LES JEUNES ET LES STAGES

RAPPORT DE RECHERCHE

RECHERCHE RÉALISÉE PAR LE

Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité

Recherche et rédaction

Gabrielle St-Cyr

Auxiliaire de recherche

Mylène Mattei

POUR LE COMPTE DU

Comité consultatif Jeunes

AVEC LE SOUTIEN FINANCIER DE LA

Commission des partenaires du marché du travail

© RQuODE, décembre 2016

TABLE DES MATIÈRES

Liste des figures et tableaux ii
Avant-propos 1
Introduction générale 1

PARTIE I – ANALYSE DU SONDAGE EN LIGNE 2
Introduction 2
Le profil des répondants 2
Les caractéristiques des stages 4
Les retombées et acquis du stage effectué 12
Conclusion 15

PARTIE II – ANALYSE DES GROUPES DE DISCUSSION 16
Introduction 16
A. La charge de travail 17
B. La supervision 22
C. L'intégration dans l'équipe et dans l'organisation 28
D. La conciliation stage-travail-études-vie personnelle 32
E. Les modalités du stage 34
F. Le choc de la réalité du marché du travail 37
G. Les retombées et acquis 40
Conclusion 45

Conclusion générale 46

LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX

Figure 1. Âge des répondants au moment du stage 2

Figure 2. Dernier diplôme complété par les répondants 3

Figure 3. Domaine d'études des répondants 3

Figure 4. Durée des stages des répondants 4

Figure 5. Occupation d'un emploi et nombre d'heures de travail salarié pendant le stage 5

Figure 6. Nombre de stages réalisés par les répondants 6

Figure 7. Organisations qui ont aidé les répondants à trouver un stage 6

Figure 8. Moyen utilisé pour trouver le stage 7

Figure 9. Principale raison qui a incité les répondants à faire un stage 7

Figure 10. Concordance entre la description du stage et les tâches effectuées 8

Figure 11. Type de stage des répondants 8

Figure 12. Type de rémunération pendant le stage 9

Figure 13. Type de supervision pendant le stage 10

Figure 14. Qualité de l'encadrement reçu lors du stage selon les répondants 10

Figure 15. Satisfaction des répondants à l'égard des conditions de stage 11

Figure 16. Difficultés rencontrées par les répondants pendant le stage 11

Figure 17. Amélioration des compétences pendant et après le stage selon les répondants 12

Figure 18. Propositions de l'employeur à la fin du stage 13

Figure 19. Retombées concrètes du stage selon les répondants 13

Figure 20. Temps écoulé depuis la fin du stage 14

Figure 21. Statut actuel des répondants (n = 1116) 14

Tableau 1. Régions administratives où se sont déroulés les stages 4

AVANT-PROPOS

Le Comité consultatif Jeunes (CCJ) a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. À cet effet, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Pour appuyer le développement de la main-d'œuvre jeune, le CCJ formule des avis et des propositions à la Commission des partenaires du marché du travail, au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'à Emploi-Québec. En 2016-2017, le CCJ a choisi de se pencher sur le stage en milieu de travail comme vecteur d'intégration, d'amélioration des conditions et de rétention sur le marché du travail, afin d'en identifier les conditions gagnantes. Dans cette optique, le CCJ a effectué une revue de littérature sur cette question, en documentant brièvement les points de vue des employeurs, syndicats, organismes en employabilité et acteurs en éducation. Il a également réalisé un vaste sondage en ligne, auquel près de 1700 jeunes ont répondu.

Le mandat octroyé au Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE) par le Comité consultatif Jeunes consiste à documenter cette thématique du point de vue des jeunes stagiaires, en analysant les données colligées par le biais du sondage en ligne et en réalisant des groupes de discussion avec d'anciens stagiaires dans plusieurs régions québécoises.

Le RQuODE tient à remercier les membres du Comité d'orientation de la recherche pour leur disponibilité et leur précieuse collaboration dans le cadre de cette étude. Un merci tout spécial aux jeunes répondants qui, de par leur participation, ont permis d'améliorer l'état des connaissances sur une thématique forte d'implications. Le Regroupement souhaite également témoigner sa reconnaissance aux nombreux intervenants qui ont contribué, de près ou de loin, à l'organisation des 16 groupes de discussion tenus en septembre 2016.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Au cours des dernières années, les stages ont fait l'objet de nombreux débats et controverses, tant sur la scène médiatique qu'académique. La multiplication des occasions de stage, dans divers environnements et secteurs d'activité, a projeté cette pratique à l'avant-plan, en mettant en lumière ses effets bénéfiques et ses risques associés. Dans l'opinion publique, tout comme dans les milieux scolaires, communautaires et gouvernementaux, les préoccupations en matière de rémunération des stagiaires et les exemples regrettables côtoient les histoires de réussite et les évaluations des retombées potentielles des stages sur le développement de leurs protagonistes.

Dans ce contexte, cette étude en deux parties vise à documenter le point de vue des anciens stagiaires, en provenance de différents horizons (employabilité, formation professionnelle, cégep et université) et de toutes les régions du Québec. La première partie de l'étude dresse un bref portrait statistique des expériences de stage vécues par près de 1700 jeunes, en s'attardant principalement au déroulement et aux retombées de leur stage. La seconde partie résume les principaux thèmes abordés par les jeunes stagiaires lors des groupes de discussion, en identifiant quelques pistes de recommandation soulevées par les participants rencontrés.

Cette étude, combinée à la revue de littérature réalisée au printemps 2016, servira de base à l'avis rédigé par le CCJ afin d'améliorer les programmes de stage destinés aux jeunes de 18 à 35 ans partout dans la province.

PARTIE I – ANALYSE DU SONDAGE EN LIGNE

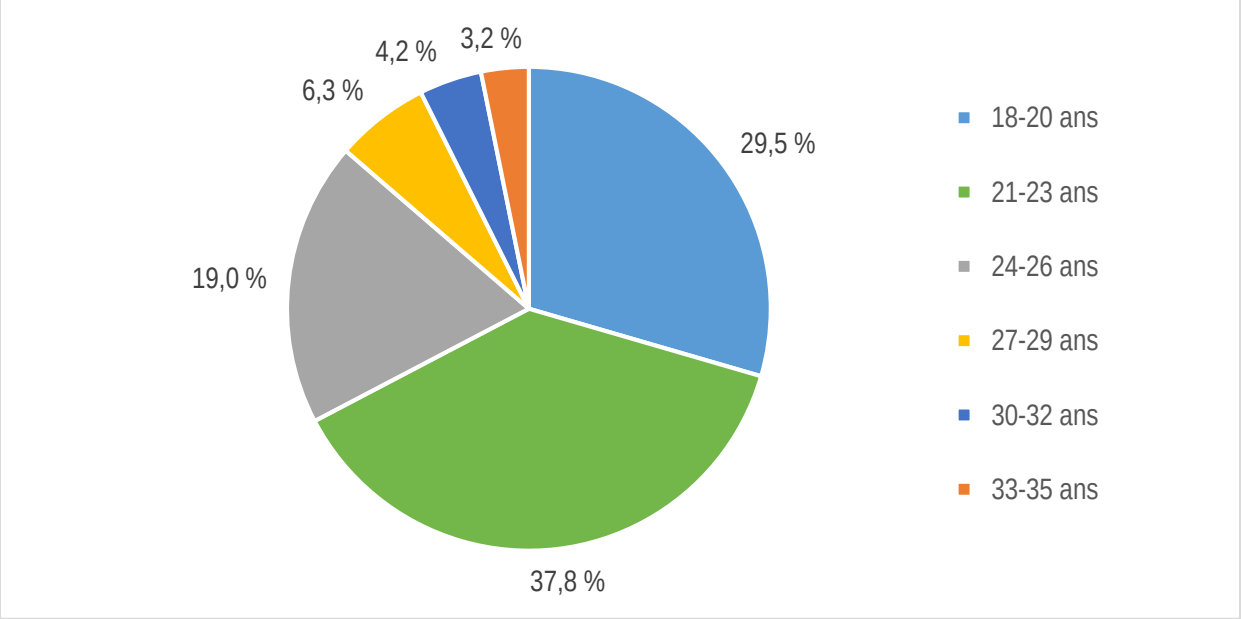
Introduction

Dans le cadre de son sondage sur les stages, le Comité consultatif Jeunes a recueilli l'avis de 1671 jeunes dans les différentes régions du Québec. Le sondage s'est effectué pendant les mois de mai et juin 2016, et a été diffusé via les réseaux des partenaires. Il s'adressait à toute personne qui a effectué un stage organisé par un établissement ou un organisme du Québec entre mai 2006 et mai 2016, et qui était âgée entre 18 et 35 ans au moment du stage, peu importe le type de stage.

Le profil des répondants

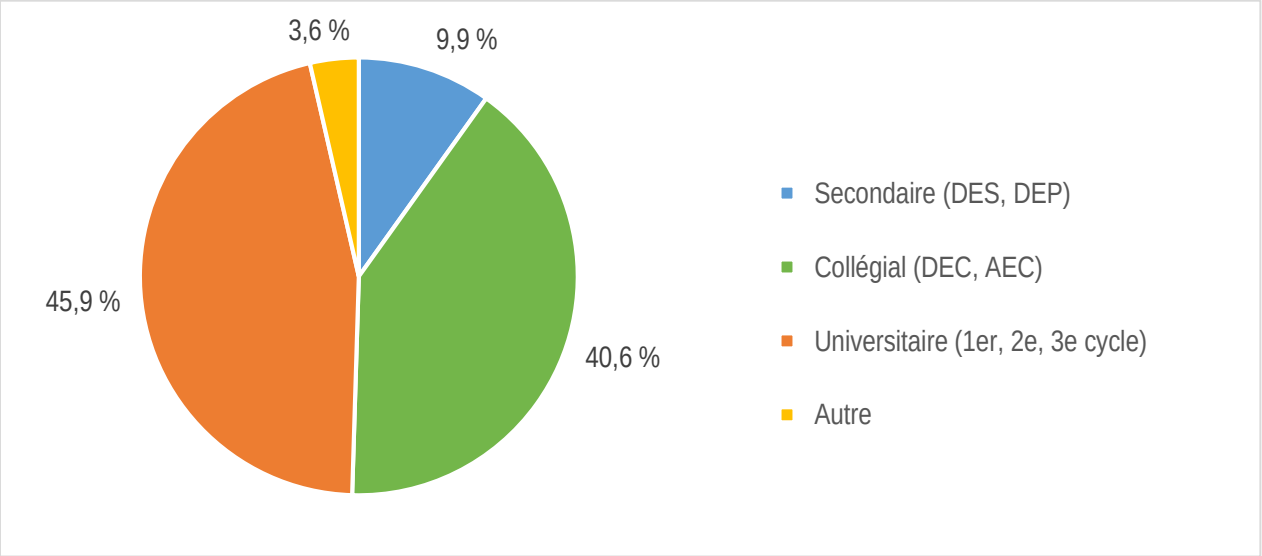
Il ressort de l'étude que la quasi-totalité des 1671 répondants ont complété au moins un stage (rémunéré ou non) au cours des 10 dernières années : c'est le cas pour 1504 d'entre eux. Parmi ces derniers, 1383 jeunes ont complété un stage entre l'âge de 18 et de 35 ans, et la moyenne d'âge se situe à 22,8 ans (Figure 1). De plus, notons que la grande majorité des répondants sont des femmes (75,7 %).

Figure 1. Âge des répondants au moment du stage (n = 1383)



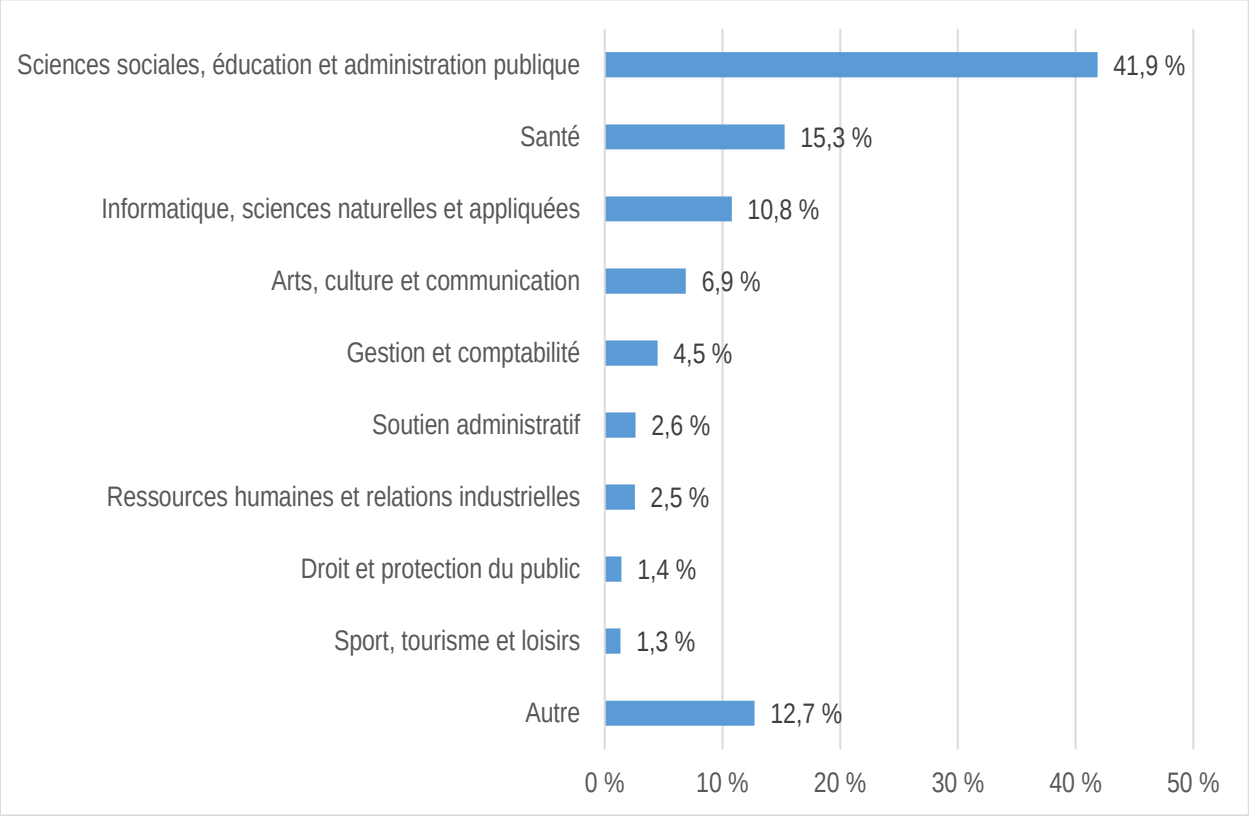
La majorité des répondants a complété un diplôme de niveau universitaire (45,9 %, dont 33,6 % au niveau baccalauréat) ou collégial (40,6 %). Les diplômés collégiaux se répartissent presque équitablement entre les diplômes d'études collégiales (DEC), préuniversitaires (45,9 %) ou techniques (49,6 %), avec une plus faible proportion d'attestations d'études collégiales (AEC) (4,4 %). Le reste des jeunes sondés a obtenu un diplôme de niveau secondaire (9,9 %) ou un autre diplôme (3,6 %) (Figure 2).

Figure 2. Dernier diplôme complété par les répondants (n = 1335)



Le domaine d'études le plus représenté est sans conteste celui des sciences sociales, éducation et administration publique (41,9 %), suivi par les domaines de la santé (15,3 %), de l'informatique, sciences naturelles et appliquées (10,8 %), puis des arts, culture et communication (4,5 %) (Figure 3).

Figure 3. Domaine d'études des répondants (n = 1335)



Les caractéristiques des stages

En ce qui concerne les caractéristiques des stages, plus de 70 % des répondants ont effectué un stage d'un à six mois (Figure 4). Notons que dans près de 97 % des cas, ces stages ont eu lieu au Québec (voir la répartition régionale dans le Tableau 1). Un très faible pourcentage de jeunes ont réalisé leur stage dans une autre province canadienne (0,5 %) ou à l'extérieur du Canada (2,7 %).

Figure 4. Durée des stages des répondants (n = 1313)

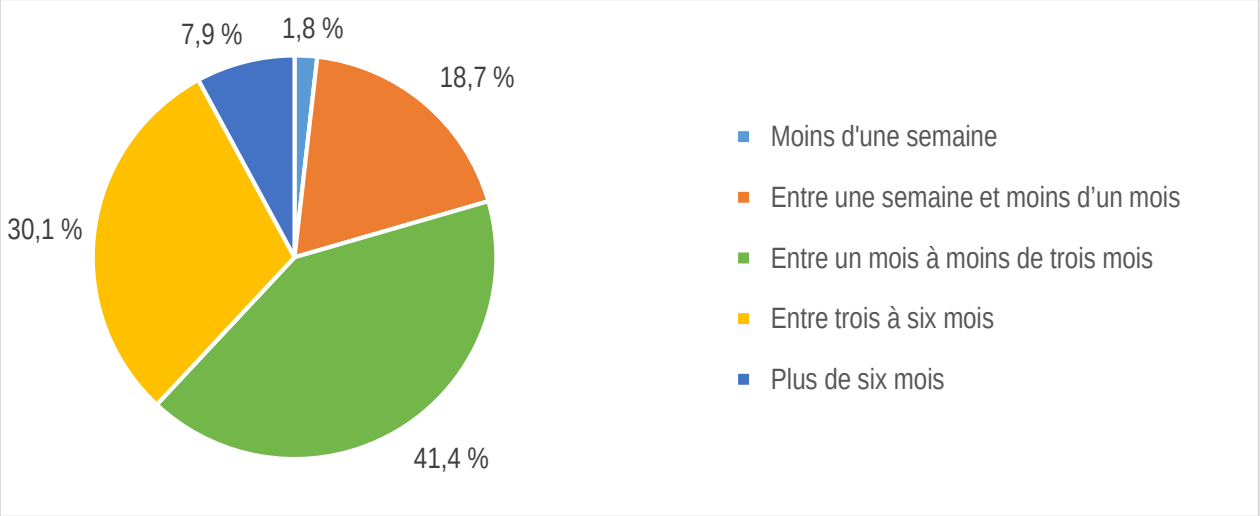


Tableau 1. Régions administratives où se sont déroulés les stages (n = 1257)

Régions administratives	N	%	Poids démographique[1]
Montréal (06)	370	29,4 %	24,2 %
Montérégie (16)	161	12,8 %	18,4 %
Lanaudière (14)	138	11,0 %	6,0 %
Abitibi-Témiscamingue (08)	109	8,7 %	1,8 %
Capitale-Nationale (3)	93	7,4 %	8,9 %
Laurentides (15)	75	6,0 %	7,2 %
Laval (13)	61	4,9 %	5,1 %
Estrie (05)	43	3,4 %	3,9 %
Côte-Nord (09)	37	2,9 %	1,1 %
Mauricie (04)	36	2,9 %	3,2 %
Bas-Saint-Laurent (01)	29	2,3 %	2,4 %
Chaudière-Appalaches (12)	25	2,0 %	5,1 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)	24	1,9 %	1,1 %
Centre-du-Québec (17)	23	1,8 %	2,9 %
Outaouais (07)	17	1,4 %	4,7 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)	11	0,9 %	3,4 %
Nord-du-Québec (10)	4	0,3 %	0,5 %

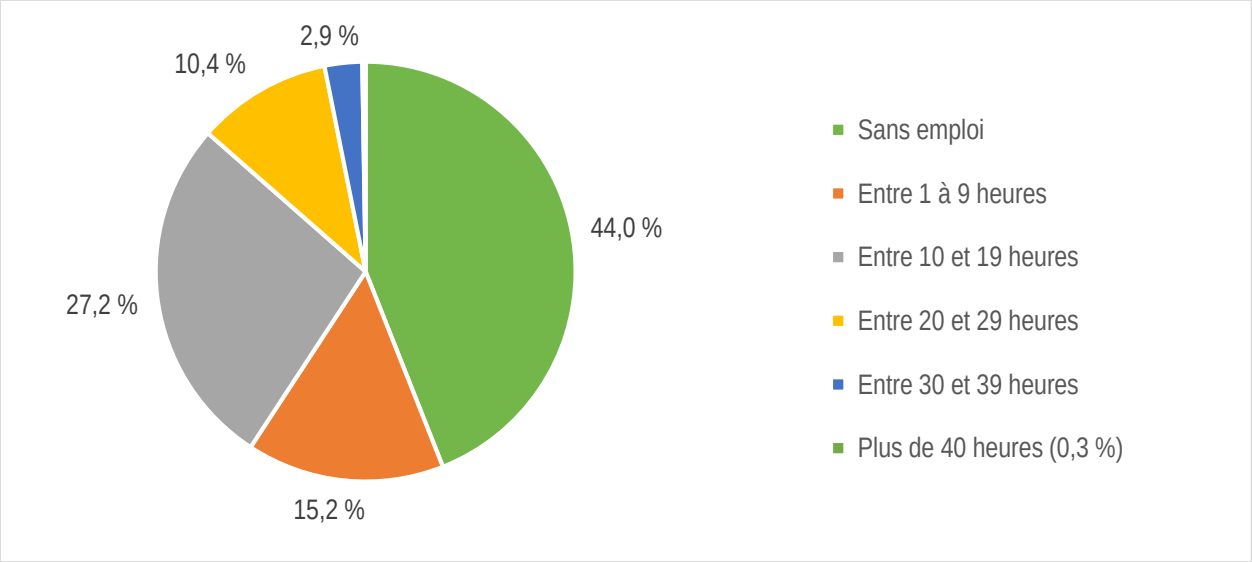
[1] Source : Institut de la statistique du Québec (2016). *Estimation de la population des régions administratives, 1er juillet des années 1986, 1991, 1996, 2001, 2006 et 2011 à 2015 (découpage géographique au 1er juillet 2015)*. [En ligne] http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/structure/ra_total.htm (Page consultée le 31 août 2016).

L'enquête a permis de révéler qu'une grande partie des répondants (56,0 %) occupaient un emploi en même temps que leur stage (Figure 5). Parmi eux, environ la moitié (48,6 %) travaillait entre 10 et 19 heures par semaine, tandis que 27,2 % travaillaient moins de 10 heures et 18,5 % entre 20 et 29 heures. Ce cumul de statuts était particulièrement prégnant pour les répondants aux niveaux collégial (68,8 %), universitaire (59,8 %), secondaire (57,1 %) et en centre de formation professionnelle (50,0 %).

