# INVENTAIRE DES PROGRAMMES ET MESURES DE STAGE POUR LES JEUNES ÉLOIGNÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## RECHERCHE RÉALISÉE PAR LE

Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité



Recherche et rédaction

Gabrielle St-Cyr
Chargée de projet, recherche et analyse



## POUR LE COMPTE DU

Comité consultatif Jeunes

## AVEC LE SOUTIEN FINANCIER DE LA

Commission des partenaires du marché du travail



© RQuODE, mai 2017

# TABLE DES MATIÈRES


Liste des figures et tableaux ..... ii

Avant-propos ..... 1

Introduction ..... 1

Typologie des stages ..... 2

Inventaire des mesures et programmes de stage destinés aux jeunes éloignés du marché du travail ..... 4

Par Emploi-Québec ..... 4

*Services d'aide à l'emploi* ..... *4*

*Projet de préparation à l'emploi* ..... *5*

*Mesure de formation de la main-d'œuvre* ..... *6*

*Stages Découvrir* ..... *7*

Par la Commission des partenaires du marché du travail ..... 8

*Développement des compétences au moyen de stages rémunérés en entreprise* ..... *8*

Par Service Canada ..... 9

*Connexion compétences* ..... *9*

Analyse comparative préliminaire ..... 10

Types de stage ..... 10

Contrat et plan de stage ..... 11

Accompagnement et encadrement ..... 11

Rémunération ..... 11

Retombées ..... 12

Conclusion et pistes de recherche ..... 13

# LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX

Figure 1. Proportion de jeunes participants actifs de 35 ans et moins dans les services publics d'emploi, Emploi-Québec, 2015-2016 ..... 4

Figure 2. Proportion de participants actifs dans les services publics d'emploi, par type de clientèle et par groupe d'âge, Emploi-Québec, 2015-2016 ..... 9

# AVANT-PROPOS

Le Comité consultatif Jeunes (CCJ) a pour mandat d'émettre des recommandations relatives à l'intégration, à la réintégration et au maintien en emploi des jeunes Québécois de 18 à 35 ans à trois principaux interlocuteurs, soit le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Au cours de la dernière année, le CCJ a réalisé une recherche d'envergure sur les jeunes et les stages, afin de documenter les expériences de stage vécues ainsi que leurs retombées potentielles sur les jeunes stagiaires, par le biais d'une revue de la littérature, d'un vaste sondage en ligne et de groupes de discussion organisés dans neuf régions québécoises. Devant la difficulté à rejoindre les jeunes ayant réalisé des stages dans le cadre d'un parcours en employabilité, les membres du CCJ ont choisi de poursuivre la recherche en s'attardant spécifiquement à cette catégorie de jeunes stagiaires.

Dans ce contexte, le mandat confié au Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE) par le CCJ consiste à répertorier et analyser l'ensemble des mesures et programmes de stage destinés aux jeunes de 18 à 35 ans éloignés du marché du travail par Emploi-Québec, la CPMT et les organismes en employabilité.

Le RQuODE tient à remercier les membres du Comité d'orientation de la recherche ainsi que les représentants du MTESS pour leur collaboration. Il est à noter que les informations présentées dans ce rapport correspondent aux données disponibles au moment de la publication de l'étude.

# INTRODUCTION

Les jeunes qui éprouvent des difficultés à intégrer un emploi, par exemple en raison d'un manque de formation, de difficultés personnelles ou de problèmes de santé mentale ou physique, peuvent avoir recours à divers programmes et mesures d'employabilité financés par les deux paliers de gouvernement. Ces services, offerts par quelque 350 ressources externes au Québec (toutes clientèles confondues), favorisent le développement des compétences personnelles et techniques en vue d'une insertion sociale et professionnelle durable. Plusieurs de ces mesures offrent aux jeunes participants de réaliser des stages en entreprise, dans le but notamment de valider leur choix de carrière, de découvrir le monde du travail ou de parfaire les compétences acquises.

En fonction du programme et du profil du participant, ces stages peuvent prendre des formes très variées, entre autres pour ce qui est de leur durée, de l'objectif visé et de l'encadrement fourni. Ce rapport documente les principales mesures qui offrent des stages aux jeunes de 18 à 35 ans éloignés du marché du travail, par le biais du financement d'Emploi-Québec, de la CPMT et de Service Canada. Il propose également une brève analyse comparative préliminaire de ces programmes et mesures, pour faire état de leurs principales différences en matière de stages.

Ce rapport permettra d'alimenter les prochains travaux du CCJ, dont une collecte de données primaires par le biais de sondages en ligne auprès de jeunes stagiaires éloignés du marché du travail, d'employeurs et d'intervenants des organismes en employabilité.

# TYPOLOGIE DES STAGES

L'intérêt porté aux stages a cru de façon importante au cours des dernières années, notamment dans une optique d'adéquation formation-compétences-emploi. Néanmoins, il existe une absence de consensus dans la littérature et dans la pratique sur une typologie des différents stages, une lacune que relève d'ailleurs le CCJ dans son dernier avis[1].

Selon Emploi-Québec, « la notion de stage est couramment associée à trois situations, soit :

1. Une étape d'exploration ou d'observation pour apprivoiser une fonction ou un environnement de travail dans le cadre de programmes et de mesures d'aide à l'emploi;
2. Une formation pratique en milieu de travail en lien avec un programme scolaire professionnel, technique ou universitaire ou au regard d'un autre référentiel de compétences structuré, et enfin;
3. Une exigence parmi d'autres pour acquérir les compétences en vue de l'exercice d'une profession ou d'un métier »[2].

