
Les stages en milieu de travail destinés aux jeunes dans le cadre d'un parcours en employabilité

Avis

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec



Rédaction :

Nicolas Bourgois, coordonnateur du Comité consultatif Jeunes (CCJ)

Sous la direction du comité d'orientation de la recherche

Elise Violletti, Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ)

Mylène Mattei, AXTRA | Alliance des centres-conseils en emploi

Philippe Margueron, Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)

Simon Boyer, Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)

Sylvie Baillargeon, Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO)

Avec le soutien financier de :

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

À propos du CCJ

Qu'est-ce que le CCJ ?

Le Comité consultatif Jeunes est financé par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Son action vise à renforcer les interventions d'Emploi-Québec ainsi que d'informer la CPMT et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale des diverses problématiques d'emploi vécues par les jeunes du Québec. Il est composé de 16 organismes jeunesse nationaux représentatifs et reconnus ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement des jeunes de 18 à 35 ans.

Mandat du Comité

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. Les avis et les recommandations du Comité consultatif Jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Les principes directeurs :

- La responsabilité
- La représentativité
- L'autonomie

Membres

• AXTRA Alliance des centres-conseils en emploi • Centrale des syndicats du Québec (CSQ) — Comité Jeunes • Chantier de l'économie sociale — Comité jeunesse • Centre Génération Emploi (CGE) • Citoyenneté jeunesse • Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ) • Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) — Membre observateur • Confédération des syndicats nationaux — Comité national des jeunes (CNJ-CSN) • École des Entrepreneurs (EE) • Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec — Comité Jeunes (FTQ)	• Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ) • Fédération québécoise des coopératives en milieu scolaire (COOPSCO) • Force Jeunesse • Place aux jeunes en région • Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ) • Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ) • Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre du Québec (RSSMO) • Secrétariat à la jeunesse — Membre observateur • Union étudiante du Québec (UEQ)
---	--

Table des matières

À propos du CCJ	iii
Qu'est-ce que le CCJ ?	iii
Mandat du Comité	iii
Membres	iii
Table des matières	iv
Avant-propos.....	1
Introduction	3
I — Acteurs et contexte	3
A) Les jeunes et leurs expériences de stagiaires.....	4
B) Les employeurs et leurs expériences de supervision.....	4
C) Les organismes en employabilité et leur expertise	4
D) L'alourdissement de la clientèle comme défi actuel	5
II— Accompagner les jeunes et les entreprises	6
A) Promouvoir les stages et leurs retombées positives	6
B) La recherche d'un milieu de stage par les jeunes	7
B-1) Favoriser le partage de l'information.....	7
B-2) Soutenir le développement d'une offre de stages en région.....	9
C) L'accompagnement des jeunes et des employeurs	10
C-1) La préparation indispensable avant le stage.....	10
C-2) Un besoin de flexibilité dans les programmes et mesures de stage	11
C-3) Un besoin d'accompagnement soutenu et adapté	12
C-4) L'importance du suivi post-stage	13
C-5) La formation des employeurs.....	14
III — Encadrer les stages en milieu de travail	15
A) Un soutien financier destiné aux stagiaires	15
A-1) L'enjeu de la situation financière des jeunes	15
A-2) Les formes actuelles de compensations financières	16
B) Vers une réglementation québécoise	18
CONCLUSION.....	20
RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS	21
BIBLIOGRAPHIE	23
ANNEXES.....	24
Annexe 1 — Définition de la clientèle éloignée du marché du travail.....	24
Annexe 2 — Liste des recherches et avis passés du CCJ (2000-2018)	26
Notes.....	28

Avant-propos

Le Comité consultatif Jeunes (CCJ) a la responsabilité d'étudier les problématiques d'emploi des jeunes Québécoises et Québécois afin de conseiller la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), Emploi-Québec et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) dans l'amélioration ou l'élaboration de politiques publiques visant à maintenir, intégrer ou réintégrer les jeunes en emploi.

C'est donc au moyen de la production d'avis, de propositions et de recherches que le CCJ remplit sa mission grâce au travail de concertation et de mobilisation de ses membres. Le premier avis sur les stages (AXTRA 2016 b) prenait acte du fait que ces derniers sont des mesures pertinentes pour réaliser l'adéquation formation-compétences-emploi. En cela, il faisait écho au plan stratégique 2015-2018 du MTESS et de la CPMT dans l'objectif 1.2 « Accroître l'importance des stages en milieu de travail ». L'avis de 2016 traite des jeunes, pris dans leur ensemble, et de leurs relations avec les stages effectués dans un cadre scolaire, professionnel ou d'insertion. Cependant, la recherche sur laquelle il s'appuyait n'avait pas été en mesure de rejoindre suffisamment les jeunes qui effectuent un stage dans le cadre d'une mesure en employabilité, notamment les jeunes éloignés du marché du travail.

Le CCJ a débuté son processus de recherche en 2016. La première phase de ce processus a mené à la publication d'un rapport de recherche, rédigé par AXTRA, l'Alliance des centres-conseils en emploi (anciennement le RQuODE) pour le compte du CCJ (AXTRA 2016a). L'avis de 2016 a permis d'identifier 15 recommandations. Celles-ci visent premièrement à l'élaboration d'une typologie des stages, commune aux différentes instances et institutions gouvernementales, à l'encadrement légal de cette pratique et à sa promotion comme dispositif pertinent et efficace pour réaliser l'adéquation formation-compétences-emploi.

À la suite du dépôt de cet avis, une rencontre s'est tenue le 7 mars 2017 entre le président de la CPMT, M. Florent Francoeur, des représentants de plusieurs ministères et le Comité exécutif du CCJ. Depuis cette date, d'autres initiatives gouvernementales ont permis de traduire certaines recommandations en mesures, notamment au travers de la récente Stratégie nationale sur la main-d'œuvre nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023. Ainsi, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale travaillent conjointement à l'élaboration d'une typologie commune pour les stages, ce qui fait suite à la recommandation 1 de l'avis de 2016. L'élargissement du *Programme incitatif pour l'accueil des stagiaires* (PIAS) aux étudiants universitaires (Stratégie nationale sur la main-d'œuvre, mesure 32) et la bonification du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail (Stratégie nationale sur la main-d'œuvre, mesure 33) répondent respectivement aux recommandations 14 et 15 de notre avis précédent, qui encouragent le développement et l'accessibilité des stages.

Au cours de l'année 2017-2018, le CCJ a choisi de poursuivre ses recherches sur les stages destinés aux jeunes, mais en portant son attention sur la clientèle jeune suivant un parcours en employabilité. Cette seconde phase de recherche visait à combler le manque de données concernant cette clientèle jeune, notamment les jeunes éloignés du marché du travail. Pour rappel, cette clientèle est définie comme présentant un écart entre le marché du travail et son profil, les exigences du marché du travail ou bien ses caractéristiques personnelles. Plus cet écart est important, plus le degré d'éloignement est grand, au point d'en conclure que cette personne n'est pas en mesure d'entreprendre dès maintenant une démarche qui la conduira à terme à l'emploi (CPMT 2009, pp.25-27). Ainsi, une attention spécifique a été accordée à ces jeunes tout au long de la recherche menée en 2017-2018.

Afin de mieux cadrer la recherche, un *Inventaire des programmes et mesures de stages pour les jeunes éloignés du marché du travail* a été produit en 2017. Sur la base de cet inventaire, le CCJ a mandaté AXTRA pour effectuer un nouveau sondage, des groupes de discussion et des entrevues afin de valider les données recueillies lors des recherches précédentes et affiner certains constats, notamment en ce qui concerne les clientèles plus éloignées du marché du travail.

Ce nouvel avis (2018) présente une série de nouvelles recommandations portant sur les programmes et mesures recensés, mais également sur l'encadrement général des stages. Ses recommandations visent de nouveaux aspects de la relation entre les jeunes et leurs milieux de stage. Il prend également acte des évolutions législatives et des mesures prises par les partenaires depuis le dépôt de l'avis de 2016.

L'adoption de la *Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi* (LQ 2016, c 25), qui modifie notamment la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (LQ 199, c 43) et la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail* (LQ 1997, c 63), permet aujourd'hui au CCJ de formuler des recommandations à un plus large éventail d'acteurs, considérant le mandat élargi conféré à la Commission des partenaires du marché du travail.

Historiquement, le CCJ adresse ses recommandations à trois principaux interlocuteurs, soit le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail. Les recommandations s'adressent aux membres de la CPMT, tels que désignés par l'article 21 du second chapitre de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail*. Ainsi, les recommandations du comité peuvent inviter les membres suivants à procéder à des changements dans les programmes et mesures qu'ils mettent en œuvre :

- Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ;
- Le ministère de l'Économie et de l'Innovation ;
- Le ministère des Affaires municipales et Habitation ;
- Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec ;

Introduction

Cette recherche témoigne du travail des organismes œuvrant en employabilité, des employeurs qui accueillent les stagiaires, des employés responsables de la supervision de ces derniers et de celui des jeunes, qui trouvent dans le stage une expérience concrète de travail, mais aussi un défi à relever.

Depuis le dépôt du premier avis portant sur les stages, l'état du marché du travail a connu plusieurs évolutions notables. Ainsi, lors du dépôt du précédent avis en décembre 2016, le Québec affichait un taux de chômage de 6,6 % (IMT mai 2018). Peu avant la publication de notre recherche, soit en mai 2018, ce taux était de 5,3 % (IMT décembre 2016). Cette évolution vers le plein-emploi crée un contexte particulier pour les jeunes, à la fois garant d'opportunités, mais également porteur d'une pression accrue à la productivité. Cette situation *a priori* favorable révèle en réalité des problématiques jusqu'ici ignorées. Afin de prendre en considération les besoins d'une clientèle plus éloignée du marché du travail, une validation et un approfondissement des données étaient devenus nécessaires. Cet avis présente plusieurs enjeux soulevés au travers de notre recherche, qui s'expriment de façon plus saillante dans le cas des jeunes éloignés du marché du travail que dans le cas des jeunes rencontrés lors de la recherche précédente. Cette baisse du taux de chômage, couplée à une hausse du taux d'activité de la population, permet de penser que la situation de rareté de main-d'œuvre vécue au Québec constitue un nouveau paradigme. Ce dernier nous impose de repenser la manière dont fonctionnent certains programmes actuellement mis en œuvre. Nous présentons dans un premier temps la méthodologie de la recherche ainsi que les caractéristiques des acteurs rencontrés. Dans un second temps, nous proposons un ensemble de recommandations portant sur l'accompagnement des jeunes et des employeurs. Dans un troisième temps, nous réitérons l'intérêt du comité à voir la pratique des stages en milieu de travail encadrée par des dispositions légales.

