

# L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES : UN PILIER DU DÉVELOPPEMENT SOCIOÉCONOMIQUE



SEPTEMBRE 2015



Mémoire du

**REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES ORGANISMES  
POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ**

présenté au Secrétariat à la jeunesse dans le cadre du  
renouvellement de la Politique québécoise de la jeunesse

# LE REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES ORGANISMES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ (RQUODE)

Le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité est un organisme à but non lucratif (OBNL) légalement constitué depuis le 13 février 1987. Le RQuODE est composé de 68 membres qui sont répartis dans 13 des 17 régions administratives du Québec.

## **Mission**

La mission du RQuODE est de regrouper et soutenir les organismes communautaires spécialisés en développement de l'employabilité afin de favoriser l'intégration au travail des personnes éprouvant des difficultés sur le plan de l'emploi.

## **Vision**

En tant qu'un des chefs de file dans le secteur de l'employabilité, le RQuODE comme réseau communautaire, novateur et reconnu, vise à renforcer la capacité organisationnelle et mobilisatrice de ses membres pour leur permettre de jouer pleinement leurs rôles en matière d'employabilité et d'adapter leurs pratiques aux mutations du marché du travail et aux nouvelles réalités des collectivités.

## **Valeurs**

Le RQuODE est animé par des valeurs de justice sociale, d'égalité, d'équité et de respect. Le Regroupement prône un leadership ascendant, rassembleur et visionnaire. L'approche se veut accueillante, ouverte et respectueuse des différences. Cette manière se caractérise également par une forte connaissance des enjeux et des besoins du milieu.

## **Un impact indéniable sur la société**

Les 68 membres du RQuODE desservent une clientèle de plus de 50 000 individus par année, ce qui en fait l'un des plus importants regroupements en employabilité au Québec. Le RQuODE regroupe d'ailleurs plus d'une vingtaine d'organismes spécialisés auprès de la clientèle jeune. Les membres du Regroupement gèrent des budgets totalisant plus de 44 M\$ et embauchent plus de 1 000 personnes. Leur impact sur les communautés est substantiel et les programmes qu'ils mettent en œuvre ont des retombées significatives sur des clientèles variées (personnes immigrantes, jeunes, personnes judiciairisées, autochtones, travailleurs âgés, etc.) et sur l'ensemble de la société.

## SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

### Recommandation #1

Assurer l'accessibilité des services d'employabilité à tous les jeunes qui ont un besoin d'assistance, quel que soit leur statut de revenu ou leur situation d'emploi.

### Recommandation #2

Soutenir et développer les services en approche globale, en facilitant la création de passerelles entre les secteurs de l'emploi, de l'éducation et de la santé.

### Recommandation #3

Bonifier et pérenniser les mesures de préemployabilité pour répondre aux besoins des jeunes plus éloignés du marché du travail.

### Recommandation #4

Accorder une plus grande flexibilité dans les mesures d'aide à l'emploi et les ententes de service avec les organismes en employabilité.

### Recommandation #5

Sensibiliser les entreprises à l'embauche de jeunes travailleurs ou à l'accueil de stagiaires, en facilitant l'accès à des subventions salariales et autres incitatifs fiscaux.

### Recommandation #6

Développer l'offre de stages rémunérés qualifiants en faisant appel à l'expertise des organismes en employabilité pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des jeunes travailleurs.

### Recommandation #7

Offrir des services d'orientation gratuits à l'ensemble des jeunes qui en ont besoin, en milieu scolaire et/ou par le biais des ressources spécialisées en employabilité.

### Recommandation #8

Mieux communiquer l'information sur le marché du travail (IMT) aux professionnels en développement de carrière, avec la collaboration des comités sectoriels de main-d'œuvre.

## INTRODUCTION

En juin dernier, le Secrétariat à la jeunesse a invité la population à s'exprimer sur les orientations à privilégier dans le cadre de la consultation visant à doter le Québec d'une nouvelle Politique québécoise de la jeunesse. Interpellé par les problématiques d'emploi qui touchent les jeunes Québécois, le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE) propose un mémoire en lien avec l'axe d'intervention III, intitulé « Des jeunes prêts pour le travail, une économie prête à les accueillir ».