Pour sa part, la CPMT mentionne cinq types de stage dans ses programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), soit les stages d'observation, d'exploration et d'intégration ainsi que les stages de développement des compétences et de mise en œuvre des compétences. Seuls ces deux derniers types font l'objet d'une définition, adaptée au cadre scolaire. Selon la CPMT :

- « Un stage de développement des compétences a pour objectif de développer, en milieu de travail, une ou plusieurs compétences visées par un programme d'études […];
- Un stage de mise en œuvre des compétences permet d'utiliser, dans l'exercice d'une profession ou d'un métier, une ou plusieurs compétences déjà acquises et sanctionnées dans le cadre d'un programme d'études »[3].

En outre, selon le *Guide de stage en milieu de travail* du Forum pour l'emploi, il existe quatre types de stage, soit le :

1. Stage d'orientation, qui offre un premier contact avec la réalité du marché du travail, pour aider le stagiaire à s'orienter;
2. Stage d'observation, qui permet au stagiaire d'obtenir des informations sur une profession précise, de stimuler sa motivation et de confirmer son choix professionnel;
3. Stage d'intégration, au cours duquel le stagiaire exécute des tâches correspondant à ses objectifs de formation, sous supervision;
4. Stage d'exécution et d'apprentissage, qui permet au stagiaire de réaliser des tâches s'inscrivant dans les activités régulières de l'entreprise[4].

---

[1] CCJ (2016). *Avis sur les stages*. En ligne, page 5. [À paraître]

[2] Emploi-Québec (2015). *Clarifier la notion de stage*. Gouvernement du Québec, p. 1.

[3] CPMT (2016). Programmes de subvention 2016-2017. En ligne, page 32, http://www.cpmt.gouv.qc.ca/grands-dossiers/fonds/programmes-subvention.asp (Page consultée le 15 mars 2017).

[4] Christian Payeur et René Simard (1992). *Guide de stage en milieu de travail. Réalisé dans le cadre du Forum pour l'emploi*. En ligne, https://unites.uqam.ca/forum/Stages.pdf (Page consultée le 30 janvier 2017).

En combinant ces trois classifications (Emploi-Québec, CPMT et Forum pour l'emploi), il est possible d'établir une typologie non exhaustive des stages réalisés dans le cadre d'un parcours en employabilité :

- Stage d'observation, au cours duquel le stagiaire observe un employé pour découvrir un nouveau métier;
- Stage d'exploration, qui permet au stagiaire de participer à certaines tâches, pour valider s'il aime ou non ce métier;
- Stage de développement des compétences, au cours duquel le stagiaire apprend de nouvelles connaissances et techniques, avec l'aide du superviseur en entreprise;
- Stage de mise en œuvre des compétences, qui s'adresse au stagiaire qui est déjà formé ou qui a de l'expérience dans le domaine afin qu'il mette en pratique ses connaissances et techniques en entreprise.

Selon le parcours et le profil du jeune participant, ces divers types de stage peuvent ou non viser l'intégration en emploi dans l'entreprise d'accueil. Ainsi, un jeune peut réaliser un stage dans une organisation à titre de « période d'essai », ce qui signifie que le stage conduira vraisemblablement à l'embauche du stagiaire à la fin de son stage si les deux parties sont satisfaites. Un jeune peut également effectuer un stage dans une entreprise pour acquérir de l'expérience, se familiariser avec le marché du travail ou découvrir un nouveau métier, sans avoir pour objectif d'être embauché à la suite du stage.

Puisqu'ils ne s'adressent pas spécifiquement aux jeunes éloignés du marché du travail, les stages suivants sont exclus de l'analyse actuelle :

- Les stages de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) pour favoriser le retour au travail de travailleurs ayant subi une lésion professionnelle;
- Les stages sous la responsabilité du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES), organisés par les établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire;
- Les stages prescrits par un ordre professionnel ou pour un métier réglementé;
- Les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), puisqu'ils visent des travailleurs déjà en emploi.

En somme, tel que le mentionne le CCJ dans son dernier avis, il apparaît nécessaire de « se doter d'un vocabulaire commun consacré à la notion de stage et aux différents types de stage existants, afin de mieux encadrer les pratiques et d'aider les différentes parties prenantes à communiquer de manière efficace lorsqu'il s'agit de programmes de stage »[5]. Dans l'attente d'une typologie partagée, les prochaines sections de ce rapport se réfèreront à la catégorisation présentée ci-haut.

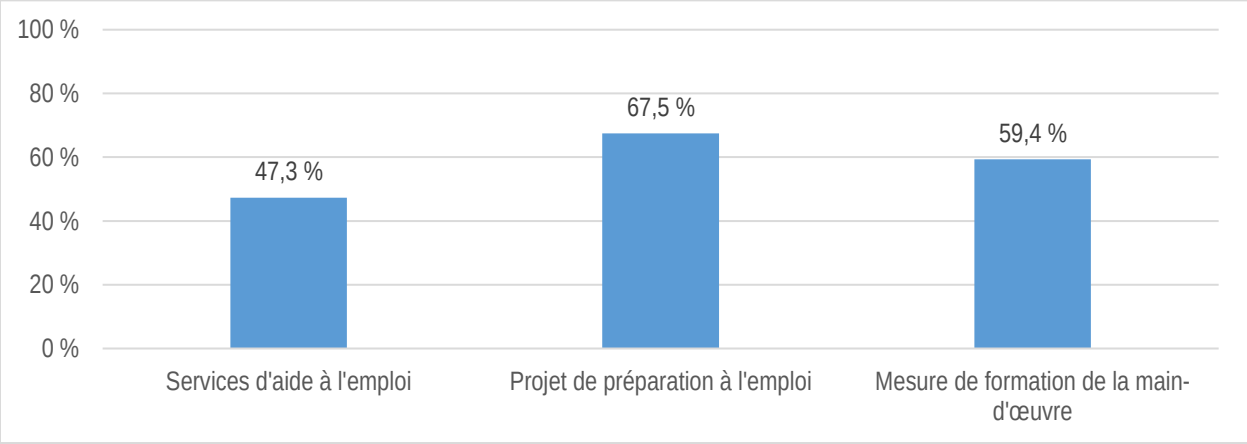
[5] CCJ (2016). *Avis sur les stages*. En ligne, page 6. [À paraître]