I — Acteurs et contexte

Concrètement, la recherche s'appuie sur un sondage en ligne réunissant trois types de répondants : des jeunes ayant effectué un stage (n = 130), des employeurs ayant accueilli des jeunes (n = 74) et des intervenants ou gestionnaires d'organismes en employabilité (n = 105). À ce sondage en ligne, ajoutons également l'organisation de 14 groupes de discussion (7 avec d'anciens stagiaires¹ et 7 avec des intervenants) et de 10 entrevues individuelles avec des employeurs ayant accueilli des stagiaires. Ainsi, un total de 33 jeunes, 31 intervenants et 10 employeurs ont été rencontrés. La recherche s'est effectuée au cours de la période allant de juin 2017 à mars 2018. Elle concerne un ensemble de programmes et mesures spécifiques :

- Services d'aide à l'emploi (SAE)
- Projet de préparation à l'emploi (PPE)
- Projet de préparation à l'emploi (PPE) — Volet Entreprise d'insertion
- Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) — Type coordonné
- Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) — Volet Entreprise d'entraînement
- Stages Découvrir
- Développement des compétences au moyen de stages rémunérés en entreprise (CPMT)
- Connexion compétences (Service Canada)

¹ Les répondants jeunes devaient avoir effectué un stage dans le cadre d'un parcours dans un organisme en employabilité (mesure d'Emploi-Québec, de la CPMT ou de Service Canada) et être âgés de 18 à 35 ans au moment du stage (AXTRA 2018, p.27).

A) Les jeunes et leurs expériences de stagiaires

Premièrement, cette seconde phase de recherche a permis de mieux rejoindre les jeunes accompagnés par un organisme en employabilité, et notamment les jeunes éloignés du marché du travail. En comparaison de la recherche de 2016, la proportion de jeunes ayant un diplôme universitaire est ici moins élevée (25,4 % contre 46 %). En effet, nos travaux récents montrent que les jeunes scolarisés vivent également des difficultés, ce qui démontre que l'obtention d'un diplôme n'écarte pas le besoin d'un accompagnement adapté pour la population étudiante. Néanmoins leur propension supérieure à répondre à des sondages les rend plus visibles que les jeunes moins scolarisés (AXTRA 2018, p.3). Dans la recherche la plus récente, la majorité de l'échantillon présente une scolarité de niveau secondaire, achevée (39,2 %) ou non (17,7 %).

B) Les employeurs et leurs expériences de supervision

Deuxièmement, les employeurs sondés travaillent dans les secteurs des autres services (20,3 %), du commerce de détail (14,9 %), des soins de santé et assistance sociale (13,5 %) ainsi que dans les arts, spectacles et loisirs (9,5 %). Les entreprises sondées offrent pour la plupart un stage par année (48,7 %) à de jeunes participants ayant été recommandés par des organismes en employabilité. Près du tiers des entreprises sondées (35,1 %) offrent deux à cinq stages par année et seuls 15 % des répondants disent accueillir moins d'un stagiaire par année au sein de leur entreprise. Ainsi, une majorité d'entreprises sondées ont accueilli d'un à cinq jeunes stagiaires au cours des cinq dernières années. Concernant les entrevues menées, ces dernières ont permis d'interroger des gestionnaires et des responsables en entreprise ayant supervisé un stagiaire référé par un organisme en employabilité. Leurs témoignages ont permis de cerner les éléments les plus importants de l'expérience du stage, du point de vue de l'employeur.

C) Les organismes en employabilité et leur expertise

Troisièmement, parmi les 105 réponses recueillies de professionnels en employabilité, 84,8 % proviennent d'intervenants comme des conseillers en emploi, des conseillers en orientation ou des travailleurs sociaux, et 15,2 % de gestionnaires. Les réponses recueillies proviennent d'une cinquantaine d'organismes qui offrent une grande variété de programmes et mesures d'employabilité. Au cours de l'année 2016, la majorité des organismes répondants a accompagné entre 11 et 20 jeunes (28 %) et une part importante (43 %) en accompagne plus de 20 par année. Ces organismes disposent d'une expertise en développement de l'employabilité et dans l'accompagnement des jeunes et des employeurs en milieu de travail.

Les organismes membres des réseaux en employabilité ont des dizaines d'années d'expertise en intervention, en formation, en soutien et en accompagnement auprès des jeunes. Ainsi, les conseillers des organismes agissent dans une perspective d'approche globale qui tient compte de l'ensemble des facettes d'une personne et de son contexte social, économique, familial, etc. La relation de confiance créée et l'ouverture à l'autre favorisent le développement socioprofessionnel du jeune. L'écoute, l'empathie, la capacité d'aider le jeune à se connaître, à se projeter et à mettre en œuvre des solutions adéquates pour lui sont autant d'exemples du travail quotidien au sein des organismes auprès des jeunes.

Les échanges, les informations, les interventions et les stratégies portent à la fois sur l'identification des besoins, l'analyse des pistes d'action pour réaliser son projet de vie à court et moyen termes ainsi que l'élaboration d'un plan d'action et des moyens concrets à court et moyen termes.

À ce titre, les stages sont un outil utilisé depuis longtemps par les organismes comme un moyen privilégié pour acquérir une expérience de travail, mieux connaître un secteur d'activité et s'intégrer en emploi. La préparation en amont du stage, tant pour le savoir être que le savoir-faire implique des rencontres de *counseling* individuel, souvent des ateliers de groupe pour la création des outils tels le cv, les pistes d'emploi, etc. ou encore pour de la formation sur des compétences professionnelles précises.

La recherche de stages fait partie de cette étape en amont et se caractérise par des actions spécifiques auprès des employeurs demandant aux jeunes d'être outillés et confiants lors des démarches avec les entreprises.

L'entrée en stage peut être ponctuée de diverses interventions de la part de l'organisme pour s'assurer que tout se passe bien, car parfois des situations imprévues peuvent susciter des malentendus et des frustrations de part et d'autre.

Le déroulement du stage est, quant à lui, déterminant pour l'expérience que le jeune vivra, ainsi que pour l'employeur qui accueille le jeune. Le soutien du conseiller de l'organisme est souvent orienté vers la capacité du milieu de stage à fournir un encadrement qui favorise l'apprentissage. Tout au long de ces étapes qui ne sont pas toujours linéaires, un suivi soutenu et régulier est réalisé par l'organisme auprès du jeune et de l'employeur. Cet accompagnement se poursuit également après le stage dans une perspective de maintien en emploi ou de changement de poste, etc.

Par ces actions, les organismes en employabilité contribuent à développer l'autonomie, les compétences génériques et techniques ainsi que la capacité des jeunes à les intégrer par l'entremise de programmes et mesures adaptés comme le sont les stages en milieu de travail. Néanmoins, ce processus a une durée variable, selon le degré d'éloignement du jeune et la nature de ses problématiques.

D) L'alourdissement de la clientèle comme défi actuel

Les organisations qui proposent des parcours en employabilité desservent notamment une clientèle qui a vécu des difficultés scolaires, personnelles ou d'autres sortes. La baisse du chômage a récemment permis aux individus présentant peu de barrières à l'emploi d'intégrer un marché du travail en forte demande, ce qui constitue une excellente nouvelle pour ces jeunes. Néanmoins, les organismes en employabilité maintiennent leurs services à la population et doivent désormais faire face à l'accroissement des difficultés de la clientèle.

Ainsi, près des trois quarts des intervenants interrogés soulignent que le principal défi auquel ils font face relève de cette problématique : l'accroissement des difficultés personnelles vécues par les jeunes. Ces obstacles multiples qui entravent leur mise en mouvement vers l'emploi (AXTRA 2018, p.15) constituent ce qu'on peut désigner comme un *alourdissement de la clientèle*. Cette situation est une conséquence directe de la situation économique actuelle et du nouveau paradigme mentionné précédemment, qui change la façon dont les groupes œuvrant dans le domaine de l'employabilité travaillent au quotidien. Concrètement, si moins de jeunes sont amenés à faire appel aux services d'employabilité en raison des nouvelles opportunités du marché du travail, celles et ceux qui doivent y faire appel nécessitent un encadrement plus soutenu en raison de leurs barrières à l'emploi plus importantes.

II— Accompagner les jeunes et les entreprises

Cette situation économique et ses conséquences devraient perdurer encore plusieurs années, si l'on tient compte des projections démographiques de l'Institut de la statistique du Québec (2014). Cette demande se manifeste notamment dans les régions où les manques de main-d'œuvre posent de sérieux enjeux de développement. Les organismes en employabilité jouent donc un rôle de premier plan dans la mise en valeur de la main-d'œuvre afin qu'elle participe à la croissance québécoise. La clientèle jeune éloignée du marché du travail a besoin de cet accompagnement, tout comme les employeurs qui vont avoir de plus en plus recours à cette main-d'œuvre locale.

