
PAUVRETÉ ET EXCLUSION SOCIALE

COMITÉ
CONSULTATIF
JEUNES

CCJ

Mémoire
Janvier 2016



Le CCJ a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. À cet effet, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec.

Travaux récents



Politique québécoise de la jeunesse (2015)



Les transitions entre l'école et le marché du travail (2014)



La relève des jeunes dans les organisations (2013)



L'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération (2013)



Les jeunes éloignés du marché du travail (2013)

Membres du Comité consultatif Jeunes

- Centrale des syndicats du Québec (CSQ) - Comité des jeunes
- Centre génération emploi
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)
- Chantier de l'économie sociale - Comité Jeunes
- Confédération des syndicats nationaux (CNJ-CSN) - Comité national des jeunes
- Force Jeunesse
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec - Comité Jeunes (FTQ)
- Fédération québécoise des coopératives en milieu scolaire (FQCMS/Coopsco)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)
- Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre du Québec (RSSMO)
- Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ)
- Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ)
- SAJE accompagnateur d'entrepreneurs

Membres non votants

- Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)
- Secrétariat à la jeunesse

Rédaction

Emilie Grégoire, coordonnatrice du Comité consultatif Jeunes

Ce mémoire a été réalisé grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail.

Consultation publique
Pauvreté et exclusion sociale

Comité consultatif Jeunes

Synthèse générale	2
Introduction	3
Orientation 1 : Prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale en favorisant le développement du potentiel des personnes	4
1.1. Agir en amont.....	4
1.2. Améliorer la formation de base et l'accès à la formation continue – Reconnaissance des acquis et des compétences.....	4
1.3. L'approche globale.....	5
Orientation 2 : Renforcer le filet de sécurité sociale et économique.....	6
2.1. Le besoin d'aide des clientèles plus éloignées du marché du travail.....	6
2.2. Assurer un revenu de base chez les décrocheurs âgés de 16 à 17 ans ainsi que pour les autres jeunes sans emploi et sans soutien public du revenu.....	6
2.3. Les jeunes ni aux études, ni en emploi ni en formation (NEEF)	7
Orientation 3 : Favoriser l'accès à l'emploi et valoriser le travail	8
3.1. Qualité des emplois - Les conditions de travail des jeunes affectant la qualité ou précarisant les jeunes	8
3.1.1. Sous-emploi	8
3.1.2. Travail atypique	9
3.2. Pistes d'action pour accéder et se maintenir en emploi	10
3.2.1. L'importance de l'accompagnement.....	10
3.2.2. La plus value des stages	11
3.2.3. Le développement et l'amélioration des compétences	11
3.2.4. Une meilleure conciliation du travail avec les autres sphères de la vie.....	12
3.2.5. La promotion de l'entrepreneuriat et du repreneuriat.....	12
Orientation 4 : Favoriser l'engagement de l'ensemble de la communauté.....	13
4.1. Rôle des employeurs	13
4.2 Rôle des services publics d'emploi	13
4.2.1. Pour une meilleure souplesse dans l'application des programmes.....	13
4.2.2. Pour une utilisation des mesures en simultané.....	13
4.3. Rôle des établissements scolaires	14
Exemples internationaux.....	14
Orientation 5 : Assurer, à tous les niveaux, la constance et la cohérence des actions	16
Conclusion.....	17
Rappel des recommandations	18
Bibliographie	19

Synthèse générale

L'orientation 1 comprend quelques pistes visant à prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale tels que l'importance d'agir en amont, d'améliorer la formation de base et la formation continue ainsi que le développement et la mise en place d'une approche globale. L'orientation 2, quant à elle, propose cinq éléments pour renforcer le filet de sécurité sociale et économique, notamment chez les clientèles jeunes et éloignées du marché du travail, des jeunes sans soutien public du revenu et sans emploi ainsi que des jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF). Dans l'orientation 3, on aborde quelques conditions qui favorisent l'accès à l'emploi et valorisent le travail. L'orientation 4 précise le rôle de chacun peut apporter pour favoriser l'engagement de toute communauté et l'orientation 5 vise à assurer la constance et la cohérence des actions de chacun et ce, à tous les niveaux. Ce mémoire débouche sur les constats et recommandations suivants :

Que le gouvernement du Québec :

- mousse la diffusion du Guichet unique en reconnaissance des acquis et des compétences, dont Emploi-Québec est l'un des partenaires.
- formalise des collaborations entre les secteurs de la santé et de l'emploi ainsi qu'entre les réseaux publics et communautaires en employabilité afin de mieux desservir la clientèle jeune et éloignée du marché du travail.
- réalise (ou finance) une analyse approfondie pour bien comprendre les causes et les conséquences du sous-emploi (sous-emploi et travail atypique) au Québec (répartition selon l'âge et les régions, situation volontaire ou non, etc.) en portant une attention particulière aux jeunes.
- crée un nouveau système de protection sociale adapté aux récentes mutations du marché du travail et aux nouvelles catégories de travailleurs atypiques, dont les travailleurs autonomes.
- mette en œuvre, via les organismes communautaires en employabilité, une pratique d'accompagnement personnalisée, financée sur le long terme et adaptés aux besoins variés des jeunes éloignés du marché du travail.
- adopte une Loi cadre et mette en œuvre un plan d'action en matière de conciliation entre le travail et les autres sphères de la vie.
- maintienne et bonifie les différentes initiatives de sensibilisation et d'initiation à l'entrepreneuriat et au repreneuriat, ainsi qu'en démarrage et consolidation des entreprises.

Que le gouvernement favorise une collaboration accrue entre tous les acteurs concernés (employeurs, établissements scolaires, syndicats, intervenants communautaires et État) pour :

- favoriser un accompagnement plus soutenu des clientèles éloignées du marché du travail;
- encadrer et développer une offre de stages de qualité;
- encourager la formation, tant générale que continue, auprès des jeunes;
- favoriser la conciliation du travail avec les autres sphères de la vie;
- promouvoir l'entrepreneuriat et le repreneuriat.

En somme, en raison de son expertise et de son dynamisme démontré, le CCJ devrait être un interlocuteur privilégié en matière d'employabilité des jeunes.

Introduction

Le Comité consultatif Jeunes (CCJ) a abordé de nombreuses problématiques touchant diverses clientèles au cours des dernières années. En effet, plusieurs de ces groupes se présentent comme plus à risque de vivre des problématiques d'intégration en l'emploi. Or, il existe autant de façons d'intervenir qu'il existe de catégories et de clientèles. L'objectif de ce mémoire n'est pas de les recenser toutes mais de rappeler lesquelles ont déjà été soulevées par le CCJ dans le cadre de ses travaux passés afin de prévenir, dans la mesure du possible, leur risque de pauvreté et d'exclusion sociale. Dans le passé, le CCJ a abordé :

- les jeunes des minorités visibles (CCJ, 2004);
- les jeunes sans soutien public du revenu (2005);
- les jeunes immigrants de première génération (CCJ, 2013a);
- les jeunes souffrant de problématiques de santé physique ou mentale (CCJ, 2013b);
- les jeunes décrocheurs (CCJ, 2014);
- ceux étant peu alphabétisés et/ou scolarisés (CCJ, 2014);
- les jeunes issus des centres jeunesse (CCJ, 2013b), etc.