# INVENTAIRE DES MESURES ET PROGRAMMES DE STAGE DESTINÉS AUX JEUNES ÉLOIGNÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## Par Emploi-Québec

Les services publics d'emploi financés par Emploi-Québec desservent chaque année plus de 358 000 participants actifs, dont près de la moitié (49,0 %) ont 35 ans et moins. La représentation des jeunes de cette catégorie d'âge varie selon le type de mesure, comme en témoigne la figure 1.

Figure 1. Proportion de jeunes participants actifs de 35 ans et moins dans les services publics d'emploi, Emploi-Québec, 2015-2016[6]




Parmi les différents services financés par Emploi-Québec, plusieurs mesures permettent aux jeunes participants éloignés du marché du travail de réaliser des stages, soit les :

- Services d'aide à l'emploi (SAE), en approche globale (groupes 6, 7 et 9);
- Projets de préparation à l'emploi (PPE), incluant les entreprises d'insertion;
- Mesures de formation de la main-d'œuvre (MFOR), incluant les entreprises d'entraînement et le volet « Coordonné »;
- Stages Découvrir.

### Services d'aide à l'emploi

Les services d'aide à l'emploi (SAE) s'adressent à une clientèle générale, qui reçoit des prestations d'aide sociale ou d'assurance-emploi ou qui est sans emploi et sans soutien du revenu. Certains services peuvent également être offerts aux personnes en emploi ou aux études, lorsque le besoin est démontré. Les SAE visent à « aider les personnes en démarche d'emploi à préciser leurs besoins en matière d'emploi ou de formation »[7] et à intégrer un emploi de façon durable. Ces services sont de courte durée, soit un maximum de 180 heures dispensées sur une

[6] Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2016a). *Rapport statistique sur les individus, participant aux interventions des Services publics d'emploi - Année 2015-2016*. En ligne, https://www.mess.gouv.qc.ca/statistiques/emploi/ (Page consultée le 15 mars 2017).

[7] Emploi-Québec (2011). « Services d'aide à l'emploi » dans *Manuel d'interprétation normative des mesures et des services d'emploi*. En ligne, page 1, http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide-mesures-services/ (Page consultée le 15 mars 2017).

période de 6 mois, et incluent un suivi postparticipation après 12 semaines. Ils sont généralement offerts sur une base individuelle, même si certaines activités peuvent être réalisées en groupe à l'occasion. Seuls les SAE en approche globale, soit les groupes de services spécialisés 6, 7 et 9 (destinés spécifiquement aux jeunes), offrent des stages d'observation et d'exploration d'une durée maximale de 4 semaines.

En termes de rémunération, les participants aux SAE continuent de recevoir leurs prestations d'aide sociale ou d'assurance-emploi. Les prestataires de l'aide sociale reçoivent également une allocation (frais supplémentaires) de 9 $ par jour, tout comme les personnes sans soutien public du revenu sous le seuil de faible revenu (sous réserve d'approbation). Aucune rémunération spécifique n'est offerte pendant les stages.

En 2015-2016, quelque 86 000 jeunes de 35 ans et moins ont reçu des services d'aide à l'emploi, tous types de service (unitaire ou global) confondus. La majorité des jeunes participants actifs était de sexe masculin (55,9 %) et ne détenait aucun diplôme (54,1 %). Près de la moitié (49,0 %) des participants aux SAE était prestataire de l'assurance-emploi, comparativement à 34,7 % d'individus sans soutien public du revenu et 26,3 % de prestataires d'aide sociale[8]. Il n'existe malheureusement pas de données spécifiques pour les groupes de service fondés sur une approche globale (groupes 6, 7 et 9).

## Projet de préparation à l'emploi

Le projet de préparation à l'emploi (PPE) s'adresse à une clientèle générale, habituellement plus éloignée du marché du travail, et vise l'acquisition de compétences personnelles pour occuper un emploi de manière durable. Les plans d'intervention basés sur une approche globale se « déroulent majoritairement par le biais d'activités de groupe et requièrent une implication intensive de la part des participants »[9], à raison d'un minimum de 20 heures par semaine. La durée maximale du PPE est de 52 semaines.

Les activités de stage permises dans le cadre d'un PPE sont bien définies dans les règles normatives de la mesure, qui précisent également que leurs objectifs, leur durée et leur nombre peuvent varier selon le contexte. Deux types de stage sont permis, soit les stages d'observation ou de sensibilisation, qui permettent généralement au participant d'observer pendant quelques jours les divers aspects des emplois dans le domaine choisi, et les stages d'exploration, « qui comprennent la réalisation de certaines tâches de production dans un milieu de travail réel »[10]. Les prestations sont maintenues pendant la durée de la participation (pour les personnes admissibles) et une allocation d'aide à l'emploi de 45 $ par semaine peut être remise selon la situation. À l'instar des SAE, aucune rémunération spécifique n'est offerte pendant les stages.

