



**STRATÉGIE NATIONALE DE L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES :
ANALYSE DES PROGRAMMES ET PRATIQUES**

ANALYSE

COMITÉ AVISEUR-JEUNES

Mai 2006

Pour rejoindre le Comité aviseur-jeunes

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec
210, rue Sainte-Catherine est, bureau 300
Montréal (Québec)
H2X 1L1

Téléphone : 514.396.3380
Télécopieur : 514.396.7140
Courriel : caj@feuq.qc.ca

Recherche et rédaction

Jean-François Venne
Recherche & communications

Téléphone : 514.837.2480
Courriel : jf_venne@videotron.ca

Participation financière

Emploi
Québec 

Table des matières

Liste des graphiques	4
Liste des tableaux	5
Introduction	7
1. Les jeunes et la formation	11
1.1. Formation et emploi	12
1.2. La formation initiale	14
1.3. Des acquis inégaux suite à la formation initiale	17
1.4. Formation des adultes, éducation et formation tout au long de la vie	20
1.5. Favoriser la formation des jeunes adultes	24
2. Insertion professionnelle	32
2.1 Des stratégies différentes selon le contexte du marché du travail	35
2.2 Des stratégies différentes selon les réalités particulières	38
2.2.1 <i>Les jeunes en situation d'exclusion</i>	38
2.2.2 <i>Les jeunes handicapés</i>	49
2.2.3 <i>Les jeunes des communautés culturelles</i>	51
2.2.4 <i>Le passage des études au travail des jeunes diplômés</i>	55
3. Le maintien en emploi	58
3.1. Interventions d'Emploi-Québec	59
3.2 Autres types d'intervention	62
Conclusion	68
Notes	70
Bibliographie	72

Liste des graphiques

Graphique 3.1.1 : Répartition des types d'intervention auprès des entreprises nouvellement aidées
(en %) _____ 60

Liste des tableaux

Tableau 1.1.1 : Pourcentage de jeunes chômeurs non scolarisés dans la population totale, selon le niveau de formation et le groupe d'âge, 2003 _____	13
Tableau 1.2.1 : Sanctions que l'on peut obtenir à l'issue d'études secondaires au Québec, 2006 ____	15
Tableau 1.2.2 : Sanctions que l'on peut obtenir à l'issue d'études collégiales au Québec, 2006_____	16
Tableau 1.2.3 : Sanctions que l'on peut obtenir à l'issue d'études universitaires au Québec, 2006 ____	16
Tableau 1.3.1 : Répartition des élèves selon les niveaux de compétence en mathématiques, lecture et science, 2003_____	18
Tableau 1.4.1 : Taux de participation à des activités de formation formelle et/ou non formelle, selon le niveau de formation, 2003 _____	22
Tableau 1.4.2 : Participation à des activités non formelles de formation continue liée à l'emploi, selon le statut professionnel, 2003 _____	22
Tableau 1.4.3 : Pourcentage des hommes et femmes participant à l'éducation et à la formation des adultes qui reçoivent un soutien financier de diverses sources, Canada, Italie et Norvège, 16-65 ans, 2003 _____	23
Tableau 1.5.1 : Dispositifs de financement destinés aux entreprises _____	29
Tableau 1.5.2 : Dispositifs de financement destinés aux adultes _____	30
Tableau 2.1 : Chômage des jeunes de 15 à 24 ans, UE et Québec, 2004 _____	34
Tableau 2.2 : Proportion des jeunes de 15 à 19 ans qui ne sont ni aux études ni en emploi, quelques pays de l'OCDE, 2003 _____	35
Tableau 2.2.1 : Situation professionnelle deux ans et demi après l'entrée en TRACE (printemps 2002) _____	41
Tableau 2.2.2 : Coût par participant à un programme pour l'emploi en % des prestations d'invalidité par personne, 1999 _____	50
Tableau 2.2.3 : Situation de 192* participants du volet insertion en emploi au 17 janvier 2005, selon les informations fournies par les intervenants _____	53
Tableau 3.1.2 : Crédit d'impôt finançant une partie des dépenses liées au PAMT _____	61
Tableau 3.2.1 : La prime au travail (en dollars) _____	63
Tableau 3.2.2 : Types de prestations dans le cadre du RQAP, régime de base et régime particulier ____	64
Tableau 3.2.3 : Cotisation au Régime québécois d'assurance parentale _____	65
Tableau 3.2.4 : Principaux indicateurs sur l'emploi _____	66

Introduction

Les jeunes de moins de trente ans font face à un marché de l'emploi en pleine mutation. Trois éléments de cette mutation retiennent principalement l'attention. Le premier, et peut-être présentement le plus discuté, est l'impact du déclin démographique et du vieillissement de la population sur le rapport entre l'offre d'emploi et l'offre de main-d'œuvre. Ce déclin démographique déjà amorcé semble annoncer une période plus faste pour les chercheurs d'emploi. Nous sommes en transition entre une période où la demande de main-d'œuvre était inférieure ou équivalente à l'offre et une période où elle risque, dans certains secteurs du moins, de l'excéder. Jusqu'à maintenant, cette question a surtout été traitée sous l'angle du maintien en emploi des travailleurs âgés de plus de 45 ans¹. Or, l'État québécois, le secteur privé et les acteurs liés de près ou de loin à la question de l'employabilité ont la responsabilité de faire de cette période une opportunité à saisir pour tous les jeunes.

Le deuxième élément retenant notre attention est celui de la hausse des exigences en matière de qualification sur le marché de l'emploi. Les exigences sont en hausse sur le plan de la scolarisation. En fait, l'augmentation très importante de la scolarisation au Québec dans les trente dernières années a créé une spirale inflationniste qui défavorise grandement les gens peu scolarisés. Il arrive fréquemment que les exigences des employeurs en matière de scolarité dépassent les exigences réelles de l'emploi. Par ailleurs, les exigences augmentent aussi d'une autre façon. Dans plusieurs domaines, la nature même du travail se complexifie, notamment suite à l'introduction de nouvelles technologies. Il n'est pas rare d'entendre citer l'exemple du mécanicien, dont le travail était strictement manuel à une certaine époque, alors qu'il implique maintenant une utilisation de plus en plus fréquente de l'informatique.

Au Québec, en 2003, selon l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes², 36,1 % des jeunes de 16 à 25 ans se situaient aux deux niveaux les plus faibles en littératie et en numératie (soit sous le seuil jugé acceptable pour fonctionner adéquatement dans notre société), et 8,5 % se situaient au niveau le plus faible. Pour ces jeunes, l'augmentation des exigences en matière de compétences sur le marché du travail est encore plus dommageable qu'auparavant. La question de la formation, en particulier chez les personnes très éloignées du marché du travail, devient donc un enjeu incontournable dans une stratégie de l'emploi.

Ainsi, peu importe le nombre d'emplois disponibles, des jeunes continuent d'être dans l'impossibilité de s'insérer sur le marché du travail. On pense généralement aux jeunes entre 16 et 30 ans peu scolarisés ou possédant de faibles compétences en littératie et en numératie. On peut aussi inclure dans ce groupe les jeunes en difficultés, les jeunes d'origine ethnique ou culturelle différente, les jeunes maîtrisant mal le français et / ou l'anglais, les jeunes handicapés, les jeunes ayant des problèmes de santé physique ou mentale et les jeunes mère monoparentales.

Le troisième élément contextuel qui frappe concerne la nature des emplois des jeunes. Car ce n'est pas tout de dire qu'il y aura plus d'emplois pour les jeunes dans les années à venir. Encore faut-il savoir de quels types d'emplois il est question. Une récente étude réalisée pour le compte du CAJ démontre bien que les jeunes de moins de 25 ans sont sur-représentés dans les secteurs les moins payants et que les emplois qui leur sont offerts sont souvent de piètre qualité³. Se situant très fréquemment dans le domaine des services, ce sont des emplois non-spécialisés, peu rémunérés, trop souvent à temps partiel. On voit alors se décupler les formes de travail atypique, le cumul d'emplois à temps partiel (involontaires), le travail autonome, etc. Il ne faut pas se contenter d'ouvrir le marché de l'emploi aux jeunes, il faut s'assurer que celui-ci ait des emplois intéressants à leur offrir ; des emplois porteur d'avenir pour eux, incluant des chances de progression, une certaine sécurité d'emploi, une rémunération intéressante.

Élaborer une stratégie nationale de l'emploi pour les jeunes implique, dans un premier temps, de procéder à l'analyse des programmes existants. Cela se fera ici dans le souci d'atteindre les deux objectifs principaux qu'une telle politique devrait poursuivre, soit l'insertion professionnelle des jeunes et le maintien et la progression en emploi des jeunes travailleurs.

Afin que tous les jeunes de moins de trente ans puissent bénéficier des avantages du nouveau contexte, les politiques gouvernementales en matière de formation et d'emploi doivent avoir comme objectif premier de ne plus « échapper » de jeunes entre la formation initiale et l'accès à l'emploi. En particulier, cela suppose d'élaborer des programmes s'adressant aux jeunes qui sont éloignés ou très éloignés du marché du travail, plutôt que de se concentrer seulement sur ceux qui sont relativement près d'y accéder. Dans une telle approche, la continuité de services et la capacité d'agir sur plusieurs facteurs en même temps de façon concertée devient essentielle.

Par ailleurs, une telle politique se doit de favoriser le maintien et la progression des jeunes en emploi. Elle doit donc agir sur ce qui peut nuire aux jeunes dans le cadre de leur travail en leur permettant de développer leurs compétences, en facilitant la conciliation travail-famille, en prévenant des problèmes d'insertion nés de différences physique ou culturelle, etc.

L'analyse de programmes qui suit repose sur une vision du lien entre l'individu et l'emploi partageant la responsabilité de s'insérer sur le marché du travail entre l'individu et la collectivité, représentée globalement ici par l'État, les employeurs et les différents acteurs communautaires du domaine de l'employabilité. Cette vision a comme avantage de renverser une perspective très répandue en Amérique du Nord, laquelle fait reposer la totalité de cette responsabilité sur les épaules de l'individu. Notre perspective prend comme base le droit au travail. Si la personne doit, bien entendu, se montrer disponible et motivée, le marché de l'emploi doit lui permettre de s'y insérer. C'est la vision soutenant les politiques d'activation des mesures des services de l'emploi dans les pays du nord de l'Europe, notamment le Danemark. C'est aussi, souvent, la vision de ceux préconisant l'utilisation du taux de chômage⁴ comme indice des difficultés d'un groupe de population par rapport au marché du travail : « Parce qu'il peut être considéré comme la mesure de l'exclusion, "l'inefficacité du marché du travail" face à un groupe, ici les jeunes. Le chômage regroupe les individus faisant partie de la population active qui se cherchent un emploi sans s'en trouver » (Chassin, 2005, p. 33).

Appliquée à une stratégie de l'emploi, cette idée implique aussi de considérer la gestion de la main-d'œuvre comme une question *sociale* plutôt qu'exclusivement *individuelle*. Une stratégie efficace doit agir à la fois sur l'individu et sur la collectivité⁵. Le renversement de la dynamique du marché de l'emploi (pénurie de main-d'œuvre appréhendée) invite à ce renversement de perspective et donne l'occasion d'agir en ce sens. Il faut donner la chance à chacun de s'insérer dans le marché de l'emploi selon ses capacités.

Notre analyse est scindée en trois parties, soit la formation, l'insertion professionnelle et le maintien en emploi. Dans chaque cas, nous tenterons de cerner le rôle joué par Emploi-Québec, les objectifs que réussissent à atteindre les programmes dans chacun de ces trois secteurs de l'emploi et les besoins qui subsistent.

À l'issue du document, on devrait avoir une meilleure idée de la dynamique de l'emploi à laquelle font face les jeunes, selon qu'ils sont plus ou moins formés et selon qu'ils sont en emploi, près de l'être ou, au contraire, plus éloignés du marché du travail. On devrait

également avoir une idée plus précise des principales carences dans les pratiques gouvernementales, selon les trois axes d'intervention que constituent la formation, l'insertion professionnelle et le maintien en emploi.

1. Les jeunes et la formation

C'est presque devenu un cliché de le dire, mais la formation demeure un élément clé de la relation de l'individu au travail. Dans une large part, la scolarisation et les qualifications déterminent la capacité, pour un individu, de décrocher un emploi, de s'y maintenir et d'y progresser. La formation a aussi un impact positif indéniable sur les niveaux de revenu. À l'inverse, des lacunes sur le plan de la formation et des compétences peuvent rendre difficile l'obtention d'un emploi, rendre des individus à risque de périodes de chômage à long terme et impliquent généralement des revenus très inférieurs.

Nous distinguerons ici trois types principaux de formation. En premier lieu, la formation initiale et son corollaire, la scolarisation. On parle ici de la formation de base, acquise à l'école. En second lieu, l'éducation et la formation continue, soit les programmes ou les cours suivis afin de développer davantage ses compétences ou de les maintenir, ainsi que pour en acquérir de nouvelles. Enfin, l'éducation populaire, laquelle joue un rôle important en permettant la transmission de compétences effectives, notamment en littératie et en numératie, dans un contexte de conscientisation et de gestion participative.

Dans les trente dernières années, le Québec a été le théâtre de changements importants sur le plan de la formation. La fréquentation scolaire a augmenté de façon très importante et les jeunes accédant aux études universitaires sont aujourd'hui beaucoup plus nombreux que dans les années 1960 ou 1970. Cela implique donc que dans plusieurs cas, la période de formation est beaucoup plus longue. L'arrivée massive des femmes, maintenant plus nombreuses que les hommes à tous les niveaux d'études (sauf au 3^e cycle universitaire), a été fort marquante.

On remarque que l'accent, dans les trente dernières années, a surtout été mis sur l'augmentation de l'accès aux études postsecondaires. Cela a eu comme conséquence indirecte de valoriser le cursus régulier, et de dévaloriser la formation professionnelle, en particulier au secondaire. Pour plusieurs, la formation professionnelle est perçue comme s'adressant aux élèves éprouvant de la difficulté à compléter la formation générale. Il s'agirait donc davantage d'un échec que d'un choix. Or, les pénuries de main-d'œuvre qui s'annoncent concernent beaucoup les emplois reposant sur cette formation professionnelle. C'est dans cette optique que le gouvernement du Québec annonçait, dans sa récente Stratégie Action-jeunesse, de nouveaux investissements (1,2 millions de dollars au cours des trois prochaines années) visant la valorisation de la formation professionnelle auprès des

jeunes de moins de 20 ans. Cette valorisation se ferait notamment en faisant mieux connaître les métiers associés à ces formations ainsi que les perspectives d'emploi dans ces domaines pour les prochaines années⁶.

Le décrochage scolaire demeure plus élevé au Québec que dans le reste du Canada et que dans la plupart des pays d'Europe. Il touche particulièrement les jeunes garçons et est surtout un problème au secondaire et dans les programmes techniques du collégial. Le problème du décrochage est qualifié par certains de « qualitativement plus problématique » (Chassin, 2005, p. 15) maintenant qu'il y a trente ou quarante ans. La généralisation des diplômes de niveau collégial et universitaire a entraîné une hausse des exigences sur le marché de l'emploi, laquelle n'est pas toujours en lien avec les besoins réels liés au travail. Ce contexte complique grandement l'accès au travail pour les jeunes qui ont une très faible scolarisation, notamment ceux qui n'ont pas de diplôme du secondaire. En période de croissance économique, les statistiques peuvent laisser croire que cette difficulté se trouve amoindrie. Il s'agit toutefois là d'une correction purement conjoncturelle. Dès que la croissance ralentit et que les emplois se font plus rares, les jeunes peu scolarisés sont frappés de plein fouet. De plus, même lorsque ces jeunes accèdent à un emploi, il s'agit rarement d'un travail bien payé et offrant une certaine sécurité d'emploi.

La première section sur la formation vise d'abord à établir les différents cheminements que peuvent emprunter les jeunes et l'état de leurs qualifications au terme de ceux-ci, selon les plus récentes statistiques. Cela est important notamment pour comprendre la situation réelle des jeunes de moins de 25 ans dans le contexte de l'insertion professionnelle par rapport à l'élément le plus important sur le marché du travail, soit l'état de leurs compétences. Dans la section suivante, nous évaluerons certaines caractéristiques des programmes de formation impliquant Emploi-Québec. Nous nous sommes plus particulièrement concentrés sur l'accès et l'admissibilité aux mesures et aux programmes, ainsi que sur leur durée et sur le soutien financier disponible aux différents profils de jeunes.

1.1. Formation et emploi

Le lien n'est plus à faire entre la formation et l'emploi. Il est manifeste au Québec comme dans l'ensemble des pays de l'OCDE où les taux de chômage des jeunes non-scolarisés sont systématiquement plus élevés que ceux des personnes scolarisées. À titre d'exemple, nous présentons ici les données pour le Canada et six autres pays comparables de l'OCDE, soit l'Australie, le Danemark, la France, l'Allemagne, le Royaume-Uni et les États-Unis.

Tableau 1.1.1 : Pourcentage de jeunes chômeurs non scolarisés dans la population totale, selon le niveau de formation et le groupe d'âge, 2003

	Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire			2 ^e cycle du secondaire et post-secondaire non tertiaire			Tertiaire		Tous niveaux de formation confondus		
	15-19	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29
Canada	2,4	14,9	12,7	4,6	6,3	6,8	4,2	4,5	3,0	6,8	6,2
Australie	7,1	13,9	9,5	2,6	6,2	4,8	2,7	2,1	4,3	6,2	4,7
Danemark	1,0	5,1	6,1	7,1	2,9	2,6	6,1	6,9	1,4	3,6	4,4
France	2,1	17,9	16,4	3,6	7,8	9,2	6,5	6,4	2,4	9,6	9,3
Allemagne	3,1	21,0	16,7	0,6	7,9	8,7	0,6	2,3	1,8	8,0	8,0
Royaume-Uni	4,0	14,1	6,6	5,3	4,9	4,2	3,8	2,0	4,8	5,4	3,5
États-Unis	7,7	11,8	9,1	1,7	8,0	4,9	1,6	2,6	2,5	5,9	4,4

Source : OCDE, *Regards sur l'Éducation 2005*, tableau C4.3.

Ce qui frappe ici, d'une part, c'est bien entendu le fait que chez les jeunes de 20 à 29 ans, l'écart entre le taux de chômage des diplômés du secondaire ou plus et celui des non-diplômés va de 100 % à 500 %. C'est énorme. D'autre part, on constate que dans certains pays, les taux de chômage des jeunes non scolarisés sont beaucoup plus bas que dans l'ensemble des pays de l'OCDE. L'exemple donné ici est celui du Danemark, dont le taux de chômage des 20-29 ans non scolarisés varie de cinq p. cent à six p. cent. On aurait aussi pu donner l'exemple des Pays-Bas. Cet écart s'explique par un taux de chômage globalement plus bas, mais également, et en grande partie, par une approche différente sur le plan des mesures actives des services de l'emploi. Nous y reviendrons.

Plus inquiétant encore est le fait que cette réalité a tendance à s'amplifier. Tant sur le plan de l'accès à l'emploi que sur le plan du revenu, les écarts tendent à se creuser selon les niveaux de scolarisation :

Selon l'OCDE, les écarts de salaires entre les personnes les plus et les moins qualifiées ne se réduisent pas mais au contraire se creusent. Dans tous les pays de l'OCDE, le risque de chômage pour les personnes n'ayant pas complété le deuxième cycle de l'enseignement secondaire est sensiblement plus élevé et s'amplifie. En moyenne dans les pays de l'OCDE, 15 % des 20-24 ans non diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont au chômage, soit le double du ratio affectant les diplômés de ce même cycle⁷.

Entre les diplômés de l'enseignement supérieur et les diplômés du secondaire, l'écart salarial s'est creusé en moyenne d'un point de pourcentage par année entre 1997 et 2003 dans 18 pays de l'OCDE. C'est donc dire que, déjà supérieurs à ceux des diplômés du secondaire, les salaires des diplômés de l'enseignement supérieur progressent aussi plus rapidement.

1.2. La formation initiale

On entend, par formation initiale, celle amorcée à l'école primaire et suivant son cours jusqu'à la sortie du système de l'éducation, ce qui ne peut officiellement se faire avant l'âge de 16 ans au Québec. On pense donc aux programmes d'études offerts à l'école primaire, à l'école secondaire (général et professionnel), au collégial (général et technique) et à l'université (trois cycles d'études).

Le tableau suivant nous indique les sanctions disponibles au secondaire. Le parcours général menant au Diplôme d'études secondaires (DES) comprend cinq années d'étude et la réussite de certains cours spécifiques, comme les cours de français et d'anglais, d'histoire, et bientôt de mathématique et de certaines sciences. Toutefois, un nombre important d'étudiants empruntent des filières différentes, menant à une sanction de type professionnel, allant du Certificat de formation à un métier semi-spécialisé au Diplôme d'études professionnelles (DEP).

Afin de lutter contre le décrochage scolaire, l'État québécois tend, notamment par la réforme des parcours, à créer des filières différentes pour les jeunes avec des difficultés, leur permettant d'acquérir, à partir d'un niveau de scolarité de plus en plus bas, des compétences liées à l'exercice d'un métier semi-spécialisé ou spécialisé. La difficulté sur ce plan est d'équilibrer l'accès à des compétences spécifiques liées au marché du travail et un niveau d'acquisition acceptable des compétences plus générales, notamment le français et les mathématiques. De plus, comme le souligne l'OCDE : « les cours destinés aux élèves les plus en difficulté risquent d'avoir une moins bonne image » (OCDE, 2002, p. 35).