Parmi les répondants qui effectuaient un stage à temps plein (plus de 30 heures par semaine), plus de la moitié des répondants (51,8 %) occupaient également un emploi. Dans plus de la moitié des cas (51,9 %), cet emploi les occupait entre 10 et 19 heures par semaine, comparativement à moins de 10 heures pour 28,8 % des répondants et entre 20 et 29 heures pour 15,6 % des cas.

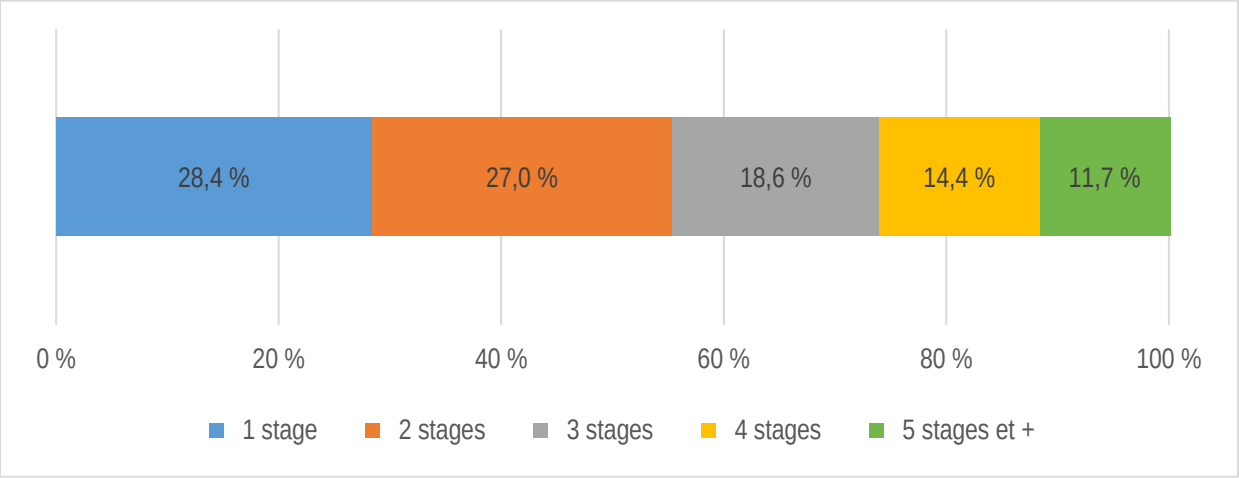
Il faut cependant considérer avec précaution ces données, car il se peut que les répondants aient considéré leur stage comme un travail, alimentant la proportion de jeunes stagiaires qui occupaient aussi un emploi en parallèle de leurs études. Autrement, si les jeunes étaient à la fois stagiaires, employés et étudiants, cette situation peut être inquiétante en fonction du nombre d'heures attribuées à chacune de ces activités.

Figure 5. Occupation d'un emploi et nombre d'heures de travail salarié pendant le stage (n = 1174)



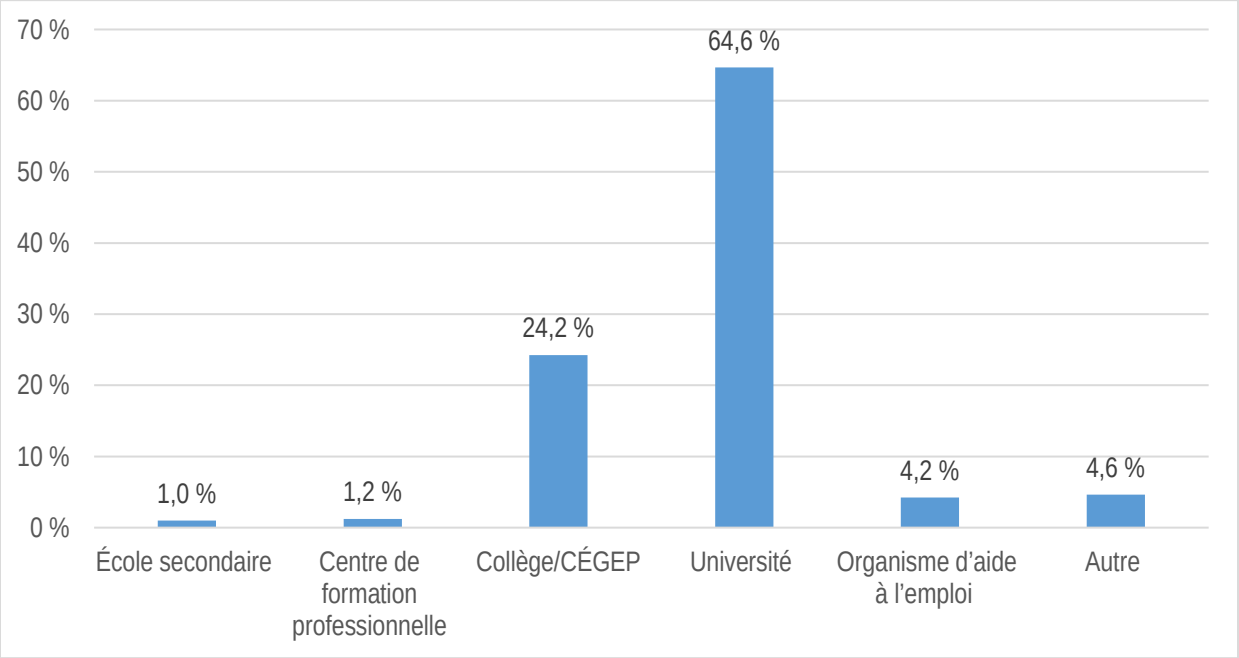
Un peu plus de la moitié des jeunes répondants ont réalisé un seul (28,4 %) ou deux stages (27,0 %) en milieu de travail au cours de leur parcours, tandis que la seconde moitié en avait déjà réalisé trois et plus (Figure 6). Toutefois, interrogés sur leur stage le plus significatif dans le cadre de ce sondage, certains répondants ont décrit plusieurs expériences de stage, ce qui accroît la proportion de réponses « Autres » pour les différentes questions.

Figure 6. Nombre de stages réalisés par les répondants (n = 1268)



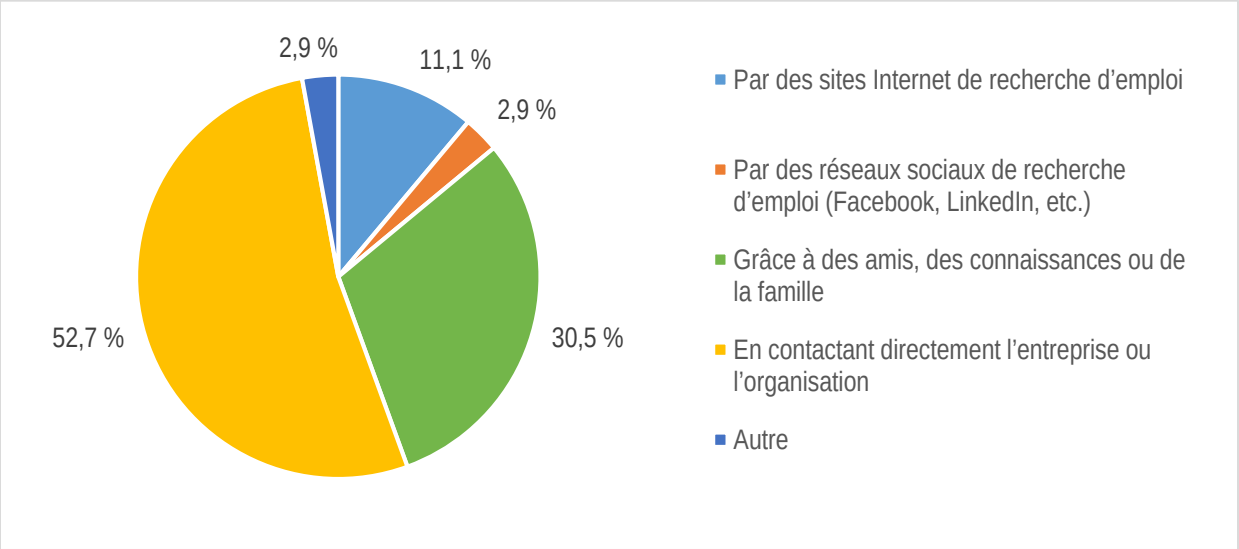
La grande majorité des répondants (79,4 %) a eu recours à une organisation pour les aider à trouver leur stage, par exemple un organisme d'aide à l'emploi, un professeur ou encore un service de placement au collège ou à l'université (Figure 7). Il est important de préciser que la répartition ci-dessous reflète la prédominance des répondants universitaires dans l'échantillon sondé.

Figure 7. Organisations qui ont aidé les répondants à trouver un stage (n = 990)



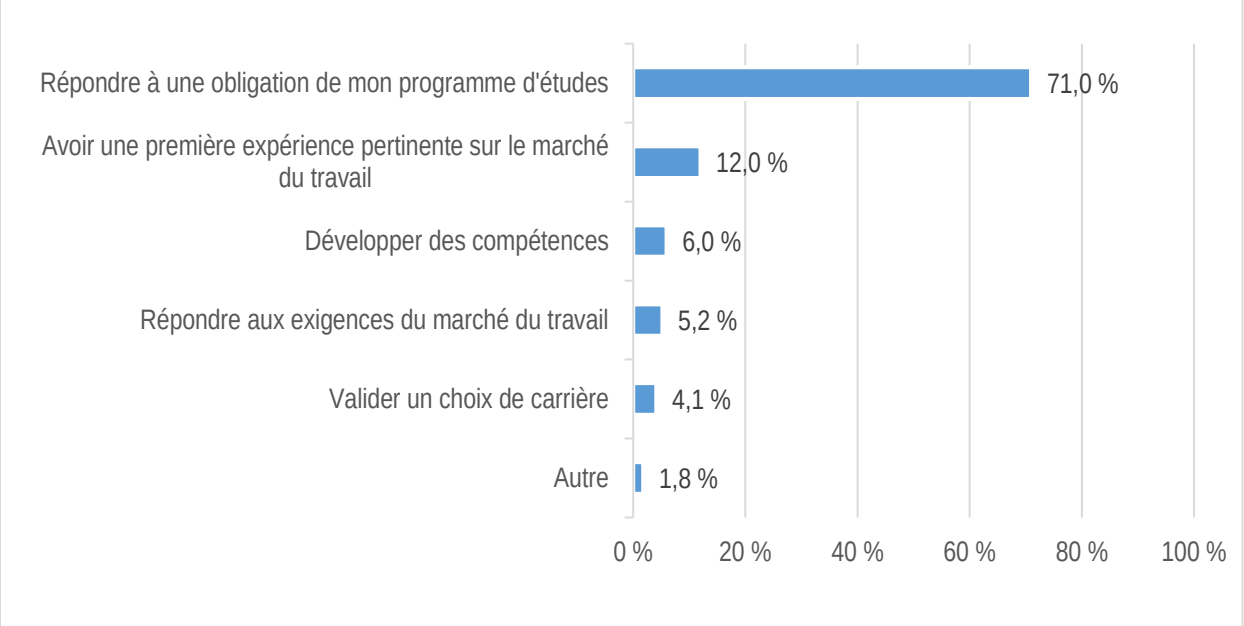
Les répondants qui affirment ne pas avoir fait appel au soutien d'une organisation pour trouver leur stage ont eu recours à diverses stratégies alternatives (Figure 8), principalement en contactant directement l'entreprise ou l'organisation (52,7 %), grâce à des amis, des connaissances ou de la famille (30,5 %) ou encore par des sites Internet (11,1 %) et des réseaux sociaux (2,9 %) de recherche d'emploi.

Figure 8. Moyen utilisé pour trouver le stage (n = 243)



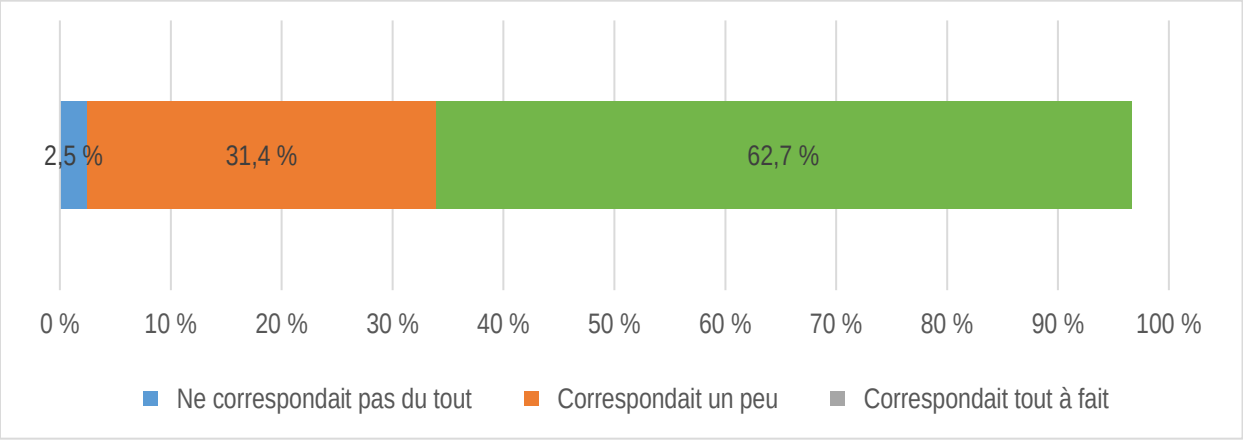
Pour la très grande majorité des répondants (71,0 %), le stage visait à répondre aux exigences d'un programme d'études (Figure 9). Dans une moindre mesure, il répondait également au besoin d'acquérir une première expérience pertinente sur le marché du travail (12,0 %), de développer des compétences (6,0 %), de répondre aux exigences du marché du travail (5,2 %) ainsi que de valider un choix de carrière (4,1 %). Les autres réponses (1,8 %) incluaient notamment « se faire connaître des employeurs » et « développer un réseau de contacts ».

Figure 9. Principale raison qui a incité les répondants à faire un stage (n = 1209)



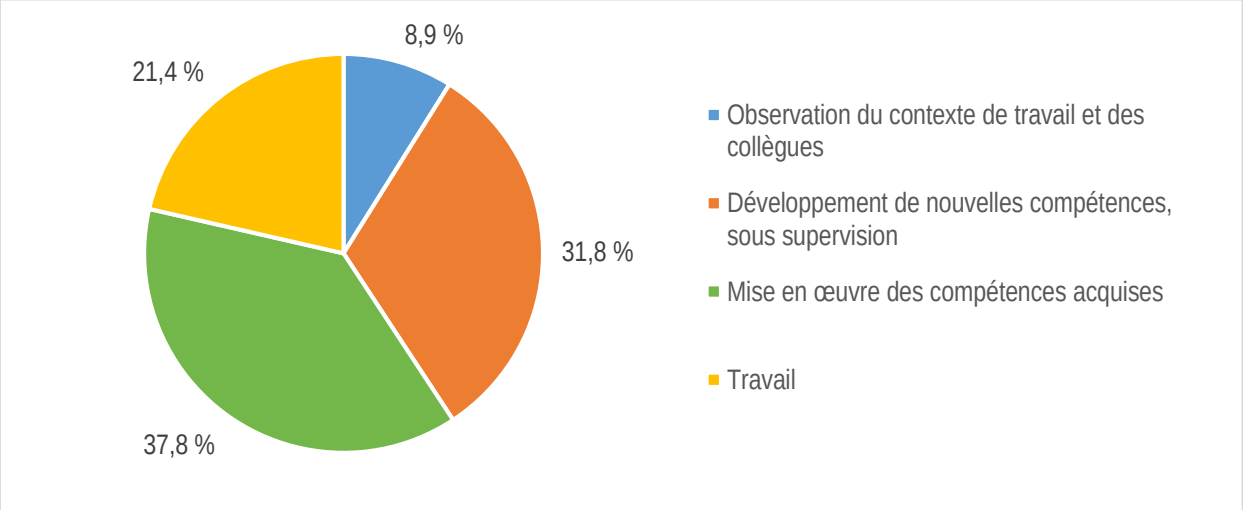
Plus de la moitié des jeunes sondés (62,7 %) ont précisé que les tâches effectuées pendant leur stage correspondaient tout à fait à la description du stage (Figure 10). Toutefois, une part significative des répondants (31,4 %) a indiqué que la description correspondait seulement un peu aux tâches effectuées.

Figure 10. Concordance entre la description du stage et les tâches effectuées (n = 1209)



En majorité, les répondants ont effectué un stage qui consistait à mettre en œuvre des compétences acquises (37,8 %) ou à développer de nouvelles compétences sous supervision (31,8 %). Pour une partie non négligeable des jeunes (21,4 %), le stage s'apparentait davantage à un travail, c'est-à-dire que le stagiaire était affecté à des tâches d'employé, généralement sans supervision. Pour d'autres encore (8,9 %), il s'agissait d'un stage d'observation du contexte de travail et des collègues (Figure 11). Malgré tout, ces résultats sont à considérer avec précaution, car une seule réponse était possible et des confusions ont pu avoir lieu entre les différents types de stage.

Figure 11. Type de stage des répondants (n = 1209)



Les stages d'observation ont été réalisés en majorité aux niveaux collégial et secondaire, tandis qu'ils étaient moins fréquents dans le cas des étudiants universitaires. La majorité (50,9 %) des stages d'observation ont duré entre une semaine et un mois, alors que les autres types de stage ont généralement duré plus d'un mois.

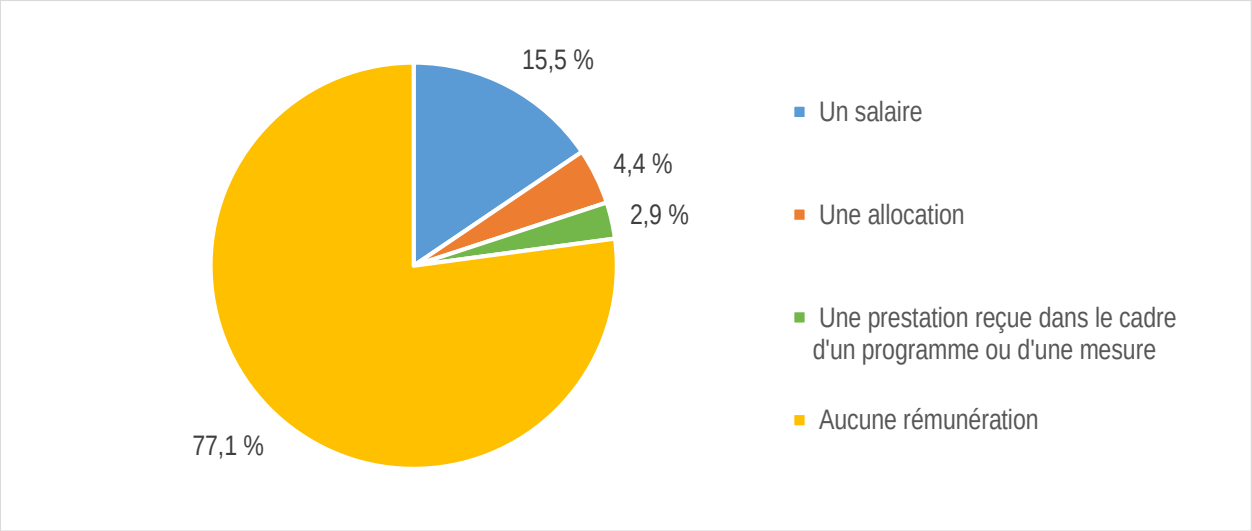
La majorité des répondants (63,4 %) ont effectué leur stage dans une petite ou moyenne entreprise (249 employés et moins), dont près du tiers au sein d'une entreprise comptant entre 10 et 49 travailleurs (29,8 %).

Les deux tiers des répondants (64,3 %) ont effectué leur stage dans une organisation publique ou parapublique, comme une école, une municipalité ou un hôpital. Suivent ensuite les stages réalisés dans une entreprise privée

(21,1 %) et dans un organisme à but non lucratif (11,8 %). Ces lieux de stage correspondent à la surreprésentation au sein de l'échantillon des stagiaires issus des sciences sociales, de l'éducation et de l'administration.

Le sondage a fait ressortir un élément préoccupant : pour la vaste majorité des répondants (77,1 %), le stage n'était pas rémunéré (Figure 12). C'est notamment le cas de la totalité des répondants des centres de formation professionnelle, ainsi que de la majorité des stagiaires de niveaux secondaire, collégial et universitaire. Toutefois, notons que 15,5 % des stagiaires sondés recevaient un salaire et la quasi-totalité (96,1 %) de ces derniers recevait l'équivalent du salaire minimum ou plus. Certains stagiaires percevaient une allocation (4,4 %) ou une prestation dans le cadre d'un programme ou d'une mesure (2,9 %). Il est intéressant de noter l'hétérogénéité de la situation des personnes accompagnées par un organisme d'aide à l'emploi, puisqu'un premiers tiers déclarait être rémunéré, un second tiers recevoir une prestation et un dernier tiers ne percevoir aucune rémunération.

Figure 12. Type de rémunération pendant le stage (n = 1175)



Comme le montre la figure 13, une forte proportion des répondants était suivie par un superviseur de stage sur leur lieu de travail (69,6 %) et/ou un superviseur de leur établissement scolaire (56,1 %).

Le sondage a permis de mettre en lumière la bonne qualité de l'encadrement reçu lors du stage effectué par les répondants, que ce soit par le superviseur en entreprise ou le superviseur de l'organisme en employabilité ou de l'école (Figure 14). En effet, pour la grande majorité d'entre eux, leur superviseur sur le lieu de travail était disponible pour eux la majorité du temps (74,7 %) et a contribué à leurs apprentissages (68,0 %).

Ensuite, pour un peu plus de la moitié des répondants (56,0 %), le superviseur de l'établissement scolaire ou de l'organisme en employabilité était disponible pour eux la majorité du temps. Ce taux s'élevait à 61,8 % pour les jeunes accompagnés par un organisme d'aide à l'emploi et à 68,0 % pour les jeunes du cégep.

Enfin, pour un peu plus de la moitié des jeunes (57,2 %), l'accompagnement de l'établissement scolaire ou de l'organisme était adéquat la majorité du temps. Ce taux s'élevait à 73,5 % pour les jeunes accompagnés par un organisme d'aide à l'emploi et à 66,0 % pour les jeunes du cégep.