Afin de faire des stages des outils efficaces pour insérer les jeunes ayant des barrières à l'emploi et répondre aux enjeux posés par la situation de rareté de main-d'œuvre, il convient d'effectuer un travail de promotion des stages auprès des divers acteurs impliqués (A), de faciliter la recherche de stages pour les jeunes ayant des barrières à l'emploi (B) et de développer et soutenir l'accompagnement de ces derniers afin de s'assurer du maintien en emploi des jeunes stagiaires (C). Le lien fort unissant ces deux objectifs a été récemment souligné dans un article récent de l'Observatoire Compétences Emploi (OCE 2018) : « *L'angle mort de ce débat [la valorisation des stages], c'est la recherche de stages et de stagiaires. Pourtant, si l'on souhaite développer le recours à cette modalité de formation, il peut être utile de soutenir les étudiants et les entreprises dans cette démarche* ».

A) Promouvoir les stages et leurs retombées positives

Tout d'abord, il importe de travailler à mieux informer les jeunes et les employeurs sur les services offerts par les organismes en employabilité (placement, accompagnement, outils de gestion des ressources humaines, etc.). En effet, la recherche a montré que malgré la popularité des stages, les jeunes ne savent pas nécessairement à qui s'adresser pour en effectuer et peinent à valoriser cette expérience acquise (AXTRA 2018, p.51). De plus, il existe encore des résistances chez certains jeunes à l'idée de faire des stages. Celles et ceux qui ont l'occasion de bénéficier de la bonne information et des avantages à effectuer un stage ne sont plus à convaincre. Toutefois, les stages peuvent encore être perçus comme un travail non rémunéré ou peu valorisant par certains. Il convient donc de mieux informer les jeunes des bénéfices à effectuer un stage, notamment auprès des clientèles les plus éloignées du marché du travail. En cela, il importe de rendre les stages plus visibles et de valoriser leurs retombées positives, autant pour les jeunes que pour les employeurs. Le stage est le plus souvent associé au domaine scolaire : bien que cette définition soit vraie, elle demeure réductrice et ne permet pas de rendre compte de la grande variété de programmes, mesures et formations donnés en dehors du champ académique. Les organismes en employabilité développent une large gamme de formations professionnelles qui incluent des stages en milieu de travail. Dans le cadre d'une meilleure adéquation entre la demande d'emploi des jeunes et les besoins du marché, dispenser une information claire et accessible sur les opportunités de stages en dehors du champ académique pourrait rejoindre une clientèle jeune qui ont décroché ou sont à risque de décrochage scolaire. Sans remplacer la formation scolaire et professionnelle, le travail des organismes vient compléter ce dernier et permet également de combler des besoins immédiats du marchéⁱ.

Suite à ces constats, le Comité recommande dans un premier temps aux acteurs institutionnels de travailler à la valorisation des stages comme outils auprès des différents acteurs concernés. Une attention spécifique doit néanmoins être accordée à l'information visant les jeunes afin que celle-ci soit accessible et largement disponible. Le CCJ entend ici mettre en lumière l'enjeu que constitue l'accès à l'information.

Recommandation 1 :

Qu'Emploi-Québec et la CPMT organisent en collaboration avec les ministères partenaires une campagne nationale de sensibilisation visant à informer les jeunes sur les services offerts par les organismes en employabilité, notamment la possibilité d'effectuer des stages en milieu de travail.

B) La recherche d'un milieu de stage par les jeunes

B-1) Favoriser le partage de l'information

Faisant suite à l'enjeu de l'accessibilité de l'information, la recherche a permis de réaliser que l'enjeu de la valorisation des stages auprès de la clientèle jeune ne couvrait qu'une partie de cette problématique. En effet, trouver un stage constitue en soi un premier défi, autant pour le jeune que pour l'organisme qui l'accompagne dans son parcours d'employabilité.

Si les jeunes qui ont recours aux services des organismes en employabilité sont incités à effectuer eux-mêmes leur recherche de stage, cette capacité d'initiative est corrélée à leur degré d'éloignement du marché du travail. En effet, plus les jeunes en sont proches, plus ils parviennent à effectuer cette démarche de manière autonome. Les jeunes qui sont accompagnés par les organismes en employabilité ont tendance à être plus éloignés du marché du travail et, à ce titre, ont besoin de davantage de soutien pour la recherche de leur stage.

La recherche a soulevé l'importance pour tous les acteurs d'un stage en milieu de travail de disposer d'une information de qualité. Spontanément, les organismes ont su trouver des solutions capables de répondre à leurs défis au travers de la mise en place d'outils comme les banques de stages et l'évaluation des milieux de stages. La diffusion de ces bonnes pratiques est recommandée, mais elle ne suffira pas à optimiser la recherche de milieux de stage par les jeunes et les organismes en employabilité. Ainsi, certains organismes constituent une banque de stages ou une base de données d'employeurs réceptifs. Comme le rapport de recherche le soulève :

« Pour garder des traces de quelle entreprise est susceptible d'être disposée à accueillir un stagiaire, à quelle période et selon quelles modalités, plusieurs organismes se sont créés une base de données d'employeurs, dans laquelle ils notent leurs observations pour faciliter les prochains jumelages. [...] Ainsi, si une entreprise reçoit de nombreuses évaluations négatives, ce milieu de stage peut se voir retiré de la liste. À l'opposé, si un employeur obtient plusieurs commentaires positifs, les organismes s'assurent de le féliciter et de le remercier pour son engagement. »
(AXTRA 2018, p.25)

Le CCJ estime que cette bonne pratique devrait être généralisée afin de permettre des gains en termes d'efficacité. Des initiatives publiques et privées existent, comme le site *Placement en ligne*² ou encore *Watson Trouve un stage.com*³ et permettent de centraliser une partie de l'information pour faciliter la recherche de stages ou de stagiaires. Néanmoins, il s'agit de trouver un compromis entre

² <http://placement.emploiquebec.gouv.qc.ca/mbe/login/portail/portcherc.asp>

³ <https://trouveunstage.com/>

l'accessibilité et l'organisation de cette information, notamment son classement sur une base régionale, sectorielle, par type de stages, etc.

Au cours de la rédaction de cet avis, le CCJ a été interpellé par le projet d'un Carrefour de l'emploi et de la formation, prévu dans la nouvelle plateforme Web gouvernementale qui s'inscrit par ailleurs dans la récente *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre* (mesure 3)ⁱⁱ. Le comité y voit une occasion de développer un outil accessible à tous les acteurs du marché du travail et pouvant répondre positivement aux problématiques posées par l'enjeu de l'accessibilité de l'information sur les stages auprès de la clientèle jeune. Afin de s'assurer que cet outil réponde bien aux besoins de cette dernière, le Comité souhaite contribuer au développement et à la mise en œuvre de cette initiative.

Recommandation 2 :

Que, dans le cadre de l'élaboration du Carrefour de l'Emploi et de la formation, le CCJ soit impliqué dans la création des outils de partage d'information qui concernent les partenaires de la CPMT.

De plus, en prenant acte de l'alourdissement des clientèles, le Comité souligne que l'accueil de jeunes plus éloignés du marché du travail pose des défis plus importants en matière de ressources, notamment en ce qui concerne le temps et l'expertise spécifique consacrés à chaque jeune. À l'inverse des jeunes les plus scolarisés, qui sont plus autonomes dans leurs recherches de milieux de stages, les jeunes moins scolarisés ont besoin de plus d'encadrement et d'accompagnement dans ce processus.

De ce fait, les organismes se trouvent à consacrer des ressources additionnelles à la recherche de milieux de stage et à devoir prendre en charge un nombre croissant de tâches, en lien avec l'approche et le suivi des employeurs potentiels. Enfin, les jeunes qui présentent des défis particuliers, comme le fait d'être un nouvel arrivant au Canada, de posséder un casier judiciaire ou d'être dans une situation de handicap, peuvent voir leurs options davantage réduites du fait de leur situation. Parallèlement, la demande des employeurs se fait croissante et les organismes tiennent à maintenir la qualité de leur accompagnement auprès de ces derniers.

Le nouveau paradigme du marché du travail et ses conséquences doivent être prises en compte dans la relation entre les organismes en employabilité et Emploi-Québec. Parmi les éléments concernés de cette relation, le Comité souligne que le temps consacré à la recherche de stages pour les jeunes ayant plus de barrières à l'emploi doit être mieux pris en compte et financé en conséquence. Mentionnons à cet égard que certains programmes d'aide à l'emploi, comme les stages rémunérés de la CPMT, financent de façon spécifique — du moins partiellement — la phase de recherche d'entreprises. Or, dans la majorité des programmes dans lesquels le stage est optionnel (bien que souvent recommandé), cette tâche s'ajoute à la charge de travail des conseillers et intervenants. Il serait bénéfique que tout financement, visant un programme ou une mesure de stage, prenne en compte la phase de prospection et y alloue un montant dédié à la ressource responsable de trouver le milieu de stage (AXTRA 2018, p.25).

Recommandation 3 :

Que le financement des programmes et mesures d'Emploi-Québec ciblés par la recherche tienne compte du temps consacré à la recherche de milieux de stages.

B-2) Soutenir le développement d'une offre de stages en région

Enfin, à l'information et aux temps consacrés à la recherche de stage s'ajoute la question de la disponibilité géographique d'une offre de stage diversifiée. Si la question des régions a déjà fait l'objet d'une recommandation de notre part (CCJ 2016 b recommandation 8), nos dernières recherches soulignent l'importance de disposer d'une offre large, malgré les défis causés par l'éloignement ou la taille limitée de certaines municipalités régionales.

À titre d'exemple, selon l'opinion exprimée par des jeunes de 15 à 35 ans de la région de Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine (Segma Recherche 2012), ce qui les aide le plus à choisir leur futur métier, c'est d'abord d'effectuer des stages en milieu de travail (69,5 %). Ce constat se voit complété par l'intérêt des jeunes à rencontrer et discuter avec des gens qui font le métier qui les intéresse (56,7 %).