Le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit (CCCPNI) documentait, quant à lui, les problématiques d'emploi des jeunes femmes autochtones judiciairisées du Québec, des clientèles vivant des problématiques multicroisées qu'il urge de prioriser. L'ensemble de ces clientèles sont certes plus à risque de vivre des problématiques d'intégration en emploi. Le cas échéant, elles se présentent comme plus vulnérables à vivre de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

Orientation 1 : Prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale en favorisant le développement du potentiel des personnes

En ce qui a trait à la première orientation, le CCJ a identifié trois axes d'action possibles afin de prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale chez les jeunes. Premièrement, tant la littérature internationale que les écrits québécois rappellent l'importance d'agir en amont pour éviter que certaines problématiques vécues se consolident et perdurent dans le temps. Deuxièmement, il est question d'améliorer la formation de base et l'accès à la formation continue, notamment en favorisant la reconnaissance des acquis et des compétences. Troisièmement, il s'agit de développer une approche globale afin que, peu importe dans quel secteur (santé ou emploi) une initiative démarre, celle-ci soit fructueuse en raison des collaborations et des passerelles établies.

1.1. Agir en amont

Sachant que les jeunes représentent une clientèle plus difficile à aider et que les programmes et mesures qui leur sont offerts remportent moins de succès que pour les autres groupes d'âge, la politique publique doit, le cas échéant, empêcher les jeunes de se décourager en intervenant le plus tôt possible, en amont (Commission européenne, 2013). « L'identification précoce permet la mise en place de mesures globales, moins coûteuses aux premiers stades de l'éducation et relègue la mise en place de mesures individuelles plus coûteuses aux étapes ultérieures » (Lyche, 2010, p. 4).

Le CCJ a effectué des recommandations dans le passé sur l'importance d'agir en amont pour favoriser l'intégration en emploi des jeunes éloignés du marché du travail (CCJ, 2014). Il y a lieu de se questionner sur la meilleure manière d'intervenir encore plus tôt, avant même que ces jeunes ne fassent une première demande d'aide sociale, par exemple. Les travaux de 2015 de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) abondent dans le même sens en valorisant les programmes de la « deuxième chance », puisqu'ils visent les jeunes qui sont déjà hors du système. L'OCDE soutient également qu'il est préférable de tenter d'éviter le décrochage scolaire par des interventions précoces (OCDE, 2015). Nous reviendrons sur l'importance d'agir en amont dans la section portant sur le rôle des établissements scolaires, dans l'orientation 4.

1.2. Améliorer la formation de base et l'accès à la formation continue – Reconnaissance des acquis et des compétences

Le CCJ a documenté, en 2013, les obstacles vécus par les jeunes issus de l'immigration ainsi que les stratégies qu'ils utilisent pour les contourner. Parmi les obstacles soulevés, l'enjeu de la non-reconnaissance des diplômes et des titres de compétences a été nommé le plus fréquemment. Pour répondre à ce défi, plusieurs personnes immigrantes entament à cet effet des démarches pour tenter de faire reconnaître formellement les apprentissages qu'ils ont réalisés à l'extérieur du Canada (CCJ, 2013a). Parmi les stratégies utilisées, la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) a été nommée à quelques reprises. Elle touche précisément les programmes de formation professionnelle et technique et est

basée sur une démarche qui permet à l'adulte de faire reconnaître officiellement (par exemple par le biais d'un diplôme ou un bulletin) les compétences acquises grâce à des expériences de vie, de stages et de travail, en fonction d'un programme d'études [Pour en savoir plus : <http://reconnaissancedesacquis.ca>].

QUALIFICATION MONTRÉAL – LE PORTAIL DE LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES

Éducation Montréal annonçait en décembre 2013 la création d'un nouveau guichet unique intersectoriel au bénéfice des adultes montréalais désireux de se prévaloir des services de reconnaissance de leurs acquis et de leurs compétences [...]. Ce guichet unique aura pour mission principale d'accueillir et d'informer les éventuels candidats de la RAC sur les services offerts et de les référer rapidement au bon endroit en fonction de leurs besoins (Éducation Montréal, 2013).

Les jeunes issus de l'immigration ne sont pas les seuls qui ont le potentiel de bénéficier de la reconnaissance des acquis et des compétences. En effet, toute personne en situation de sous-emploi et ayant développé des compétences hors des milieux formels d'apprentissage peuvent en tirer de nombreux avantages. Le CCJ recommande donc :

Que le gouvernement du Québec mousse la diffusion du Guichet unique en reconnaissance des acquis et des compétences, dont Emploi-Québec est l'un des partenaires.

1.3. L'approche globale

La notion d'approche globale a été mentionnée à maintes reprises tant dans les écrits québécois que dans la littérature internationale. Martin et Grubb (2001) ainsi que l'OCDE (2010) abondent dans le même sens en soutenant que les interventions réalisées auprès des clientèles éloignées du marché du travail peuvent être efficaces, à condition d'être pratiquées à petite échelle et de manière ciblée. Il s'agit même de tenter de surmonter les obstacles d'ordre psychologique ou d'offrir une aide en matière de santé, avant même de penser intégrer un emploi. Le CCJ avait effectué une recommandation en ce sens dans son avis sur les jeunes éloignés du marché du travail, visant à l'établissement de passerelles multisectorielles et intersectorielles entre les différents services offerts à cette clientèle spécifique (CCJ, 2013b, p. 5). Le CCJ recommande :

Que le gouvernement du Québec adopte une « approche globale » en formalisant les collaborations entre les secteurs de la santé et de l'emploi ainsi qu'entre les réseaux publics et communautaires en employabilité afin de mieux desservir la clientèle jeune et éloignée du marché du travail.

En résumé, l'ensemble de ces pistes d'action vise à prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale auprès des jeunes clientèles plus éloignées du marché du travail.

Orientation 2 : Renforcer le filet de sécurité sociale et économique

Certaines clientèles se présentent certes comme plus vulnérables. Le CCJ a abordé, en 2012, la question des jeunes éloignés du marché du travail en soulevant notamment l'hétérogénéité de leurs problématiques. Or, les difficultés semblent encore plus importantes lorsque ces jeunes se retrouvent sans soutien du revenu en raison de leur âge (16 ou 17 ans) et/ou sans soutien de la part de leur famille. Finalement, l'absence ou plutôt la faible protection sociale des travailleurs indépendants les rend, en cas de maladie ou d'incident grave, plus vulnérables financièrement et psychologiquement, d'où la nécessité de renforcer le filet de sécurité sociale pour ce groupe de travailleurs également.