Figure 13. Type de supervision pendant le stage (n = 1154)

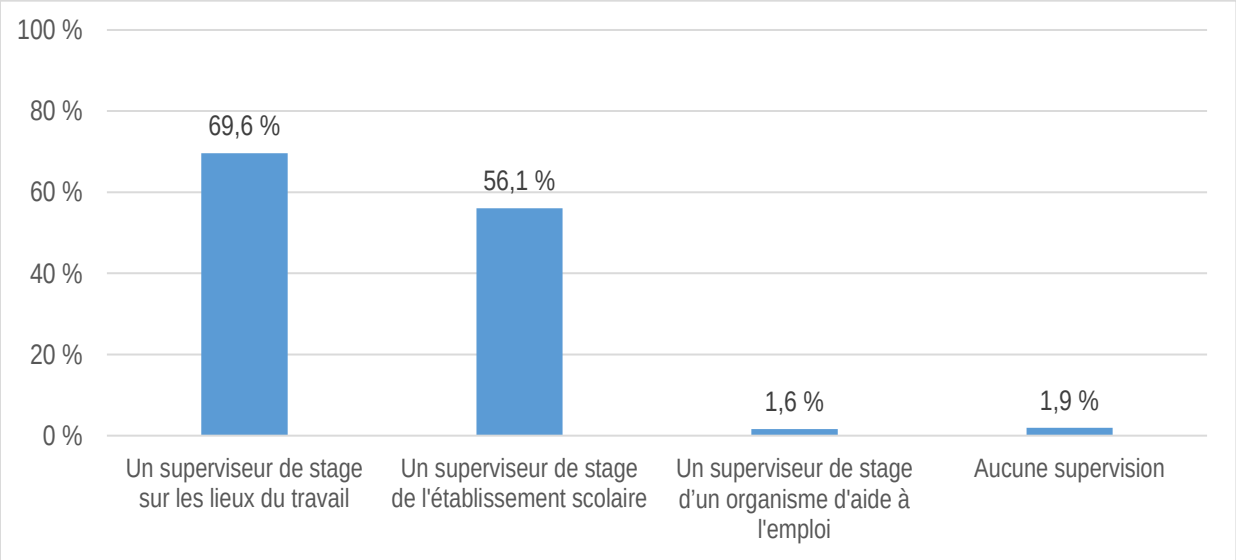
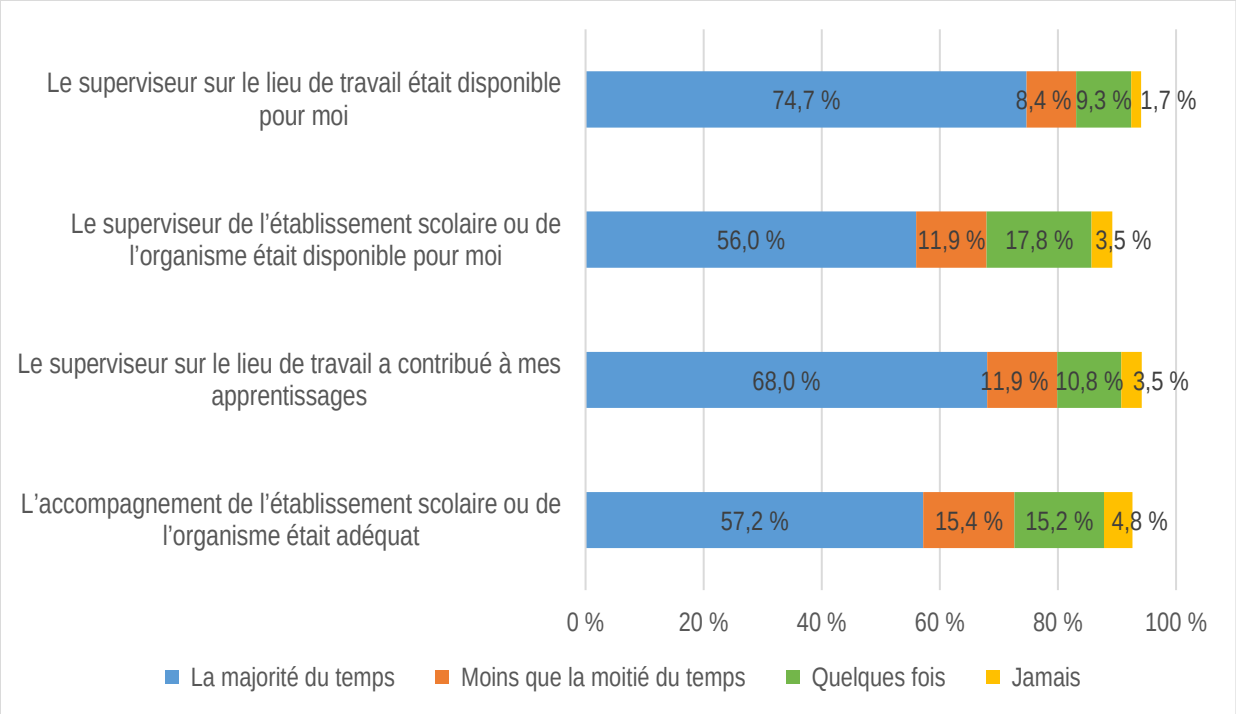
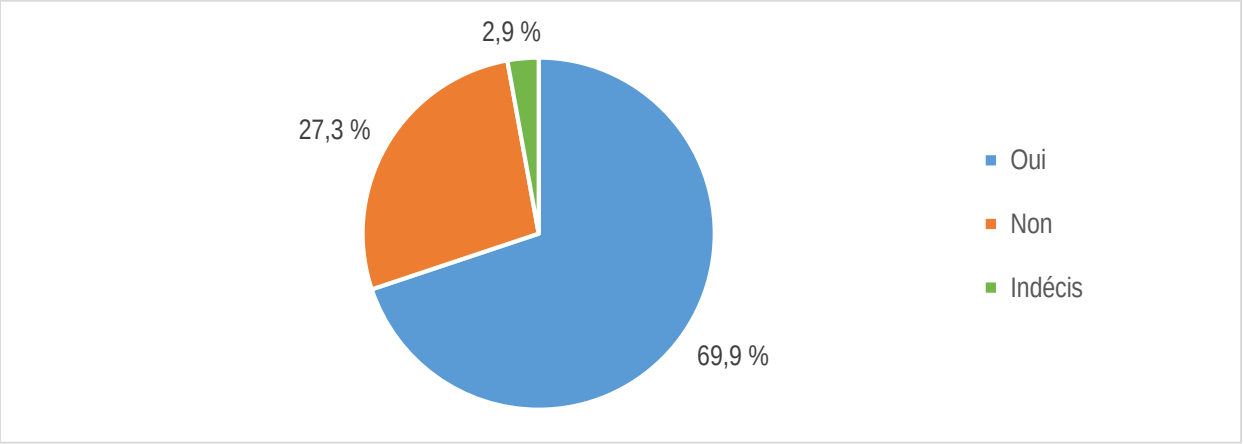


Figure 14. Qualité de l'encadrement reçu lors du stage selon les répondants (n = 1154)



La plupart des répondants (69,9 %) se sont dits satisfaits des conditions de stage proposées, telles que les horaires de travail et la rémunération (Figure 15). Les répondants insatisfaits ont en grande majorité déploré l'absence de rémunération, parfois couplée à une charge de travail importante, qui rendait très difficile la conciliation stage-travail-études-vie personnelle. Cette situation a contraint de nombreux stagiaires à laisser tomber leur travail rémunéré en parallèle. Certains ont également mentionné une supervision déficiente (peu de soutien, d'autonomie et de rétroaction).

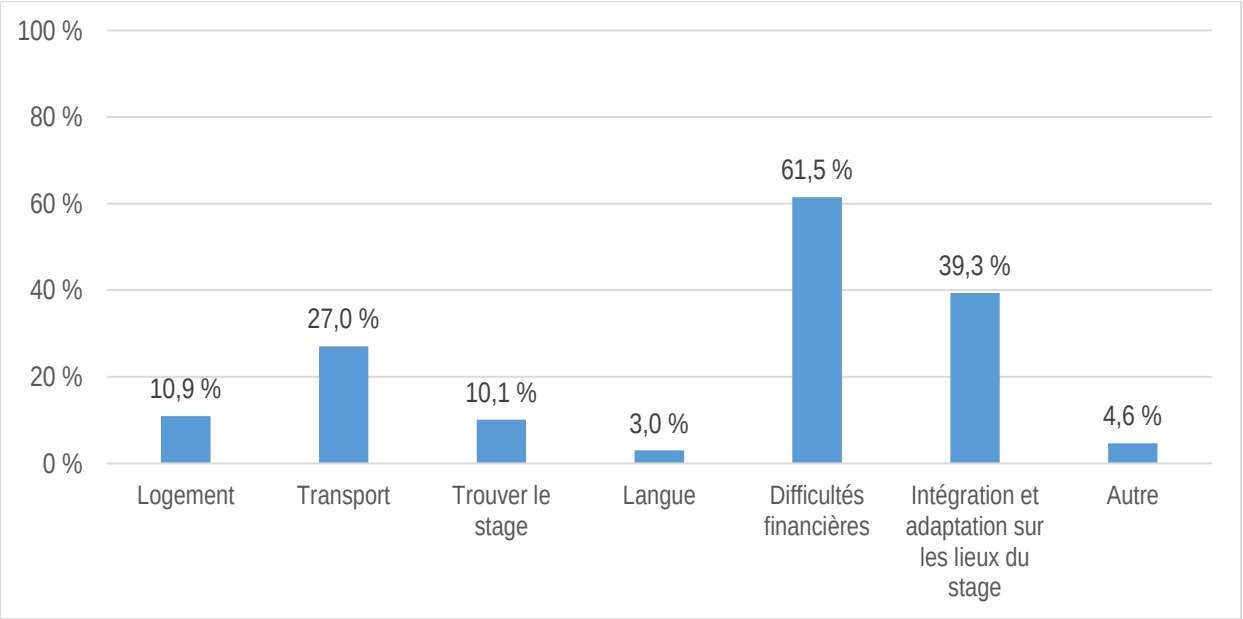
Figure 15. Satisfaction des répondants à l'égard des conditions de stage (n = 1122)



À la question « *En cas de maladie ou d'accident, étiez-vous couvert par une assurance ?* », les réponses sont partagées : 35,7 % des répondants indiquent qu'ils étaient couverts comparativement à 33,6 % qui ne l'étaient pas. En outre, plus de 3 répondants sur 10 (30,7 %) ne savent pas s'ils étaient ou non couverts par une assurance au moment de leur stage.

Il ressort également du sondage que près du tiers (32,5 %) des répondants ont rencontré des difficultés particulières dans le cadre de leur stage. Cela a notamment été le cas pour 57,1 % des stagiaires de niveau secondaire ainsi que pour un tiers des répondants en centre de formation professionnelle (30,0 %), au cégep (35,0 %) et à l'université (36,3 %). À l'opposé, seuls 8,8 % des stagiaires accompagnés par un organisme en employabilité ont affirmé avoir rencontré des difficultés. Comme le montre la figure 16, les stagiaires ont principalement dû faire face à des difficultés financières (61,5 %), mais aussi à des difficultés d'intégration et d'adaptation sur les lieux du stage (39,3 %) et de transport (27,0 %). Notons que les répondants de niveau universitaire et les personnes accompagnées par un organisme en employabilité sont les catégories les plus touchées par les difficultés financières parmi notre échantillon.

Figure 16. Difficultés rencontrées par les répondants pendant le stage (n = 366)



Il importe également de mentionner les difficultés à se loger (10,9 %) et à trouver ledit stage (10,1 %), ainsi que des obstacles liés à la langue utilisée (3,0 %). Parmi les autres réponses recueillies, notons les difficultés en matière de conciliation travail-études-stage (surtout pour les stagiaires de niveau collégial et universitaire qui, rappelons-le, sont nombreux à occuper un emploi en parallèle de leur stage) et les problèmes de santé.

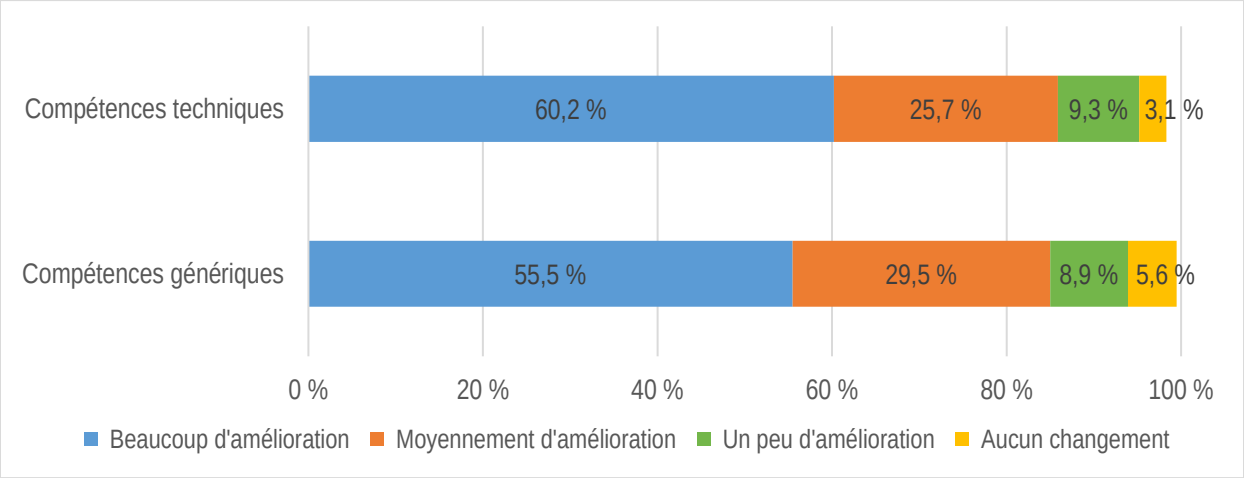
Les retombées et acquis du stage effectué

Un des objectifs de l'enquête était d'évaluer les bénéfices apportés par la réalisation d'un stage, c'est-à-dire les compétences acquises et les retombées concrètes en lien avec le cheminement professionnel.

Le stage a très souvent permis aux répondants d'améliorer leurs compétences techniques (60,2 %) – pour la réalisation des tâches reliées à un emploi spécifique – et génériques au niveau social et émotionnel (attitudes, comportements) (55,5 %) (Figure 17). Les stagiaires du cégep, de l'université et accompagnés par un organisme en employabilité représentent les groupes qui ont vu une plus grande amélioration de leurs compétences. À l'opposé, une partie non négligeable des stagiaires de niveau secondaire (14,3 %) et en centre de formation professionnelle (30,0 %) ont estimé que le stage n'avait pas permis d'améliorer leurs compétences techniques, une situation qui peut entre autres s'expliquer par la durée généralement plus courte de leur stage.

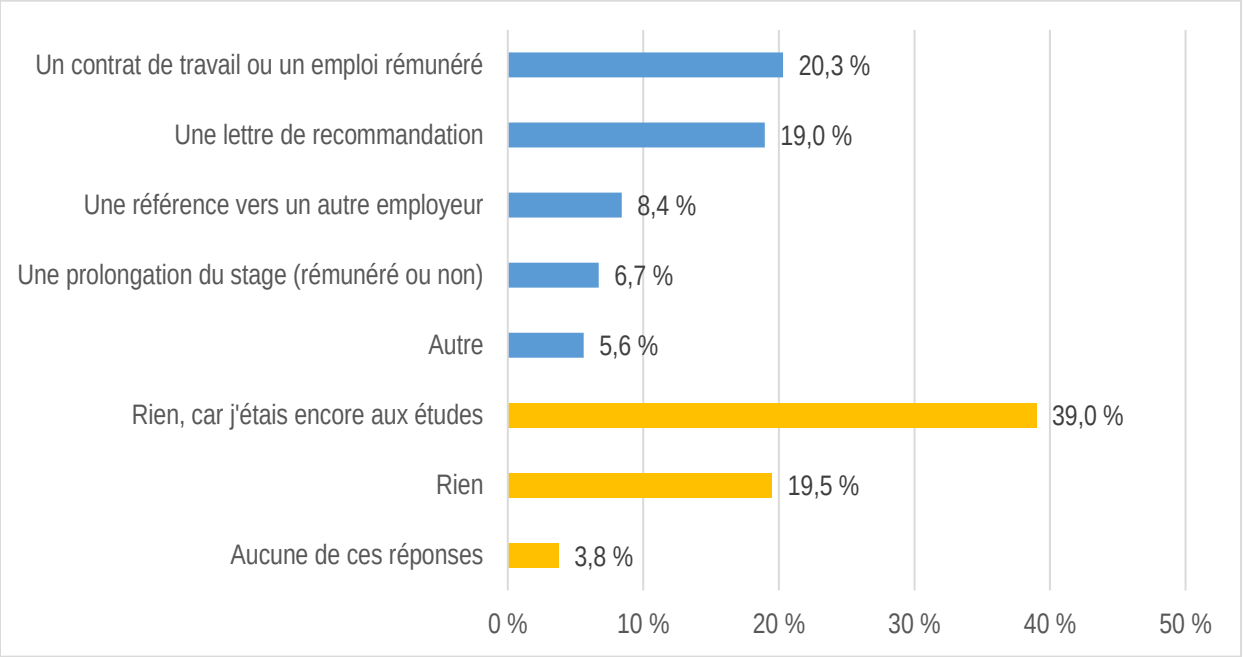
Pour la grande majorité des répondants (77,6 %), le stage a fait l'objet d'un plan de formation ou d'un contrat de stage afin de définir les rôles de chacun et leurs tâches en tant que stagiaire. Notons que 30,0 % des répondants en centre de formation professionnelle n'en ont pas bénéficié, ce qui pourrait également expliquer leur faible taux perçu d'acquisition de compétences.

Figure 17. Amélioration des compétences pendant et après le stage selon les répondants (n = 1133)



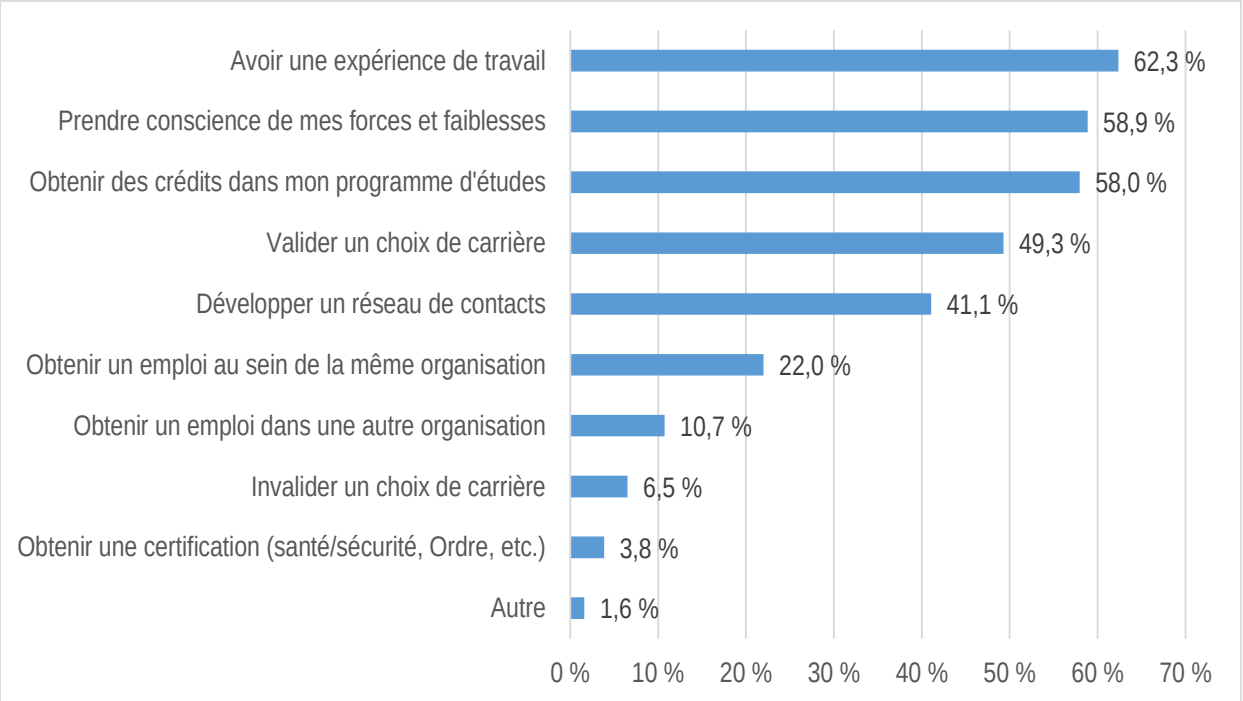
En matière de retombées concrètes à la fin du stage (Figure 18), les répondants étaient nombreux à mentionner qu'ils n'avaient reçu aucune proposition de la part de leur employeur, soit parce qu'ils étaient encore aux études (39,0 %), soit pour d'autres raisons propres à l'employeur (19,5 %). Ces résultats concordent d'ailleurs avec notre échantillon composé majoritairement d'étudiants. Parmi les stagiaires qui ont reçu une ou plusieurs propositions, les deux offres les plus courantes concernent un contrat de travail ou un emploi rémunéré (20,3 %), ainsi qu'une lettre de recommandation (19,0 %). Viennent ensuite les références vers un autre employeur ou encore la prolongation du stage. Mentionnons également d'autres types de proposition, comme l'offre d'un emploi étudiant, de la suppléance, une entrevue d'embauche ou encore une référence vers un autre organisme en employabilité.

Figure 18. Propositions de l'employeur à la fin du stage (n = 1118)



Le sondage a fait ressortir cinq principales retombées concrètes du stage effectué par les répondants (Figure 19), soit obtenir une expérience de travail, prendre conscience de ses forces et de ses faiblesses, obtenir des crédits dans son programme d'études, valider un choix de carrière et développer un réseau de contacts. Mentionnons également que 22,0 % des répondants ont pu obtenir un emploi au sein de la même organisation suite à leur stage, ce qui a été le cas pour la moitié des stagiaires d'un centre de formation professionnelle.

