes de discussion organisés est celle de la définition des rôles et responsabilités des parties prenantes. En effet, les coordonnateurs de stage, les milieux d'accueil des stagiaires ainsi que les stagiaires eux-mêmes ont tous des rôles et responsabilités distincts qu'il importe de clarifier avant le début du stage pour en assurer le bon déroulement.

Le coordonnateur de stage, l'organisation qui chapeaute le stage (établissement d'enseignement ou organisme en employabilité) se doit d'encadrer le programme de stage et d'être une ressource d'aide à la fois pour l'entreprise qui accueille le stagiaire et pour le stagiaire qui fait un séjour dans un milieu de travail. À l'intérieur du milieu de travail, les rôles et les responsabilités du superviseur sont primordiaux. Le superviseur de stage a pour rôle principal de former le stagiaire et de l'accompagner vers l'atteinte des objectifs de son stage en assurant un suivi régulier avec lui.

La division des responsabilités entre le superviseur et le coordonnateur de stage quant à l'évaluation du stagiaire doit également être claire et connue de toutes les parties prenantes, afin d'assurer un processus efficace et adéquat. Les jeunes rencontrés pendant le processus de recherche du CCJ ont notamment fait savoir qu'il serait important que les attentes et exigences liées au stage par le superviseur et le coordonnateur de stage soient clarifiées et uniformisées. Il a également été suggéré à plusieurs reprises que les évaluations de stage se fassent en triade, soit en « impliquant à la fois le stagiaire, le superviseur en entreprise et le coordonnateur de stage » (RQuODE pour le compte du CCJ, 2016 : p. 27).

Finalement, les rôles et responsabilités assignés au stagiaire doivent évidemment permettre l'atteinte des objectifs du stage et viser à améliorer son employabilité, que celui-ci soit inscrit à une formation professionnelle, technique ou même universitaire, ou qu'il soit accompagné par un organisme en employabilité. Dans cette perspective, les tâches confiées au jeune pendant son stage doivent également être en adéquation avec sa formation et ses compétences. Il est donc important que le stagiaire sache bien exprimer les objectifs personnels et professionnels qu'il se fixe, afin de s'assurer de favoriser la réussite de son stage et que l'expérience lui permette de maximiser son apprentissage.

Recommandation 9

Que toute convention de stage soit constituée notamment des informations relatives aux modalités de stage, comme les objectifs, le rôle et les responsabilités des diverses parties prenantes, le lieu et les conditions de travail prévues pour le stagiaire, ainsi que toutes les informations pertinentes concernant la supervision et l'évaluation du stagiaire.

Accompagnement, accueil et intégration

Tant dans la revue de littérature que dans les étapes de consultation de notre recherche, l'accompagnement, l'accueil et l'intégration des stagiaires pendant leur stage se sont avérés être des éléments-clé de la réussite d'un stage. Les jeunes que nous avons rencontrés ont clairement exprimé que la manière dont les coordonnateurs de stage et les superviseurs en entreprise les avaient encadrés, accompagnés, accueillis et intégrés pendant leur stage avait fait toute la différence entre une expérience positive et une expérience négative.

L'importance de l'accompagnement

L'accompagnement dans le cadre d'un stage doit se décliner en deux volets, soit le volet interne et le volet externe. Le volet interne de l'accompagnement est assuré par le superviseur de stage qui encadre le stagiaire directement dans le milieu de travail. Quant au volet externe, il est assuré par le coordonnateur de stage, soit une personne-ressource d'un organisme en employabilité ou d'un établissement d'enseignement.

« Le coordonnateur de stage peut remplir différents rôles, dont celui de valider le contrat de travail, la liste des tâches à accomplir en lien avec les compétences du candidat ou le cheminement du programme, ou encore d'agir à titre de médiateur en cas de problème » (RQuODE pour le compte du CCJ, 2016 : p. 22). Il doit également s'assurer que l'entreprise d'accueil possède les ressources dont elle aura besoin pour bien accompagner le stagiaire tout au long de son parcours dans l'entreprise. Pour ce faire, le coordonnateur de stage doit notamment être en mesure de bien exprimer les objectifs du stage, en quoi le stage s'inscrit dans le parcours du jeune stagiaire. D'une part, concernant le rôle du coordonnateur de stage, l'analyse des groupes de discussion a révélé qu'il est primordial pour les jeunes que cette personne « maintienne un contact régulier avec le stagiaire tout au long du processus, et non seulement au début ou à la fin » (RQuODE pour le compte du CCJ, 2016 : p. 24). En effet, le lien que le coordonnateur de stage doit développer avec le stagiaire et avec le superviseur peut être déterminant pour assurer la réussite du stage.