Devant l'augmentation du nombre de départs à la retraite et la création de nouveaux emplois, l'intégration et le maintien de tous les jeunes sur le marché du travail revêtent une importance capitale. Sachant que 1,36 million de postes seront à pourvoir d'ici 2022, le poids des 15-29 ans au sein des bassins de main-d'œuvre actuels et futurs est appelé à croître, tout comme leurs compétences qui devront s'ajuster aux standards d'un marché du travail en constante évolution. Le taux de chômage des jeunes continue par ailleurs d'inquiéter, spécialement celui des immigrants et des minorités visibles, qui est près du double de celui de la population en général. Devant les grands défis socioéconomiques auxquels la jeunesse est confrontée, il devient essentiel d'accompagner tous les jeunes dans leurs démarches d'intégration socioprofessionnelle. Les organismes en employabilité, de par les nombreux projets et initiatives de développement de compétences qu'ils mettent en œuvre, sont des alliés de choix pour le gouvernement et la société dans la mise en mouvement des jeunes vers l'emploi.

En tant que regroupement d'organismes en employabilité, le RQuODE souhaite pousser la réflexion plus loin en s'attardant aux cinq thématiques suivantes :

- L'accessibilité des services;
- Le continuum de services et l'accompagnement;
- Le soutien des jeunes en situation de précarité;
- L'acquisition d'une première expérience de travail;
- L'adéquation formation-emploi et l'information sur le marché du travail.

Les constats et recommandations présentés dans ce mémoire s'appuient sur l'expérience et l'expertise des membres du Regroupement, des organismes ancrés dans leurs communautés et au fait des enjeux vécus par les jeunes, dont les clients plus éloignés du marché du travail.

# ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

Les organismes communautaires constituent des acteurs incontournables dans le développement de l'employabilité des jeunes, dans le but de favoriser leur épanouissement personnel et leur contribution au développement du Québec. S'il peut être pertinent de prioriser, dans une certaine mesure, les clientèles prestataires de l'aide de dernier recours et celles plus éloignées du marché du travail, il est néanmoins impératif de conserver l'accès aux services d'employabilité à tout statut d'individu, dans une logique de prévention. À ce titre, il importe d'accorder une attention particulière aux jeunes sans soutien de revenu, aux 16-17 ans, aux jeunes diplômés, aux jeunes travailleurs ainsi qu'aux jeunes issus de la minorité anglophone.

### Dans une logique préventive

Tout d'abord, une société équitable ne peut se permettre de contribuer, de façon directe ou indirecte, à la marginalisation de certaines catégories d'individus. Or, limiter l'accès des jeunes sans emploi et sans soutien de revenu – aussi connus sous le vocable « sans chèque » – aux services d'aide à l'emploi accroît leur exclusion sociale et professionnelle, en réduisant leurs chances d'accéder à un emploi de qualité et conforme à leurs compétences et intérêts. Ils risquent alors de se maintenir plus longtemps dans un état de précarité, compliquant d'autant plus leur mise en mouvement vers l'emploi, ou encore de devenir prestataires de l'aide sociale. À titre d'exemple, il est essentiel que le gouvernement du Québec soutienne les jeunes qui décrochent du réseau scolaire, quel que soit leur statut de revenu, en leur permettant d'avoir droit aux mêmes services qu'un jeune qui reçoit des prestations d'aide sociale ou d'assurance-emploi. Dans le même ordre d'idées, il importe d'offrir davantage de services aux jeunes de 16-17 ans qui présentent des risques de décrochage ou qui sont déjà en situation de rupture scolaire. En bref, cette logique préventive doit s'appliquer à tous les jeunes de 16 ans et plus, afin d'éviter un futur statut de demandeur d'aide sociale ou de prévenir – dans la mesure du possible – leur sortie du système scolaire.

### Des services pour les jeunes scolarisés

Bien que leur situation soit moins critique que les jeunes sans chèque ou les jeunes à risque de décrochage, les jeunes scolarisés et les jeunes travailleurs ne doivent guère être exclus d'office des services d'employabilité. D'une part, plusieurs rapports démontrent qu'un nombre élevé de jeunes gradués ont besoin d'aide pour faciliter leur transition entre l'école et le marché du travail. En effet, si certains jeunes obtiennent une promesse d'emploi avant même la fin de leur parcours scolaire, d'autres jeunes qualifiés peinent à décrocher un travail à la hauteur de leurs compétences et en lien avec leurs intérêts. Ces jeunes, bien souvent sans expérience professionnelle, ont besoin d'un coup de pouce pour, par exemple, développer certaines compétences générales (comme la communication en milieu professionnel, le travail d'équipe, etc.), adapter ou peaufiner leur curriculum vitae et se préparer pour une entrevue d'embauche dans un milieu du travail de plus en plus

compétitif. Puisque la grande majorité des postes vacants se trouvent aujourd'hui sur le marché caché de l'emploi (Service Canada, 2011), les jeunes doivent apprendre comment développer et entretenir leur réseau professionnel, une stratégie proactive bien loin de se limiter à une seule présence sur les médias sociaux et lors des occasions de réseautage d'affaires.