En 2015-2016, plus de 9 700 jeunes de 35 ans et moins ont pris part à un projet de préparation à l'emploi, représentant 67,5 % de l'ensemble des participants à cette mesure[11]. Les deux tiers ne détenaient aucun diplôme (66,9 %) et étaient prestataires de l'aide sociale (62,7 %). Le quart des participants actifs recevait des prestations d'assurance-emploi (27,1 %) ou était sans soutien public du revenu (25,7 %)[12].

---

[8] Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2016b). *Rapport statistique sur les individus, participant aux interventions des Services publics d'emploi - Année 2015-2016. Clientèle : 35 ans et moins*. En ligne, page 7, https://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/stat_35ans_moins_2015-2016.pdf. Il est à noter qu'en raison du double statut de certaines personnes participantes, la somme des pourcentages dépasse 100 %.

[9] Emploi-Québec (2011). « Projet de préparation à l'emploi » dans *Manuel d'interprétation normative des mesures et des services d'emploi*. En ligne, page 4, http://bit.ly/2nDosf5 (Page consultée le 15 mars 2017).

[10] *Ibid*., pages 10-11.

[11] Cette statistique inclut les participants au programme Jeunes en action, qui a depuis été remplacé par la mesure SAE groupe 9 (service spécialisé jeune).

[12] MTESS, 2016b.

### Projet de préparation à l'emploi - Entreprise d'insertion

Les entreprises d'insertion, qui sont à la fois des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale, favorisent l'intégration socioprofessionnelle des personnes « en grandes difficultés d'insertion » par une approche fondée sur une activité économique véritable, à but non lucratif. D'une durée moyenne de 26 semaines, cette mesure combine une formation technique ou professionnelle (par exemple, dans le domaine manufacturier, de la restauration ou du commerce de détail) et une formation personnelle et sociale.

Vers la fin de leur démarche, les participants peuvent réaliser un stage d'observation (moins de deux semaines) ou d'exploration (de deux à quatre semaines) pour favoriser leur transition vers le marché du travail. Puisque les participants détiennent un statut de travailleur salarié à durée déterminée, l'entreprise d'insertion leur verse le salaire minimum ou le salaire de base du secteur d'activité pendant leur participation, à raison de 35 heures par semaine, incluant le stage en entreprise le cas échéant.

En 2015, les 50 entreprises d'insertion ont formé 3 187 participants, dont 68 % avaient moins de 35 ans. Selon les données du Collectif des entreprises d'insertion du Québec, les trois quarts des finissants (de tous âges) ont trouvé un emploi ou sont retournés aux études[13] à la suite de leur participation.

## Mesure de formation de la main-d'œuvre

La mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) s'adresse aux individus âgés de 16 ans et plus, qui ont quitté les études depuis au moins 24 mois, qui sont à risque d'être longtemps sans emploi en raison d'un manque de formation et qui ne sont pas admissibles au programme de prêts et bourses du ministère de l'Éducation. Le volet individuel de la mesure, géré par Emploi-Québec, permet l'achat de formation pour un seul individu (MFOR individu) ou encore l'achat groupé de plusieurs places dans un programme de formation (MFOR regroupé). De plus, certaines mesures MFOR sont coordonnées par des organismes en employabilité, qui assument la formation sociale et personnelle et qui sont responsables d'établir des partenariats avec des établissements de formation ou des formateurs externes (privés ou autres) pour le développement des compétences techniques.

Selon le cadre normatif de la mesure MFOR, les stages font partie des formules pédagogiques préconisées pour répondre aux besoins d'apprentissage des participants. Deux types de stage sont offerts, soit les stages liés à la formation, « visent à permettre l'expérimentation et le transfert des apprentissages faits en classe dans un milieu réel de travail semblable à celui que les participants retrouveront après leur formation »[14] ainsi que les stages spécifiques prescrits par un ordre professionnel. En termes de rémunération, une allocation de participation est remise par Emploi-Québec selon la situation financière du participant. Cependant, aucune rémunération spécifique n'est offerte pendant les stages.

En 2015-2016, plus de 25 000 jeunes de 35 ans et moins ont participé à une mesure de formation de la main-d'œuvre. De ce nombre, plus de la moitié était de sexe masculin (53,1 %), sans diplôme (55,4 %) et prestataire de l'assurance-emploi (64,1 %)[15].

---

[13] Collectif des entreprises d'insertion du Québec (2015). *Rapport annuel 2015.* En ligne, page 5, http://www.collectif.qc.ca/content/ceiq/fr/_actualites/451/rapport_annuel-2015_VF.pdf (Page consultée le 15 mars 2017).

[14] Emploi-Québec (2011). « Mesure de formation de la main-d'œuvre » dans *Manuel d'interprétation normative des mesures et des services d'emploi*. En ligne, page 49, http://bit.ly/2hyOGvM (Page consultée le 15 mars 2017).

[15] MTESS, 2016b.

### Mesure de formation de la main-d'œuvre - Entreprises d'entraînement

D'une durée maximale d'environ 15 semaines, cette mesure de formation et d'employabilité « utilise une entreprise simulée pour favoriser les apprentissages pratiques selon la méthode du "*learning by doing*"»[16]. Plusieurs métiers sont visés, notamment en secrétariat, en comptabilité ou en infographie. Les entreprises d'entraînement s'adressent à une clientèle générale, sans emploi, qui a besoin de mettre à jour ses compétences ou d'acquérir une première expérience de travail. Puisque le participant doit déjà posséder une formation ou des « compétences acquises lors d'une expérience pertinente et significative sur le marché du travail »[17], le recours à cette mesure est moins fréquent dans le cas des jeunes éloignés du marché du travail.