Or le nombre limité d'entreprises d'un secteur donné sur un territoire où réside le jeune et les distances à parcourir nécessitent à la fois du temps, mais aussi des ressources financières supplémentaires. Si Emploi-Québec intègre bien cette réalité par les allocations de transport offertes (selon certaines conditions) aux participants, dans certains programmes d'aide à l'emploi, ces dernières ne suffisent pas toujours aux jeunes concernés d'accéder aux stages qui les intéressent. Cette situation traduit une inégalité vécue par les jeunes dans l'accès à l'offre de stages. Les ressources mises à disposition par Emploi-Québec pour pallier à cette problématique sont essentiellement rassemblées sous le terme de frais supplémentaires : *« Les frais supplémentaires couvrent les dépenses associées à une participation à une mesure active d'Emploi-Québec tels les frais de garde, les frais de transport quotidien, les frais de scolarité, les autres frais de formation, les frais de séjour hors foyer, les frais de déplacement occasionnel, les frais de déménagement et les frais divers »* (Politique de soutien au revenu p.39).

Si actuellement le versement de ces aides est possible au cours d'un stage rémunéré, l'extension de cette mesure au cas de jeunes souhaitant faire un stage loin de leur domicile, car il n'existe pas d'opportunité plus proche, reste soumise au jugement d'un agent d'Emploi-Québec. Une meilleure communication sur le fonctionnement des frais supplémentaires, ces derniers étant ici vus comme des leviers, est nécessaire auprès des clientèles jeunes afin que ces dernières puissent mieux saisir les opportunités de stages en région et région éloignée avec confiance.

Devant la persistance de cette problématique, le CCJ renouvelle la recommandation 8 de son dernier avis et suggère d'adapter les outils existants afin de les orienter vers le développement d'une offre de stage en région plus accessible.

Recommandation 4 :

Qu'Emploi-Québec et la CPMT mettent en place des mesures incitatives pour favoriser le développement de l'offre de stages en région, ainsi que la mobilité des stagiaires sur le territoire québécois. Que ces mesures prennent notamment la forme de compensations financières pour les dépenses de déplacement et de logement liées à l'éloignement de leur domicile.

Parmi les avenues à explorer pour soutenir ce développement, Emploi-Québec pourrait adapter la *Politique de soutien du revenu*. Celle-ci pourrait autoriser l'attribution de compensations financières

pour le déplacement et le logement, liées à l'éloignement du domicile du client effectuant un stage, à titre de frais supplémentaires admissibles. Une révision des balises, contenue dans la *Politique de soutien du revenu*, pourrait favoriser le développement de l'offre de stages en région en soutenant la mobilité régionale.

Il est cependant important de garder à l'esprit que les aides reçues d'Emploi-Québec sont considérées comme des revenus imposables. Toute aide supplémentaire visant les jeunes et les personnes à faibles revenus devrait faire l'objet d'une réflexion afin de ne pas pénaliser les individus dont les revenus se situent au seuil des paliers d'imposition. Cette situation est régulièrement rappelée par les fédérations étudiantes nationales, attentives notamment à l'accessibilité des programmes de prêts et bourses. Le CCJ est soucieux de ne pas pénaliser la santé financière des jeunes éloignés du marché du travail dont la situation financière est préoccupante. Le versement de ces aides, accompagné d'un prélèvement à la source, permettrait de réduire cette problématique.

C) L'accompagnement des jeunes et des employeurs

C-1) La préparation indispensable avant le stage

Une fois le milieu de stage validé, les organismes doivent s'assurer que le futur stagiaire est prêt à l'intégrer. La clientèle éloignée du marché du travail est susceptible de rencontrer plus d'obstacles à son intégration en entreprise, notamment en raison de difficultés financières et de difficultés d'ordre personnel. Les difficultés personnelles incluent notamment les problèmes de santé ou de consommation, ainsi que les problèmes familiaux. On remarque également que ces jeunes ont souvent des difficultés en termes d'organisation et de planification, ce qui englobe la ponctualité, l'établissement des priorités ainsi que l'évaluation de la durée d'une tâche.

Pour les jeunes rencontrés lors des groupes de discussion, les autres difficultés rencontrées incluaient un manque de motivation et de persévérance (12,8 %), un patron trop exigeant (11,5 %) et trouver le stage (10,3 %). En plus du manque de motivation et de persévérance de la part des jeunes (56,0 %), les intervenants signalent aussi, dans une large mesure, les difficultés d'apprentissage de leurs clients (54,5 %) (AXTRA 2018 p.7).

Les intervenants prennent donc à la fois du temps, mais aussi une attention particulière à comprendre et résoudre ces différentes problématiques dont les causes sont diverses. La plupart des problématiques relèvent d'un manque de compétences génériques, notamment des notions de savoir-être et de compétences relationnelles. Ces jeunes sont souvent victimes de stress et d'anxiété, peuvent souffrir de phobie sociale, avoir un historique de relations dysfonctionnelles avec les adultes, souvent une scolarité non achevée et parfois des troubles liés à la dépendance. La question de l'adaptation aux normes et aux structures, qui varient par exemple beaucoup entre un environnement scolaire et celui d'un milieu de travail, a également été soulevée. Ce type de clientèle se montre beaucoup plus sensible à certaines remarques, attitudes et commentaires de leur entourage. Comme la recherche sur les stages le soulève, « *il arrive parfois qu'en l'absence d'une préparation et d'un accompagnement suffisant en entreprise, un commentaire mal interprété ou un regard de travers peut parfois occasionner une spirale négative qui conduira rapidement à l'abandon du stage et à un nouveau sentiment d'échec* » (pp.27-28).

Néanmoins, ces obstacles ne sont pas insurmontables et constituent des défis à relever pour ces jeunes. Les récits de vie de nombreuses personnes ayant suivi un parcours en employabilité ou bien en insertion professionnelle prouvent que ces difficultés peuvent être surmontées si un

accompagnement adéquat est disponible. Il apparaît alors essentiel de bien sélectionner les milieux de stage, en fonction de leur ouverture, de leur flexibilité et des ressources à leur disposition.

En parallèle, la recherche a permis de faire ressortir de bonnes pratiques permettant de préparer les jeunes à rejoindre un milieu de travail. Parmi celles-ci, mentionnons que certains organismes offrent des plateaux de travail, comme des ateliers de vélo, de cuisine ou d'ébénisterie, des jardins communautaires ou des travaux chez des personnes âgées. Ces plateaux, généralement supervisés par un intervenant et un formateur technique, permettent de voir le jeune en action avant de l'envoyer en stage et ainsi de déceler certains comportements ou attitudes à revoir.

Recommandation 5 :

Qu'Emploi-Québec et la CPMT favorisent, dans leurs programmes de financement, la création, l'utilisation et la bonification de plateaux de travail visant à préparer les jeunes à intégrer le marché du travail.

Cette préparation en amont permet de travailler sur différents aspects, notamment les compétences génériques et le savoir-être. Au cours de l'enquête, plusieurs employeurs ont indiqué que le gouvernement devrait davantage soutenir les organismes en employabilité qui offrent un accompagnement personnalisé au jeune et à l'entreprise. Ils souhaitent également que les intervenants puissent consacrer plus de temps à la préparation du stagiaire, notamment du point de vue du savoir-être (motivation, ponctualité, travail en équipe, etc.). La question de la préparation constitue une priorité pour les employeurs qui s'attendent à recevoir un stagiaire motivé, ponctuel et prêt à apprendre. Dans le sondage comme lors des entrevues individuelles, les employeurs placent le degré de préparation du jeune dans le top 3 des éléments importants (AXTRA 218 p.19 et p.24).

C-2) Un besoin de flexibilité dans les programmes et mesures de stage

Ensuite, l'enjeu de la transition vers l'emploi est resté peu abordé, tant que la clientèle se composait majoritairement de jeunes dont l'éloignement avec le marché du travail restait relatif. Le nouveau contexte économique et ses effets sur la clientèle, notamment le fait que celle-ci se caractérise désormais par des problématiques multiples, force à repenser la manière dont les programmes et mesures sont mis en œuvre. Une plus grande flexibilité est requise afin de permettre un développement progressif de l'autonomie. Ainsi, comme mentionné plus haut, le passage d'un statut de chercheur d'emploi de longue durée à celui de travailleur temps plein peut être difficile pour certains jeunes. Si la question du *choc de la réalité du marché du travail* a déjà été abordée par le passé par le Comité (CCJ 2013, 2015), cette problématique était soulevée comme touchant les jeunes dans leur ensemble et non un profil particulier comme les jeunes éloignés du marché du travail.

Ainsi, dans le cas du stage de 4 semaines réalisé dans le cadre d'une mesure de Service d'aide à l'emploi (SAE), ce dernier doit s'effectuer sur une période consécutive. Le CCJ recommande de s'inspirer de pratiques intégrant de la flexibilité comme l'alternance travail-étude (ATE) qui pourrait permettre d'améliorer l'intégration et la rétention des jeunes en emploi, en encourageant notamment des stages dont les horaires et la durée sont progressifs et modulables, en fonction du poste ou du type d'emploi. La (ré) insertion peut alors être vue comme un retour progressif au travail permettant

à des jeunes aux problématiques multiples de disposer d'un temps d'adaptation afin d'amoindrir le choc de la réalité du marché du travail.

Recommandation 6 :

Qu'Emploi-Québec, en concertation avec les parties prenantes, autorise une modulation de la durée des stages et que les mesures d'insertion puissent prévoir une progressivité des horaires afin de permettre aux jeunes d'effectuer une entrée ou un retour progressif sur le marché du travail.

C-3) Un besoin d'accompagnement soutenu et adapté

Les petites et moyennes entreprises (PME) ne disposent que rarement d'un département des ressources humaines (RH) pour structurer l'accueil et l'intégration de leurs nouveaux employés. C'est alors le rôle des organismes en employabilité de soutenir les jeunes, mais aussi les employeurs en apportant une expertise et un accompagnement tout au long du stage.

De ce fait, les organismes contribuent par leurs actions à un certain apport en gestion des ressources humaines, en développant notamment des outils relatifs à l'accueil et l'intégration des stagiaires. En effet, il ne s'agit pas pour l'organisme de laisser le jeune « à la porte » de l'entreprise et de venir le chercher à la fin du stage. L'expertise de l'organisme en employabilité repose sur l'accompagnement au travers du stage. Plus généralement, une meilleure gestion des ressources humaines est un objectif poursuivi par les entreprises et par les partenaires du marché du travail, comme le démontre le travail des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) en la matière.