D'autre part, les jeunes accèdent bien souvent au marché du travail par le biais d'emplois de premier échelon, faiblement rémunérés, avec des conditions de travail atypiques (temps partiel, contrat temporaire, sur appel, surnuméraire, pigiste, etc.) et parfois même en décalage avec leurs aspirations et leur formation. De nombreuses études soulignent d'ailleurs l'existence et la croissance d'un certain segment de la population jeune, soit les Débutants En Mal d'Insertion (DEMI) ou *Poorly Integrated New Entrants* (PINEs) en anglais (Bell et Benes, 2012). Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), « [b]ien qu'ils soient souvent diplômés, ces jeunes alternent fréquemment entre emplois temporaires, chômage et/ou inactivité, et ce même dans les périodes de croissance économique soutenue » (OCDE, 2010). Dans *The Precariat: the New Dangerous Class*, l'ancien directeur de l'Organisation internationale du Travail (OIT), Guy Standing, prévient que si ce premier emploi atypique ou précaire peut servir de tremplin vers un emploi plus qualifié et/ou mieux rémunéré, il est également possible que le jeune y demeure coincé et s'enlise dans une situation sous-optimale (sous-emploi, déqualification, paupérisation, etc.) (Standing, 2011). Étant donné que le gouvernement du Québec se dit préoccupé par les conditions de travail associées aux emplois atypiques et la précarité des jeunes travailleurs (Secrétariat à la jeunesse, 2015), il doit veiller à améliorer les chances de succès des jeunes gradués en mal d'insertion en leur donnant accès à des services d'aide à l'emploi, afin de maximiser leur contribution à la prospérité économique du Québec.

### La minorité anglophone

Dans une société axée sur l'inclusion et la diversité, il apparaît important que les jeunes de la minorité linguistique anglophone puissent avoir accès à des services dans leur langue maternelle, tant dans les centres urbains que dans les régions rurales. En effet, on ne peut demander à un jeune qui se trouve déjà dans une situation déstabilisante, qu'il soit sur l'aide sociale, au chômage ou sans revenu, de réaliser son processus de recherche d'emploi dans sa langue seconde. Si certains organismes offrent des services d'aide à l'emploi bilingues, particulièrement dans la région métropolitaine, le nombre de ressources et programmes de formation ou d'apprentissage en milieu de travail pour soutenir les jeunes anglophones dans leur démarche d'insertion professionnelle demeure limité.

#### **Recommandation #1**

**Assurer l'accessibilité des services d'employabilité à tous les jeunes qui ont un besoin d'assistance, quel que soit leur statut de revenu ou leur situation d'emploi.**

# CONTINUUM DE SERVICES ET ACCOMPAGNEMENT

Dans une démarche d'intégration sur le marché du travail, il est certes essentiel de tenir compte des compétences professionnelles d'un individu, mais également de plusieurs autres facteurs qui influent sur ses capacités à trouver et maintenir un emploi, comme les habitudes de vie, la santé mentale et l'environnement familial. Pour aider les jeunes à atteindre une autonomie personnelle, sociale, économique et professionnelle, il importe de leur offrir des services qui tiennent compte de tous les aspects de leur vie et de créer des passerelles entre les organismes en employabilité et les autres secteurs publics et communautaires.

## L'approche globale

Des services d'employabilité efficaces et porteurs de résultats doivent tenir compte de toutes les dimensions de la personne, tout en respectant une démarche concrète qui mène vers l'intégration sur le marché du travail ou le retour aux études. Les services en approche globale mis en œuvre par les organismes en employabilité vont au-delà de la recherche d'emploi : ils cherchent à améliorer les conditions de vie et à combattre l'exclusion et la précarité, dans une perspective inclusive et à long terme. Les services basés sur cette approche font appel à l'expertise en intervention psychosociale des organismes en employabilité, en plus de s'inscrire dans une dynamique communautaire plus large, où les autres ressources de la communauté sont mobilisées pour soutenir activement le jeune. Puisque l'approche globale est reconnue et définie dans le Protocole de partenariat qui lie les organismes en employabilité et Emploi-Québec (Emploi-Québec, 2006), il apparaît essentiel de stimuler la concertation entre les différents acteurs intervenant auprès de la clientèle jeune.

