



Le maintien en emploi des jeunes

Avis

Comité aviseur-jeunes

Adopté par les membres

22 février 2005

Présentation du Comité aviseur-jeunes

Le Comité aviseur-jeunes est un organisme composé de 26 regroupements nationaux de jeunes représentatifs et reconnus de leur milieu respectif, ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement social et économique des jeunes de moins de 30 ans. L'action du Comité aviseur-jeunes vise à renforcer les interventions d'Emploi-Québec et des partenaires du marché du travail québécois en ce qui a trait aux diverses problématiques d'emploi vécues par les jeunes du Québec.

Notre mandat

Le Comité a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. Pour ce faire, 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. Les avis et les recommandations du Comité aviseur-jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Nos principes directeurs

- La responsabilité
- La représentativité
- L'autonomie

La composition du Comité aviseur-jeunes

- Association des centres locaux de développement du Québec (**ACLDQ**) (*membre non-votant*)
- Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (**ACE**)
- Association des clubs de recherches d'emploi du Québec (**ACREQ**)
- Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec (**CJ-CSQ**)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (**CEIQ**)
- Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (**CNJ-CSN**)
- Commission jeunesse d'Alliance Québec (**CJ-AQ**)
- Conseil permanent de la jeunesse (**CPJ**)
- Emploi-Québec (*membre non-votant*)
- Fédération de la relève agricole du Québec (**FRAQ**)
- Fédération des médecins résidents du Québec (**FMRQ**)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (**FECQ**)
- Fédération étudiante universitaire du Québec (**FEUQ**)
- Fondation des services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec
- Force jeunesse
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (**FCQMS**)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (**FTQ**)
- Génération Emploi du Québec
- Jeunesse ouvrière chrétienne nationale du Québec (**JOCNQ**)
- Place aux jeunes national Inc.
- Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (**RJGAQ**)
- Regroupement québécois des coopérateurs et coopératrices du travail (**RQCCT**)
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (**RQuODE**)
- Réseau des Carrefour jeunesse-emploi du Québec (**RCJEQ**)
- Réseau des services spécialisés de main-d'oeuvre (**RSSMO**)
- Secrétariat à la jeunesse (*membre non-votant*)

Pour rejoindre le Comité aviseur-jeunes

Comité aviseur-jeunes

210, rue Sainte-Catherine est, bureau 300

Montréal (Québec)

H2X 1L1

Téléphone : 514.396.3380

Télécopieur : 514.396.7140

Courriel : caj@feuq.qc.ca

Ce document a été rédigé pour le compte du CAJ par :

Jean-François Venne

Recherche & communications

Téléphone : 514.837.2480

Courriel : jf_venne@videotron.ca

Recherche et rédaction :

Jean-François Venne

Ce document a été réalisé grâce à la participation financière d'Emploi-Québec



Table des matières

<i>Introduction</i>	7
1. Le maintien en emploi des jeunes au Québec et ailleurs	12
1.1. Le contexte de l'emploi des jeunes au Québec et ailleurs	12
1.1.1. Au Québec	12
1.1.2. Le contexte européen	14
1.1.3. Au Nouveau-Brunswick	18
1.2. Les mesures de maintien en emploi au Québec	20
1.2.1. Mesure de concertation pour l'emploi	20
1.2.2. Stabilisation des emplois	20
1.2.3. Formation de la main-d'œuvre	21
1.2.4. Insertion en emploi et Expérience de travail	22
1.2.5. Travailleurs handicapés	22
1.2.6. Prime au travail	23
1.2.7. Programme d'apprentissage en milieu de travail	24
1.2.8. Congé de maternité et congé parental	25
1.2.9. Conciliation famille-travail	27
1.3. Le maintien en emploi des jeunes en France	29
1.3.1. La prestation d'accompagnement dans l'emploi (PADE)	32
1.3.2. Le contrat d'apprentissage	33
1.3.3. Le contrat jeune en entreprise	34
1.3.4. L'adaptation à l'emploi	37
1.3.5. Les contrats d'emplois dans les secteurs publics et communautaires	38
1.3.6. Parrainage	41
1.4. Le maintien en emploi des jeunes en Belgique	44
1.4.1. La convention premier emploi	45
1.4.2. Le tutorat	47
1.4.3. Formation en entreprise	47
1.4.4. Reconversion et <i>outplacement</i> , réinstallation	48
1.4.5. Réduction des cotisations personnelles pour les bas salaires	49
1.4.6. Conciliation famille-emploi	50
1.4.7. Le crédit-temps	50
1.5. Point de départ pour l'emploi au Nouveau-Brunswick	52
1.5.1. Stratégie de recrutement	52
1.5.2. Stratégie de maintien en emploi	53
1.5.3. Stratégie de rapatriement des jeunes	53
1.6. Recommandations	54
2. De l'intégration au maintien – un nécessaire arrimage	58
2.1. Approche actuelle d'Emploi-Québec	58
2.2. Le besoin de suivi des jeunes issus des mesures d'intégration	58

2.3. Recommandations	60
<i>Conclusion</i>	<i>61</i>
<i>Liste des recommandations</i>	<i>63</i>
<i>Bibliographie</i>	<i>64</i>
<i>Annexe 1</i> ☐ <i>Liste des tableaux et graphiques</i>	<i>70</i>
<i>Annexe 2</i> ☐ <i>Liste des acronymes</i>	<i>71</i>

Introduction

La question du maintien en emploi des jeunes se pose présentement dans de nombreux pays occidentaux et le Québec n'y échappe pas. On entend généralement par maintien en emploi l'ensemble des mesures qui, en agissant sur les individus et sur les entreprises, permettent à un travailleur de demeurer à l'emploi d'une entreprise ou d'une organisation et d'y progresser.

Cette vision est intimement liée à l'idée selon laquelle la gestion de la main-d'œuvre est une question sociale et non individuelle, qui nécessite donc une action « sur les caractéristiques individuelles et sur le contexte général de la collectivité : structure économique, politique d'embauche des entreprises, programmes gouvernementaux ou institutionnels, etc. » (CAMO personnes immigrantes, 1999, p. 14). Une stratégie de maintien en emploi efficace implique donc plusieurs axes allant de la formation continue et l'acquisition de compétences au climat de travail, à la conciliation travail-famille, etc. Il va sans dire que dans l'état actuel des connaissances et vu la différence qui peut exister d'une personne à l'autre et d'une entreprise à l'autre, une des difficultés majeure de l'élaboration de mesures de maintien en emploi est justement de circonscrire l'ensemble des éléments qui peuvent nuire à un tel maintien.

L'importance du maintien en emploi des jeunes surgit dans un contexte de vieillissement de la population active et de pénurie appréhendée de la main-d'œuvre. Le constat est facile à faire et il est brutal. « En 1996, un Canadien sur cinq actif sur le marché du travail avait de 45 à 54 ans et un Canadien actif sur douze avait de 55 à 64 ans. Ces proportions devraient augmenter jusqu'à un Canadien actif sur quatre de 45 à 54 ans et à un Canadien actif sur sept de 55 à 64 ans d'ici 2021 » (Schetagne, 2001, p. 5). Emploi-Québec prévoit que la population active déclinera plus nettement à partir de 2011 et évalue le nombre de postes à combler d'ici 2006 à 640 000.

Jusqu'à maintenant, la question du vieillissement de la population active a surtout été traitée du côté du maintien en emploi des travailleurs âgés de 45 ans et plus. Une volonté de plus en plus forte se fait sentir de la part des gouvernements de ralentir le rythme des départs à la retraite des *baby boomers*, pour éviter de voir les entreprises se vider de leur main-d'œuvre trop rapidement dans les prochains 15-20 ans. À ce titre, Emploi-Québec a d'ailleurs élaboré une *Stratégie*

*nationale pour les travailleurs et les travailleuses de 45 ans ou plus*¹. S'ajoute à cela, un peu partout en Occident, un constat quant à la nécessité de favoriser un retour au travail de ceux et celles qui ont perdu leur emploi suite à des vagues de délocalisations et de fermetures d'usines et qui sont sous-qualifiés pour le type d'emploi qui est en croissance dans nos marchés du travail.

Il apparaît toutefois assez nettement que, parallèlement aux incitatifs de maintien en emploi visant les travailleurs les plus âgés, il faut également développer des stratégies axées plus spécifiquement sur l'intégration et le maintien en emploi des nouveaux travailleurs, notamment les jeunes : « pour s'assurer de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée et expérimentée en nombre suffisant, les organisations doivent pouvoir compter sur les travailleurs et les travailleuses de toutes les générations parmi leurs effectifs, autant les recrues (plus ou moins jeunes) que le personnel expérimenté déjà en poste » (CCTM, 2002, p. 8). Il est frappant de constater à quel point la question du maintien en emploi des jeunes est peu traitée dans la littérature existante et peu touchée par les mesures d'aide à l'emploi, au Québec ou ailleurs, qui se concentrent davantage sur l'insertion en emploi et sur le maintien en emploi des travailleurs de plus de 45 ans.

Il serait pourtant fort pertinent de développer un discours cohérent et intégré sur cette question. On sait que les jeunes font face à divers obstacles en ce qui a trait à l'intégration à l'emploi. Toutefois, ces obstacles se posent également avec force en ce qui concerne leur maintien en emploi. Statistique Canada évaluait en 2003 la durée d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans à 16 mois, comparativement à 6,8 ans pour les 25-44 ans². Cette période (15 à 24 ans), correspond à ce qui est généralement connu comme la période de transition entre l'école et le marché du travail. C'est un moment clé dans la vie d'un travailleur, pendant lequel il complète sa formation tout en acquérant de l'expérience de travail et qui devrait normalement déboucher sur une certaine stabilité dans l'emploi. Cette période se caractérise donc par une acquisition d'expérience et par une mobilité « naturelle » des employés.

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

² Québec, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH). 2004. « Changements démographiques et flexibilité du marché du travail, y a-t-il lieu de s'en préoccuper ? », in *Le Bulletin du CETECH*, vol. 6, no 1, printemps 2004, p. 3. Pour d'autres statistiques on peut aussi lire : Sunter, D. 2001. « Démographie et marché du travail » in *Perspectives*, septembre 2001. Ottawa : Statistique Canada, 43 p.

Les éléments qui nuisent aux jeunes dans le processus du maintien en emploi sont nombreux et varient grandement, notamment en raison de leurs caractéristiques personnelles. En premier lieu, ils partagent les difficultés de maintien en emploi de l'ensemble des travailleurs, soit les risques extérieurs pouvant mener à un congédiement (instabilité du marché de l'emploi, mondialisation, risques de licenciement, etc.). Jean Vézina, CRHA³, identifie, parmi les causes les plus fréquentes de perte d'emploi extérieures à l'individu, les fusions et acquisitions, la rationalisation, la conjoncture économique et politique, un changement de patron et les changements technologiques⁴.

Les jeunes partagent aussi les problèmes qui risquent de mener à un départ volontaire, en particulier en ce qui a trait aux carences en termes de conciliation famille-travail ou d'insatisfaction face à l'emploi. À ce titre il peut être intéressant de jeter un coup d'œil sur les résultats d'une étude récente des raisons invoquées par les gens pour songer à quitter son emploi.

Tableau 1 : Raisons qui ont fait songer à quitter son emploi, Québec, 2003

Pas assez de temps pour les enfants	12,0 %
Stress à concilier responsabilités familiales et professionnelles	13,3 %
Malheureux au travail	22,9 %
Possibilité d'avoir un nouvel emploi	12,3 %
Pas assez de temps pour moi	4,7 %
Trop difficile de tout faire	16,9 %
Pas assez de temps pour mon (ma) conjoint(e)	1,7 %
Autre	16,3 %

Source : Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.

En second lieu, diverses caractéristiques personnelles peuvent être invoquées pour expliquer les difficultés vécues par certains jeunes sur ce plan. La qualification est ici un élément très important. La sous-scolarisation et le manque d'expérience mènent très souvent à des emplois précaires, souvent de courtes durées et desquels les jeunes retirent somme toute assez peu de

³ CRHA : Conseiller en ressources humaines agréé du Québec.

⁴ Vézina, Jean. *Les dix principales raisons de la perte d'un emploi*. http://www.portail-rhri.com/votre_emploi/article.asp?idFicDoc=12428

formation qualifiante et transférable. L'origine ethnique peut aussi poser problème, surtout dans le cas des minorités visibles. Un handicap peut aussi complexifier le maintien en emploi (difficulté d'adaptation du poste ou des lieux de travail, relation avec les autres travailleurs, etc.). Le manque d'appui à l'intérieur de l'entreprise, le déficit sur le plan des politiques et surtout des pratiques d'intégration des nouveaux employés dans les entreprises sont aussi des éléments importants. Ce dernier obstacle se manifeste notamment par l'entremise d'une culture de la formation encore fortement déficiente dans les organisations et les entreprises. Le gouvernement du Québec a explicitement reconnu la nécessité de développer une plus grande culture de la formation continue et notamment de la formation en entreprise dans sa politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue :

les personnes en emploi doivent avoir la possibilité de développer ou d'enrichir leurs compétences de manière à être en mesure d'occuper ou de conserver un emploi, d'améliorer leurs conditions de travail, de progresser dans leur cheminement de carrière ou d'exercer leur mobilité sur le marché du travail. D'autre part, les employeurs doivent pouvoir compter sur un bassin de main-d'œuvre qualifiée, capable de répondre aux exigences de la production et de la concurrence ou encore, sur des moyens d'adapter les compétences de la main-d'œuvre disponible à l'évolution de la situation économique⁵.

Le maintien en emploi des jeunes peut prendre des visages différents. Il vise principalement deux groupes. D'un côté, il peut concerner les jeunes qui débutent dans un emploi à la suite d'une mesure d'insertion. D'un autre, il concerne aussi les jeunes qui sont au travail depuis un certain temps et desquels on pourrait croire qu'ils sont relativement à l'abri des risques de perte d'emploi. Les mesures de maintien en emploi peuvent agir soit sur les individus eux-mêmes, soit sur l'entreprise, parfois sur les deux. Ainsi, pour des jeunes qui terminent une mesure d'insertion, on cherchera à fournir une aide visant à solutionner les problèmes qui surviennent surtout au moment de la transition, notamment l'adaptation à un nouveau mode de vie, l'accueil au sein de l'entreprise, etc. Pour ceux qui sont en emploi depuis un certain temps, un maintien en emploi devrait davantage prendre la forme d'un appui lors de situations problématiques ponctuelles, d'une aide visant l'adaptation aux changements technologiques ou encore d'un aménagement du temps de travail, etc.

Les effets négatifs de l'instabilité dans l'emploi sont nombreux pour tous les groupes d'âge. Pour les jeunes, il s'agit généralement de problèmes liés à l'impossibilité d'acquérir une expérience de travail valable, d'améliorer sa formation et de progresser dans son domaine. Il y a aussi le danger de se retrouver confronté à un chômage chronique ou de longue durée :

il [l'instabilité dans l'emploi] présente aussi le risque élevé d'être un frein à la croissance personnelle en limitant le développement de qualifications ou d'aptitudes qui augmentent la capacité des travailleurs et travailleuses à accéder à de meilleurs emplois, à pouvoir espérer progresser dans une carrière à l'échelle d'une vie et à mieux gérer les risques du marché de l'emploi, comme un licenciement définitif. Dans le jargon économique, l'accumulation d'expérience professionnelle et de formation acquise sur le tas sont des sources de « capital humain » qui permettent aux travailleurs et travailleuses de progresser sur le marché de l'emploi et de mieux faire face à l'incertitude⁶.

Il va donc sans dire qu'une stratégie visant directement le maintien en emploi des jeunes s'impose d'elle-même.

Le document qui suit cherche à développer un discours cohérent sur le maintien en emploi de façon à pouvoir maximiser l'efficacité des mesures qui existent actuellement et pour aider, le cas échéant, à en développer de nouvelles. Dans un premier temps, nous chercherons à documenter et à critiquer les mesures actuelles d'Emploi-Québec visant le maintien en emploi des jeunes, notamment en les comparant à celles offertes par d'autres gouvernements ayant récemment fait des efforts sur ce plan. Cela nous permettra de cerner quels types de mesures devraient être instaurées au Québec. Il va sans dire que le problème du maintien en emploi est très large et qu'il déborde du seul cadre des mesures d'Emploi-Québec. Toutefois, le présent avis portera principalement, pour des raisons évidentes, sur ce qui relève à tout le moins en partie du domaine d'Emploi-Québec. Dans un second temps, nous porterons notre attention sur une question plus particulière, soit celle de l'arrimage entre les mesures d'insertion à l'emploi et les mesures de maintien en emploi.

⁵ Québec, ministère de l'Éducation du Québec. 2002. *Apprendre tout au long de la vie, Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*. Québec : MEQ, p. 14.

⁶ Jackson, A. 2003. *De bons emplois assortis de conditions de travail agréable : considérations sur les défis du marché du travail à moyen terme*. Ottawa : Congrès du travail du Canada, p. 8.

1. Le maintien en emploi des jeunes au Québec et ailleurs

1.1. Le contexte de l'emploi des jeunes au Québec et ailleurs

Afin de bien saisir la pertinence et l'urgence d'élaborer des mesures de maintien en emploi qui aident les jeunes à bénéficier d'une stabilité économique et sociale plus grande, il importe de jeter un regard sur le contexte de l'emploi des jeunes. Nous le ferons ici en nous attardant sur les régions que nous avons choisi d'étudier, soit le Québec, la France, la Belgique et le Nouveau-Brunswick. La situation des jeunes sur le marché du travail (chômage, précarité des emplois, etc.) retiendra surtout notre attention.