Alors que ces derniers développent en priorité des outils, des formations en gestion des ressources humaines, des référentiels de compétences et des événements thématiques, tous adaptés à leurs secteurs (le tout dans le cadre du mandat qui leur est confié par la *Politique d'intervention sectorielle de la commission des partenaires du marché du travail* (CPMT 2008, p.17), les organismes en employabilité développent quant à eux une expertise basée sur la diversité des besoins de la main-d'œuvre. Ce travail est donc complémentaire au travail des CSMO et c'est au travers de cette expertise différente que les organismes en employabilité sont à même d'intervenir en entreprise et ainsi soutenir les employeurs dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion du capital humain. Les organismes peuvent par exemple outiller les chefs d'équipe et superviseurs pour intégrer au mieux les jeunes.

De nos jours, les compétences relationnelles de l'employeur deviennent cruciales dans la rétention de la main-d'œuvre jeune. Plus généralement, les employeurs doivent apprendre à apprivoiser la diversité de la main-d'œuvre qui concerne aussi bien l'âge que les origines, la langue ou les croyances et bien évidemment les problématiques personnelles. Le stage constitue ainsi une occasion pour l'employeur d'accueillir un nouvel élément au sein de son entreprise, tout en profitant d'un encadrement de ce dernier par les services des organismes en employabilité qui mettent en œuvre leur expertise. Cette dernière permet de compenser partiellement les difficultés liées à l'absence de ressources dédiées spécifiquement à la gestion des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises.

Il convient de préciser ici que les organismes répondent à des besoins exprimés par les employeurs et le contexte du marché du travail. Leur rôle n'est pas à confondre avec celui des ressources humaines, que toute entreprise devrait développer par elle-même. La mission des organismes est d'aider

l'insertion des jeunes ayant des barrières à l'emploi et ils la réalisent en établissant des partenariats et des collaborations avec les entreprises. La recherche a révélé comment, dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, les organismes se trouvent à orienter leurs ressources en fonction des besoins d'une clientèle qui demande plus de soutien pour intégrer un emploi.

Recommandation 7 :

Qu'Emploi-Québec et la CPMT bonifient le financement des organismes pour qu'ils puissent offrir un accompagnement soutenu et adapté aux employeurs et aux jeunes rencontrant des problématiques multiples.

C-4) L'importance du suivi post-stage

Soulignons que plus cette expertise demeure disponible dans le temps, plus les chances de maintien en emploi sont élevées. Il est compréhensible que certains employeurs craignent de ne pas savoir comment encadrer un jeune, une fois son stage terminé. Néanmoins, les ressources pour l'accompagner existent et permettraient aux jeunes éloignés du marché du travail de plus facilement demeurer en emploi une fois le stage complété. Ces préoccupations s'inscrivent dans un suivi post-stage dont la réalisation permet de favoriser le maintien en emploi.

Ce suivi existe déjà dans plusieurs programmes et mesures recensés par le CCJ (AXTRA 2017). Ainsi le Service d'aide à l'emploi (SAE) — d'une durée maximum de 180 heures sur 6 mois — effectue un suivi après 12 semaines. Les SAE adressés spécifiquement aux jeunes permettent aux jeunes d'effectuer des stages d'observation et d'exploration de 4 semaines maximum, auquel s'ajoute ce suivi 12 semaines plus tard. Ce terme de 12 semaines revient également dans le cas d'autres mesures (pp. 5 et 11). Néanmoins, la durée et l'intensité de ce suivi ne sont pas uniformes et peuvent varier considérablement. En effet, le suivi le plus long recensé par le CCJ est celui effectué avec les entreprises d'insertion. Ce service peut aller jusqu'à 24 mois après la fin de la démarche entamée par le jeune.

Ainsi, il serait fort utile pour les entreprises de voir leur accompagnement, au travers d'un suivi post-stage dans le cadre des programmes et mesures existants, prolongé de plusieurs semaines. Ce prolongement doit s'accompagner d'un financement en conséquence pour les organismes qui effectuent l'accompagnement. L'alourdissement des clientèles exige en effet d'adapter les programmes en fonction des besoins d'une clientèle dont le suivi doit être plus long et soutenu que pour les jeunes ayant moins de barrières à l'emploi.

Recommandation 8 :

Qu'emploi-Québec et la CPMT bonifient les mesures et programmes de stage pour permettre aux organismes en employabilité de continuer à offrir un accompagnement personnalisé aux entreprises et aux jeunes après le stage afin d'assurer le maintien en emploi des jeunes.

C-5) La formation des employeurs

Si le CCJ recommandait déjà en 2016 (recommandation 11) la création d'un plan d'intégration et de rétention, ce besoin semble avoir trouvé écho dans la *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre*, qui prévoit notamment d'offrir aux employeurs des séminaires de sensibilisation aux nouvelles conditions du marché du travail, caractérisées par une situation de plein-emploi et aux façons d'y faire faceⁱⁱⁱ.

La *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre* note en effet que dans le contexte actuel de plein-emploi, les employeurs doivent apprendre à s'ajuster et à développer leur attractivité. Ces formations visent à assurer une meilleure rétention du personnel et permettront d'adapter les pratiques des entreprises aux attentes de la nouvelle génération (*Stratégie nationale sur la main-d'œuvre* 2018). Le suivi post-stage s'inscrit dans cette même logique et permettrait aux employeurs de bénéficier plus longuement de l'expertise des organismes afin d'ajuster leurs pratiques et procéder aux changements organisationnels nécessaires.

Recommandation 9 :

Que dans le cadre de la mesure 24 de la *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre*, le CCJ collabore au développement et à la diffusion de formations, pour les employeurs et superviseurs de stage potentiels, visant l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi des clientèles jeunes.

Finalement, ces recommandations s'inscrivent au sein des actions 3.2.3 *Aider les entreprises qui accueillent des stagiaires* et 3.2.4 *Soutenir les entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée aux besoins multiples* du plan d'action stratégique de la CPMT 2017-2020. Un soutien financier, destiné aux jeunes les plus éloignés du marché du travail, et un accompagnement des entreprises par des organismes spécialisés sont des stratégies complémentaires aux ressources actuellement déployées par Emploi-Québec.

III — Encadrer les stages en milieu de travail

Toujours en lien avec l'accueil et l'intégration des jeunes, notre recherche indique que le contrat de stage reste une pratique très informelle pour les stages de courte durée et confirme qu'un format unique de contrat de stage n'est pas recommandé par les professionnels de l'employabilité. Néanmoins, il convient de souligner que la « charge administrative » que représente un contrat de stage est trop souvent surévaluée par les employeurs et ne devrait pas constituer un obstacle, dans la mesure où il constitue un outil qui assure la transparence des attentes de chacune des parties prenantes.

Concrètement, un contrat de stage devrait toujours mentionner les informations suivantes : les dates de début et de fin, l'horaire et la durée du stage, les rôles et responsabilités de chacune des parties ainsi que la couverture d'assurances au besoin. Certains contrats indiquent également le nom du superviseur, la liste de tâches ainsi que les modalités d'accompagnement. Ces derniers éléments sont d'autant plus importants lorsqu'il s'agit d'un jeune ayant besoin d'un encadrement plus soutenu. En dépit de l'absence d'une réglementation claire sur les stages, le contrat de stage est un élément important qui protège chacune des parties. Il importe que sa signature soit obligatoire dans le cadre d'un programme de stages financé par Emploi-Québec ou la CPMT, comme le CCJ l'avait recommandé dans son avis précédent (CCJ 2016b, recommandation 7).

L'actualité de la fin d'année 2018 a permis au grand public de s'interroger sur le statut des stagiaires, leur encadrement, leurs conditions de vie et leur rémunération. Les inégalités constatées, notamment entre les domaines traditionnellement masculins ou féminins ont su faire réagir. Le CCJ se concentre néanmoins ici sur la question des conditions socio-économiques des jeunes stagiaires, notamment ceux qui suivent des parcours en employabilité afin de se rapprocher d'un marché du travail dont un grand nombre sont éloignés. Plusieurs problématiques s'entrecroisent comme les difficultés de déplacement, de logement ou encore la transition souvent cahoteuse entre le statut de prestataire du soutien du revenu et celui de salarié. L'analyse de ces situations permet de proposer une gradation de solutions. Nous abordons dans cette dernière partie la question de la rémunération des stages ainsi que la nécessité d'adapter plusieurs programmes de stages aux réalités vécues par les jeunes éloignés du marché du travail.

Finalement, mentionnons que si les parlementaires n'ont pas inclus les stages dans la *Loi sur les normes du travail*, il serait pertinent de poursuivre l'objectif d'une formalisation des stages, notamment au travers d'un règlement^{iv} qui trouverait sa loi habilitante dans la *Loi sur les normes du travail*.

A) Un soutien financier destiné aux stagiaires

A-1) L'enjeu de la situation financière des jeunes

La question financière reste la principale barrière à l'entrée à laquelle de nombreux jeunes en difficulté se heurtent lorsqu'ils souhaitent réaliser ou réalisent des stages. Près de 36 % des jeunes sondés citent d'ailleurs les difficultés avec l'argent comme principale difficulté rencontrée pendant leur stage (AXTRA 2018, p.7).

Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre où persistent, malgré tout, des situations de pauvreté, il devient urgent d'assurer un revenu aux jeunes en difficulté, s'ils n'en ont pas, ou de sécuriser ce dernier dans le cas où ils reçoivent des prestations. On peut ici penser à la pyramide de Maslow pour appréhender ce phénomène : sans une sécurité financière minimale, il est difficile de

développer une capacité d'actualisation et un comportement proactif. Lorsque cette sécurité n'est pas assurée, il existe de forts risques de voir les jeunes retomber « en mode survie » (AXTRA 2018, p.43).