## Création de passerelles

Pour favoriser pleinement l'approche globale, il est important d'agir collectivement, en utilisant les ressources disponibles dans la communauté, notamment les services de préemployabilité, d'employabilité, de soutien psychosocial et d'assistance de base. Les besoins des jeunes sont variés et, afin de les aider dans leur intégralité, les services publics d'emploi du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) doivent s'arrimer avec ceux des autres instances, dont le ministère de l'Éducation et le ministère de la Santé et des Services sociaux. Or, cet arrimage ne se fait pas automatiquement à l'heure actuelle. Certes, les organismes en employabilité créent déjà des passerelles dynamiques avec les différentes institutions locales, comme les centres de santé et de services sociaux (CSSS), les établissements de formation, les organismes intervenant en santé mentale, etc. Certaines mesures, comme IDÉO 16/17, favorisent la continuité de services et la création d'une logique partenariale avec le monde de l'éducation et les autres partenaires

intervenant auprès de ces jeunes (ÉRTA, 2009). Toutefois, ces passerelles ne sont pas toujours faciles à générer et à maintenir, puisqu'elles sont plutôt informelles et souvent ni reconnues, ni favorisées par le gouvernement.

Il apparaît par conséquent essentiel d'assurer un continuum de services mobilisant les ressources spécialisées en employabilité et les autres secteurs gouvernementaux et communautaires. Par exemple, ces passerelles pourraient prendre la forme d'un référencement automatique des jeunes à haut risque de décrochage scolaire vers les organismes d'aide à l'emploi, qui possèdent une expertise éprouvée en accompagnement et pourraient donc les aider à identifier un projet scolaire ou professionnel motivant. Par ailleurs, puisque l'expertise des CSSS est nécessaire pour encadrer les jeunes présentant des troubles de santé mentale et optimiser les démarches d'intégration en emploi ou de retour aux études menées par les intervenants en employabilité, il est important de soutenir la complémentarité de ces services pour faciliter le référencement et éviter les interruptions de service. Enfin, ces relations de partenariat devraient également s'étendre aux entreprises, aux autres ressources communautaires ainsi qu'aux institutions des paliers gouvernementaux fédéral et municipal.

### Recommandation #2

**Soutenir et développer les services en approche globale, en facilitant la création de passerelles entre les secteurs de l'emploi, de l'éducation et de la santé.**

Pour améliorer la qualité et l'adéquation des interventions réalisées, le gouvernement du Québec pourrait par exemple créer un dossier unique pour tous les citoyens qui ont recours aux services de l'État, dans le but de faciliter la collaboration entre les différents acteurs sociaux et instances gouvernementales,

## SOUTENIR LES JEUNES EN SITUATION DE PRÉCARITÉ

*« L'intégration en emploi est une courroie d'insertion sociale et économique privilégiée par de nombreux pays pour lutter contre l'exclusion tout en favorisant le développement économique. »*

– Gouvernement du Québec, 2015

Découragés par le taux élevé de chômage et les nombreuses barrières à l'emploi auxquelles ils sont confrontés (comme le manque d'expérience professionnelle, les préjugés à l'égard de la jeune génération, etc.), plusieurs jeunes sans emploi ou sous-employés cessent de chercher un emploi et se désengagent du marché du travail. Exclus de la population active, ils ne

sont pas comptabilisés dans les statistiques officielles, ce qui fausse par conséquent le portrait du taux de chômage des jeunes, pourtant déjà inquiétant. Ces jeunes, bien souvent non scolarisés, peuvent vivre différentes problématiques qui les confinent à un cercle vicieux de chômage et de sous-emploi. Si le gouvernement se penche de plus en plus sur la catégorie des jeunes ni aux études ni en emploi (NEEF), qui se chiffre à près de 200 000 individus au Québec, il est important de considérer que ces jeunes NEEF présentent des caractéristiques variées et des profils différenciés. Les NEEF ne sont pas uniquement constitués de jeunes en situation de précarité, tout comme les jeunes en situation de précarité ne se limitent pas à cette seule catégorie d'individus sur laquelle on détient d'ailleurs très peu d'informations. Afin de maintenir l'équilibre social et économique et de réduire ou prévenir la marginalisation, il importe de soutenir l'ensemble des jeunes en situation de précarité.