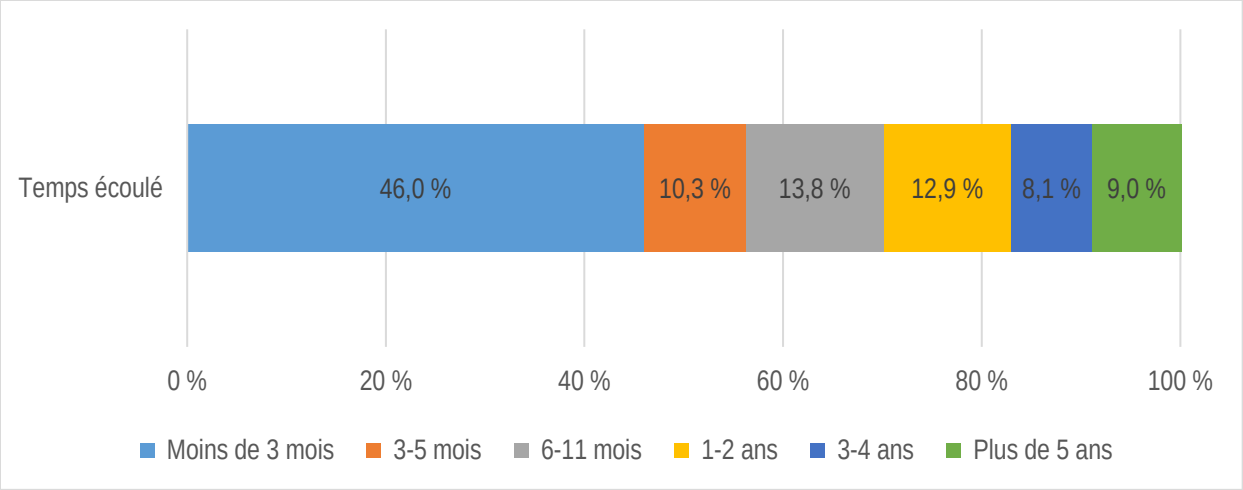
Figure 19. Retombées concrètes du stage selon les répondants (n = 1118)



De plus, si 6,5 % des stagiaires ont invalidé un choix de carrière grâce au stage, ce taux s'élève à 20,0 % des stagiaires d'un centre de formation professionnelle et 14,3 % de jeunes de niveau secondaire.

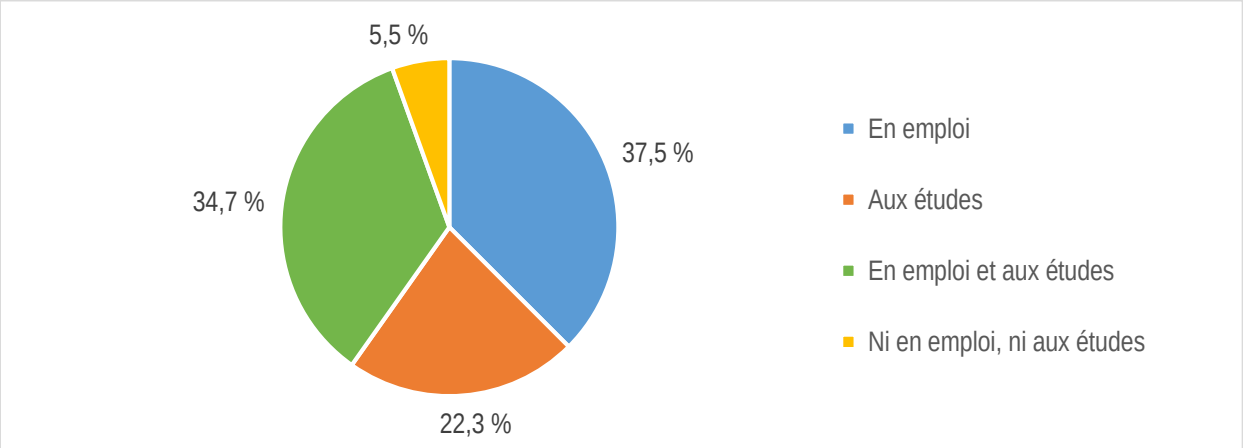
Il importe de préciser qu'au moment du sondage, moins de trois mois s'étaient écoulés depuis la fin de leur stage le plus significatif pour près de la moitié des répondants (46,0 %) (Figure 20). Par conséquent, il est possible que ces anciens stagiaires aient éprouvé plus de difficultés à évaluer les retombées professionnelles de leur stage et leurs acquis utiles sur le marché du travail, faute de recul. Cette évaluation réflexive peut être encore plus complexe pour les jeunes aux études qui n'ont pas encore intégré le marché du travail de façon permanente.

Figure 20. Temps écoulé depuis la fin du stage (n = 1116)



L'enquête visait à évaluer les bénéfices d'un stage sur le marché du travail, notamment si les stagiaires avaient trouvé un emploi suite à cette expérience. La situation des répondants lors du sondage est partagée en trois grandes catégories (Figure 21) : 37,5 % étaient en emploi, 34,7 % à la fois en emploi et aux études et 22,3 % aux études seulement.

Figure 21. Statut actuel des répondants (n = 1116)



Au sein de notre échantillon, une plus grande proportion d'anciens stagiaires en centre de formation professionnelle (60,0 %) et de personnes accompagnées par un organisme en employabilité (55,9 %) déclarait être en emploi à l'heure

actuelle. En ce qui concerne les étudiants de niveaux collégial et universitaire, ils sont majoritairement à la fois en emploi et aux études (respectivement 41,5 % pour les premiers et 38,4 % pour les seconds). Notons également que le deuxième statut le plus courant chez ces deux catégories est celui de travailleur, respectivement avec 31,8 % des cégépiens et 34,2 % des étudiants universitaires.

La grande majorité (79,2 %) des répondants en emploi seulement travaille plus de 30 heures par semaine et la quasi-totalité (93,7 %) des répondants aux études le sont à temps plein. Les répondants qui cumulent les études et le travail sont majoritairement (66,2 %) étudiants à temps plein et travailleurs à temps partiel (moins de 30 heures par semaine). Une portion importante (16,7 %) de cette catégorie de répondants cumule aussi des études à temps plein et un emploi à temps plein, c'est-à-dire plus de 30 heures par semaine. C'est notamment le cas de la moitié des répondants de niveau secondaire.

Par ailleurs, seuls 5,5 % des répondants n'étaient ni en emploi, ni aux études au moment de l'enquête, la majorité se trouvant en recherche d'emploi avec (10,0 %) ou sans (61,7 %) l'aide d'un organisme en employabilité. Si les jeunes accompagnés par un organisme en employabilité sont également plus nombreux (29,4 % de leur catégorie) à n'être ni emploi, ni aux études à la fin de leur stage, ce pourcentage a largement décru par rapport à la période où ils effectuaient leur stage (63,2 %).

Conclusion

En somme, les répondants ont en très grande majorité affirmé que le stage avait été une belle expérience, enrichissante et formatrice, mais également exigeante. Ils en ont retiré beaucoup de bénéfices autant sur le plan personnel que professionnel. Ils ont été nombreux à souligner que le stage prépare à l'entrée sur le marché du travail, permet d'acquérir une expérience, découvrir le métier en pratique, etc. Il a également servi dans de nombreux cas à valider le choix de carrière, ou parfois à l'invalider. Les anciens stagiaires ont pu mettre en pratique les connaissances qu'ils avaient et acquérir de nouvelles compétences. Toutefois, l'absence de rémunération a été une source de difficulté importante pour une partie des stagiaires, essentiellement les répondants de niveau universitaire. Ces thématiques seront abordées plus en profondeur dans la prochaine partie de l'étude, qui présente les principaux résultats des groupes de discussion.

PARTIE II – ANALYSE DES GROUPES DE DISCUSSION

Introduction

Au mois de septembre 2016, 16 groupes de discussion ont été réalisés dans 9 régions administratives québécoises[2], afin de recueillir le point de vue d'anciens stagiaires. Un total de 67 jeunes a été rencontré, dont 27 jeunes accompagnés par des organismes en employabilité, 6 en formation professionnelle et 34 en formation postsecondaire (cégep et université). Parmi les principaux sujets abordés, il importe de mentionner le déroulement du stage, les retombées et acquis, ainsi que les recommandations à formuler aux entreprises, aux promoteurs de stage (établissements scolaires et organismes en employabilité) et au gouvernement.

Sept thèmes principaux sont ressortis de l'analyse des données issues des groupes de discussion, soit :

A. La charge de travail
B. La supervision
C. L'intégration dans l'équipe et dans l'organisation
D. La conciliation stage-études-travail-vie personnelle
E. Les modalités du stage
F. Le choc de la réalité du marché du travail
G. Les retombées et acquis

Ces thématiques font chacune l'objet d'une section spécifique dans cette partie du rapport, afin de présenter les observations des jeunes répondants et leurs pistes de recommandation.

Méthodologie et limites

S'inscrivant dans une démarche majoritairement inductive, qualitative et descriptive, cette recherche appliquée vise à contribuer à l'avancement des connaissances par le biais d'une étude sur le terrain. De par son caractère exploratoire, ce projet vise à observer, décrire et comparer les expériences de stage vécues par différents jeunes en provenance de milieux variés (employabilité, formation professionnelle, cégep et université). La sélection de cet échantillon non probabiliste a reposé sur les mêmes critères que pour le sondage en ligne, soit toute personne qui a effectué un stage entre mai 2006 et mai 2016 et qui était âgée entre 18 et 35 ans au moment du stage. Le recrutement s'est également effectué par les réseaux des partenaires du Comité consultatif Jeunes. À cet effet, il est important de souligner les difficultés de recrutement des clientèles des organismes en employabilité, malgré les efforts déployés par de nombreux regroupements et organismes. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces difficultés, dont la dispersion géographique des jeunes, leur présence en emploi pendant les heures des groupes de discussion, les contraintes temporelles ainsi que la méconnaissance du CCJ et des mécanismes de recherche.

Malgré ces limites, cette étude demeure d'une importance considérable puisqu'elle donne la voix aux jeunes stagiaires qui ont accepté de partager les divers aspects, positifs et négatifs, de leurs expériences de stage. Elle apporte ainsi un éclairage pertinent sur la situation actuelle des stagiaires, en plus de fournir des pistes de recommandation pour l'élaboration de programmes de stage mieux adaptés pour les jeunes.

[2] Les régions visitées sont le Bas-Saint-Laurent, le Saguenay-Lac-Saint-Jean, la Capitale-Nationale, la Mauricie, l'Estrie, Montréal, l'Outaouais, Chaudière-Appalaches et la Montérégie.

A. LA CHARGE DE TRAVAIL

Les échanges portant sur la charge de travail ont occupé un large segment des groupes de discussion. Malgré leurs expériences variées, les jeunes répondants ont mis en lumière cinq conditions essentielles liées à la charge de travail, soit une quantité raisonnable de travail, un niveau de responsabilité adéquat et en lien avec leur formation ou leurs compétences, un certain degré d'autonomie, des tâches diversifiées ainsi que le sentiment de contribuer à quelque chose de plus grand.

Une quantité raisonnable de travail

Une majorité de jeunes a souligné avoir réalisé une quantité suffisante de travail pour la durée de leur stage, même si certaines périodes pouvaient être plus ou moins occupées, à l'image du marché du travail selon eux. Cependant, d'autres répondants ont déploré s'être tournés les pouces pendant de longues heures ou même journées entières :

> Ils prenaient un stagiaire parce qu'ils avaient un budget « stagiaire ». Je n'avais pas de travail. Si j'avais à dire le nombre d'heures par semaine que je travaillais? Sur une semaine de 40 heures, si je travaillais 16 heures, c'était une grosse semaine. C'est long 24 heures, l'équivalent de 3 journées, à rien faire.

À cet égard, plusieurs répondants ont mentionné qu'ils ont dû faire preuve d'initiative lorsqu'un manque de travail se présentait, en allant consulter leur superviseur en entreprise pour obtenir d'autres tâches ou mandats :

> Quand je suis arrivé, j'avais déjà une liste de tâches, de projets prévus. Donc ça a bien été. Puis, à un moment donné, quand j'arrivais vers la fin ou qu'il y avait des *stand-by* et que j'avais un temps mort, je pouvais demander à mon superviseur puis il me donnait des tâches. Un petit dossier que je pouvais prendre en attendant. C'était bien équilibré.

Dans certains milieux, les répondants ont mentionné qu'ils allaient également consulter leurs collègues si leur superviseur n'avait pas de travail à leur confier. Malgré tout, quelques participants n'ont pas réussi à obtenir une quantité de travail raisonnable pendant leur stage et ont eu l'impression de « perdre leur temps ».

Un niveau de responsabilités adéquat et lié à la formation

Tous les stagiaires rencontrés dans le cadre de cette étude ont dit souhaiter être stimulés par leur niveau de responsabilités, approfondir leurs apprentissages et pouvoir mettre en application leurs compétences ou en développer de nouvelles. Plusieurs ont eu l'occasion de réaliser des tâches stimulantes, en lien avec leur formation, leurs compétences ou leurs intérêts :

> [J'ai aimé] pouvoir tester mes acquis que j'avais appris à l'école et les mettre en pratique. J'ai aussi eu des grandes responsabilités dans mon mandat de stage et c'était le fun de pouvoir me *challenger* comme ça.

Au contraire, quand le mandat était mal défini ou que les tâches étaient insuffisantes, les stagiaires ont pu être contraints d'effectuer des tâches non liées à leur formation, comme des tâches administratives ou du classement :

> Pour ce qui est du premier stage, c'était le contraire, je n'avais aucune charge de travail avec une clientèle qui n'était pas habituée, donc oui, c'était plus des photocopies. « Tantôt, on va faire une activité là, faudrait amener les chaises », c'était plate. C'était une charge de travail qui n'était pas vraiment en lien avec le stage. La première journée, ils n'avaient rien à me faire faire, même pas des petites tâches.

> De toute façon, souvent, j'étais devant mon ordinateur à faire des tâches administratives que la réceptionniste n'avait pas le temps de faire ou toutes des choses comme ça. (…) J'aurais voulu explorer juste un peu plus.

Si l'accomplissement de tâches extracurriculaires peut, dans certains cas, avoir un effet formateur, en développant par exemple les compétences transversales du jeune ou sa compréhension de l'organisation, la répétition de telles tâches pendant toute la durée du stage ne permet pas d'atteindre l'objectif formateur de cette période d'apprentissage hors des bancs d'école.

Par ailleurs, certains stagiaires ont dû affronter une surcharge de travail et de responsabilités :

> [Mon stage était] très en lien avec ma formation, ça pouvait être même un peu trop par moment. J'en ai pris beaucoup sur mes épaules et après coup quand je vois tous les mandats que j'avais à faire, c'était un très gros stage. Même mon professeur à l'école m'a dit que c'était le plus gros stage qu'il ait supervisé.

De façon générale, les stagiaires qui ont eu une lourde charge de travail se disent tout de même satisfaits de leur stage, avec le recul. Les superviseurs doivent néanmoins faire attention de ne pas épuiser leurs stagiaires ou décourager des employés potentiels. Pour ce faire, il est important de trouver le bon dosage, afin d'offrir une charge de travail à la hauteur des capacités du stagiaire, pour le stimuler et profiter au maximum de son potentiel, mais sans le surmener. Pour plusieurs répondants, cette recherche d'équilibre n'est pas toujours aisée, car plusieurs employeurs connaissent mal le niveau de compétences de leurs jeunes stagiaires :

> C'est problématique parce qu'ils embauchent des stagiaires avec des compétences X, mais ils s'attendent à avoir des stagiaires avec des compétences Y. Leurs attentes sont souvent inférieures aux réelles compétences qu'on peut apporter à l'entreprise. Ce qui fait qu'on se retrouve sous-stimulés, sous-estimés, et ils te donnent des tâches un peu inférieures à tes capacités.

Si certains employeurs sous-estiment les compétences de leurs stagiaires et leur attribuent « des petites tâches vraiment simples », d'autres les surestiment et leur confient des mandats qui dépassent leurs qualifications ou dans des délais trop serrés, sans leur offrir un accompagnement adéquat. Cette situation s'est présentée de façon variable pour les participants de notre échantillon, en fonction des milieux de stage. De nombreux employeurs sont davantage conscients des compétences de leurs stagiaires et de leur situation d'apprentissage et vont par conséquent miser sur l'aspect formateur. À l'opposé, d'autres employeurs mettent avant tout l'accent sur la production, comme un employé régulier, notamment lorsque le stagiaire a été embauché en remplacement d'un employé absent ou en vacances. Si certains stagiaires ont aimé être plongés directement dans un contexte de travail et être traités comme de véritables employés, d'aucuns ont moins apprécié la pression de performer comme un employé prêt à l'ouvrage, comme le souligne ce répondant :

> C'est double-tranchant. Tu sais, à un certain point, ils oublient que tu es stagiaire, mais à un autre point, ils te traitent presque en égal puis ils te confient ce même niveau de responsabilités que si tu étais un employé permanent.

Étant donné que les risques de traiter un stagiaire comme un employé régulier peuvent être nombreux (surmenage, manque d'encadrement, absence de droit à l'erreur, etc.), les employeurs doivent utiliser cette approche avec précaution. S'ils souhaitent contribuer au développement de leur future main-d'œuvre, ils doivent avant tout tenter de s'adapter aux compétences de leur stagiaire, tout en cherchant à les développer. En contrepartie, le stagiaire se doit de verbaliser ses attentes et ses limites, en s'adaptant également au contexte de l'entreprise.

Un certain degré d'autonomie

Dans le même ordre d'idées, les stagiaires ont aimé pouvoir acquérir et démontrer leur autonomie au cours de leur stage :

> Ce que j'ai *trippé*, c'est qu'ils ne m'ont pas considéré comme un stagiaire, j'avais une partie du groupe à moi tout seul. J'ai été mis en charge de plusieurs activités que je devais animer. J'étais vraiment comme un animateur et j'ai trouvé ça génial. Je n'avais pas juste à les surveiller. Je participais vraiment à la programmation pendant les quatre semaines que j'ai été là.

Une fois de plus, une nuance s'impose, puisque pour certains participants, une trop grande autonomie peut occasionner du stress, comme le souligne ce répondant de Rimouski (postsecondaire) :

> Je ne m'attendais pas à recevoir autant d'ouvrage, je ne pensais pas qu'ils allaient me donner autant de confiance, je pensais qu'ils allaient m'appuyer un peu plus.

Certains ont été surpris par le niveau d'autonomie octroyé dans le cadre de leur stage, une latitude qui repose souvent sur la confiance accordée au stagiaire. D'autres ont dû gagner la confiance de leur superviseur ou de leur employeur en faisant leurs preuves. Ils ont ainsi obtenu une plus grande charge de travail au fur et à mesure qu'ils complétaient des tâches plus complexes et, dans certains cas, qu'ils démontraient leur loyauté organisationnelle. Au contraire, un participant a regretté la réduction de son autonomie au fil de ses divers stages, alors même que ses compétences s'approfondissaient :

> Moi ce que j'ai trouvé particulier dans le cadre de mes stages, c'est que mon premier stage avait super gros d'autonomie, il a fallu que j'apprenne par moi-même. Mon deuxième stage, mon maître de stage refaisait le travail à chaque fois à ma place sans me dire ce que je faisais de mal. (…) Puis, dans mon troisième stage, je n'avais rien à faire. On dirait que plus ça a progressé, moins j'ai eu de responsabilités puis moins j'avais la confiance. Je pense que ça dépend vraiment du milieu.

En bref, l'autonomie doit être accordée de façon graduelle et équilibrée, au même titre que la charge de travail, en prenant en considération les aptitudes de chaque stagiaire et les particularités de chaque milieu de travail :

> Ce que j'aimais, c'est justement quand les milieux de travail nous laissaient beaucoup d'autonomie puis nous faisaient confiance sur ce qu'on faisait, tout en encadrant quand même, au lieu de nous faire faire des photocopies ou des choses comme ça.

L'idéal serait donc, selon les répondants, de donner une bonne autonomie au stagiaire, tout en assurant un suivi régulier pour le soutenir dans la réalisation de ses tâches et l'amener à développer de nouvelles compétences. Puisque les besoins en matière d'encadrement et de pouvoir d'agir varient d'un stagiaire à l'autre, comme pour n'importe quel employé, il est essentiel de maintenir un dialogue ouvert entre le superviseur, le coordonnateur externe et le stagiaire, pour contribuer graduellement à la responsabilisation du jeune.

Des tâches diversifiées

Puisque le stage se veut une occasion d'apprentissage, il apparaît important que les stagiaires aient l'opportunité d'effectuer des tâches variées, afin de bien saisir l'étendue des fonctions associées à la profession ciblée. À ce titre, de nombreux répondants ont aimé la diversité des tâches qu'ils ont dû accomplir tout au long de leur stage :

> L'autre chose que j'ai beaucoup aimée, c'est la diversité des tâches. J'étais dans une PME, donc j'ai pu toucher à beaucoup d'aspects : recrutement, dotation, formation, développement des compétences, coaching, développement organisationnel, etc. J'ai pu faire plein de choses en seulement quatre mois et développer rapidement une proximité avec la direction de la PME.

Si la variété des tâches est souhaitable dans le cadre d'un stage, il est également important que les travaux réalisés demeurent en lien avec la formation. Certains jeunes ont en effet éprouvé la sensation d'être placés à divers postes au cours de leur stage afin de combler les différents besoins de main-d'œuvre de l'organisation, sans égard à leur formation.

À l'opposé, quelques stagiaires auraient aimé pouvoir expérimenter un éventail plus vaste de tâches, comme ce répondant de Québec (employabilité) qui a essentiellement effectué des tâches qu'elle savait déjà faire :

> Je trouve ça plate parce qu'il y a des choses que j'aurais aimé voir, mais j'ai plus fait des choses que j'étais vraiment habituée de faire, par exemple des lettres. Ça, on en fait vraiment souvent à l'école, pis j'ai quasiment juste fait ça. Tu sais, j'ai fait d'autres tâches, mais c'était plus ça, en général, puis j'ai trouvé ça plate de ne pas pouvoir voir autre chose.

Certains ont néanmoins tenu à relativiser le côté négatif des tâches répétitives, en mettant l'accent sur l'opportunité de développer leurs connaissances et compétences, comme le souligne ce participant de Sherbrooke (postsecondaire) :

> Moi c'est un peu différent. J'ai plus vécu des milieux de travail où un stagiaire, c'est fait pour faire la job que personne ne veut faire [rires]. Il faut faire, je ne sais pas, 100 fois la même technique, le stagiaire va s'en occuper. (…) Mais, autant que c'est plate de le faire, autant c'est formateur. Parce que tu fais la job que personne veut faire, mais après ça, tu es bon pour le faire, puis tu es capable d'utiliser ça dans d'autres jobs.