Pour les jeunes éloignés du marché du travail et sans soutien au revenu, notre recherche révèle plusieurs conséquences de la précarité financière (AXTRA 2018, p.43). En effet, l'absence de rémunération peut dissuader un jeune dans le besoin d'accepter un stage, alors qu'il pourrait déboucher sur un emploi durable. Plusieurs facteurs liés à la précarité (âge, loyer à payer, enfants à charge, responsabilités diverses, etc.) expliquent l'empressement à trouver un emploi rémunéré plutôt qu'un stage, ce qui limite le développement de compétences sur le long terme.

Une meilleure transition entre le soutien au revenu et l'autonomie financière est donc nécessaire. Elle passe par exemple par un allègement des démarches administratives requises pour obtenir l'allocation de 9 \$ par jour pendant le parcours en employabilité (une preuve de faible revenu est nécessaire pour les personnes sans soutien du revenu).

Recommandation 10 :

Qu'Emploi-Québec, en concertation avec les parties prenantes, assouplisse les règles d'accès à l'allocation de participation (frais supplémentaires), notamment pour les personnes sans soutien du revenu, afin de la rendre plus facilement accessible.

Pour les jeunes éloignés du marché du travail qui reçoivent des prestations d'aide sociale ou d'assurance-emploi, ces derniers veulent être sûrs qu'ils ne seront pas pénalisés en période de stage. Si leurs prestations sont coupées, les jeunes retombent rapidement dans une logique de survie, en se concentrant sur leurs problèmes d'argent et en délaissant leur recherche d'emploi. Plusieurs jeunes prestataires sont tellement serrés financièrement qu'ils vont retarder leur recherche d'emploi pour attendre leur chèque mensuel. D'autres vont même refuser un emploi ou penser quitter leur tout nouveau travail, car leurs besoins financiers ne peuvent patienter jusqu'à leur première paie qui arrivera seulement trois ou quatre semaines plus tard. Le CCJ recommande de prendre en considération l'instauration d'une période « tampon » où prestations et premières paies peuvent se chevaucher. Cette dernière recommandation s'inscrit dans une logique de flexibilité des programmes qui permet de mieux prendre en compte les transitions qui marquent les parcours des jeunes.

Recommandation 11 :

Qu'Emploi-Québec favorise la rétention en emploi des jeunes éloignés du marché du travail, en autorisant le versement conjoint des prestations de soutien au revenu, des allocations de participation et du salaire pour une durée déterminée.

A-2) Les formes actuelles de compensations financières

Dans une publication précédente (AXTRA 2017 pp. 11-12), le travail d'inventaire des programmes et mesures avait relevé l'existence de deux modèles de rémunération des stages. Le premier concerne principalement les programmes et mesures d'Emploi-Québec — à l'exception des entreprises

d'insertion — et ne comprend pas de rémunération. Les jeunes recevant un soutien public du revenu peuvent continuer de percevoir ce soutien et sont admissibles au remboursement de divers frais prévus dans la *Politique de soutien du revenu*. Quant aux jeunes qui ne reçoivent pas de soutien public du revenu, ils reçoivent généralement une compensation d'environ 45 \$ par semaine et sont eux aussi admissibles à des remboursements de frais encourus, comme décrit précédemment.

Le second modèle englobe quant à lui les entreprises d'insertion et les stages rémunérés de la CPMT. Ces programmes versent un salaire égal ou supérieur au salaire minimum ou similaire au salaire offert dans le secteur d'activité dans lequel s'effectue le stage. Finalement, le programme fédéral Connexion compétences s'apparente à ce modèle en versant une allocation équivalente au salaire minimum, mais qui ne constitue pas un salaire comme dans les cas cités précédemment.

Lors de cette même recherche, il est apparu que les jeunes (35 ans et moins) qui participent aux programmes et mesures d'Emploi-Québec sont moins susceptibles de recevoir une aide de soutien public du revenu que leurs homologues plus âgés (36 ans et plus). Il convient donc de prendre en compte la réalité diverse des jeunes qui participent aux programmes et mesures visant la réalisation d'un stage de développement ou de mise en œuvre des compétences.

Rappelons qu'en l'absence de typologie officielle et commune, le CCJ avait proposé une définition pour ces deux types de stages dont l'accomplissement se confond avec la notion de travail. On définissait alors le stage de développement des compétences comme un stage au cours duquel le stagiaire apprend de nouvelles connaissances et techniques, avec l'aide du superviseur en entreprise. Bien que supervisé, le stagiaire effectue des tâches productives. Le stage de mise en œuvre des compétences s'adresse pour sa part au stagiaire déjà formé ou ayant déjà de l'expérience dans le domaine afin qu'il puisse mettre en pratique ses connaissances et techniques au service de l'entreprise.

Suivant ces constats et en se basant sur les définitions produites dans le cadre du projet de recherche sur les stages, le Comité recommande que le travail de stagiaires reçoive une rémunération leur permettant de voir le stage comme une opportunité de sortir de la précarité ainsi que de développer et mettre en pratique leurs compétences afin de s'insérer durablement au marché du travail.

Recommandation 12 :

Que la CPMT, Emploi-Québec, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et les employeurs fournissent une compensation financière équivalente ou supérieure au salaire minimum à tous les stagiaires qui effectuent un stage de développement ou de mise en œuvre des compétences.

Cette rémunération ou compensation financière pourrait être accordée par les autorités gouvernementales et/ou les employeurs. Afin d'inciter les petites et moyennes entreprises à rémunérer leurs stagiaires, les programmes et mesures de stage pourraient envisager un soutien financier ou une forme de subvention salariale. Par exemple, les stages rémunérés de la CPMT prévoient le remboursement de 50 % du salaire du stagiaire en formation. Notons toutefois que la question financière a soulevé des avis contradictoires parmi notre échantillon d'entreprises : si près de la moitié (44,6 %) des employeurs considèrent que le soutien financier aux entreprises accueillant des stagiaires est très important, un employeur sur cinq affirme au contraire qu'il n'est « pas du tout

important » (AXTRA 2018 p.19). Ces résultats révèlent la diversité des situations au sein des entreprises sondées. Confrontés aux besoins des employeurs, les intervenants citent le soutien financier comme important pour plus de la moitié des entreprises, néanmoins la question de la rémunération des stagiaires va au-delà du soutien financier aux employeurs. Cette question devrait être traitée au travers des enjeux de précarité qui touchent les jeunes et de la manière dont cette précarité financière contribue à accroître les barrières à l'emploi.

B) Vers une réglementation québécoise

Une récente publication de l'Organisation internationale du Travail (OIT) (Stewart, A. et al. 2018) dresse un portrait de l'encadrement des stages dans plusieurs pays, dont le Canada. Néanmoins, les exemples canadiens proviennent de l'Ontario et de la Colombie-Britannique⁴, ce qui ne permet pas à l'OIT d'analyser le cas précis du Québec. Le législateur trouvera cependant dans ce document des approches variées et utiles pour encadrer la pratique des stages en milieu de travail. Celles-ci sont néanmoins limitées à un nombre restreint de stratégies :

- *La réglementation spécifique portant sur l'utilisation ou le contenu des stages ;*
- *La réglementation par inclusion, qui consiste à incorporer les stages dans le cadre de la législation du travail ou de la législation sociale, en les définissant comme des emplois ou en étendant les droits du travail à certaines modalités de formation ;*
- *La réglementation par exclusion, qui exempte les stages de l'application des lois du travail ou des lois sociales ;*
- *L'application stratégique des lois du travail ou des lois sociales par l'État, même en l'absence de toute extension ou exclusion spécifique ;*
- *L'utilisation systématique par la législation non contraignante, telle que les codes de pratique, pour influencer l'utilisation et le contenu des stages dans les organisations gouvernementales et non gouvernementales.*

Le CCJ comprend que le législateur n'a pas créé un statut pour tous les stages, inscrit dans une loi habilitante, tel qu'il avait été recommandé par le passé (CCJ 2016b, recommandation 8). Néanmoins, l'encadrement des stages ne requiert pas nécessairement un amendement à nos lois, mais peut prévoir un complément sous la forme d'un Règlement. Nos recommandations et constats de recherche permettent de poser les bases d'un *Code du stage en milieu de travail*. Ce code pourrait inclure à minima les droits et obligations des parties prenantes. Considérant que ces droits et obligations ont fait l'objet d'une recommandation dans l'avis de 2016, nous réitérons notre volonté de voir les stages encadrés par un dispositif légal ou réglementaire.

Pour l'heure, le Québec maintient le *statu quo* d'une réglementation par exclusion, comme l'avait souligné la revue de littérature nationale et internationale du CCJ, publiée en novembre 2016. Nous suggérons une approche alliant l'usage d'une réglementation spécifique — le *Code du stage en milieu*

⁴ Mentionnons qu'en Ontario, les stages non rémunérés sont interdits par la loi, mais qu'il existe des exceptions concernant les stages effectués dans le cadre de l'obtention d'un diplôme ou l'accréditation à un ordre professionnel. En Colombie-Britannique, la loi définit le stage et lui assure une rémunération, si les tâches effectuées sont conformes à la définition légale du travail. Le stagiaire entre donc dans la définition d'employé. Des exceptions existent pour les stages effectués dans le cadre d'une formation pratique d'un programme d'éducation approuvée ou si le stage constitue une exigence pour certaines professions (CCJ 2016a).

de travail — et une utilisation systématique par la législation non contraignante, au travers d'un meilleur accès aux outils de gestion des ressources humaines pour les PME.

Recommandation 13 :

Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le CCJ, en partenariat avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur rédige et édicte un *Code du stage en milieu de travail*, trouvant sa loi habilitante dans la *Loi sur les normes du travail*.