De façon non formalisée, les participants peuvent effectuer de courts stages d'observation dans l'entreprise marraine ou dans une autre organisation, pour compléter leur formation dans l'entreprise simulée. Les modalités d'aide financière sont équivalentes au volet général de la mesure MFOR.

Les entreprises d'entraînement desservent chaque année quelque 1 250 participants, dont environ 12 % de jeunes de moins de 30 ans. Le niveau de scolarité des participants est plus élevé que pour les autres mesures, avec une répartition quasi équitable entre les diplômés du secondaire, du collégial et de l'université. En 2015, 40 % des participants aux entreprises d'entraînement recevaient des prestations d'assurance-emploi, comparativement à 30 % de prestataires d'aide sociale et 27 % de personnes sans soutien public du revenu[18].

## Stages Découvrir

Ce programme s'adresse aux jeunes de moins de 25 ans qui éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail. Les Stages Découvrir « se définissent comme une activité qui est utilisée dans le cadre d'un service ou d'une mesure comme outil supplémentaire d'intervention »[19] et non comme un service en tant que tel. En outre, contrairement aux mesures mentionnées ci-haut (à l'exception du MFOR individu ou regroupé), ils sont administrés directement par les agents des centres locaux d'emploi (CLE). Ainsi, le CLE est responsable du recrutement des entreprises et de la signature des protocoles d'entente, de même que de l'accompagnement des jeunes en stage. Pour les jeunes qui ont besoin d'un « accompagnement plus structuré, le CLE pourra avoir recours à des organismes [en] développement [de] employabilité »[20].

Deux types de stage sont définis dans ce programme, soit le stage d'observation, « qui permet au participant d'observer l'environnement et les réalités qui entourent le métier ou la profession qui l'intéresse »[21] et le stage d'exploration, « qui permet au participant d'accomplir certaines tâches dans un milieu de travail en lien avec ses intérêts personnels et professionnels »[22]. La durée maximale des stages est de quatre semaines. À l'instar des autres mesures financées par Emploi-Québec, les prestataires de l'assurance-emploi ou de l'aide sociale conservent

---

[16] Réseau canadien des entreprises d'entraînement (s.d.). *Le concept d'entreprise d'entraînement*. En ligne, http://rcee-cpfn.ca/fr/notre-reseau/ (Page consultée le 30 mars 2017).
[17] Emploi-Québec (2011). « Mesure de formation de la main-d'œuvre – Entreprises d'entraînement » dans *Manuel d'interprétation normative des mesures et des services d'emploi*. En ligne, page 4, http://bit.ly/2nWqTFx (Page consultée le 15 mars 2017).
[18] Réseau canadien des entreprises d'entraînement (2016). *Rapport annuel 2015-2016.* RCEE, pages 9-10.
[19] Emploi-Québec (2011). « Découvrir » dans *Manuel d'interprétation normative des mesures et des services d'emploi*. En ligne, page 9, http://bit.ly/2nescCy (Page consultée le 15 mars 2017).
[20] *Idem.*
[21] Gouvernement du Québec (2017). *Programme Découvrir : stages d'exploration et d'observation*. En ligne, http://bit.ly/2nkmv28 (Page consultée le 16 mars 2017).
[22] *Idem*.

leurs prestations et peuvent recevoir le remboursement de certains frais de garde ou de transport. Les personnes sans soutien public du revenu peuvent également obtenir le remboursement de ces frais sous certaines conditions.

Selon les échos du terrain, le recours aux Stages Découvrir semble peu fréquent : cependant, le nombre exact de participants n'est pas disponible au moment de la publication de l'étude.

## Par la Commission des partenaires du marché du travail

La Commission des partenaires du marché du travail offre trois programmes permettant l'accueil de stagiaires, soit le *Programme de formation de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT*, le *Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique* ainsi que le programme *Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi – Volet Développement des compétences au moyen de stages rémunérés en entreprise*. Cependant, seul ce dernier programme vise spécifiquement les personnes sous-représentées sur le marché du travail, incluant les jeunes éloignés du marché du travail.

### Développement des compétences au moyen de stages rémunérés en entreprise

Ce cinquième volet des programmes de subvention 2016-2017 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre permet à des promoteurs collectifs (comités sectoriels de main-d'œuvre, associations d'employeurs ou de travailleurs, regroupements d'organismes en employabilité, etc.) de mettre sur pied des stages de formation rémunérés en entreprise dans divers domaines pour répondre aux difficultés de recrutement de main-d'œuvre des entreprises. Les entreprises participantes doivent « embaucher […] des personnes sans emploi, sous-représentées sur le marché du travail et qui ne possèdent pas les qualifications requises pour les postes à combler. Elles sont d'accord pour offrir à ces personnes une période d'apprentissage dans le cadre d'un stage à temps plein structuré […] pour qu'elles acquièrent les compétences liées au poste »[23].

D'une durée maximale de 26 semaines (à raison de 30 heures minimum par semaine, incluant la formation), le stage est basé sur « un plan de formation structuré, établi en concertation avec les entreprises participantes, précisant les compétences à développer »[24]. Le projet prévoit également un accompagnement auprès du stagiaire et de l'employeur pendant toute la durée du stage, pour une moyenne de deux heures par semaine. En termes de rémunération, les participants reçoivent le salaire horaire en vigueur dans l'entreprise, pendant leur stage (incluant normalement les heures passées en formation).