1.1.1. Au Québec

Un regard attentif porté sur le tableau 2 nous indique bien qu'au Québec comme ailleurs, les jeunes demeurent les plus touchés par le problème du chômage. Ainsi, on y constate qu'en 2003, les jeunes représentaient 35,6 % des personnes en chômage, alors qu'ils ne constituaient que 26,8 % de la population active. Avec un taux de chômage de 12,1 %, ils se retrouvaient bien au-delà de la moyenne québécoise qui était de 8,05 % en excluant les jeunes de 15-29 ans et de 9,4 % en les incluant.

Tableau 2 : Population active et taux de chômage, Québec, 2003

Âge	Pourcentage de la population active	Pourcentage des personnes en chômage	Taux de chômage
15-29 ans	26,8 %	35,6 %	12,1 %
15-19	5,9 %	11,8 %	18,4 %
20-24	10,1 %	13,4 %	12,0 %
25-29	10,8 %	10,4 %	8,8 %
30-44 ans	37,2 %	34,1 %	8,4 %
45 et plus	35,9 %	30,2 %	7,7 %

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active.

Compilation : Emploi Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle.

Compilation spéciale : Comité aviseur-jeunes

Un récent document publié par Emploi-Québec souligne par ailleurs que :

à 14,3 %, le taux de chômage des 15 à 24 ans est le double de celui des 45 à 54 ans. Les jeunes sont plus sensibles aux variations de conjoncture. Ils sont les premiers à souffrir d'une conjoncture négative et les derniers à bénéficier d'une reprise. De plus, ils ont tendance à changer d'emploi plus fréquemment que leurs aînés, ce qui influence à la hausse leur taux de chômage⁷.

Notons que dans le domaine de l'emploi comme dans bien d'autres domaines, le rôle de l'État a fait l'objet d'une entente entre le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial afin de délimiter les juridictions de chacun et de fixer les niveaux de financement. Conséquemment, l'activité d'Emploi-Québec ainsi que ses budgets sont liés à l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*. Si les deux ordres de gouvernement injectent des sommes relativement importantes dans différentes mesures, ces financements ne sont pas égaux et ne touchent pas les mêmes bénéficiaires. Le gouvernement fédéral finance l'accès à des mesures aux prestataires de l'assurance-emploi alors qu'Emploi-Québec a la responsabilité de ceux qui sont bénéficiaires de l'aide sociale et de ceux qui, le cas échéant, se retrouvent sans emploi et sans soutien public du revenu. Il est donc régulier que certains se voient refuser l'accès à une mesure, faute de financement disponible, parce qu'ils sont sous la tutelle d'un ordre de gouvernement plutôt que l'autre. Cela rend aussi très difficile l'offre d'un soutien financier aux participants qui ne relèvent ni de l'un ni de l'autre, comme c'est le cas pour ceux que l'on appelle les « sans-chèque ».

Ce type de chevauchement malsain provoque également des dédoublements dans le financement des mesures offertes et représente à plus d'un titre une contrainte pour l'État québécois dans sa volonté de se fixer des objectifs précis et de se donner les moyens de les atteindre. À ce titre, le CAJ recommande déjà depuis plusieurs années le rapatriement des sommes liés à la *Stratégie emploi jeunesse* dans le cadre du rapatriement de la part fédérale de financement devant aller au *Fonds de développement du marché du travail*. Ce rapatriement permettrait à Emploi-Québec de développer une intervention plus complète et plus efficace auprès des jeunes en matière d'insertion socioprofessionnelle.

1.1.2. Le contexte européen

Le contexte européen présente deux particularités par rapport au Québec. D'une part, il y a eu en Europe, du milieu des années 1970 au milieu des années 1990 - et c'est particulièrement vrai en France et en Belgique- des problèmes de chômage endémique dont les effets continuent de se faire sentir encore aujourd'hui et qui ont entraîné l'instauration d'un grand nombre de mesures⁸ d'aide à l'emploi. Ce chômage était causé en majeure partie par les pertes massives d'emploi dans le secteur secondaire d'économies en pleine mutation. Les tableaux 3 et 4 montrent que malgré les efforts du gouvernement français qui a multiplié les mesures d'aide à l'emploi et malgré une certaine amélioration⁹, les jeunes et les immigrants issus de pays qui ne font pas partie de l'Union européenne¹⁰ continuent d'être fortement touchés par cette réalité. On peut voir dans le tableau 3 que les jeunes de 15-29 ans avaient un taux de chômage de 17,7 % dans le quatrième trimestre de 2003, comparativement à une moyenne de 8 % pour les 30 ans et plus¹¹. Par ailleurs, lorsque l'on ventile ces pourcentages par nationalités on constate, dans le tableau 4, que les jeunes de 15-24 ans originaires de l'extérieur de l'Union européenne étaient en 2002 frappés de plein fouet par un taux de chômage de 36,6 %, alors que celui des jeunes d'origine française plafonnait à 19,9 %.

Tableau 3 Taux de chômage selon l'âge, en % (France)

15-29 ans	17,7 %
30-49 ans	8,3 %
50 ans et plus	7,7 %

Source : Insee, enquête emploi du 4e trimestre 2003

⁷ Emploi-Québec, Information du marché du travail. 2004a. *Les chiffres clés de l'emploi au Québec, Édition 2004*. Québec : Emploi-Québec, p. 13.

⁸ En France on parle de « dispositif » plutôt que de « mesure ».

⁹ De 1993 à 2002, l'État français a toujours créé plus d'emplois qu'il n'en a perdu, avant de finalement afficher une perte de 0,3 % en 2003. Voir à ce sujet, Direction des Études et des Statistiques. 2004. « L'emploi salarié en 2003 : les premières pertes d'emplois depuis 10 ans ». In *Point Statist*, no 5, août 2004. Paris : DES, 4 p.

¹⁰ À ce sujet, il est frappant de constater que les mesures d'aide à l'emploi sont souvent mises en lien avec le *Plan national d'action pour l'inclusion sociale* (PNAI) et que l'appellation de l'équivalent français du ministère de l'emploi est le *ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale*...

¹¹ Il faut tout de même relativiser cet écart. On peut le faire en utilisant l'indicateur de la part de chômage. Ainsi, si le *taux de chômage* représente la proportion des chômeurs par rapport à l'ensemble de la population, la *part de chômage* représente la proportion des chômeurs par rapport à l'ensemble de leur groupe d'âge. Selon l'État français, la part de chômage des 18-24 ans pour 2003 était de 10,6 %, près de la moitié des jeunes de ce groupe d'âge étant aux études (voir le Plan national d'action pour l'emploi 2004 – France, p. 98).

Tableau 4 : Taux de chômage et nationalité, données générales 2002, en % (France)

	15-24 ans	25-49 ans	50 ans et +	Ensemble
Français	19,9	7,6	5,6	8,3
Etrangers	28,8	18,9	15	18,4
dont Union européenne	8,3	7,6	7	7,4
dont Non UE	36,6	25,1	22,1	25,1
Ensemble	20,2	8,3	6,3	8,9

Source : Insee, enquête emploi 2002

D'autre part, il y a en Europe une volonté d'harmonisation des politiques de l'emploi dans l'optique d'une intégration toujours plus grande des pays de l'Union européenne, ce qui a pour effet d'obliger les États à travailler sur des objectifs communs de réduction du chômage, de lutte à l'exclusion sociale, etc. L'un des principaux outils de cette harmonisation, la *Stratégie européenne pour l'emploi* (SEE), a été élaboré dans les années 1990 à la suite de l'échec des politiques d'emploi des États membres qui ne parvenaient pas à endiguer la crise du chômage. Cette stratégie visait à parer aux manques les plus graves des politiques des États membres, notamment l'insuffisance et l'inefficacité de ses outils préventifs (formation continue, développement de nouveaux secteurs, nouvelles technologies, etc.). Le *Conseil européen* d'Amsterdam en 1997 a reconnu dans un traité que l'emploi constituait une question d'intérêt commun, ce qui a mené à une stratégie globale de l'emploi élaborée pour sa part lors du *Sommet sur l'emploi* de Luxembourg de 1997. Les gouvernements européens ont continué depuis ce temps à se fixer des objectifs communs, visant pour 2010 un taux d'emploi global communautaire de 70 %¹². Les stratégies élaborées pour atteindre ces objectifs sont axées sur l'employabilité, l'esprit d'entreprise, l'adaptabilité et l'égalité des chances. La SEE forme avec le *Plan national d'action pour l'emploi* (PNAE) les deux branches dont les programmes sont financés par le *Fonds social européen* (FSE¹³).

¹² Voir la section sur la Stratégie européenne pour l'emploi sur le site du ministère du Travail français : http://www.travail.gouv.fr/fse/b_connaitre/b13_strategie.html

¹³ Ce fonds existe depuis 1957.

La mise en commun d'objectifs réalistes pour tous devient par ailleurs plus difficile à mesure que de nouveaux pays sont intégrés à l'Union européenne. Un simple coup d'œil sur le tableau 5 – basé sur une étude de l'UE d'avant l'élargissement à 25 – indique bien les disparités énormes qui existent entre les États quant à l'emploi des jeunes. Ainsi, avec une moyenne qui se situe à 40,5 % pour l'ensemble de l'UE, on retrouve en queue de peloton l'Italie, avec un taux de 25,7 % et en tête de file les Pays-Bas, avec 70,5 %. Les deux pays qui nous concernent davantage dans le cadre de cette étude, soit la Belgique et la France, affichent respectivement des taux de 28,5 % et de 29,9 %.

Tableau 5 : Taux d'emploi des jeunes en 2002 (Union européenne)

<i>UE à 15</i>	<i>40,5</i>
Allemagne	45,4
Autriche	51,7
Belgique	28,5
Danemark	64,0
Espagne	33,1
Finlande	44,8
France	29,9
Grèce	27,0
Irlande	45,3
Italie	25,7
Luxembourg	32,3
Pays-Bas	70,5
Portugal	42,1
Royaume-Uni	55,7
Suède	44,0

Source : Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail

Ainsi, le gouvernement belge, bien qu'en accord avec les objectifs de l'UE pour 2010, les commentait en ces termes dès 2002 : « on ne peut toutefois oublier qu'il s'agit d'un objectif pour l'Union dans son ensemble, ce qui signifie que certains pays seront forcément plus proches des objectifs que d'autres. Certains pays dépassent déjà les objectifs à l'heure actuelle ; d'autres,

comme la Belgique, se trouvent encore en deçà ; il conviendra qu'ils se définissent un objectif réaliste »¹⁴.

Il faut dire que la situation est difficile en Belgique. Le tableau 6¹⁵ indique pour 2003 un taux d'emploi de 27,4 % pour les jeunes de 15-24 ans soit 9,3 % sous la moyenne des 25 pays de l'UE. La partie flamande pointe à 32,6 %, la partie wallonne à 20,8 % et la région de Bruxelles Capitale à 19,1 %. Le taux d'emploi des Belges de 25-64 ans était de 76,5 % cette année-là. Toujours en 2003, le tableau 7 indique, pour les jeunes de 15-24 ans, une part de chômage de 7,5 % pour l'ensemble du pays, soit 0,6 % de moins que la moyenne de l'UE à 25. On parle de 6 % pour la région flamande, 9,7 % pour la Wallonie et 10,3 % pour Bruxelles.

Tableau 6 : Taux d'emploi des 15-24 ans en Belgique (2003)

Région flamande	H	35,0
	F	30,0
	T	32,6
Région wallonne	H	23,6
	F	17,9
	T	20,8
Région Bruxelles Capitale	H	21,0
	F	17,3
	T	19,1
Pays	H	29,9
	F	24,7
	T	27,4
UE-25	H	39,5
	F	33,7
	T	36,7
Écart B/UE	H	-9,6
	F	-9,0
	T	-9,3

Source : Eurostat, Ins

¹⁴ Service Public Fédéral de l'emploi, du travail et de la concertation sociale. 2002. *Plan d'action national pour l'emploi 2002 – Belgique*. Bruxelles : SPF emploi, travail et concertation sociale, section B, p.2.

¹⁵ Les données des tableaux 6 et 7 sont tirées de Service Public Fédéral de l'emploi, du travail et de la concertation sociale. 2004. *Op. Cit.*, p. 83 et 86.

Tableau 7 : Chômage des jeunes (en % de la population de 15-24 ans – 2003)

Région flamande	H	6,5
	F	5,4
	T	6,0
Région wallonne	H	10,8
	F	8,6
	T	9,7
Région Bruxelles Capitale	H	13,0
	F	7,7
	T	10,3
Pays	H	8,9
	F	6,0
	T	7,5
UE-25	H	8,6
	F	7,7
	T	8,1
Écart B/UE	H	0,3
	F	-1,7
	T	-0,6

Source : Eurostat, Ins

1.1.3. Au Nouveau-Brunswick

La situation particulière du Nouveau-Brunswick peut rappeler à certains égards la situation de certaines régions du Québec qui se trouvent en retrait des grands centres. L'exode des jeunes, notamment ceux détenant un diplôme d'études postsecondaires est un problème criant dans cette province, alors même que se dessinent des pénuries de la main-d'œuvre dans certains secteurs spécialisés. Le taux de chômage y demeurerait, en octobre 2004, relativement élevé par rapport à la moyenne canadienne et ce malgré une hausse globale de la création d'emploi :

Au Nouveau-Brunswick, les pertes de 3 000 emplois enregistrées en octobre ont fait grimper le taux de chômage de 0,5 points, ce dernier étant passé à 10,1 %. Ces pertes se sont concentrées dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale de même que dans celui de l'information, de la culture et des loisirs. Malgré le repli enregistré en octobre, l'emploi est en hausse de 2,2 % depuis le début de l'année et la province continue d'afficher le taux de croissance de l'emploi le plus élevé au pays¹⁶.

¹⁶ Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 5 novembre 2004. http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Labour/LFS/lfs-en_f.htm

Les jeunes – et plus particulièrement les jeunes hommes, comme on peut le voir dans le tableau 8 – sont touchés directement par ce chômage élevé. « Selon les statistiques de l'Enquête sur la population active¹⁷, entre 1996 et 2001, le taux de chômage parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans au Nouveau-Brunswick était en moyenne de 17,7 %, ce qui est plus élevé que la moyenne nationale de 14,3 % pour ce groupe d'âge ».

Tableau 8 : Taux de chômage des jeunes de 15-24 ans Nouveau-Brunswick, 2002

Femmes	12,1 %
Hommes	19,1 %
Source : Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick	

Ce survol du contexte de l'emploi des jeunes et de la déficience qui frappe leur stabilité en emploi que ce soit au Québec, au Nouveau-Brunswick, en France ou en Belgique suffit à indiquer le besoin d'élaborer des mesures de maintien en emploi diversifiées et efficaces. Les gouvernements font déjà quelques efforts en ce sens. Toutefois, les mesures qui s'attaquent spécifiquement au maintien en emploi demeurent passablement peu nombreuses. Il est particulièrement frappant de remarquer combien rares sont celles qui visent directement les jeunes.

Il s'agit maintenant d'identifier et d'expliquer les différentes mesures de maintien en emploi qui existent. Cela n'ira pas sans difficulté. En effet, il peut être difficile de distinguer entre une mesure d'insertion et une mesure de maintien dans l'emploi. Contrairement à ces dernières, les mesures d'insertion et de formation foisonnent généralement dans les pays étudiés. En Belgique seulement, 220 mesures d'aide à l'emploi étaient offertes en 2003¹⁸. Il est évident que plusieurs des mesures d'insertion ou de formation ont des impacts sur le plan de la stabilité de l'emploi. Dans la section qui suit, nous avons donc choisi les mesures qui nous semblent les plus pertinentes sur le plan du maintien en emploi des jeunes.

¹⁷ Statistique Canada, Recensement 2001, Faits saillants, Nouveau-Brunswick : pertes migratoires importantes au profit de l'Ontario.

http://www12.statcan.ca/francais/census01/Products/Analytic/companion/mob/nb_f.cfm

¹⁸ Belgique, Conseil supérieur de l'emploi. 2003. *Inventaire des mesures en faveur de l'emploi*. Bruxelles : CSE, 454 p.

1.2. Les mesures de maintien en emploi au Québec

Emploi-Québec offre présentement deux mesures dont l'objectif avoué est le maintien en emploi. Toutefois, il existe quelques autres mesures ayant un effet direct ou indirect sur le maintien en emploi. Les orientations principales d'Emploi-Québec à cet égard concernent la formation de la main-d'œuvre et la stabilisation des emplois. Pour les analyser, nous les présenterons et chercherons à voir si elles agissent sur les jeunes en difficulté ou sur les jeunes en emploi et si elles visent à solutionner des difficultés individuelles ou des difficultés liées à l'entreprise.