Que tout encadrement de nature législative ou réglementaire visant les stages en milieu de travail intègre les éléments suivants :

- Un contrat de stage, signé par le superviseur de stage (issu de l'organisme en employabilité), l'organisation d'accueil et le stagiaire.
- Une reconnaissance de l'apport du travail des stagiaires dans les organisations, notamment au moyen d'une rémunération et de protections similaires à celles des travailleurs à forfait d'une durée déterminée.

CONCLUSION

En conclusion, la recherche du CCJ sur les stages en milieu de travail destinés aux jeunes dans le cadre d'un parcours en employabilité a permis d'approfondir les enjeux exposés dans l'avis déposé en 2016.

Le choix d'accorder une attention spécifique à certains programmes et mesures de stages a permis de rendre compte des problématiques vécues, non seulement par les jeunes de manière générale, mais surtout celles qui concernent plus directement une clientèle jeune éloignée du marché de l'emploi. Suite à cette recherche, nous sommes en mesure de proposer une série de recommandations ciblées et réalistes.

Malgré la bonne tenue du marché du travail québécois, un nombre encore trop important de jeunes ne trouvent pas encore leur place en milieu de travail. Les stages sont des outils efficaces d'insertion pour ces jeunes, mais ils ne sont pas encore utilisés à leur plein potentiel. Pour ce faire, il faut reconnaître les problématiques des trois acteurs au centre des mesures de stage. Tout d'abord, les jeunes éloignés du marché du travail vivent souvent en situation de précarité et rencontrent des difficultés plus importantes concernant leur insertion. Ensuite, les employeurs des petites et moyennes entreprises ne disposent pas toujours d'outils de gestion de ressources humaines et des ressources nécessaires pour assurer l'encadrement de stagiaires aux profils divers. Enfin, les organismes communautaires œuvrant en employabilité se trouvent à devoir, d'une part accueillir et accompagner une clientèle requérant plus de ressources, et d'autre part sont limités dans l'accompagnement qu'ils peuvent offrir aux employeurs, malgré la demande croissante de ces derniers pour ce type de service. Il s'agit donc de travailler en concertation avec les partenaires du marché du travail, afin de reconnaître l'importance du travail d'accompagnement et d'un encadrement raisonnable des stages. Au cours de l'année qui s'achève, plusieurs initiatives ont été prises pour encourager les employeurs à accueillir une main-d'œuvre plus diversifiée. Le CCJ, tout en saluant les mesures prises, entend être impliqué dans la mise en œuvre de certaines mesures, afin de s'assurer que leur application bénéficie aux jeunes éloignés du marché du travail.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1 :

Qu'Emploi-Québec et la CPMT organisent en collaboration avec les ministères partenaires une campagne nationale de sensibilisation visant à informer les jeunes sur les services offerts par les organismes en employabilité, notamment la possibilité d'effectuer des stages en milieu de travail.

Recommandation 2 :

Que, dans le cadre de l'élaboration du Carrefour de l'Emploi de la formation, le CCJ soit impliqué dans la création des outils de partage d'information qui concerne les partenaires de la CPMT.

Recommandation 3 :

Que le financement des programmes et mesures d'Emploi-Québec ciblé par la recherche tienne compte du temps consacré à la recherche de milieux de stages.

Recommandation 4 :

Qu'Emploi-Québec et la CPMT mettent en place des mesures incitatives pour favoriser le développement de l'offre de stages en région, ainsi que la mobilité des stagiaires sur le territoire québécois. Que ces mesures prennent notamment la forme de compensations financières pour les dépenses de déplacement et de logement liées à l'éloignement de leur domicile.

Recommandation 5 :

Qu'Emploi-Québec et la CPMT favorisent, dans leurs programmes de financement, la création, l'utilisation et la bonification de plateaux de travail visant à préparer les jeunes à intégrer le marché du travail.

Recommandation 6 :

Qu'Emploi-Québec, en concertation avec les parties prenantes, autorise une modulation de la durée des stages et que les mesures d'insertion puissent prévoir une progressivité des horaires afin de permettre aux jeunes d'effectuer une entrée ou un retour progressif sur le marché du travail.

Recommandation 7 :

Qu'Emploi-Québec et la CPMT bonifient le financement des organismes pour qu'ils puissent offrir un accompagnement soutenu et adapté aux jeunes rencontrant des problématiques multiples.

Recommandation 8 :

Qu'Emploi-Québec et la CPMT bonifient les mesures et programmes de stage pour permettre aux organismes en employabilité de continuer à offrir un accompagnement personnalisé aux entreprises et aux jeunes après le stage afin d'assurer le maintien en emploi des jeunes.

Recommandation 9 :

Que dans le cadre de la mesure 24 de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre, le CCJ collabore au développement et à la diffusion de formations, pour les employeurs et superviseurs de stage potentiels, visant l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi des clientèles jeunes.

Recommandation 10 :

Qu'Emploi-Québec, en concertation avec les parties prenantes, assouplisse les règles d'accès à l'allocation de participation (frais supplémentaires), notamment pour les personnes sans soutien du revenu, afin de la rendre plus facilement accessible.

Recommandation 11 :

Qu'Emploi-Québec favorise la rétention en emploi des jeunes éloignés du marché du travail, en autorisant le versement conjoint des prestations de soutien au revenu, des allocations de participation et du salaire pour une durée déterminée.

Recommandation 12 :

Que la CPMT, Emploi-Québec, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et les employeurs fournissent une compensation financière équivalente ou supérieure au salaire minimum à tous les stagiaires qui effectuent un stage de développement ou de mise en œuvre des compétences.

Recommandation 13 :

Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le CCJ, en partenariat avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur rédige et édicte un *Code du stage en milieu de travail*, trouvant sa loi habilitante dans la *Loi sur les normes du travail*.

Que tout encadrement de nature législative ou réglementaire visant les stages en milieu de travail intègre les éléments suivants :

- Un contrat de stage, signé par le superviseur de stage (issu de l'organisme en employabilité), l'organisation d'accueil et le stagiaire.
- Une reconnaissance de l'apport du travail des stagiaires dans les organisations, notamment au moyen d'une rémunération et de protections similaires à celles des travailleurs à forfait d'une durée déterminée.

BIBLIOGRAPHIE

- AXTRA (2016) Les jeunes et les stages
- AXTRA (2017) Inventaire des mesures et programmes de stage destinés aux jeunes éloignés du marché du travail
- AXTRA (2018) Les stages en milieu de travail destinés aux jeunes — Volet Employabilité
- Comité consultatif Jeunes (CCJ) (2013) La relève des jeunes dans les organisations
- Comité consultatif Jeunes (CCJ) (2015) Mémoire dans le cadre du renouvellement de la Politique québécoise de la jeunesse
- Comité consultatif Jeunes (CCJ) (2016 a) Les stages en milieu de travail destiné aux jeunes — Revue de littérature nationale et internationale
- Comité consultatif Jeunes (2016 b) Avis — Les stages en milieu de travail destiné aux jeunes
- Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (2008) Politique d'intervention sectorielle
- Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (2009) Cadre opérationnel à l'intention des comités consultatifs
- Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (2018) Document d'encadrement des comités consultatifs
- Information sur le marché du travail (IMT) (2016) Bulletin de décembre, Repéré à l'URL : http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/00_imt_BMT_201612.pdf
- Information sur le marché du travail (IMT) (2018) Bulletin de mai 2018, Repéré à l'URL : <http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00-imt-bmt-2018-05.pdf>
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2014) Perspectives démographiques du Québec et des régions 2011-2061
- Observatoire compétences-emplois (OCE) (2018) Guichet unique pour l'offre et la demande de stages au Québec, Bulletin No.9 Vol.2. Repéré à l'URL : <https://oce.uqam.ca/article/watson-offre-demande-stages-quebec/>
- Segma Recherche (2012) Sondage auprès de jeunes gaspésiens et madelinots de 12 à 35 ans, Rapport SW-11006 pour le compte de la Commission Jeunesse Gaspésie — Îles-De-La-Madeleine. Repéré à l'URL : https://www.portailjeunesse.ca/images/documents/publications/Rapport_final_Vision_jeunesse_2012.pdf
- Stewart, A. et al. (2018) The regulation of internships: A comparative study, Organisation internationale du Travail, Employment Policy Department, Working Paper No. 240. 1999-2947 (web pdf) [ISSN] Repéré à l'URL : http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_629777/lang-en/index.htm

ANNEXES

Annexe 1 — Définition de la clientèle éloignée du marché du travail

Le présent cadre de référence sert à définir la notion de clientèle des personnes éloignées du marché du travail, en vue de faciliter les échanges entre les différents intervenants du marché du travail. Cette définition doit être inclusive, de façon à ne pas enfermer quiconque dans un moule ou un carcan, et suffisamment large, car on ne vise pas à tracer un portrait-robot ou un profil unique.

Le cadre de référence prend notamment en compte l'évaluation de la situation de la personne par rapport au marché du travail, la présence d'obstacles ou de limites, la condition sociale, les exigences du marché du travail, les situations évolutives pour les personnes, les ressources disponibles et l'accompagnement nécessaire.

Ainsi, l'ensemble de la clientèle visée par les services publics d'emploi d'Emploi-Québec se situe sur un continuum selon sa proximité du marché du travail. Les personnes qui peuvent envisager immédiatement un retour en emploi, et ce, même avec une aide en matière de recherche active d'emploi ont un niveau élevé d'employabilité ; on dit alors qu'elles sont près du marché du travail.

La distance qui sépare une personne du marché du travail est fonction de trois éléments fondamentaux, soit le profil ou les caractéristiques de la profession recherchée, les exigences du marché du travail et les caractéristiques personnelles. Plus il y a d'écart entre les caractéristiques de la personne, les exigences de la profession et le marché du travail, plus le degré d'éloignement est grand, au point d'en conclure que cette personne n'est pas en mesure d'entreprendre dès maintenant une démarche qui la conduira à terme à l'emploi.