Au 30 mars 2017, la CPMT avait accordé un total de 31 projets de stages rémunérés en entreprise, via le programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi du FDRCMO. Ces projets, terminés ou en cours, visent le développement des compétences de quelque 880 stagiaires, dans des secteurs d'activité variés, comme le commerce de détail, le tourisme, l'industrie textile, l'agriculture et la fabrication métallique. Même si les jeunes font partie des groupes sous-représentés visés par ce programme, il n'est toutefois pas possible de connaître la proportion de jeunes de moins de 35 ans qui ont participé à ces différents projets, étant donné que plusieurs projets incluaient diverses clientèles (jeunes, immigrants, etc.).

[23] CPMT (2016). *Programmes de subvention 2016-2017*. En ligne, page 17, https://www.cpmt.gouv.qc.ca/grands-dossiers/fonds/programmes-subvention.asp (Page consultée le 15 mars 2017).
[24] *Idem*.

## Par Service Canada

La Stratégie emploi jeunesse du gouvernement fédéral est composée de trois programmes offerts par Service Canada, soit *Connexion compétences*, *Objectif carrière* et *Emplois d'été Canada*. Puisque les deux derniers programmes s'adressent à de jeunes diplômés ou étudiants, plus près du marché du travail, seul Connexion compétences est analysé dans la présente étude.

### Connexion compétences

Le programme Connexion compétences vise à aider « les jeunes devant surmonter des obstacles à l'emploi à acquérir les compétences, les connaissances et l'expérience de travail dont ils ont besoin pour participer avec succès au marché du travail. Ce programme a notamment été créé dans le but d'aider les chefs de famille monoparentale, les jeunes Autochtones, les jeunes ayant des limitations fonctionnelles, les nouveaux immigrants, les jeunes qui vivent dans des régions rurales ou éloignées ou qui n'ont pas achevé leurs études secondaires »[25].

D'une durée maximale de 26 semaines, ce programme inclut des activités préalables à l'emploi, réalisées en groupe, de même que des activités visant le développement des compétences par le biais du service communautaire, d'une expérience de travail (stage) ou d'un projet d'entrepreneuriat. Il s'adresse aux jeunes de 15 à 30 ans inclusivement, qui ne sont pas aux études et ne reçoivent pas de prestations d'assurance-emploi. Connexion compétences offre, sous forme d'allocation, une rémunération équivalente au salaire minimum pendant toute la durée du programme, incluant les activités de groupe et le stage en entreprise.

En 2015-2016, les dépenses réelles pour ce programme ont atteint 64,9 M$ à l'échelle canadienne, comparativement à un budget prévu de près de 97 M$. Quelque 6 024 jeunes Canadiens ont pu bénéficier de ce programme, sur une cible prévue de 9 000. À la suite de leur participation, 4 066 jeunes ont trouvé un emploi (comme employé ou travailleur autonome), alors que 623 sont retournés aux études[26]. En débit des démarches d'information entreprises auprès du gouvernement fédéral, les données régionalisées sur le nombre de participants au programme Connexion compétences ou les retombées de cette mesure pour la province de Québec ne sont malheureusement pas disponibles au moment de la publication.

[25] Service Canada (s.d.). *Connexion compétences.* En ligne, http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/publications/20110201_skills_link_summary_fr.pdf (Page consultée le 16 mars 2017).

[26] Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (2015). *Stratégie emploi jeunesse*. En ligne, https://www.tbs-sct.gc.ca/hidb-bdih/plan-fra.aspx?Org=0&Hi=38&Pl=665 (Page consultée le 30 mars 2017).

# ANALYSE COMPARATIVE PRÉLIMINAIRE

Dans le but de s'adapter aux besoins et aux profils diversifiés des jeunes éloignés du marché du travail, les mesures d'employabilité présentent des caractéristiques variées, notamment en termes de durée, d'intensité et d'encadrement. Cette section met en lumière quelques points de comparaison entre les huit programmes présentés précédemment. Il est à noter que cette analyse est fondée sur le contenu normatif de chacune des mesures, et non sur leur déploiement concret, qui varie d'un organisme à l'autre en fonction des ententes de service signées avec le bailleur de fonds gouvernemental.

## Types de stage

En plus de la typologie présentée dans cette étude, qui distingue les stages en fonction de leur objectif principal (observation, exploration, développement des compétences et mise en œuvre des compétences), il est possible de classer les différents programmes de stage en fonction d'autres critères, comme leur durée et leur caractère obligatoire ou facultatif.

Parmi les programmes et mesures étudiés, la durée des stages varie d'une demi-journée (pour un stage d'observation dans une mesure SAE) à plusieurs semaines (pour le programme de stages rémunérés de la CPMT et le programme Connexion compétences). En fonction de l'article 6 du *Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles*, les stages organisés dans le cadre d'une mesure active d'Emploi-Québec ne peuvent dépasser quatre semaines, à l'exception des « activités de travail réalisées dans le cadre des mesures ou programmes d'aide à l'emploi axés sur la formation ou l'acquisition de compétences »[27], comme MFOR. La durée des stages dans les autres programmes varie en fonction de l'objectif et du profil du candidat, et peut atteindre 26 semaines dans le cadre du programme de stages rémunérés en entreprise de la CPMT.

Deux mesures, soit le programme de stages rémunérés de la CPMT et les Stages Découvrir, fondent leur approche sur le développement des compétences en entreprise : le stage fait donc partie intégrante du parcours du participant. En ce qui a trait au programme de la CPMT, la durée et les modalités du stage (par exemple, l'alternance travail-études ou la formation préalable) varient néanmoins d'un projet à l'autre. Pour sa part, le programme Connexion compétences inclut obligatoirement une activité de développement des compétences, qui peut être un stage, une expérience de bénévolat ou encore un projet d'entreprenariat. Les autres mesures proposent des stages de façon facultative : il revient alors à l'organisme en employabilité d'encourager ou de recommander la réalisation de stages, en fonction du profil du participant et du type de mesure. À ce titre, les programmes qui s'échelonnent sur une période plus longue (par exemple, les PPE ou les MFOR) semblent favoriser davantage les stages que les mesures à plus court terme, comme les SAE.