2.1. Le besoin d'aide des clientèles plus éloignées du marché du travail

En février 2013, le CCJ déposait un avis dans lequel apparaît une série d'obstacles que vivent les jeunes éloignés du marché du travail au Québec. L'avis cherchait à rappeler les problématiques de plus en plus lourdes vécues par ces jeunes et l'importance d'un accompagnement soutenu pour favoriser leur mise en mouvement. En effet, avant d'être en mesure d'intégrer un emploi, plusieurs d'entre eux doivent d'abord bénéficier du support d'un intervenant qualifié ainsi que de services d'aide parfois variés. Plus spécifiquement, leur participation à un programme d'employabilité (ou leur retour aux études) sera compromis(e) si ces jeunes vivent des problèmes de santé mentale ou ont des comportements à risque, que ce soit l'alcoolisme, la toxicomanie ou le jeu (pour ne nommer que ceux-là). Les acteurs en employabilité doivent être en mesure de collaborer avec le secteur de la santé ainsi qu'avec les divers réseaux publics qui peuvent favoriser l'intégration en emploi de ces jeunes éloignés du marché du travail (ou jeunes en difficulté). L'Ontario annonçait par ailleurs le lancement de son Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes, qui cible les jeunes vivant diverses problématiques telles que le fait de vivre dans la pauvreté, être sans abri, devoir composer avec un handicap physique ou des problèmes de santé mentale. Plus de 27 000 jeunes se verront offrir une formation préprofessionnelle rémunérée, des possibilités d'emploi et du mentorat (Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, 2015). À cet effet, nous reviendrons dans l'orientation 3 sur l'importance de l'accompagnement pour ces clientèles plus éloignées du marché du travail.

2.2. Assurer un revenu de base chez les décrocheurs âgés de 16 à 17 ans ainsi que pour les autres jeunes sans emploi et sans soutien public du revenu

Dans son avis sur les transitions entre l'école et le marché du travail, le CCJ aborde la problématique des jeunes décrocheurs sans soutien du revenu et âgés de 16 et 17 ans (CCJ, 2014). Considérés d'âge scolaire, ils ne sont admissibles ni à l'aide sociale, ni aux mesures d'Emploi-Québec qui pourraient notamment leur venir en aide. Il existe certes quelques options spécifiquement pour cette clientèle : IDEO 16-17, financé par le Secrétariat à la jeunesse et offert dans les Carrefours jeunesse-emploi ainsi que Connexion compétences, un programme fédéral, soit le seul offrant une rémunération aux participants. Également, plus d'une dizaine d'entreprises d'insertion peuvent proposer un parcours aux jeunes de cet âge, mais il semblerait, selon les acteurs du terrain, que les conditions d'admission soient de plus en plus restrictives quant à cette

clientèle, freinant leur participation. Ces jeunes se trouvent à un moment charnière de leur vie, puisqu'ils **ne sont ni des enfants, ni des adultes** et ne disposent que de peu d'outils ou compétences de base pour intégrer le marché du travail (CCJ, 2013b; 2005). Il serait intéressant que les instances gouvernementales, malgré certains critères relatifs à l'admissibilité et à l'âge des participants, agissent davantage en amont pour ces clientèles, soit avant qu'elles ne deviennent dépendantes de l'État de façon permanente (CCJ, 2013b). C'est pourquoi le CCJ proposait à Emploi-Québec que ces clientèles soient admises à des programmes et mesures qui favoriseraient leur mise en mouvement plutôt que les exclure en raison de leur âge. Dans son analyse-réponse, Emploi-Québec reconnaît que la « difficulté rencontrée par ces jeunes, lorsqu'ils décident d'entreprendre une démarche d'intégration en emploi, **concerne le manque de ressources financières** » (2015, p. 3). Il conviendrait donc d'adapter le système et son processus d'admissibilité qui ne sont actuellement pas en mesure de répondre aux nombreux besoins.

Outre les jeunes décrocheurs âgés de 16 et 17 ans, d'autres jeunes sont sans emploi et sans soutien public du revenu. Ils sont communément appelés « sans chèques » :

Une grande partie des problèmes rencontrés par certains jeunes sur le plan du soutien financier et donc de leur possibilité réelle de participer à des mesures tient au fait qu'alors qu'ils sont en principe admissibles aux mesures de formation, de préparation à l'emploi ou d'employabilité d'Emploi-Québec, ils en sont dans les faits exclus puisqu'ils n'ont pas droit aux prestations de la Sécurité du revenu. N'ayant ni le statut de prestataire de l'assurance-emploi ni celui de prestataire de l'assistance-emploi ils ne sont pas admissibles aux allocations d'aide à l'emploi qui accompagnent généralement les prestations, [...] (CCJ, 2005).

2.3. Les jeunes ni aux études, ni en emploi ni en formation (NEEF)

Toutefois, un certain nombre de jeunes a déjà complètement décroché du système : ils ne sont ni emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF). Certains n'effectuent aucune demande de soutien financier à l'État qui permettrait de les rejoindre. Ils sont sortis du « système ». Il semble même urgent de renforcer le filet de sécurité sociale pour ces jeunes que l'on peine à rejoindre en raison de leurs décrochages multiples.

Les NEEF se présentent comme impossibles à catégoriser. La femme au foyer mariée à un riche travailleur se retrouve en effet dans la même catégorie que le jeune ayant vécu des abus et vivant dans la rue depuis trois ans. Or, ils n'ont ni le même vécu, ni les mêmes compétences, ni le même attachement au marché du travail, la même scolarité, le même environnement, la même résilience... Ils n'ont surtout pas les mêmes besoins d'aide et pourtant, ils figurent dans les mêmes statistiques : la catégorie ni aux études, ni en formation ni en emploi. La littérature internationale utilise l'appellation NEET lorsqu'elle **traite de la question des jeunes plus éloignés du marché du travail**, alors que les statistiques locales (québécoises et canadiennes) comprennent **l'ensemble de catégories de jeunes ni aux études, ni en emploi, ni en formation**.

Le CCJ s'est penché sur la situation des NEEF dans son avis sur les transitions entre l'école et le marché du travail (CCJ, 2014) et ainsi que dans son mémoire au Secrétariat à la jeunesse (CCJ, 2015a). En effet, les jeunes NEEF ne peuvent donc pas être considérés comme un groupe homogène. Avant de proposer des mesures ou programmes pour favoriser leur mise en mouvement, il convient d'investiguer davantage cette catégorie de jeunes et d'analyser les obstacles auxquels ils sont confrontés.

Orientation 3 : Favoriser l'accès à l'emploi et valoriser le travail

Dans cette orientation, le CCJ a identifié, dans un premier temps, quelques problématiques freinant l'accès à l'emploi pour certaines clientèles telles que le sous-emploi et le travail atypique, dont les taux se présentent comme particulièrement élevés chez les jeunes. Dans un deuxième temps, l'orientation présente quelques pistes d'action visant à surmonter ces obstacles et ainsi faciliter l'accès au marché du travail pour les jeunes. Il est question notamment d'accompagnement soutenu, de stages en milieu de travail, de formation continue, d'une meilleure conciliation du travail avec les autres sphères de la vie ainsi que d'une promotion accrue de l'entrepreneuriat et du repreneuriat.

3.1. Qualité des emplois - Les conditions de travail des jeunes affectant la qualité ou précarisant les jeunes

Parmi les conditions de travail pouvant affecter les jeunes, les questions du sous-emploi et du travail atypique se présentent comme particulièrement pertinentes, puisqu'elles touchent d'abord et avant tout les jeunes.