Tableau 1.2.1 : Sanctions que l'on peut obtenir à l'issue d'études secondaires au Québec, 2006

	Parcours
Diplôme d'études secondaires (D.E.S)	Avoir accumulé au moins 54 unités de la 4 ^e ou de la 5 ^e secondaire, avec un minimum de 20 unités de la 5 ^e secondaire. Certaines unités sont obligatoires : la langue d'enseignement (français ou anglais, 5 ^e secondaire), langue seconde, histoire du Québec et du Canada de la 4 ^e secondaire*.
Certificat de formation en insertion sociale et professionnelle des jeunes	Certains élèves, pour des raisons de handicap ou de très faible maîtrise de la langue d'enseignement, peuvent suivre une formation générale et pratique de 1 800 heures sur deux ans pour obtenir ce certificat.
Certificat de formation à un métier semi-spécialisé	Le métier doit être mentionné dans la sanction. La formation préparatoire au travail est de 2 700 heures et doit être réussie.
Attestation de formation professionnelle	Le métier doit être mentionné dans la sanction. Les programmes de 3 ^e secondaire en langue d'enseignement et en langue seconde ainsi qu'en mathématique doivent être réussis. Entre 75 et 100 heures de préparation au travail. Entre 350 et 450 heures de formation au sein d'une entreprise.
Diplôme d'études professionnelles (D.E.P)	Avec mention du métier ou de la profession. Doit avoir rempli toutes les conditions d'admission au programme d'études et avoir obtenu toutes les unités de ce programme.
Attestation de spécialisation professionnelle (A.S.P)	Avec mention de la spécialité. Doit avoir rempli toutes les conditions d'admission au programme d'études et avoir obtenu toutes les unités de ce programme.

Source : Loi sur l'instruction publique, Régime pédagogique de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire, Régime pédagogique de la formation professionnelle.

** Suite à la réforme, viendront s'ajouter à ces unités obligatoires, en 2007, les mathématiques et les sciences physiques de la 4^e secondaire, puis en 2010, science et technologie ou applications technologiques et scientifiques de la 4^e secondaire (remplace science physique), histoire et citoyenneté (remplace histoire du Québec et du Canada), arts de la 4^e secondaire et éthique et culture religieuse, ou éducation physique et à la santé de 5^e secondaire.*

Dans le cas des études collégiales, les parcours sont moins nombreux. L'étudiant peut faire un parcours général visant à le préparer aux études universitaires ou un parcours technique lui permettant de pratiquer une profession. Il peut aussi faire un programme plus court, généralement établi par une institution elle-même, qui lui vaudra une attestation d'études collégiales.

Tableau 1.2.2 : Sanctions que l'on peut obtenir à l'issue d'études collégiales au Québec, 2006

	Parcours
Diplôme d'études collégiales (D.E.C)	Est obtenu à la suite de l'atteinte des objectifs et des standards du programme. Le D.E.C. peut être général (parcours visant à préparer l'entrée à l'université) ou technique (parcours visant la préparation à une profession).
Attestation d'études collégiales	À la discrétion de l'institution, est décerné à l'étudiant ayant atteint les objectifs d'un programme de ce type.

Source : Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel, Règlement sur le régime des études collégiales

À l'université, le parcours général implique la réussite de 90 crédits de premier cycle, laquelle permet d'obtenir le Baccalauréat. Ce diplôme peut aussi être scindé entre une mineure (30 crédits) et une majeure (60 crédits) ce qui permet une spécialisation. Au 1^{er} cycle, on peut également obtenir un certificat après la réussite d'un programme comprenant généralement 30 crédits. Au deuxième cycle, on peut effectuer une maîtrise avec recherche, ou encore un programme de maîtrise ne comprenant pas de rédaction de mémoire. On peut également compléter un Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) équivalent à une année d'étude complète. Finalement, les étudiants peuvent compléter un doctorat.

Tableau 1.2.3 : Sanctions que l'on peut obtenir à l'issue d'études universitaires au Québec, 2006

	Parcours
Certificat	Équivaut généralement à une année d'études, soit 30 crédits.
Baccalauréat	Équivaut généralement à trois années d'études à temps plein, soit 90 crédits.
Maîtrise	Équivaut, dans le cas des programmes de maîtrise avec recherche, à la réussite de 45 crédits, dont 25 sont accordés pour l'écriture d'un mémoire de recherche. Certains programmes ne nécessitent pas la rédaction d'un tel mémoire.
Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS)	Programme de deuxième cycle de trente crédits.
Doctorat	Implique la réussite de 90 crédits, dont 60 pour la rédaction et la soutenance d'une thèse.

Source : Compilation spéciale pour le CAJ - Alternance travail-études

Si la plupart des étudiants continuent de compléter leurs études avant de commencer à travailler dans leurs domaines (certains bénéficiant de stages de courte durée), un nombre de plus en plus important intègre des expériences de travail dans leur formation dans le cadre de programme d'alternance travail-études. Disponibles dans certains cégeps,

notamment dans le cadre de la formation technique, ou à l'université, de tels programmes impliquent une collaboration entre des entreprises et l'établissement d'enseignement. Dans le cours de leur formation, les étudiants effectuent une série de stages rémunérés dans des entreprises, lesquelles les forment à l'aspect « pratique » de leur futur profession.

Stages coopératifs en génie microélectronique, UQAM

La version coopérative de ce baccalauréat en génie microélectronique comporte 120 crédits. Elle inclut trois stages de quatre mois dans une entreprise, dont les deux premiers peuvent être consécutifs. Ces stages sont rémunérés, en moyenne à la hauteur de 535 \$ par semaine pour le Stage 1 et de 625 \$ par semaine pour le Stage 2.

1.3. Des acquis inégaux suite à la formation initiale

On prend généralement pour acquis que les compétences d'un jeune ayant obtenu une sanction d'études équivalent, à tout le moins, à un niveau raisonnable d'atteinte des objectifs de ce programme d'études. Certaines enquêtes récentes donnent à penser que cette supposition est erronée dans un certain nombre de cas. Le rapport sur le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA)⁸ de 2003 démontre qu'un grand nombre d'élèves de 15 ans ont, dans les domaines des mathématiques, de la lecture et des sciences, des acquis si faibles qu'ils ne leur permettront pas de fonctionner de manière acceptable en société. PISA répartit les jeunes en cinq ou six niveaux, selon le nombre de points qu'ils obtenaient dans des tests uniformes. Le niveau 3 est considéré comme le niveau de référence, supposant des acquis acceptables.

PISA permet d'observer les écarts entre les différents pays de l'OCDE, mais aussi les écarts à l'intérieur même d'un pays. Le Canada obtenant des résultats moyens fort acceptables lorsque comparés aux moyennes de l'OCDE, le deuxième type d'écart retient davantage notre attention. Selon l'OCDE : « les écarts entre pays ne représentent qu'une fraction de la variation globale des performances d'élèves, puisque les différences au sein des pays sont en moyenne dix fois plus élevées que la variation des scores moyens d'un pays à l'autre » (OCDE, 2004b, p. 320). Or, le fait, pour un jeune, de se trouver dans les niveaux les plus faibles dans son pays, voire pour certains sous le niveau 1, constitue un handicap important risquant de le suivre toute sa vie. Bien que la formation initiale ne fixe pas, de manière absolue, le niveau de compétences pour la vie, une formation initiale très déficiente peut, elle, empêcher ou rendre difficile une amélioration ultérieure des compétences. L'OCDE précise d'ailleurs que : « la formation permanente et les études post-secondaires ont

tendance à renforcer plutôt qu'à réduire les écarts de compétences imputables à une réussite contrastée lors de la formation initiale » (OCDE, 2004b, p. 320).

Un examen du tableau suivant confirme certaines inquiétudes. On y voit que près d'un élève de 15 ans sur dix au Canada se trouvait dans le niveau le plus faible ou même sous ce niveau en mathématiques et en lecture. Près de deux personnes sur dix se retrouvent au niveau 2 dans les deux domaines, soit un degré de compétence indiquant déjà certaines difficultés. Le Canada performe relativement bien sur ce plan par rapport à la moyenne des pays de l'OCDE, mais on voit tout de même que plus d'un quart des élèves canadiens ne font pas les acquis qu'ils devraient faire.

Tableau 1.3.1 : Répartition des élèves selon les niveaux de compétence en mathématiques, lecture et science, 2003

	Sous le niveau 1	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
Mathématiques							
Canada	2,4 %	7,7 %	18,3 %	26,2 %	25,1 %	14,8 %	5,5 %
Moyenne OCDE	8,2 %	13,2 %	21,1 %	23,7 %	19,1 %	10,6 %	4,0 %
Lecture							
Canada	2,3 %	7,3 %	18,3 %	31,0 %	28,6 %	12,6 %	pas de niveau 6
Moyenne OCDE	6,7 %	12,4 %	22,8 %	28,7 %	21,3 %	8,3 %	

Source : OCDE, PISA 2003, p. 382, tableau 2.5a et p. 471, tableau 6.1.

Différents facteurs jouent un rôle dans ces difficultés. Ils sont généralement bien connus. Le milieu familial et social d'un élève peut être mis en relation avec certaines difficultés d'apprentissage. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, y compris le Canada, le degré de scolarisation des parents ainsi que leur statut d'emploi et leurs revenus ont un impact sur les performances des enfants à l'école. On retrouve le même genre d'impact lorsque l'on observe les compétences des adultes en littératie et en numératie⁹, comme quoi ces impacts se font sentir pendant de nombreuses années et sont parfois très déterminants.

Certaines différences existent également entre les garçons et les filles, les premiers éprouvant plus de difficultés en lecture alors que les filles sont un peu moins nombreuses à atteindre les plus hauts niveaux d'excellence en mathématique. L'élaboration du contenu des cours et les investissements par élève en éducation jouent aussi un rôle important. Les examens en mathématique révélaient par exemple que les élèves canadiens faisaient plus d'acquis dans certains aspects des mathématiques que dans d'autres (OCDE, 2004b, p. 94), révélant un impact assez net de la structure des cours et de l'enseignement. Par ailleurs, l'OCDE fait remarquer que « les scores des pays progressent à mesure que les dépenses

unitaires au titre des établissements d'enseignement augmentent » (OCDE, 2004b, p. 108). En ce moment, le Québec a des dépenses d'éducation par élève plus élevées que la moyenne canadienne, tant sur le plan des sommes investies que du pourcentage du PIB que cela représente.

Cet écart entre le degré de scolarisation et les compétences réelles ressurgit également dans les cycles d'études plus avancés que les études secondaires. Par exemple, bien que la formation universitaire ait un impact positif très important sur les compétences réelles en littératie et en numératie, elle ne fait pas foi de tout. L'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIIACA) révèle que de 11 % à 14 % des adultes diplômés de l'université au Canada se trouvaient aux niveaux 1 et 2 des échelles de littératie, soit des niveaux jugés inacceptables pour répondre aux exigences quotidiennes¹⁰. Cela est important car des études internationales, dont l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes (ELCA), démontrent que, sur le marché du travail, une personne avec un diplôme mais n'ayant pas les compétences réelles allant avec en souffre tant du côté de ses chances d'obtenir du travail que de sa rémunération. L'ELCA fait remarquer qu'au Canada et aux États-Unis, la scolarisation et les compétences réelles sont rémunérées de façon distincte : « les adultes comptant des années de scolarité supplémentaire sans posséder un niveau proportionnel de compétence ne sont pas rétribués sur le marché du travail pour leur scolarité supplémentaire » (OCDE et Statistique Canada, 2005, p. 167).

Notre constat pas rapport à la formation initiale est fortement influencé par la réalité décrite dans les passages précédents. Pour un nombre tout de même important de jeunes, la formation initiale est le moment où les principaux acquis se font, c'est l'occasion de décrocher un ou des diplômes, etc. Toutefois, il faut savoir qu'indépendamment de la scolarisation, un certain nombre de jeunes échouent dans leur tentative d'acquérir les compétences de base qui leur permettraient de participer pleinement à leur collectivité. Souvent, ces jeunes se retrouvent par la suite dans des programmes de formation centrés sur un objectif de scolarisation. On cherchera à leur donner l'occasion d'obtenir un diplôme d'études secondaires ou autre. Pour ceux qui éprouvent de réelles difficultés, cela peut devenir un parcours fort difficile, parsemé d'échecs et menant même à un décrochage définitif. Cela appelle encore une fois à un renversement de perspective. Ces jeunes, en particulier ceux étant en situation d'échec et se trouvant très éloignés du marché du travail, n'ont pas besoin d'une certification autant que de réelles compétences.

Il faut donc accepter le fait que la logique de l'obtention du diplôme n'est pas toujours la bonne pour les jeunes n'ayant pas terminé leurs études secondaires. Certains jeunes

s'insèrent difficilement dans le type de formation initiale fournie à l'école secondaire, mais peuvent apprendre de d'autres façons, dans d'autres contextes. Il convient donc de leur fournir des lieux d'acquisition de compétence générale pouvant favoriser leur participation sociale en général et leur employabilité en particulier. On peut penser ici notamment à une acquisition de compétences en littératie et en numératie effectuée simultanément avec une acquisition de compétences plus spécifiquement liées à l'emploi.

L'Autriche offre un bon exemple de ce type de programme avec *the Job factory*¹¹. Ce programme offre aux personnes sans diplôme d'études secondaires l'occasion d'acquérir des compétences générales d'employabilité. Les jeunes ont accès à des stages en entreprise, à des activités théoriques et aussi à d'autres types de services, notamment d'ordre psychologique. Ce programme se concentre pour l'instant sur quatre domaines : construction et rénovation, cuisine, communication et travail dans le milieu hôtelier ou de restauration. L'idée est qu'à la fin du programme, un grand nombre de jeunes décrochent des emplois dans leur lieu de stage. Lorsque ce n'est pas possible, des services de placement et d'orientation sont disponibles. Avec un taux de 86 % de placement dans des emplois stables, ce programme semble faire preuve d'une belle efficacité.

1.4. Formation des adultes, éducation et formation tout au long de la vie

La formation des adultes et les formes diverses d'éducation et de formation tout au long de la vie s'adressent à différents groupes de la population et devraient, idéalement, offrir des opportunités d'apprentissage adaptées à chacun de ceux-ci. Dans les faits toutefois, l'accès s'y révèle plus difficile pour certains que pour d'autres.

Plusieurs jeunes adultes décident de retourner aux études. Les raisons en sont multiples. Pour certains, il s'agit de compléter leurs études de niveau secondaire, au général ou au professionnel. Pour d'autres, le retour aux études se fait dans des programmes collégiaux ou universitaires. Règle générale, ces retours aux études sont plus fréquents dans les périodes où les emplois se font plus rares. La perte d'un emploi est d'ailleurs une raison fréquente de ce retour aux études. La formation des adultes recouvre aussi toute une gamme de programmes ou de cours liés à l'objectif de la formation et de l'éducation tout au long de la vie, un concept devenu omniprésent dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Selon cette organisation : « l'apprentissage qui revêt de l'importance pour les individus et pour les collectivités doit aller bien plus loin que celui qui est organisé par les systèmes éducatifs ordinaires, et doit certes dépasser largement tout ce qui est appris au cours de l'enfance et de la jeunesse » (OCDE, 2005a, p. 85).

Au Québec, la formation continue est encadrée par la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue et par le Plan d'action gouvernemental en matière d'éducation des adultes et de formation continue¹². Le but de cette politique et du plan d'action qui l'accompagne était de développer, au Québec, une réelle culture de la formation continue.

Si la formation continue et la formation des adultes sont de plus en plus populaires, force est de constater que certains groupes y ont plus aisément accès que d'autres. Deux études récentes nous le démontrent, soit *Regards sur l'Éducation 2005*, de l'OCDE, ainsi que l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA)¹³. Deux critères affectent particulièrement l'accès à la formation continue et l'intensité de celle-ci, soit le niveau de scolarité et le fait d'occuper ou non un emploi.

Au Canada, en 2003, un peu plus de 1 personne sur 10 n'ayant pas de diplôme du secondaire participait à des activités de formation, formelle ou non. C'est trois fois moins que les gens avec un diplôme du secondaire, général ou professionnel, ou ayant complété un diplôme « technique » au collégial, et cinq fois moins que les personnes ayant une formation universitaire. Cette correspondance se retrouve dans la plupart des pays observés, à des niveaux variables. On voit que dans certains pays, comme la Suède, le Danemark ou la Finlande, un taux très élevé de participation dans la population en général entraîne une hausse du taux de participation des personnes ayant une faible scolarisation. Dans ces pays, les écarts sont beaucoup moins grands, notamment en raison d'un financement plus important de ce type de formation par l'État, financement profitant surtout aux personnes défavorisées. Nous y reviendrons. Dans d'autres pays, comme la Belgique ou en France, l'écart est moins prononcé, en raison d'un taux de fréquentation plus faible de l'ensemble de la population.

Tableau 1.4.1 :Taux de participation à des activités de formation formelle et/ou non formelle, selon le niveau de formation, 2003

	Personnes avec un niveau de formation du 1 ^{er} cycle du secondaire	Personnes avec un niveau de formation du 2 ^e cycle du secondaire ou post-secondaire non tertiaire	Personnes avec un niveau de formation tertiaire	Tous niveaux de formation confondus
Canada	12 %	31 %	50 %	37 %
Belgique	10 %	22 %	40 %	22 %
Danemark	35 %	49 %	66 %	52 %
Finlande	27 %	45 %	66 %	48 %
France	11 %	20 %	38 %	21 %
Allemagne	5 %	14 %	27 %	15 %
Suède	35 %	53 %	74 %	56 %
Suisse	18 %	53 %	80 %	56 %
Royaume-Uni	12 %	37 %	61 %	38 %

Source : OCDE, *Regards sur l'Éducation*, tableau C6.1a.

Toujours en 2003, on constate qu'au Canada, 31 % des personnes actives occupées participaient à des activités non formelles de formation continue liée à l'emploi, soit plus du double par rapport aux personnes sans emploi. Encore une fois cette tendance se répète dans la plupart des pays, sauf le Danemark et la Suisse. Par ailleurs, on constate que lorsque les personnes en chômage suivent de telles formations, cela occupe un nombre d'heures beaucoup plus important que pour les personnes en emploi. Il s'agit sans nul doute d'un effet du type de formation suivie et d'un temps disponible plus grand. Pour plusieurs personnes sans emploi, ces formations peuvent être suivies dans le cadre d'un programme d'aide sociale ou d'assistance-emploi, et sont donc plus intensives. Notons, sur ce plan, que les États-Unis se distinguent avec un nombre d'heures relativement semblables pour les deux groupes.

Tableau 1.4.2 : Participation à des activités non formelles de formation continue liée à l'emploi, selon le statut professionnel, 2003

	Taux de participation		Nb annuel moyen d'heures de formation par participant	
	Actifs occupés	Chômeurs	Actifs occupés	Chômeurs
Canada	31 %	15 %	95	c
Belgique	23 %	10 %	65	296
Danemark	47 %	35 %	52	171
Finlande	46 %	16 %	39	215
France	24 %	17 %	77	277
Allemagne	15 %	10 %	64	303
Suède	47 %	11 %	37	120
Suisse	41 %	33 %	51	115
Royaume-Uni	35 %	18 %	27	72
États-Unis	46 %	23 %	33	42

Source : OCDE, *Regards sur l'Éducation 2005*, tableau C6.3.

L'accès à la formation des adultes et à l'éducation tout au long de la vie nécessite souvent un soutien, que ce soit financier ou autre. On a vu que l'emploi représentait une porte d'entrée privilégiée vers ce type de formation. Règle générale, les gens sont alors payés par leur employeur pour suivre une formation liée plus ou moins directement à leur emploi. Ce soutien financier revêt une grande importance. Pour ce qui est des personnes sans emploi, certaines se paient des formations avec leurs propres moyens, souvent avec l'aide d'un conjoint ou de la famille, alors que d'autres bénéficient de programmes financés par l'État.

L'EIACA de 2003 nous indique qu'au Canada, l'autofinancement demeurait relativement important, en particulier pour les femmes, alors que le financement de l'État demeurait relativement faible par rapport à certains autres pays. La Norvège est un exemple intéressant démontrant l'importance d'avoir du soutien de la part tant des employeurs que de l'État, afin d'assurer des opportunités d'apprentissage à l'ensemble de la population.

Tableau 1.4.3 : Pourcentage des hommes et femmes participant à l'éducation et à la formation des adultes qui reçoivent un soutien financier de diverses sources, Canada, Italie et Norvège, 16-65 ans, 2003

		Soutien de l'employeur (%)	Soutien gouvernemental (%)	Autofinancement (%)
Canada	Femmes	34,1 %	6,8 %	35,0 %
	Hommes	45,5 %	5,7 %	26,4 %
Italie	Femmes	16,3 %	12,6 %	44,2 %
	Hommes	27,1 %	13,1 %	36,9 %
Norvège	Femmes	52,3 %	15,0 %	28,8 %
	Hommes	57,0 %	12,7 %	18,2 %

Source : ELCA, 2003, p. 101, tableau 4.9.

