

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ
PAR LE
COLLECTIF DES ENTREPRISES
D'INSERTION DU QUÉBEC
AU
SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE
DANS LE CADRE
DU RENOUVELLEMENT DE LA
POLITIQUE QUÉBÉCOISE DE LA
JEUNESSE ET DE SA STRATÉGIE
D'ACTION JEUNESSE**



Collectif des entreprises
d'insertion du Québec

Septembre 2015

*Du cœur
à l'ouvrage*

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les 50 entreprises d'insertion membres du Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ).

Nous saluons le millier d'employés des entreprises d'insertion qui se dévouent chaque jour auprès des 3 000 travailleurs en formation. En les appuyant dans leurs démarches d'intégration sociale et professionnelle, ils leur offrent un meilleur avenir. Grâce à leur contribution, nous avons pu rédiger ce mémoire et avoir une vision du terrain qui guide nos recommandations.

RENSEIGNEMENTS

Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)

4100, rue André-Laurendeau, bureau 200

Montréal (Québec) H1Y 3N6

514 270-4905

ceiq@collectif.qc.ca

www.collectif.qc.ca

Dans ce mémoire, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte. Les termes employés sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Ce mémoire peut être consulté en ligne au
www.collectif.qc.ca/etudes

Septembre 2015

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
PRÉSENTATION	4
▶ LE COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC (CEIQ)	4
▶ LES ENTREPRISES D'INSERTION	4
▶ LES IMPACTS QUALITATIFS DE L'INTERVENTION DES ENTREPRISES D'INSERTION	5
▶ LES IMPACTS SOCIO-ÉCONOMIQUES DES ENTREPRISES D'INSERTION	5
PISTES DE RÉFLEXION ET POSITIONS	6
▶ AXE II : UN MILIEU FAVORABLE À LA PERSÉVÉRANCE ET À LA RÉUSSITE SCOLAIRE	6
▶ LA VALORISATION DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES	7
▶ LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET DES ACQUIS	9
▶ RECOMMANDATIONS	10
▶ AXE III : DES JEUNES PRÊTS POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, UNE ÉCONOMIE PRÊTE À LES ACCUEILLIR	11
▶ L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES NI EN EMPLOI NI AUX ÉTUDES ET DES JEUNES EN DIFFICULTÉ	11
▶ LES ENTREPRISES D'INSERTION : UNE RÉPONSE EFFICACE	12
▶ LA CAPACITÉ DE S'ADAPTER AUX BESOINS DES JEUNES	14
▶ RECOMMANDATIONS	16
CONCLUSION	17
RECOMMANDATIONS (RAPPEL)	17

INTRODUCTION

Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ) est heureux de prendre part à cette consultation en vue du renouvellement de la Politique québécoise de la jeunesse et de sa Stratégie d'action jeunesse.

De par notre rôle et notre mandat, nous sommes préoccupés par des enjeux touchant la jeunesse, notamment ceux en lien avec notre champ d'expertise principal, l'insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées du marché du travail.

Nous considérons important, dans le but d'enrichir cette consultation, de vous faire part de notre vision, d'apporter certaines pistes de réflexion et certaines de nos positions qui touchent plus de 3 000 personnes annuellement au sein de notre regroupement, dont plus de 2 000 jeunes.

Nous croyons fermement que la prochaine Politique québécoise de la jeunesse et sa Stratégie d'action jeunesse doit tenir compte des jeunes les plus vulnérables et offrir des services adaptés à leurs besoins.

Ainsi, nous allons concentrer nos commentaires autour de deux axes en lien avec notre champ d'expertise en soulignant les contributions possibles des entreprises d'insertion :

- ▶ AXE II – UN MILIEU FAVORABLE À LA PERSÉVÉRANCE ET À LA RÉUSSITE SCOLAIRE
 - ▶ La valorisation des formations professionnelles et techniques
- ▶ AXE III – DES JEUNES PRÊTS POUR LE TRAVAIL, UNE ÉCONOMIE PRÊTE À LES ACCUEILLIR
 - ▶ L'employabilité des jeunes ni en emploi ni aux études et des jeunes en difficulté.