3.1.1. Sous-emploi

Dès l'obtention de leur diplôme, plusieurs jeunes cherchent à intégrer rapidement un emploi pour prendre de l'expérience de travail, mais aussi pour rembourser leur – parfois imposante – dette d'études. Pour ce faire, certains d'entre eux vont, dans les premières années, accepter un emploi inférieur à leur talent ou leurs compétences. Il est alors question de sous-emploi.

Naturellement, la scolarisation de plus en plus importante des jeunes augmente leur risque de se retrouver en situation de sous-emploi. L'Organisation internationale du Travail (OIT) définit le sous-emploi de la façon suivante : « les personnes en sous-emploi ont toutes travaillé ou exercé un emploi durant la semaine de référence, mais elles ont la volonté et la capacité d'accéder à un emploi plus adapté [à leurs compétences ou leur formation] » (OIT, s.d.). Le sous-emploi entraîne donc une déqualification ou dégradation des compétences, qui à son tour agit sur la qualité de la main-d'œuvre et la productivité d'une nation.

Le sous-emploi peut être influencé par l'offre et la demande changeantes en ce qui a trait aux diplômes ou aux progrès technologiques, entre autres choses. D'autres facteurs indirects peuvent également influencer le sous-emploi, tels que la structure de l'économie, la migration des jeunes ainsi que la qualité de l'information sur le marché du travail (IMT) (Association des CGA, 2012, p. 13). En ce qui a trait à l'IMT, il est avant tout question d'adéquation formation-emploi en termes de jumelage entre l'offre et la demande de travailleurs (Association des CGA, 2012, p. 58). Néanmoins, pour effectuer un choix éclairé, les jeunes doivent disposer des bons renseignements tant sur les programmes disponibles que sur les besoins des employeurs et sur les compétences pouvant faire l'objet de pénurie ou de rareté (Saunders, 2008, p. 19). En somme, il semblerait **qu'aucune analyse approfondie n'ait été réalisée pour bien comprendre les causes du sous-emploi en contexte canadien** (Association des CGA, 2012, p. 13).

3.1.2. Travail atypique

Le travail atypique, tremplin fréquent vers un emploi typique, représente une façon courante d'intégrer le marché du travail et une forme de « tri » naturel pour les employeurs en recrutement de nouveaux employés. Le travail atypique peut prendre de nombreuses formes : le travail à temps partiel, le double-emploi (deux emplois à temps partiel ou à temps plein), le travail temporaire, le travail autonome (indépendant), le travail invisible (au noir), etc. Il présente certainement des avantages, tels que répondre à des besoins de conciliation travail-famille en offrant une flexibilité supérieure à celle offerte dans le cadre d'un travail typique. Il comporte également de nombreux inconvénients. En effet, le travail atypique « désavantage les jeunes non seulement parce qu'ils [y] sont surreprésentés [...], mais aussi parce qu'ils subissent disproportionnellement l'impact de la rémunération plus faible, de l'accès restreint aux régimes de protection sociale et à la représentation syndicale associés à ces emplois » (Noiseux, 2012, p. 32). Parmi les désavantages, il est également question du nombre d'heures moins important que la moyenne des travailleurs typiques et du risque de vivre des périodes de chômage durant l'année, tout en étant moins susceptibles d'être admissible à l'assurance-emploi.

Selon un récent rapport de l'OIT, trois travailleurs sur quatre dans le monde vivent de contrats à durée déterminée, travaillent à temps partiel, se disent travailleurs autonomes ou gagnent leur vie par le travail invisible (au noir). Les jeunes sont les plus touchés par cette condition de « précarité » : les moins de 30 ans occupent plus de la moitié des emplois temporaires (OIT, 2015 dans Dupaul, 2015).

En ce qui a trait précisément à l'emploi temporaire au Québec :

[...] qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, [il] touche davantage les plus jeunes, révélant ainsi leur insertion plus difficile sur le marché du travail. En 2011-2013, cinq jeunes sur dix âgés de 25-29 ans se trouvant dans un emploi atypique occupent un tel emploi contre un peu plus de trois travailleurs sur dix chez les 30-44 ans et un peu plus de deux travailleurs sur dix chez les 45 ans et plus (ISQ, 2014, p. 3).

Le travail autonome touchait, en 2010, 2,7 millions de Canadiens (16 %) (LaRoche-Côté et Uppal, 2011, p. 4). De ce nombre, 3,3 % étaient âgés de 15 à 24 ans et 13,7 % de 25 à 34 ans (LaRoche-Côté, 2010, p. 8). Les données ne confirment toutefois pas la croyance selon laquelle les jeunes seraient de plus en plus des travailleurs autonomes. En 2012, le travail indépendant (travail autonome) était de 5 % chez les 15-29 ans (ISQ, 2014, p. 72) et aurait peu évolué depuis 20 ans chez les 18 à 29 ans (Emploi-Québec, 2010, p. 17). Toutefois, selon l'Enquête relance du Ministère de l'éducation, du loisir et du Sport (MELS) de 2011, les titulaires de baccalauréat et de maîtrise ayant choisi de travailler à leur compte étaient de l'ordre de 5,7 %, soit une hausse de 5 % par rapport à 2009.

Bernier et ses collaborateurs rappellent qu'« il importe de noter que ce phénomène se développe depuis plusieurs années alors que les lois du travail, conçues à l'origine pour apporter un minimum de protection sociale aux salariés traditionnels, n'ont pas été adaptées pour prendre en compte ces réalités nouvelles » (Bernier et al. 2003, p. 7). En ce qui a trait au travail autonome plus précisément, les besoins de protection sociale se manifestent particulièrement sur le plan des mesures de protection du revenu en cas de chômage, de

congés parentaux et de maternité et de vacances annuelles, l'accès coûteux aux différents régimes tels que celui sur les accidents de travail et des maladies professionnelles, de régime des rentes ainsi que des régimes de retraite ou d'assurances (2003, p. 15). Heureusement, des avancées ont été réalisées depuis ces constats en ce qui a trait au régime québécois d'assurance parentale pour les travailleurs autonomes (MTESS, 2016), depuis les constats de Bernier de 2003.

À l'instar de l'Institut de recherche en politique publique (Dufour, 2001), le CCJ recommande :

Que le MTESS crée un nouveau système de protection sociale adapté aux récentes mutations du marché du travail et aux nouvelles catégories de travailleurs atypiques, dont les travailleurs autonomes.

Que le gouvernement du Québec réalise (ou finance) une analyse approfondie pour bien comprendre les causes et les conséquences du sous-emploi (sous-emploi et travail atypique) au Québec (répartition selon l'âge et les régions, situation volontaire ou non, etc.) en portant une attention particulière aux jeunes.

3.2. Pistes d'action pour accéder et se maintenir en emploi

Parmi les pistes d'action intéressantes pour accéder et se maintenir en emploi, les prochaines pages traiteront notamment de l'importance de l'accompagnement, des avantages conférés par les stages en milieu de travail, de la plus-value de la formation (tant générale que continue), la conciliation du travail avec les autres sphères de la vie ainsi que de la promotion de l'entrepreneuriat et du repreneuriat.