L'OCDE souligne l'importance d'accorder une attention particulière à l'accès des personnes défavorisées à la formation continue, notamment par la revalorisation de ce type de formation et par des incitatifs financiers importants :

L'intérêt particulier porté aux personnes peu qualifiées tient à deux principaux facteurs. Premièrement, cette catégorie d'adultes est au centre des préoccupations des pouvoirs publics dans plusieurs des pays examinés. Deuxièmement, des études récentes montrent qu'une répartition équitable des compétences influe fortement sur les performances économiques globales. C'est un constat important qui contribue à justifier la mise en œuvre de politiques visant à améliorer les qualifications des groupes défavorisés. Il signifie également que la répartition des compétences est déterminante à long terme pour le niveau de vie et la productivité : des investissements plus équitables dans le développement des compétences peuvent favoriser la croissance en améliorant la productivité de l'ensemble de la main-d'œuvre.¹⁴

1.5. Favoriser la formation des jeunes adultes

Le plus souvent, les programmes offrant des soutiens financiers aux personnes en formation visent les populations défavorisées. Dans une telle optique, et en gardant en tête l'objectif d'une stratégie nationale d'emploi pour les jeunes qui viserait à n'échapper personne, le rôle de l'État québécois, et en particulier d'Emploi-Québec, est crucial. L'analyse des programmes nous permet de déceler certains problèmes sur le plan de l'accès aux mesures de formation, de la durée de celles-ci et aussi de la flexibilité des parcours. Le plus souvent, ces difficultés touchent surtout les jeunes très peu scolarisés, les jeunes très éloignés du marché du travail et les jeunes aux prises avec des problèmes d'insertion sociale.

Dans sa Stratégie d'Action jeunesse 2006-2009, le gouvernement affirme : « La réussite éducative des jeunes du Québec passe enfin par l'engagement concret d'une pluralité d'acteurs : d'abord, les jeunes et leurs parents ; ensuite, les intervenants du réseau scolaire ; enfin, les membres de la communauté et le gouvernement. Tous doivent conjuguer leurs efforts afin d'offrir les meilleures chances de succès dans un environnement propice au dépassement de soi et à la valorisation du savoir » (Québec, Secrétariat à la jeunesse, 2006, p. 20). Il apparaît que certains obstacles dans la structure actuelle des services de formation disponibles compliquent l'atteinte d'un tel objectif. Ces obstacles concernent surtout la durée des formations, la structure des parcours à Emploi-Québec, les appuis financiers trop faibles ou carrément absents pour certains groupes et la dynamique réussite/échec, laquelle nuit au travail à long terme des jeunes et des groupes communautaires qui les accueillent en suscitant le découragement ou en compliquant l'organisation de programmes de formation cohérents.

L'accès aux mesures de formation

Les problèmes d'accès aux mesures de formation ou de préparation en emploi (PPE) d'Emploi-Québec sont généralement de deux ordres. Certains jeunes ne peuvent s'inscrire à l'assistance-emploi et ne sont pas non plus éligibles à l'assurance-emploi. Bien que théoriquement éligibles aux mesures actives d'Emploi-Québec, ils sont dans les faits écartés de toutes les formes de soutien financier pouvant leur permettre d'y participer. C'est le problème, bien connu, des « sans-chèque ».

D'autres jeunes sont en situation d'exclusion sociale et ne vont pas chercher à s'inscrire à l'assistance-emploi. De ce fait, même des programmes auxquels ils auraient théoriquement accès ne leur seront d'aucun secours. Il faut donc développer d'autres types de

programmes, qui permettent à des organismes communautaires ou des services publics oeuvrant auprès d'eux de les insérer dans des mesures élaborées pour répondre à leurs besoins. C'est ce qui a été tenté, avec un certain succès, avec des projets pilotes, comme celui de Qualification jeunesse en partenariat avec les Centres jeunesse et le projet pilote Solidarité jeunesse avec les jeunes de la rue (Espoir), en collaboration avec Bon Dieu dans la rue, à Montréal, et la Maison Dauphine, à Québec.

Au cours des dernières années, un effort a aussi été fait sur le plan du recrutement, autre composante importante de l'accès réel aux mesures et aux programmes. Ces efforts ont permis de développer des modes de recrutement axés davantage sur les besoins des jeunes, notamment avec les Carrefours jeunesse-emploi (CJE) ou encore avec des expériences de recrutement dans les organismes fréquentés par les jeunes (ex : Projet Espoir de Solidarité jeunesse). Cette volonté d'aller rejoindre les jeunes dans leur milieu est importante et devrait être maintenue et accrue dans les prochaines années. Plusieurs études ont démontré que des jeunes ne se dirigent pas spontanément vers les Centre locaux d'emploi ou vers l'assistance-emploi. Pour plusieurs d'entre eux, l'idée de se retrouver bénéficiaire de l'assistance-emploi est le symbole d'un échec honteux, pour d'autres, les démarches apparaissent trop complexes. Adapter les démarches de demande à ces jeunes et recruter dans leur milieu de vie, en collaboration avec des intervenants qu'ils côtoient régulièrement, crée un lien de confiance et permet de développer des approches intéressantes et novatrices.

En ce moment, les groupes communautaires en employabilité et les groupes d'éducation populaire (notamment les groupes populaires en alphabétisation), sont trop souvent tributaires d'un système de référence obligeant d'éventuels participants à passer par Emploi-Québec ou par la Sécurité du revenu d'abord pour obtenir le droit de participer aux activités de leur groupe. Cela pose problème pour deux raisons. D'une part, parce que l'un des modes de recrutement les plus efficaces est le bouche-à-oreille. Un groupe établit sa réputation auprès d'une certaine clientèle et voit d'autres personnes requérir ses services. D'autre part, parce que plusieurs agents d'Emploi-Québec favorisent les mesures à court terme, liées de très près à l'employabilité et envoient très peu de personnes vers des programmes plus longs, notamment ceux des groupes communautaires. Une plus grande flexibilité sur ce plan, dans le sens d'une possibilité plus grande pour certains organismes de faire leur propre recrutement, permettrait de maximiser l'impact des groupes communautaires auprès des personnes très éloignées du marché du travail ou vivant des problèmes particuliers (exclusion sociale, handicap, etc.).

Plus largement, il importe d'éviter d'imposer des critères trop restrictifs quant à l'accès aux différentes mesures. L'élaboration d'un parcours individualisé mettant véritablement la personne au centre de la démarche nécessite une flexibilité au plan de l'accès aux différentes mesures ainsi qu'aux allocations qui les accompagnent. Nous reviendrons plus loin sur cette question.

La durée des mesures de formation

La question de la durée des mesures de formation ou des projets de ce type est cruciale et soulève souvent des critiques, notamment de la part des organismes communautaires fonctionnant en partenariat avec Emploi-Québec. Dans la plupart des cas, la durée maximale des mesures de formation ou de préparation à l'emploi est de six à huit mois. Cela repose sur une vision où on offre à un inscrit de l'assistance-emploi une formation liée à l'emploi lui permettant d'acquérir rapidement une ou des nouvelles compétences et de retourner tout aussi rapidement sur le marché du travail. Efficace pour certains, ce type de formation ne répond pas aux besoins de tous. En particulier, des formations de six mois sont beaucoup trop brèves pour des jeunes peu alphabétisés, ou encore pour des jeunes vivant des problèmes importants d'insertion sociale, par exemple les jeunes de la rue. Il ne s'agit pas de dire que la formation de six mois est dérisoire pour tous ou à l'inverse qu'elle est satisfaisante pour tous. Dans l'ensemble, ce que plusieurs organismes déplorent, c'est que c'est une période de formation **maximale**. C'est donc dire qu'un jeune qui y réussit relativement bien mais qui aurait besoin de continuer doit pourtant passer à autre chose. Il va sans dire que certains jeunes abandonnent en cours de route, mais plusieurs autres persévèrent.

Dans ces cas-là, la volonté d'offrir une formation adaptée doit prendre en compte le besoin de délais plus longs. C'est la conclusion à laquelle en sont venu les intervenants ayant pris part au projet pilote Solidarité jeunesse avec les jeunes de la rue (Espoir). En regard des problèmes importants et multiples vécus par plusieurs de ces jeunes, la durée maximale de six mois pouvait parfois paraître dérisoire. Certains de ces jeunes étaient aux prises avec une instabilité sur le plan du logement, ou encore avaient des problèmes de santé, des ennuis avec la justice, etc. Plusieurs de ces jeunes parvenaient pourtant à faire des progrès importants, mais sans nécessairement être prêts à réintégrer immédiatement le marché du travail ou un programme de formation. « La durée prévue de six mois apparaît comme pouvant permettre à certains jeunes de concrétiser ce changement de vie souhaité et de s'engager dans un projet qu'ils auront choisi, tandis que pour d'autres, elle est l'amorce d'un changement à venir, une disposition qui se crée accompagnée d'une meilleure connaissance

de soi-même et non le changement lui-même, à peine visible pour l'instant » (MESSF, 2003, p. 57). Le danger, dans de tels cas, est de considérer la démarche de ces jeunes comme un échec en regard d'objectifs qui sont ceux d'Emploi-Québec.

Le Danemark représente un exemple intéressant pour le Québec en ce qui a trait à la durée des mesures de formation, en particulier dans le cas des jeunes peu scolarisés de moins de 25 ans. Notons immédiatement que le système danois repose en partie sur une obligation d'activation rejetée au Québec par l'ensemble des groupes en employabilité ainsi que par le CAJ, notamment en raison d'une inefficacité démontrée par plusieurs études. Les jeunes Danois n'ayant pas complété avec succès une mesure d'enseignement ou de formation professionnelle officielle doivent prendre part à un contrat de réciprocité avec le service de l'emploi de leur pays. Ils ont tous à la fois le droit et l'obligation d'entreprendre un programme de formation ou d'enseignement, pendant lequel ils sont soutenus par des allocations. Cette mesure doit durer au moins dix-huit mois et peut s'allonger jusqu'à trois ans et demi. De plus, cette formation est précédée d'un cours d'introduction et d'orientation de six semaines. Cette mesure s'inscrit dans un parcours individualisé plus large, un peu semblable à celui d'Emploi-Québec. Elle cadre aussi très bien dans la vision danoise selon laquelle le temps de chômage n'est pas un temps d'inactivité mais un temps de formation. Un récent rapport français sur les services d'aide à l'emploi relevait en ces termes l'efficacité de cette mesure : « Les filières d'activité sont sélectionnées suivant le niveau de formation des jeunes et reposent sur une conception très claire que l'apprentissage tout au long de la vie prend racine dès le début de la vie active. L'État mise sur les formations qualifiantes qui ont des effets positifs à long terme sur les chances d'intégration durable des jeunes en emploi » (Bureau de développement des services aux jeunes, 2004, p. 19).

Flexibilité et dynamisme des parcours

Ce point touche surtout à la question du cumul des mesures ou programmes de formation. Dans le cas de certaines personnes, et en raison de compétences très faibles sur plusieurs plans, le parcours prévu peut être très long et cette longueur peut constituer un élément de découragement. Une personne peu alphabétisée peut, par exemple, être découragée de devoir d'abord et avant tout compléter une démarche d'alphabétisation avant d'entreprendre une mesure liée plus directement à l'emploi. Actuellement, un des problèmes que l'on constate est qu'une telle personne doit d'abord entreprendre une mesure d'alphabétisation. Elle peut le faire par le réseau des commissions scolaires ou par celui des groupes populaires d'alphabétisation, notamment dans le cadre de la mesure Insertion sociale. Elle ne peut en même temps faire un autre type de mesure, par exemple une mesure de Préparation à

l'emploi (PPE). Après un certain temps, généralement un maximum de huit mois, la personne aura de la difficulté à renouveler sa participation à une démarche d'alphabétisation. L'agent du CLE, constatant des progrès et considérant que la durée s'allonge, aura rapidement tendance à orienter cette personne vers une mesure PPE, interrompant du même coup la démarche d'alphabétisation et limitant donc les acquis de la personne dans le but de la renvoyer aussi tôt que possible sur le marché du travail. Ce genre de situation pourrait être évité par une plus grande flexibilité dans l'élaboration de la démarche et surtout par un assouplissement des critères d'accès aux mesures.

Un appui financier essentiel pour les jeunes

Solidarité jeunesse a démontré l'importance de l'appui financier pour les jeunes impliqués dans des mesures actives. Cette réalité traverse l'ensemble des types de formation, que ce soit la formation continue liée à l'emploi, notamment les mesures d'Emploi-Québec, ou l'éducation et la formation tout au long de la vie dans d'autres réseaux. En général, le financement de la formation, en particulier de la formation des adultes, fonctionnera selon divers modèles de cofinancement impliquant les individus, les entreprises et les États. Au Québec, le MEQ justifiait cela, dans son Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue, en ces termes : « L'État ne peut à lui seul créer un système d'apprentissage tout au long de la vie et les capitaux publics ne peuvent suffire à financer un tel projet. Il apparaît donc nécessaire de faire participer les employeurs et les syndicats aux stratégies visant l'apprentissage tout au long de la vie et de trouver d'importants moyens de financement privés » (MEQ, 2002b, p. 35). Nous verrons plus loin les questionnements que cela soulève, en particulier pour les jeunes adultes.

Du côté du financement de la formation en entreprise, ces dernières se verront proposé des incitatifs, le plus souvent fiscaux, afin de les encourager à offrir des programmes de formation ou de financer la participation de leurs employés. Dans certains pays, on offrira par exemple des crédits d'impôt dont la valeur dépassera le coût réel de la formation qu'ils financent. Cela peut être utile en particulier pour les PME. Dans d'autres endroits, les entreprises devront payer une taxe spéciale s'ils ne financent pas un certain niveau de formation. C'est la fameuse *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (loi du 1 %).

Le tableau suivant indique quelques différents incitatifs à la formation, offerts aux entreprises dans les pays de l'OCDE. Tous ces dispositifs visent évidemment à stimuler la formation. La plupart des États tentent également de diminuer certains inconvénients de ces

programmes. Par exemple, on tentera de réduire les « effets d'aubaine », c'est-à-dire les programmes qui supportent le financement de la formation par des entreprises qui l'auraient financée de toute façon. On essaiera aussi de s'assurer que tous les employés bénéficieront d'opportunités de formation, pas seulement les plus qualifiés. En effet, les entreprises pouvant déduire les salaires des personnes en formation peuvent trouver plus rentable d'investir dans la formation de leurs employés les mieux rémunérés et évoluant à un niveau de qualification plus élevé, d'autant plus que ces formations peuvent entraîner des impacts plus importants sur la production de l'entreprise.

Tableau 1.5.1 : Dispositifs de financement destinés aux entreprises

	Description	Pays l'ayant adopté
Déduction au titre de l'impôt sur les bénéfices	<ol style="list-style-type: none"> 1. Permet aux entreprises de déduire de leurs bénéfices les coûts afférents à la formation lors du calcul du montant de leur imposition. 2. Permet aux entreprises de déduire de leurs bénéfices un montant supérieur au coût de la formation. 	Majorité des pays qui ont pris part à l'examen thématique. Autriche, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas (supprimé en 2004) et Pologne.
Exonération du prélèvement assis sur les salaires (système de prélèvement fondé sur le principe « former ou payer »).	Les entreprises n'acquittent une taxe au titre de la formation que si leurs dépenses de formation sont inférieures au minimum prévu.	Québec, France, Corée (1976-94).
Subventions financées par des prélèvements assis sur les salaires (systèmes de subventions par prélèvements et dispositifs fondés sur l'assurance-chômage).	Les pouvoirs publics et les organismes sectoriels prélèvent auprès des entreprises une taxe de formation qui est ensuite reversée sous forme de subventions à la formation aux entreprises demandeuses qui remplissent les conditions requises.	<i>Au niveau national</i> : Belgique, Corée, Espagne, Italie, Hongrie, Japon. <i>Au niveau sectoriel</i> : Belgique, Corée, Danemark, États-Unis, France, Pays-Bas.
Subventions financées par le budget national.	Les pouvoirs publics financent les activités de formation sur le budget fédéral.	Union européenne (Fonds social européen), Corée, États-Unis, Mexique, Pologne.

Source : *Rapports de base et notes par pays établis pour l'Examen thématique de l'apprentissage des adultes ; et OCDE (2003), Perspectives de l'emploi, chapitre 5 « Améliorer les qualifications et les compétences des travailleurs », Paris.*

Par ailleurs, les États ont également tout intérêt à soutenir les citoyens tentant de compléter ou d'améliorer leur formation. Les États de l'OCDE le font tous à des degrés divers et par des formules différentes. Les plus fréquentes et les plus évidentes sont évidemment les crédits d'impôt. Faciles à gérer, ces mesures fiscales peuvent se révéler difficiles d'accès pour les personnes défavorisées dépourvues de l'argent nécessaire pour se payer une formation et ayant davantage besoin d'un financement direct. On pourrait formuler le même

commentaire pour les comptes de formation ou pour les ententes liant des salariés à leurs employeurs (clauses de remboursement). D'autres formules impliquent un endettement pour les personnes qui y ont recours, c'est le cas, par exemple, de l'Aide financière aux études au Québec, ou des autres formes de prêts bancaires liés à la formation. Des formules, telles que les chèques-formation ou les allocations, aident particulièrement les personnes à faible revenu et les personnes sans emploi, et permettent, dans certains cas, une flexibilité utile.

Tableau 1.5.2 : Dispositifs de financement destinés aux adultes

	Description	Pays l'ayant adopté
Déduction au titre de l'impôt sur le revenu	Les personnes peuvent déduire leurs dépenses de formation lors du calcul du montant de leur impôt sur le revenu.	Allemagne, Autriche, Danemark, États-Unis, Japon, Pays-Bas, Pologne, Portugal.
Aides financières à la formation financées par des prélèvements assis sur les salaires	Les pouvoirs publics imposent le paiement d'une taxe d'assise sur la masse salariale pour financer la formation. Les fonds ainsi recueillis sont reversés sur demande sous forme d'aides pour financer des activités de formation.	Corée, Espagne, Japon.
Clauses de remboursement	Les entreprises et les salariés passent un contrat prévoyant une période durant laquelle les seconds doivent rembourser les dépenses afférentes à leur formation en cas de départ volontaire.	<i>Instituées par la loi</i> : Luxembourg, Pologne. <i>Inscrites dans les conventions collectives et les contrats</i> : la plupart des autres pays examinés.
Prêts individuels	Prêts bancaires aux personnes à des fins de formation. Ces prêts sont généralement garantis par l'État.	Corée, États-Unis, Norvège, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni.
Chèques-formation et allocations	Aide directe des pouvoirs publics sous la forme de chèques-formation ou d'allocations. Les premiers permettent aux personnes de choisir elles-mêmes l'organisme de formation, tandis que les seconds couvrent une partie du coût de substitution de la formation.	Chèques-formation : Allemagne, Autriche, Italie et Suisse. Allocation : Allemagne, Autriche, Corée, Danemark, Italie, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni et Suède.
Comptes individuels de formation	Comptes bancaires exclusivement destinés à la formation des adultes. En règle générale, ils sont alimentés par plusieurs parties prenantes, dont les pouvoirs publics, les personnes, les entreprises et les organismes sectoriels.	Canada ¹⁵ , Espagne, États-Unis, Pays-Bas et Royaume-Uni.

Source : Rapports de base et notes par pays élaborés pour l'Examen thématique de l'apprentissage des adultes ; et OCDE (2003), Perspectives de l'emploi, chapitre 5 « Améliorer les qualifications et les compétences des travailleurs », Paris.

La tangente prise par le gouvernement québécois, telle que décrite dans le Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue, soulève plusieurs questions quant à l'accès des personnes pauvres ou des personnes éloignées du marché du travail. Il est assez clair que le gouvernement entend mettre grandement l'accent sur la responsabilité individuelle et sur les gains qu'une meilleure formation apportera à l'individu. Il semble placer l'accès à l'éducation des adultes sur une base très différente de l'accès à la formation initiale, notamment en favorisant l'autofinancement des services de formation continue des établissements d'enseignement ainsi que le financement individuel des coûts réels de la formation continue postsecondaire¹⁶. Les formules privilégiées pour aider les adultes dans un tel contexte, semble être pour l'instant un système d'Aide financière aux études basé sur des critères différents de ceux s'appliquant dans le cas des jeunes en formation initiale, des incitatifs fiscaux et des formules de comptes de formation. Dans le cas de ce dernier type de moyen, les expériences faites au Canada visaient les personnes défavorisées et les personnes éloignées du marché du travail et se seraient soldés par une participation légèrement accrue de ces adultes¹⁷. On peut toutefois s'interroger sur son effet auprès des jeunes adultes qui ont peu de latitude pour épargner mais ont un urgent besoin de qualifications.

Il nous semble qu'une politique de l'emploi des jeunes peut difficilement s'établir sur une bonne base si elle ne repose pas d'abord sur une réelle culture de la formation continue, concevant celle-ci comme s'amorçant dès que débute la vie active et se poursuivant tout au long de la vie. La formation des adultes est par ailleurs un chemin privilégié pour les jeunes ayant éprouvé des difficultés lors de leur formation initiale ou n'ayant pu compléter celle-ci. Il convient donc d'en assurer un accès le plus large et le plus facile possible. Cela ne peut se faire sans compter sur un soutien financier pertinent.