1.2.1. Mesure de concertation pour l'emploi

Emploi-Québec offre la mesure de *concertation pour l'emploi* visant à « favoriser la prise en charge par les intervenants concernés des problématiques auxquelles ils font face, en les aidant à développer et à mettre en application des stratégies permettant de solutionner ces problèmes » (Emploi-Québec, 2002, p. 12). Cette mesure n'était utilisée que par 2 % des entreprises nouvellement aidées par Emploi-Québec en 2003¹⁹. Il s'agit de se concerter pour trouver des solutions d'adaptation des ressources humaines, tant sur le plan de l'évolution du marché du travail en général que sur ceux de la gestion des ressources humaines, de l'accès à l'emploi et de l'exécution des mesures d'emploi. Les soutiens financiers de cette mesure sont très limités. Ils peuvent concerner les frais de formation des membres impliqués dans une concertation ou des frais généraux. Cette mesure agit sur l'entreprise et vise à solutionner les problèmes de l'entreprise. Ses effets sur les employés sont indirects. C'est une mesure qui est intéressante pour aider à trouver des pistes de solution pour intervenir sur certains problèmes spécifiques.

1.2.2. Stabilisation des emplois

On peut inclure aussi le projet de *stabilisation des emplois* qui offre un appui aux entreprises évoluant dans un secteur aux prises avec de fortes fluctuations saisonnières ou cycliques et qui souhaite stabiliser ses ressources humaines. Emploi-Québec leur offre des appuis techniques. Ces appuis sont le diagnostic d'entreprise, le *coaching* de gestion, la consultation, les spécialistes

¹⁹ Québec, Emploi-Québec. 2004b. *Op. Cit.* p. 46.

en ressources humaines, l'aménagement du temps de travail, la stabilisation de l'emploi et la participation à la mesure de concertation décrite dans le paragraphe précédent. Pour être admissible, l'entreprise ne doit plus être en démarrage, avoir de bonnes perspectives de développement et inclure la mesure dans sa planification stratégique. Les emplois précaires ou embauchés depuis au moins un an et pour lesquels il n'existe aucun autre programme de subvention peuvent être subventionnés à hauteur de 50 % du salaire de l'employé dont le poste a été stabilisé, jusqu'à hauteur de 5000 \$ pour une période de 52 semaines.

1.2.3. Formation de la main-d'œuvre

Le premier élément s'intègre à la mesure de *formation de la main-d'œuvre*, volet employeur. Cette mesure permet aux employeurs de bénéficier de l'aide d'Emploi-Québec dans la formation de certains de ses employés. Cette aide peut être à la fois financière et/ou technique. La mesure vise « les employeurs ayant besoin d'accroître les efforts de formation de la main-d'œuvre et ainsi permettre l'adaptation aux changements technologiques et à l'évolution rapide des tendances de consommation » (Emploi-Québec. 2002. p. 6). Les types de formation acceptés sont le développement de compétences liées à l'emploi, la francisation et l'alphabétisation, les formations générales professionnelles et techniques ainsi que l'entraînement à la tâche, la formation en gestion et la formation des formateurs. Généralement, une entente de formation entre un employeur, un employé et Emploi-Québec peut durer un maximum de 52 semaines. L'employeur doit assumer au moins 50 % des coûts.

Cette mesure était utilisée par 36 % des entreprises nouvellement aidées par Emploi-Québec en 2003²⁰. La popularité de cette mesure et son efficacité tient probablement au fait qu'elle agit aussi bien sur des jeunes en difficulté qui sont issus de mesures d'insertion que sur des jeunes en emploi en leur permettant de parfaire leur formation et de s'adapter aux changements technologiques et qu'elle vient aussi en aide à l'entreprise en lui permettant de former sa main-d'œuvre et de stabiliser ses ressources humaines. Elle touche donc les quatre pôles de notre grille d'analyse, ce qui est assez rare.

²⁰ Québec, Emploi-Québec. 2004b. *Op. Cit.* p. 46.

1.2.4. Insertion en emploi et Expérience de travail

Toujours dans le domaine des subventions salariales, la mesure *Insertion en emploi et Expérience de travail* permet à des jeunes demandeurs d'emploi de bénéficier d'un incitatif financier d'Emploi-Québec pour aider leur embauche par un employeur. Ce dernier doit pouvoir offrir un emploi durable à une personne qu'il n'embaucherait probablement pas sans incitatif financier. La mesure dure 30 semaines²¹, sauf pour les entreprises en économie sociale où elle dure 52 semaines et peut être renouvelée une fois²². La subvention salariale est versée à l'employeur et l'individu devient un salarié. L'emploi doit correspondre à un poste nouvellement créé ou vacant ou un travail saisonnier récurrent et doit occuper le travailleur à temps plein (30 heures/semaine et plus). L'aspect maintien en emploi de cette mesure réside dans la volonté d'inciter les entreprises non seulement à embaucher des jeunes pour leur donner une expérience de travail, comme dans le cas des stages par exemple, mais d'aller plus loin en comblant durablement un poste vacant avec un jeune, voire en créant un poste.

Cette mesure vise à aider des jeunes qui ont des difficultés d'insertion en agissant sur l'entreprise. En ce sens elle est utile pour ce qui est de donner une chance à certains jeunes de prendre de l'expérience. Elle n'agit toutefois pas directement sur les qualifications des jeunes et peut être d'une efficacité plus mitigée si elle ne s'accompagne pas d'une formation en entreprise qui permet l'acquisition de compétences transférables et qu'elle ne débouche pas sur un emploi durable, ce qui peut être le cas notamment en raison de la durée limitée à 30 semaines dans les entreprises privées.

1.2.5. Travailleurs handicapés

Emploi-Québec cherche également à faciliter l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées en compensant, le cas échéant, une éventuelle perte de productivité ou les dépenses

²¹ Dans certains cas spécifiques, elle peut durer 40 semaines, en vertu de difficultés particulières d'intégration de l'employé et de la nature de l'emploi offert.

²² Dans le cadre de *l'Entente spécifique de régionalisation de l'économie sociale sur l'île de Montréal*, il est prévu de permettre à certaines entreprises d'économie sociale de renouveler la mesure pour une troisième période de 52 semaines.

entraînées pour l'aménagement du poste de travail ou des installations. Il offre aussi les services de conseillers pour aider à l'intégration et au maintien dans l'emploi du travailleur handicapé.

1.2.6. Prime au travail

Rendre le travail plus attrayant que l'aide sociale est une volonté mainte fois affirmée du gouvernement du Québec. Dans son plan d'action en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le gouvernement a annoncé la suppression du programme Aide aux parents pour leurs revenus de travail (APPORT) et son remplacement par une *Prime au travail*²³. Devant débiter le 1^{er} janvier 2005, ce programme vise à aider financièrement les travailleurs à faibles revenus et les prestataires de l'aide sociale qui déclarent des revenus de travail, afin notamment de s'assurer que les gens qui travaillent ne soient jamais pénalisés par leurs efforts. Il faut noter que contrairement au programme APPORT, la Prime au travail s'adresse autant aux non-prestataires qu'aux prestataires de l'assistance-emploi et rejoint les personnes seules et les couples sans enfants, plutôt que seulement les familles avec enfants. Il s'agit d'un crédit d'impôt remboursable et non imposable, qui a la particularité d'être versé directement aux gens de façon régulière tout au long de l'année. Cette mesure, dont le coût est évalué à 510 millions de dollars pour les cinq premières années, devrait rejoindre environ 535 000 ménages à faible revenu. Notons, en regardant le tableau 9, que le seuil de 14 900 dollars par année correspond à un travail à temps plein au salaire minimum, soit 2000 heures de travail à 7,45 \$ de l'heure.

Tableau 9 : La prime au travail (en dollars)

	Personnes seules	Couples sans enfants	Familles monoparentales, un enfant et plus	Couples, un enfant et plus
Revenu de travail				
1000	0	0	0	0
2000	0	0	0	0

²³ Québec, ministère de l'Emploi, de la Solidarité et de la Famille. 2004. Concilier liberté et justice sociale : un défi pour l'avenir, Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Québec : MESF, p. 42.

3000	42	0	180	0
4000	112	28	480	100
5000	182	98	780	350
10 000	481	448	2 160	1 600
14 900	0	774	1 670	2 790
15 000	0	764	1 660	2 780
20 000	0	264	1 160	2 280
30 000	0	0	0	1 280
40 000	0	0	0	280
50 000	0	0	0	0

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

Sans avoir été nécessairement mal reçue par tout le monde, l'annonce de cette mesure a soulevé certaines critiques de la part des groupes sociaux, notamment en ce qui concerne la faiblesse de son impact auprès des personnes seules qui travaillent à temps plein au salaire minimum. Une autre critique formulée par ces groupes touche au choix qui a été fait de subventionner les revenus des travailleurs à bas salaire plutôt que d'augmenter le salaire minimum, ce qu'elles conçoivent comme un encouragement au *cheap labour*.

Toutefois, cette mesure a l'avantage de viser directement l'un des problèmes les plus criants du maintien en emploi, soit la faiblesse des revenus du travail dans certains secteurs du marché de l'emploi. Elle se rapproche de la mesure belge de réduction des cotisations personnelles pour les bas salaires en ce que les deux cherchent à dépasser l'opposition entre les partisans d'une réduction des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale afin de s'assurer que le travail soit toujours plus attrayant que les programmes sociaux et les partisans de l'amélioration des conditions de travail, notamment par le biais d'une hausse du salaire minimum.

1.2.7. Programme d'apprentissage en milieu de travail

Ce programme incite les employeurs à mettre à profit l'expertise des employés les plus expérimentés dans la formation, en milieu de travail, de leurs collègues en favorisant la transmission de leur savoir-faire sur une base individuelle et structurée. Les premiers jouent le

rôle de compagnons ou de compagnes d'apprentissage et les seconds, d'apprentis ou d'apprenties. Cette mesure, on le comprend, rejoint à la fois la volonté de faciliter l'insertion de nouveaux employés et celle de retenir les travailleurs plus âgés, tel qu'exprimé par Emploi-Québec : « promouvoir et accompagner la mise en œuvre d'activités de formation ou de mentorat permettant le transfert des connaissances vers les plus jeunes » (Emploi-Québec, 2003, p. 18).

Plusieurs métiers font partie du programme d'apprentissage sanctionné par un certificat de qualification professionnelle consigné dans le Registre de compétences. En 2003-2004, le recours à ce programme était en hausse, notamment grâce à l'augmentation des métiers admissibles, qui est passée de 32 à 50. Ainsi, alors qu'Emploi-Québec ciblait 2 340 nouvelles ententes pour cette période, il y en a eu 2 873²⁴.

L'entreprise doit évidemment satisfaire à plusieurs critères sur les plans de l'équipement et des techniques utilisés, de l'hygiène et de la sécurité. L'apprenti doit être un employé âgé de 16 ans ou plus. Le compagnon doit avoir une grande expérience et une expertise reconnue dans un des métiers admissibles au Programme. Il doit de plus avoir des habiletés de communication et un bon jugement, en plus d'avoir suivi la session de formation d'Emploi-Québec.

Cette mesure vise à combler des besoins individuels chez les jeunes en difficultés et chez les jeunes en emploi en agissant directement sur eux. Elle présente un aspect positif majeur en ce qu'elle permet une amélioration des qualifications des employés touchés. Toutefois, son impact réel, lié à la qualité de la formation offerte, demeure difficile à évaluer.

1.2.8. Congé de maternité et congé parental

Au Québec, la loi sur les normes du travail prévoit certaines dispositions concernant les congés pour les travailleurs lors de la naissance ou de l'adoption de leurs enfants. La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde de 18 semaines continues. De plus, il est prévu qu'elle pourra s'absenter du travail pour des raisons liées à sa situation, notamment les visites médicales, etc. L'assurance-emploi assure à une femme qui a travaillé un minimum de 600 heures dans les

²⁴ Québec, Emploi-Québec. 2004b. *Op. Cit.* p. 47.

52 semaines précédentes 15 semaines de prestations de maternité. Les travailleuses qui s'absentent du travail pour cause de maternité et qui sont admissibles aux prestations de maternité de l'assurance-emploi, ont droit à une allocation de maternité de 360 \$ (imposable) si leur revenu familial brut, en tenant compte du revenu du conjoint, est inférieur à 55 000 \$ dans la dernière déclaration de revenus. Ce montant forfaitaire sert à compenser la salariée pour la période d'attente de deux semaines qui précède le versement des prestations de maternité de l'assurance-emploi.

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues. À la fin du congé de maternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste est aboli, le salarié conserve les mêmes droits et privilèges dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail. De plus, la participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite ne doit pas être affectée par son absence sous réserve qu'il acquitte régulièrement les cotisations exigibles à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle. Dans leur cas, l'assurance-emploi offre 35 semaines de prestations parentales selon les mêmes critères que la prestation de maternité. Ces prestations peuvent être cumulées par une seule personne ou réparties entre les deux conjoints.

Par ailleurs, le projet de loi 140, Loi sur l'assurance parentale, a été adopté par le gouvernement québécois le 25 mai 2001 mais n'est toujours pas en vigueur. Salué par l'ensemble des intervenants du milieu de l'emploi comme une percée majeure dans le domaine de la conciliation famille-travail, l'entrée en vigueur de cette loi a été grandement retardée par une mésentente fédérale-provinciale²⁵ qui a finalement aboutit à *l'Entente de principe Canada-Québec sur le régime d'assurance-parentale*. Cette dernière prévoit la conclusion d'une entente finale pour le 1^{er} février 2005. Le projet de loi 140 institue une caisse d'assurance parentale. Celle-ci permet le

²⁵ Le gouvernement fédéral a établi son propre programme de congé parental en le finançant à même les cotisations d'assurance-emploi. Le gouvernement du Québec, souhaitant se retirer pour gérer lui-même son propre programme a contesté cette façon de faire en cour d'Appel du Québec et a obtenu une décision favorable. Une négociation s'est par la suite amorcée entre les deux parties afin de déterminer les modalités d'une éventuelle entente concernant notamment la part de financement que pourrait récupérer le Québec.

versement de prestations pour le congé de maternité et pour les congés parentaux²⁶. Les travailleurs, qu'ils soient salariés ou travailleurs autonomes, doivent cotiser au régime pour avoir accès aux prestations. L'employeur cotise aussi au régime. La période de prestations varie de 40 à 50 semaines, selon le choix des parents.

Ce projet de loi contient des éléments très positifs pour le maintien en emploi des jeunes. Les jeunes couples sont très touchés par les difficultés liées à la naissance d'un ou de plusieurs enfants. C'est devenu un cliché que de faire remarquer que les jeunes couples sont de plus en plus souvent formés de deux parents qui travaillent à temps plein. L'arrivée d'un enfant peut souvent comporter un élément punitif pour un des deux parents, généralement la femme, ce qui ne devrait jamais être le cas.

De plus, les prestations sont également accessibles aux travailleurs autonomes, en autant que ces derniers cotisent au régime. Cela est important pour les jeunes qui représentent une grande part des travailleurs autonomes. En 2000, selon Forces jeunesse, « le tiers des travailleurs autonomes était des femmes et le cinquième avait moins de 35 ans » (Forces jeunesse, 2002, p. 2). Ceux-ci réclamaient d'ailleurs en 2002 l'instauration d'une caisse parentale d'urgence pour les travailleurs autonomes, considérant que la situation de ces derniers exigeaient une réponse prompte plutôt que l'attente de la signature de l'entente finale entre les deux ordres de gouvernement.

Ce projet de loi agit donc directement sur les jeunes qui sont en emploi, en leur accordant un soutien financier qui leur évite d'avoir à choisir entre quitter son emploi, ce qui implique une perte de revenu généralement difficile à pallier à un moment où les jeunes couples ont besoin de toutes leurs ressources, ou négliger leur vie familiale.

1.2.9. Conciliation famille-travail

Les jeunes sont particulièrement sensibles aux éléments qui introduisent une certaine flexibilité dans leurs conditions de travail, surtout quand celles-ci favorisent la conciliation famille-travail.

²⁶ On entend par là un congé de paternité, un congé parental ou un congé consécutif à l'adoption d'un enfant.

Cela est compréhensible puisque plusieurs jeunes couples dont les deux parties travaillent amorcent simultanément un projet de famille et une carrière professionnelle. L'évolution des structures familiales, notamment le nombre grandissant de parents vivant des situations de garde partagée, joue aussi un rôle dans ces nouvelles attentes : « la proportion des Canadiens stressés par le manque de temps est passée, au cours de la dernière décennie, de 16 % à 21 % chez les femmes de plus de 15 ans et de 12 % à 16 % chez les hommes. En 1998, les personnes les plus susceptibles d'être pressées avaient entre 25 et 44 ans. Plus de la moitié d'entre elles s'inquiétaient de ne pas passer assez de temps avec leur famille et leurs amis » (Lavoie, A, 2004, p. 3). Dans ces conditions, le maintien en emploi des jeunes passe par des dispositifs qui leur permettent de jouer pleinement leur rôle de mère ou de père, sans pour autant sacrifier leur réussite professionnelle.

La Fédération canadienne des entrepreneurs indépendants (FCEI) a mené deux études fort intéressantes sur la conciliation famille-travail auprès de PME québécoises et canadiennes²⁷. Les données qui en ressortent sont très révélatrices tant sur le plan de l'enjeu que la conciliation famille-travail est devenue dans la gestion des ressources humaines, notamment pour les PME qui font face à une pénurie de la main-d'œuvre, que sur les formes que cette dernière peut prendre : « la rareté des personnes compétentes disponibles force les entreprises à améliorer la qualité du milieu de travail afin non seulement de les recruter mais aussi de les maintenir à leur emploi » (Lavoie, 2004,p. 7).