3.2.1. L'importance de l'accompagnement

Dans l'avis du CCJ de 2013 portant sur les jeunes éloignés du marché du travail, les intervenants sondés ont réitéré leur souhait de voir l'accompagnement défini comme une priorité en employabilité :

[...] que l'accompagnement soit davantage valorisé et qu'il tienne compte du degré d'éloignement du jeune. Alors que certains clients ne nécessitent qu'une aide ponctuelle pour identifier un projet qui provoquera leur mise en mouvement, d'autres clients doivent avant tout maîtriser certaines compétences de base. Entre ces deux extrêmes, il subsiste un large spectre de jeunes ayant des besoins variés (CCJ, 2013b, p. 8).

Ces besoins variés des jeunes, combinés à leurs problématiques nombreuses, requièrent une approche holistique pouvant offrir à la fois des services de préemployabilité, d'employabilité, de soutien psychosocial et de réponse aux besoins de base. « À défaut, cette clientèle cible, déjà aux prises avec des problèmes d'apprentissage, de démotivation et d'isolement, risque fort de se perdre dans une offre de service variée mais déconnectée » (RQuODE pour le compte du CCJ, 2012, p. 12). À l'instar de Martin et Grubb qui soutiennent que les interventions auprès des jeunes peuvent être efficaces, à condition d'être pratiquées à petite échelle et de manière ciblée, le CCJ recommande :

Que le gouvernement du Québec mette en œuvre, via les organismes communautaires en employabilité, une pratique d'accompagnement personnalisée, financée sur le long terme et adaptés aux besoins variés des jeunes éloignés du marché du travail.

3.2.2. La plus value des stages

Devant l'hétérogénéité des problématiques vécues par les jeunes, la – plus que jamais – pertinence des stages en milieu de travail pour intégrer, réintégrer ou maintenir les jeunes dans un emploi n'est plus à démontrer. Les bénéfices sont nombreux : ils permettent notamment aux jeunes de s'approprier un environnement de travail ou secteur d'emploi, d'accumuler de l'expérience de travail et, ainsi, de se rendre plus attrayants aux yeux des employeurs, de développer les ramifications de son réseau professionnel, d'acquérir des compétences transversales pour de futurs emplois, etc. Les stages peuvent parfois même valider ou invalider un choix de carrière, puisque souvent, certaines décisions professionnelles se prennent sans avoir suffisamment d'expériences pour effectuer un choix éclairé.

Les stages après l'obtention d'un diplôme peuvent faciliter la transition vers le marché du travail, mais pour éviter les abus, il faut que le recours au stage soit encadré, avec une exigence d'accompagnement et de mentorat, une rémunération minimum et une couverture de sécurité sociale (OCDE, 2015, p. 31). Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, de recherche d'adéquation formation-emploi, de développement de projets de stages rémunérés par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et de nouveaux stages financés à partir de 2016, le CCJ souhaite effectuer, au courant de l'année financière 2016-2017, un récapitulatif des travaux réalisés sur la question, de brièvement documenter les points de vue des employeurs, syndicats, organismes en employabilité et acteurs en éducation, afin de dresser un portrait clair et réaliste des perceptions et des réalités des stages en milieu de travail.

3.2.3. Le développement et l'amélioration des compétences

Les avantages de la formation continue sont abondamment documentés dans la littérature, de même que les pratiques innovantes des organisations, les stratégies d'implantation (CCJ, 2013c) et ses impacts sur l'organisation du travail (Ouellet, 2012).

Le rapport quinquennal de la CPMT de 2012 rappelle à quel point la formation de la main-d'œuvre semble inégalement valorisée en fonction des secteurs et de la taille de l'entreprise. Certaines personnes interrogées, ont toutefois mentionné le changement de mentalité des employeurs qui s'opère : il semble y avoir une prise de conscience du besoin de défi des jeunes, de la nécessité de les stimuler et de leur donner l'impression de pouvoir grandir avec l'entreprise. Cela passe notamment par la formation.

3.2.4. Une meilleure conciliation du travail avec les autres sphères de la vie

En termes de conciliation du travail avec les autres sphères de la vie, la dimension des études n'est pas toujours prise en compte pour répondre aux besoins des étudiants. En effet, de nombreuses politiques ciblent spécifiquement les travailleurs adultes qui doivent concilier emploi et famille, mais un large pan de la population doit également concilier les études avec leur vie familiale. Tant les employeurs que les établissements d'enseignement devraient être en mesure d'accommoder les employés et les étudiants en raison des contraintes familiales. Dans ce contexte, le CCJ recommande :

Que le gouvernement du Québec adopte une Loi cadre et mette en œuvre un plan d'action en matière de conciliation entre le travail et les autres sphères de la vie.

Outre les jeunes et dans un contexte de société vieillissante, les enjeux de conciliation entre le travail et les autres sphères de la vie touchent également les travailleurs de tous âges, par exemple, dans le cas d'un travailleur expérimenté qui doit prendre soin d'un parent en perte d'autonomie. La mise en œuvre d'une telle politique répondrait aux besoins de l'ensemble des travailleurs québécois, peu importe leur génération.

3.2.5. La promotion de l'entrepreneuriat et du repreneuriat

Tel que vu dans l'avis sur la relève des jeunes dans les organisations (CCJ, 2013c), la relève entrepreneuriale du point de vue des jeunes comporte deux dimensions, soit le fait d'opter pour une carrière entrepreneuriale pour créer son emploi, ou bien une carrière repreneuriat pour maintenir les activités d'une entreprise existante, familiale ou non. Puisqu'il manquera plusieurs milliers de repreneurs pour les entreprises familiales du Québec (CCJ, 2013c), les cédants ont intérêt à bien planifier la transmission de leur entreprise. Environ 38 000 repreneurs seraient recherchés d'ici 2020, selon la Fondation de l'entrepreneuriat (CCJ, 2013c). Or :

Le transfert d'une entreprise est un long processus — jusqu'à 15 ans dans certains cas (dans le secteur de l'agriculture par exemple) — qui doit être planifié. Une absence de planification ou un manque de préparation peut entraîner des fermetures d'entreprises, menaçant ainsi la pérennité des organisations établies dans la région ainsi que plusieurs générations de travailleurs (CCJ, 2013c, p.11).

Dans son avis, le CCJ recommandait à Emploi-Québec d'adapter l'IMT en ligne de façon à favoriser la promotion de l'information et l'accompagnement disponibles sur l'ensemble des ressources disponibles en entrepreneuriat et en relève entrepreneuriale.

Également, le CCJ recommande :

Que le gouvernement du Québec maintienne et bonifie les différentes initiatives de sensibilisation et d'initiation à l'entrepreneuriat et au repreneuriat, ainsi qu'en démarrage et consolidation des entreprises.