2. Insertion professionnelle

Le CAJ définit généralement l'insertion comme comprenant l'ensemble des mesures permettant la participation d'un individu au marché du travail. Cela doit être compris comme une percée dans un milieu autrefois fermé ou inaccessible et doit donc inclure les réorientations significatives. L'insertion comprend également les mesures visant la création d'emplois par le biais d'intervention auprès des entreprises existantes et des entreprises en démarrage, l'aide à l'entrepreneuriat ou encore le soutien aux organismes intermédiaires visant le développement de l'emploi.

L'insertion professionnelle représente un défi, à des degrés variables, pour tous les jeunes. Les principales difficultés d'insertion se scindent généralement en deux types. D'un côté, une formation déficiente ou d'autres types de problèmes individuels peuvent compliquer l'entrée sur le marché du travail ou rendre ce dernier très peu attrayant. On pense surtout aux jeunes très peu qualifiés, ayant peu d'espoir de trouver mieux qu'un emploi précaire, mal payé, offrant une très faible sécurité d'emploi. Le gouvernement peut agir auprès des individus en offrant des opportunités d'éducation et de formation permettant l'acquisition ou l'amélioration des compétences. Il peut aussi agir auprès des entreprises, notamment par le biais de crédits d'impôt, de subventions salariales ou de réductions des charges sociales.

D'un autre côté, il peut arriver que le marché du travail n'ait que peu d'emplois à offrir. Dans ces cas où le taux de chômage est très élevé, les jeunes sont souvent les premiers à en souffrir, étant plus sensibles aux changements conjoncturels. Il peut être plus difficile pour l'État d'agir rapidement et efficacement sur le marché du travail. Ses principaux outils sur ce plan sont ceux qui entraînent une stimulation de l'économie ou encore les législations sur le travail. Toutefois, cela est beaucoup plus lourd à mettre en branle et doit se faire en négociation avec plusieurs acteurs sociaux, notamment les syndicats et les regroupements patronaux.

Reste qu'il n'est pas toujours facile de cerner ce qui relève de l'insertion professionnelle à proprement dit, car l'entrée dans la vie active est liée à de multiples facteurs. La formation, la motivation, la situation familiale, la santé physique et psychologique, l'état du marché du travail et bien d'autres éléments encore ont des impacts qu'il n'est pas toujours facile d'isoler. Il n'est pas non plus toujours évident de mesurer les proportions de jeunes éprouvant réellement de la difficulté à s'insérer sur le marché du travail. On utilise généralement le taux de chômage comme indicatif pour mesurer la proportion d'une

population active n'arrivant pas à se trouver un emploi. Or, comme le signale le Bureau international du travail (BIT), cet indicatif n'est pas toujours bien indiqué dans le cas des jeunes :

Mesurer globalement le chômage des jeunes présente en outre l'inconvénient de ne pas tenir compte de la composition de la population des jeunes chômeurs et par conséquent de passer outre des caractéristiques telles que le niveau d'instruction, l'origine ethnique, le contexte socioéconomique, l'expérience professionnelle. Qui plus est, le taux de chômage ne renseigne pas sur le type de chômage – conjoncturel ou structurel – donnée pourtant déterminante en ce qui concerne le choix de la politique à mener (le chômage structurel ne peut être résorbé uniquement en stimulant la demande du marché)¹⁸.

D'autant plus que le taux de chômage des jeunes peut être ramené à des proportions plus conservatrices lorsqu'on le regarde par rapport à l'ensemble de la population du même âge, plutôt que par rapport à la population active du même âge. On parlera alors de « proportion des jeunes au chômage » plutôt que de « taux de chômage des jeunes ». Par exemple, lorsqu'un grand nombre de jeunes travaillent en étudiant, le taux d'activité tend à monter, et le taux de chômage à descendre. À l'inverse, lorsqu'un grand nombre de jeunes ne travaillent pas en étudiant, ils sont considérés comme inactifs et n'entrent donc pas en ligne de compte dans le calcul du taux de chômage, ce qui aura tendance à faire grimper ce dernier. La France est un cas typique, son taux de chômage global des jeunes étant beaucoup plus élevé que celui du Royaume-Uni, en raison d'un taux d'activité des jeunes beaucoup plus bas.

Nous gardons donc une certaine prudence par rapport aux indicatifs que nous avons choisis de retenir, soit le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans et le taux d'inactivité des jeunes de 15 à 19 ans. « Inactivité » signifie ici que ces jeunes ne sont ni aux études, ni en emploi, ni en recherche active d'un emploi. Nous retenons ces deux indicatifs à titre de comparaison, pour offrir une perspective de la situation prévalant dans certains pays, laquelle sera utile pour comprendre les choix de certains d'entre eux en termes d'insertion professionnelle.

On remarquera que plusieurs pays connaissant des taux de chômage très élevés, comme la France, l'Espagne ou l'Italie ont des proportions de jeunes au chômage beaucoup moins élevées. Cela signifie que le taux d'activité des jeunes est relativement bas. Il n'est toutefois pas aisé de conclure quoi que ce soit sur cette seule base. Un bas taux d'activité peut résulter d'un grand nombre de facteurs, certains positifs – comme une forte proportion de jeunes étudiant sans travailler – d'autres négatifs – comme un nombre important de jeunes découragés et ne cherchant plus d'emploi. Le Québec se situe au 7^e rang parmi les pays

observés pour ce qui est du taux de chômage des jeunes de 15-24 ans et au 9^e rang pour sa proportion de jeunes de 15-24 ans au chômage.

Tableau 2.1 : Chômage des jeunes de 15 à 24 ans, UE et Québec, 2004

	Taux de chômage*	Proportion de jeunes au chômage**
Allemagne	15,1 %	5,5 %
Autriche	9,7 %	5,6 %
Belgique	19,8 %	7,5 %
Danemark	8,2 %	5,6 %
Espagne	22,0 %	9,6 %
Finlande	20,7 %	10,3 %
France	22,0 %	8,1 %
Irlande	8,3 %	4,7 %
Italie	23,6 %	8,5 %
Luxembourg	12,9 %	4,8 %
Pays-Bas	8,0 %	5,7 %
Royaume-Uni	12,1 %	7,6 %
Suède	16,3 %	8,0 %
Québec	14,4 %	7,7 % ***

Sources : Pour l'Europe : Eurostat. Pour le Québec : Statistique Canada, *Le Québec chiffres en main*, édition 2006, p. 18-19.

* Nombre de chômeurs par rapport à l'ensemble de la population active du groupe d'âge.

** Nombre de chômeurs par rapport à l'ensemble du groupe d'âge, actifs et inactifs.

*** Compilation spéciale pour le CAJ.

Au Québec, les jeunes filles avaient, en 2003, un taux d'inactivité inférieur aux garçons. Ce n'est pas le cas dans tous les pays. Des États comme l'Australie, le Portugal, la Suisse et les États-Unis voient leurs jeunes filles connaître des taux d'inactivité sensiblement plus élevés que les garçons. Le Luxembourg et le Danemark connaissaient les taux d'inactivités les plus bas lors de cette période, alors que la France et l'Autriche affichaient des taux d'inactivité passablement plus élevés. Le Québec pointait au 10^e rang pour les garçons et au 6^e rang pour les filles parmi les pays observés ici. Tant pour les garçons que pour les filles, le Québec se trouvait sous la moyenne de l'OCDE.

Tableau 2.2 : Proportion des jeunes de 15 à 19 ans qui ne sont ni aux études ni en emploi, quelques pays de l'OCDE, 2003

	Garçons	Filles
Australie	6,4 %	7,2 %
Autriche	12,4 %	7,8 %
Belgique	6,9 %	7,4 %
Canada	7,3 %	6,0 %
Danemark	2,9 %	3,1 %
France	14,8 %	13,2 %
Allemagne	4,7 %	4,8 %
Luxembourg	2,4 %	2,0 %
Norvège	3,1 %	2,2 %
Portugal	8,2 %	9,4 %
Espagne	7,3 %	7,4 %
Suède	5,1 %	3,4 %
Suisse	7,1 %	8,8 %
Royaume-Uni	9,7 %	9,2 %
États-Unis *	6,4 %	7,5 %
Moyenne de l'OCDE	8,1 %	8,2 %

Source : OCDE. 2005. *Society at a glance : OECD Social Indicators*.

* Données pour 2002.

Il n'est pas toujours évident non plus de définir quel type de politique ou de stratégie adopter. D'un côté, les réalités très diverses vécues par les jeunes appellent à l'élaboration de stratégies globales, assez larges et inclusives. D'un autre côté, les stratégies très ciblées ont démontré parfois plus d'efficacité que les stratégies trop largement ciblées. L'OCDE résume bien le problème :

La plupart des études d'évaluation soulignent que les programmes trop largement ciblés sont relativement inefficaces et recommandent un ciblage resserré, afin de réduire les effets d'aubaine et de substitution. Cela dit, il faut bien mettre en œuvre des programmes à relativement grande échelle si l'on veut garantir à tous les jeunes chômeurs soit un emploi soit une place dans un programme.¹⁹

2.1 Des stratégies différentes selon le contexte du marché du travail

Les gouvernements doivent adapter leur politique de l'emploi visant les jeunes à l'analyse qu'ils font du contexte de l'emploi. C'est particulièrement vrai dans le domaine, crucial à cet âge, de l'insertion professionnelle. Quelques exemples peuvent nous aider à comprendre ce point. En France et en Belgique, les jeunes connaissent des taux de chômage très importants. En janvier 2006, le taux de chômage chez les jeunes de 15 à 24 ans s'élevait à 21,7 % en France (avec des pointes à plus de 40 % dans certaines localités) et à 20,9 % en Belgique²⁰. En guise de comparaison, les taux de chômage des personnes de 25 à 75 ans,

pendant la même période, étaient de 7,7 % en France et de 6,9 % en Belgique, avec des taux moyens pour l'ensemble de la population de 9,2 % en France et de 8,2 % en Belgique²¹. De plus, le chômage de longue durée est fréquent, à un moment de la vie active où l'acquisition d'expérience de travail est cruciale. L'OCDE rapporte que 40 % des chômeurs, en 2004, l'étaient depuis plus d'un an²².

Le problème, dans ces pays, est que le marché du travail offre relativement peu d'occasions d'emploi aux jeunes, en particulier aux plus faiblement scolarisés ou à ceux résidant dans certaines localités. Face à ce problème, le gouvernement français a jusqu'à maintenant tenté de créer des emplois de toutes pièces, avec des programmes comme les *emplois jeunes*, ou de soutenir l'embauche des jeunes par le biais des subventions salariales. L'OCDE estime que 40 % du nombre total de jeunes en emploi dans ce pays le sont dans le cadre d'un programme de formation en cours d'emploi ou d'emplois subventionnés. On voit à l'avance les problèmes que cela peut entraîner. D'une part, le poids financier de tels programmes devient alors fort important. Le financement des mesures actives y représentait 44 % de l'ensemble des dépenses liées au marché du travail en 2000. D'autre part, on constate que dans certains de ces programmes, notamment les *Nouveaux services emploi jeunes*, ou encore les *Contrats emploi-consolidé* ou *Contrats emploi-solidarité*, les jeunes sont relativement peu nombreux à se trouver un emploi suite à leur participation²³. Au point où les syndicats ont souhaité rendre permanents certains de ces emplois (publics) pour que les jeunes puissent les garder à la fin de la mesure...

Ces gouvernements sont également tentés d'alléger la réglementation du travail, notamment sur le plan de l'embauche et des licenciements ou sur celui des charges sociales, avec plus ou moins de succès selon le cas. Le désormais célèbre cas français du Contrat première embauche (CPE), et le moins connu Contrat nouvelle embauche²⁴ (CNE), sont des exemples de ce type de démarches, souvent difficiles à faire accepter car perçues comme s'attaquant à des acquis sociaux importants, ou encore comme stigmatisant une partie de la population. La volonté de déréglementation du marché du travail s'incarnant dans de telles mesures est au cœur de plusieurs recommandations de l'OCDE. Dans ses Perspectives de l'emploi pour 2005, l'OCDE avance que les jeunes et les femmes en France auraient de la difficulté à s'insérer sur le marché du travail en raison de la législation sur la protection de l'emploi et suggère d'assouplir celle-ci²⁵. L'OCDE affirme : « les procédures de licenciement applicables aux contrats à durée indéterminée sont particulièrement complexes en France, ce qui pourrait expliquer que les employeurs hésitent à embaucher sur ce type de contrat » (OCDE, 2005b, p. 2). L'OCDE fait le même type de recommandation à certains autres pays, notamment le Japon, toujours en soulignant que la lourdeur de la réglementation du marché

du travail, notamment en termes de protection de l'emploi, si elle est bénéfique pour les hommes en emploi semble parfois bloquer l'entrée en emploi des jeunes et des femmes. Toutefois, il faut demeurer prudent avec de tels arguments. Il est possible que de moins protéger les emplois favorise l'accès au marché du travail des femmes ou des jeunes de moins de 35 ans. Toutefois, si on suit ce raisonnement, on doit penser que ce sont à des emplois moins bien protégés qu'ils auront accès, ce qui n'est pas nécessairement souhaitable.

À l'inverse, des pays comme le Danemark connaissent des taux de chômage relativement bas. Avec un taux de chômage de 4,4 % en janvier 2006, dont 3,7 % pour les personnes de 25 à 75 ans, le Danemark se rapproche du plein emploi. Pendant la même période, le taux de chômage pour les personnes âgées de 15 à 24 ans était à 8,4 %. Dans un tel contexte, le Danemark peut se permettre de développer des programmes axés sur la qualification des jeunes qui sont de longues durées et qui reposent sur des allocations passablement élevées permettant aux jeunes de ne pas vivre les nombreux problèmes liés à une trop grande pauvreté pendant cette période de formation. Il est intéressant de noter, au moment où on assiste à des réductions successives, d'année en année, du budget d'Emploi-Québec, que le Danemark a fait un choix différent en termes de financement de ses services d'aide à l'emploi, lequel semble donner des résultats probants. Dans les années 1990, un ralentissement de la croissance économique au Danemark avait causé quelques problèmes en termes de financement des services d'aide à l'emploi, notamment dans les services aux jeunes. Suite à une reprise de la croissance, la demande envers de tels services a baissé. Plutôt que d'en profiter pour réduire le financement, le gouvernement danois a préféré maintenir son financement de façon à décupler l'investissement dans les allocations, dans les mesures actives, etc.

Cette méthode est efficace dans un contexte où le principal problème du chômage n'est pas le manque de travail sur le marché mais plutôt des problèmes d'adéquation entre les compétences réelles de certains jeunes et les exigences du marché du travail. Cette façon d'agir s'appuie également sur une réelle culture de la formation continue et de l'éducation tout au long de la vie, concevant toute période de chômage non comme une période d'inactivité mais comme une période de formation. Elle s'appuie également sur le modèle de la responsabilité réciproque entre le jeune et l'État. Il y a une certaine obligation d'activation en ce qui concerne les jeunes de moins de 25 ans au Danemark, qui s'accompagne d'une réelle liberté de choisir le type de formation ou de mesure et d'une obligation pour l'État et les administrations concernées d'assurer un nombre suffisant de place pour tout le monde.

On voit bien que d'un pays à l'autre, les politiques de l'emploi visant les jeunes sont tributaires de la nature et de l'état du marché du travail et de l'économie en général.

Au Québec, présentement, on réalise qu'il faudra faire une place de plus en plus importante aux solutions axées sur un contexte se rapprochant du plein emploi. Dans un tel état d'esprit, l'insertion professionnelle n'est plus seulement la responsabilité d'un individu à la recherche de travail, c'est aussi la responsabilité d'un marché de l'emploi à la recherche de main-d'œuvre. C'est pourquoi, depuis quelques années, il se fait de plus en plus de projets pilotes tentant de répondre aux besoins de groupes très éloignés du marché du travail, généralement laissés pour compte. On pense notamment aux jeunes peu scolarisés, aux jeunes connaissant des problèmes personnels, mais aussi aux jeunes avec des handicaps ou d'origines ethniques différentes, lesquels peuvent éprouver des difficultés d'insertion malgré une formation très adéquate. On verra toutefois plus loin qu'il reste un bon bout de chemin à parcourir sur ce plan.

2.2 Des stratégies différentes selon les réalités particulières

La nature et l'état du marché du travail ne sont pas les seuls éléments ayant un impact sur l'insertion professionnelle des jeunes. Ils peuvent également être confrontés à des difficultés beaucoup plus personnelles entraînant une exclusion, ou être en bute à des résistances en raison de leur origine ethnique ou d'un handicap physique ou intellectuel. Pour les aider, l'État peut utiliser divers moyens, que ce soit en favorisant leur embauche ou en agissant sur les individus. L'OCDE note que « beaucoup de programmes en faveur des jeunes comportent une part d'emplois subventionnés, mais ils visent avant tout à faciliter le passage de l'école ou du chômage à un travail non subventionné en offrant une expérience professionnelle parfois conjuguée à une formation » (OCDE, 2002, p. 43). Dans la section suivante, nous examinerons ce qui est fait au Québec et dans certains autres pays pour contrer les effets négatifs de ces difficultés sur l'insertion professionnelle.

2.2.1 Les jeunes en situation d'exclusion

Les jeunes de moins de trente ans peuvent se retrouver dans des situations d'exclusion les empêchant d'espérer une insertion facile sur le marché du travail. En règle générale, ces exclusions prennent racines dans des déficiences importantes sur le plan de la scolarisation et des compétences en littératie ou en numératie, d'une instabilité généralisée ou de l'inadéquation entre les exigences du marché du travail dans certains domaines (notamment

la diplomation) et les compétences réelles nécessaires dans le cadre d'un emploi. Ces jeunes éprouvent beaucoup plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail.

Pour toutes sortes de raison, ces jeunes sont particulièrement difficiles à aider avec les mesures existant présentement à Emploi-Québec. L'inéligibilité de certains à l'assurance-emploi ou à l'assistance-emploi les empêche, dans plusieurs cas, de profiter des allocations accompagnant certaines mesures. Dans ces cas-là, bien que garanti théoriquement, l'accès n'existe pas réellement. Pour d'autres, une grande instabilité, notamment sur le plan du logement, et un isolement important rendent leur recrutement difficile. On sait que plusieurs jeunes ne sont en contact avec aucune porte d'entrée vers les mesures. Ils ne vont pas spontanément vers les CLE ou les CJE et connaissent mal les services et les mesures qui existent et auxquelles ils ont droit. En ce sens, la volonté de plusieurs organismes communautaires de pouvoir effectuer eux-mêmes un recrutement sur le terrain prend tout son sens. Certains projets pilotes dont nous avons parlé plus haut (comme le projet Espoir ou le projet Qualification jeunesse, abandonné depuis peu) semblent conforter la pertinence de multiplier les portes d'entrée vers les mesures d'Emploi-Québec en permettant un recrutement sur le terrain des jeunes, par des personnes avec lesquelles ils ont développé des liens de confiance. De la même façon, diversifier le type de mesures et le fonctionnement de celles-ci en tenant compte des réalités de ces jeunes est un point crucial.

Tous les pays font face à ce type de problème et y réagissent de différentes façons avec plus ou moins de succès. La Belgique a légiféré dans ce domaine en 1999, adoptant une loi visant à combattre le chômage des jeunes. Il s'agit de la Convention premier emploi (CPE), aussi connu sous le nom de Plan Rosetta. Ce programme vise les jeunes les moins qualifiés et consiste à obliger, d'une part, à engager des jeunes (obligation de recrutement) et, d'autre part, les incite à favoriser les jeunes les moins qualifiés (incitatifs financiers). Des priorités sont établis dans l'ordre des jeunes pouvant bénéficier de ce programme, selon l'âge et le temps passé hors de l'école. Quatre catégories sont établies :

Catégorie 1 : jeunes ayant quitté l'école depuis moins de six mois ;

Catégorie 2 : autres jeunes de moins de 25 ans ;

Catégorie 3 : autres jeunes de moins de 30 ans ;

Catégorie 4 : travailleurs de plus de 45 ans au chômage depuis plus d'un an.

En fonction de l'abondance ou de la pénurie de main-d'œuvre dans un certain domaine, les entreprises peuvent embaucher dans le cadre de ce programme des individus provenant de la première catégorie, puis des suivantes. Par ailleurs, on peut aussi appliquer des formes

d'alternance travail-formation à ce programme. Il y a carrément des quotas d'embauche de jeunes établis, en pourcentage du nombre d'employés dans l'entreprise, avec des pénalités pour les entreprises qui n'atteignent pas leur quota. En contrepartie, les entreprises voient leurs charges sociales fortement réduites pour les jeunes peu qualifiés lorsqu'elles atteignent leur quota. Si, à la fin du programme, le jeune est embauché à long terme, d'autres incitatifs sont appliqués. De plus, la formation est encouragée, les entreprises voyant un pourcentage du salaire du jeune absorbé par l'État, à condition qu'un montant équivalent soit investi par l'entreprise dans sa formation (jusqu'à hauteur de 10 % du salaire). Notons que l'État s'est lui-même imposé un quota similaire de 1,5 % (sauf pour les enseignants).

Ce programme, conjugué à d'autres efforts, aurait permis de réduire le taux de chômage des jeunes de 21 % à 17 % sur une période d'un an. Il aurait toutefois éprouvé des difficultés à atteindre sa cible en ce qui concerne les jeunes peu qualifiés : « le programme CPE n'a pas particulièrement bien réussi à se concentrer sur les jeunes moins qualifiés : la première année, ils représentaient 34 % des recrutements au titre de la CPE, mais c'est moins que la proportion de jeunes peu qualifiés dans le stock de jeunes chômeurs » (OCDE, 2002, p. 43).