### Des besoins en préemployabilité

Au cours des dernières années, de nombreux organismes communautaires spécialisés en développement de l'employabilité ont dû augmenter leurs cibles de placement tout en réduisant la durée de leur intervention. Or, diverses études soulignent l'alourdissement de la clientèle référée au fil des ans, une clientèle qui présente de plus en plus de problématiques diverses. Une enquête réalisée en 2012 par le RQuODE pour le compte du Comité consultatif Jeunes (CCJ) auprès d'une centaine d'intervenants en provenance de 60 organismes du secteur a permis de mettre en lumière la multiplicité des besoins et problématiques vécus par les jeunes, dont le faible niveau de scolarisation et les problèmes d'alphabetisation, le déficit de motivation, la faible estime de soi, les dépendances (alcool, drogues, médicaments, jeu), les troubles de santé mentale, le surendettement ainsi que l'isolement (RQuODE, 2012, p. 8). En insistant sur la priorisation des clients prestataires de l'aide de dernier recours tout en allouant le même budget financier et temporel à ses ressources externes, le gouvernement du Québec omet un fait important : les individus recevant un soutien public du revenu présentent souvent un degré d'éloignement du marché du travail plus élevé que la clientèle générale et requièrent par conséquent un accompagnement plus soutenu. Il est donc important d'offrir des programmes axés sur la préemployabilité aux jeunes en situation de précarité, afin notamment qu'ils reprennent confiance en eux, développent leurs compétences générales et acquièrent une meilleure connaissance des ressources existantes.

#### **Recommandation #3**

**Bonifier et pérenniser les mesures de préemployabilité pour répondre aux besoins des jeunes plus éloignés du marché du travail.**

### Une plus grande flexibilité

Cette prise en compte des besoins des jeunes en situation de précarité doit s'accompagner d'une certaine flexibilité. De plus en plus de mesures et programmes d'employabilité exigent des résultats de placement en emploi, sans tenir compte du degré initial d'éloignement du marché du travail et des progrès accomplis tout au long de la démarche. Certains organismes se sont vus contraints d'abandonner leurs services de préemployabilité, qui visaient une amélioration de l'employabilité en général mais qui n'exigeaient pas de résultats de placement. D'autres organisations craignent que ce resserrement de la reddition de comptes ne pousse, à long terme, les ressources à sélectionner des jeunes plus près du marché du travail pour participer à leurs mesures, afin de se donner une meilleure chance d'atteindre ces cibles toujours plus élevées. Dans un tel contexte, les jeunes présentant plus de contraintes ou en plus grande situation de précarité seraient mis à l'écart, alors que ce sont eux qui ont le plus besoin de soutien.

Selon les travaux du Groupe de recherche canadien sur la pratique en développement de carrière fondée sur les données probantes (GDRC), il est important de documenter non seulement les effets ultimes des interventions, tels que le retour en emploi ou aux études, mais aussi les effets intermédiaires, comme l'augmentation du sentiment d'efficacité personnelle et de l'estime de soi ainsi que l'amélioration des habitudes de vie (Michaud et al., 2013). L'intégration d'une dimension qualitative aux méthodes actuelles d'évaluation permettrait de suivre les progrès réalisés par les participants et de dépeindre un portrait plus réaliste des effets des interventions.

Le gouvernement du Québec doit assouplir les programmes offerts aux jeunes éloignés du marché du travail, notamment en ce qui a trait à la double participation à certains programmes et aux objectifs de reddition de comptes.

#### **Recommandation #4**

**Accorder une plus grande flexibilité dans les mesures d'aide à l'emploi et les ententes de service avec les organismes en employabilité.**

En d'autres termes, puisque le rythme d'apprentissage ainsi que la capacité à intégrer un emploi ou à faire un choix de carrière varient d'un individu à l'autre, tout comme les problématiques vécues, il est essentiel de pouvoir moduler le contenu et la durée des interventions selon les particularités et le degré d'éloignement du jeune. Pour rejoindre les jeunes en situation de précarité, il est également important d'innover et d'offrir des services alternatifs au cadre normatif habituel, en permettant par exemple aux organismes de mettre sur pied des projets novateurs et stimulants dans leur région. En outre, l'octroi d'une allocation de participation à tous les jeunes sans revenu qui prennent part à une mesure d'employabilité pourrait permettre d'encourager la persévérance, tout en les aidant à sortir de la pauvreté et à accéder à l'autonomie.

## ACQUÉRIR UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

Pour l'ensemble des jeunes, peu importe leur niveau de qualification ou de diplomation, l'acquisition d'une première expérience de travail valable et reconnue dans leur domaine de formation ou champ d'intérêt peut être une étape difficile à franchir. Ils risquent alors d'entrer dans le cercle vicieux du « sans expérience, pas d'emploi, donc pas d'expérience » et de se maintenir en situation de chômage ou de sous-emploi. Plusieurs stratégies efficaces peuvent être mises de l'avant pour faciliter l'obtention de cette première expérience de travail qualifiante, dans un cheminement vers un premier emploi.