Les formes de flexibilité permettant une conciliation famille-travail varient grandement. Le graphique 1 démontre quelques différences entre les entreprises selon leur taille, ainsi que la popularité de certaines approches par rapport à d'autres. Cette popularité ne tient pas toujours seulement à des préférences, elle tient aussi aux moyens des entreprises, notamment en termes d'effectifs et de finance. Ainsi, la différence dans les heures supplémentaires rémunérées ou récupérées entre les PME et les grandes entreprises tient souvent soit au fait que l'employé ne peut être remplacé dans sa tâche puisqu'il est le seul à l'accomplir ou que la PME, contrairement à une grande entreprise, n'a pas les moyens de payer beaucoup de temps supplémentaire. C'est dans ce contexte que les jeunes évoluent et il va sans dire que leur recherche de flexibilité se

²⁷ Pohlmann, C., Dulipovici, A. 2004. Favoriser la flexibilité : travail et famille, Résultats du sondage de la FCEI sur les pratiques en milieu de travail. Ottawa : FCEI, 12 p. et Lavoie, André. 2004. Conciliation travail-famille et PME : Pour éviter le piège du « mur à mur »!. Ottawa : FCEI, 15 p.

heurte à des difficultés qui en bout de ligne viennent compliquer leur maintien en emploi. Cela est particulièrement vrai pour les femmes, traditionnellement les plus touchées par cette question.

Graphique 1 : Approches souples dans les entreprises comptant moins de 50 employés et plus de 50 employés



Source : FCEI

La politique de conciliation famille-travail qu'est à élaborer le gouvernement du Québec devra tenir compte de ces difficultés et présenter des moyens originaux pour améliorer, dans les faits, la place que les entreprises feront à ce type de conciliation dans leur gestion au quotidien des ressources humaines. Une attention particulière devra être portée à la situation que vivent les jeunes dans ce domaine, notamment en visant une sensibilisation accrue des employeurs à la nécessité d'une certaine flexibilité et aussi en fournissant à ces mêmes employeurs les moyens techniques et financiers de développer cette flexibilité sans sacrifier leur compétitivité sur le marché. Une politique de conciliation famille-travail cohérente et pertinente rattachée à une politique familiale concertée deviendrait un outil efficace dans la recherche du maintien en emploi des jeunes.

1.3. Le maintien en emploi des jeunes en France

L'insertion durable des jeunes en emploi est devenue problématique en France dans le milieu des années 1970, alors que le marché de l'emploi commençait de se détériorer. À partir de cette période, il n'y a plus nécessairement d'automatisme entre la fin de la période de formation

initiale et l'insertion en emploi. Les jeunes, en particulier ceux qui n'ont pas de formation universitaire et qui entrent sur le marché de l'emploi avec un baccalauréat général²⁸, sont frappé de plein fouet par la raréfaction des emplois. Cette situation amène l'État français à réagir et à élaborer diverses formes d'intervention, que ce soit sur le plan de la formation ou sur celui de l'insertion à l'emploi, dans lequel il se donne souvent le rôle d'intermédiaire entre le chercheur d'emploi et les entreprises.

Aujourd'hui encore, le marché de l'emploi en France est très différent des marchés de l'emploi nord-américains. Alors que ces derniers se démarquent par une tendance à la mobilité de la main-d'œuvre, le marché de l'emploi français se caractérise plutôt par une rigidité qui rend encore plus difficile l'accès des jeunes à l'emploi. De plus, alors que la tendance au Québec est à la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs (notamment dans le secteur de la santé), en France c'est plutôt les emplois qui se font rares. Cette différence peut expliquer l'intensité de l'interventionnisme de l'État français qui soutient plus ou moins directement 36 % des emplois des jeunes, comme nous le verrons plus loin.

Si la plupart des mesures développées pour les jeunes en France concernent l'insertion en emploi et malgré le fait que, là comme ailleurs, la question du maintien en emploi soit davantage envisagée comme un problème touchant les travailleurs plus âgés, le maintien en emploi des jeunes n'a pas été totalement ignoré. La France a développé dans sa politique de l'emploi différentes voies de maintien en emploi pour les jeunes, les accompagnant souvent de prestations. Il faut noter que la plupart des mesures d'insertion en emploi et de maintien dans l'emploi qui visent les jeunes sont accessibles aux jeunes dès l'âge de 16 ans.

Il faut noter que le fonctionnement de l'aide sociale diffère passablement en France en ce qui concerne les jeunes. Ainsi, plutôt que d'aide sociale, on parlera de Revenu minimum d'insertion (RMI). L'idée de base est d'offrir un revenu compensatoire à une personne qui n'a pas de revenu de travail ou qui voit son revenu glisser sous le seuil d'un certain plafond. Le montant alloué correspondra à la différence entre le revenu de la personne et le plafond qui correspond à sa

²⁸ Qui équivaut à notre DES.

catégorie. Par exemple, en 2000²⁹, une personne seule sans enfant avait droit à un montant maximal de 389,10 Euros (630,67 \$), auquel pouvait parfois venir s'ajouter des montants liés à certaines mesures³⁰.

Les jeunes de moins de 25 ans, sauf cas spéciaux, n'ont pas droit au RMI. La multiplication des mesures d'aide à l'emploi peut donc également s'expliquer par le fait que celles-ci coûtent fort peu à l'État français. De façon générale, ce dernier préfère offrir des incitatifs fiscaux aux entreprises ou encore des indemnités compensatoires à des entreprises qui verseront des salaires aux jeunes qui participent à des mesures d'insertion ou de formation sur les lieux de travail, plutôt que de verser lui-même directement des allocations financières aux jeunes.

Toujours en ce qui concerne le RMI, un débat a éclaté et fait toujours rage en France en ce qui concerne le revenu minimum d'activité (RMA). Adopté le 27 mai 2003, le RMA délocalise la gestion de certains prestataires considérés aptes à l'emploi en les plaçant sous la tutelle des collectivités locales et en les forçant à accepter un emploi de 20 hres/semaine minimum, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) de six mois, renouvelable deux fois. Cette façon de faire a été dénoncée fortement par les réseaux de défense des droits des chômeurs et des RMIstes, qui considèrent que cela revient à encourager une forme de cheap labour en obligeant des travailleurs à se mettre à l'emploi de certains employeurs en échange de très bas salaires³¹.

Les mesures qui concernent strictement l'insertion en emploi n'ont pas été incluses dans le passage qui suit. Nous nous sommes concentrés sur les mesures qui touchent le maintien dans l'emploi, en incluant les mesures qui couvrent la période de transition entre l'insertion et l'emploi durable.

²⁹ <http://www.pratique.fr/vieprat/emploi/chom/daf3411.htm>

³⁰ Par exemple, l'*allocation spécifique d'attente* (ASA), qui pallie pour certain l'absence d'un fonds de retraite avant 65 ans.

³¹ À ce sujet, voir entre autres le site du collectif *Agir ensemble contre le chômage* (AC !) : http://www.ac.eu.org/article.php3?id_article=25

1.3.1. La prestation d'accompagnement dans l'emploi (PADE)

Les PADE s'adressent à d'anciens demandeurs d'emploi, bénéficiaires de programmes sociaux, devenus récemment salariés et pouvant rencontrer des difficultés d'insertion dans l'entreprise. « L'objectif est d'aider le salarié dans son adaptation à son nouveau milieu, par un suivi personnalisé dans les premiers temps de sa reprise d'emploi » (ANPE, 2002). Ils s'élaborent sur la base d'une entente entre le référent³² et le salarié à laquelle l'employeur peut ou non être associé. Elle est d'une durée de trois mois et peut être renouvelée une fois. Il s'agit d'une mesure dont la finalité est la stabilisation de l'emploi. Les deux éléments les plus intéressants de la PADE sont d'une part le fait qu'elle reconnaisse l'importance que les ennuis financiers peuvent prendre dans la volonté de s'insérer durablement dans une entreprise et d'autre part qu'elle reconnaisse la fragilité d'un nouveau travailleur et « propose un accompagnement aux transitions professionnelles et peut concerner des problèmes aussi bien professionnels que sociaux (logement, transport, garde d'enfants...) ou personnels (santé) » (Leguy, Layec, 2002, p. 25).

Cette approche reconnaît toute l'étendue des embûches qui peuvent se trouver sur le chemin menant vers un emploi durable. Elle soulève également certaines lacunes des mesures québécoises en maintien en emploi qui financent la formation, les stages, etc. mais qui tiennent trop peu compte des problèmes sociaux ou personnels de la personne et qui font peu ou pas de cas du moment de transition.

La stratégie des PADE évolue autour de différents axes, appelés ici « contrats ». Les contrats d'apprentissage, dans lesquels les employeurs versent un salaire et assurent une formation professionnelle aux jeunes de 16-25 ans en entreprise et en centre de formation pendant un à trois ans. Les contrats de qualification 16-25 ans (diplomation professionnelle – 6 à 24 mois) et les contrats d'adaptation (complète la formation – 6 à 12 mois).

³² On entend ici par « référent » l'organisme ou l'instance qui assure, sur le terrain, le fonctionnement de la mesure. On pourrait dresser un parallèle ici avec les CLE ou les CJE. Il s'agit en effet d'une mesure « sous-traitée », c'est-à-dire que si elle est élaborée par l'ANPE, elle est mise en œuvre par des instances locales.

1.3.2. Le contrat d'apprentissage

Le *contrat d'apprentissage* est un contrat de travail. Il s'adresse aux jeunes travailleurs de 16 à 25 ans qui ont déjà un minimum de qualifications et dont l'employeur s'engage à fournir « une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis » (France, 1999, p. 6) et qui s'engage en retour à rester à l'emploi de cet employeur pour la durée du contrat et de suivre la formation en question. Les mesures incitatives visant les employeurs consistent en exonérations des charges sociales et fiscales et en indemnités compensatoires forfaitaires. Il faut noter que ces avantages peuvent varier selon l'âge du travailleur. Plus ce dernier est âgé, moins les avantages sont prononcés. Cette aide peut aussi varier en fonction du niveau de scolarité de l'employé. Le travailleur quant à lui est payé en fonction du SMIC³³ et son salaire évolue en fonction de l'année du contrat aussi bien qu'en fonction de son âge. De plus, tous les employeurs (et pas seulement ceux participant à cette mesure) exerçant une activité commerciale, industrielle ou artisanale sont tenus de verser une taxe d'apprentissage s'élevant à 0,5 % de leur masse salariale brute annuelle. Ces contrats peuvent durer entre un et trois ans.

Un des avantages de cette formule est la flexibilité sur le plan du niveau des formations offertes et donc du type de travailleur qui peut y participer. Ainsi, l'alternance travail-formation peut se faire pour tout type de travail et conduire à une certification dans un métier de la construction aussi bien qu'à un diplôme d'ingénieur. Les employeurs apprécient la période d'évaluation de deux mois, qui leur permet de s'assurer que le jeune a l'intention de remplir ses obligations et de conduire sa démarche à terme. Cette période d'évaluation est également utile pour les jeunes qui peuvent expérimenter une démarche. Les entreprises de moins de dix salariés ont des réductions très importantes de leurs charges sociales. Ces petites entreprises apprécient particulièrement cette formule puisqu'elle leur permet d'augmenter leur main-d'œuvre à un niveau qui ne leur serait pas accessible en temps normal compte tenu de leurs moyens, tout en participant à un réel effort de formation. L'entreprise est également soutenue dans ses efforts de formation par une aide financière intéressante.

³³ Salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Toutefois, certains éléments sont moins intéressants. D'une part, la formule du contrat d'apprentissage hérite du même problème que la formation professionnelle au Québec. Sur le plan de l'image, elle ne passe pas bien la rampe auprès des jeunes. Ils semblent lui accoler une connotation d'échec, comme si elle était réservée à ceux et celles qui ont échoué dans le parcours traditionnel menant de la formation de base à l'emploi. D'autre part, les formations offertes sont strictement liées aux métiers de l'industrie et au secteur du bâtiment au moment où nous rédigeons cet avis, ce qui a pour effet de limiter la capacité d'accueil de cette mesure et son pouvoir d'attraction auprès des jeunes. Les employeurs déploraient également une certaine rigidité dans le contrat, difficile à rompre après les deux mois d'évaluation initiaux³⁴. Toutefois, il nous semble que de la même façon que les jeunes sont engagés auprès de leur employeur, l'État doit s'assurer que les employeurs sont fermes et fiables dans leur engagement auprès des jeunes. Il nous apparaît donc normal qu'une certaine résistance à la rupture existe et qu'on tente de surmonter les difficultés quand il y en a.

1.3.3. Le contrat jeune en entreprise

L'État français a mis sur pied depuis août 2002 un contrat jeune en entreprise³⁵ qui est ni plus ni moins qu'une subvention salariale ayant pour objectif de favoriser l'embauche de jeunes de 16 à 22 ans ayant un niveau de formation inférieur au baccalauréat français. Tout récemment, soit le 18 janvier 2005, la loi régissant ce contrat a été modifiée, élargissant l'admissibilité aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, de niveau collègue ou 1^{ère} année de *Certificat d'Aptitude Professionnelle* (CAP) ou de *Brevet d'Études Professionnelles* (BEP), bénéficiant d'un accompagnement personnalisé organisé par l'État afin de favoriser leur accès à la vie professionnelle. Le jeune peut être engagé à temps plein ou partiel, pour un minimum de 17h30 par semaine. Son salaire est fixé en fonction du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel si ce dernier est plus élevé) et il partage les mêmes conditions de travail et la même protection sociale que l'ensemble des salariés de l'entreprise. La subvention salariale varie entre 225 Euros (364,61 \$) et 292,50 Euros (474,04 \$) par mois, versées pendant trois ans. Elle couvre les charges obligatoires de

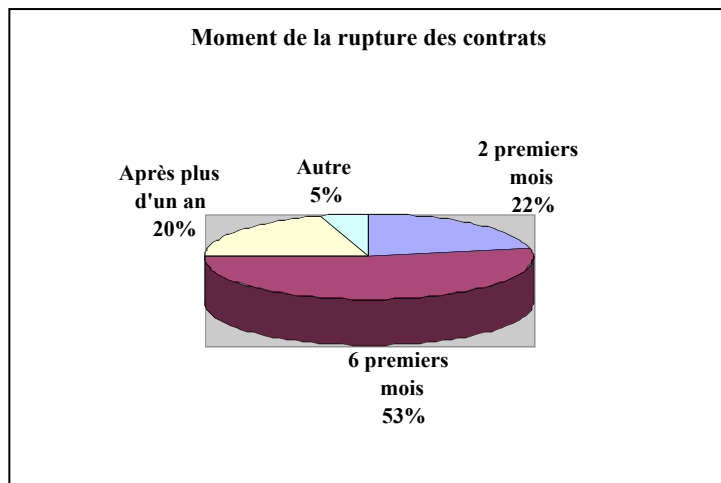
³⁴ Rovira, D. « Recruter sans s'engager, toutes les alternatives au CDI ». In *L'Entreprise.com*, édition du 26 mai 2005 : <http://www.lentreprise.com/article/1.6642.1.494.html>

³⁵ Voir http://www.adai13.asso.fr/fiches/pro/pro_contrat_jeune_entreprise.htm

l'employeur (sécurité sociale, chômage, etc.) pleinement pendant les deux premières années et à 50 % pendant la troisième.

Au mois de septembre 2004, le gouvernement français comptait 112 227 jeunes inscrits à la mesure, alors que son objectif avoué était de 300 000 en 2005. Par ailleurs, on évalue que 37 % des contrats ont été rompus avant terme depuis le début de la mesure³⁶. Le graphique 2 montre que 21,7 % des contrats rompus l'ont été dans les deux premiers mois, qui constituent une période d'évaluation mutuelle entre l'employeur et le jeune, 53,3 % au cours des six premiers mois et 20,3 % après plus d'un an³⁷. Le graphique 3 nous indique pour sa part la répartition des jeunes entre trois secteurs d'emploi. On y voit que 28,8 % des jeunes sont employés dans le secteur du commerce, 18,7 % sont ouvriers non qualifiés dans l'artisanat. 54,9 % occupent un emploi de type ouvrier qu'il soit qualifié, non-qualifié ou agricole³⁸.

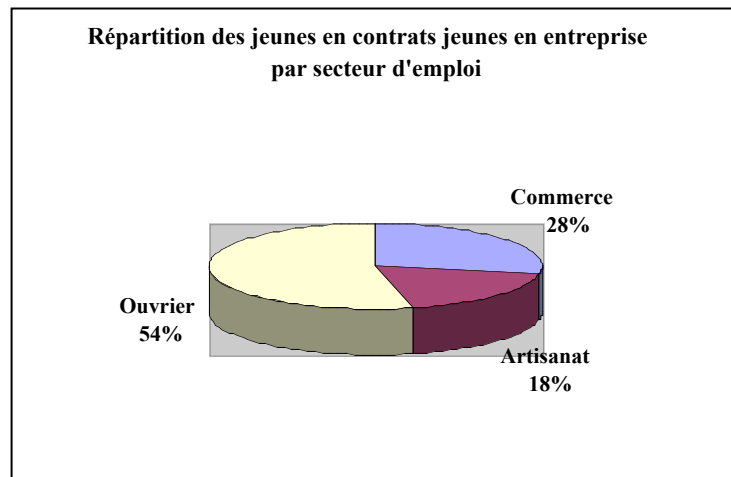
Graphique 2 : Moment de la rupture des contrats



³⁶ Unédic, Direction des Études et des Statistiques. 2004. *Contrat Jeunes en Entreprise (Situation au septembre 2004)*. Paris : Unédic DES, p. 3.