En plus de contribuer à des apprentissages variés, la diversité des tâches peut influer sur la motivation et l'engagement des stagiaires. En permettant au jeune d'expérimenter plusieurs tâches et d'en observer les répercussions, elle participe également à combler le besoin d'apporter une contribution significative.

Le besoin de se sentir utile

Une autre source importante de motivation pour les jeunes interrogés est d'avoir trouvé un sens au travail qu'ils effectuaient. En effet, plusieurs répondants ont aimé contribuer de façon concrète à la mission de leur lieu de stage ou avoir un impact sur des individus. D'une part, ils ont apprécié se sentir utiles au sein de l'organisation, en constatant la valeur ajoutée qu'ils pouvaient apporter à leur équipe de travail :

> Admettons qu'on est 10 autour de la table : ce n'est pas 9 ingénieurs et un stagiaire. C'est 10 personnes. Ton idée, ils vont la prendre avec une aussi grande valeur, sinon plus, que celle des autres personnes, parce que normalement, tu as un regard qui est un peu différent du leur, du fait que tu n'es pas dans le domaine depuis 20 ans. Ça peut ramener un vent de fraîcheur.

Cette impression d'utilité était souvent liée, pour les stagiaires, à la charge de travail allouée et au sentiment d'autonomie. D'autre part, plusieurs répondants se sont sentis valorisés par la contribution qu'ils pouvaient apporter à la société, alors qu'ils ont pu observer pendant leur stage un impact direct sur leurs clients :

> Quand j'ai travaillé en comptabilité, où je travaillais directement avec le client, j'étais face à ses états financiers, des fois je rendais service et je sentais l'impact direct sur la personne. Versus d'autres stages où je n'ai pas eu de contact humain avec les gens, où je n'apportais rien du tout, je sentais juste que j'étais là pour une fonction, une tâche. Je trouve que cet aspect-là de voir qu'on participe à quelque chose, c'est valorisant, c'est bien.

Au contraire, certains répondants ont déploré s'être sentis complètement inutiles pendant leur stage :

> Ça m'est arrivé souvent qu'il y avait des projets que je me disais : « Ah j'aimerais ça travailler là-dessus, ça m'intéresse vraiment ». Ils me disaient : « Non, je n'ai pas le temps de t'expliquer comment ça marche. À la place va faire telle tâche ». Je me disais : « Ok, je sers à rien dans le fond, ce n'est pas super valorisant ». (…) J'arrivais chez nous, je n'étais pas de bonne humeur, je me sentais inutile.

Ces deux niveaux de contribution (interne et externe) peuvent soutenir le sentiment d'appartenance des jeunes à leur milieu de stage, ainsi que leur désir d'accomplissement professionnel.

Quelques pistes de recommandation

Les anciens stagiaires rencontrés ont formulé maintes pistes de recommandation en lien avec la charge de travail. Tout d'abord, plusieurs ont insisté sur l'importance de bien définir les tâches et de clarifier les attentes de part et d'autre avant le début du stage :

> Moi, mon stage – et encore à ce jour, maintenant que j'ai été engagé – ce n'est pas toujours clair c'est quoi mes tâches, c'est quoi la limite. Je n'ai jamais vu de définition de tâches de c'était quoi mes tâches quand j'étais stagiaire, je n'ai toujours pas vu de définition de tâches.

Un contrat de stage flou ou inexistant peut avoir des impacts négatifs sur le déroulement du stage, surtout si les deux parties ne sont pas sur la même longueur d'ondes notamment en ce qui a trait à la nature des tâches à effectuer, au niveau d'encadrement requis ou aux processus d'évaluation.

D'autres souhaiteraient pouvoir réaliser plusieurs stages tout au long de leur parcours de formation, afin d'être en mesure d'apprivoiser le terrain et les tâches de façon graduelle. En évitant de faire un seul stage à la fin de la formation et en diversifiant les types et milieux de stage, les jeunes seraient en mesure de faire des choix plus éclairés pour leur entrée prochaine sur le marché du travail et d'accroître graduellement leur niveau de responsabilités. Pour pouvoir effectuer un plus grand nombre de stages, certains répondants sont même prêts à allonger leur formation en conséquence, alors que d'autres proposent plutôt d'opter pour des stages rémunérés pendant la période estivale. Quelques participants ont tout de même tenu à préciser qu'il est pertinent d'offrir des alternatives au stage pour ceux qui souhaiteraient suivre un parcours plus théorique, notamment par l'entremise de projets dirigés.

Cette multiplication des stages s'applique également pour les stages d'exploration et d'observation, qui s'adressent davantage aux individus qui cherchent à effectuer ou valider un choix de carrière :

> Moi, à la place du jeune, je me fixerais pas juste un stage, je m'en fixerais plusieurs, pour être sûr que je n'aime vraiment pas ça ce milieu-là. Parce que ce n'est pas parce que t'as pas aimé un stage que tu n'aimes pas le milieu.

À ce titre, quelques répondants ont souligné qu'il est important que le stagiaire en observation soit bien encadré, puisque le coordonnateur de stage en provenance de l'organisme en employabilité ou de l'institution d'enseignement peut lui permettre de prendre le recul nécessaire afin de juger si c'est le milieu qui lui déplaît ou la profession dans son ensemble.

Enfin, plusieurs répondants, particulièrement en provenance de la formation professionnelle et du milieu de l'employabilité, auraient aimé que la durée de leur stage soit allongée, afin de leur permettre de découvrir les autres facettes du métier ou de mettre en pratique leurs connaissances :

> Ça aurait été le fun d'être là un peu plus long juste pour apprendre plus de ce qu'elle faisait à sa job. J'ai passé deux jours avec et dans les deux jours on n'a pas fait la même chose trois fois. (…) *I would have like to see what else she had to do because I didn't get to see all of her responsibilities.*

> En deux, trois semaines, le temps qu'ils te fassent faire le tour, tu n'as rien pratiqué, tu n'as rien mis en œuvre. Je trouve qu'en bas d'un mois, pas que ce n'est pas pertinent, ça permet de voir comment ça fonctionne au quotidien, mais peut-être pas de le mettre en pratique.

Quelle que soit la formule retenue, les jeunes répondants souhaitent que le gouvernement multiplie les occasions « pour les jeunes de participer à des stages comme ça, peu importe la durée ».

B. LA SUPERVISION

L'accompagnement a été identifié dans la revue de littérature réalisée par le CCJ comme l'une des conditions gagnantes d'un bon stage, un résultat corroboré par les stagiaires rencontrés, qui associent souvent la qualité de leur stage à la qualité de la supervision. Au sein de l'échantillon sondé, les stagiaires ont vécu des expériences variées, selon le type de supervision reçue (interne et/ou externe) et les caractéristiques de leur superviseur.

Deux formes de supervision nécessaires

Tout d'abord, une distinction lexicale et pratique s'impose entre la supervision en milieu de stage, souvent offerte par l'employeur ou un collègue sénior, et celle offerte par une organisation externe, que ce soit un établissement scolaire ou un organisme en employabilité. Pour des fins de clarté, nous utiliserons le vocable « coordonnateur de stage » pour désigner le superviseur externe, même si les termes utilisés pour décrire cette figure d'encadrement varient d'un milieu à l'autre.

L'importance de la coordination externe

Le coordonnateur de stage peut remplir différents rôles, dont celui de valider le contrat de travail, la liste des tâches à accomplir en lien avec les compétences du candidat ou le cheminement du programme, ou encore d'agir à titre de médiateur en cas de problème :

> Mais au moins dans les contextes où est-ce que ça va moins bien – des fois ça arrive que les personnalités ne s'accordent pas parfaitement – ça serait utile d'en parler avec ton coordonnateur. Moi, par expérience, j'ai eu un problème avec un superviseur, puis là, je me suis rendue compte que c'est très pertinent d'avoir une coordonnatrice qui peut arbitrer ou établir ce qui est normal, ce qui l'est pas. (…) C'est plus un arbitre, un parrain, si on veut, qui va s'assurer qu'on est bien traité.

Plusieurs répondants ont souligné positivement la disponibilité de leur coordonnateur de stage et son rôle facilitant en matière d'évaluation, tant pour le stagiaire que pour le superviseur en entreprise. L'implication active d'un coordonnateur de stage semble d'autant plus importante pour les jeunes stagiaires en employabilité, souvent plus éloignés du marché du travail. Dans cette optique, le lien de confiance établi entre l'intervenant de l'organisme et le jeune s'avère crucial, comme le souligne ce répondant de Chicoutimi (employabilité) :

> Moi j'y allais pour me faire rassurer. Je racontais ma semaine. Quand j'avais un problème, je racontais ma semaine et ça allait mieux.

Les jeunes en employabilité rencontrés ont d'ailleurs été nombreux à souligner le rôle pivot joué par leur intervenant dans le cadre de leur stage, qu'il s'agisse d'un stage d'exploration, d'observation ou de mise en œuvre des compétences.

Par contre, certains stagiaires ont vécu des situations moins favorables, comme des coordonnateurs de stage peu impliqués ou peu familiers avec leur domaine de stage :

> À l'Université, j'avais une prof que je n'ai jamais vue et à qui j'ai envoyé mon rapport de stage à la fin de session et une appréciation de stage en milieu de session et qui m'a dit : « Tu as passé ton stage. » Et il y avait le travailleur social à l'école, mais qui ne me supervisait pas vraiment. C'était enrichissant, mais pas à cause du superviseur.

D'autres ont été déçus du manque d'appui offert par leur institution d'enseignement, notamment en lien avec le peu d'offres proposées par le bureau des stages de leur établissement ou encore le manque de disponibilités des coordonnateurs de stage ou des professeurs responsables de leur encadrement.

À ce titre, tous ont tenu à signaler qu'il est essentiel que le coordonnateur de stage maintienne un contact régulier avec le stagiaire tout au long du processus, et non seulement au début ou à la fin. À plusieurs reprises, les jeunes répondants ont déploré le fait que le coordonnateur se soit déplacé seulement sur les lieux de stage à la fin du stage ou encore si la situation tournait mal, et que l'une ou l'autre des parties prenantes se plaignait, comme le souligne ce participant de Trois-Rivières (postsecondaire):

> À la technique, plus ou moins, on avait officiellement un superviseur, mais il venait nous voir juste si ça allait vraiment mal, fait que c'est jamais arrivé…. mais à l'université oui, on a un superviseur qui vient nous voir juste une fois dans la session.

Quelques participants ont souligné qu'ils n'étaient pas à l'aise de discuter de certains points litigieux avec leur superviseur, notamment en lien avec leur charge de travail, des points sur lesquels le coordonnateur peut intervenir. Un meilleur encadrement permet alors d'éviter plusieurs situations d'abus, de rectifier le tir sur les tâches à accomplir et d'assurer le respect du contrat de travail :

> [Mes profs] m'ont trouvé courageux de *toffer* deux semaines. Eux autres mêmes, avoir su que c'était comme ça, ils auraient essayé de me changer de place. Mais justement ils ne faisaient pas un suivi assez serré, à ma connaissance. Normalement, ils doivent venir une journée dans la semaine, mais c'était impossible parce que j'étais de nuit [pendant mon stage].

Somme toute, cet accompagnement hors de l'entreprise permet d'établir une structure claire dès le départ entre le coordonnateur, le superviseur et le stagiaire, afin de faciliter le déroulement du stage et les suivis. S'il s'avère souvent décisif pour les jeunes en employabilité, il est également important pour les jeunes en formation professionnelle ou postsecondaire et devrait dépasser la seule gestion des livrables pour l'évaluation du stagiaire.

La supervision à l'intérieur de l'entreprise, un facteur de réussite

Le coordonnateur externe ne peut bien entendu remplacer le superviseur présent au sein de l'entreprise, qui doit assumer un rôle de formateur interne. Il contribue ainsi à l'apprentissage de la tâche, de même qu'à l'intégration en milieu de travail. De nombreux participants ont souligné la qualité de l'encadrement reçu dans le cadre de leur stage,

dans tous les types d'organisation, une variable qui a eu énormément d'impacts sur la réussite de leur stage selon leurs dires.

Cependant, ce ne sont malheureusement pas tous les superviseurs qui assument ce rôle de façon optimale. Dans certains cas, le superviseur était tout simplement absent pendant toute la durée du stage :

> À un moment donné, je t'avoue, j'ai stressé un petit peu parce qu'il n'y avait pas vraiment d'encadrement. Le boss, lui qui voulait que je vienne faire le stage, est parti en vacances dès que j'ai commencé. Il n'était pas là pendant tout mon stage et il n'y avait pas vraiment de monde pour m'encadrer.

Certains participants ont déploré le fait que leur superviseur était trop occupé pour leur consacrer du temps ou qu'il ne semblait pas du tout intéressé à former un stagiaire. D'autres ont tenu à signaler que le superviseur doit être disponible sur les lieux de stage (ou facilement joignable) et apte à superviser le stagiaire dans son domaine précis de formation :

> Des fois, certains superviseurs sont durs à rejoindre. J'ai déjà eu un superviseur facile à rejoindre, parce qu'il était dans mon bureau. Mais cet été, il était pas mal occupé, ce qui fait que quand j'avais des questions, c'était plus compliqué. Même, j'en ai déjà eu un qui travaillait à l'extérieur, ce qui fait que ce n'était pas facile. Il était dans une autre usine. Il venait me voir une fois par semaine, des fois.

> Dans celui au bac, c'était le manque d'encadrement. Je n'étais pas supervisé par un juriste, mais par un travailleur social. C'était intéressant parce que j'étais très autonome, mais j'aurais vraiment pu dire n'importe quoi aux gens, parce que ce n'était pas un professionnel du droit qui me supervisait.

En termes de bonne pratique, quelques répondants ont souligné que, dans certains secteurs d'activité, les moniteurs ou maîtres de stage en entreprise reçoivent une formation pour être en mesure de mieux encadrer leurs stagiaires. Selon ces jeunes, cette formation fait toute la différence en termes d'approche, car ces superviseurs sont conscientisés au fait que les stagiaires sont encore en situation d'apprentissage.

Enfin, afin de concilier ces deux formes de supervision (à l'externe et en entreprise), il apparaît important de bien définir les tâches de chacun au début du stage, tout en portant une attention particulière à la sélection du superviseur.

Les qualités d'un bon superviseur selon les répondants

Tel que mentionné précédemment, selon la majorité des répondants, la qualité du stage dépend dans une large mesure des caractéristiques et de la disponibilité du superviseur et du coordonnateur de stage. Pour plusieurs, il s'agit d'une « question de chance » :

> On a tout le temps un superviseur parce qu'il y en a qui sont bons, d'autres qui sont pas bons. J'en ai eu qui m'ont beaucoup appris parce que de la façon qu'ils étaient, ça m'a permis de mettre en pratique ce que j'avais appris à l'école, mettons. Mais quand t'en as des moins bons, ben ton stage est long.

> J'ai profité des 22 années d'expérience qu'il a ici pour apprendre beaucoup. C'est quelqu'un très humble, très sympa, qui est prêt à vous aider, accompagner, tout ça. La supervision était parfaite.

Comme le présente le dernier extrait, les caractéristiques d'un bon superviseur sont nombreuses. D'abord, selon les anciens stagiaires rencontrés, un bon superviseur doit être à l'écoute, patient et pédagogue. Les meilleurs superviseurs sont ceux qui sont « capables de se mettre à ta place », qui ont une bonne communication, tant avec l'élève qu'avec le coordonnateur de stage à l'externe, et qui font preuve d'une bonne capacité d'encadrement et d'adaptation. Ils sont alors en mesure de réévaluer le degré de confiance et d'autonomie qu'ils peuvent accorder à leur stagiaire en cours de cheminement.

De plus, certains répondants ont apprécié les échanges qu'ils avaient avec leur superviseur, sur une base égalitaire, comme le souligne ce répondant de Trois-Rivières (formation professionnelle) :

> Le vendeur était ouvert, moi aussi je lui ai donné des conseils. Les deux on s'aidait beaucoup. Il n'était pas genre à dire : « Je suis vendeur depuis deux ans et tu ne me diras pas quoi faire, je connais ma job ».

Ainsi, trois caractéristiques majeures ressortent des groupes de discussion en termes de supervision, soit la liberté de poser des questions, le droit à l'erreur ainsi que la rétroaction régulière.

Avoir la chance de poser des questions

Les répondants ont beaucoup apprécié avoir l'occasion de poser des questions, tant sur la profession que sur l'organisation d'accueil, lors de leur stage :

> Par exemple, telle journée, je posais plus de questions, il n'y avait pas de problème, ça allait avec le temps qu'ils avaient. Au pire, quand j'allais partir, ils allaient se mettre deux puis ils allaient en faire plus [pour finir la job]. Ils étaient vraiment, vraiment gentils pour ça.

D'ailleurs, lorsque questionnés sur les conseils qu'ils souhaitent donner à leurs pairs qui débutent un stage, peu importe le domaine, la réponse la plus fréquente formulée par les participants est sans équivoque :

> Poser des questions, plus que nécessaire pour remplir les critères. C'est vraiment le temps pour le faire, t'as des gens qui te supervisent qui connaissent l'emploi, qui connaissent le milieu. Les gens sont là pour ça. (…) Ça aide à mieux connaître le milieu et à mieux connaître le travail.
>
> Vaut mieux poser une question que de faire perdre 20 000 $ à une entreprise.
>
> Il n'y a pas de questions stupides, il y a juste des réponses stupides.

Selon les répondants, ces questions permettent notamment de mieux comprendre les tâches à effectuer, de démontrer son intérêt, d'éviter de faire certaines erreurs en obtenant des précisions importantes, d'en apprendre davantage sur le fonctionnement de l'organisation et d'approfondir certaines notions.

Le droit à l'erreur en situation d'apprentissage

Malgré toutes les questions posées, les répondants ont souligné qu'il était normal de faire des erreurs dans une situation d'apprentissage. Plusieurs ont bénéficié d'assez d'autonomie et d'une marge d'erreur suffisante pour pouvoir tester leurs limites et leurs compétences :

> Moi j'ajouterais le fait de faire des erreurs. Parce que je trouve que c'est le meilleur apprentissage : c'est en tombant qu'on se relève le mieux. Moi j'ai fait quelques petites erreurs, surtout au début, et j'ai pu m'adapter rapidement, ou plus ou moins rapidement selon le type de travail [rires] que je faisais, et ça te permet de mieux te connaître et d'apprendre beaucoup mieux qu'à l'école, je pense.

Les stagiaires ont beaucoup apprécié le filet de sécurité incarné par leur superviseur, une assurance qu'ils ne retrouveront pas nécessairement en emploi selon leurs dires. Cependant, ce droit à l'erreur n'était pas nécessairement possible ou disponible dans tous les milieux de stage, notamment pour des stages en relation d'aide ou pour des stages de type travail :

> Moi, il n'y avait pas vraiment de place à l'erreur avec les enfants. Pendant toute la nuit, j'ai pensé à inventer un jeu. J'en ai jasé avec eux le lendemain. J'étais assez bien encadré pour ne pas avoir à faire d'erreurs.
>
> Quand ils ont un besoin, c'est une entreprise en aéronautique, je remplace un poste, j'ai moins le droit à l'erreur, ils m'en mettent plus sur les épaules. J'ai moins le temps de bien assimiler ou de réfléchir parce qu'il y a un produit qui sort puis c'est maintenant.

Quelques participants ont souligné que, s'ils avaient le droit de se tromper, ils devaient néanmoins éviter de reproduire la même faute à répétition et apprendre de leurs erreurs, tant pour leur cheminement personnel que pour le bon fonctionnement de leur organisation d'accueil.

La nécessité d'une rétroaction régulière

S'il s'avère important de fournir une rétroaction – positive comme constructive – à tous les employés, ces commentaires sont d'autant plus nécessaires pour favoriser le développement des stagiaires étant donné leur statut d'apprenant :

> Ce que j'ai aimé c'est que j'avais tout le temps du *feedback* sur mon travail : je savais qu'est-ce qui était bon, qu'est-ce qui n'était pas bon. Je pouvais poser des questions et j'avais des réponses.
>
> On avait dans nos heures de stage deux heures obligatoires par semaine de supervision directe avec notre superviseur ici. Fait que ça nous obligeait à nous asseoir, parler de notre semaine, qu'est-ce qui se passe. J'en profitais beaucoup de ces heures-là. (…) Même si, admettons, on avait une semaine plus occupée, on était capable de dire : « As-tu trente minutes? » On allait s'asseoir ensemble pour dîner, jaser. Pis je ne me suis jamais fait dire non. Il prenait le temps qu'il fallait pour sa stagiaire.

Qu'elle soit journalière ou hebdomadaire, cette rétroaction régulière facilite les apprentissages et permet d'apporter des ajustements en cours de stage, tant au niveau professionnel que personnel. D'ailleurs, les stagiaires ont beaucoup apprécié que ces échanges portent à la fois sur la teneur des tâches à effectuer ainsi que sur leur état d'esprit et leur intégration dans leur nouveau milieu. À cet égard, les rapports de stage ou d'évaluation peuvent servir d'outils ou même de prétexte pour encourager la rétroaction de la part du superviseur en entreprise.

Le rapport de stage, un outil à la fois apprécié et contesté

Les processus de suivi et d'évaluation lors des différents stages ont suscité des réflexions et des commentaires partagés pendant les groupes de discussion. Plusieurs répondants ont déploré la longueur et la complexité des rapports de stage à rédiger, le manque de lien avec le stage ou de temps pour les compléter ainsi que l'hétérogénéité des exigences selon le superviseur ou le coordonnateur :

> Tu sais, c'est important que les profs voient ce qu'on a appris, ce qu'on en retire, mais souvent, ils te posent des questions et ils te demandent d'écrire sur des trucs que tu n'as pas fait parce que tu es dans la réalité et ton boss ne veut pas que tu prennes le temps de faire ça, comment dire, de la méthodologie exacte. J'y allais avec mon bon sens un moment donné, et non je n'ai pas suivi toutes tes méthodes parce qu'il fallait que ça sorte d'ici la fin de la journée.

Certains étudiants – parmi ceux qui se plaignent de devoir les rédiger – s'en sont néanmoins servis dans le cadre de stages non régis par leur établissement d'enseignement, pour encourager leur superviseur en entreprise à leur émettre des critiques constructives. D'autres soulignent que cet outil les a encouragés à adopter une pratique réflexive par rapport à leur stage, alors qu'ils n'auraient autrement pas fait cet effort.