### Sensibilisation des employeurs

La mobilisation et la participation des employeurs sont essentielles pour aider les jeunes à faire un premier pas vers l'emploi. Il apparaît primordial de sensibiliser les employeurs à l'embauche de jeunes travailleurs, particulièrement pour les jeunes éloignés du marché du travail. En effet, si les employeurs se montrent plus ouverts à accueillir dans leur entreprise des jeunes qu'ils pourraient embaucher dès la fin de leur stage, il en va souvent autrement pour les jeunes en situation de précarité ou les jeunes immigrants. Dans le but de maximiser les résultats de cette campagne de sensibilisation, une analyse des besoins et contraintes des employeurs devrait être réalisée pour connaître les meilleurs moyens de favoriser leur proactivité en matière d'embauche et de stages pour les jeunes étudiants et travailleurs. De plus, il importe de faire connaître et de rendre plus accessible les différentes mesures de soutien offertes aux employeurs, comme les incitatifs fiscaux (crédits d'impôt ou autre) et les subventions salariales. En contact direct avec les entreprises de leur région, particulièrement les petites et moyennes entreprises (PME), les organismes en employabilité sont bien placés pour sensibiliser les employeurs. Or, ils ne disposent pas toujours des ressources financières nécessaires à la réalisation de telles activités de démarchage et d'information.

#### **Recommandation #5**

**Sensibiliser les entreprises à l'embauche de jeunes travailleurs ou à l'accueil de stagiaires, en facilitant l'accès à des subventions salariales et autres incitatifs fiscaux.**

### Des stages en entreprise

En plus de donner l'occasion aux employeurs d'identifier et de recruter de jeunes travailleurs prometteurs, les stages en entreprise permettent aux jeunes de développer leurs aptitudes professionnelles et leurs compétences générales en milieu de travail. Par conséquent, le gouvernement du Québec gagnerait à multiplier les possibilités de stages rémunérés

qualifiants en entreprise et à élargir les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), pour favoriser l'intégration professionnelle des jeunes.

S'il est important d'offrir cette première expérience de travail aux jeunes, il est également essentiel de leur fournir un encadrement adapté pour faciliter ce premier contact officiel avec le marché du travail. En effet, même si de nombreux jeunes occuperont un emploi étudiant ou à temps partiel au cours de leurs études, l'intégration et le maintien en emploi dans leur domaine de compétences peut poser de nouveaux défis, dont le choc de la réalité du marché du travail (décalage avec les notions apprises à l'école, relations interpersonnelles et intergénérationnelles en milieu de travail, etc.). Cet accompagnement est d'autant plus fondamental pour les jeunes plus éloignés du marché du travail, pour qui ce stage peut représenter une toute première expérience professionnelle. Pour ce faire, le gouvernement du Québec peut compter sur l'expertise et l'expérience des organismes en employabilité, qui sont en mesure d'assurer un suivi psychosocial et professionnel auprès des jeunes en stage, quel que soit leur niveau de scolarité ou leurs barrières à l'emploi. D'ailleurs, dans le cadre de ses programmes de stages rémunérés en entreprise financés par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), le RQuODE a constaté les effets bénéfiques, tant pour l'employeur que pour l'employé, d'un accompagnement structuré, soutenu (deux heures par semaine) et personnalisé offert par des intervenants qualifiés. En minimisant la pression exercée sur les gestionnaires par l'accueil de nouveaux stagiaires ou employés, particulièrement pour les très petites, petites et moyennes entreprises, ce soutien atténue les risques pour l'employeur et favorise la rétention en emploi.

### **Recommandation #6**

**Développer l'offre de stages rémunérés qualifiants en faisant appel à l'expertise des organismes en employabilité pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des jeunes travailleurs.**

Afin d'encourager les employeurs à proposer plus de stages rémunérés en entreprise, le gouvernement du Québec aurait tout intérêt à assurer une meilleure coordination entre l'offre et la demande de stagiaires pour simplifier leurs démarches. En l'absence de point de chute central, les plateformes regroupant des offres de stages se sont multipliées au cours des dernières années, sur Internet comme dans les services de placement des écoles secondaires, des centres de formation aux adultes, des cégeps, des collèges et des universités. Une solution potentielle pour centraliser l'information consisterait à actualiser le service de placement en ligne d'Emploi-Québec, afin qu'il répertorie à la fois les offres de stages rémunérés et non rémunérés (Emploi-Québec, s.d.), tout en permettant de créer des jumelages avec les organismes en employabilité.

## ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI ET INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La conjoncture démographique actuelle, avec ses nombreux départs à la retraite et la proportion décroissante des jeunes au sein de la population totale, rend plus que pertinente, voire même urgente, une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi. Bien qu'il s'agisse d'une thématique d'actualité et d'une priorité gouvernementale, il reste encore plusieurs efforts à faire afin de pallier aux obstacles qui nuisent ou retardent les jeunes dans leur processus d'intégration au marché du travail.

### Des services d'orientation pour tous les jeunes

Afin d'assurer une meilleure adéquation entre les besoins du marché du travail et les compétences de la main-d'œuvre de demain, il est fondamental d'accompagner les jeunes dans leur processus de choix professionnel le plus tôt possible dans leur vie. Bien que certaines écoles offrent des cours ou des services en orientation scolaire et professionnelle, le système éducatif ne suffit pas à la demande. Les jeunes peuvent se tourner vers des services privés, mais doivent alors en défrayer les coûts en dépit de leurs ressources financières limitées. Sans soutien en orientation pour clarifier leur choix professionnel, plusieurs jeunes risquent de choisir un métier qui ne correspond pas à leurs intérêts ou leur situation personnelle, ou encore d'errer trop longtemps dans les méandres du système scolaire, retardant ainsi leur entrée dans la vie active et leur contribution au développement économique de la province. Les jeunes qui se sont trompés dans leur choix de formation initiale sont également à risque d'occuper à long terme des postes déconnectés de leur parcours éducatif et demandant peu de qualifications, bloquant ainsi l'accès au marché du travail pour les jeunes moins scolarisés.

En plus de ces difficultés d'orientation, de nombreuses professions méconnues ou mal-aimées, comme certains métiers demandant une formation professionnelle et technique, bénéficieraient d'être davantage mises en valeur dans le système scolaire et dans la société en général. Néanmoins, s'il est du devoir de tous les acteurs du marché du travail et du système scolaire de valoriser l'ensemble des secteurs d'emploi, la pression de l'adéquation formation-emploi ne doit pas non plus nous détourner de notre objectif principal, soit d'accompagner les jeunes vers une profession en accord avec leur identité. Ainsi, selon l'Ordre des conseillers et des conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ), « qu'une personne réalise ses aspirations et s'épanouisse professionnellement n'est pas nécessairement inconciliable avec le fait de répondre aux besoins du marché du travail, mais seulement dans l'optique où la personne est en mesure de faire quelque chose qui correspond à ses talents et à sa nature » (OCCOQ, 2011, p. 3).

Pour répondre à ces enjeux, le gouvernement aurait avantage à assurer gratuitement l'accessibilité à des services d'orientation à l'ensemble des jeunes qui en ont besoin, pour les aider à identifier leur objectif professionnel. Ces services pourraient entre autres être offerts par les organismes communautaires en développement de l'employabilité, étant donné leur expertise spécialisée en orientation et leur connaissance du marché du travail local. Parallèlement, afin de permettre aux jeunes de valider leur choix de carrière dès que possible, il est suggéré d'intégrer, au sein des mesures d'emploi actuelles, plus de stages en milieu de travail et d'activités d'exploration sur les entreprises et les métiers.

### Recommandation #7

Offrir des services d'orientation gratuits à l'ensemble des jeunes qui en ont besoin, en milieu scolaire et/ou par le biais des ressources spécialisées en employabilité.

### Accessibilité de l'information

Grâce au Web et aux nouvelles technologies, l'information sur le marché du travail (IMT) semble de plus en plus accessible pour les jeunes. Les Québécois ont accès à plusieurs outils – financés ou non par le gouvernement – pour trouver de l'information sur le marché du travail et les métiers d'avenir, tels l'IMT en ligne, l'Inforoute FTP, la base de données REPÈRES ou encore le programme de cybermentorat Academos, où les jeunes peuvent s'adresser, en ligne, à des mentors ou à des pairs afin de les aider dans leur orientation professionnelle. Devant cette fragmentation de l'information, il peut être difficile pour un jeune de naviguer parmi la multitude de ressources disponibles et de trouver réponse à ses questions. En effet, l'accompagnement d'un professionnel en développement de carrière est souvent nécessaire pour utiliser et interpréter l'IMT, qui s'apparente souvent à une montagne de données statistiques complexes.

Afin d'offrir un soutien adapté et une assistance optimale aux jeunes, les professionnels du secteur de l'employabilité doivent constamment mettre à jour leur connaissance du marché du travail. Si certains sont à l'aise avec l'utilisation des nouvelles technologies et la vulgarisation des données statistiques présentées sur les diverses plateformes, d'autres intervenants ont besoin de plus de support. Il est donc important de simplifier l'information disponible et d'établir des liens entre les différents outils, dans le but de mieux faire connaître les besoins des employeurs, les emplois disponibles et les secteurs prometteurs.