³⁷ Unédic, Direction des Études et des Statistiques. 2004. *Op. Cit.* p. 4.

Graphique 3 : Répartition des jeunes en contrats jeunes en entreprise par secteur d'emploi



La principale critique adressée à la formule jeune en entreprise, qui venait remplacer la formule emploi-jeunes, est que contrairement à cette dernière le contrat jeune en entreprise ne soumet l'employeur à aucune obligation de formation. « Seule la validation de son expérience peut donner au jeune, à l'issue de ses trois ans de contrat, un titre ou un diplôme » (Bouillin, A., 2004). Pour le ministre des Affaires sociales de l'époque, M. François Fillon, cela s'expliquait par le fait que cette mesure s'adressait d'abord à des jeunes en difficulté, qui n'étaient pas nécessairement prêts à entreprendre une démarche de formation³⁹.

L'autre grande crainte vient du fait que le gouvernement français de l'époque a éliminé le seuil maximal des 250 employés pour permettre à toutes les entreprises, les PME comme les multinationales, de profiter de ces contrats. La gauche française, tant politique que syndicale, s'inquiète grandement que ces grandes entreprises n'utilisent ces mesures pour acquérir de la main-d'œuvre bon marché et licencient en contrepartie des employés.

³⁸ Unédic, Direction des Études et des Statistiques. 2004. Op. Cit. p. 7.

1.3.4. L'adaptation à l'emploi

Visant encore une fois les jeunes de 16-25 ans, les *contrats d'adaptation* ont pour but principal de faciliter l'adaptation d'un jeune à un emploi en lui offrant une formation complémentaire à sa formation initiale. Variant de six à douze mois, le contrat lie l'employé et l'employeur et comprend à la fois de l'enseignement et du travail en entreprise. Le salaire est fixé en fonction de la convention collective de l'entreprise et ne peut être inférieur à 80 % de la rémunération minimale qui y est inscrite pour les employés du même type. Cette forme de contrat d'adaptation, comme toutes les autres formes de contrats de qualification, a été modifiée depuis le 1^{er} juillet 2004 dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle. Elle est dorénavant une des entrées du *contrat de professionnalisation*, qui s'adresse aux mêmes jeunes mais qui concerne surtout l'insertion professionnelle et qui est de peu intérêt pour la question du maintien en emploi.

Un autre aspect de l'adaptation à l'emploi qui est visé en France est celui de l'adaptation à l'évolution du travail. Ainsi, un salarié dont le maintien dans l'emploi est menacé par l'évolution de la nature du poste qu'il occupe (par exemple à cause d'innovations technologiques) peut bénéficier d'une formation de 50 à 1200 heures minimum qui peut se partager entre des enseignements externes et des actions d'adaptation dans l'entreprise. L'État assume une partie des frais de fonctionnement et de la rémunération des salariés⁴⁰.

Il faut noter que l'entreprise est tenue de former le travailleur de manière à ce qu'il ait les compétences requises pour travailler dans l'entreprise mais elle n'est pas tenue d'embaucher le jeune au terme du contrat. Son impact en terme de maintien en emploi concerne donc davantage les jeunes qui sont menacés de perdre leur emploi à cause de l'évolution de leur poste et qui peuvent bénéficier d'une formation. Certaines entreprises ont aussi souligné le grand besoin d'encadrement des jeunes apprentis.

³⁹ Chanut, J.-C. 2002. « Fillon impose, dans l'urgence, son contrat-jeune sans formation ». In La Tribune, 31 juillet 2002.

⁴⁰ France. 1999. *La politique de l'emploi en France*. p. 8.

1.3.5. Les contrats d'emplois dans les secteurs publics et communautaires

Les secteurs publics et communautaires participent aussi à des mesures d'insertion et de maintien en emploi. Celle qui concerne le plus directement le maintien dans l'emploi est probablement le *contrat emploi-jeunes* (CEJ). Les employeurs ayant accès à cette mesure sont les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public (pour les activités expérimentales ou correspondant à des besoins émergents, mais pas pour leurs activités traditionnelles), les organismes privés à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public (seulement pour répondre à des besoins émergents ou non satisfaits et présentant un caractère d'utilité sociale)⁴¹. Sont éligibles les jeunes sans emploi de 18 à 25 ans, avec des possibilités dans certains cas pour les jeunes 25 à 29 ans. L'un des intérêts de cette mesure réside dans sa durée, qui peut-être déterminée ou pas mais qui peut s'étendre jusqu'à cinq ans. Les jeunes vont donc avoir le temps d'acquérir une réelle formation, qui peut déboucher sur un emploi durable.

L'État français a aussi élaboré une mesure nommée *contrat emploi-consolidé* (CEC) qui vise à « offrir une possibilité d'insertion durable aux titulaires de *contrat emploi-solidarité* (CES⁴²) les plus en difficulté et dépourvus de toute autre solution en terme d'emploi ou de formation à l'issue de leur CES »(France, 1999, p. 12). Cette mesure permet l'établissement d'une convention entre l'État et des employeurs de même nature que ceux concernés par les CEJ menant à l'embauche de personnes qui n'arrivent pas à trouver un emploi et qui ne bénéficient pas de mesures de formation. Cette mesure peut durer de 12 à 60 mois, mais doit être renouvelée chaque année. L'employeur est exonéré des cotisations sur cet employé et bénéficie de l'aide de l'État. Pour sa part, le *contrat emploi ville* (CEV) a été mis en place par le décret du 28-05-1996. Il est destiné à favoriser l'insertion durable (cinq ans) des jeunes en difficulté et résidant dans des grands ensembles et des quartiers d'habitat dégradé.

⁴¹ France, *Op. Cit.* p. 12-13.

⁴² Le CES est disponible aux jeunes de 18-25 ans connaissant des difficultés particulières d'insertion. Il leur permet d'occuper sur une période de trois à douze mois un emploi à temps partiel. Il s'agit d'une mesure d'insertion à l'emploi et non de maintien dans l'emploi et c'est pourquoi elle n'est pas traitée en détail ici. La même remarque s'applique pour le contrat initiative-emploi (CIE).

Pour l'ensemble de ces emplois jeunes, certains problèmes se posent. Dans une récente campagne (mai 2001)⁴³, la *Confédération française démocratique du travail* (CFDT) relevait plusieurs points litigieux dans cette formule. Les revendications qu'elle exprimait faisait suite à une enquête qu'elle avait réalisée auprès de 4000 jeunes français, au fil de 80 rencontres dispersées sur tout le territoire. Selon cette enquête, 42 % des jeunes souhaitaient bénéficier d'un meilleur salaire dans le cadre des emplois jeunes. 49 % ne savaient pas ce qui adviendrait de leur emploi à la fin du contrat, bien que 68 % d'entre eux considéraient que leur emploi répondait à un vrai besoin. Cela soulève un réel problème sur le plan de la pérennisation des emplois, surtout dans le cas de ceux qui ont travaillé à un emploi pendant plusieurs années et qui, rendus en fin de parcours, voient soudainement cet emploi disparaître.

Ainsi, la CFDT signalait que les jeunes affectés au service public avaient souvent développé de nouveaux métiers, utiles au public, qui devraient devenir de nouveaux emplois intégrés de plein droit à la fonction publique à la fin des contrats. Pour ce qui est du privé, la CFDT notait que plusieurs métiers occupés par les jeunes en contrat emploi jeunes concernaient l'environnement, le socioéducatif, etc, bref, des emplois qui ne sont pas toujours immédiatement solvables en regard des lois du marché mais qui sont néanmoins indispensables en regard de l'intérêt général. L'État avait donc tout intérêt à chercher un moyen de les maintenir. Une étude de l'*Union nationale des syndicats autonomes* (UNSA) appuie aussi cette vision des choses, soulignant que : « sur le terrain, on trouve des métiers bien réels et l'idée de supprimer les aides éducateurs ferait hurler les directeurs d'école, la disparition des agents de médiation risquerait de plonger bien des quartiers et bien des lieux publics dans des difficultés accrues » (UNSA, 2000, p. 20).

Cela pose toutefois une nouvelle question. Ainsi, le nouveau métier ou le nouveau poste créé par les contrat emploi jeunes, s'il est maintenu quand le contrat du jeune se termine, doit-il être occupé par ce jeune, qui voit ainsi son emploi consolidé, ou doit-il plutôt servir à accueillir un autre jeune en contrat emploi jeune ? En France, le débat était très campé, les syndicats étant fortement favorables à la première option et l'État supportant plutôt la seconde. Pourtant, même les syndicats peuvent se faire des soucis liés à l'apparition de ces contrats jeunes, puisque ceux-ci

⁴³ Confédération française démocratique du travail. 2001. *LA CFDT en campagne, Un métier durable pour chaque « emploi jeunes »*. Dossier de presse, Paris : CFDT, 11 p.

sont trop souvent utilisés pour alléger les masses salariales en remplaçant des fonctionnaires ou des salariés par des jeunes dans le cadre de tels contrats.

Toutefois, il y a aussi de nombreux avantages. Ainsi, l'UNSA signalait dès 2000 un effet fort positif sur le chômage des jeunes. 300 000 jeunes avaient bénéficiés de tels contrats depuis 1997 jusqu'à cette date. 250 000 y étaient toujours alors que 50 000 étaient passés à un emploi non-aidé⁴⁴. La même organisation évaluait également, suite à son analyse⁴⁵, que 80 % des emplois créés par le biais de ces emplois jeunes étaient nouveaux et utiles et qu'ils méritaient donc d'être maintenus, que ce soit par l'État ou par le privé. Surtout que, comparés à plusieurs autres mesures, les emplois jeunes concernent des emplois à temps plein, payés minimalement selon les critères du SMIC et qui fournissent de services directement accessibles par le grand public.

Le tableau 10 donne une vue d'ensemble du nombre de jeunes touchés par les différentes mesures d'aide à l'emploi de l'État français. Il est particulièrement frappant de constater que 36 % de l'emploi des jeunes découle directement de ce type d'intervention étatique.

Tableau 10 : Effectifs en milliers, mesures d'aide à l'emploi des jeunes, France

	Fin 1990	Fin 1996	Fin 1999	Fin 2000	Fin 2001
Alternance	434	473	573	603	609
...apprentissage	225	315	374	383	385
...contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation	209	158	199	220	224
Emploi marchand hors alternance	71	345	337	301	216
temps partiel donnant lieu à abattement de charges	0	157	229	208	138
contrats initiative emploi (CIE)	0	74	49	38	26
aides au premier emploi des jeunes (APEJ)	0	50	0	0	0
autres mesures	71	64	59	55	52

⁴⁴ UNSA. 2000. *L'UNSA et les emplois jeunes, Synthèse de la recherche, Analyse et propositions de l'UNSA*. Paris : UNSA, p. 21.

⁴⁵ UNSA. 2000. *Op. Cit.* p. 21.

Emploi non marchand	120	109	192	199	194
contrats emploi-solidarité	115	96	51	39	29
emplois jeunes	0	0	130	150	156
contrats emploi-consolidé	5	13	11	10	9
Ensemble	625	927	1102	1103	1019
Part dans l'emploi des jeunes (%)	19	38	40	39	36
Ensemble hors apprentissage	400	612	728	720	634
Part dans l'emploi des jeunes (%)	12	25	27	26	22

Champ : France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Dares.

1.3.6. Parrainage

La France a développé, depuis 1993, une intéressante mesure de parrainage auprès des jeunes qui sont en situation d'occuper un emploi mais qui connaissent des difficultés d'intégration dans leur milieu⁴⁶. Cette mesure vise une insertion durable en emploi. On note quatre facteurs pouvant empêcher cette intégration et donnant accès à la mesure de parrainage :

- Ils ont un faible niveau de formation ou de qualification ;
- Ils sont issus d'un milieu social défavorisé ;
- Ils font face à des discriminations en raison de leur origine ethnique, de leur sexe, de leur handicap physique, de leur passé (détention, toxicomanie...) ou de leur lieu de résidence (en particulier les personnes habitant les quartiers dit sensibles) ;
- Ils n'ont établi aucun réseau de relations professionnelles.

L'idée derrière la mesure de parrainage est de permettre à un individu qui est en situation d'accès à l'emploi de bénéficier d'un accompagnement personnalisé de la part d'une personne en laquelle il a confiance et qui présente des caractéristiques pouvant aider à la réussite de l'insertion et du maintien en emploi de la personne (une expérience de travail, une connaissance du milieu, etc.).

⁴⁶ Les détails qui suivent sont tirés de : *Circulaire 2002/26 du 3 mai 2002 relative à la mise en œuvre de la campagne 2002 de parrainage pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion*
<http://www.social.gouv.fr/htm/pointsur/parrainage/circ030502anx1.htm>

« La mission du parrain ou de la marraine se concentre sur l'accès à l'entreprise et sur le maintien de la personne dans l'emploi, l'activité ou la formation »⁴⁷.

Pour pouvoir agir à titre de parrain ou marraine, une personne doit répondre à un certain nombre de critères, notamment :

- être reconnu par les employeurs du fait de son expérience professionnelle ou de sa participation à la vie locale lui permettant de jouer un rôle de médiateur ;
- présenter des qualités d'écoute et de dialogue avec les personnes, d'une part, et les employeurs ou leurs représentants, d'autre part, afin d'assurer la médiation entre eux ;
- être susceptible de s'engager afin d'accompagner efficacement et dans la durée les personnes dans leur démarche d'insertion dans l'emploi.

Cette personne agit à titre bénévole et peut être issue du milieu associatif, des collectivités locales ou des entreprises. Il y a là une volonté d'associer la collectivité au devenir des individus en mobilisant les expériences et les capacités des uns pour venir en aide aux autres.

Concrètement, le rôle du parrain ou de la marraine peut se jouer de différentes façons :

- accompagner des personnes en difficulté dans leur recherche d'emploi ou de contrat en alternance. Le parrain peut ainsi faire bénéficier ces personnes de son propre réseau et de sa connaissance des employeurs potentiels ;
- assurer leur suivi afin de les aider à s'insérer et à se maintenir dans le milieu du travail. Il ne s'agit pas de se substituer à l'encadrement de l'entreprise, mais d'en être l'interlocuteur en cas de difficulté ;
- contribuer avec le réseau d'accueil et de suivi des personnes à trouver des solutions à leurs problèmes extraprofessionnels, en assurant la médiation entre les personnes et

⁴⁷ France. 2002. *Circulaire 2002/26 du 3 mai 2002 relative à la mise en œuvre de la campagne 2002 de parrainage pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion*
<http://www.social.gouv.fr/htm/pointsur/parrainage/circ030502anx1.htm>

les services, organisme ou association compétents dans les domaines tels que le logement, les transports, les gardes d'enfant, la santé ;

- il s'agit d'une fonction bénévole assurée de l'extérieur de l'entreprise, qui se distingue de celle du «tuteur» assurée au sein de l'entreprise par un membre du personnel qui aide la personne à se doter de savoirs professionnels. Elle se distingue également de celle du conseiller chargé de suivi de la personne dans la structure support de rattachement.

Il va sans dire que les parrains et marraines doivent bénéficier d'une formation adéquate afin de bien jouer leur rôle de mentor, en particulier lorsqu'ils sont appelés à jouer un rôle de médiation pour solutionner un problème ou régler un conflit. Cette formation est assurée par l'organisme de support qui propose la mesure pour une personne et la qualité de la formation est un élément essentiel de l'acceptation par l'État de la mise en action de cette mesure.

Les avantages de cette mesure semblent multiples. Elle est très mobilisatrice et table sur une mise en relation entre des personnes qui connaissent des difficultés et des personnes ou des réseaux qui possèdent certaines habiletés ou expériences. Elle est donc basée sur un échange entre personnes qui doivent développer une relation de confiance plutôt que sur une base « bénéficiaire-agent ». Par ailleurs, le financement en est relativement minimal. On parlait en 2002 d'une somme annuelle de moins de 300 Euros (475 dollars canadiens) par personne parrainée. De plus, la structure du programme permet des formes d'autofinancement ou de cofinancement mis sur pied par les partenaires locaux ou par les réseaux de parrainage qui émergent dans les régions. Cette démarche agit sur différents tableaux, que ce soit sur les plans de l'insertion et du maintien en emploi ou sur ceux de la discrimination raciale et de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. D'ailleurs, une étude française signale que : « le parrainage bénéficie largement aux jeunes d'origines étrangères : toujours en 1996, ceux-ci représentaient 45,8 % des jeunes parrainés » (FASILD, 2001, p. 1).

La démarche comporte tout de même quelques difficultés. D'une part, il ne faut pas que le parrainage soit utilisé comme prétexte par l'État ou les structures régionales pour laisser tomber une partie de leur mission (lutte contre la discrimination, relation avec les entreprises, etc.).

D'autre part, il faut réunir des ressources humaines et financières suffisantes, afin de structurer les réseaux de parrainage, d'organiser leur promotion et d'encadrer leurs démarches. Il s'agit tout de même là d'une vision fort intéressante de l'aide aux travailleurs en difficulté qui a fait ses preuves jusqu'à maintenant en France et qui pourrait certainement être prometteuse pour le Québec, surtout si elle se développe comme complément aux autres mesures d'insertion et de maintien en emploi.