D'autre part, le superviseur doit « assumer un rôle de formateur interne » et « contribue[r] à l'apprentissage de la tâche de même qu'à l'intégration en milieu de travail » (RQuODE pour le compte du CCJ, 2016 : p. 23). Par ailleurs, les principales qualités d'un bon superviseur identifiées par les

jeunes interviewés sont d'être à l'écoute, patient et d'adopter une approche pédagogique (RQuODE pour le compte du CCJ, 2016 : p. 25). Ainsi, le superviseur ne doit jamais perdre de vue que le stagiaire est en situation d'apprentissage, même s'il peut parfois effectuer les mêmes tâches qu'un employé régulier. Les jeunes ont toutefois mentionné que s'ils apprécient grandement d'avoir un superviseur disponible et qui fait preuve d'une bonne capacité d'encadrement, ils apprécient également avoir un niveau suffisant d'autonomie pendant leur stage. Il est donc important que le superviseur et le stagiaire communiquent sur une base régulière pour partager leurs impressions par rapport au déroulement du stage et s'adapter ou se réajuster mutuellement selon les besoins.

Pour garantir un accompagnement adéquat pendant le stage, il importe que cet accompagnement ne se limite pas à la relation entre le stagiaire et son superviseur. Tant les superviseurs en entreprise que les jeunes peuvent avoir besoin de soutien pendant un stage et c'est pourquoi le coordonnateur de stage a un rôle primordial. Pour cette raison, le CCJ recommande :

Recommandation 10

Qu'Emploi-Québec et la CPMT veillent à ce que les jeunes soient systématiquement accompagnés par un coordonnateur de stage externe (d'un organisme en employabilité ou d'un établissement d'enseignement).

L'accueil et l'intégration dans le milieu de stage

Pendant les groupes de discussion, les jeunes ont mentionné à maintes reprises l'impact de la structure d'accueil et d'intégration prévue pour les recevoir dans leur milieu de stage sur leur expérience. En effet, si certains ont mentionné avoir grandement apprécié la structure d'accueil mise en place pour les recevoir dans le milieu de stage, d'autres ont déploré avoir été laissés à eux-mêmes et s'être senti exclus dès le début de leur stage. L'analyse des groupes de discussion a par ailleurs révélé qu'il « apparaît essentiel d'établir une structure d'accueil pour les stagiaires, tout en se rappelant que la profondeur, la durée et le contenu de cette structure peuvent varier en fonction des milieux et des types de stage » (RQuODE pour le compte du CCJ, 2016 : p.30). De plus, au-delà de l'accueil, les jeunes ont mentionné qu'ils :

ont également apprécié être intégrés au sein de l'équipe complète, ce qui leur permettait d'être plus autonome, d'avoir une meilleure compréhension du fonctionnement de l'organisation, de créer des liens avec leurs collègues et de savoir à qui s'adresser en cas de questions. En ce qui a trait à l'orientation professionnelle, cette intégration élargie a permis à certains répondants de découvrir de nouveaux choix de carrière connexes pour compléter ou réorienter leur formation. (RQuODE pour le compte du CCJ, 2016, p. 30)

Considérant l'importance de l'accueil et de l'intégration sur la réussite d'un programme de stage tant pour le jeune que pour l'entreprise dans laquelle il réalise son stage, le CCJ recommande :

Recommandation 11

Qu'Emploi-Québec et la CPMT veillent à ce que les programmes de stage en milieu de travail destinés aux jeunes au Québec fassent l'objet d'un plan d'accueil et d'intégration réalisé de concert entre l'organisation d'accueil et le coordonnateur de stage.

En conclusion, la recherche que nous avons menée démontre bien que plusieurs mesures pourraient être mises en place pour s'assurer que les stages en milieu de travail destinés aux jeunes aient des

retombées positives pour toutes les parties prenantes : les stagiaires, les coordonnateurs de stage, les entreprises et plus globalement, toute la société. De sorte à accompagner les coordonnateurs de stage, les entreprises et autres intervenants à créer des programmes de stage adéquats qui leur permettront ensuite de répondre à leurs objectifs respectifs tout en offrant aux stagiaires une expérience pertinente sur le marché du travail, nous recommandons :

Recommandation 12

Qu'Emploi-Québec et la CPMT consultent les partenaires du marché du travail pour créer un guide des bonnes pratiques en matière d'élaboration et de gestion de programmes de stage en milieu de travail.

Partie III : Le financement public

Dans le contexte où l'une des priorités nationales du présent gouvernement est d'améliorer l'adéquation formation-compétences-emploi, notamment au moyen de stages en entreprise pour les jeunes, il apparaît important de rappeler que le financement public doit absolument atteindre un niveau suffisant pour permettre l'élaboration et le maintien de programmes de stage de qualité où l'accompagnement du stagiaire est central. Actuellement, la CPMT finance déjà des programmes de stage en milieu de travail via le volet 5 du programme de subvention intitulé « Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi » du FDRCMO (CPMT, 2016 : p. 15). Considérant tous les bienfaits des stages révélés dans les diverses étapes de la recherche, le CCJ est d'avis que le gouvernement du Québec devrait continuer de favoriser le développement de nouveaux programmes de stage, tant dans les programmes de formation que dans les parcours offerts par les organismes en employabilité.