Si ce programme peut avoir pour effet d'améliorer les taux d'embauche des jeunes, on voit qu'il ne règle pas nécessairement les problèmes des plus défavorisés, des moins qualifiés et des plus exclus. Pour ces jeunes, il faut agir très rapidement. Au Québec, on constate souvent que le parcours d'une telle personne s'ancre dans un abandon précoce de l'école, à un âge où la personne n'a pas nécessairement accès à l'assistance-emploi ou l'assurance-emploi. Dans ces cas-là, la personne a tendance à se retrouver dans un *no man's land* pendant un ou deux ans, soit une période suffisante pour passer du décrochage scolaire au décrochage social.

Afin de réduire le risque de perdre des jeunes pendant une telle période, certains États misent sur des formules intéressantes de filets de sécurité pour les jeunes ayant quitté l'école. En général, ces programmes réunissent les acteurs locaux agissant auprès de la jeunesse et visent à identifier et à accompagner les jeunes dès qu'ils quittent l'école. Ces filets de sécurité s'adressent d'abord et avant tout aux jeunes de 15 à 19 ans. L'OCDE donne l'exemple du programme TRACE en France, du programme *Youthreach* en Irlande et des programmes *Jobs Pathway* et Placement, emploi et formation en Australie. Ces programmes sont différents mais ont le même objectif, soit celui de ne pas abandonner les jeunes, d'éviter qu'ils glissent rapidement vers l'inactivité.

Le but du programme TRACE est défini par le gouvernement français comme étant : « de permettre l'accès à l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans qui sont les plus éloignés du marché du travail, grâce à un accompagnement personnalisé et renforcé dont on attend qu'il favorise un parcours d'insertion continu, adapté à chaque cas particulier, et utilisant, de manière cohérente, toutes les opportunités et les outils existants » (Sénat français, 2002). Ce programme a d'ailleurs débouché sur un autre, plus large, nommé Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), dont un volet s'adresse directement aux jeunes peu ou non qualifiés. Les jeunes doivent avoir entre 16 et 25 ans et être en difficulté d'insertion sociale et professionnelle. Le programme TRACE vise à permettre aux jeunes peu qualifiés d'accéder à un emploi ou de les diriger vers une formation, notamment une formation professionnelle. On les rend par exemple prioritaires pour certaines actions de formation et dispositifs d'emplois aidés.

Tableau 2.2.1 : Situation professionnelle deux ans et demi après l'entrée en TRACE (printemps 2002)

	Jeunes ayant occupé depuis l'entrée en TRACE ...			Total
	Aucun emploi	Un seul emploi	Plusieurs emplois	
Emploi	17,8 %	57,8 %	51,0 %	47,5 %
Formation	15,0 %	5,8 %	6,0 %	7,6 %
Recherche d'emploi	49,3 %	31,6 %	38,8 %	38,0 %
Inactivité	17,9 %	4,8 %	4,2 %	6,9 %

Source : Panel des bénéficiaires du programme TRACE - DARES.

Un des aspects importants du programme TRACE est qu'il servait de guichet pour répondre à différents besoins, dépassant ainsi la seule insertion professionnelle :

Bien que l'accès à l'emploi soit la raison principale pour laquelle les jeunes intègrent le dispositif TRACE, trois sur dix avançaient également d'autres demandes : une formation (neuf jeunes sur dix), une aide financière (deux sur cinq), un logement ou l'ouverture de droits à la Sécurité Sociale (un sur cinq). Les conseillers n'ont donc pas été seulement mobilisés sur les aspects professionnels de l'insertion. Plus d'un jeune sur dix a évoqué un problème de logement, pour lequel il a demandé l'aide de son référent, et 5 % l'ont sollicité pour un problème de santé²⁶.

Le programme *Youthreach* en Irlande vise à donner une formation générale ou professionnelle et une expérience professionnelle à des jeunes sans qualification tout en les soutenant par d'autres services, notamment psychologiques pour ceux qui en ont besoin. Les services sont disponibles par les centres *Youthreach* disséminés dans le pays.

Les deux programmes australiens visent aussi les jeunes en difficulté. Le programme *Jobs Pathway* cible les jeunes de 15 à 19 ans souhaitant quitter l'école pour aller travailler. Il s'agit surtout de les encadrer dès le début de leur démarche, pour éviter un glissement vers l'inactivité en raison d'échecs répétés dans leur recherche d'emploi. Le programme

Placement, emploi et formation élargie la cible jusqu'aux jeunes de 21 ans et visent surtout les jeunes risquant de devenir sans abri, les réfugiés et les jeunes ayant des problèmes de délinquance. Il s'agit de s'assurer que le jeune puisse bénéficier d'une multitude de service et d'un accompagnement complet.

Pour les jeunes exclus ou en voie d'exclusion, la voie du succès semble être l'accompagnement précoce et la flexibilité. D'une part, il faut éliminer les périodes où les jeunes se retrouvent isolés et inactifs. Il est beaucoup plus difficiles de les récupérer après. D'autre part, ces jeunes vivent souvent plus d'un problème à la fois et ont donc besoin de plusieurs services. Il faut éviter d'être trop rigide, par exemple en les obligeant à régler les problèmes un à la fois, plutôt que de leur permettre de cheminer à un rythme qui est le leur et qui maintient leur motivation.

Au Québec, Emploi-Québec offre certaines mesures touchant plus spécifiquement l'insertion professionnelle de ce type de jeunes.

Mesure Insertion sociale

La mesure Insertion sociale cible les personnes pour lesquelles l'accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à plus ou moins long terme. Dans les faits, la mesure s'adresse surtout à des prestataires ou à tout le moins à des gens éligibles à l'assistance-emploi, et cela pour deux raisons. D'une part, les personnes éligibles à l'assurance-emploi ont eu très récemment une expérience de travail, ils ne sont donc que très rarement dirigés vers une mesure ciblant les personnes très éloignées du marché du travail. D'autre part, les personnes sans soutien public du revenu ont un accès théorique à cette mesure, mais n'ont pas droit aux allocations d'aide à l'emploi l'accompagnant, ce qui dans les faits limitent grandement leur participation. Cela est un problème sérieux pour certains jeunes adultes qui souhaiteraient améliorer certaines de leurs compétences, par exemple en littératie et en numératie, et vivre une expérience d'implication dans un groupe communautaire.

Les activités réalisées dans cette mesure doivent développer ou maintenir des habiletés, des attitudes ou des comportements favorisant l'insertion sociale et professionnelle par la participation à des activités communautaires bénévoles ou à des activités d'alphabétisation. Les participants doivent y être 60 heures par mois les premiers six mois, puis 80 heures par mois. S'il n'y a pas de durée maximale comme telle, il est bien connu dans le milieu communautaire que dans la pratique, le cap d'une année est une limite souvent difficile à franchir. Après une première année, les agents des CLE ont souvent tendance à vouloir

diriger rapidement la personne vers des mesures liées plus étroitement à l'employabilité. C'est un autre bémol dans la pratique de cette mesure. Dans plusieurs cas, il serait important de considérer que certaines personnes peuvent avoir besoin de ce type de formation pendant beaucoup plus longtemps qu'une année et qu'une éventuelle réinsertion sur le marché du travail est pour eux un objectif relativement lointain.

Alternative jeunesse

Le programme Alternative jeunesse est à l'étape du projet pilote depuis avril 2006 et devrait être généralisé et implanté officiellement en avril 2007. Il est présentement disponible dans les centres locaux d'emploi de Boucherville, Saint-Hubert, Longueuil Ouest, Sorel, Vallée du Richelieu, Vaudreuil, Montréal-Nord, Chicoutimi et Maria Chapdelaine. Ce programme cible les jeunes de moins de 25 ans admissibles à l'assistance-emploi et le recrutement s'y fait sur une base volontaire. Il s'agit d'une voie différente de l'assistance-emploi, mettant l'accent sur une démarche active d'insertion socioprofessionnelle.

La participation au projet pilote permet au participant de bénéficier d'une intervention personnalisée et d'avoir accès rapidement aux services et aux activités proposés. La durée en est de douze mois, mais pourrait s'allonger jusqu'à un maximum de trois ans. Le jeune reçoit une allocation jeunesse de 135 dollars par semaine pour couvrir ses frais de subsistance, en autant qu'il est assidu aux activités convenues dans le plan d'intervention. Une personne responsable de famille monoparentale recevra 160 dollars par semaine.

L'un des intérêts de cette approche est une volonté manifeste de travailler sur un mode multidisciplinaire, c'est-à-dire de favoriser un travail sur plusieurs aspects en même temps, en fonction des besoins réels de chaque jeune. Une évaluation de ce programme est prévue pour octobre et novembre 2006. Il sera plus facile alors d'avoir une idée des avantages et des inconvénients du projet. On peut déjà penser qu'un inconvénient sera l'exclusion de certains jeunes pour des raisons administratives, notamment une inéligibilité à l'assistance-emploi (on pense ici aux « sans-chèque », notamment). C'est une critique qui s'est fait entendre dans le cadre du Projet pilote Solidarité jeunesse communautés noires anglophones, sur lequel nous reviendrons plus loin.

Solidarité jeunesse

Instaurée pour la première fois en 2000, Solidarité jeunesse cible les jeunes demandeurs éligibles à l'assistance-emploi de moins de 21 ans. L'idée de base est de personnaliser l'intervention au maximum et d'utiliser l'expertise de groupes auprès des jeunes pour établir

un encadrement soutenu. L'un des éléments très positifs de ce projet est que la participation découle d'un choix de la part du jeune. Il n'y a aucune obligation d'y participer et un refus n'entraîne aucune pénalité. On mise donc sur la responsabilisation et la motivation d'un jeune auquel on propose un parcours sur lequel il a un certain contrôle.

Objectifs de Solidarité jeunesse²⁷

- Aider les jeunes à rompre avec une entrée passive à l'assistance-emploi ;
- Amener rapidement les jeunes à se définir un plan d'action vers l'autonomie et à prendre les moyens de le réaliser ;
- Offrir aux jeunes un service personnalisé par l'intermédiaire d'une ressource externe spécialisée auprès de cette population ;
- Privilégier l'attachement au marché du travail ;
- Intervenir de manière intégrée en tablant sur la concertation locale et le partenariat avec les organismes du milieu.

Selon les évaluations qui en ont été faites, Solidarité jeunesse a été jusqu'à maintenant un beau succès et a permis aussi de développer des projets pilotes visant des groupes plus spécifiques comme les jeunes de la rue (on s'est attardé plus haut au projet Espoir, par exemple). Nous reproduisons ici les principales conclusions d'une de ces évaluations.

Résultats de Solidarité jeunesse²⁸

- L'emploi est la composante principale de la mise en mouvement et les jeunes de Solidarité jeunesse sont davantage en emploi que les autres groupes ;
- Il s'agit généralement de travail à temps plein, principalement dans le secteur des ventes et services, n'exigeant pas un niveau élevé de formation et à salaire légèrement plus élevé que le salaire minimum ;
- Plusieurs emplois sont de courte durée ;
- Après l'emploi, les études ou la formation constituent le choix le plus fréquent ;
- Bien que moins fréquente que les deux autres composantes, la participation à des mesures ou activités d'Emploi-Québec autres que la mesure de formation a été importante ;
- Plusieurs jeunes interrogés ont déclaré avoir vécu des problèmes personnels pouvant nuire à leur intégration en emploi ;
- Solidarité jeunesse a prévenu l'entrée à l'assistance-emploi de près de trois jeunes sur dix sur une base durable ;
- La satisfaction des jeunes qui sont inscrits à Solidarité jeunesse est grande : 94 % se disent très satisfaits (50 %) ou satisfaits (44 %) du projet en général.

Préparation pour l'emploi – Entreprise d'insertion

Pour plusieurs jeunes éloignés du marché du travail, les formules d'apprentissage liées à l'exercice d'une activité productive ont montré de bons résultats. Une mesure d'Emploi-Québec encadre le séjour de jeunes en situation d'exclusion sociale et économique dans des entreprises d'insertion reconnues officiellement comme telles. L'objectif principal est l'acquisition des compétences personnelles et professionnelles favorisant leur insertion sur le marché du travail. Les jeunes sont rémunérés au salaire minimum pendant leur participation, ce qui fait beaucoup pour soutenir l'inclusion de tous dans cette mesure, contrairement à celles où une discrimination se fait dans l'accès à l'allocation d'aide à l'emploi, selon le statut à l'assistance-emploi. D'autres frais peuvent également être assumés par Emploi-Québec, notamment les frais de garde, les frais de transport, etc.

Les services offerts sont très divers et s'intègrent dans un plan d'action global. Des services d'évaluation psychosociale, de détermination et d'orientation professionnelle visent à établir un parcours réaliste. Des services liés de plus près à l'employabilité – y compris des stages en emploi – soutiennent l'acquisition de compétences personnelles, relationnelles, sociales et professionnelles. Les jeunes doivent participer sur la base d'une semaine de travail de 35 heures. La durée d'une telle mesure est de 26 semaines, ce qui demeure relativement court pour un certain nombre de ces jeunes. La durée trop courte des séjours en entreprise d'insertion peut, dans le cas de certains jeunes, compromettre les progrès réels qu'ils ont accomplis et transformer une demi réussite en échec complet. De la même façon, les entreprises d'insertion doivent assurer un suivi personnalisé pendant les deux ans suivants la participation, mais éprouvent des difficultés à bien accomplir cette partie de leur mission en raison d'un manque de budget et de personnel. C'est particulièrement vrai dans le cas des jeunes qui viennent de terminer la mesure et qui parfois doivent attendre plusieurs semaines, voire plusieurs mois, avant d'avoir un nouveau contact avec l'entreprise d'insertion.

Préparation à l'emploi – Jeunes volontaire

La mesure Jeunes volontaires s'adresse à des jeunes de 16 à 29 ans défavorisés au plan de l'emploi. Exceptionnellement des jeunes de moins de 16 ans peuvent y avoir accès s'ils sont exclus *de facto* du réseau scolaire régulier et qu'ils sont référés par un intervenant social. Le but visé est de leur permettre de se définir un projet et de développer des compétences personnelles en favorisant la réussite. La mesure peut être réalisée dans le secteur

communautaire ou privé. La participation doit être d'au moins vingt heures par semaine, pour un minimum de 180 heures sur au plus 52 semaines.

L'un des aspects positifs de cette mesure est de réduire la discrimination envers les jeunes sans soutien public du revenu en leur donnant droit à un soutien financier. Toutefois, l'écart sur ce plan demeure assez considérable par rapport à un bénéficiaire de l'assistance-emploi. Ces derniers voient s'ajouter à leur prestation mensuelle une somme additionnelle de 30 dollars par semaine. Un jeune sans soutien public du revenu a droit à une allocation de 165 dollars par mois en l'absence de Diplôme d'études secondaires ou de Diplôme d'études professionnelles, et de 300 dollars par mois lorsqu'il a un de ces diplômes. D'autres frais, comme les frais de transport ou de séjours hors foyer peuvent être assumés par Emploi-Québec.

Préparation en emploi – Stages en milieu de travail ou autres expériences socioprofessionnelles à l'étranger (OFQJ, OQAJ)

On cible ici les jeunes de 18 à 35 ans défavorisés au plan de l'emploi. Ces stages ont pour objectif de favoriser l'acquisition des compétences et des habiletés pouvant les aider à accéder à un emploi. Les jeunes s'insèrent par exemple dans le Programme formation et emploi de l'OFQJ et font leur stage en France. Notons que la volonté de donner un accès aux personnes plus éloignées du marché du travail n'a pas sensiblement augmenté le nombre de places disponibles, mais a plutôt limité la place des personnes avec une formation universitaire. Les jeunes s'insèrent aussi dans le programme Passerelle de l'OQAJ.

La durée de participation est de 4 à 24 semaines. Encore ici, les jeunes sans soutien public du revenu n'ont droit à aucune allocation d'aide à l'emploi. Considérant que pour avoir accès à ce programme ils ne doivent pas être en emploi et qu'ils ne touchent aucune autre forme de prestation, leur accès à cette mesure est très difficile. Parfois, certaines dépenses peuvent être assumées par l'OFQJ ou l'OQAJ, dans le cas des stages à l'étranger (notamment les dépenses de séjour).

Subvention salariale (Volet – Insertion en emploi)

Certaines subventions salariales ciblent l'intégration dans des emplois durables de personnes à risque de chômage prolongé. Ces subventions salariales vont à des employeurs embauchant des personnes, notamment des jeunes, qu'ils n'embaucheraient probablement pas en l'absence d'un tel incitatif. Généralement, l'aide ne dépasse pas 30 semaines, mais peut s'étendre à 40 semaines lorsque les difficultés d'intégration sont grandes. Les

entreprises d'économie sociale bénéficient de cet appui pendant 52 semaines, avec possibilité de renouvellement pour un autre 52 semaines.

Il n'y a aucune allocation d'aide à l'emploi qui accompagne cette mesure, il s'agit plutôt d'une subvention couvrant généralement jusqu'à 50 % du salaire versé, mais sans dépasser 100 % du salaire minimum. Les entreprises d'économie sociale touchent 100 % du salaire minimum pour les 52 premières semaines, puis ce taux décroît lorsque la subvention est renouvelée. Emploi-Québec, dans le cas des entreprises d'économie sociale, assume les frais liés aux charges sociales obligatoires ou aux coûts d'adaptation pour les personnes handicapées.

Subvention salariale (Volet – Expérience de travail)

Cette subvention salariale vise à permettre à des personnes à risque de chômage prolongé d'acquérir des expériences professionnelles transférables pouvant les mener vers un emploi durable. Généralement, l'aide ne dépasse pas 30 semaines, mais peut s'étendre à 40 semaines lorsque les difficultés d'intégration sont grandes. Les organismes à but non lucratif, les administrations municipales et les conseils de bande peuvent avoir accès à cette subvention. Cette dernière couvre la totalité du salaire minimum, sur une base de 40 heures semaines. Emploi-Québec assume les charges sociales obligatoires et les frais d'adaptation pour les personnes handicapées.

Ma place au Soleil

Ce projet cible les jeunes mères monoparentales prestataires de l'assistance-emploi. Il s'agit de les aider à acquérir une formation, notamment par le biais des différents volets de la mesure de Formation de la main-d'œuvre (MFOR). Depuis 2002-2003, ce programme est disponible dans toutes les régions du Québec, sauf le Nord-du-Québec. Selon un récent rapport d'évaluation²⁹, plus de la moitié avait entre 21 et 24 ans et près d'un tiers avaient moins de 21 ans. Les trois quarts des participantes n'avaient pas complété un DES et plus du tiers n'avait pas atteint le deuxième cycle du secondaire. Près de la moitié avait cumulé plus de quatre ans de présence à l'assistance-emploi. C'est donc un projet important en ce qu'il rejoint des personnes très éloignées du marché du travail, dotées d'une très faible scolarisation et vivant une situation commune.

Les projets Devenir

Les jeunes nouvellement admis à l'assistance-emploi ou déjà prestataires peuvent aussi, comme tous les autres prestataires, prendre part aux projets Devenir. Annoncés officiellement le 1^{er} mai 2006 par le MESS, ces projets font partie du nouveau Programme d'aide et d'accompagnement social et s'adressent aux personnes qui ne sont pas encore prêtes pour participer à des mesures ou à des programmes d'aide à l'emploi mais qui pourraient le devenir à l'intérieur d'un délai de douze mois. Ces projets offrent une démarche personnalisée d'une moyenne de 80 heures par mois. Ils ne peuvent dépasser un an. Il s'agit de projets visant à préparer ces personnes à la participation à une mesure ou à un programme d'aide à l'emploi ou à être dirigés vers un autre service. Le MESS décrit ainsi les principaux objectifs des participants :

- Approfondir leurs champs d'intérêt ;
- Définir leurs besoins ;
- Acquérir ou développer leurs habiletés, leurs attitudes ou les comportements qui pourraient leur être utiles ;
- Chercher des moyens de lever les obstacles qui nuisent à leur cheminement personnel, social et professionnel.

Les activités doivent se dérouler dans un organisme du milieu (organisme communautaire). Les participants reçoivent une allocation de soutien de 130 dollars par mois, laquelle s'ajoute à la prestation de base de l'assistance-emploi. Les frais de garde, les frais de transport et, dans certains cas, d'autres frais liés à la participation peuvent être remboursés. Il est évidemment trop tôt pour faire une quelconque évaluation de ce nouveau programme.

Carrefour jeunesse-emploi

Les CJE sont des organismes communautaires autonomes issus du milieu. Ils se sont donné comme mandat d'accompagner et de guider les jeunes adultes de 16 à 35 ans dans leurs démarches d'insertion sociale et économique. Les CJE reçoivent tous les jeunes, peu importe la réalité qu'ils vivent et leurs besoins. Ils travaillent au niveau local, en collaboration avec les différents acteurs des différents milieux. Cela tient notamment à leur approche, laquelle découle d'une volonté d'agir sur la réalité globale vécue par les jeunes et sur un ensemble de besoins, plutôt que de se concentrer sur un aspect spécifique.