Tableau 11 : Répartition des mesures de maintien en emploi en France, par axes d'intervention

	Agit sur un problème individuel	Agit sur un problème lié à l'entreprise
Aide jeunes en difficulté	Parrainage	Contrat jeune en entreprise Contrat emploi-jeunes Contrat emploi-consolidé Contrat emploi ville
Aide jeunes en emploi	PADE Contrat d'apprentissage Adaptation à l'emploi	Contrat d'apprentissage Contrat jeune en entreprise Adaptation à l'emploi Contrat emploi-jeunes

1.4. Le maintien en emploi des jeunes en Belgique

La Belgique a aussi déployé des efforts allant de l'approche individualisée dans les services publics d'emploi, des incitatifs auprès des employeurs pour aider à l'embauche de travailleurs peu qualifiés, du tutorat dans les entreprises et de l'aide aux minorités culturelles. On a déjà mentionné qu'en 2003 il y avait 220 mesures d'aide à l'emploi offertes en Belgique.

Tableau 12 : Répartition des mesures d'aide à l'emploi, Belgique, 2003

Formation	44
Accompagnement des demandeurs d'emploi	34
Insertion professionnelle	19
Aide aux groupes à risque	23
Création directe d'emplois	21
Contrôle et sanctions	4
Incitatifs fiscaux et financiers et lutte contre les pièges à l'emploi	25
Flexibilité et mobilité	18

Développement des nouveaux marchés du travail	12
Promotion des travailleurs âgés	7
Diminution de l'offre de travail	2
Divers	11
Total	220

Source des données : Conseil supérieur de l'emploi.

1.4.1. La convention premier emploi

La convention premier emploi, ou plan Rosetta, s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans et aux employeurs. Il permet d'une part aux jeunes d'accéder rapidement à un emploi ou un complément de formation professionnelle. D'autre part, il commande aux employeurs occupant plus de 50 employés d'engager au moins 3 % de leur main-d'œuvre moyenne dans le cadre d'une convention premier emploi. Ceux qui ont moins de 50 travailleurs à leur emploi doivent engager l'équivalent de 1,5 % de leur main-d'œuvre par le biais de tels contrats.

Pour chaque jeune embauché par convention de premier emploi, l'employeur paie les cotisations sociales habituelles. D'une part, comme pour les autres travailleurs, il bénéficie de la diminution structurelle des charges. D'autre part, pour chaque jeune peu qualifié (diplôme qui ne dépasse pas celui du secondaire supérieur) l'employeur obtient le droit de déduire, pendant un an, un montant forfaitaire de 495 Euros (796 dollars canadiens) par trimestre sur l'ensemble des cotisations sociales. Au-delà d'un engagement de 3 % de jeunes par rapport à son effectif, l'employeur bénéficie pour l'embauche de jeunes qualifiés de « supplémentaires », d'une réduction de 1115 Euros (1792 dollars canadiens) par trimestre. Si l'employeur embauche volontairement 5 % ou plus de jeunes, il bénéficie pour tous les jeunes peu qualifiés engagés, de la réduction de 1115 Euros par trimestre.

Les jeunes sont admissibles selon trois catégories de critères. Dans le premier cas ils doivent ne plus être soumis à l'obligation scolaire, être âgés de moins de 25 ans et ne plus être étudiants ou participants à une mesure d'insertion depuis moins de six mois. Cette catégorie a priorité absolue. Une seconde catégorie intègre les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans dans les cas de pénurie de jeunes dans la première catégorie. Enfin, une troisième intègre les demandeurs

d'emploi de moins de 30 ans dans le cas d'une pénurie de jeunes dans les deux premières catégories.

Depuis 2003, la convention couvre un contrat indéterminé, la formation en alternance⁴⁸ ou encore un contrat d'apprentissage pour une durée qui n'est pas limitée mais qui se termine automatiquement à la fin du premier trimestre qui voit le travailleur atteindre l'âge de 26 ans.. La seule limitation de la durée autre que l'âge du travailleur peut être la durée déterminée d'un contrat de travail. À ce titre, notons qu'il n'y a pas non plus de durée minimale de contrat.

Pour aider au maintien en emploi des jeunes au terme de la mesure, des incitatifs fiscaux sont offerts aux employeurs. Ce dernier peut en effet bénéficier d'allègement sur le plan des cotisations patronales de base de sécurité sociale s'il garde à son poste un jeune à la fin de la convention de premier emploi.

Par ailleurs, le secteur public est touché par une mesure semblable nommée *Convention de premier emploi dans les projets globaux de société*. Ayant le même but que la convention de premier emploi, elle vise cette fois les ministères et organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles Capitale ayant plus de 50 employés. Ceux-ci doivent engager des jeunes par le biais de cette mesure dans une proportion de 1,5 % de leur effectif et les affecter à des projets globaux qui répondent aux besoins de la société (environnement, sécurité, services à la petite enfance, etc.). L'État fédéral finance le salaire brut et les cotisations sociales patronales des embauchés. En 2002, 84 % des participants à cette mesure avaient moins de 25 ans⁴⁹.

Il va sans dire que l'aspect coercitif de cette démarche qui oblige des entreprises ou organismes à embaucher un certain nombre de jeunes par le biais de conventions soutenues par l'État est davantage compatible avec un contexte de crise de l'emploi, comme c'est le cas en Belgique, qu'avec un contexte de pénurie de la main-d'œuvre, comme c'est le cas au Québec dans certains secteurs.

⁴⁸ Il s'agit de mesures où le jeune travaille à mi-temps et suit une formation.

⁴⁹ Belgique, Conseil supérieur de l'emploi. 2003. *Inventaire des mesures en faveur de l'emploi*. Bruxelles : CSE, p.181.

1.4.2. Le tutorat

Semblable à la mesure de parrainage déjà évoquée pour la France et à la formule de compagnonnage d'Emploi-Québec, le tutorat vise à favoriser l'encadrement d'un ou plusieurs travailleurs en formation par un membre de l'entreprise affecté à cette tâche et appelé tuteur. À la différence de la mesure française toutefois, il s'agit ici d'une mesure plus classique de transfert des connaissances à l'intérieur de l'entreprise. Les tuteurs doivent donc nécessairement être à l'emploi de l'entreprise. Les employés en formation doivent avoir été engagés par le biais de la prime de transition professionnelle, de la convention emploi-formation ou d'un programme d'insertion avec volet de formation. Les entreprises reçoivent de l'État une compensation équivalente à 20 % du salaire mensuel brut du tuteur pour une durée de 6 mois sur une période de 9 mois. Le *Conseil supérieur de l'emploi* signale deux difficultés principales par rapport à cette mesure. D'une part, la lourdeur et la complexité de la procédure. D'autre part, la difficulté d'évaluer si le tuteur joue bel et bien son rôle, malgré la production d'un rapport d'activités mensuel.

L'État fédéral belge a aussi une mesure d'encadrement des nouveaux travailleurs par les travailleurs plus âgés. Celle-ci permet aux travailleurs de 50 ans et plus qui bénéficient d'une réduction de leur temps de travail dans le cadre d'un crédit-temps (voir 1.4.7) d'exercer des activités de formation, d'accompagnement ou de tutorat auprès des nouveaux. Ils peuvent le faire chez leur employeur, dans une autre entreprise du même secteur d'activité ou dans un centre de formation.

1.4.3. Formation en entreprise

La mesure *Plan formation insertion en entreprise* donne l'occasion à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une période d'apprentissage (formation-stage) chez un employeur dans le but d'occuper durablement un emploi chez lui. La durée de formation varie entre 4 et 26 semaines. Le stagiaire bénéficie d'allocations de chômage ou d'aide à l'emploi ou du minimex⁵⁰ pendant cette période. Il peut aussi bénéficier d'aide plus spécifique comme les frais de transport.

⁵⁰ Minimum de moyens d'existence.

L'employeur lui verse une prime d'encouragement correspondant à la différence entre son revenu versé par l'État et le salaire imposable de la profession qu'il apprend. Cette prime passe de 60 % dans le premier tiers du contrat à 80 % dans le second et à 100 % dans le dernier.

La communauté germanophone a une mesure semblable à celle-ci nommée *formation individuelle en entreprise*. Le demandeur est en formation au sein de l'entreprise pendant en moyenne six mois. L'employeur s'engage à engager le chômeur à l'issue de la formation pour une période au moins égale à celle de la formation. La demande implique peu de coût pour l'État car la prime de productivité est versée par l'employeur. De plus, cette mesure touche principalement les jeunes, 54 % des participants à cette mesure depuis son instauration ayant moins de 25 ans et 31 % entre 25 et 35 ans⁵¹. De plus, en 2001, 87 % des participants ayant terminé avec succès leur formation ont été engagés au-delà de la période obligatoire d'embauche. Cette mesure a son pendant collectif dans la mesure de formation collective en entreprise qui réunit la formation permanente des travailleurs et l'apprentissage des demandeurs d'emploi au sein de modules de formation collective sur les lieux de travail. Ces formations permettent entre autres d'assurer la stabilité de l'emploi en gardant les travailleurs à jour avec l'évolution des technologies qui concernent directement leur emploi. Ces formations doivent concerner au minimum cinq personnes.

1.4.4. Reconversion et *outplacement*, réinstallation

L'État belge intervient pour soutenir les services de reconversion professionnelle et d'*outplacement* qui viennent en aide aux employés licenciés ou menacés de licenciement. Le but de cette mesure est de permettre à ces employés de se retrouver un emploi le plus rapidement possible ou de développer une activité professionnelle comme indépendant. La forme et la durée de l'accompagnement diffèrent grandement selon les besoins de la personne.

L'État intervient également lorsqu'un chômeur doit quitter sa région pour s'installer dans la région de Bruxelles Capitale afin d'y occuper un emploi d'au minimum 18 heures par semaine, à condition que cet emploi ait été trouvé par le biais de l'Office Régional Bruxellois pour l'Emploi

⁵¹ Belgique, Conseil supérieur de l'emploi. 2003. *Op. Cit.* p.37.

(ORBEM). L'État finance les frais de déplacement de la personne, de son ou sa conjointe et de toute personne à sa charge. Il octroie aussi un maximum de 55 Euros (87,50 dollars canadiens) pour les frais de déplacement du mobilier et une indemnité forfaitaire qui est bonifiée de 50 % par personne à charge.

1.4.5. Réduction des cotisations personnelles pour les bas salaires

Un problème qui nuit beaucoup au maintien en emploi des jeunes est la faible rémunération de certains emplois. Au Québec comme ailleurs, ce débat tourne souvent autour de l'opposition entre les partisans d'une réduction des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale afin de s'assurer que le travail soit toujours plus attrayant que les programmes sociaux et les partisans de l'amélioration des conditions de travail, notamment par le biais d'une hausse du salaire minimum. La Belgique a répondu à ce dilemme de façon différente en instaurant en 2000 la mesure de réduction des cotisations personnelles pour les bas salaires. Cette mesure vise à garantir un salaire net plus élevé au travailleur en évitant par ailleurs d'augmenter le coût du travail pour l'employeur (puisque'il n'y a pas d'augmentation du salaire brut)

La réduction est un montant forfaitaire qui diminue à mesure que le salaire augmente et qui est calculé individuellement. Pour y avoir droit, un travailleur ne doit pas dépasser un certain plafond salarial et les charges qu'il paie doivent représenter au minimum 13,07 % de son salaire.

Il faut noter que cette mesure, si elle n'engendre pas de coût direct pour l'État (augmentation des dépenses) cause toutefois une diminution de ses revenus. Toutefois, l'État belge a été si satisfait des résultats de cette mesure qu'il a augmenté, en 2003, de 70 % l'enveloppe budgétaire qui y était destiné afin de renforcer les réductions de manière significative.

Cette mesure est fort intéressante et a pour principal intérêt de donner un avantage perceptible aux travailleurs concernés. Elle se rapproche beaucoup de la *Prime au travail* du gouvernement québécois.

1.4.6. Conciliation famille-emploi

L'État belge a un programme de congé parental, qui s'adresse aussi à ceux qui sont appelés à offrir des soins palliatifs ou à octroyer des soins à un parent gravement malade. Les personnes qui bénéficient de ce programme se voit offrir des allocations de chômage ainsi que des indemnités supplémentaires qui s'apparentent à ce que reçoit un prépensionné qui travaillerait à temps-partiel. Cette mesure touche majoritairement les femmes et est régulièrement critiquée par certains groupes de femmes⁵². La raison principale de ces critiques est que ces mesures ont généralement pour effet d'écarter partiellement ou temporairement les femmes du marché du travail. Les groupes de femmes réclament plutôt des mesures qui viseraient un meilleur aménagement du temps de travail, tels des milieux d'accueil de qualité pour les jeunes enfants, un encadrement parascolaire amélioré, des services de garde d'enfants malades, des services collectifs de proximité, un crédit d'heures d'aides à la famille accordé à la naissance de chaque enfant, etc.

Certaines critiques soulignent également que l'organisation sociale fait souvent peu de cas des contraintes familiales. Ainsi, la *Ligue des Familles*⁵³ plaide pour le développement des politiques de gestion locale des temps : coordination des horaires des écoles, des crèches, des activités extrascolaires, des services, des administrations, aménagement des plans de transport en fonction des contraintes des familles, etc⁵⁴.

1.4.7. Le crédit-temps

Cette mesure vise la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. En 2002, le système d'interruption de la carrière professionnelle qui existait a été réformé. De cette réforme est issu le système des crédits-temps. Le système de crédit-temps permet de réduire son temps de travail pendant une certaine période de sa carrière, afin de répondre à un besoin issu de la vie privée, en

⁵² Voir entre autres : Peemans-Poullet, H. "Conciliation vie professionnelle et vie privée". In *Chronique féministe - Université des Femmes* - Janvier/avril 2002.

⁵³ La Ligue des Familles est un mouvement qui défend les droits des familles en Belgique. Elle représente 80 000 familles francophones.

⁵⁴ Voir à ce sujet : Gaudier, L. « L'égalité dans les discours mais pas encore dans les gestes... ». In *Le Ligueur*, n° 11 - 2002.

étant soutenu financièrement (indemnité) et en conservant son poste. La durée d'une période de crédit-temps est de trois mois minimum et chaque travailleur a droit à un maximum d'un an de crédit-temps dans sa carrière. Des dispositions précisées dans une convention collective sectorielle ou d'entreprise peuvent allonger cette période à cinq ans maximum. Ce crédit-temps peut se prendre sous la forme d'une suspension complète des prestations ou d'une réduction des prestations à mi-temps. Les travailleurs âgés de plus de 50 ans ont le droit à la réduction des prestations à 4/5ème ou à mi-temps, sans limite dans le temps. Ce crédit-temps est distinct des programmes de congé parental ou de soins palliatifs.

Cette mesure a entre autres avantage celui de pouvoir être utilisé dans une perspective de formation continue, un travailleur pouvant utiliser ce crédit-temps pour suivre une formation qui lui permet d'acquérir davantage de compétence ou de mettre à jour ses connaissances.

Toutefois, dans sa nouvelle forme, le crédit-temps a été considéré par plusieurs groupes comme un recul par rapport à ce qui existait auparavant. L'interruption totale maximale est passée de trois ans à un an. De plus, le droit de prolonger cette interruption pouvait auparavant être revendiqué par tous les travailleurs de tous les secteurs, alors qu'il est dorénavant, comme on l'a vu plus haut, lié à des conventions collectives sectorielles ou d'entreprise. Le programme est aussi moins flexible qu'avant en ce qui concerne les modalités d'interruption. Ainsi, un travailleur doit maintenant choisir entre une réduction d'un cinquième de son temps de travail, d'une demie ou une interruption complète, alors qu'il pouvait auparavant choisir de réduire son temps de travail d'un cinquième, un quart, un tiers ou de faire une pause complète. Des conditions d'ancienneté se sont aussi ajoutées au programme⁵⁵.

Tableau 13 : Répartition des mesures de maintien en emploi en Belgique, par axes d'intervention

	Agit sur un problème individuel	Agit sur un problème lié à l'entreprise
Aide jeunes en difficulté		Convention premier emploi (plan Rosetta ⁵⁶)
Aide jeunes en emploi	Tutorat Plan formation insertion en entreprise ;	Convention premier emploi (plan Rosetta) ;

⁵⁵ Voir Fraiteur, B. 2001. *Le projet de loi Onkelinx sur le crédit-temps : « avancée réelle ou poudre aux yeux ? »*, Communiqué de presse des Femmes PSC, 05 juillet 2001.

⁵⁶ Nous ne considérons au titre de maintien en emploi que la partie de ce plan qui concerne les incitatifs fiscaux offerts aux entreprises et visant le maintien en emploi des jeunes au terme de leur *convention premier emploi*.

	Formation individuelle en entreprise ; Reconversion et outplacement, réinstallation ; Réduction des cotisations personnelles pour les bas salaires ; Congé parental ; Crédit-temps.	Tutorat.
--	---	----------

1.5. Point de départ pour l'emploi au Nouveau-Brunswick

Le 17 février 2003, le gouvernement du Nouveau-Brunswick dévoilait publiquement une stratégie visant à « garder les jeunes au Nouveau-Brunswick pour assurer l'avenir de la province »⁵⁷. La stratégie *Point de départ pour l'emploi*, dont le coût était évalué alors à 10 millions de dollars, implique trois étapes. Elle cible surtout les jeunes diplômés du postsecondaire dont le domaine d'étude mène à une profession en demande dans la province et cherche à freiner leur exode. On comprend donc que l'objectif n'est pas seulement d'améliorer la situation des jeunes dans le marché de l'emploi, mais aussi de solutionner ou de prévenir des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs durement touchés par l'exode des jeunes qualifiés. L'intérêt de cette stratégie réside donc surtout dans les réponses qu'elle apporte à des problèmes que l'on peut comparer à ceux que rencontrent certaines régions du Québec.