Orientation 4 : Favoriser l'engagement de l'ensemble de la communauté

4.1. Rôle des employeurs

Tel que mentionné précédemment, un des moyens les plus efficaces pour la mise en mouvement de jeunes vers l'emploi s'illustre par les stages. À cet effet, les employeurs ont le rôle, soit de collaborer dans la mise sur pied de tels projets de stages ou, à tout le moins, d'accueillir des stagiaires dans leurs organisations. En plus de représenter une occasion intéressante d'évaluer le potentiel de leur future main-d'œuvre, l'employeur est amené à effectuer une meilleure gestion prévisionnelle de sa main-d'œuvre par une analyse plus fine de ses besoins. Lorsque le stage est mené adéquatement, la relation stagiaire-superviseur vient également consolider les acquis du mentoré tout en valorisant le savoir des travailleurs plus expérimentés.

4.2 Rôle des services publics d'emploi

4.2.1. Pour une meilleure souplesse dans l'application des programmes

Dans son avis sur les jeunes éloignés du 2012, le CCJ a sondé le point de vue de 110 intervenants œuvrant auprès des clientèles éloignées du marché du travail. Parmi les problématiques qu'ils ont soulevé, la rigidité du cadre de fonctionnement dans lequel ces derniers travaillent a été mentionnée à de nombreuses reprises. Il est donc du rôle des services publics d'emploi de donner plus de souplesse aux programmes et mesures qui, à priori, répondent adéquatement aux besoins de la clientèle et des intervenants. Ce qui semble poser problème reste l'inégalité de l'application de ces programmes et mesures. En effet, dans son mémoire sur le projet de loi 70 (CCJ, 2016), le CCJ soulevait des façons de faire qui varient d'une région à une autre, et même d'un centre local d'emploi (CLE) à l'autre ou en fonction des agents. L'autonomie régionale est certes souhaitable pour répondre aux besoins et aux spécificités locales. Toutefois, certains éléments auraient avantage à être uniformisés, voire centralisés, sur tout le territoire québécois pour favoriser la mise en mouvement du plus grand nombre de jeunes possibles.

4.2.2. Pour une utilisation des mesures en simultané

L'utilisation de plusieurs mesures en simultané (ou interventions de programmes combinés) semble être une avenue prometteuse pour nombre de pays de l'OCDE. Elles peuvent comprendre une subvention à l'emploi, de la formation, du soutien au travail autonome, de l'orientation, du mentorat ou tout autre type de services-conseils. Certaines expériences internationales ont toutefois eu un résultat mitigé, notamment aux États-Unis. En Europe et en Amérique latine, les constats se présentent au contraire comme plus que satisfaisants, notamment en ce qui a trait au *New Deal for Young People*, au Royaume Uni, perçu comme un programme extrêmement rentable (O'Higgins, 2015). Quintini et Martin (2014) corroborent

la théorie selon laquelle les programmes intégrant et **combinant un ensemble complet de services** remportent le plus de succès. Tel que mentionné précédemment, les formations en milieu de travail sont également à privilégier et ce, en tenant compte des besoins du marché du travail de façon locale. De plus, le soutien offert se doit d'être structuré, varié et complet.

4.3. Rôle des établissements scolaires

L'importance d'agir en amont, lorsque les jeunes sont toujours à l'école et avant qu'ils ne se découragent, a été abordée dans l'orientation 1. Pour une mise en pratique cohérente, ce rôle devrait être dévolu, selon l'OCDE, **aux établissements scolaires**, puisqu'ils sont en première ligne lorsqu'il s'agit de repérer ou référer les jeunes plus à risque de décrochage de toutes sortes et ce, avant qu'ils ne sortent du système sans qu'on puisse garder la trace. En termes de prévention du décrochage scolaire, Lyche démontre que les combinaisons d'intervention, tant à l'école qu'à l'extérieur de l'école qu'au niveau systémique, doivent être priorisées (2010, p. 4).

À titre d'exemple, au Québec actuellement, un jeune étudiant du collégial qui éprouve des difficultés scolaires peut être exclu de son programme et ce, sans aucune référence vers un centre local d'emploi ou organisme en employabilité de son quartier. Il représente peut-être un candidat potentiel au désœuvrement et risque potentiellement, dans les semaines qui suivront, de se décourager et effectuer une demande d'aide sociale.

Exemples internationaux

Les paragraphes suivants présentent quelques initiatives porteuses à l'échelle locale et internationale en matière de persévérance scolaire.

Danemark

Afin de faire diminuer les taux de décrochage scolaire, les établissements scolaires danois sont tenus, en application de la législation, de référer les élèves découragés (souhaitant abandonner leur projet d'études ou même changer de programme scolaire) vers des centres régionaux d'orientation. Les municipalités danoises ont donc l'obligation de prendre contact deux fois par année avec les jeunes non-scolarisés et inactifs et leur offrir des services d'orientation et ce, jusqu'à l'âge de 19 ans (Field et coll., 2012 dans OCDE, mai 2015).

Pays-Bas

Un numéro spécifique est attribué à tous les enfants de trois ans et demi, afin de suivre l'élève tout au long de son cheminement éducatif et ainsi favoriser l'obligation de qualification pour tous les jeunes de 16 à 23 ans.

Canada

L'organisme Passeport pour ma réussite établit un partenariat entre les parents, agences locales, bénévoles, conseils scolaires et établissements scolaires pour agir contre le décrochage scolaire des jeunes dans les quartiers défavorisés. Par exemple à Toronto, le taux de décrochage dans un quartier est passé de 56 % à 11,7 % soit un meilleur taux qu'auprès des élèves n'ayant pas participé au programme. L'organisme

opère dans 12 communautés, dont le Québec, ainsi qu'avec quelques groupes autochtones au Québec et dans le nord de Winnipeg. Plus spécifiquement au Québec, les taux de diplomation préPasseport (en 2007) se situaient à 19 % alors qu'ils ont augmenté à 56 % en 2014, soit une hausse de 195 %. En général, les zones se situant autour des sites de Passeport pour ma réussite ont vu leur taux de diplomation augmenter en moyenne de plus de 75 % (Passeport pour ma réussite, 2014, p. 6).

Toujours en ce qui a trait aux rôles des établissements scolaires, quelques auteurs soutiennent que les jeunes en situation de démobilitation scolaire pourraient aisément être récupérés si des filières de formation professionnelle de qualité étaient offertes à ces jeunes (Quintini et Manfredi, 2009). À cet effet, les partenaires du marché du travail au Québec se questionnent depuis de nombreuses années sur la meilleure façon de modifier les perceptions quant aux programmes de formation professionnelle et technique, tant auprès des jeunes, de leurs parents que des différents professionnels de l'accompagnement.

Dans un tel contexte, la référence des établissements scolaires des jeunes démobilisés vers une ressource d'aide permettrait un rattrapage plus efficient, avant même que ces jeunes ne décrochent et ne se retrouvent, peut-être, à effectuer leur première demande d'aide sociale. Le CCJ recommande donc :

Que le gouvernement favorise une collaboration accrue entre tous les acteurs concernés (employeurs, établissements scolaires, syndicats, intervenants communautaires et État) **pour :**

- favoriser un accompagnement plus soutenu des clientèles éloignées du marché du travail;
- encadrer et développer une offre de stages de qualité;
- encourager la formation, tant générale que continue, auprès des jeunes;
- favoriser la conciliation du travail avec les autres sphères de la vie;
- promouvoir l'entrepreneuriat et le repreneuriat.