### Recommandation #8

Mieux communiquer l'information sur le marché du travail (IMT) aux professionnels en développement de carrière, avec la collaboration des comités sectoriels de main-d'œuvre.

## CONCLUSION

Le renouvellement de la Politique québécoise de la jeunesse ouvre la voie à une plus grande place des jeunes au sein de la société. Pour leur permettre de réaliser leur plein potentiel et de participer à l'essor socioéconomique de la province, il est essentiel de favoriser le développement de leur employabilité et leur intégration durable en emploi. En appuyant la construction de l'identité personnelle, le travail donne à l'individu un statut professionnel et lui permet de développer ses habilités et aptitudes. En ce sens, il influence positivement le bien-être psychologique et physique des jeunes, en favorisant notamment l'adoption de saines habitudes de vie. Vecteur d'épanouissement personnel et social, le travail contribue à l'éveil d'un sentiment d'appartenance, tout en stimulant la participation citoyenne et l'engagement communautaire.

Compte tenu des mutations rapides du marché du travail, les organismes spécialisés en développement de l'employabilité se positionnent comme des partenaires incontournables pour maximiser le potentiel de tous les jeunes – et moins jeunes – et favoriser une meilleure adéquation avec les besoins des entreprises. Les membres du RQuODE accompagnent chaque année plus de 50 000 individus pour faciliter leur intégration ou réintégration au travail : leur expertise et leur expérience terrain représentent un atout non négligeable pour le gouvernement du Québec.

## RÉFÉRENCES

- BELL, Donnalee et Krista BENES (2012). *Transitioning Graduates to Work: Improving the Labour Market Success of Poorly Integrated New Entrants (PINEs) in Canada*. Ottawa, Fondation canadienne pour le développement de carrière, 163 pages.
- Emploi-Québec (2006). *Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires oeuvrant en employabilité*. Québec, Gouvernement du Québec, 44 pages.
- Emploi-Québec (s.d.). *Placement en ligne*. En ligne, <http://placement.emploiquebec.gouv.qc.ca/mbe/ut/rechroffr/erechroffr.asp?CL=french> (Page consultée le 15 septembre 2015).
- ÉRTA – Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage (2009). *Mise en œuvre, atteinte des objectifs et premiers effets de la mesure d'accompagnement IDEO 16-17. Rapport d'évaluation remis au Secrétariat à la jeunesse*. Sherbrooke, Université de Sherbrooke, 121 pages.
- Gouvernement du Québec (2015). *L'économie sociale, des valeurs qui nous enrichissent. Plan d'action gouvernemental en économie sociale 2015–2020*. Québec, Gouvernement du Québec, 49 pages
- MICHAUD, Guylaine et al. (2013). *Indicateurs communs : Transformer la culture d'évaluation des services en employabilité*. Sherbrooke, GDRC - Groupe de recherche canadien sur la pratique en développement de carrière fondée sur les données probantes, 245 pages.
- OCCOQ - Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (2011). *Au cœur de l'adéquation formation-emploi : la personne*. En ligne, <http://orientation.qc.ca/files/Au-coeur-de-ad%C3%A9quation-formation-emploi-la-personne.pdf> (Page consultée le 15 septembre 2015).
- OCDE – Organisation de coopération et de développement économiques (2010). *Des débuts qui comptent! Des emplois pour les jeunes*. En ligne, <http://www.oecd.org/fr/els/emp/46717848.pdf> (Page consultée le 16 septembre 2015).
- RQuODE – Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (2012). *Les jeunes éloignés du marché du travail au Québec. Phase 2 – Enquête auprès des intervenants. Rapport qualitatif présenté au Comité consultatif Jeunes*. Montréal, RQuODE, 23 pages.
- Secrétariat à la jeunesse (2015). *Ensemble pour les générations futures. Politique québécoise de la jeunesse : Document de consultation*. Québec, Gouvernement du Québec, 55 pages.
- Service Canada (2011). « Accéder au marché caché de l'emploi » dans *Guichet Emplois*. En ligne, [https://www.emploisetc.gc.ca/fra/pièces.jsp?category\\_id=298](https://www.emploisetc.gc.ca/fra/pièces.jsp?category_id=298) (Page consultée le 16 septembre 2015).
- STANDING, Guy (2011). *The Precariat: the New Dangerous Class*. New York, Bloomsbury Academic, 192 pages.