1.5.1. Stratégie de recrutement

L'étape du recrutement tente d'établir des relations entre employeurs et employés avant la fin des études postsecondaires, par le biais de stages, d'incitatifs aux employeurs, etc. L'objectif est de réduire la durée de la transition entre fin des études et début de l'emploi. Quatre mesures principales aideront à y arriver. Les *placements de stages coopératifs* augmenteront le nombre de placements dans le secteur public de façon à recruter une main-d'œuvre plus jeune pour la fonction publique et à retenir davantage de diplômés postsecondaires au Nouveau-Brunswick. Au 1^{er} septembre 2004, 247 étudiants avaient profité de cette mesure⁵⁸. L'*initiative de recrutement postsecondaire* cible des secteurs lésés par une pénurie de main-d'œuvre en leur offrant des

⁵⁷ Communications Nouveau-Brunswick. 2003. *Nouvelle stratégie pour l'emploi annoncée au coût de 10 millions de dollars (03/02/17)*. Saint John : Communications Nouveau-Brunswick, p. 1.

⁵⁸ Tous les chiffres sur les résultats de la première année de la stratégie Point de départ pour l'emploi proviennent de : Communications Nouveau-Brunswick. 2004. *La stratégie Point de départ pour l'emploi dépasse les attentes (23/09/04)*. Saint John : CNB, p. 1. <http://www.gnb.ca/cnb/newsf/td/2004f1045te.htm>

incitatifs financiers liés à l'embauche d'un étudiant avant l'obtention de leur diplôme. Les *salons de l'emploi* (établissements d'enseignement) joueront là-bas le même rôle qu'ils jouent au Québec, c'est-à-dire de mettre les jeunes en relations avec les divers secteurs du marché de l'emploi et avec leurs futurs employeurs. L'*initiative visant les secteurs cibles* vise aussi les secteurs menacés par une pénurie de main-d'œuvre en offrant un service de placement d'emploi d'été dans certains domaines, accompagné d'un système de bourses pour les étudiants participants. Au 1^{er} septembre 2004, 331 étudiants avaient participé à ce programme, dans le secteur des soins infirmiers.

1.5.2. Stratégie de maintien en emploi

Une seconde étape concerne plus directement le maintien en poste, par l'entremise d'une augmentation des subventions salariales, de liaisons avec les employeurs dans la planification des ressources humaines, etc. Ici, trois mesures sont élaborées. Les *subventions salariales accrues* visent à permettre l'embauche à des postes permanents de jeunes diplômés du postsecondaire. Au 1^{er} septembre 2004, 757 jeunes avaient bénéficié de cette mesure. L'*initiative de liaison avec les employeurs* veut mettre en relation plus étroite les employeurs, les universités et les diplômés. Les activités de recrutement des jeunes avant l'obtention de leur diplôme sont ici mises de l'avant. La mesure de *planification des ressources humaines* s'adresse aux entreprises et plus directement aux PME. Elle leur offre un support en matière de pratiques de planification des ressources humaines et de stratégies de maintien en poste efficaces.

1.5.3. Stratégie de rapatriement des jeunes

Finalement une étape plus spécifique au Nouveau-Brunswick qui implique un effort de rapatriement des diplômés du secondaire, dont on a vu la manifestation dans la tournée récente du Premier ministre de cette province, venu au Québec sonner le rappel des Acadiens émigrés. Cela se fait aussi par le biais du programme *Soyez ici maintenant*, ce dernier s'adressant à l'ensemble des Acadiens et non seulement aux jeunes⁵⁹. Plutôt axée sur les relations publiques et la

⁵⁹ Pour l'ensemble de cette question, on peut écouter le reportage de Jean Racine dans l'émission Les Affaires et la vie du 13 mars 2004 : <http://www.radio-canada.ca/radio/affaires/archives/2004/mars2004.html#1-13>

promotion de l'emploi local, cette stratégie pourrait peut-être être adaptée à certaines régions du Québec.

Tableau 14 : Répartition des mesures issues de la stratégie *Point de départ pour l'emploi*⁶⁰

	Agit sur un problème individuel	Agit sur un problème lié à l'entreprise
Aide jeunes en difficulté		
Aide jeunes en emploi	Rapatriment des jeunes Acadiens.	Subventions salariales accrues ; Planification des ressources humaines.
Insertion des jeunes en emploi	Placement de stages coopératifs ; Salons de l'emploi ; Initiative visant les secteurs cibles ; Initiative de liaison avec les employeurs.	Initiative de recrutement postsecondaire ; Salons de l'emploi.

1.6. Recommandations

Ce survol des différentes mesures de maintien en emploi des régions étudiées permet d'en arriver à certains constats. En premier lieu, on constate qu'il existe très peu de mesure de maintien en emploi visant directement les jeunes. La plupart des mesures recensées sont soit des mesures de stabilisation des emplois qui concernent l'ensemble de la main-d'œuvre ou alors, lorsqu'elles visent les jeunes, des mesures d'insertion qui sont allongées ou qui ont des effets de maintien. En second lieu, on voit mieux les axes d'intervention actuels d'Emploi-Québec. Notre analyse permet de comprendre la répartition des mesures selon ces axes et de faire ressortir certaines lacunes.

Tableau 15 : Répartition des mesures de maintien en emploi d'Emploi-Québec par axes d'intervention⁶¹

	Agit sur un problème individuel	Agit sur un problème lié à l'entreprise
Aide jeunes en difficulté	Formation de la main-d'œuvre Prime au travail Apprentissage en milieu de travail	Formation de la main-d'œuvre Insertion en emploi / Expérience de travail Travailleur handicapé
Aide jeunes en emploi	Formation de la main-d'œuvre Prime au travail Apprentissage en milieu travail Assurance parentale	Formation de la main-d'œuvre Stabilisation des emplois
Aide entreprise		Concertation pour l'emploi

⁶⁰ Nous avons choisi de présenter la stratégie *Point de départ pour l'emploi* dans son ensemble, c'est pourquoi il y a des mesures d'insertion en emploi dans ce tableau.

⁶¹ Emploi-Québec reconnaît seulement comme mesures officielles de maintien en emploi la mesure de stabilisation des emplois et la mesure de concertation pour l'emploi.

Ce tableau nous aide à voir qu'il y a peu de mesures qui s'adressent aux jeunes qui sont issus des mesures d'insertion et qui auraient besoin d'un suivi pour assurer la durabilité de leur présence sur le marché du travail. Il manque aussi de mesures qui seraient liées à l'aménagement du temps de travail, en dehors de l'assurance parentale qui concerne spécifiquement les jeunes familles et qui n'est pas encore officiellement implantée et de la prestation de compassion du fédéral, qui vise ceux qui doivent s'occuper d'un proche gravement malade.

On constate également que les mesures de maintien en emploi qui s'adressent aux jeunes restent trop peu nombreuses, en particulier au Québec et sont généralement mal arrimées avec les mesures d'insertion en emploi. À ce titre, on remarque une plus grande volonté en France et dans une moindre mesure en Belgique de donner un effet de maintien en emploi aux mesures d'insertion. Cela se fait entre autres par l'allongement de la durée des mesures et par l'offre aux entreprises d'incitatifs fiscaux visant à favoriser l'embauche durable des jeunes au terme d'une mesure d'insertion. La durée des mesures d'insertion peut s'étendre sur deux ou trois ans, comme dans le cas de la convention premier emploi en Belgique et parfois même jusqu'à cinq ans, comme dans le cas des contrats emploi-jeunes en France. Cela tient bien entendu en partie au fait que ces deux pays connaissent des taux de chômage et d'inactivités importants chez les jeunes qui sont liés surtout à des pénuries d'emplois. Ils auront donc tendance à subventionner des emplois en grand nombre et durablement, de façon à travailler activement à une insertion et à un maintien dans l'emploi.

Nous croyons que le Québec devrait, dans une certaine mesure, s'inspirer de cette façon de faire. Cela est particulièrement pertinent pour les mesures qui impliquent l'offre d'incitatifs fiscaux aux entreprises afin de favoriser l'embauche durable de jeunes à la fin d'une mesure d'insertion. Si de telles mesures ne sont pas ou peu nécessaires dans les secteurs d'emploi qui sont en pénurie de main-d'œuvre ou en ce qui concerne les travailleurs très qualifiés, elles deviennent nécessaires dans le cas de jeunes qui ont des difficultés majeures d'insertion. Ce n'est qu'à ce prix que certaines mesures d'insertion en emploi pourront avoir un effet de maintien en emploi.

La mesure d'*Insertion en emploi* et *Expérience de travail*, par exemple, bien qu'elle vise au départ l'insertion en emploi, a des effets intéressants qui peuvent se rapprocher du maintien en

emploi puisqu'elle permet l'embauche de jeunes dans des postes vacants ou la création de nouveaux postes, plutôt que de simples stages en milieu de travail. Si cette mesure débouche sur un emploi durable – c'est ce qui est souhaité – elle aura un effet de maintien en emploi à tout le moins à moyen terme. Toutefois, limiter une telle mesure à 30 semaines nous apparaît fort contre-productif. Cela réduit l'effet de maintien en emploi qu'elle pourrait avoir et la ramène dans le champ de l'insertion à l'emploi, voire de la formation en milieu de travail. Pour qu'une telle mesure ait un effet de maintien, il faut qu'au terme de celle-ci, le jeune soit considéré comme un salarié au même titre que les autres, capable d'occuper son emploi sans le soutien d'une subvention salariale, ce qui pourrait être le cas à la suite d'une mesure de plus longue durée. Nous trouverions approprié qu'Employ-Québec adopte la même politique envers les entreprises privées qu'envers les entreprises d'économie sociale, soit de permettre une durée de 52 semaines.

Recommandation (1) : Qu'Employ-Québec allonge de 30 à 52 semaines la durée de la mesure d'Insertion en emploi et Expérience de travail afin de lui permettre d'acquérir un effet de maintien.

Recommandation (2) : Que le gouvernement du Québec offre aux entreprises des incitatifs fiscaux afin de les amener à embaucher durablement un jeune qu'elles n'auraient pas embauché sans cet incitatif.

On remarque également que la France vise les jeunes dès l'âge de 16 ans. La plupart des mesures d'insertion en emploi et de maintien dans l'emploi sont accessibles à ces jeunes. Au Québec, la situation réglementaire actuelle rend difficile l'accès à de telles mesures pour les jeunes entre 16 et 18 ans. Le calcul de la contribution parentale, qui prive certains jeunes de toute prestation liée à l'aide sociale est responsable d'une partie de ce problème. Le fait que les jeunes doivent généralement être majeurs et ne plus habiter avec leurs parents pour recevoir des prestations et parfois même pour être admissibles à certaines mesures est aussi un problème. Il nous apparaît essentiel que les jeunes aient accès dès 16 ans à des mesures de formation, notamment dans le cas de celles qui sont arrimées à des mesures d'insertion ou qui en constituent le prolongement.

Recommandation (3) : Qu'Emploi-Québec accorde l'accès aux mesures de maintien en emploi aux jeunes dès l'âge de 16 ans.

Dans le cas de la France, une mesure retient particulièrement notre attention. Il s'agit de la mesure de parrainage. Cette mesure nous semble importante parce qu'elle est mobilisatrice, qu'elle met les citoyens en relation et repose sur leur expertise et qu'elle est relativement peu coûteuse pour l'État, si ce n'est au début, dans la période de développement des réseaux locaux. Au Québec, les CLE et les CJE pourraient facilement être mis à profit dans l'établissement de tels réseaux qui nous paraissent prometteurs, particulièrement en région.

Recommandation (4) : Qu'Emploi-Québec teste la formule de parrainage à la française dans le cadre d'une recherche-action visant à déterminer comment l'adapter au Québec.

Considérant que l'impossibilité sur une période relativement courte et pour des raisons autres que la naissance d'un enfant ou les soins apportés à un proche gravement malade ne devrait en aucun cas conduire un salarié à devoir quitter son emploi ou à le perdre, Emploi-Québec devrait considérer la possibilité d'établir une mesure comparable au crédit-temps instauré en Belgique. Celui-ci permet, rappelons-le, de réduire son temps de travail pendant une période de trois mois minimum et pour une durée totale à vie équivalente à un an (soit au maximum quatre période de trois mois, à moins d'indication contraire dans certains secteurs ou dans le cadre d'une convention collective) tout en étant indemnisé par l'État.

Recommandation (5) : Qu'Emploi-Québec offre un programme de crédit-temps aux travailleurs du Québec afin de favoriser le maintien en emploi des jeunes.

2. De l'intégration au maintien : un nécessaire arrimage

2.1. Approche actuelle d'Emploi-Québec

Emploi-Québec mise en ce moment surtout sur des mesures d'insertion à l'emploi en ce qui concerne les jeunes. Les jeunes qui ont accès à ces mesures sont donc généralement encadrés dans leur démarche de recherche d'emploi, dans leur préparation à l'emploi ou dans leurs parcours d'insertion à l'emploi. Toutefois, une fois qu'ils ont été embauchés, ils sont considérés comme étant de retour sur le marché du travail. Il n'y a pas vraiment d'efforts concertés pour assurer un suivi soutenant pendant les premiers mois ou les premières années d'emploi du jeune. On a vu plus haut que la France le fait par le biais des PADE.

2.2. Le besoin de suivi des jeunes issus des mesures d'intégration

Le problème de l'insuffisance du suivi des jeunes issus des mesures d'intégration en emploi a déjà été souligné dans une recherche du CAJ. On peut y lire :

une grande lacune des mesures actuelles de réinsertion socioprofessionnelles consiste en l'absence de suivi dans les mois consécutifs à la fin de la mesure. La plupart des intervenants s'entendent pour dire que le moment où le jeune qui a participé à une mesure termine son stage ou sa formation et se retrouve sur le marché du travail est un moment critique qui détermine en grande partie la réussite ou l'échec de sa démarche. C'est un moment où il aurait bien besoin de soutien et où, plus souvent qu'autrement, le jeune se retrouve seul, ce que les intervenants déplorent.⁶²

Les intervenant soulignaient en particulier le manque d'information et de responsabilisation des employeurs sur cette question, ainsi que le manque de financement des organismes d'insertion à l'emploi qui n'ont pas le personnel pour organiser des programmes de suivi adéquats. La principale lacune qui résulte du manque de financement demeure toutefois pour eux la difficulté d'embaucher des ressources humaines suffisantes pour assurer un suivi régulier des jeunes entre le moment où ils terminent la mesure d'insertion et le moment où ils sont véritablement installés dans un emploi durable.

⁶² Venne, Jean-François. 2004. *Op. Cit.* p. 92.

Or, les besoins des jeunes à la fin de la mesure d'insertion sont nombreux. Lorsqu'ils terminent une mesure d'insertion en entreprise d'insertion par exemple, les jeunes se retrouvent soit sur le marché de l'emploi (c'est-à-dire en recherche d'emploi), soit de retour aux études ou autres. Il s'agit de jeunes qui ont eu des difficultés d'insertion socioprofessionnelles souvent très importantes et qui ont déjà fait un long chemin. À la fin de la mesure, ils se retrouvent replongés dans l'inconnu, avec de nouvelles armes, certes, mais sans le support qu'ils ont connu pendant leur stage. Le milieu dans lequel ils ont fait leur mesure d'insertion est un environnement contrôlé. Ce qui leur reste à acquérir comme habiletés ne peut s'apprendre qu'en contact direct avec le marché du travail. Ce contact suppose de nouvelles difficultés à surmonter. Si la rupture avec l'organisme qui les a aidés pendant la mesure d'insertion est trop brutale, si les jeunes se retrouvent trop rapidement laissés à eux-mêmes, ce contact risque d'être raté et une grande partie de l'impact positif de la mesure d'insertion risque d'être perdu.

Pour pallier cette difficulté, les entreprises d'insertion ont généralement des politiques de suivi des jeunes. Toutefois, celles-ci souffrent d'un manque de moyens évident. Ce suivi se déroule généralement sur une période de deux ans et concerne la vie professionnelle et personnelle. Il concerne surtout l'appui offert dans la recherche d'emploi, que ce soit comme support technique ou sur le plan de l'orientation. Présentement, le suivi se fait surtout par rendez-vous téléphonique. Idéalement, les programmes de suivi visent à contacter les jeunes aux deux semaines dans les premiers moments de la transition, puis d'espacer les suivis. Toutefois, cet échéancier peut difficilement être respecté en raison de l'inadéquation entre le nombre de jeunes et les ressources humaines affectées au suivi. Il en résulte des listes d'attente, des jeunes qui ne peuvent être contactés avant huit ou neuf mois, ce qui dans certains cas menace la réussite même de la mesure d'insertion.

L'autre difficulté réside dans l'impossibilité de faire des suivis en entreprise en collaboration avec les employeurs. Dans certains cas, très rares, il arrive que des intervenants prennent sur eux d'entrer en contact avec les employeurs de jeunes qui connaissent des difficultés à leur entrée dans un emploi après avoir pourtant réussi avec succès leur mesure d'insertion. Cela se fait toutefois dans un cadre informel, à partir de l'initiative personnelle du jeune qui contacte son ancien intervenant et de ce dernier qui contacte l'employeur. Il n'y a toutefois aucune garantie

que l'employeur se montrera ouvert aux propos de l'intervenant ou sensibilisé aux difficultés vécues par le jeune.