Conséquemment, le CCJ formule les recommandations suivantes :

Recommandation 13

Que la CPMT bonifie les sommes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre qui sont dédiées au développement, à l'élaboration et au maintien de programmes de stage en milieu de travail destinés aux jeunes.

Recommandation 14

Que la CPMT élargisse le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires aux parcours en employabilité et aux formations universitaires.

Recommandation 15

Qu'Emploi-Québec et la CPMT mettent en place ou bonifient les mesures incitatives pour permettre à l'ensemble des entreprises de fournir une compensation financière équivalente ou supérieure au salaire minimum à tous les stagiaires qui effectuent un stage de développement ou de mise en oeuvre des compétences.

Conclusion

En somme, le CCJ est d'avis que les stages en milieu de travail constitue un excellent moyen d'améliorer l'adéquation formation-compétences-emploi, de même que l'employabilité des jeunes dans la province. En effet, les bienfaits des stages dans le parcours des jeunes éloignés du marché du travail, comme des étudiants à tous les niveaux d'enseignement, sont si nombreux que les participants aux groupes de discussion « ont unanimement mentionné que le stage permet d'obtenir une expérience de travail indispensable sur le marché de l'emploi et à valider ou invalider un choix de carrière » (RQuODE pour le compte du CCJ, 2016 : p. 40). Il semble donc que le stage devrait prendre de plus en plus de place dans les cursus académiques et dans les parcours en employabilité, afin de faciliter les transitions vers le marché du travail pour les jeunes. De ce fait, il importe grandement que les partenaires du marché du travail et les autorités gouvernementales concernées soient mobilisés et déterminés à développer et maintenir des programmes de stage de grande qualité.

Dans cet avis, le CCJ a insisté sur la nécessité de construire un cadre de référence bien défini pour d'abord circonscrire la notion de stage, ensuite créer une typologie permettant de classer les stages en fonction de leurs caractéristiques principales, et finalement légiférer sur la notion de stage pour encadrer les pratiques entourant les programmes de stage dans la province. Le CCJ se préoccupe également grandement des problématiques liées à la non rémunération des stages, particulièrement lorsque les stages impliquent que les stagiaires effectuent des tâches qui sont normalement confiées à des employés. Le CCJ croit qu'il serait important pour les autorités gouvernementales de se saisir de cette question pour trouver une solution permettant de reconnaître l'apport du travail effectué par les stagiaires dans les entreprises qui les accueillent sans toutefois faire fi de la composante éducative fondamentale des stages.

Par la suite, le CCJ a voulu mettre en lumière les aspects principaux que sa recherche a permis de cibler comme étant des facteurs de réussite des stages, tels que la définition claire des modalités et du partage des responsabilités des programmes de stage. En effet, il semble qu'une solution simple qui permettrait d'améliorer les programmes de stage serait d'inciter tous les coordonnateurs de stage, les entreprises d'accueil et les stagiaires à regrouper toutes les informations pertinentes aux différentes parties prenantes d'un stage dans un document de référence, un contrat de stage et à la signer conjointement de sorte à convenir officiellement du déroulement et des modalités du stage au préalable. Le CCJ a également recommandé aux autorités gouvernementales de favoriser l'échange des bonnes pratiques en matière de développement et de gestion de programmes de stage par la création d'un guide des bonnes pratiques élaboré en collaboration avec les partenaires du marché du travail. Finalement, des bons programmes de stage ne peuvent voir le jour que si le financement permet aux établissements d'enseignement, aux organismes en employabilité, aux entreprises et aux stagiaires d'y consacrer les énergies nécessaires pour que l'expérience soit bénéfique pour tous. Ainsi, nous avons réitéré l'importance de bonifier les sommes dédiées au développement de programmes de stage dans les établissements d'enseignement comme dans les organismes en employabilité.

Le CCJ poursuivra dans la prochaine année ses travaux sur les stages en milieu de travail. Dans le cadre de cette deuxième phase de recherche, nous voulons documenter le point de vue des intervenants des organismes en employabilité, des jeunes stagiaires ainsi que celui des employeurs. Puisque les stages visent le développement de la main-d'oeuvre, et peuvent s'avérer particulièrement porteurs pour les clientèles éloignées ou sous-représentées sur le marché du travail, il apparaît important de réaliser ces travaux qui permettront d'améliorer l'efficacité des programmes actuels et futurs.