Orientation 5 : Assurer, à tous les niveaux, la constance et la cohérence des actions

Puisque la présente consultation souhaite entendre des propos touchant la cohérence des actions gouvernementales, le CCJ aimerait profiter de l'occasion pour rappeler quelques éléments importants.

Le CCJ existe depuis bientôt 20 ans et a plus de 50 avis et mémoires à son actif. Parfois, il aborde des enjeux émergents, parfois il répond aux besoins de ses membres mais les thèmes se présentent toujours pertinents. Les prochains mois lui permettront, tel que mentionné précédemment, de travailler sur la thématique des stages en milieu de travail pour les jeunes ainsi que sur la thématique émergente (du moins, au Québec) des jeunes NEEF. Tout comme la CPMT, le CCJ bénéficie d'une structure multisectorielle pour une meilleure représentativité de son membership. En effet, ses membres sont issus tant des employeurs, des syndicats, des organismes communautaires, de l'éducation que d'organismes en développement régional. Le CCJ peut, surtout, compter sur le soutien et l'expertise de ses 15 membres issus de tous ces secteurs. Le CCJ souhaite valoriser, dans le cadre de ce mémoire et par souci d'une bonne utilisation des fonds publics, son expertise dans l'objectif qu'elle soit davantage mise à profit. En effet, que ce soit dans les groupes de travail de la CPMT (par exemple, lorsque des projets de stages sont développés) ou dans le cadre de commissions parlementaires (par exemple, sur le projet de loi 70 où les jeunes composent 70 % des primo-demandeurs à l'aide sociale), le CCJ devrait être **naturellement sollicité** pour approfondir des problématiques.

En somme, en raison de son expertise et de son dynamisme démontré, le CCJ devrait être l'interlocuteur privilégié en matière d'employabilité des jeunes.

Conclusion

Dans l'orientation 1, les pistes d'action se présentent nombreuses pour prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale. Le CCJ a choisi de se rappeler, dans le cadre de ce mémoire, uniquement celles ayant déjà été abordées dans le passé et ayant fait l'objet de travaux plus approfondis. À cet effet, l'importance d'agir tôt, c'est-à-dire de « prévenir plutôt que guérir », sera sans doute mentionné par de nombreux organismes dans le cadre de la présente consultation. Aussi, la reconnaissance des acquis et des compétences n'est plus à démontrer pour favoriser des clientèles qui effectuent des apprentissages hors des lieux plus formels. Cela leur permettrait, notamment, de sortir de la pauvreté ou du moins de les maintenir hors de sa portée en leur donnant accès à un emploi à la hauteur de leur connaissances et compétences. Finalement, en ce qui a trait aux clientèles ayant besoin d'aide, la nécessité d'une approche globale, qui fait le lien entre les secteurs de la santé et de l'emploi et entre les secteurs publics et communautaires, est également à préconiser pour que les clientèles vivent des processus continus dans leur démarche de mise en mouvement vers l'emploi ou un programme de formation.

Dans l'orientation 2, l'importance de l'accompagnement pour les clientèles éloignées du marché du travail est abordée ainsi que la nécessité, pour les jeunes sans soutien public du revenu, de pouvoir bénéficier d'un revenu minimum de base. Finalement, la question des jeunes ni aux études, ni en emploi ni en formation est abordée puisqu'ils représentent une population très à risque de se précariser, puisque déjà détachée du système.

La question de la qualité des emplois est abordée dans **l'orientation 3**, cette fois sous l'angle du sous-emploi et du travail atypique. **Cette section** comprend également plusieurs pistes d'action pour diminuer les obstacles freinant l'accès et le maintien en emploi pour les jeunes éloignés du marché du travail, dont l'accompagnement, les stages en milieu de travail ainsi que la formation (générale et continue). Les aspects entourant la conciliation du travail avec les autres sphères de la vie ainsi que l'accès à emploi par l'entrepreneuriat et le repreneuriat concluent, quant à eux, la section sur les conditions qui favorisent l'accès à l'emploi et valorisent le travail.

La quatrième orientation soutient différents arguments pour favoriser l'engagement de tous, soit les employeurs, les services publics d'emploi ainsi que les établissements scolaires.

La cinquième et dernière orientation se termine par un argumentaire pour une meilleure utilisation de l'expertise du CCJ en ce qui a trait à l'employabilité des jeunes.

Rappel des recommandations

Recommandation 1

Que le gouvernement du Québec mousse la diffusion du Guichet unique en reconnaissance des acquis et des compétences, dont Emploi-Québec est l'un des partenaires.

Recommandation 2

Que le gouvernement du Québec adopte une « approche globale » en formalisant les collaborations entre les secteurs de la santé et de l'emploi ainsi qu'entre les réseaux publics et communautaires en employabilité afin de mieux desservir la clientèle jeune et éloignée du marché du travail.

Recommandation 3

Que le gouvernement du Québec réalise (ou finance) une analyse approfondie pour bien comprendre les causes et les conséquences du sous-emploi (sous-emploi et travail atypique) au Québec (répartition selon l'âge et les régions, situation volontaire ou non, etc.) en portant une attention particulière aux jeunes.

Recommandation 4

Que le MTESS crée un nouveau système de protection sociale adapté aux récentes mutations du marché du travail et aux nouvelles catégories de travailleurs atypiques, dont les travailleurs autonomes.

Recommandation 5

Que le gouvernement du Québec mette en œuvre, via les organismes communautaires en employabilité, une pratique d'accompagnement personnalisée, financée sur le long terme et adaptés aux besoins variés des jeunes éloignés du marché du travail.

Recommandation 6

Que le gouvernement du Québec adopte une Loi cadre et mette en œuvre un plan d'action en matière de conciliation entre le travail et les autres sphères de la vie.

Recommandation 7

Que le gouvernement du Québec maintienne et bonifie les différentes initiatives de sensibilisation et d'initiation à l'entrepreneuriat et au repreneuriat, ainsi qu'en démarrage et consolidation des entreprises.

Recommandation 8

Que le gouvernement favorise une collaboration accrue entre tous les acteurs concernés (employeurs, établissements scolaires, syndicats, intervenants communautaires et État) pour :

- favoriser un accompagnement plus soutenu des clientèles éloignées du marché du travail;
- encadrer et développer une offre de stages de qualité;
- encourager la formation, tant générale que continue, auprès des jeunes;
- favoriser la conciliation du travail avec les autres sphères de la vie;
- promouvoir l'entrepreneuriat et le repreneuriat.

Constat

En somme, en raison de son expertise et de son dynamisme démontré, le CCJ devrait être l'interlocuteur privilégié en matière d'employabilité des jeunes.

Bibliographie

Association des comptables généraux accrédités du Canada. 2012. *Le chômage des jeunes au Canada : bousculer les idées reçues*, 69 pages. Repéré à http://www.cga-canada.org/fr-ca/ResearchReports/ca_rep_2012-10_youthunemployment_f.pdf

BERNIER, J., G. Vallée et C. Jobin. 2003. Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle, Synthèse du rapport final. Rédigé pour le compte du ministère du Travail, 47 pages. http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/travail_non_traditionnel/RapBernierSynthese.pdf

Comité consultatif Jeunes (CCJ).