En conclusion, les superviseurs en entreprise jouent un rôle essentiel pour permettre aux jeunes stagiaires de développer leurs compétences, d'approfondir leurs connaissances et d'acquérir un bon niveau d'autonomie pour faciliter leur entrée prochaine sur le marché du travail. Comme toute activité d'encadrement, ce statut requiert certaines caractéristiques personnelles, comme le sens de l'écoute, une bonne pédagogie et une capacité d'adaptation, des qualités qui peuvent également être développées dans le cadre d'une formation de courte durée à titre de moniteur ou maître de stage. En outre, il est important que les superviseurs soient conscients de leurs rôles et responsabilités, étant donné que la qualité de la supervision peut grandement influencer les acquis. Un participant de Sherbrooke (postsecondaire) note d'ailleurs que :

> Oui j'ai appris beaucoup par moi-même, mais j'aurais probablement appris encore plus si j'avais eu un appui par rapport à ça.

Entre alors en jeu la fonction de coordonnateur de stage, qui doit s'assurer que les bonnes conditions soient réunies pour maximiser les retombées positives du stage, tant pour les jeunes que pour leurs employeurs.

Quelques pistes de recommandation

Les recommandations des jeunes en matière de supervision et d'encadrement abordent de nombreux aspects, dont le rôle des organisations promotrices de stage et les responsabilités des superviseurs en entreprise.

Dans un premier temps, parmi les pistes de recommandation formulées à l'intention des promoteurs de stage (institution d'enseignement ou organisme en employabilité), il importe de souligner le besoin de clarifier et d'uniformiser les attentes et les exigences liées au stage, qui pourraient par exemple être définies dans un guide du stagiaire ou dans un modèle de contrat de stage, afin qu'il soit plus facile pour le stagiaire de négocier ses conditions et tâches avec son employeur. En outre, quelques répondants ont suggéré que les évaluations soient réalisées en triade, en impliquant à la fois le stagiaire, le superviseur en entreprise et le coordonnateur de stage. Plusieurs ont recommandé que le coordonnateur se déplace sur les lieux du stage à quelques reprises, selon la durée du stage, et qu'il rencontre à la fois le superviseur en entreprise et le stagiaire, comme le souligne ce répondant de St-Georges-de-Beauce (formation professionnelle) :

> Appeler autant le responsable dans la compagnie que l'élève, parce que le responsable de la compagnie peut dire à peu près n'importe quoi. Ils y vont sur la bonne foi de l'employeur, mais en même temps, ce n'est pas toujours correct. Pour savoir ce qui se passe, tu dois appeler la personne concernée. Parce que bien souvent la personne responsable du stage dans la compagnie n'est jamais sur le terrain.

Enfin, quelques répondants ont suggéré que les coordonnateurs connaissent, dans la mesure du possible, le milieu de stage, afin d'aider les stagiaires dans leur pratique réflexive, notamment en lien avec leur formation.

Dans un deuxième temps, la qualité de la supervision en entreprise passe à la fois par l'implication de l'employeur et les qualités du superviseur. Selon les répondants, l'employeur devrait tout d'abord faire attention à ne pas jumeler le stagiaire avec un employé qui ne souhaite pas agir à titre de superviseur et rester vigilant même après le jumelage, pour se permettre de réajuster certains aspects ou même de changer de superviseur en cas de besoin. À cet égard, plusieurs jeunes ont suggéré que les employeurs choisissent un superviseur qui a déjà suivi la même formation que le stagiaire ou encore qu'ils encouragent leurs employés à suivre un cours de supervision lorsqu'une telle formation est disponible. Les jeunes croient également que l'employeur devrait prendre le temps de bien expliquer son rôle au superviseur et lui octroyer une réduction de sa charge de travail pour lui permettre de consacrer quelques heures par semaine à l'encadrement et aux apprentissages de son stagiaire. En ce qui a trait aux responsabilités des superviseurs en entreprise, ils doivent fournir une rétroaction constante, faire preuve d'indulgence et ne pas avoir peur de prendre certains risques raisonnables avec leur stagiaire. Pour plusieurs, le superviseur doit « plus être un leader qu'un boss ».

En somme, il apparaît essentiel que les différents rôles de supervision et d'encadrement soient bien définis et suivis afin de favoriser le bon déroulement du stage et le développement optimal du stagiaire. Étant variables selon les domaines et les types de stage, ces rôles et responsabilités pourraient faire l'objet d'un contrat de stage, suivant un format préétabli par les promoteurs de stage, en collaboration avec les autorités gouvernementales responsables de cette question.

C. L'INTÉGRATION DANS L'ÉQUIPE ET DANS L'ORGANISATION

Les contacts établis avec la clientèle, les collègues, le superviseur et l'employeur figurent au cœur des éléments les plus appréciés par les jeunes stagiaires rencontrés. Cependant, l'intégration dans l'équipe et dans l'organisation n'a pas été aisée pour tous les stagiaires, que ce soit au moment de l'accueil ou tout au long du stage, notamment en raison de préjugés défavorables qui persistent dans certains milieux à l'égard des stagiaires.

Des expériences variées

Plusieurs facteurs peuvent influencer l'intégration dans l'équipe d'un nouveau stagiaire, dont la connaissance préalable du milieu de stage (par exemple, si le stagiaire y a déjà travaillé ou étudié), l'expérience de l'organisation dans l'accueil de stagiaires, l'appui de la direction, les différentes personnalités et l'ambiance générale de travail. Certains stagiaires ont connu une expérience très positive, par exemple grâce à la bonne humeur et l'ouverture d'esprit des autres employés ou encore leur volonté de transmettre leur expérience :

> Tout le monde était ouvert d'esprit, à se dire : « Ok, c'est un étudiant. Il ne connaît pas grand-chose de la réalité », mais ils étaient prêts à m'apprendre, même s'ils ne me connaissaient pas. Ils savaient dans le fond que c'était important de montrer à un stagiaire des bons points autant que des mauvais.

> Tu te sentais important et apprécié, tu avais de la valeur. Le monde quand tu arrivais était joyeux, était content de te voir, de travailler avec toi. Il y avait une chimie. Je suis rentrée la première journée puis j'avais l'impression que ça faisait des mois et des mois que je travaillais là.

Or, certains milieux de stage négligent l'importance de bien accueillir et intégrer le stagiaire, au même titre que n'importe quel nouvel employé. Les organisations doivent préparer l'arrivée de leur stagiaire, notamment en ce qui a trait au poste et aux outils de travail, mais également informer les autres membres de l'équipe de la venue d'un nouvel employé. Quelques répondants ont souligné que même leur superviseur n'était pas au courant de leur arrivée :

> Je me suis présenté le premier matin, le boss m'avait dit un nom. Quand je me suis présenté, il ne savait pas qu'il avait un stagiaire. Fait qu'il est parti faire sa journée, puis moi, je le cherchais, je ne l'ai pas trouvé. Je suis allé revoir le *big boss*, il l'a rappelé, il est revenu, il a fait comme : « Je ne savais pas que j'avais un stagiaire. » Ça avait l'air de le déranger un peu dans sa journée. Ça ne met pas un froid, mais je ne savais pas vraiment comment réagir. Je ne le connais pas. Il ne savait même pas que j'allais arriver, est-ce qu'il va avoir de quoi à me faire faire?

L'intégration à l'équipe est donc beaucoup liée à la qualité de la supervision et de l'encadrement fournis. Malgré tout, il importe de se rappeler que l'intégration dans l'équipe est une dimension très perceptuelle, qui varie d'un individu à l'autre, d'un milieu à l'autre.

L'importance de la structure d'accueil

Afin de permettre une meilleure orientation et intégration au sein de l'organisation, il apparaît essentiel d'établir une structure d'accueil pour les stagiaires, tout en se rappelant que la profondeur, la durée et le contenu de cette structure peuvent varier en fonction des milieux et des types de stage :

> L'entreprise où j'ai fait mon stage universitaire a donné une formation exemplaire à ses nouveaux stagiaires. On était deux pis on a fait une tournée de l'entreprise, (…) ils nous ont fait visiter un paquet d'affaires, avec des vidéos explicatifs. En fait, sur la durée du stage, je pense que c'était deux ou trois semaines strictement de formation pis d'apprentissage de ce qu'était l'entreprise, pis de comment la machine s'opérait.

Outre la structure organisationnelle et le contenu plus théorique, il est également important de présenter le stagiaire aux autres employés, à l'occasion d'une réunion ou d'une tournée d'accueil. En effet, si la relation superviseur-stagiaire est cruciale, les répondants ont également apprécié être intégrés au sein de l'équipe complète, ce qui leur permettait d'être plus autonomes, d'avoir une meilleure compréhension du fonctionnement de l'organisation, de créer des liens avec leurs collègues et de savoir à qui s'adresser en cas de questions. En ce qui a trait à l'orientation professionnelle, cette intégration élargie a permis à certains répondants de découvrir de nouveaux choix de carrière connexes pour compléter ou réorienter leur formation.

Cependant, l'accueil des stagiaires ne se passe pas toujours de façon organisée et planifiée. Certains n'ont pas été encadrés comme il convenait et ont été laissés à eux-mêmes dès les premiers jours :

> Nous, il y avait une journée avant où on installait les pancartes et où ils nous ont dit : « Tu seras avec telle monitrice ». Mais, tu sais, on ne savait pas trop quoi faire et on était laissés à nous-mêmes. Arrange-toi. Il fallait deviner. Il fallait que tu poses des questions pis tu te sentais de trop. On était présentés quand même un peu à l'équipe, mais personne ne s'occupait de nous directement.

Un déficit d'intégration lors des premiers jours peut créer du stress inutile ou même un sentiment de non-appartenance, une impression d'être « de trop », chez les stagiaires, au point de vouloir tout arrêter :

> Après le premier jour, j'ai failli m'en retourner chez nous et j'étais comme perdue. C'était la première fois que je mettais les pieds là. Je demandais au responsable et personne prenait le temps de me répondre, de me dire : « Toi, tu as besoin de telle affaire ». Pendant une demi-heure je cherchais mon local et où aller, je pleurais quasiment, j'avais le goût de m'en retourner chez nous.

Il s'avère donc essentiel d'élaborer un plan d'intégration avant l'arrivée du stagiaire, pour identifier ses besoins en termes de ressources matérielles ou informationnelles, et donner un certain cadre à ses premières journées de stage.

Un préjugé défavorable envers les stagiaires

Un préjugé négatif subsiste dans certains milieux de travail à l'égard des stagiaires, à qui l'on confie les tâches que personne ne veut faire sans trop se soucier de leur formation. Ils sont parfois vus comme des éléments gênants, imposés et incapables de relever des défis :

> J'étais un stagiaire. Fait qu'au début, tu es un stagiaire, tu es supposé d'être à côté de la machine puis de regarder le gars peser sur le bouton les bras croisés. Tu ne peux pas faire grand-chose. Il y a un peu le préjugé « stagiaire », ça c'est sûr.

> Quand ça fait dix semaines que tu es là et que ton nom c'est encore « le stagiaire », qu'ils ne savent pas encore ton prénom. La cuisinière de la cafétéria, c'est une chose, mais les personnes avec qui tu travailles au quotidien, je pense que c'est important quand même.
>
> On sentait comme si on était dans les jambes. On était là, puis ils savaient qu'on n'était juste là pour trois jours. Le staff nous voyait comme si on était un « *tour group* ». (…) Il sait que tu es juste là pour trois jours, il ne te donnera pas une formation complète. C'est ça qui est dommage parce qu'ils ne savent pas ce que tu peux faire.

Certains répondants ont soulevé qu'il était plus facile d'intégrer un milieu de stage lorsque leur superviseur ou d'autres collègues avaient déjà fait des stages dans leur parcours professionnel, ou encore s'ils avaient suivi le même programme de formation qu'eux.

Si le sentiment d'inclusion dans l'équipe est important, les avis des jeunes répondants demeurent partagés quant au statut à donner au stagiaire. Si certains considèrent comme une bonne pratique de considérer les stagiaires comme de réels employés, d'autres apprécient un traitement différencié en raison de leur statut d'apprenant et de leur passage temporaire au sein de l'entreprise :

> Parce qu'on se fait des fois dire des histoires d'horreur de stagiaires qui ont passé tout leur stage à faire des photocopies ou bien qui allaient chercher les cafés des autres. J'ai vraiment senti que j'étais une employée avec les autres. On n'est pas payé, on travaille fort, mais t'étais dans l'équipe. T'allais aux réunions, tu montais des projets comme tu pouvais, tu pouvais vraiment faire ce que tu voulais. Ça t'enlevait un peu le stress de : « Je suis rien qu'un stagiaire. » Tu te sentais vraiment à ta place comme un employé. C'est génial, c'est très valorisant.

Ainsi, il peut être utile pour les employeurs de reprendre les mêmes outils d'intégration que pour leurs employés réguliers, mais en les adaptant au statut des stagiaires (par exemple, en ce qui concerne le niveau de compétences, le type et la durée du stage, etc.).

Une pression sur les entreprises

Quelques répondants ont souligné le fait que leur milieu de stage semblait avoir accepté d'accueillir un jeune quasiment à contrecœur, sous la pression de l'institution d'enseignement qui manquait de lieux de stage pour ses étudiants :

> Mais tu sais, nous en enseignement, il y a des enseignants qui se font tordre les bras pour avoir des stagiaires, vraiment, parce qu'il manque d'enseignants pour prendre des stagiaires.
>
> En travaillant dans le domaine, je le vois maintenant, les courriels pour recevoir des stagiaires combien on en a. C'est sûr que pour eux autres, oui le milieu de stage doit pouvoir t'accueillir, sauf qu'en même temps, ils avaient dit non, redit non, mais comme on a fait un troisième appel pour essayer, ils ont dit oui. Rendu là, c'est dur d'évaluer parce que le milieu de stage, c'est comme s'il a senti de la pression.

Dans certains milieux de stage, cette situation ne facilite pas l'intégration réussie des stagiaires. Néanmoins, plusieurs répondants ont mentionné avoir eu des expériences positives malgré tout, ce qui laisse présager que d'autres facteurs sont à considérer.

Quelques pistes de recommandation

Avant toute chose, les jeunes recommandent que les employeurs soient davantage sensibilisés aux multiples retombées occasionnées par l'accueil d'un stagiaire au sein d'une organisation. Ils souhaitent que les employeurs

prennent conscience que le stagiaire peut « accomplir des tâches plutôt que d'être un fardeau d'apprentissage pour le superviseur de stage » :

> J'ai l'impression qu'il y a beaucoup de milieux, que ce soit les entreprises ou gouvernemental, qui perçoivent le stage comme une dépense, alors que c'est beaucoup plus un investissement.

Selon eux, cela passe notamment par le promoteur du stage, qui doit faire valoir plus clairement les compétences que le stagiaire peut amener à l'entreprise pendant la durée du stage. Les participants rencontrés souhaiteraient également une plus grande ouverture de la part des employeurs. À titre d'exemple, certains ont déploré le fait que des employeurs n'acceptent plus de recevoir des jeunes en stage en raison d'une mauvaise expérience avec un ancien stagiaire. Les anciens stagiaires en employabilité ont davantage axé leurs recommandations sur l'ouverture des employeurs à accueillir des jeunes qui présentent différents profils, comme le souligne ce répondant de Montréal (employabilité) :

> D'avoir une ouverture envers le nouveau, parce qu'il est nouveau. C'est normal s'il pose des questions et qu'il ne comprend pas. Être ouvert, il ne vient pas nécessairement du même milieu que toi, il n'a sûrement pas la même façon que toi dans sa vie. Il ne l'a sûrement pas facile comme toi. On est tous différents, juste d'être ouvert, ce n'est pas tout le monde qui est pareil.

Afin de maximiser les bénéfices potentiels pour toutes les parties prenantes, l'employeur doit s'assurer de prévoir l'arrivée du stagiaire en élaborant un plan d'intégration et prendre le temps de bien former le stagiaire lors de son entrée en poste :

> Donner du temps au stagiaire, c'est bon pour les deux. Pour l'employeur comme pour le stagiaire. Le stagiaire va mieux performer, c'est aussi bon pour l'employeur que pour le stagiaire. Si un stagiaire n'a pas eu de formation et qu'il ne sert pas à grand-chose, ça ne donne rien à la compagnie. Cette personne-là, c'est juste une perte de temps, il aurait dû engager quelqu'un d'autre. (…) Il faut arrêter de voir à court terme : « Ah ça va me prendre 40 heures le former ». Oui, 40 heures pour le former, mais, il est là 4 mois. Ça va prendre 1 semaine [le former], mais il [le stagiaire] va être efficace 10 semaines.

Outre les employeurs, il importe aussi de sensibiliser les milieux de stage, à leurs rôles et responsabilités, notamment afin d'« éviter la ségrégation entre travailleur et stagiaire ». Certains répondants demandent d'ailleurs aux employeurs de donner la même considération à leurs stagiaires qu'à leurs employés. Selon les répondants, même si les stagiaires ne sont en entreprise que pour une durée déterminée, souvent non rémunérés, ils peuvent apporter une contribution importante à l'organisation et représentent la main-d'œuvre de demain.

En somme, l'intégration dans l'équipe et dans l'organisation représente l'une des conditions gagnantes d'un bon stage selon la grande majorité des participants rencontrés. Or, dans plusieurs secteurs d'activité, cette intégration ne peut s'improviser selon le bon vouloir de chacun : elle doit être planifiée et balisée, impliquer l'employeur et le superviseur, mais aussi les autres membres de l'équipe, et faire l'objet d'un suivi approprié.

D. LA CONCILIATION STAGE-TRAVAIL-ÉTUDES-VIE PERSONNELLE

La conciliation études-travail représente un enjeu crucial pour la société québécoise, alors que de plus en plus de jeunes occupent un emploi à temps plein ou partiel pendant leur parcours scolaire[3]. Cet équilibre peut cependant devenir précaire – ou encore plus précaire – lorsque les jeunes ajoutent une nouvelle activité à leur calendrier : le stage. Il est à noter que les constats présentés dans cette section reflètent davantage la réalité des jeunes étudiants (en formation professionnelle, au cégep et à l'université), étant donné que les jeunes en démarche d'employabilité rencontrés dans le cadre de cette étude étaient à la recherche d'un emploi au moment de leur stage.

En mode conciliation

En lien avec les résultats du sondage en ligne, plusieurs participants aux groupes de discussion occupaient un emploi ou suivaient des cours pendant leur période de stage. Si cette conciliation des différentes sphères de la vie s'est déroulée sans trop d'embûches pour la majorité des répondants, ils ont tout de même tenu à faire une distinction en fonction de la durée du stage. En effet, les jeunes qui ont effectué un stage plus long (de quelques semaines à plusieurs mois) ont généralement éprouvé plus de difficultés, particulièrement si le stage n'était pas rémunéré :

> C'est une période d'à peu près deux mois où que t'es juste à temps plein dans tout. Et vu que nous, on n'était pas rémunéré, c'est sûr que la p'tite job de 15-20 heures par semaine, elle devait rester là.

Les jeunes qui occupaient un emploi à temps partiel – ou même à temps plein pour certains – pendant leur stage ont trouvé difficile de garder cet emploi alimentaire[4] lorsque l'horaire de leur stage variait d'un jour à l'autre, sans qu'ils puissent le prévoir d'avance. Ainsi, il était plus facile de concilier le stage avec les autres activités (emploi, implication scolaire, rendez-vous médicaux, etc.) lorsque les horaires étaient plus souples ou prévisibles. À ce titre, certains répondants ont remercié leurs employeurs d'avoir été compréhensifs pendant leur stage, pour réduire leurs heures de travail ou adapter leurs horaires en conséquence.

En dépit de la souplesse de l'horaire, il est important de noter qu'une surcharge d'activités et une conciliation difficile peuvent avoir des répercussions néfastes sur la santé mentale et physique des jeunes stagiaires :

> Mais j'étais tout le temps brûlé en bout de ligne. Mais ça été vraiment difficile. Un moment donné, je dormais tout le temps, pis je n'avais pu de temps pour sortir, je ne voyais pu personne. Je ne faisais rien d'autre que de travailler. Mais ça, rendu là, c'était de ma faute, j'avais juste à lâcher, j'aurais dû lâcher dès le début en fait.

À ce titre, plusieurs recherches ont démontré que l'effet négatif du travail rémunéré se fait sentir au-delà de 15 heures par semaine et s'en trouve décuplé pour les jeunes qui travaillent plus de 30 heures par semaine[5]. Certains établissements d'enseignement ou départements conseillent d'ailleurs à leurs étudiants d'interrompre leurs emplois à temps partiel pendant la durée de leur stage. Cependant, tel que le souligne ce répondant de Chicoutimi (postsecondaire), ce ne sont malheureusement pas tous les étudiants qui sont en mesure d'arrêter de travailler pendant plusieurs mois :

---

[3] Institut de la statistique du Québec (2014). *Regard statistique sur la jeunesse*. Québec, Gouvernement du Québec, p. 95.

[4] Un emploi alimentaire est un emploi qui n'est pas nécessairement en lien avec la formation, les attentes ou le niveau de qualifications d'un individu, mais qui permet d'assurer une entrée de fonds, généralement de façon temporaire.

[5] Réseau Réussite Montréal. *Fiche 6 : Conciliation travail-études*. [En ligne] http://www.reseaureussitemontreal.ca/wp-content/uploads/2015/08/Fiche6_Conciliation_etudes_travail.pdf (Page consultée le 31 octobre 2016).

> Au bout du compte, au bout de ton stage, en plus d'avoir payé ton stage, ton matériel, du plastique, les impressions que t'as faites. Un moment donné, t'as comme pas le choix de travailler en même temps, mais si tu travailles, c'est ton stage qui écope parce que tu mets moins de temps le soir dans ton stage.

Quelques répondants du milieu universitaire ont d'ailleurs mentionné que certains de leurs collègues stagiaires avaient échoué leur stage parce qu'ils travaillaient en même temps et n'avaient pas assez de temps à consacrer à leurs apprentissages et rapports d'évaluation.