Rappel des recommandations

Recommandation 1

Qu'Emploi-Québec et la CPMT, en collaboration avec les partenaires du marché du travail, bonifient la typologie existante et s'entendent sur une définition commune des stages en milieu de travail.

Recommandation 2

Que tous les programmes de stage de développement ou de mise en oeuvre des compétences qui sont financés en partie ou en totalité par la CPMT ou le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale prévoient obligatoirement une allocation financière équivalente ou supérieure au salaire minimum pour les stagiaires.

Recommandation 3

Que seuls les stages de développement et de mise en oeuvre des compétences qui prévoient une rémunération supérieure ou égale au salaire minimum soient admissibles au Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires de la CPMT.

Recommandation 4

Que la CPMT recommande au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur de s'assurer qu'une compensation financière est prévue pour les étudiants qui participent à des stages obligatoires dans le cadre de leur programme d'études, dans une visée de développement de la main-d'oeuvre.

Recommandation 5

Qu'Emploi-Québec et la CPMT prévoient une allocation financière pour les participants de tous leurs programmes de stage de développement ou de mise en oeuvre des compétences offerts dans le cadre de parcours en employabilité, afin d'assurer l'accès à ces programmes aux personnes sans soutien public du revenu.

Recommandation 6

Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale consulte les partenaires du marché du travail en vue de modifier la Loi sur les normes du travail, pour y inclure la notion de stage et en encadrer les pratiques, afin de reconnaître l'apport du travail des stagiaires dans les organisations, notamment au moyen d'une rémunération et de protections similaires à celles des travailleurs à contrat d'une durée déterminée.

Recommandation 7

Qu'Emploi-Québec et la CPMT s'assurent que tous les programmes de stage qui reçoivent du financement d'un de leurs programmes de subvention fassent l'objet d'un contrat de stage signé par le coordonnateur de stage, l'organisation d'accueil et le stagiaire.

Recommandation 8

Qu'Emploi-Québec et la CPMT mettent en place des mesures incitatives pour favoriser le développement de l'offre de stages en région, ainsi que la mobilité des stagiaires sur le territoire québécois, notamment au moyen de compensation financière pour les dépenses de déplacement et de logement liées à l'éloignement de leur domicile.

Recommandation 9

Que toute convention de stage soit constituée notamment des informations relatives aux modalités de stage, comme les objectifs, le rôle et les responsabilités des diverses parties prenantes, le lieu et les conditions de travail prévues pour le stagiaire, ainsi que toutes les informations pertinentes concernant la supervision et l'évaluation du stagiaire.

Recommandation 10

Qu'Emploi-Québec et la CPMT veillent à ce que les jeunes soient systématiquement accompagnés par un coordonnateur de stage externe (d'un organisme en employabilité ou d'un établissement d'enseignement).

Recommandation 11

Qu'Emploi-Québec et la CPMT veillent à ce que les programmes de stage en milieu de travail destinés aux jeunes au Québec fassent l'objet d'un plan d'accueil et d'intégration réalisé de concert entre l'organisation d'accueil et le coordonnateur de stage.

Recommandation 12

Qu'Emploi-Québec et la CPMT consultent les partenaires du marché du travail pour créer un guide des bonnes pratiques en matière d'élaboration et de gestion de programmes de stage en milieu de travail.

Recommandation 13

Que la CPMT bonifie les sommes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre qui sont dédiées au développement, à l'élaboration et au maintien de programmes de stage en milieu de travail destinés aux jeunes.

Recommandation 14

Que la CPMT élargisse le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires aux parcours en employabilité et aux formations universitaires.

Recommandation 15

Qu'Emploi-Québec et la CPMT mettent en place ou bonifient les mesures incitatives pour permettre à l'ensemble des entreprises de fournir une compensation financière équivalente ou supérieure au salaire minimum à tous les stagiaires qui effectuent un stage de développement ou de mise en oeuvre des compétences.

Bibliographie

Comité consultatif Jeunes (2016). *Les stages en milieu de travail destinés aux jeunes – Revue de la littérature nationale et internationale*, 34 pages.

Commission des partenaires du marché du travail (2016). *Programmes de subvention 2016-2017*, Gouvernement du Québec. 30 pages.

Emploi-Québec (2016). *Plan d'action 2016-2017*, Gouvernement du Québec. 39 pages.

URL : http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_admin_plan-action_2016-2017.pdf

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2015). *Plan stratégique 2015-2018*, Gouvernement du Québec. 56 pages.

URL : http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_plan_strategique_2015-2018.pdf

Québec (2016). *Projet de loi n° 70 : Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 41^e législature, première session, sanctionné.

RQuODE pour le compte du Comité consultatif Jeunes (2016). *Les jeunes et les stages – Rapport de recherche*, 50 pages.