-2016. Mémoire sur le projet de loi N°70, 18 pages. Disponible sous peu.

- . 2015a. Mémoire dans le cadre des consultations sur la future Politique québécoise de la jeunesse, 21 pages.

Repéré à : <http://ccjeunes.org/memoire-politique-quebecoise-de-la-jeunesse>

- . 2015b. Plan d'action 2016-2017 du Comité consultatif Jeunes, 14 pages.

- .2014. Les transitions entre l'école et le marché du travail, 33 pages. Repéré à <http://ccjeunes.org/IMG/pdf/-2.pdf>

- .2013a. L'insertion en emploi des immigrants de première génération, 19 pages. Repéré à http://ccjeunes.org/IMG/pdf/ccj_avis_jeunes_immigrants_2013.pdf

-2013b. Les jeunes éloignés du marché du travail, 15 pages. Repéré à http://ccjeunes.org/IMG/pdf/avis_jeunes_eloignes_-3.pdf

-2013c. La relève des jeunes dans les organisations, 27 pages. Repéré à : <http://ccjeunes.org/avis-sur-la-releve-des-jeunes-dans-les-organisations--78>

-2005. Appuyer les jeunes en voie d'exclusion dans leur démarche de réinsertion socioprofessionnelle, 55 pages. Repéré à : <http://ccjeunes.org/appuyer-les-jeunes-en-voie-d-exclusion-dans-leur-de%CC%81marche>

- . 2004. L'intégration en emploi des jeunes des minorités visibles, 42 pages. Repéré à : http://ccjeunes.org/IMG/pdf/avis_minorites_visibles.pdf

Comité consultatif des Premières nations et des inuit sur le marché du travail. 2015. Avis pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle des femmes Premières nations et inuit judiciairisées du Québec, 68 pages. Repéré à : http://ccpnimt-fnlimac.com/publica/avis_insertion_femme_judicialisees.pdf

Commission des partenaires du marché du travail. 2012. Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre – Rapport quinquennal 2008-2013.

DUPAUL, Richard. 2015, 7 septembre. Le « précaire », la norme pour les travailleurs. *La Presse*. Repéré à <http://affaires.lapresse.ca/economie/201509/07/01-4898314-le-precaire-la-norme-pour-les-travailleurs.php?p=621869>

Emploi-Québec. 2015. *Analyse et commentaires d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail concernant l'avis émis par le Comité consultatif Jeunes sur « les transitions entre l'école et le marché du travail »*, 5 pages. Repéré à <http://ccjeunes.org/IMG/pdf/-3.pdf>

Emploi-Québec. 2010. Les chiffres clés de l'emploi au Québec, 23 pages. URL : http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_imt_cc2010.pdf

Institut de la statistique du Québec. 2014. CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc. *Évolution du travail atypique au Québec depuis 1997. Octobre 2014, volume 15, numéro 3, pp 1 à 6*. Repéré à <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201410.pdf>

LAROCHELLE-CÔTÉ, Sébastien et Sharanjit UPPAL. 2011. Le bien-être financier des travailleurs autonomes, L'emploi et le revenu en perspective, vol. 23, no. 3, septembre, no. 75-001-X au catalogue de Stat. Canada.

LEFEBVRE, S. 2013. *Relations intergénérationnelles et vieillissement: nouvelles questions*. *Retraite et société*, 64(1): 53-68.

LAROCHELLE-CÔTÉ, Sébastien. 2010. Le travail autonome pendant le repli économique, L'emploi et le revenu en perspective, vol. 11, no 3, mars, no 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010103/article/11138-fra.htm>

LYCHE, Cecilia S. (OCDE, novembre 2010), « Taking on the completion challenge: a literature review on policies to prevent dropout and early school leaving », OECD Education Working Paper No. 53, Directorate for Education, OECD Publishing, Paris, novembre 2010, 64 pages.

MARTIN ET GRUBB. 2001. *What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies*, 56 pages. Repéré à : <http://www.government.se/contentassets/d61c0e625bf54a54b59decdb0bd6acd/john-p.-martin--david-grubb-what-works-and-for-whom-a-review-of-oecd-countries-experiences-with-active-labour-market-policies>

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario. 2015, 2 septembre. L'Ontario lance un nouveau programme d'emploi pour les jeunes - La province favorise l'accès à l'emploi des jeunes à risque

MTESS (mis à jour 13 janvier 2012) : http://www.rqap.gouv.qc.ca/travailleur_autonome/conditions.asp Consulté le 13 janvier 2015

NOISEUX, Yannick. *Le travail atypique au Québec - Les jeunes au cœur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi* dans Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST), 2012, vol. 7, no 1, p. 28-54.
Repéré à http://www.remest.ca/documents/NoiseuxREMESTVol7no1CORR_2YNyn_JUINrevTex2.pdf

O'HIGGINS, Niall (IZA & ILO, juin 2015), « Youth unemployment », IZA Policy Paper no.103, Institute for the study of labor & International Labor Organisation, Bonn & Geneva, juin 2015, 24 pages. Site Internet : <http://ftp.iza.org/pp103.pdf>

OCDE. 2015. Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2015 – Les jeunes, les compétences et l'employabilité, 166 pages. Repéré à : <http://www.oecd.org/fr/edu/perspectives-de-l-ocde-sur-les-competences-2015-9789264235465-fr.htm>

OCDE. 2010. Formation et emploi : relever le défi de la réussite, Examens de l'OCDE sur l'éducation et la formation professionnelle, Édition OCDE, Paris, 154 pages. Site Internet : http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/formation-et-emploi-relever-le-defi-de-la-reussite/la-formation-en-entreprise_9789264087491-7-fr#page37

OUELLET, S. 2012. « Workplace Training : How Context Impacts on Instructors' Activities ». Relations Industrielles, 67(2): 222-241.

Passeport pour ma réussite. 2014. Sommaire des résultats 2013-2014. 32 pages.

QUINTINI, Glenda, Thomas MANDREDI (OCDE, 2009), « Going separate ways ? School-to-work transitions in the United States and Europe », OECD Social, Employment and Migration Working Papers, no. 90, OECD Publishing, Paris, 2009, 53 pages. Repéré à : http://www.redetis.iipe.unesco.org/wp-content/uploads/2013/07/Tef24quintini_going-separate-ways.pdf

QUINTINI, G., S. MARTIN. 2014. Same same but different : school-to-work transitions in emerging and advanced economies » OECD Social, employment and migration Working Paper, no. 154, OECD Publishing, Paris, janvier 2014, 57 pages.

RQuODE pour le compte du CCJ. Les jeunes éloignés du marché du travail au Québec – Phase 2 –Enquête auprès des intervenants, Janvier 2012.

SAUNDERS, R. (2008). *Voies d'accès des jeunes au marché du travail : Un rapport de synthèse*. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 51 pages. Repéré à http://www.cprn.org/documents/50457_FR.pdf