Les principaux services offerts par les CJE sont :

- Accueil ;
- Orientation scolaire et professionnelle ;
- Activités favorisant l'intégration en emploi ;
- Entrepreneuriat jeunesse ;
- Projets jeunesse.

Ils pilotent aussi Solidarité jeunesse, en partenariat avec la Sécurité du revenu et Emploi-Québec, ainsi que le Défi de l'entrepreneuriat jeunesse et Place aux jeunes.

2.2.2 Les jeunes handicapés

Les personnes handicapées ont souvent des difficultés importantes à s'insérer ou à demeurer sur le marché du travail. Pour protéger les revenus des personnes handicapées, la formule la plus largement utilisée est la rente d'invalidité. Cela implique qu'une personne ne peut retourner sur le marché du travail, parce qu'elle n'en a plus les capacités. Toutefois, un grand nombre de personnes handicapées pourraient tout à fait occuper des emplois si certains obstacles étaient aplanis. Ces obstacles sont divers, mais les deux plus fréquents sont, d'une part, une résistance de la part des employeurs et des travailleurs sans handicap, lesquels comprennent mal le handicap en question ou l'associent faussement à une incapacité de travailler. D'une part, les travailleurs handicapés font souvent face à un problème d'adaptation de leur poste de travail ou des locaux de l'entreprise à leurs besoins particuliers, par exemple en termes de mobilité.

L'emploi des personnes handicapées revêt une grande importance sur deux plans principaux : leur intégration sociale et leur revenu. Dans le second cas, l'OCDE fait remarquer que dans l'ensemble des pays membre : « les personnes handicapées *sans emploi* sont en général dans une situation financière beaucoup moins favorable que celles *qui travaillent*. En moyenne, leur revenu personnel total ne représente que la moitié de celui des personnes handicapées qui travaillent » (OCDE, 2003, p. 33).

En matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées, l'État a généralement trois outils principaux, soit les lois anti-discrimination (implantée au Canada), les quotas d'emploi et la législation du travail, notamment dans l'établissement de droits, d'incitatifs et d'obligations. Les obligations de l'employeur concernent souvent la création et la conservation des emplois ainsi que la réadaptation professionnelle et la rémunération en cas de maladie.

Pour l'insertion professionnelle comme telle, les trois modèles les plus fréquents sont les emplois subventionnés, les emplois accompagnés (soutien sur poste de travail d'une durée limitée) et les emplois protégés (ateliers protégés, entreprises spécialisées, secteurs protégés dans les entreprises ordinaires). Ces différentes approches impliquent des coûts inégaux. Généralement, les emplois subventionnés ont les coûts les plus élevés, alors que les emplois accompagnés ont les coûts les moins élevés. Ce n'est toutefois pas nécessairement le cas dans tous les pays. Certains aménagements peuvent hausser ou diminuer les coûts de tels programmes.

Tableau 2.2.2 : Coût par participant à un programme pour l'emploi en % des prestations d'invalidité par personne, 1999

Moyenne de l'OCDE			
Subventionné	Accompagné	Protégé	Moyenne
80 %	65 %	83 %	78 %

Source : OCDE, 2003, p. 123, tableau 5.4.

Les jeunes handicapés sont particulièrement vulnérables aux difficultés d'insertion en emploi puisqu'ils font face à la fois aux problèmes d'insertion en tant que jeune et en tant que personne handicapée :

Pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans, la problématique classique des " adolescents – jeunes adultes " est doublée de celle de l'acceptation du handicap. Les conséquences du handicap ne sont pas sans répercussions lourdes sur les perspectives d'insertion professionnelle : difficultés d'accès à l'éducation et à la formation, altération du processus cognitif, déscolarisation, faible niveau de formation, méconnaissance du monde de l'entreprise.

Mais il faut garder à l'esprit que les jeunes travailleurs handicapés sont d'abord des jeunes, de sorte que les difficultés d'accès à l'emploi rencontrées par les jeunes handicapés sont identiques à celles de tous les jeunes, accrues par leur handicap. Ils ont donc la même attitude face au travail que les jeunes en général : insatisfaction face à l'emploi proposé, rémunération jugée insuffisante...³⁰

Emploi-Québec appuie l'insertion professionnelle des personnes handicapées de diverses façons. Trois principaux moyens utilisés sont :

- Les subventions salariales pour compenser une éventuelle perte de productivité ou des limitations liées au handicap ;
- Un soutien financier pour adapter le poste de travail et l'équipement aux besoins de la personne handicapée et le rendre accessible ;
- Un appui logistique fournit par des spécialistes en main-d'œuvre handicapée dans le but de faciliter l'approche auprès d'un employeur éventuel ou pour conseiller celui-ci dans l'organisation d'un éventuel encadrement.

Emploi-Québec appuie aussi l'insertion sociale en favorisant dans certains cas la participation à des activités communautaires visant l'acquisition ou le maintien des habiletés, des comportements et des attitudes favorisant l'intégration en emploi.

2.2.3 Les jeunes des communautés culturelles

Il est bien connu que les jeunes des communautés culturelles éprouvent des difficultés particulières dans le cadre de leur insertion professionnelle. Ce n'est propre ni au Québec ni au Canada. « Dans la quasi-totalité des pays, les chiffres du chômage des jeunes varient en fonction de l'origine ethnique, le groupe dominant se sortant généralement mieux d'affaires que les groupes minoritaires » (BIT, 2004, p. 15). Il faut toutefois noter, si l'on veut bien appréhender cette question, que ce sont surtout les jeunes des minorités visibles qui sont frappés par les plus grandes difficultés d'insertion professionnelle. À la limite, dans plusieurs cas, il est plus facile pour un Français blanc récemment arrivé au pays de se trouver un emploi au Québec que pour un jeune noir né à Montréal, et ce même si les qualifications sont semblables. On sait aussi que langue ajoute ici un élément de difficulté de plus, notamment dans le cas des jeunes noirs anglophones. Le récent Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires³¹ confirme : « le Groupe de travail a souvent utilisé comme point de référence les Québécois issus des minorités visibles plutôt que des communautés culturelles dans leur ensemble ou des communautés noires plus spécifiquement. Il ne fait aucun doute que, parmi les minorités visibles, les Québécois issus des communautés noires éprouvent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, notamment pour cause de discrimination à leur égard » (Québec, Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires, 2006, p. 13).

Pour ce qui est de l'accès de l'immigration plus récente à un emploi et en particulier un emploi correspondant à leurs qualifications, une étude récente démontre que l'accès à un premier emploi au Québec est fonction de leur connaissance du Québec à leur arrivée, de leur scolarisation, de leur domaine d'emploi, de leur maîtrise du français et/ou de l'anglais et du fait de détenir une promesse d'embauche préalable à leur arrivée. Pour ce qui est d'un accès à un premier emploi correspondant à leur scolarité, les mêmes critères sont à l'œuvre, auxquels viennent s'ajouter le fait d'avoir une formation dans un domaine privilégié, d'avoir fait des études postsecondaires en français et d'être âgé de trente ans ou moins et le fait d'avoir occupé un emploi qualifié dans le pays d'origine. Dans tous les cas, les personnes provenant de l'Amérique du Nord ou de l'Europe de l'Ouest sont favorisés³².

L'État québécois tente de diminuer les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes des minorités visibles de diverses façons. Nous porterons notre attention sur le *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi* du MICC, sur la *mesure d'aide aux personnes immigrantes et minorités visibles* d'Emploi-Québec, ainsi qu'à la recherche-action *Québec pluriel* et au *Projet pilote Solidarité jeunesse communautés noires anglophones*.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et mesure Aide aux personnes immigrantes et minorités visibles d'Emploi-Québec

Ce programme conjoint du MICC et du MESS vise à soutenir l'embauche des personnes issues de l'immigration et des communautés culturelles dans les PME (nombre d'employés inférieur à 250). Il peut être utilisé en lien avec le programme de Subventions salariales d'Emploi-Québec. L'emploi doit être à temps plein (30 heures minimum). En règle générale, les personnes admissibles sont de deux catégories. D'une part, les résidents permanents depuis moins de deux ans et n'ayant pas d'emploi ou étant sous-employés et n'ayant pas encore eu d'expérience de travail dans leur domaine de compétence. D'autre part, les citoyens ou les immigrants provenant de minorités visibles n'ayant pas d'emploi ou étant sous-employés et n'ayant pas encore eu d'expérience de travail dans leur domaine de compétence. Ce programme a comme objectifs principaux d'inciter les PME à embaucher de telles personnes, de donner à ces dernières la chance d'avoir une expérience de travail et de favoriser leur maintien en emploi.

Les dépenses admises concernent l'acquisition d'expérience en milieu de travail, l'accompagnement, l'adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines et l'adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain. Le financement couvre entre 50 % et 100 % de l'activité, jusqu'au plafond maximal, lequel varie selon le volet d'activité. La subvention provient généralement de la mesure Aide aux personnes immigrantes et minorités visibles d'Emploi-Québec.

Québec pluriel³³

Québec pluriel, annoncé en mai 2004 par le MESS, est une recherche-action visant à définir de nouvelles pratiques contribuant à réduire les écarts entre les Québécois issus de communautés culturelles ou de minorités visibles et les autres. Les différents projets pilotes chapeautés par Québec pluriel ciblaient les jeunes de 16 à 24 ans issus de communautés culturelles ou de minorités visibles aux prises avec des taux de décrochage scolaire, de sous-scolarisation et de chômage plus élevés que ceux de l'ensemble de la population.

L'un des aspects intéressants de ce projet était que le recrutement relevait des organismes partenaires. Comme nous l'avons mentionné pour d'autres projets visant les jeunes, cette méthode donne généralement de bons résultats. Les jeunes participaient volontairement et recevaient une allocation de 30 \$ par semaine. Un autre aspect intéressant est le recours fréquent au mentorat.

Le Rapport du Comité d'orientation Québec pluriel donne un aperçu de certains résultats préliminaires.

Tableau 2.2.3 : Situation de 192* participants du volet insertion en emploi au 17 janvier 2005, selon les informations fournies par les intervenants

	Nombre de réponses	Proportion (%)
Emploi à temps plein dans le domaine souhaité	25	14,5 %
Emploi à temps partiel dans le domaine souhaité	14	8,1 %
Emploi dans un domaine connexe (même emploi qu'avant le projet)	3	1,7 %
Emploi dans un domaine connexe (emploi obtenu pendant le projet)	4	2,3 %
Emploi sans lien avec la formation (même emploi qu'avant le projet)	16	9,2 %
Emploi sans lien avec la formation (emploi obtenu pendant le projet)	15	8,7 %
En recherche d'emploi	62	35,8 %
Aux études (titulaires d'un diplôme étranger en formation complémentaire)	12	6,9 %
Poursuite d'études secondaires ou collégiales	39	22,5 %
Stage en entreprise dans le domaine souhaité	18	10,4 %
Études du français	7	4,0 %
TOTAL	215*	124,1%*

Source : Rapport du Comité d'orientation Québec pluriel, p. 21, tableau 2.

*Chez 42 individus, plus d'une situation s'appliquent, d'où un total de 215 réponses (et un pourcentage cumulatif excédant 100 %). Ce total exclut les 19 qui ont abandonné le projet sans atteindre les objectifs.

Projet pilote Solidarité jeunesse communautés noires anglophones

Ce projet pilote est issu du constat selon lequel les jeunes de la communauté noire anglophone sont touchés par plusieurs problèmes de décrochage scolaire et d'insertion sociale et professionnelle, et accèdent ou utilisent relativement peu les services d'aide à

l'emploi. Les gens impliqués dans l'élaboration du projet ont noté que « les programmes et services sont peu adaptés aux besoins spécifiques des jeunes des minorités visibles et plus spécifiquement des jeunes noirs » (MESSF, 2003, p. 3). Le recrutement se faisait par le biais d'organismes communautaires de la communauté noire anglophone, avec la coordination de l'organisme Black Community Centre. Les jeunes doivent aussi passer par le CLE de Notre-Dame-de-Grâce (NDG) lorsqu'ils se montrent intéressés.

Les objectifs étaient :

- Apporter un support aux jeunes qui recourent pour la première fois à la Sécurité du revenu en les amenant à considérer d'autres voies d'avenir, telles que les études et le travail ;
- Amener les jeunes à se définir un plan d'action vers l'autonomie et à prendre les moyens pour le réaliser ;
- Offrir aux jeunes des services adaptés pour les préparer et les accompagner tout au long du processus d'intégration en emploi ;
- Développer chez les jeunes un plus grand sentiment d'appartenance et une fierté de leur identité ;
- Intervenir de manière intégrée en tablant sur la concertation locale et le partenariat avec les organismes du milieu.

Comme pour la plupart des projets de type Solidarité jeunesse, celui-ci se déroule sur deux phases. La première vise l'établissement d'un plan d'action personnalisé et au développement de certains éléments personnels (estime de soi, sentiment d'appartenance et de fierté, clarification des choix professionnels, éducation) et dure trois mois à raison de trois jours par semaine. La deuxième phase s'articule autour de la réalisation du plan d'action.

Les rares bémols par rapport au projet concernent certaines rigidités dans la sélection des participants. Certains ont fait remarquer que des jeunes étaient refusés à cause d'une absence de parrainage ou parce qu'ils étaient soumis à la contribution parentale (donc non éligible à l'assistance-emploi). Dans un contexte où le recrutement était difficile, les intervenants ont souligné qu'il aurait été préférable de laisser une plus grande place aux critères liés à la motivation et aux capacités des jeunes, par rapport aux critères administratifs restreignant l'accès.

2.2.4 Le passage des études au travail des jeunes diplômés

Nous avons présenté auparavant des programmes et des mesures s'adressant à des jeunes en situation d'exclusion ou faisant face à des problèmes d'insertion professionnelle étroitement liés à des caractéristiques individuelles. Toutefois, un certain nombre de jeunes de moins de trente ans éprouvent des problèmes d'insertion malgré une qualification jugée suffisante. Dans plusieurs cas, un manque d'expérience dans son domaine de spécialisation peut ralentir l'accès à l'emploi. Dans d'autres cas, c'est plutôt une saturation du marché du travail dans un certain domaine qui a un effet négatif sur l'insertion.

En règle générale, les jeunes complètent leur formation avant d'amorcer leur carrière et peuvent se retrouver bloqués dans le passage d'une situation à l'autre. Une bonne façon de réduire ce problème est de fournir des occasions d'acquisition d'expérience de travail, notamment par les stages en milieu de travail. Ces stages sont assez courants au Québec, notamment dans les formations collégiales techniques et certaines formations universitaires.

Toutefois, l'établissement de programmes d'apprentissage mêlant carrément les deux (systèmes *dual*) sont de plus en plus répandus dans certains pays, comme l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, ou la Suisse. Dans certains cas, ces programmes d'apprentissage peuvent occuper jusqu'au quart de l'ensemble des travailleurs de 15 à 24 ans. Il s'agit généralement de programmes dans lesquels un jeune, après avoir complété ses études, va en apprentissage dans le milieu de travail tout en continuant de fréquenter un établissement d'enseignement un ou deux jours par semaine. On peut rapprocher ces programmes du programme de compagnonnage d'Emploi-Québec (apprentissage en milieu de travail). Ces programmes sont généralement limités à certains secteurs de l'économie. L'OCDE remarque que : « dans les pays où existe ce système de formation en alternance, le chômage des jeunes est généralement faible » (OCDE, 2002a, p. 44).

Toutefois, l'OCDE fait également remarquer que, si les avantages pour les jeunes et pour les employeurs sont manifestes, certaines conditions doivent être réunies pour que de tels programmes bénéficient à une stratégie d'emploi des jeunes :

En Allemagne et en Autriche cependant, les systèmes d'apprentissage reposent sur plusieurs éléments qui sont interdépendants. Les salaires des apprentis sont faibles (au départ, environ un tiers de ceux des adultes, pour atteindre la moitié la dernière année), ce qui rend les apprentis intéressants pour les employeurs. Les qualifications obtenues sont appréciées sur le marché du travail, ce qui rend l'apprentissage intéressant pour les jeunes et pour leurs parents. Enfin, ce système s'appuie sur une base institutionnelle constituée par de puissantes organisations patronales et syndicales au niveau sectoriel qui définissent les qualifications à dispenser et veillent à en maintenir la valeur sur le marché du travail.³⁴

Au Québec présentement, plusieurs programmes s'attaquent aux difficultés d'insertion professionnelles des jeunes. Place aux jeunes vise à contrer l'exode des jeunes des régions vers les grands centres. Le Défi de l'entrepreneuriat jeunesse souhaite appuyer les jeunes voulant partir en entreprise alors que des subventions salariales d'Emploi-Québec soutiennent l'embauche de jeunes travailleurs.

Subventions salariales d'Emploi-Québec – Volet Insertion en emploi (Première expérience de travail)

Ces subventions ciblent les jeunes de moins de trente ans détenant un DEP, une ASP, un DEC ou un Baccalauréat, et qui se retrouvent sans emploi et n'ont pas travaillé dans leur domaine d'étude depuis au moins neuf mois à compter de la date de fin de leurs études. Emploi-Québec soutient de cette façon l'acquisition d'une première expérience de travail dans leur domaine d'études. La durée maximale de ces subventions est généralement de 30 semaines et les emplois doivent être à temps plein (30 heures semaine minimum). Les subventions couvrent 50 % du salaire jusqu'à un maximum de 9 500 \$ par candidat.

Défi de l'entrepreneuriat jeunesse

Le Défi de l'entrepreneuriat jeunesse vise la promotion de la culture entrepreneuriale « qui favorise le développement d'attitudes, de compétences et d'habiletés profitables non seulement aux entrepreneurs de demain, mais également aux futurs employés et à tous les citoyens³⁵ ». Le Défi repose sur trois axes d'intervention :

- La mise à contribution de l'école ;

On souhaite passer d'une formation axée principalement sur l'employabilité à une formation favorisant la réalisation du potentiel entrepreneurial des individus et des groupes. On entend notamment pas là sensibiliser les jeunes et promouvoir auprès d'eux la culture entrepreneuriale.

- Création d'un environnement favorable ;

Cet axe vise à mettre à profit les acteurs hors de l'école, notamment les parents, les employeurs, les élus municipaux ou d'autres personnes-ressources. Cet axe, qui prévoit le rapprochement entre l'entreprise et l'école notamment par des activités de promotion des associations d'affaires ou des regroupement d'entrepreneurs, peut soulever plusieurs questions, notamment sur le type de valeurs qui seront transmises aux jeunes dans ce type d'activités.

- La diffusion, auprès des jeunes entrepreneurs, de stratégies efficaces.

Le défi vise à favoriser la réussite de jeunes entrepreneurs en leur fournissant des moyens de mener à bien leur projet. On entend par là l'information, la formation, les outils, les stratégies, l'amélioration des habiletés de gestion, etc.

Place aux jeunes

Place aux jeunes lutte contre l'exode des jeunes des régions vers les grands centres. Ce programme a comme objectif :

- De prévenir et freiner l'exode des jeunes vers les grands centres ;
- De favoriser et promouvoir l'engagement social des jeunes en région ;
- De promouvoir et faciliter l'intégration professionnelle des jeunes en région ;
- De sensibiliser les jeunes, leur entourage et les acteurs locaux aux impacts de l'exode ;
- De stimuler la création d'entreprises en région.

Un volet de Place aux jeunes s'adresse aux jeunes de 18 à 35 ans ayant terminé ou étant en voie de terminer des études de niveau secondaire professionnel, collégial ou universitaire. Le but principal est de faire découvrir le potentiel de la région et de favoriser la création de réseaux entre les jeunes ou leur mise en contact avec des réseaux existants. Cela se réalise lors de séjours en groupe (en général trois fins de semaines). En 1999, une première évaluation des résultats de Place aux jeunes faisait les constats suivants :

- 83,6 % des participants étaient diplômés ou en voie de l'être. La majorité étaient des femmes d'un âge moyen de 22 ans ;
- Plus de 85 % des anciens participants étaient, au moment de l'étude, en emploi ou aux études ;
- À 11,4 %, la proportion de travailleurs autonomes parmi les participants est élevée ;
- Près des deux tiers des anciens participants habitent dans leur MRC d'origine.

3. Le maintien en emploi

La notion de maintien en emploi est de plus en plus présente dans les discours sur le marché du travail, notamment en raison des craintes de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs. Conséquemment, elle s'est beaucoup articulée autour de la volonté de maintenir en emploi les personnes de plus de 45 ans. Le CAJ remarquait d'ailleurs dans un récent avis qu'il était frappant « de constater à quel point la question du maintien en emploi des jeunes est peu traitée dans la littérature existante et peu touchée par les mesures d'aide à l'emploi, au Québec ou ailleurs » (Venne, 2005a, p. 8) et manifestait le souhait que soit développé un discours cohérent sur ce point. Le maintien à l'emploi est un souci important à tout âge et recouvre tout à la fois l'idée d'éviter les retours fréquents au chômage et la possibilité de progresser en emploi. La responsabilité de l'État en termes de maintien en emploi s'ancre dans l'idée que la gestion de la main-d'œuvre est une question sociale reposant sur des facteurs individuels et collectifs sur lesquels l'État peut et doit agir.

Le CAJ définit le maintien en emploi comme comprenant l'ensemble des mesures ayant pour but de maintenir les personnes en emploi, de les y faire progresser, d'assurer le développement de compétences, de protéger les emplois par le biais d'activités auprès des individus ou des entreprises telles la formation continue, le développement des ressources humaines, le reclassement, etc.