Il va sans dire que cette situation nuit grandement à l'insertion des jeunes dans un emploi durable et à leur maintien en emploi. Ce n'est pourtant pas la volonté qui manque. Même dans la situation difficile actuelle, certains organismes, notamment les entreprises d'insertion, essaient de mettre sur pied des activités de support comme des clubs d'entrepreneurs, des journaux pour partager les expériences des anciens, etc. Ces activités visent généralement à permettre aux jeunes de garder un lien avec l'organisme et entre eux afin qu'ils aient un support dans les moments difficiles et de faire bénéficier aux nouveaux de l'expérience des anciens.

2.3. Recommandations

Recommandation (6) : Qu'Employ-Québec élabore une mesure d'appui accompagnée d'une aide financière pour les jeunes issus des mesures d'insertion qui intègrent un emploi.

Recommandation (7) : Que le gouvernement du Québec propose des incitatifs fiscaux aux entreprises qui encadrent les jeunes issus de mesures d'insertion dans des programmes de parrainage ou de tutorat à l'intérieur de l'entreprise.

Conclusion

Le premier constat qui s'impose au terme de cette recherche documentaire est la nécessité d'aller chercher davantage d'information auprès des principaux intéressés, les jeunes. En effet, il y a très peu de données significatives sur le maintien en emploi des jeunes. La littérature reste trop restreinte et les statistiques trop générales. Bien que l'on sache que le parcours des jeunes dans un emploi est plus court que ceux des gens plus âgés, on ne sait pas toujours avec certitude pourquoi. Les pistes qui ont été avancées, notamment en ce qui concerne la conciliation famille-travail, le besoin de flexibilité, les conditions de travail, etc. mériteraient d'être explorées davantage. Dans sa recherche de mesures intéressantes visant le maintien en emploi des jeunes, Emploi-Québec bénéficierait grandement d'une enquête plus poussée auprès de sources vivantes.

Recommandation (8) : Qu'Emploi-Québec mène une enquête auprès des jeunes de 16-35 ans pour recueillir davantage d'informations sur les éléments qui nuisent à leur maintien en emploi et ceux qui favorisent leur maintien en emploi.

Le Québec fera face dans les prochaines années à une diminution de la main-d'œuvre disponible. Dans ce contexte, il importe de s'assurer que les jeunes aient les outils et l'appui qui leur permettent non seulement d'accéder au marché du travail, mais aussi de s'y maintenir. Or, bien que Emploi-Québec ait entrepris de relever ce défi, il s'y attaque, en ce qui concerne les jeunes, encore trop timidement. On a vu que le Québec n'est pas le seul à montrer des lacunes sur ce plan. Bien que nous ayons pu mettre de l'avant, dans ce document, certaines mesures de maintien en emploi qui soient intéressantes, il est surtout ressorti que jeunesse et maintien en emploi ne vont pas assez souvent de pair dans l'élaboration des programmes d'aide à l'emploi.

Pour améliorer cette situation, quelques gestes nous semblent incontournables. L'allongement des mesures d'insertion et l'élaboration de modes de suivi à moyen terme à la fin de telles mesures sont deux de ces gestes. La démarche d'insertion en emploi doit être perçue comme ne s'arrêtant vraiment que lorsque le jeune est installé durablement au sein du marché du travail et a les moyens de s'y maintenir.

Il faut également s'assurer que les jeunes qui se retrouvent sur le marché du travail puissent bénéficier d'un soutien en entreprise ou hors de l'entreprise pour compléter leur formation et développer au maximum leurs habiletés. Il y a encore trop de jeunes qui s'enlisent dans une succession d'emplois peu formateurs et peu rémunérateurs et qui se retrouvent menacés de chômage prolongé à la première embûche. Parallèlement à cela, la plupart des entreprises qui éprouvent des difficultés à combler des postes vacants sur une longue période déplorent le manque de candidats d'expérience et surtout le manque de candidats avec la formation requise⁶³. Le gouvernement a explicitement reconnu l'importance de la formation continue sur le plan de maintien en emploi dans sa politique sur l'éducation des adultes : « les personnes en emploi doivent avoir la possibilité de développer ou d'enrichir leurs compétences de manière à être en mesure d'occuper ou de conserver un emploi, d'améliorer leurs conditions de travail, de progresser dans leur cheminement de carrière ou d'exercer leur mobilité sur le marché du travail » (Québec, 2002, p. 14).

Emploi-Québec, en collaboration avec les entreprises et ses différents partenaires doit également s'assurer que l'organisation du travail ne soit pas un obstacle au maintien en emploi des jeunes. À ce titre, l'aménagement du temps de travail est un outil essentiel, que ce soit par le biais de mesures de crédit-temps telles qu'élaborées en Belgique ou de congés parentaux adéquats et de flexibilité.

Bien entendu, pour qu'un tel effort aboutisse, il importe que Emploi-Québec soit l'objet d'un financement adéquat qui lui permette d'élaborer les outils nécessaires. Il va sans dire que le CAJ continue de croire que le rapatriement au Québec des sommes liées à la *Stratégie emploi-jeunesse* est nécessaire à l'élaboration et l'application de mesures visant notamment l'atteinte de meilleurs taux de maintien en emploi chez les jeunes.

⁶³ Québec, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie. 2003. « Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (CEREQ) », in *Les Indicateurs du CETECH*, vol. 3, no. 1, p. 21.

Liste des recommandations

Recommandation (1) : Qu'Emploi-Québec allonge de 30 à 52 semaines la durée de la mesure d'Insertion en emploi et Expérience de travail afin de lui permettre d'acquérir un effet de maintien.

Recommandation (2) : Que le gouvernement du Québec offre aux entreprises des incitatifs fiscaux afin de les amener à embaucher durablement un jeune qu'elles n'auraient pas embauché sans cet incitatif.

Recommandation (3) : Qu'Emploi-Québec accorde l'accès aux mesures de maintien en emploi aux jeunes dès l'âge de 16 ans.

Recommandation (4) : Qu'Emploi-Québec teste la formule de parrainage à la française dans le cadre d'une recherche-action visant à déterminer comment l'adapter au Québec.

Recommandation (5) : Qu'Emploi-Québec offre un programme de crédit-temps aux travailleurs du Québec afin de favoriser le maintien en emploi des jeunes.

Recommandation (6) : Qu'Emploi-Québec élabore une mesure d'appui accompagnée d'une aide financière pour les jeunes issus des mesures d'insertion qui intègrent un emploi.

Recommandation (7) : Que le gouvernement du Québec propose des incitatifs fiscaux aux entreprises qui encadrent les jeunes issus de mesures d'insertion dans des programmes de parrainage ou de tutorat à l'intérieur de l'entreprise.

Recommandation (8) : Qu'Emploi-Québec mène une enquête auprès des jeunes de 16-35 ans pour recueillir davantage d'informations sur les éléments qui nuisent à leur maintien en emploi et ceux qui favorisent leur maintien en emploi.

Bibliographie

ANPE. 2002. Prestations d'accompagnement dans l'emploi. in *Bulletin Officiel de l'ANPE*, no 2002-2, 15 avril 2002.

Approche nationale pour augmenter les taux d'emploi et améliorer la qualité du travail (en Belgique), 6 p.

Belgique, Service Public Fédéral de l'emploi, du travail et de la concertation sociale. 2004. *Plan d'action national pour l'emploi 2004 – Belgique*. Bruxelles : SPF emploi, travail et concertation sociale, 108 p.

Belgique, Service Public Fédéral de l'emploi, du travail et de la concertation sociale. 2002. *Plan d'action national pour l'emploi 2002 – Belgique*. Bruxelles : SPF emploi, travail et concertation sociale, 78 p.

Belgique, Conseil supérieur de l'emploi. 2003. *Inventaire des mesures en faveur de l'emploi*. Bruxelles : CSE, 454 p.

Bouillin, A. 2004. « Chômage, les jeunes trinquent ». In *L'Express*, 14 juin 2004.

Chanut, J.-C. 2002. « Fillon impose, dans l'urgence, son contrat-jeune sans formation ». In *La Tribune*, 31 juillet 2002.

Communications Nouveau-Brunswick. 2004. *La stratégie Point de départ pour l'emploi dépasse les attentes (23/09/04)*. Saint John : CNB, 2 p.

Communications Nouveau-Brunswick. 2003. *Nouvelle stratégie pour l'emploi annoncée au coût de 10 millions de dollars (17/02/03)*. Saint John : Communications Nouveau-Brunswick, 3 p.

Confédération française démocratique du travail. 2001. LA CFDT en campagne, Un métier durable pour chaque « emploi jeunes ». Dossier de presse, Paris : CFDT, 11 p.

Confédération des syndicats nationaux. 2000. *Mémoire sur le projet de loi 140 Loi sur l'assurance parentale présenté à la Commission des affaires sociales*. Montréal :CSN.

Congrès du travail du Canada. 2003. *La Stratégie de formation nationale de la main-d'œuvre*. Ottawa : CTC, 34 p.

Direction des Études et des Statistiques. 2004. « L'emploi salarié en 2003 : les premières pertes d'emplois depuis 10 ans ». In *Point Statis*, no 5, août 2004. Paris : DES, 4 p.

Doutre, C. (coord.). 1999. *L'intégration économique des jeunes des minorités visibles : vers une stratégie d'intervention concertée des organismes d'insertion*. Actes de la journée de consultation. Québec : CAMO personnes immigrantes, 38 p.

Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations (FASILD). 2001. *Le parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations*. Paris : FASILD, 11 p.

Forces jeunesse. 2002. *Offrir immédiatement un congé parental pour les travailleurs autonomes Caisse parentale d'urgence pour les travailleurs autonomes*. Montréal : Forces jeunesse, 6 p.

Fraiteur, B. 2001. *Le projet de loi Onkelinx sur le crédit-temps : « avancée réelle ou poudre aux yeux ? »*, Communiqué de presse des Femmes PSC, 05 juillet 2001

France. 2004. *Le Plan national d'action pour l'emploi 2004*. 196 p.

France. 2002. *Circulaire 2002/26 du 3 mai 2002 relative à la mise en œuvre de la campagne 2002 de parrainage pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion*.

France. 1999. *La politique de l'emploi en France*. 18 p.

Gaudier, L. "L'égalité dans les discours mais pas encore dans les gestes..." – In *Le Ligueur*, n° 11 - 2002.

Jackson, A. 2003. *De bons emplois assortis de conditions de travail agréables : considérations sur les défis du marché du travail à moyen terme*. Ottawa : Congrès du travail du Canada, 20 p.

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

Leguy, Patrice, Layec, Josette. 2002. « Accompagner les transitions socioprofessionnelles pour combattre l'exclusion ». in *Éducation permanente*, no 153, p. 21-27.

Peemans-Poullet, H. "Conciliation vie professionnelle et vie privée". In *Chronique féministe - Université des Femmes* - Janvier/avril 2002

La Politique de l'emploi en France.

Pohlmann, C., Dulipovici, A. 2004. *Favoriser la flexibilité : travail et famille, Résultats du sondage de la FCEI sur les pratiques en milieu de travail*. FCEI : Ottawa, 12 p.

Québec, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie. 2004. « Changements démographiques et flexibilité du marché du travail, y a-t-il lieu de s'en préoccuper ? », in *Le Bulletin du CETECH*, vol. 6, no 1, printemps 2004, p. 1-8.

Québec, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie. 2003. « Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (CEREQ) », in *Les Indicateurs du CETECH*, vol. 3, no. 1, 60 p.

Québec, Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. 2002. *Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre. Stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*. Québec : CCTM, 22 p.

Québec, Emploi-Québec, Information du marché du travail. 2004a. *Les chiffres clés de l'emploi au Québec, Édition 2004*. Québec : Emploi-Québec, 40 p.

Québec, Emploi-Québec. 2004b. *Rapport de gestion 2003-2004*. Québec : Emploi-Québec, 98 p.

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

Québec, Emploi-Québec. 2002. *Tableau des mesures et services d'Emploi-Québec liés à la Loi sur le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail (loi 150)*. Québec : Emploi-Québec, 15 p.

Québec, ministère de l'Éducation du Québec. 2002. *Apprendre tout au long de la vie, Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*. Québec : MEQ, 50 p.

Québec, ministère de l'Emploi, de la Solidarité et de la Famille. 2004. *Concilier liberté et justice sociale : un défi pour l'avenir, Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*. Québec : MESF, 79 p.

Québec, ministère de l'Emploi, de la Solidarité et de la Famille. 2000. *Projet de loi 140 Loi sur l'assurance parentale*. Présenté par Pauline Marois, ministre de la Famille et de l'Enfance.

Rovira, D. *Recruter sans s'engager, toutes les alternatives au CDI*. In L'Entreprise.com, édition du 26 mai 2005.

Schetagne, S. 2001. *Construire un pont entre les générations au travail, une solution au vieillissement de la main-d'œuvre*. Ottawa : Conseil canadien de développement social & Fondation Columbia, 37 p.

Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 5 novembre 2004.
http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Labour/LFS/lfs-en_f.htm

Statistique Canada, Recensement 2001, Faits saillants, Nouveau-Brunswick : pertes migratoires importantes au profit de l'Ontario.

Stratégie point de départ (Nouveau-Brunswick)
www.cnb@gnb.ca

Sunter, D. 2001. « Démographie et marché du travail » in *Perspectives*, septembre 2001. Ottawa : Statistiques Canada, 43 p.

Tremblay, Diane-Gabrielle. 2003. *Conciliation emploi-famille et temps de travail ; de nouveaux enjeux sociétaux, les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques*. Montréal : Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Université du Québec (Teluc), 19 p.

UNEDIC, Direction des Études et des Statistiques. 2004. *Contrat Jeunes en Entreprise (Situation au septembre 2004)*. Paris : UNEDIC DES, 16 p.

Union nationale des syndicats autonomes (UNSA). 2000. *L'UNSA et les emplois jeunes, synthèse de la recherche, Analyse et propositions de l'UNSA*. Paris : UNSA, 24 p.

Venne, Jean-François. 2004. *Pour une stratégie d'encadrement systématique des jeunes décrocheurs de 16-18 ans et des « sans-chèque » de moins de 24 ans*. Montréal : CAJ, 125 p.

Vézina, Jean. Les dix principales raisons de la perte d'un emploi. http://www.portail-rhri.com/votre_emploi/article.asp?idFicDoc=12428

Annexe 1 : Liste des tableaux et graphiques

Tableaux

<i>Tableau 1 : Raisons qui ont fait songer à quitter son emploi, Québec, 2003</i>	9
<i>Tableau 2 : Population active et taux de chômage, Québec, 2003</i>	12
<i>Tableau 3 Taux de chômage selon l'âge, en % (France)</i>	14
<i>Tableau 4 : Taux de chômage et nationalité, données générales 2002, en % (France)</i>	15
<i>Tableau 5 : Taux d'emploi des jeunes en 2002 (Union européenne)</i>	16
<i>Tableau 6 : Taux d'emploi des 15-24 ans en Belgique (2003)</i>	17
<i>Tableau 7 : Chômage des jeunes (en % de la population de 15-24 ans – 2003)</i>	18
<i>Tableau 8 : Taux de chômage des jeunes de 15-24 ans Nouveau-Brunswick, 2002</i>	19
<i>Tableau 9 : La prime au travail (en dollars)</i>	23
<i>Tableau 10 : Effectifs en milliers, mesures d'aide à l'emploi des jeunes, France</i>	40
<i>Tableau 11 : Répartition des mesures de maintien en emploi en France, par axes d'intervention</i>	44
<i>Tableau 12 : Répartition des mesures d'aide à l'emploi, Belgique, 2003</i>	44
<i>Tableau 13 : Répartition des mesures de maintien en emploi en Belgique, par axes d'intervention</i>	51
<i>Tableau 14 : Répartition des mesures issues de la stratégie Point de départ pour l'emploi</i>	54
<i>Tableau 15 : Répartition des mesures de maintien en emploi d'Emploi-Québec par axes d'intervention</i>	54

Graphiques

<i>Graphique 1 : Approches souples dans les entreprises comptant moins de 50 employés et plus de 50 employés</i>	29
<i>Graphique 2 : Moment de la rupture des contrats</i>	35
<i>Graphique 3 : Répartition des jeunes en contrats jeunes en entreprise par secteur d'emploi</i>	36

Annexe 2 : Liste des acronymes

France

ANPE Agence nationale pour l'emploi
ASA Allocation spécifique d'attente
CDD Contrat à durée déterminée
CDI Contrat à durée indéterminée
CEC Contrat emploi-consolidé
CEJ Contrat emplois-jeunes
CES Contrat emploi-solidarité
CEV Contrat emploi ville
CIE Contrat initiative-emploi
RMA Revenu minimum d'activité
RMI Revenu minimum d'insertion
SMIC Salaire minimum interprofessionnel de croissance

Belgique

Minimex : Minimum de moyens d'existence
ORBEM : Office Régional Bruxellois pour l'Emploi
PAN : Plan d'action national pour l'emploi

Europe

FSE Fonds social européen
PNAE Plan national d'action pour l'emploi
SEE Stratégie européenne pour l'emploi