Profil ou caractéristiques de la profession recherchée

La présence d'un objectif professionnel et le fait de satisfaire aux exigences requises pour un emploi sont des facteurs de succès importants. À l'inverse, les personnes qui n'ont pas d'objectif professionnel et qui ne remplissent pas les exigences de l'emploi (compétences particulières, connaissances, habiletés, etc.) peuvent augmenter, par ces éléments, leur degré d'éloignement du marché du travail.

Exigences du marché du travail

Les conditions du marché du travail dans lequel évoluent ces personnes peuvent aussi avoir un impact sur le degré d'éloignement. En effet, ces personnes, qui représentent une main-d'œuvre potentielle, peuvent être considérées comme peu « employables » sur le marché du travail actuel en raison des critères sélectifs du marché basés sur la scolarité, l'expérience et autres critères relatifs à l'emploi, ou en regard de la nature des emplois disponibles sur le territoire en lien avec leur qualification. Par ailleurs les entreprises doivent être sensibilisées à la force de travail de ce segment de la population, perçu comme plus ou moins rentable, pour combler leurs besoins de main-d'œuvre.

Ces personnes peuvent également éprouver des difficultés liées aux perceptions qu'ont à leur égard les employeurs ou leur entourage, et la société en général.

Caractéristiques personnelles

L'analyse de la situation de la personne en fonction de ses caractéristiques permet d'évaluer en partie le degré d'éloignement du marché du travail et, par conséquent, d'entrevoir les défis à relever et les moyens auxquels recourir. Toutefois, il faut considérer ce portrait comme un indicateur ainsi qu'un

élément de l'évaluation globale qui doit être réalisée et non pas comme un facteur déterminant en soi.

En effet, certains facteurs ou caractéristiques des personnes peuvent nous donner des indices quant à la mesure de cet éloignement. À ce titre, une étude portant sur la clientèle à l'aide de dernier recours a permis de relever certaines de ces limitations.

La condition sociale dans laquelle se trouvent les personnes présentant plusieurs de ces caractéristiques limite considérablement leur possibilité d'accéder à un emploi et de le conserver dans le contexte actuel du marché du travail. Plusieurs d'entre elles ont peu de moyens matériels, des réseaux limités dans leur capacité de les soutenir et une santé souvent précaire.

Par ailleurs, la majorité des personnes éloignées du marché du travail n'ont pas perdu le sens de la valeur du travail. Pour elles, le travail représente l'accomplissement de soi, la fin de la dépendance par rapport à l'État et une source de fierté. Par contre, bien souvent, elles craignent de ne pas être à la hauteur. Elles vivent aussi fréquemment un sentiment de honte : honte de leur analphabétisme, des échecs scolaires répétés, des échecs au travail. L'établissement du portrait de la personne selon les caractéristiques qui précèdent permet de la définir comme personne éloignée du marché du travail au regard de l'ensemble des clientèles. Toutefois, c'est l'évaluation de la situation et des besoins de la personne, ainsi que des moyens disponibles pour répondre à ces besoins, qui est déterminante. Cette intervention doit comprendre : une évaluation spécifique des ressources personnelles, des conditions du milieu, du fonctionnement social ; l'appui à la prise de décisions personnelles et professionnelles, un plan d'intervention individualisé et adapté ; un accompagnement soutenu en vue d'assurer la réussite de ce plan d'action et, à terme, l'autonomie socioprofessionnelle.

Les interventions en employabilité doivent avoir un impact positif sur ces personnes et leur donner une chance raisonnable de se trouver un emploi. Les difficultés de ces personnes, notamment des difficultés d'adaptation, nécessitent une intervention globale en lien avec toutes les dimensions de leur situation. Au-delà de ces caractéristiques, l'éloignement reste relatif à la capacité à réaliser éventuellement une intégration en emploi. Aussi, même si une personne est identifiée comme éloignée du marché du travail, il est possible qu'elle puisse entreprendre une démarche qui la conduise, à terme, à l'emploi. Notons également que le portrait représente la situation de la personne à un moment précis et est susceptible d'évoluer dans le temps.

En conclusion

Donner une définition de « clientèle éloignée du marché du travail » comporte un défi majeur : éviter de tomber dans une description statique, de dresser simplement une liste de caractéristiques qui risquerait d'être utilisée de façon exclusive. De plus, au-delà de toutes les études de masse qui fournissent des indicateurs fort pertinents, il faut tenir compte de la dimension humaine, qui a un impact tout aussi important.

SOURCE : *Extrait du Cadre opérationnel à l'intention des comités consultatifs de la Commission des partenaires du marché du travail (2009) pp. 25-27*

Annexe 2 — Liste des recherches et avis passés du CCJ (2000-2018)

2000 : La mesure de formation d'Emploi-Québec : assurer l'accessibilité des jeunes aux mesures d'Emploi-Québec

2000 : Première expérience de travail pour les jeunes diplômés : solidifier les assises de la mesure

2000 : Chantier du Sommet du Québec et de la Jeunesse

2000 : Les stages en milieu de travail : développer une véritable culture de stage au Québec

2002 : Vers le rapatriement de la Stratégie emploi jeunesse 2002 : La loi sur les normes du travail

2002 : La jeunesse au cœur de Montréal

2003 : L'obligation de parcours chez les jeunes prestataires de la sécurité du revenu

2004 : Réflexions sur les services offerts aux jeunes

2004 : L'intégration en emploi des jeunes issus des minorités visibles

2004 : Avis sur le projet de loi 57 et le plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

2005 : Appuyer les jeunes en voie d'exclusion dans leur démarche de réinsertion professionnelle

2005 : Perspectives et conditions d'emploi chez les jeunes au Québec.

2005 : Le maintien en emploi des jeunes

2006 : La reconnaissance des acquis et des compétences

2006 : Stratégie nationale de l'emploi chez les jeunes : Analyse des programmes et pratiques

2006 : Transformations du marché de l'emploi des jeunes du Québec

2006 : Vers une politique de lutte contre le racisme et la discrimination

2007 : Le rapatriement de la Stratégie Emploi Jeunesse 2007 : Le travail atypique au Québec

2007 : L'appui d'Emploi-Québec aux jeunes entrepreneurs

2008 : L'intégration et le maintien en emploi des jeunes dans les régions ressources du Québec

2008 : Les jeunes en emploi : Comment relever les défis de demain ? (Actes du colloque)

2008 : Avis sur la stratégie d'action jeunesse 2009 : Le renouvellement de la main-d'œuvre

2010 : Analyse des programmes gouvernementaux en emploi pour les jeunes issus des communautés culturelles

2011 : La conciliation travail-famille-études

2011 : Conditions socioéconomiques des jeunes (Recherche)

2013 : Les jeunes éloignés du marché du travail (Mise en contexte) (Avis)

2013 : L'intégration en emploi des jeunes immigrants de première génération

2013 : La relève des jeunes dans les organisations (Avis)

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

2015 : Mémoire dans le cadre du renouvellement de la Politique québécoise de la jeunesse

2016 : Les jeunes et les stages (Recherche)

2016 : Les stages en milieu de travail destiné aux jeunes (Avis)

2017 : Inventaire des mesures et programmes de stage destinés aux jeunes éloignés du marché du travail

2018 : Les stages en milieu de travail destinés aux jeunes — Volet Employabilité (Recherche)

ⁱ Le développement rapide de programme de formation par des organismes sur le terrain, peut combler les besoins émergents comme ce fut le cas ces dernières années avec la formation de Testeur de jeux vidéo par l'organisme Intégration Jeunesse Québec (IJQ), membre du RSSMO. En dialogue avec les acteurs de l'industrie, l'organisme a su satisfaire aux besoins des entreprises.

Intégration Jeunesse Québec (2018) Service de formation. Repéré à l'URL : <http://www.ijq.qc.ca/emplois-et-formations/formations/>

ⁱⁱ Extrait de la Stratégie nationale sur la main d'œuvre 2018-2023

MESURE 3 : Créer un Carrefour de l'emploi et de la formation dans la nouvelle plateforme Web gouvernementale.

Une meilleure intégration de l'information sur les professions, les formations, les emplois disponibles et les mesures d'emploi favorise la prise de décisions pertinentes de la population, dont les employeurs. Cet espace permettra à la population d'avoir accès à un site de placement renouvelé, une meilleure information sur les formations, les scolarités et les besoins du marché du travail. Budget : 2,7 M\$

Gouvernement du Québec (2018) Stratégie nationale sur la main d'œuvre 2018-2023 ;

ⁱⁱⁱ Extrait de la Stratégie nationale sur la main d'œuvre 2018-2023

MESURE 24 : Offrir aux employeurs des séminaires de sensibilisation aux nouvelles conditions du marché du travail caractérisées par une situation de plein emploi et aux façons d'y faire face

En raison des changements démographiques, les difficultés des entreprises à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin risquent de croître. Déjà, de nombreuses PME au Québec peinent à recruter du personnel et à le retenir. Cela nuit à leur productivité ainsi qu'à la prospérité de l'ensemble du Québec. S'ajoutent à cela d'autres phénomènes, tels que la concurrence accrue sur les marchés, l'arrivée des nouvelles technologies numériques et le changement de la composition de la main-d'œuvre (immigrante, nouvelle génération, main-d'œuvre éloignée du marché de l'emploi). Pour les employeurs, la nouvelle réalité du marché du travail pose donc de grands défis de recrutement et de rétention des travailleuses et travailleurs. Des séminaires sur cette nouvelle réalité et sur les façons de s'y adapter seront offerts aux gestionnaires des PME de l'ensemble des régions du Québec. Ils s'inscrivent dans la continuité des séminaires existants sur les meilleures pratiques d'affaires. Des partenaires du milieu des affaires seront mis à contribution pour la diffusion de ces séminaires.

Gouvernement du Québec (2018) Stratégie nationale sur la main d'œuvre 2018-2023 ;

^{iv} En droit administratif, le règlement est « un acte normatif de caractère général et impersonnel, édicté en vertu d'une loi (habilitante) et qui, lorsqu'il est en vigueur, a force de loi. »

Loi sur les règlements, RLRO, c R-18-1, art 1