En ce qui concerne le maintien en emploi, différentes situations appellent différentes mesures. Certains jeunes accèdent à un emploi à la suite d'une mesure d'insertion. Pour eux, les besoins se trouvent surtout du côté d'un suivi ou d'un encadrement, afin de les aider à s'adapter à un nouveau mode de vie, et aussi de la poursuite de l'acquisition de compétences. D'autres jeunes ont accédé à un emploi à la fin de leurs études et s'y trouvent depuis un certain temps. Ces jeunes peuvent perdre leur emploi ou le quitter volontairement. Dans leur cas, le maintien en emploi et la possibilité d'y progresser dépendent d'une multitude de facteurs liés soit à l'entreprise ou au marché du travail, soit à leurs compétences ou à leur vie personnelle.

Une certaine proportion de jeunes amorçant des carrières dans leur domaine quittent leur profession après quelques années. Si on peut admettre que pour un certain nombre d'entre eux il s'agit d'une réorientation normale (le domaine de travail ou l'emploi n'était pas comme ils le croyaient, envie de faire autre chose, etc.), pour un grand nombre ce départ est directement lié à des conditions de travail insatisfaisantes ou à un climat de travail difficile.

Cette désertion professionnelle serait particulièrement importante dans l'enseignement, dans les centres jeunesse, dans les services de santé en général, bref, dans des secteurs où les salaires sont relativement peu élevés et où le travail et le climat dans lequel on évolue est stressant ou difficile.

Les mesures de maintien en emploi peuvent agir soit sur les individus eux-mêmes, soit sur l'entreprise, parfois sur les deux. Emploi-Québec a quelques mesures visant le maintien en emploi. On pense ici à la Mesure de concertation pour l'emploi, à la Stabilisation des emplois, à l'appui donné à la formation de la main-d'œuvre, etc. D'autres programmes touchent aussi cette question, comme le congé parental et de maternité ainsi que les mesures visant la conciliation famille-travail.

3.1. Interventions d'Emploi-Québec

Mesure de concertation pour l'emploi

Cette mesure vise à s'attaquer à certains problèmes à l'intérieur d'une entreprise ou d'un secteur d'emploi en les aidant à développer et à mettre en application des stratégies pour les solutionner. On cible, par exemple, les changements du marché du travail, les exigences en matières de ressources humaines, les obstacles à la création d'emploi, etc. La mesure dure un an, et peut être prolongée un maximum de trois ans.

Les interventions en entreprise visent l'adaptation des ressources humaines. Sont visés par les interventions en entreprise : les entreprises privées, les organismes à but non lucratif, les associations d'employeurs et de travailleurs, les regroupements professionnels, les coopératives et les travailleurs autonomes. Sont visés par les interventions en partenariat, en plus des intervenants précédents, les municipalités, les organisations municipales à caractère régional et les conseils de bande ; les collectivités et les organismes actifs au sein des collectivités et les organismes para-publics.

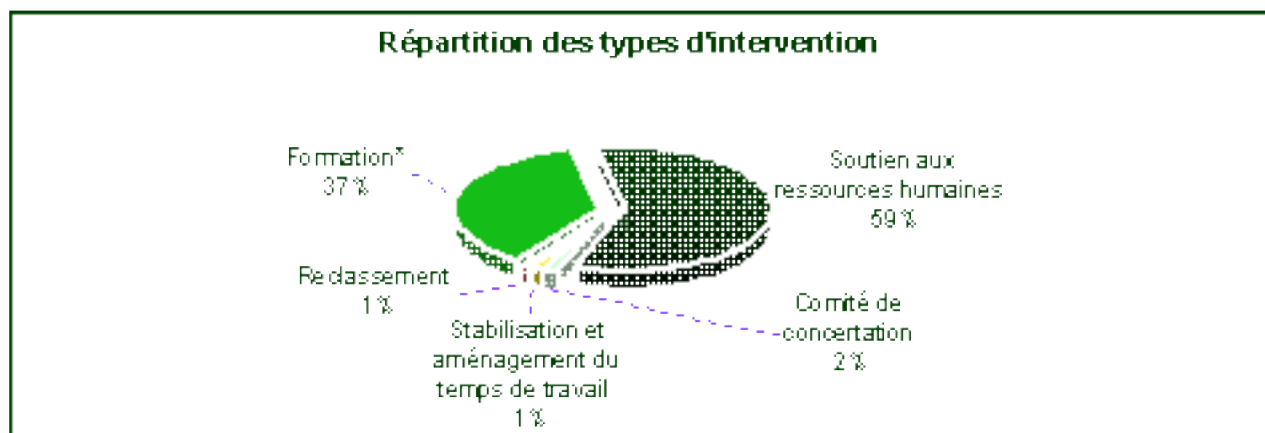
Dans certains cas (financement de comités sectoriels, comités de main-d'œuvre, réalisation d'études, programmes de réduction du temps de travail, etc.) une aide financière peut être accordée.

On pourrait scinder les interventions rassemblées dans cette mesure en deux types. D'un côté, les interventions de concertation, visant à rassembler les acteurs d'un secteur d'emploi et à leur permettre de trouver ensemble des solutions à certains problèmes. On retrouve ici

surtout les comités de concertation. D'un autre côté, les interventions de stabilisation, visant plus directement les entreprises évoluant dans un secteur où les fluctuations sont fortes, dans le but de les aider à faire face à divers problèmes. Sont inclus les programmes de reclassement, de stabilisation et d'aménagement du temps de travail, mais surtout l'ensemble du soutien aux ressources humaines, c'est-à-dire les services aux ressources humaines, les diagnostics et les consultations sur les ressources humaines ainsi que le *coaching*.

Le rapport de gestion d'Emploi-Québec³⁶ pour 2003-2004 démontre que de plus en plus d'entreprises bénéficient de l'ensemble des interventions de maintien ou de stabilisation de l'emploi. Si les comités de concertation et les programmes de reclassement ou d'aménagement du temps de travail demeurent relativement peu utilisés, les mesures de soutien aux ressources humaines, visant davantage la stabilisation des ressources humaines, sont beaucoup plus populaires.

Graphique 3.1.1 : Répartition des types d'intervention auprès des entreprises nouvellement aidées (en %)



Source : Rapport de gestion d'Emploi-Québec, 2003-2004, p. 46.

* Il s'agit ici d'intervention sous le chapeau de la mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR).

Formation de la main-d'œuvre (MFOR)

Il s'agit ici de la partie de la mesure s'adressant aux employeurs et ciblant la formation des travailleurs dans le but de stabiliser ou de maintenir les emplois, en particulier dans un contexte de changements au sein de la population active. On pense, par exemple, à la nécessité d'aider les travailleurs de certaines industries à s'adapter aux changements technologiques ou à l'évolution des tendances de consommation. À noter que les travailleurs autonomes sont éligibles à ce volet de la mesure de formation de la main-d'œuvre.

Les activités admissibles doivent être qualifiantes et transférables, mais n'ont pas à entraîner une certification. On peut penser au développement des compétences liées à l'emploi, à la francisation, à l'alphabétisation, aux formations générales, professionnelles, techniques ou universitaires ou encore à l'entraînement à la tâche. On peut aussi y inclure la formation des formateurs. La formation peut être suivie sur les lieux de travail ou dans un autre établissement. Les employeurs assument au moins 50 % des frais admissibles, lesquels incluent les frais de formation, l'élaboration du plan de contenu, le matériel didactique, l'analyse des besoins de formation, le bilan des compétences, les outils d'évaluation et le plan global de formation ainsi que les frais indirects (déplacements, repas, hébergement). On a vu plus haut que cette mesure était utilisée par 36 % des entreprises nouvellement aidées en 2003.

Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Le PAMT est un programme de formation en milieu de travail s'appuyant sur la méthode du compagnonnage. Cette méthode repose sur l'idée d'une transmission de la connaissance des travailleurs les plus expérimentés (compagnons) à d'autres travailleurs âgés de 16 ans ou plus (apprentis), dans des programmes de formation individuels et structurés. Un des intérêts de ce type de programme est de répondre à la fois au souci d'éviter le départ des travailleurs plus âgés (souvent en perdant une grande partie de leur savoir acquis) et à celui de favoriser le maintien en emploi des nouveaux travailleurs. La formation est sanctionnée par un certificat de qualification professionnelle consigné dans le Registre de compétences.

Une certaine partie des dépenses de formation est prise en charge par Emploi-Québec. Les dépenses assumées par l'entreprise peuvent être comptabilisées dans le cadre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

Tableau 3.1.2 : Crédit d'impôt finançant une partie des dépenses liées au PAMT

Dépenses admissibles	Crédit
Salaire de l'apprenti (max. 15\$/h) + Salaire du compagnon (max. 30 \$/h pour un max. de 10 h/sem.)	Sociétés 30 % (max. : 150 \$/sem.)
Total max. : 500 \$/sem.	Particuliers en affaires* 15 % (max. : 75 \$ / sem.)

Source : Emploi-Québec, site Internet.

*Entreprises enregistrées et travailleurs autonomes.

Le dernier rapport de gestion d'Emploi-Québec indique une hausse du recours à ce programme, en raison notamment de l'augmentation du nombre de métiers éligibles : « Le

nombre de nouvelles ententes, soit 2 873, dépasse la cible fixée. La hausse s'explique notamment par l'accroissement du nombre de métiers offerts, qui est passé de 32 à 50... Par rapport à 1999, près de quatre fois plus d'apprenties et apprentis ont été soutenus au cours de l'année » (Emploi-Québec, 2004, p. 47).

3.2 **Autres types d'intervention**

Les mesures décrites ci-dessus s'attaquent à des problèmes spécifiques généralement liés à la formation des travailleurs, à la stabilisation des emplois à l'intérieur d'une entreprise ou d'une industrie et à la mise en commun des expertises pour surmonter certains obstacles. Toutefois, le maintien en emploi repose aussi sur une vision plus globale de l'organisation du travail et de son interaction avec les autres sphères de la vie d'un individu, notamment sa vie familiale. L'État québécois et les dirigeants d'entreprises peuvent, là aussi, jouer un certain rôle afin de favoriser des conditions d'emploi facilitant le maintien et la progression en emploi. La prime au travail s'attaque à l'épineux problème de la faiblesse des revenus tirés de certains types d'emploi, laquelle diminue grandement l'attractivité du marché du travail pour certains travailleurs. Le Régime québécois d'assurance parentale vise à soutenir les nouveaux parents dans les mois suivant la naissance d'un enfant, alors que la conciliation famille-travail vise plus globalement à faciliter l'occupation d'un emploi par les deux parents.

La prime au travail

La faiblesse des revenus issus du travail constitue un élément important nuisant au maintien en emploi de certaines personnes. Plusieurs pays de l'OCDE ont tenté de compenser cette difficulté en introduisant divers types de prestations liées à l'emploi. En règle générale, les pays ont tendance à offrir un crédit d'impôt aux personnes évoluant dans des emplois très faiblement rémunérés. C'est ce qu'ont fait la Belgique, les Pays-Bas, la France et l'Allemagne ces dernières années, suivant en cela des pays ayant ce type de mesure depuis plus longtemps, notamment la Finlande, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni. L'OCDE explique ainsi cet engouement : « Rendre le travail financièrement attractif est une préoccupation qui figure en bonne place parmi les objectifs stratégiques de la plupart des pays de l'OCDE. Les prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi visent à accroître l'offre de main-d'œuvre et à améliorer la situation au regard des revenus de certaines catégories de salariés » (OCDE, 2004a, p. 147).

Le Québec a aussi emboîté le pas avec sa Prime au travail. Elle s'adresse aussi bien aux bénéficiaires de l'assistance-emploi qu'aux non bénéficiaires, avec ou sans conjoint, avec ou sans enfant. La Prime au travail est un crédit d'impôt remboursable et non-imposable, versé directement aux citoyens tout au long de l'année. Cette mesure doit toucher 535 000 ménages à faible revenu et son coût est évalué à 510 millions de dollars pour les cinq premières années. D'une certaine façon, ce type de mesure cherche à dépasser l'opposition entre les partisans d'une réduction des prestations d'assistance-emploi ou d'assurance-emploi et ceux qui préconisent une augmentation importante du salaire minimum. Au Québec, les principales critiques ont surtout touché à la faiblesse de l'impact sur les personnes seules, en raison de la faiblesse des montants auxquels ils ont droit³⁷.

Tableau 3.2.1 : La prime au travail (en dollars)

Revenu annuel (\$)	Personnes seules (\$)	Couples sans enfant (\$)	Familles monoparentales, un enfant et plus (\$)	Couples, un enfant et plus (\$)
3 000	42	0	180	0
4 000	112	28	480	100
5 000	182	98	780	350
10 000	481	448	2 160	1 600
14 900*	0	774	1 670	2 790
15 000	0	764	1 660	2 780
20 000	0	264	1 160	2 280
30 000	0	0	0	1 280
40 000	0	0	0	280
50 000	0	0	0	0

Source : Ministère de l'Emploi, de la Solidarité et de la Famille.

* Ce montant correspond au revenu annuel d'une personne travaillant à temps plein au salaire minimum.

Régime québécois d'assurance parentale

Après une longue et pénible querelle fédérale-provinciale, le Québec a finalement pu mettre en vigueur en janvier 2006 le Régime québécois d'assurance parentale adopté une première fois en mai 2001. Celui-ci est venu remplacer les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations d'adoption du régime fédéral d'assurance-emploi³⁸. Le gouvernement québécois décrit en ces termes l'objectif de son programme : « Il vise à soutenir financièrement les nouveaux parents, à les encourager dans leur désir d'avoir des enfants et à les soutenir dans leur volonté de consacrer plus de temps à leurs enfants dans les premiers mois de leur vie » (Site Internet du RQAP).

En règle générale, les prestations sont disponibles pour une période maximale de 52 semaines, des périodes plus longues pouvant être accordées en raison de retraits préventifs

ou pour certaines autres raisons, notamment les naissances rapprochées, pour un maximum de 104 semaines. Les nouveaux parents sont invités à choisir entre quatre types de prestations et leur choix est définitif. Ils choisissent aussi entre le régime de base et le régime particulier. Notons que le régime prévoit un soutien financier additionnel pour les familles à faible revenu, c'est-à-dire lorsque le revenu familial net est inférieur à 25 921 \$. Dans ce cas, la personne demandant les prestations verra celles-ci augmentées.

Tableau 3.2.2 : Types de prestations dans le cadre du RQAP, régime de base et régime particulier

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nb max. de semaines de prestations	% du revenu hebdomadaire moyen	Nb max. de semaines de prestations	% du revenu hebdomadaire moyen
Maternité	18	70 %	15	75 %
Paternité	5	70 %	3	75 %
Parentales	7 25 (7 + 25=32)	70 % 55 %	25	75 %
Adoption	12 25 (12+25=37)	70 % 55%	28	75 %

Source : Site Internet du RQAP.

Le programme québécois est plus avantageux que sa contrepartie fédérale et ce, à plus d'un titre. Ses principaux avantages concernent l'admissibilité des travailleurs autonomes, des nombres de semaines plus élevés et des taux de remplacement du revenu beaucoup plus intéressants (généralement 15 % à 20 % de plus). L'absence d'un nombre minimal d'heures requises (comparativement aux 600 heures nécessaire dans le régime fédéral) est aussi d'une grande importance puisqu'elle permet l'admissibilité de travailleurs à temps partiel. Il n'y a pas non plus de délai de carence dans le régime québécois, alors qu'il y a deux semaines de carence dans le régime fédéral³⁹. Enfin, le revenu maximum assurable est de 57 500 dollars, contre 39 000 dollars au fédéral.

Les employeurs, les salariés et les travailleurs autonomes doivent cotiser au RQAP. Au Québec, le taux de cotisation est de 0,416 p. cent.

Tableau 3.2.3 : Cotisation au Régime québécois d'assurance parentale

Niveau de salaire	Cotisation au Régime québécois d'assurance parentale
Employés	0,416 %
20 000 \$	83 \$
40 000 \$	166 \$
57 000 \$ et plus	237 \$
Employeurs	0,583 %
20 000 \$	117 \$
40 000 \$	233 \$
57 000 \$ et plus	332 \$
Travailleurs autonomes	0,737 %
20 000 \$	147 \$
40 000 \$	295 \$
57 000 \$ et plus	420 \$

Source : Site Internet du RQAP.

Conciliation famille-travail

De plus en plus, les jeunes débutant une famille forment des couples dont les deux conjoints travaillent. La carrière professionnelle et la vie de famille s'amorcent donc simultanément, ce qui ne se fait pas sans heurt. Il y a aussi un nombre grandissant de personnes (et en particulier les femmes) qui remettent indéfiniment le projet familial afin de ne pas risquer de compromettre leur carrière. Parallèlement à cela, la cellule familiale évolue aussi, dans un sens pouvant parfois compliquer encore plus la conciliation famille-travail, comme la garde partagée et la famille reconstituée. Dans un tel contexte, le maintien en emploi dépend largement d'une certaine flexibilité dans les conditions de travail et de divers services offerts aux travailleurs, comme les services de garde en milieu de travail. Après tout, si le Régime québécois d'assurance parentale couvre bien les premiers mois après l'accouchement, une fois que cette période se termine, les enfants des travailleurs ne disparaissent pas comme par enchantement...

Le tableau suivant donne une idée de la situation des individus avec enfants en regard de l'emploi, dans quatre pays de l'OCDE, soit le Canada, la Finlande, la Suède et le Royaume-Uni, en plus du Québec. On voit que le taux d'emploi des mères avec enfants en bas âge (moins de trois ans) est relativement élevé au Québec et surtout que le taux d'emploi à temps partiel est beaucoup plus bas. On voit qu'un pays comme la Suède, qui a, parmi les cinq régions, les plus grandes dépenses en matière de garde d'enfants et en matière de congés payés (en % du PIB), a aussi le plus haut taux d'emploi, la situation la plus répandue étant celle d'un parent à temps plein avec un conjoint à temps partiel.

Tableau 3.2.4 : Principaux indicateurs sur l'emploi

	<i>Canada</i>	Québec	<i>Finlande</i>	<i>Suède</i>	<i>Royaume-Uni</i>
Taux d'emploi (2003)	72,1 %	69,9 %	67,4 %	74,3 %	72,9 %
Taux d'emploi maternel (enfants de 0-3 ans)	58,7 %	61,1 %	52,1 %	71,9 %	49,2 %
<i>dont</i> à temps partiel	30,4 %	23,1 %	-	37,0 %	61,6 %
Statut d'emploi des deux parents (% des couples avec enfants)					
Tous deux à temps plein	44,6 %	46,2 %	58,9 %	39,4 %	28,3 %
Un parent à plein-temps + 1 conjoint à tps part.	19,2 %	15,5 %	5,0 %	39,1 %	36,3 %
Un parent actif	27,1 %	27,0 %	31,2 %	13,0 %	27,2 %
Aucun parent en activité	6,1 %	6,4 %	4,8 %	2,9 %	5,6 %

Source : OCDE, 2005b, p. 21, tableau 1.1.

Les difficultés à concilier le travail et la vie de famille ont des répercussions importantes tant sur le plan personnel que sur le plan économique, comme le fait remarquer un récent document de l'OCDE : « Aussi longtemps qu'il y aura des personnes qui seront limitées, d'une certaine façon, dans leur équilibre entre vie professionnelle et vie de famille, il y aura à la fois trop peu d'enfants et trop peu d'actifs sur le marché du travail » (OCDE, 2005b. p. 12). En fait, on constate que pour la plupart des parents n'ayant pas les moyens de faire leur propre choix, les contraintes sont nombreuses et souvent contradictoires. D'un côté, les parents qui souhaiteraient travailler sont souvent limités par une incapacité financière à assumer les coûts des services de garde. D'un autre côté, des parents au travail souhaiteraient réduire ou aménager leurs heures de travail pour s'occuper davantage de leurs enfants, mais en sont empêchés soit à cause des conséquences financières (pertes de revenus) ou à cause des règles trop rigides de leur entreprise. Le choix entre le maintien du niveau de revenu et l'attention personnelle accordée aux enfants est d'ailleurs au centre de cette question, tant sur le plan des décisions à prendre que de leurs conséquences sur les enfants.

L'OCDE résume bien l'ampleur des objectifs faisant l'objet de mesures dans une politique familiale : « amélioration de l'équité entre les différents groupes de revenu, entre les types de familles, entre les hommes et les femmes, promouvoir le développement de l'enfant, soutenir la croissance économique, assurer la main-d'œuvre future et renforcer le caractère durable financier des régimes de protection sociale » (OCDE, 2005b, p. 13).