L'alternance stage-études

La question de l'alternance stage-études a été soulevée à quelques reprises lors des groupes de discussion. Quelques étudiants universitaires en enseignement, qui ont effectué certains de leurs stages en alternance travail-études, ont d'ailleurs souligné les mérites de cette formule :

> On peut mettre en œuvre la pratique, la théorie qu'on vient de voir directement parce que c'est vraiment très frais. Puis nos enseignants nous disent souvent : « Essayez-le dans vos stages, n'ayez pas peur d'essayer ». Quand on revient après [en classe], on fait un retour sur comment ça s'est passé, sur la mise en œuvre.

Néanmoins, il importe également de prêter une attention particulière à la charge de travail sous cette formule, parce que les cours sont souvent offerts en condensé afin de compenser le temps passé en stage. En outre, certains participants ont souligné qu'ils avaient préféré réaliser leur stage à temps plein pendant une période déterminée, plutôt qu'en mode alternance stage-études, afin d'être immergés dans le contexte de l'entreprise sans avoir à se soucier de leurs travaux scolaires :

> Oui tu es dans l'entreprise, mais tu fais tes choses, tu t'en vas et tu reviens la semaine prochaine. Le fait d'être là en continu, ça te permet d'avoir cette expérience-là complète de stage. De dire : « Je suis dans l'entreprise et je vis mon moment de marché du travail. »

En bref, selon les expériences des répondants, les deux formules (en continu et en alternance) ont leurs points positifs et négatifs en fonction des milieux et des objectifs de stage.

Quelques pistes de recommandation

Il importe de favoriser une saine conciliation stage-travail-études-vie personnelle et de veiller à ne pas surcharger les jeunes en situation d'apprentissage et de développement. Or, face à une société et un marché du travail de plus en plus exigeants, les jeunes se sentent parfois coincés, comme le précise ce répondant de Québec (postsecondaire) :

> Avec la conciliation études-travail, on essaie tous d'équilibrer, mais on est toujours poussé à en faire plus dans toutes les sphères de notre vie. Je pense que c'est une caractéristique de la jeunesse en général, il y a une pression sociale de performer toujours plus et d'en faire plus.

Les promoteurs de stage et les employeurs ont un rôle à jouer pour favoriser cette conciliation et encourager la persévérance scolaire, notamment en adaptant les modalités des stages en fonction des besoins et de la réalité des jeunes stagiaires.

E. LES MODALITÉS DU STAGE

Le déroulement du stage a fait l'objet de nombreuses préoccupations de la part des participants aux groupes de discussion, notamment en ce qui a trait à la rémunération des stagiaires ainsi qu'aux choix du lieu et de la période de stage.

La rémunération des stagiaires

Pour les jeunes participants sondés dans le cadre de cette étude, la rémunération a été très variable selon les types de stage réalisés et les domaines de formation ou d'intérêt. Si la majorité des stagiaires en employabilité rencontrés ont reçu un salaire ou une allocation pendant leur stage, les répondants de la formation professionnelle interrogés n'ont pas reçu de rémunération pour leur stage. Au niveau postsecondaire (collégial et universitaire), les pratiques de rémunération varient selon les domaines d'études : au sein de notre échantillon, les stages rémunérés étaient plus nombreux en administration et en génie que dans les autres secteurs.

> En ressources humaines, la chance qu'on a en administration, c'est d'être rémunéré, c'est un beau cadeau. Donc c'est un avantage de pouvoir faire le stage sans travailler à côté.

Les jeunes qui ont effectué des stages rémunérés ont apprécié pouvoir éponger une partie des coûts de leur formation grâce à ce salaire, ne pas s'endetter davantage pour réaliser cette partie de leur formation et être en mesure de se concentrer à part entière sur leur stage. Il est à noter cependant, en accord avec les résultats du sondage en ligne, que la majorité des répondants n'étaient pas rémunérés pendant leur stage :

> C'était un stage non rémunéré, pendant cinq mois, à temps plein. Donc, ce n'était pas évident. J'ai eu quand même une aide, une rémunération par semaine pour les transports, puis tout ça, mais quand même, c'était non rémunéré, trente-sept heures et demie. Je trouve que c'est dur.

> Pour les DEP, c'est non rémunéré, puis ça m'a carrément insulté. Je ne voulais même pas faire de stage : ce n'était pas vrai que j'étais pour aller donner un coup de main à une industrie [gratuitement, parce que] je n'ai pas fait juste de l'observation. J'ai mis la main à la pâte, j'étais efficace, puis ils ont voulu m'engager après. Mais non, moi j'ai trouvé ça insultant de ne pas me faire payer, ce n'est pas parce que tu sors de l'école que tu connais rien.

Plusieurs répondants ont dénoncé cette tendance à la non-rémunération des stagiaires, particulièrement pour les stages de plus longue durée (par exemple, sur plusieurs mois). En outre, il a été porté à notre attention que certains établissements scolaires ont des politiques de non-rémunération des stagiaires, afin de ne pas créer deux catégories de stagiaires (rémunérés et non rémunérés, en fonction de la capacité des entreprises) :

> L'école à laquelle j'appartenais pour le bac (…) refuse que ses stagiaires soient payés. Que ce soit l'employeur qui ne veuille pas rémunérer, à la rigueur, c'est déjà un peu particulier, mais c'est moins aberrant que l'école qui met des bâtons dans les roues dans la rémunération de ses propres étudiants. Alors que ça implique en rien l'école en tant que tel, que la compagnie décide de te rémunérer. L'école disait que, compte tenu que la job de stagiaire était une job d'apprentissage, et non une job de service professionnel.

Si certains répondants ont eu la chance d'être soutenus financièrement par leurs parents pendant leur stage, d'autres n'ont pas pu choisir le stage qui les intéressait davantage puisqu'ils devaient limiter leur choix aux stages offrant une rémunération. Cette situation risque également de créer deux catégories de stagiaires, soit ceux qui peuvent choisir

leur stage librement, sans se préoccuper des questions financières, et ceux qui doivent choisir en fonction de la rémunération.

Pour les stagiaires universitaires, le nombre de crédits octroyés pour un stage à temps plein varie également d'une institution à l'autre, causant par le fait même certains déséquilibres. Plusieurs jeunes ont obtenu un nombre de crédits suffisants pour être considérés à temps plein par leur université pendant leur stage, ce qui leur permet de faire une demande de prêts et bourses et d'accéder à d'autres avantages potentiels associés au statut d'étudiant à temps plein, comme les réductions sur les frais de transport en commun. Parmi ceux qui n'ont pas obtenu suffisamment de crédits pour être considérés à temps plein, certains ont choisi de prendre des cours du soir pour atteindre le nombre de crédits requis, alors que d'autres ont perdu leur financement gouvernemental malgré le fait que leur stage n'était pas rémunéré.

Le choix du lieu de stage et difficultés de transport

Dans le même ordre d'idées, certaines institutions permettent à leurs stagiaires de choisir un lieu de stage à l'extérieur de leur ville de formation, parfois de façon conditionnelle au bon dossier scolaire. Or, selon nos observations, cette pratique n'est pas uniforme :

> Je viens de la Gaspésie, j'ai eu la chance d'aller faire mon dernier stage en Gaspésie aussi, par contre il fallait que j'aie une certaine note.

> Un des trucs que j'ai trouvé dommage, c'est qu'on ne pouvait pas vraiment choisir notre endroit de stage. On était vraiment cloîtré à Québec.

Quelques répondants ont mis en lumière les difficultés de trouver un stage dans un domaine particulier dans certaines régions. Ceux qui ont eu besoin de se relocaliser pour réaliser leur stage ont déploré les coûts et obstacles supplémentaires liés au transport et à l'hébergement, notamment le fait de devoir trouver une chambre ou un appartement pour une courte durée ou encore de devoir payer un loyer en double :

> Moi aussi, mais d'habitude je sors de la banque [de stages proposés par l'école] parce qu'ils ne nous offrent pas grand-chose dans la région. Il y a beaucoup de choses à Montréal, mais quand tu n'habites pas à Montréal, ce n'est pas facile. (…) Quand tu ne viens pas de là, tu dois prendre une chambre là. Ça rajoute souvent au loyer que tu paies déjà ici.

Si certains établissements scolaires ou organismes gouvernementaux défrayent une partie des coûts de transport, le montant accordé n'est malheureusement pas toujours suffisant :

> À ce moment j'étais sur le chômage et je recevais de l'argent d'Emploi-Québec juste pour le transport. J'avais juste les moyens, avec cet argent-là, en en mettant un peu plus, de m'acheter une passe juste pour la Rive-Sud. (…) Ça a été un côté un peu plus difficile [car mon stage était à Montréal].

Il apparaît important de prendre en considération ces aspects logistiques dans le cadre de la planification des stages, car ils peuvent alourdir fortement la charge de travail ou la pression financière imputée aux stagiaires.

Le choix de la période de stage

Bien que certains cheminements offrent une flexibilité quant à la période de réalisation du stage, d'autres programmes de formation proposent un calendrier fixe, qui ne cadre pas nécessairement bien avec l'industrie ou les besoins du marché du travail :

> C'était une expérience merdique. (…) Mon prof de stage m'avait averti qu'ils avaient eu une mauvaise expérience [avec un stagiaire avant], il n'était même pas sûr que je sois accepté dans la compagnie. Ils m'ont pris pareil, mais ils m'ont fait un peu suer. C'était à peu près la seule entreprise qui était disponible dans cette période-là, même les autres élèves ont eu de la misère à trouver. Ce n'est pas la meilleure période pour faire un stage.

Par exemple, selon plusieurs répondants, trouver un stage en camionnage ou dans le secteur touristique pendant la saison hivernale s'avère beaucoup plus compliqué étant donné le ralentissement de ces secteurs d'activité pendant cette période.

Parallèlement, certains participants ont déploré l'imposition par leur établissement d'enseignement d'une période de stage fixe pour réaliser le stage. À titre d'exemple, certains établissements ne permettent pas d'effectuer le stage lors de la dernière session, alors que cela faciliterait la transition vers le marché du travail :

> Ce que j'ai vu parmi les gens qui étaient dans le même cours que moi, j'en ai vu au moins quatre qui n'ont pas terminé à cause de ça. Parce que bon, ils se sont fait offrir une job pour continuer qui a compromis leur dernière session.

Il peut en effet être tentant, pour un jeune stagiaire, d'accepter une offre d'emploi issue de son milieu de stage, un choix qui peut néanmoins s'avérer pénalisant au moment d'appliquer pour une promotion ou de changer d'emploi, si le diplôme n'a pas été obtenu. À cet effet, certains jeunes ont souligné qu'il serait plus intéressant de réaliser le stage en fin de parcours si l'objectif visé est de permettre la transition directe vers le marché du travail. Par ailleurs, cette plage horaire forcée peut parfois pousser des étudiants à accepter des stages qui correspondent moins à leurs intérêts ou à leur formation pour ne pas retarder leur parcours scolaire.

En somme, les modalités du stage, comme la rémunération, le choix du lieu de stage et de la période pendant laquelle il est réalisé, sont des éléments non négligeables dans le succès de cette expérience. Par conséquent, les participants ont amplement discuté des multiples façons d'améliorer les conditions de stage lors des groupes de discussion.

Quelques pistes de recommandation

À la lueur des constats présentés ci-haut, les pistes de recommandation formulées par les participants concernent principalement la rémunération des stagiaires ainsi que la flexibilité quant aux modalités du stage.

Si la majorité des jeunes rencontrés recommande que tous les stages soient rémunérés, peu importe le type ou la durée, cette préoccupation se fait plus présente chez les répondants collégiaux et universitaires, qui réalisent généralement des stages de plus longue durée. Si certains se contenteraient d'une allocation de stage, variable en fonction des besoins de chaque stagiaire (hébergement, transport, soutien financier des parents ou non, etc.), d'autres précisent que tous les stages devraient être rémunérés au moins au salaire minimum :

> Que la *Loi sur le salaire minimum* s'applique aussi aux stages. S'il vous plaît. Certains stages paient 200 $ par semaine, c'est non.

Pour rendre cette rémunération universelle plus équitable pour les entreprises, certains répondants ont suggéré au gouvernement de soutenir financièrement les organisations qui ont des budgets plus limités, par exemple les organismes à but non lucratif.

Parmi les étudiants qui ont dénoncé le fait de devoir « payer pour travailler », certains ont suggéré d'être minimalement considérés comme des étudiants à temps plein pendant leur stage à temps plein (équivalent en nombre de crédits universitaires), afin de pouvoir bénéficier des prêts et bourses. Or, le souhait des jeunes stagiaires d'être rémunérés

pendant leur stage dépasse souvent la question financière. Pour plusieurs, cette rémunération est synonyme de reconnaissance au travail et de paix d'esprit, comme le souligne ce répondant de Québec (postsecondaire) :

> Avec la rémunération viennent les avantages et les droits du travailleur que tu n'as pas quand tu n'es pas rémunéré. C'est un avantage collatéral primordial : le droit aux vacances, au contexte de travail, un représentant syndical, etc. Avec la rémunération vient la considération de ce que tu fais. Ce n'est pas juste au niveau d'argent. Ce qu'on nous dit, c'est que comme on est dans un état d'apprentissage, on n'a pas à être rémunéré, mais en vrai on va apprendre toute ta vie. Un stage obligatoire que tu ne peux pas travailler en même temps, ça n'a pas de bon sens que la société s'attende à ce que tu t'endettes.

En ce qui a trait à la flexibilité des modalités de stage, les jeunes souhaiteraient que les institutions d'enseignement offrent plus de souplesse quant au moment du stage, afin de ne pas retarder leur diplomation. Certains estiment aussi que les établissements devraient couvrir une partie des frais de transport si les stagiaires doivent se déplacer plus qu'à l'habitude. Enfin, plusieurs répondants ont aussi noté le fait que dans certains domaines, les stages sont réservés aux étudiants qui atteignent une certaine note moyenne. Cette pratique risque de pénaliser les étudiants qui réussissent moins bien dans le cadre scolaire, alors même qu'ils pourraient grandement bénéficier d'un stage en milieu de travail, que ce soit pour accroître leur motivation, encourager leur persévérance scolaire, développer leurs compétences et favoriser, à plus long terme, leur insertion professionnelle.

Finalement, certains jeunes rencontrés auraient aimé bénéficier d'un plus grand soutien de la part du promoteur de stage pour trouver leur milieu de stage. En effet, si certains établissements d'enseignement offrent ce service via un service de placement actif ou encore via le service des stages de départements spécifiques, d'autres laissent les jeunes effectuer leurs démarches sans appui. Les répondants recommandent donc de créer ou d'améliorer le système de placement en stage, en offrant notamment plus de stages locaux en région. Certains suggèrent de garder le contact avec les anciens étudiants du programme ou de l'école, afin de créer un lien avec les entreprises pour lesquelles ils travaillent et de les inviter à des séances de mentorat avec les étudiants actuels.

F. LE CHOC DE LA RÉALITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le choc provoqué par l'entrée sur le marché du travail est une réalité bien saisissante pour de nombreux jeunes québécois, mais pourtant encore peu documentée dans la littérature. Même si de nombreux jeunes ont déjà occupé un emploi ou occuperont un emploi à temps partiel au cours de leurs études, l'intégration et le maintien en emploi dans leur domaine de compétences peut poser de nouveaux défis. En effet, le choc du marché du travail peut émaner de plusieurs sources, dont les conditions d'emploi, le décalage avec les notions apprises à l'école ainsi que le manque de connaissance ou de compréhension de la réalité du monde du travail.

Être confronté aux réelles conditions de travail

Bien que plusieurs jeunes ne verbalisent pas avoir vécu un choc en débutant leur stage, leurs commentaires portent néanmoins sur leur surprise, leur déception ou même leur désenchantement lorsqu'ils ont constaté les conditions de travail réelles de leur futur emploi :

> En même temps, le métier de vendeur, c'est du 9 à 9 et ce n'est pas facile. Tu travailles le samedi, tu n'as pas de vie. L'hiver, tu manges tes bas. Il y a beaucoup de compétition aussi.

Outre la rémunération, les horaires de travail atypiques (jour, soir, nuit, fin de semaine) et le statut précaire des emplois (à la pige, sur appel, saisonnier, temporaire, contractuel, non permanent) en ont fait sursauter et douter plus d'un. Un participant a également été surpris par l'esprit de compétition qui règne dans certains secteurs d'activité, où l'employé peut être rapidement remplacé :

> Il faut toujours que tu donnes ton 150 % parce que sinon tu es un numéro pis tu te fais changer. Tandis qu'à l'école, ils donnent la chance à tout le monde.

Plusieurs répondants ont déploré le fait que ces facettes plus négatives ne soient pas toujours bien expliquées par les institutions d'enseignement ou les organismes promoteurs de stage :

> Tu ne vois pas la réalité de la chose. Après ça, tu t'en vas travailler, tu vas beaucoup en avoir de gens qui se disent : « Ben là, ce n'est pas ce à quoi je m'attendais » ou « Ce n'est pas la réalité de l'école ». Mais à l'école, ils ne te montreront pas la réalité. Ils font juste te montrer les bons côtés. Tu sais, les mauvais côtés, tu les apprends sur la job. (…) Mais si tu as fini ton DEC, c'est trois ans d'études que tu as gâchés parce que finalement, ces mauvais côtés-là, tu n'es pas capable de les endurer.

Certains ont d'ailleurs précisé qu'ils n'auraient probablement pas suivi la formation s'ils avaient été mis au fait des conditions de travail réelles de leur métier dès le début. Fait non négligeable, cette situation peut également conduire à l'abandon du choix de carrière après plusieurs années d'études.

Mieux connaître la profession ou le métier

Il existe selon plusieurs participants rencontrés un décalage entre la matière enseignée à l'école et la réalité de l'industrie :

> La réalité entre l'école et l'industrie, c'est noir et blanc. Complètement.

> Quand je suis arrivé sur cette job-là, ça n'avait rien rapport avec ce que j'ai vu à l'école. C'était autre chose. (…) On aurait pu voir tellement de choses à l'école, mais on n'a pas vraiment eu le temps.

Certains ont également noté un écart entre les façons de faire en milieu scolaire et sur le marché du travail, en mentionnant qu'ils ont été surpris par les procédés – ou l'absence de certains procédés – en industrie, qui ne correspondaient pas aux méthodes théoriques ou procédurales enseignées en formation. Pour d'autres, le caractère répétitif des tâches a causé la plus grande surprise :

> Moi, ça a changé ma vision beaucoup, par rapport à ce que, dans le fond tu es à ton poste puis c'est du répétitif tout le temps. Tu sais, par après, ils m'ont engagé, puis j'ai été sableur. Tu tiens une sableuse orbitale dans ta main 40 heures par semaine [rires], ton cerveau est à *off*.

Malgré tout, la majorité des jeunes répondants a apprécié pouvoir découvrir et expérimenter de nouvelles méthodes, tâches ou compétences dans le cadre de leur stage, une thématique abordée plus en profondeur dans la section « Retombées et acquis » de la présente étude.

Le rôle des stages comme première expérience

Les participants ont une fois de plus souligné que le stage permet d'amoindrir le choc de la réalité du marché du travail. À titre d'exemple, le stage permet généralement d'expérimenter les côtés plus négatifs du métier, qui contrastent parfois avec les conditions plus favorables offertes dans l'environnement scolaire :

> Apprendre à l'école, c'est dans de belles conditions, on est bien traité à l'air climatisée. Quand tu arrives au stage, il fait 30°C dehors, pas le choix de travailler, on se fout un peu du confort de l'école, on se fout de la propreté de la chose. Faut se salir, j'aime ça, mais il y a des journées quand il pleut, tu es dans la terre, tu es dans la bouette, tu rentres vraiment sale avec tes bottes. Ça amortit une journée, mais il y a des journées de même dans la réalité. Ça te montre dans le fond que tu ne seras pas toujours dans une école climatisée avec des belles p'tites conditions. Ça fait partie de la job et ça montre une vraie réalité. Le contact entre école et réalité, des fois, peut être choquant, il peut être brusque, mais le stage vient aider au fait, dans le fond, ça amortit le contact avec la réalité.

Or, certains déplorent le fait que les stages ne sont pas toujours représentatifs de la profession, soit parce que les stagiaires ne voient qu'une partie des tâches liées à leur métier, soit parce qu'ils doivent compléter des tâches (liées à leur formation) qui ne sont habituellement pas requises dans l'exercice du métier.

> Je dirais que le choc arrive plus sur le marché du travail aussi. En tant que stagiaire, tu t'appropries le milieu, tu es encore plus dans le côté « câlinours ». Comme stagiaire, il y a des choses sur lesquelles on va te ménager, il y a des réalités, des dynamiques, des tensions entre certains employés vers lesquelles on ne t'amènera pas. (…) C'est là le choc de voir toutes les petites tâches. Des choses que tu ne vois pas comme stagiaire parce que quelqu'un le fait pour toi.

> Pendant mon stage final, les notes évolutives pour mes rencontres clients que je faisais [pour l'école], elles ne pouvaient pas fonctionner pour [mon stage] parce que c'est beaucoup trop de détails. Et ici, les notes que je faisais [en stage] ne pouvaient pas fonctionner [pour l'école] parce que ce n'est pas assez de détails. On te demande de t'imprégner du milieu et tout, mais il y a plein de choses qui te distancient et qui se font pas dans le milieu.

Puisque les stages se déroulent sur un intervalle limité, ils ne permettent pas toujours de voir toutes les facettes d'un métier, qui se présentent de façon saisonnière ou trimestrielle par exemple. Dans le même ordre d'idées, un stage dans un secteur d'activité reconnu pour ses horaires atypiques (jour, soir, nuit, fin de semaine, horaires coupés, etc.) mais qui doit être réalisé sur les heures normales de cours (du lundi au vendredi, de 8 h à 16 h) ne donnera pas nécessairement une vision représentative de la profession choisie. Le véritable choc pourrait alors survenir lors de l'entrée officielle sur le marché du travail.

Quelques pistes de recommandation

Pour atténuer le choc du marché du travail, les participants rencontrés recommandent une fois de plus d'accroître le nombre de stages offerts dans tous les programmes, incluant les stages d'exploration et d'observation, qui permettent de se familiariser plus tôt avec la réalité de l'emploi. Ils conseillent également aux jeunes de se donner le droit de se réorienter s'ils n'aiment pas le métier choisi, comme le souligne ce participant de Longueuil (employabilité) :

> Ne te sens pas mal de ne pas aimer une place : tu n'es pas là juste pour passer du bon temps, tu es là pour savoir ce qui n'est pas pour toi aussi.