[27] Gouvernement du Québec (s.d.). *Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles*. En ligne, page 4, http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cr/A-13.1.1,%20R.%201.pdf (Page consultée le 15 mars 2017).

## Contrat et plan de stage

L'élaboration d'un contrat et d'un plan de stage, spécifiant notamment les rôles et responsabilités des parties prenantes (stagiaire, entreprise et organisme) ainsi que les conditions de travail, figure parmi les éléments favorisant la réussite d'un stage, selon le CCJ[28]. Les pratiques demeurent pourtant très variables selon les mesures et sont souvent laissées à la discrétion des organismes. Pour les mesures SAE et PPE financés par Emploi-Québec, la signature d'un contrat de stage est obligatoire si le stage s'étale sur plus de deux semaines. Néanmoins, pour des raisons de couverture d'assurance en santé et sécurité au travail[29], il semblerait que la plupart des organismes en employabilité signe un contrat avec le stagiaire et l'employeur, peu importe la durée du stage. Les stages rémunérés en entreprise de la CPMT font quant à eux l'objet d'un plan de formation structuré précisant les compétences à développer. Cependant, la signature de contrats de stage est laissée à la discrétion de l'organisme promoteur. Les contrats de stage sont également optionnels dans le programme Connexion compétences du gouvernement fédéral.

## Accompagnement et encadrement

En accord avec l'une des recommandations du CCJ, à l'effet que « les jeunes [stagiaires] soient systématiquement accompagnés par un coordonnateur de stage externe »[30], l'ensemble des programmes et mesures analysés prévoit un encadrement lors du stage en entreprise. Toutefois, l'intensité, la durée et la nature de cet accompagnement externe varient d'une mesure à l'autre. Par exemple, les stages rémunérés de la CPMT prévoient « des modalités d'encadrement et de suivi auprès de l'employeur et de la personne qui effectue le stage pour favoriser son intégration dans le milieu de travail »[31], sans toutefois préciser si cet accompagnement doit être réalisé par une ressource spécialisée en employabilité. En outre, les jeunes qui prennent part aux Stages Découvrir peuvent être accompagnés par un agent de leur centre local d'emploi ou par un organisme en employabilité, selon la décision du CLE.

Enfin, le cadre normatif de nombreuses mesures permet uniquement d'assurer un accompagnement poststage ou postparticipation à moyen terme, soit un suivi après 12 semaines dans la plupart des cas. Seules les entreprises d'insertion incluent d'office des suivis à plus long terme, soit jusqu'à 24 mois après la fin de la démarche du jeune. Il semblerait néanmoins que plusieurs organismes en employabilité offrent un soutien à plus long terme à leurs jeunes participants, afin de favoriser leur maintien en emploi, même si ces activités ne sont pas financées par les bailleurs de fonds gouvernementaux.

## Rémunération

Deux modèles se distinguent en ce qui a trait à la rémunération des jeunes stagiaires parmi les programmes et mesures analysés. D'une part, la plupart des mesures actives financées par Emploi-Québec – à l'exception des entreprises d'insertion qui entrent dans la seconde catégorie – permet aux jeunes de continuer à recevoir leurs prestations d'aide sociale ou d'assurance-emploi pendant leur participation (lorsqu'ils y sont admissibles), en plus de voir certains frais remboursés (par exemple, frais de transport, de garde, etc.). Les jeunes sans soutien public du

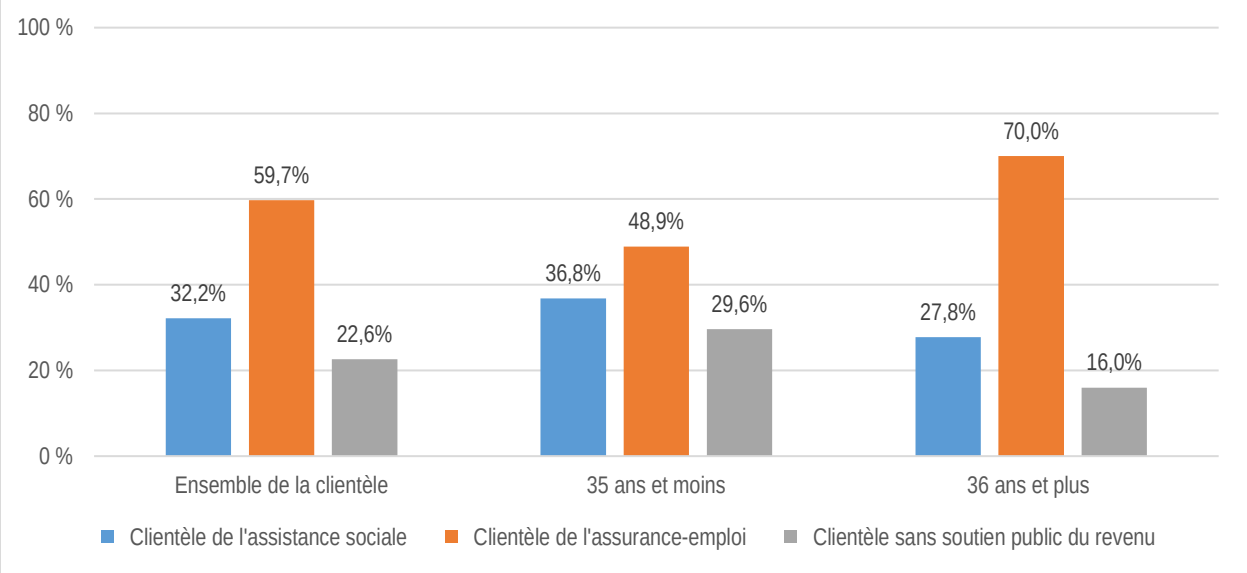
[28] CCJ (2016). *Avis sur les stages*. En ligne, page 10. [À paraître]
[29] Si les jeunes qui effectuent des stages rémunérés sont couverts par leur employeur en matière de santé et sécurité au travail, les stagiaires non rémunérés doivent généralement être couverts par l'organisme en employabilité.
[30] CCJ (2016). *Avis sur les stages*. En ligne, page 13. [À paraître]
[31] CPMT (2016). *Programmes de subvention 2016-2017*. En ligne, page 17, http://www.cpmt.gouv.qc.ca/grands-dossiers/fonds/programmes-subvention.asp (Page consultée le 15 mars 2017).