Ici encore, le type de politique familiale visant la conciliation famille-travail est directement liée au contexte politique et social. Si les modèles scandinaves peuvent, encore une fois, faire l'envie de plusieurs, force est de constater qu'ils reposent sur des modèles sociaux particuliers très bien établis. L'idée qu'il vaut mieux payer de hautes charges sociales et permettre à l'État d'investir grandement dans des mesures sociales est intimement liée au

fait que la population (autant les employeurs que les travailleurs) est très impliquée dans les décisions et dans l'élaboration de ces mesures :

La Finlande comme la Suède ont des populations relativement homogènes. Ce sont des sociétés unies et équitables, dans lesquelles les employeurs et les syndicats sont étroitement impliqués dans l'évolution des politiques et participent également largement au système de protection sociale (le taux de syndicalisation dépasse 70 % et les conventions collectives couvrent autour de 90 % des employés). Les mesures en faveur de la parité hommes/femmes et les autres objectifs d'équité occupent une place importante dans l'élaboration des politiques, et les instances locales, traditionnellement très ancrées dans la société, jouissent d'une grande confiance dans leur capacité à assurer les services sociaux. C'est en partie pour cela que la population accepte des charges fiscales élevées dans ces deux pays.⁴⁰

Pour le Québec, en regard de ce qui se fait actuellement, l'OCDE suggère de poursuivre le développement du réseau de services de garde à prix modique afin d'assurer l'accès pour toutes les familles à faible revenu et d'étendre les aides à l'emploi pour les parents isolés du Québec tout en maintenant et renforçant les programmes de type Prime au travail. Il est intéressant de noter aussi qu'il suggère d'augmenter le personnel traitant ce type de dossier afin de réduire le ratio à un chargé de dossiers pour 100-125 bénéficiaires (OCDE, 2005b, p. 15).

Certains, notamment la FCEI⁴¹, croient que les pénuries de main-d'œuvre appréhendées pour les prochaines années forceront les entreprises à être plus sensibles aux besoins en matière de conciliation famille-travail. Se basant en partie sur une étude de cette fédération⁴², le récent avis du CAJ sur le maintien en emploi abordait la question de cette flexibilité. Cette étude permettait d'identifier certains indicatifs expliquant les choix que les entreprises faisaient entre les différents moyens de faciliter la conciliation entre le travail et la famille. Les deux principaux indicatifs qui ressortent sont la taille des effectifs de l'entreprise et la taille de son chiffre d'affaires. On comprend donc que certaines entreprises se sentent mieux outillées que d'autres pour faire face à ce problème.

Conclusion

Cette analyse permet de dégager certains constats quant aux éléments qu'il serait souhaitable d'aborder dans une stratégie de l'emploi des jeunes.

Une telle stratégie devrait évidemment faire une large place à la formation des jeunes de moins de trente ans. On constate qu'une part tout de même importante des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes est liée, d'une façon ou d'une autre, à des déficiences sur le plan de la scolarisation ou des qualifications. Comblé ces lacunes devient alors un objectif primordial. À ce titre, il convient d'éviter les clichés et d'admettre que parfois, le degré de scolarisation ne correspond pas à des compétences réelles équivalentes. Il faut donc s'assurer qu'un recours plus important et plus fréquent à la formation continue permette aux jeunes d'acquérir ces compétences réelles et de combler des lacunes leur nuisant dans leur tentative d'accéder au marché du travail. Permettre davantage de flexibilité par rapport à la durée des mesures de formation serait une façon d'aider les personnes très éloignées du marché du travail.

Sur le plan de l'insertion professionnelle, une stratégie de l'emploi des jeunes devrait tout d'abord s'assurer que soit enfin réglé le problème du statut des « sans-chèque » afin que tous les jeunes de moins de trente ans puissent jouir d'un accès réel (c'est-à-dire en incluant les prestations ou allocations prévues) à toutes les mesures d'Emploi-Québec. Plus généralement, le contexte actuel invite à un renversement de perspective mettant l'accent sur les responsabilités des acteurs du marché du travail dans le processus de l'insertion professionnelle des jeunes. Cela implique de rendre le marché du travail plus attrayant, de modifier parfois les exigences des employeurs (notamment en termes de scolarisation) afin de les faire correspondre aux exigences réelles des postes offerts, ou encore de faire preuve de plus d'ouverture envers les minorités visibles et les handicapées.

Du côté d'Emploi-Québec, accorder une attention particulière aux jeunes de moins de trente ans très éloignés du marché du travail revêt une grande importance. Cela commence à se faire, notamment sur la base de projets pilotes impliquant des organismes communautaires et s'adressant aux jeunes de la rue ou aux jeunes éprouvant des difficultés particulières. Toutefois, certains procédés gagneraient à être raffinés. On pense notamment à la flexibilité quant au pouvoir de recrutement des organismes communautaires, à l'allègement des critères administratifs provoquant des exclusions, à la flexibilité dans les parcours individuels, etc.

Par ailleurs, les programmes de type « filets de sécurité », dont nous avons donné quelques exemples (*TRACE, Youthreach, Jobs Pathway, Placement*, emploi et formation) nous semblent très intéressants. Ils s'attaquent à un problème connu, celui des jeunes qui, étant mineurs et sous la responsabilité des parents, n'ont pas accès à l'assistance-emploi et tombent souvent dans une zone grise entre le moment où ils abandonnent l'école à 16 ans et le moment où ils deviennent admissibles à l'assistance-emploi et aux mesures actives d'Emploi-Québec. Ce dernier aurait avantage à mener quelques recherches pour voir ce qui se fait ailleurs dans ce domaine et ce qui pourrait être adapté au contexte québécois.

La question du maintien en emploi est plus diffuse et implique un grand nombre d'acteurs liés de près ou de loin au marché du travail. Les éléments importants concernent la possibilité pour les jeunes travailleurs de parfaire leur formation, pour les entreprises de faire face aux contextes changeants de l'économie et de leur industrie et pour les jeunes parents de bénéficier de conditions favorables à la conciliation famille-travail. En règle générale, nous avons vu que les programmes les plus efficaces en maintien en emploi impliquent la participation effective de l'État, des employeurs et des syndicats.

Dans tous les cas, il devrait y avoir, à la base d'une stratégie de l'emploi pour les jeunes, la volonté de développer une réelle culture d'accompagnement, laquelle viserait à offrir l'accès à des programmes ou à des mesures couvrant toutes les périodes cruciales de l'insertion professionnelle. On entend par là des programmes et des mesures disponibles à partir des mois précédant la fin des études (ou de l'interruption des études) jusqu'au moment où la personne est bien implantée dans une entreprise ou à tout le moins dans un domaine professionnel. Il ne faudrait pas non plus négliger l'attractivité du marché du travail pour les jeunes, ce qui implique parfois des revendications touchant aux salaires ou aux conditions de travail, souvent déficients dans le cas des jeunes de moins de trente ans.

Enfin, l'éducation en général – pas seulement la formation liée à l'emploi – joue un rôle essentiel en élevant le niveau de connaissance et de compétence de la population. Reconnaître ce fait implique de protéger l'accès à l'éducation et d'assurer des conditions favorables à l'apprentissage pour les gens ayant différents profils et différentes capacités. La plupart des pays présentant des taux de chômage très bas ont aussi des traditions importantes de formation tout au long de la vie assurant le maintien et le développement des compétences générales de l'ensemble de leur population. Ce n'est pas un hasard.

Notes

¹ On pense à : Québec, Emploi-Québec. 2003. *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs de 45 ans et plus. Pour que toutes et tous profitent du plein emploi*. Québec : auteur, 32 p.

² L'EIACA était la composante canadienne de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes (ELCA). Elle mesurait les compétences en littératie et en numératie de plus de 23 000 Canadiens, dont plus de 4 000 Québécois. Pour la portion canadienne, les résultats se trouvent dans : STATISTIQUE CANADA. 2005. *Miser sur nos compétences : Résultats canadiens de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes*. Ottawa : auteurs, 246 p. Les résultats des autres pays se trouvent dans : OCDE et Statistique Canada. 2005. *Apprentissage et réussite : premiers résultats de l'Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes*. Paris et Ottawa : auteurs, 338 p.

³ CHASSIN, Y. 2005. *Perspectives et conditions d'emploi chez les jeunes*. Montréal : Comité aviseur-jeunes, 91 p.

⁴ Nous discuterons dans la partie 2 sur l'insertion professionnelle des mérites respectifs du « taux de chômage » et de la « proportion des jeunes au chômage ».

⁵ VENNE, JEAN-François. 2005a. *Le maintien en emploi des jeunes*. Montréal : Comité aviseur-jeunes, p. 7.

⁶ QUÉBEC, SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE. 2006. *Pour une jeunesse engagée dans sa réussite. Stratégie d'action jeunesse 2006-2009*. Québec : auteur, p. 27.

⁷ OCDE. « L'OCDE appelle à un accès plus large à la formation post-scolaire ». *Communiqué du 13 septembre 2005*, p. 1.

⁸ Cette enquête se fait auprès des élèves âgés de 15 ans dans l'ensemble des pays de l'OCDE et certains pays non membres. Il s'agit de mesurer les acquis des élèves par des tests et de répartir les résultats selon cinq ou six niveaux, le niveau 3 représentant le niveau jugé acceptable. On peut en trouver les résultats dans : OCDE. 2004b. *Apprendre aujourd'hui, réussir demain. Premiers résultats de PISA 2003*. Paris : auteur, 505 p.

⁹ STATISTIQUE CANADA. 2005. *Op. Cit.* p. 45-46.

¹⁰ STATISTIQUE CANADA. 2005. *Op. Cit.* p. 48-53.

¹¹ Lire à ce sujet : GÉLINAS, Sophie. 2005. *Pour un renforcement du partenariat au service des personnes éloignées ou exclues du marché du travail. Rapport synthèse du comité de travail initié par le Chantier de l'économie sociale, en collaboration avec la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre*. Montréal : Chantier de l'économie sociale et COCDMO, p. 52.

¹² QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC. 2002a. *Apprendre tout au long de la vie, Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*. Québec : MEQ, 50 p. et QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC. 2002b. *Apprendre tout au long de la vie, Plan d'action gouvernemental en matière d'éducation des adultes et de formation continue*. Québec : MEQ, 47 p.

¹³ STATISTIQUE CANADA. 2005. *Op. Cit.*

¹⁴ OCDE. 2005a. *Promouvoir la formation des adultes*. Paris : auteur, p. 10.

¹⁵ Pour le Canada, il s'agit en fait d'un projet-pilote nommé *Save & Learn*. Ce projet permet à des adultes d'économiser de l'argent dans des comptes bancaires à un taux très avantageux, dans le but de financer leur participation à des activités de formation.

¹⁶ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC. 2002a. *Op. Cit.* p. 35.

¹⁷ OCDE. 2005a. *Op. Cit.* p. 75.

¹⁸ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. 2004. *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*. Genève : auteur, p. 8.

¹⁹ OCDE. 2002. « Évolution récente et perspectives du marché du travail. Section spéciale – Un meilleur départ pour les jeunes », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2002*. Paris : auteur, p. 39.

²⁰ Eurostat. 2006. *Tableau sur le Chômage harmonisé – 15 à 24 ans – taux – désaisonnalisé*.

http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=fr&product=EUROIND_LM&root=EUROIND_LM/euro_lm/lm_un/lm040rt

²¹ Eurostat. 2006. *Tableau Chômage harmonisé – 25 à 75 ans – taux – désaisonnalisé*.

http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=fr&product=EUROIND_LM&root=EUROIND_LM/euro_lm/lm_un/lm050rt

et Eurostat. 2006. *Tableau Chômage harmonisé – total – taux – harmonisé*.

http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=fr&product=EUROIND_LM&root=EUROIND_LM/euro_lm/lm_un/lm010rt

-
- ²² OCDE. 2005b. « Quelle est la position de la France ? » in *Perspectives de l'emploi : 2005*.
- ²³ Pour ces informations sur la France : BUREAU DE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES AUX JEUNES. 2004. *Alternative jeunesse / Analyse comparative de dispositifs d'insertion socioprofessionnelle – Document de travail*. Québec : MESS, p. 16-17.
- ²⁴ Le Contrat nouvelle embauche permet aux PME de moins de 20 employés de licencier un employé sans motif dans les deux premières années de son séjour dans l'entreprise.
- ²⁵ À ce titre, il est intéressant de noter que l'OCDE évalue, à la suite de nombreuses études sur le sujet, que la protection de l'emploi a peu d'impact sur les taux d'emploi en général, mais qu'elle favorise certains groupes au dépens de d'autres. Ainsi, les hommes de plus de 25 ans seraient favorisés par des législations protégeant fermement les emplois, alors que les femmes et les jeunes de moins de 25 ans seraient défavorisés par celles-ci. On peut lire à ce sujet : FITOUSSI, Jean-Paul, PASSET, Olivier. et Jacques FREYSSINET. 2000. *Réduction du chômage, les réussites en Europe*. Paris : Conseil d'Analyse Économique, 270 p. 24.
- ²⁶ MAS, Stéphanie. 2002. « TRACE, un parcours accompagné vers l'autonomie ». Dans *Premières synthèses, octobre 2002, no 44,4*. Paris : DARES, p. 3.
- ²⁷ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2003. *Sondage sur la mesure des effets liés à l'insertion professionnelle du programme Solidarité jeunesse. Rapport d'évaluation*. Québec : auteur, p. 1.
- ²⁸ Ibid, p. 3.
- ²⁹ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE, DIRECTION GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE, DE L'ÉVALUATION ET DE LA STATISTIQUE. 2004. *Projet Ma place au soleil, Caractéristiques et cheminement des participantes au projet*. Québec : auteur, 17 p.
- ³⁰ LACHAUD, Yvan et al. 2005. *Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés*. Paris : auteurs, p. 8.
- ³¹ QUÉBEC, GROUPE DE TRAVAIL SUR LA PLEINE PARTICIPATION À LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DES COMMUNAUTÉS NOIRES. 2006. *Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires. Présenté à Mme Lise Thériault, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles*. Québec : MICC, 36 p.
- ³² RENAUD Jean et Tristan CAYN. 2006. *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Québec : MICC, p. viii à xi.
- ³³ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2005. *Québec Pluriel. La diversité en action*. Québec : auteur, 50 p.
- ³⁴ OCDE. 2002a. *Op. Cit.* p. 44-45.
- ³⁵ <http://www.defi.gouv.qc.ca/defi/defi.htm>
- ³⁶ QUÉBEC, EMPLOI-QUÉBEC. 2004. *Rapport de gestion 2003-2004*. Québec : auteur, p. 46.
- ³⁷ En plus, bien sûr, des critiques sur le principe même de tels programmes, perçus par certains comme une incitation au « cheap labour ».
- ³⁸ Il faut comprendre que le RQAP, comme l'assurance-emploi, est un régime de remplacement du revenu. Pour être éligible il faut donc avoir touché un revenu *assurable*.
- ³⁹ Les femmes québécoises admissibles aux prestations d'assurance-emploi maternité du gouvernement fédéral peuvent recevoir une allocation de maternité via le Programme d'allocation de maternité (PRALMA), lequel vise à combler ce délai de carence.
- ⁴⁰ OCDE. 2005b. *Bébés et employeurs, comment réconcilier travail et vie de famille*. Paris : auteur, p. 23.
- ⁴¹ LAVOIE, André. 2004. *Conciliation travail-famille et PME : Pour éviter le piège du « mur à mur » !* Ottawa : FCEI, p. 7.
- ⁴² POHLMANN, Corinne et Andreea DULIPOVICI. 2004. *Favoriser la flexibilité : travail et famille, Résultats du sondage de la FCEI sur les pratiques en milieu de travail*. FCEI : Ottawa, 12 p.
-

Bibliographie

BARIL, Daniel. « Quelques indices de la mise en place de politiques néolibérales en éducation et en formation des adultes au Québec ». Allocution de Daniel Baril, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA), dans le cadre de *L'impact des politiques néolibérales en éducation, en éducation des adultes et en alphabétisation populaire, conférence-débat du 8 septembre 2005*. Montréal : Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec, p. 23-33.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. 2004. *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*. Genève : auteur, 34 p.

CHASSIN, Youri. 2005. *Perspectives et conditions d'emploi chez les jeunes*. Montréal : Comité aviseur-jeunes, 91 p.

FITOUSSI, Jean-Paul, PASSET, Olivier et Jacques FREYSSINET. 2000. *Réduction du chômage, les réussites en Europe*. Paris : Conseil d'Analyse Économique, 270 p.

FRANCE, SÉNAT, DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES. 2002. *Rapport d'information # 232 (2001-2002). Le programme TRACE et l'égalité des hommes et des femmes*. Paris : auteur.

GÉLINAS, Sophie. 2005. *Pour un renforcement du partenariat au service des personnes éloignées ou exclues du marché du travail. Rapport synthèse du comité de travail initié par le Chantier de l'économie sociale, en collaboration avec la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre*. Montréal : Chantier de l'économie sociale et COCDMO, 55 p.

LACHAUD, YVAN et al. 2005. *Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés*. Paris : auteurs, 65 p.

LAVOIE, André. 2004. *Conciliation travail-famille et PME : Pour éviter le piège du « mur à mur » !* Ottawa : FCEI, 15 p.

LAVOIE, Natalie, et al. 2004. *Obstacles à la participation des adultes peu scolarisés à des activités de formation dans un cadre d'éducation formel et non formel. Rapport de la recherche (abrégé)*. Rimouski : Université du Québec à Rimouski, 29 p.

MAS, Stéphanie. 2002. « TRACE, un parcours accompagné vers l'autonomie ». Dans *Premières synthèses, octobre 2002, no 44,4*. Paris : DARES, 4 p.

OCDE. 2005a. *Promouvoir la formation des adultes*. Paris : auteur, 171 p.

OCDE. 2005b. *Bébés et employeurs, comment réconcilier travail et vie de famille*. Paris : auteur, 278 p.

OCDE. 2004a. *Prestations et salaires. Les indicateurs de l'OCDE*. Paris : auteur, 167 p.

OCDE. 2004b. *Apprendre aujourd'hui, réussir demain. Premiers résultats de PISA 2003*. Paris : auteur, 505 p.

OCDE. 2003. *Transformer le handicap en capacité. Promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées*. Paris : OCDE, 231 p.

OCDE. 2002. « Évolution récente et perspectives du marché du travail. Section spéciale – Un meilleur départ pour les jeunes », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2002*. Paris : auteur, 51 p.

OCDE et STATISTIQUE CANADA. 2005. *Apprentissage et réussite : premiers résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes*. Paris et Ottawa : auteurs, 338 p.

POHLMANN, Corinne et Andreea DULIPOVICI. 2004. *Favoriser la flexibilité : travail et famille, Résultats du sondage de la FCEI sur les pratiques en milieu de travail*. FCEI : Ottawa, 12 p.

QUÉBEC, EMPLOI-QUÉBEC. 2004. *Rapport de gestion 2003-2004*. Québec : auteur, p. 46.

QUÉBEC, GROUPE DE TRAVAIL SUR LA PLEINE PARTICIPATION À LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DES COMMUNAUTÉS NOIRES. 2006. *Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires. Présenté à Mme Lise Thériault, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles*. Québec : MICC, 36 p.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC. 2002a. *Apprendre tout au long de la vie, Politique gouvernementale en matière d'éducation des adultes et de formation continue*. Québec : MEQ, 50 p.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC. 2002b. *Apprendre tout au long de la vie, Plan d'action gouvernemental en matière d'éducation des adultes et de formation continue*. Québec : MEQ, 47 p.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2005. *Québec pluriel. La diversité en action*. Québec : auteur, 50 p.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE, DIRECTION GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE, DE L'ÉVALUATION ET DE LA STATISTIQUE. 2004. *Projet Ma place au soleil, Caractéristiques et cheminement des participantes au projet*. Québec : auteur, 17 p.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE, DIRECTION GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE, DE L'ÉVALUATION ET DE LA STATISTIQUE. 2003. *Rapport d'évaluation du projet pilote Solidarité jeunesse communautés noires anglophones*. Québec : auteurs, 67 p.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2003. *Sondage sur la mesure des effets liés à l'insertion professionnelle du programme Solidarité jeunesse. Rapport d'évaluation*. Québec : auteur, 60 p.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. 2002. *L'évaluation de l'interruption avant terme de la participation dans le contexte des mesures actives d'emploi*. Québec : auteur, 85 p.

QUÉBEC, Secrétariat à la jeunesse. 2006. *Pour une jeunesse engagée dans sa réussite. Stratégie d'action jeunesse 2006-2009*. Québec : auteur, 67 p.

RENAUD Jean et Tristan CAYN. 2006. *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Québec : MICC, 53 p.

RÉSEAU DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI DU QUÉBEC. 2005. *Partenaires de la relève. Rapport annuel 2004-2005*. Québec : RCJEQ, 27 p.

ROUSSEAU, Claire et Hugues TÉTREULT. 2003. *Projet pilote avec les jeunes de la rue (Projet Espoir). Rapport d'évaluation*. Québec : ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Direction de l'évaluation, 75 p.

STATISTIQUE CANADA. 2005. *Miser sur nos compétences : Résultats canadiens de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes*. Ottawa : auteurs, 246 p.

VENNE, Jean-François. 2005a. *Le maintien en emploi des jeunes*. Montréal : Comité aviseur-jeunes, p. 7.

Autres textes

Eurostat. 2006. *Tableau sur le Chômage harmonisé – 15 à 24 ans – taux – désaisonnalisé*.
http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=fr&product=EUROIND_LM&root=EUROIND_LM/euro_lm/lm_un/lm040rt

Eurostat. 2006. *Tableau Chômage harmonisé – 25 à 75 ans – taux – désaisonnalisé*.

http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=fr&product=EUROIND_LM&root=EUROIND_LM/euro_lm/lm_un/lm050rt

OCDE. « L'OCDE appelle à un accès plus large à la formation post-scolaire ». *Communiqué du 13 septembre 2005*, 2 p.