Les répondants ont réitéré le besoin d'être accompagnés dans ce processus, afin de pouvoir faire une distinction entre un choc « normal », qui peut être lié à un environnement de travail spécifique ou à un aspect particulier de la profession, et un désenchantement nécessitant une réorientation professionnelle. Somme toute, si le choc représente un passage quasi obligé pour de nombreux jeunes, il est primordial que ces travailleurs en devenir soient accompagnés de façon adéquate tout au long de leur parcours afin d'en atténuer les effets néfastes et d'éviter de créer des obstacles insurmontables.

G. LES RETOMBÉES ET ACQUIS

Enfin, l'un des objectifs de l'étude était de documenter les acquis et les retombées d'un stage pour les jeunes. Autrement dit, qu'est-ce qu'un stage apporte aux jeunes autant d'un point de vue personnel que professionnel? Premièrement, les participants ont unanimement mentionné que le stage permet d'obtenir une expérience de travail indispensable sur le marché de l'emploi et de valider ou invalider un choix de carrière. Il vise aussi à faciliter la transition entre l'école et le marché du travail. Ses bénéfices sur le plan personnel et professionnel (compétences générales et techniques) sont indéniables, et il donne l'opportunité aux jeunes de développer leur réseau de contacts et d'obtenir de bonnes références.

Acquérir une expérience de travail indispensable sur le marché du travail

L'atout d'une expérience de travail concrète

Tout d'abord, les groupes de discussion avec les jeunes participants ont fait ressortir l'importance d'effectuer un stage afin d'acquérir une expérience de travail concrète. En effet, de nombreux jeunes ont affirmé que le stage est une première expérience indispensable afin d'obtenir un emploi et être attractif pour les employeurs. Comme le souligne ce participant de Rimouski (postsecondaire), certains employeurs n'embauchent d'ailleurs que des candidats qui ont, au minimum, une première expérience de travail par le biais d'un stage ou autre :

> On n'est pas obligé de faire des stages, puis quelqu'un qui sort de l'école et qui a pas fait de stage, moi les deux business où j'ai travaillé ils disent : « Moi je n'engage pas sans ça ». C'est sûr que non. Tu arrives puis tu es perdu.

Dans certains secteurs, le stage est un atout indéniable, car il est considéré comme une véritable expérience de travail. Il comble ainsi le critère d'expérience minimale requise lors de l'embauche pour un poste d'entrée.

De plus, selon les jeunes, l'atout majeur d'un stage est de pouvoir mettre de l'avant cette expérience auprès des employeurs et de parler concrètement de leurs responsabilités, de leurs réalisations et des compétences qu'ils ont acquises. Il leur est donc plus facile de se présenter devant un employeur et de se valoriser pour « se vendre ». Aussi, la réputation du lieu de stage peut faire une différence sur le marché du travail et faciliter l'obtention d'un emploi ou au moins d'une entrevue d'embauche :

> C'est une très bonne référence. Ils ont une très bonne réputation. Quand les gens savent que tu as travaillé là ou que tu as été stagiaire, ils savent que tu peux faire plein de choses pis que tu es *willing* pour faire plein de choses aussi. Ils savent que tu es travaillant.

Ainsi, selon plusieurs répondants, cette expérience peut faire toute la différence pour trouver un emploi par rapport à un jeune diplômé qui n'a jamais réalisé de stage.

Découvrir le monde du travail et le métier convoité : une force pour répondre aux besoins des employeurs

Outre l'expérience de travail concrète, les stages ont également permis aux jeunes interrogés de découvrir l'environnement et le contexte de travail particuliers dans lesquels ils seront appelés à évoluer au cours de leur carrière. En effet, chaque domaine possède ses propres codes et règles de fonctionnement qu'il est nécessaire de maîtriser alors que l'école n'enseigne pas cet aspect-là. Par exemple, un jeune participant de Montréal (postsecondaire) expliquait sa découverte du « travail de bureau » dans une grande entreprise multinationale :

> C'est la culture du bureau. Tu sais, j'avais jamais travaillé dans une grosse compagnie avant, mais tu arrives là, tu es initié à ça. C'est quelque chose à savoir dans ma carrière, parce que je vais me trouver souvent dans des bureaux. Donc c'est important à savoir, être initié dans ce *mood*-là, dans quelque chose que tu n'apprends pas à l'école.

Tel que mentionné dans la section « Le choc de la réalité du marché du travail », le stage permet non seulement de découvrir un univers de travail particulier, mais aussi d'avoir une idée plus précise et réaliste du métier convoité. Mieux connaître la réalité de l'emploi et le marché du travail de façon générale permet aux jeunes d'identifier plus clairement les besoins des employeurs et de valoriser leurs compétences en lien avec le poste :

> Je pense que je vais arriver sur le marché du travail et je vais savoir à quoi m'attendre, versus beaucoup d'autres que je connais qui ont fini mais qui arrivent sur le marché du travail mais qui sont un peu comme des chevreuils sur l'autoroute.

Au final, les jeunes ont mis en lumière l'utilité professionnelle des stages pour leur carrière : détenir une expérience de travail est valorisée et valorisante sur le marché du travail, et facilite donc l'obtention d'un emploi. En parallèle, en offrant la possibilité de mieux connaître le métier visé, cette expérience permet de mieux s'orienter dans sa carrière ainsi que de préciser ses intérêts professionnels.

Valider ou invalider un choix de carrière et préciser ce que l'on aime faire

L'enquête réalisée auprès des jeunes a fait ressortir un élément important, à savoir que le stage a permis pour une grande majorité d'entre eux de valider ou d'invalider un choix de carrière. À ce titre, le stage est d'autant plus pertinent lorsque le domaine d'études peut conduire à différents métiers. Il permet donc de faire une immersion dans différentes facettes – parfois inédites – d'un domaine vaste et très hétérogène. Le stage est aussi utile lorsque les cours théoriques peuvent difficilement donner un aperçu du travail effectué en pratique :

> Savoir si c'est ça que tu veux faire dans ta vie parce que ce n'est pas toujours représentatif de tes études surtout, je parle, exemple en science, c'est très vague ce qu'on apprend, et c'est vraiment pas la même chose que d'appliquer... En fait, l'emploi en tant que tel ce n'est pas très représentatif. Je trouve que c'est important de faire des stages pour savoir si tu es à la bonne place.

Le stage permet aussi d'expérimenter différents domaines et d'ouvrir plusieurs portes lorsqu'un jeune n'est pas sûr de la voie qu'il souhaite prendre. Certains participants ont mentionné que le stage d'observation donne la possibilité d'essayer un travail pour quelques temps, sans pour autant s'engager sur le long terme dans une carrière :

> *I liked the fact that I was able to commit to a job and not have to be stuck to it. If I didn't like it, I wouldn't feel bad for leaving* (…) De l'avoir essayé pour quelques jours et de me dire ok, je pourrais faire ça dans la vie ou quelque chose qui est relié à ça.

À plus petite échelle, le stage permet aussi de préciser ce que l'on aime faire dans un métier et dans un milieu de travail, par exemple pour choisir sa spécialité (en génie ou en médecine notamment) ou encore se spécialiser auprès d'une clientèle plus spécifique dans les domaines sociaux. Cependant, quelques participants ont mentionné que le fait de réaliser toutes ses expériences de stage auprès d'une même clientèle peut être limitant pour la recherche d'emploi.

Enfin, le stage a permis aux participants rencontrés d'apprendre à mieux se connaître : connaître ses intérêts, ses forces et ses faiblesses, ses compétences en lien avec l'emploi visé, etc. Comme le démontrent les témoignages recueillis, réaliser un stage – qu'il soit court ou long – est une formidable opportunité pour découvrir le métier visé ou les métiers possibles, confirmer ou infirmer son choix de carrière ou encore préciser ses intérêts.

Les acquis personnels

Les jeunes interrogés ont souligné les nombreux bénéfices que leur stage leur avait apportés sur le plan personnel. Premièrement, ils ont été nombreux à mentionner que le stage leur avait permis de prendre confiance en eux. Pour les uns, le stage a été un révélateur de ce qu'ils étaient capables de faire malgré leurs difficultés ou leur handicap, alors que pour d'autres – particulièrement pour les clientèles des organismes en employabilité, cette expérience a été un élément indéniable de motivation :

> Moi, j'en ai tellement appris sur moi, puis que je n'étais pas une bonne à rien, que je pouvais faire de quoi de ma vie, puis plus que moi je le pensais, plus que les autres, comme je le disais au début, on m'a souvent rabaissé, on m'a dit que j'étais capable de rien.
>
> J'ai appris à me pousser dans le cul et que même si j'ai fait des conneries de jeunesse et que ça m'empêche de travailler, y'a quand même des gens qui peuvent m'engager et j'ai réussi à me trouver un emploi. Ça m'a motivé à aller porter plus de CV pis finalement j'ai vu que j'étais capable de travailler quand même, même si j'ai des dossiers.

Le stage donne un but et une motivation supplémentaire aux jeunes étudiants, car il vient aussi concrétiser des années d'études et donne un aperçu de ce que sera le travail, après l'obtention du diplôme.

Pour d'autres encore, le stage a développé leur confiance en eux, car ils se sont sentis davantage en maîtrise de leurs tâches à accomplir. Apprendre à dire non, s'affirmer et se présenter comme un professionnel, prendre des initiatives et être autonome, vaincre sa timidité et apprendre à s'exprimer en public : ce sont les multiples gains mentionnés par les participants d'une telle expérience.

> Quand tu disais, la confiance, je trouve d'être capable de l'initiative puis de l'autonomie puis tout ça, c'est quelque chose, au début, que tu ne sais pas vraiment. T'aime mieux te faire dire quoi faire. C'est plus facile. À moment donné, comme j'avais souvent rien à faire pendant mes stages, j'ai développé un peu mon initiative puis j'ai vu une différence mettons comme quand j'ai fait l'activité clinique en droit, j'avais souvent rien à faire, mais des fois j'avais des initiatives puis eux autres étaient comme : « Ah c'est bien que tu aies pensé à faire ça, on est vraiment content ». J'ai vu que j'ai appris à faire ça puis c'est grâce à mes stages, ce n'est pas à l'école que j'ai appris ça.

Ensuite, le stage a également été une expérience utile pour les jeunes interrogés, car il leur a permis d'apprendre à se connaître et à connaître leurs limites. Les jeunes ont reconnu que le stage leur avait permis de développer certaines qualités et compétences, comme le sens de l'organisation, le sens de l'écoute, le sens des responsabilités, la rigueur, etc. Cependant, cette « découverte de soi » et de ses capacités semble moins vraie pour ceux qui avaient déjà des expériences de travail préalables.

Parmi les compétences personnelles développées, plusieurs jeunes ont aussi mentionné qu'ils avaient appris à mieux gérer leur stress. Ils ont aussi souvent souligné le fait que leur stage avait amélioré leurs capacités de communication, que ce soit pour vulgariser l'information qu'ils donnent ou pour s'adapter à leurs différents interlocuteurs :

> Au point de vue des compétences, je trouve que mon stage m'a apporté beaucoup de capacité à adapter mon discours à la clientèle à qui je le livre, en fait. Parce que c'est facile quand ça fait trois ans que tu étudies dans le même domaine avec des pairs qui parlent le même jargon que toi de te comprendre, mais quand il faut que t'expliques c'est quoi que tu mets en place dans une compagnie à des électriciens, à des contremaîtres, à des monteurs de ligne, à des gars et des filles qui ne parlent pas du tout la même langue que toi, de pouvoir adapter et vulgariser la chose, c'est fort utile, puis je l'ai appris dans mon stage.

L'enquête a donc mis en lumière les nombreux gains d'un stage sur le plan personnel, que ce soit du point de vue de la confiance en soi et de la motivation, que du point de vue des compétences personnelles développées.

Les acquis techniques

Outre les acquis sur le plan personnel, les participants ont mentionné avoir développé des compétences techniques et des connaissances propres à leur métier, notamment en observant leur superviseur et leurs collègues de travail. Pour les jeunes, le stage permet, selon le domaine, de mettre en pratique des concepts techniques, d'effectuer des tâches concrètes qu'il est impossible d'apprendre à l'école, de maîtriser des logiciels particuliers ou d'entrer en contact direct avec les clients :

> De voir la diversité, de voir combien il y a de possibilités de faire le même travail. Les façons différentes d'en arriver au même objectif. Des fois, quand on te montre à l'école, on te montre une façon de faire, peut-être la plus conventionnelle, mais il y a d'autres façons d'être plus créatif.

> En comptabilité, tu apprends un logiciel et finalement tu apprends qu'il y en a douze mille des logiciels. D'avoir cette perspective-là des autres outils. Mon directeur RH était beaucoup dans l'innovation et tout, fait que j'ai vu plein d'affaires un peu capotées, plein de manières de travailler et d'organiser le travail.

Enfin, pour certains participants qui sont retournés aux études ensuite, le stage a eu des effets bénéfiques sur leurs résultats scolaires, en augmentant entre autres leur motivation à acquérir certaines compétences et connaissances.

En somme, il est donc indéniable que les stages forment et permettent d'acquérir de multiples compétences. Que ces acquis aient été personnels ou techniques, il est important de mentionner que les jeunes ont appris de diverses manières, notamment grâce à l'encadrement de leur superviseur de stage et à leurs collègues de travail, par eux-mêmes (prise d'initiatives, efforts, observation, etc.) ou via de la formation en ligne.

Développer son réseau de contacts et obtenir des références

Une autre retombée importante du stage que les jeunes participants ont relevé est l'occasion de développer leur réseau de contacts dans leur domaine. Ces contacts ont permis à certains d'obtenir un emploi dans l'organisation où ils ont réalisé leur stage ou d'être référés, comme le souligne ce participant de Chicoutimi (postsecondaire) :

> Il y a tout un côté réseautage qui est amené par le stage. Personnellement, ça m'a amené un emploi par la suite. C'est sûr que ce côté-là, il est important. C'est une belle tribune pour faire tes preuves.

Ces contacts permettent également de mieux décrypter le domaine et de savoir à qui s'adresser en cas de difficultés ou de questions. De plus, certains ont pris conscience qu'au-delà du travail en lui-même, la relation avec ses collègues de travail est importante pour maintenir une bonne atmosphère. Bien que certains n'aient pas obtenu d'emploi à la suite de leur stage, ils reconnaissent qu'un tel réseau est essentiel pour leur carrière :

> Ça m'a fait quand même un beau réseau de contacts, même si j'ai changé de ville, aujourd'hui il n'y a plus de frontières avec Internet. Avec l'expérience que j'ai, je le vois comme si je remplis mon sac à dos et je sais que ça va me servir un jour.

Outre le fait de pouvoir inscrire cette expérience sur son curriculum vitae, le stage est une opportunité d'obtenir une recommandation de son superviseur de stage. Cette dernière peut se présenter soit sous la forme d'une lettre de recommandation, soit en inscrivant son ancien employeur comme référence dans le cadre d'une candidature. En bref, le stage permet d'élargir son réseau de contacts et d'obtenir des références, augmentant ainsi les chances de se faire connaître des employeurs et de décrocher un emploi.

Quelques pistes de recommandation

Force est de constater que les retombées et acquis des stages sont multiples et varient d'un milieu à l'autre. Néanmoins, pour maximiser les retombées du stage, il apparaît primordial pour de nombreux répondants de bien choisir son milieu de stage :

> Ne prend pas le premier du bord. (…) Moi je pense que je choisirais des stages qui correspondent peut-être plus à mes intérêts, versus moi j'ai choisi des stages qui étaient moins compliqués, ou plus proches de chez nous.

> Va magasiner. Je pense que comme un emploi, si on décide de faire un stage, c'est important de savoir pourquoi on le fait, pourquoi on choisit l'organisation, pourquoi là en particulier.

Pour ce faire, les répondants suggèrent de s'y prendre à l'avance pour la recherche de stages et de ne pas craindre de solliciter directement les organisations pour leur offrir ses services à titre de stagiaire. Ils recommandent également aux jeunes de bien verbaliser leurs attentes lors de la recherche d'un stage, comme le soulignent ces participants de Trois-Rivières (employabilité et postsecondaire) :

> Je leur ai dit mes attentes, je leur ai dit que je ne voulais pas être mise dans un coin et finalement j'ai travaillé comme une employée. Je leur ai expliqué les difficultés que j'avais, que je suis TDA, mais ils étaient prêts à me prendre pareil.

> Moi j'ai eu la chance de dire voici à quoi je m'attends, quels cours j'ai eus dans ma formation qui peuvent être mis à profit ici. On a rédigé ensemble le mandat de stage. C'était un peu sur mesure. J'ai refusé un stage avant d'avoir celui-là, parce qu'il était axé sur une seule compétence de ma formation et j'avais envie de déployer tout ce que je savais.

À la question « *Quels conseils donneriez-vous à des jeunes qui vont débuter un stage?* », les participants aux groupes de discussion les ont incités à se nourrir de toutes les expériences qu'ils vont vivre lors du stage, de prendre positivement les critiques et d'en profiter pour s'améliorer :

> Apprends à te connaître, apprends tes forces et tes faiblesses pour pouvoir justement travailler avec ces forces et faiblesses-là, pour évoluer dans ton milieu puis t'épanouir.

> Profite de chaque seconde, de tout ce que tu peux t'enrichir, de toutes les ressources que les personnes peuvent te donner, de toute l'expérience que chaque personne peut t'apporter, peut te partager. Ça dure une fraction de seconde. Donc c'est vraiment d'en profiter et d'aller chercher tous les outils que t'as besoin.

Les autres conseils pour optimiser les retombées des stages visaient à s'y plonger le plus rapidement possible, même si certaines tâches peuvent paraître intimidantes, ainsi qu'à apprendre de ses erreurs, sans les regretter à outrance. Enfin, quelques participants ont conseillé de ne pas négliger les relations humaines en milieu de travail et de participer aux activités sociales avec les collègues aussi souvent que possible, en soulignant que les stagiaires peuvent apprendre beaucoup dans un contexte informel également.

Conclusion

Si la question des stages fait couler beaucoup d'encre, elle alimente également des échanges intéressants entre les anciens stagiaires, qui ont vécu des expériences très diversifiées. Néanmoins, tous les jeunes rencontrés insistent sur l'importance de réaliser des stages :

> C'est sûr que je recommande à tous les étudiants de faire des stages, sortir un peu des bancs d'école, c'est primordial pour arriver sur le marché du travail puis être prêt.
>
> Sinon, tu fais école, école, école, école, école pendant huit ans pour te ramasser sur le marché du travail et avoir aucune vraie expérience.

Malgré tout, il existe certains clivages, notamment entre les répondants qui souhaitaient expérimenter le milieu de travail tel qu'il est en réalité et ceux qui préféraient bénéficier des avantages que leur procure leur situation d'apprentissage. S'ils sont tous conscients des bénéfices que leur procurent des stages en milieu de travail, les jeunes aimeraient également que les employeurs soient davantage sensibilisés aux avantages des stages pour les entreprises également. Que ce soit pour leur permettre de mieux connaître leur future main-d'œuvre, de participer à l'adaptation du cursus scolaire, d'adapter leur formation interne en conséquence ou de bénéficier d'un regard neuf, les employeurs gagneraient à faire preuve d'une plus grande ouverture pour l'accueil de stagiaires. Ils doivent également reconnaître le rôle qu'ils doivent jouer pour la formation de leur stagiaire et lui donner des conditions propices aux apprentissages :

> Moi j'ai eu l'impression, sur 2 stages sur 3, que l'entreprise n'avait pas le temps de former un stagiaire. (…) Il me semble que le stage, la vocation, ça devrait être de faire apprendre à quelqu'un, ce n'est pas juste du *cheap labor*.

En permettant à des jeunes d'acquérir de l'expérience, les employeurs facilitent leurs transitions entre l'école et le marché du travail, une situation bénéfique pour toutes les parties prenantes dans un contexte de rareté de main-d'œuvre qualifiée et de marché du travail changeant.

Par ailleurs, les jeunes participants aux groupes de discussion ont également été invités à formuler des recommandations au gouvernement en matière de stages. Plusieurs souhaitent que le gouvernement soutienne et promeuve la participation des entreprises, notamment par le biais de subventions ou de crédits d'impôts. Quelques participants ont soulevé l'idée d'une subvention bonifiée pour les stages réalisés dans les régions éloignées, afin de permettre aux jeunes de découvrir les possibilités d'emploi hors des grands centres urbains. Ils recommandent aussi le maintien et la bonification du financement pour les programmes d'employabilité qui incluent différents types de stage, en plus de mieux faire connaître les différents programmes de stage qui sont offerts dans les divers milieux. Sur un plan plus pratique, certains répondants souhaiteraient que la plateforme d'Emploi-Québec répertorie davantage de stages à la grandeur du Québec, afin de faciliter le jumelage entre les employeurs et les jeunes en quête d'un milieu de stage.

Enfin, devant le flou qui persiste sur la définition et la typologie des stages, un jeune suggère également au gouvernement « d'être capable de bien définir qu'est-ce qu'un stage ». À cet égard, plusieurs répondants souhaitent que le gouvernement propose des lignes directrices pour les entreprises, en guise de référence, particulièrement pour les petites entreprises qui souhaiteraient accueillir un stagiaire mais qui ne savent pas où commencer n'y comment procéder. Cela permettrait de mieux encadrer une pratique actuellement très disparate, mais qui peut, si elle est bien encadrée, apporter un vaste éventail de bénéfices, tant sur les plans professionnel que personnel.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Les deux volets de cette recherche sur les jeunes et les stages permettent de mieux comprendre toute l'étendue des expériences de stage vécues par les jeunes. Par le biais du sondage en ligne et des groupes de discussion, cette étude a permis à de nombreux jeunes de développer leur pratique réflexive et de faire entendre leur voix sur des questions qui les touchent directement.

Et les préoccupations sont nombreuses, qu'il s'agisse de choisir le bon milieu de stage, de bénéficier d'un juste niveau d'encadrement, de concilier les différents aspects de la vie, de répondre aux exigences de l'établissement d'enseignement tout en s'immergeant dans la réalité du monde du travail ou encore de trouver une méthode de rémunération équitable et bénéfique à tous. Les réponses et les échanges ont été riches, souvent plein de nuances.

Bien qu'elle représente le point de vue des principaux protagonistes lorsqu'il est question de stages, cette étude demeure toutefois limitée à l'opinion des jeunes, du côté de la demande. Il serait alors intéressant, pour compléter cette recherche, de documenter également le point de vue des offrants, à la fois les promoteurs de stage (dont les établissements d'enseignement et les organismes en employabilité) et les employeurs.