revenu peuvent généralement recevoir une allocation d'aide à l'emploi de 45 $ par semaine, ainsi que le remboursement de certains frais (par exemple, les frais de transport, de garde, etc.). Aucune rémunération spécifique n'est accordée pour les stages d'observation ou d'exploration, qui varient entre une demi-journée et quatre semaines.

D'autre part, trois programmes, soit les entreprises d'insertion, les stages rémunérés de la CPMT et Connexion compétences, versent plutôt un salaire (ou l'équivalent) aux participants pendant toute la durée de leur parcours, égal au salaire minimum ou au salaire offert dans le secteur d'activité visé. Contrairement aux deux autres programmes, les jeunes participants à Connexion compétences reçoivent une allocation équivalente au salaire minimum, mais sans détenir le statut de travailleur.

La figure suivante (figure 2) montre que les jeunes participants actifs aux mesures d'Emploi-Québec sont plus nombreux à ne recevoir aucun soutien public du revenu, par rapport à leurs homologues plus âgés (36 ans et plus). À titre d'exemple, le quart des jeunes participants à la mesure PPE, qui s'échelonne sur plusieurs mois, se trouve sans soutien public du revenu. Compte tenu qu'un soutien financier pourrait, dans certains cas, faire la différence entre la complétion et l'abandon d'une mesure, notamment lorsqu'elle inclut un stage de durée moyenne (deux à quatre semaines), il apparaît important d'évaluer les différentes possibilités visant à accorder une aide financière d'appoint aux participants non prestataires d'aide sociale ou d'assurance-emploi et leurs retombées potentielles.

Figure 2. Proportion de participants actifs dans les services publics d'emploi, par type de clientèle et par groupe d'âge, Emploi-Québec, 2015-2016




## Retombées

Il est difficile d'évaluer les retombées concrètes des stages en vue de l'intégration et du maintien en emploi, étant donné que tous les stages ne visent pas directement l'insertion professionnelle à court terme et que les données statistiques ne sont généralement pas disponibles.

Emploi-Québec ne dispose malheureusement d'aucune statistique faisant état du nombre de jeunes ayant réalisé des stages dans le cadre de leur participation aux différentes mesures. Il n'est donc pas possible de comparer les taux de placement en emploi des jeunes ayant effectué un ou plusieurs stages au cours de leur parcours en employabilité et des jeunes qui n'en ont pas effectué. Si la CPMT collige des données sur le maintien en emploi des participants de son programme de stages en entreprise par le biais des promoteurs collectifs, ces chiffres ne sont pas décomposés par groupe d'âge. Enfin, tel que mentionné précédemment, les résultats du programme Connexion compétences du gouvernement fédéral ne sont disponibles qu'à l'échelle nationale, sans distinction entre les différents volets du programme (bénévolat, stage ou projet d'entreprenariat).

En définitive, ces cinq axes de comparaison permettent d'identifier certains points de convergence et de divergence dans le contenu des divers programmes et mesures qui offrent des stages aux jeunes éloignés du marché du travail. Néanmoins, force est de constater que d'autres différences se manifestent lors du déploiement de ces mesures à l'échelle régionale ou locale.

## CONCLUSION ET PISTES DE RECHERCHE

À la lueur de notre analyse, huit mesures offrent aux jeunes éloignés du marché du travail la possibilité de réaliser des stages en entreprise parmi l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi offertes par les différents paliers de gouvernement. Si leurs caractéristiques variées permettent à première vue de répondre à différents besoins, certains points de comparaison méritent une analyse plus approfondie, par exemple :

- Les contrats de stage : est-ce que la signature d'un contrat de stage favorise la réussite du stage et augmente la satisfaction des parties prenantes? Si oui, de quelle façon? Quels éléments doivent être inclus dans un tel contrat pour qu'il produise les effets escomptés?
- L'accompagnement postparticipation : est-ce que l'accompagnement à moyen ou long terme du stagiaire, après la fin de sa démarche, permet de favoriser le maintien en emploi? Si oui, sous quelles conditions (durée, intensité, etc.)?
- Rémunération : quelles sont les raisons justifiant qu'une mesure offre un salaire ou une allocation de participation et une autre non? Est-ce qu'un soutien financier accru (sous forme d'allocation ou de salaire) aurait une incidence positive sur la réussite du stage? Le cas échéant, pour quel(s) type(s) de stage?

Il serait intéressant que le Comité consultatif Jeunes se penche sur ces questions dans la poursuite de ses travaux de recherche. Toutefois, plusieurs de ces interrogations ne peuvent être répondues dans l'état actuel des connaissances, étant donné que plusieurs statistiques ne sont pas compilées ou rendues disponibles par les différents ministères impliqués.