PRÉSENTATION

► LE COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC (CEIQ)

Le CEIQ est le regroupement des entreprises d'insertion du Québec. Il a pour mission de promouvoir et de soutenir les entreprises d'insertion membres et d'appuyer l'intégration sociale et professionnelle des personnes en quête d'un meilleur avenir.

Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec, c'est :

- 50 entreprises d'insertion présentes dans 14 régions
- Plus de 3 000 personnes formées annuellement
- 60 domaines d'apprentissage
- Un taux d'insertion en emploi et retour aux études des finissants de 75 %
- Plus de 1 000 employés permanents
- Près de 42 M\$ générés par la vente de produits et services
- Près de 90 M\$ en chiffre d'affaires global
- 7 secteurs d'activités économiques (alimentation, commerce au détail, commerce de gros, culturel, manufacturier, services, tourisme et hébergement).

► LES ENTREPRISES D'INSERTION

Les membres du CEIQ sont de véritables entreprises, qui ont pour mission première l'insertion sociale et professionnelle des personnes exclues du marché du travail. Elles sont des organismes à but non lucratif qui produisent des biens ou des services et qui utilisent le médium de l'entreprise réelle pour permettre l'adaptation de la main-d'œuvre des personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi.

Ces entreprises jouent un rôle clé dans la lutte à la pauvreté en répondant à des besoins de formation et d'accompagnement de personnes en sérieuses difficultés d'intégration au marché du travail. Entreprises « passerelles », elles offrent aux travailleurs en formation un parcours qui leur permet d'acquérir des habiletés, des connaissances spécifiques et transférables. Conséquemment, elles permettent également aux futurs employeurs de bénéficier d'une main-d'œuvre apte à affronter la réalité du marché du travail.

Chaque année, les entreprises d'insertion accueillent plus de 3 000 travailleurs en formation. De manière générale, le profil de ces individus est :

- 52 % d'hommes et 48 % de femmes
- 72 % sont âgés de 16 à 35 ans
- 63 % n'avaient pas complété leurs études secondaires
- 39 % sont issus de l'immigration.

► LES IMPACTS QUALITATIFS DE L'INTERVENTION DES ENTREPRISES D'INSERTION

Selon l'évaluation des interventions des entreprises d'insertion¹, menée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le passage en entreprise d'insertion a un impact « réparateur » significatif, permettant aux clientèles les plus éloignées d'intégrer le marché du travail. Il fait unanimité que l'intervention des entreprises d'insertion est unique, nécessaire et efficace. Les entreprises d'insertion ont sans conteste leur place dans l'offre de services d'Emploi-Québec. La force de l'intervention des entreprises d'insertion réside dans leur approche globale et personnalisée, humaine et réaliste, une approche qui s'actualise dans un contexte réel de travail.

► LES IMPACTS SOCIO-ÉCONOMIQUES DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC

L'investissement consenti par l'État dans les entreprises d'insertion est extrêmement rentable pour la société. L'étude d'impacts socio-économiques² réalisée par l'économiste François Delorme démontre que les 38,6 M\$ de fonds publics investis en 2013 dans les entreprises d'insertion ont déjà rapporté aux gouvernements un gain net de 24,7 M\$. Selon les projections de l'étude, le maintien du financement des entreprises d'insertion sur une période de 21 ans, entraînerait des gains de plus 1,5 milliard de dollars permettant aux pouvoirs publics de réaliser un gain net de près de 800 M\$.

À la lumière des résultats, l'étude démontre que les gouvernements récupèrent les 2/3 de leur mise de fonds dès la première année et qu'il ne faut que 27 mois pour qu'ils recouvrent leurs investissements.

De plus, les entreprises d'insertion génèrent à moyen terme des retombées économiques importantes, tout en permettant de former et d'accompagner vers l'emploi des personnes fortement éloignées du marché du travail.

¹ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et du suivi de la performance. (2013). *Évaluation des interventions des entreprises d'insertion*. [En ligne]. 158 p. [http://www.mess.gouv.qc.ca/includes/composants/telecharger.asp?fichier=/publications/pdf/ADMIN_evaluation_interventions_entreprises_insertion_synthese_012013.pdf&langue=fr].

² DELORME, François. (2015). *Mise à jour de l'étude d'impacts socio-économiques des entreprises d'insertion du Québec*.

PISTES DE RÉFLEXION ET POSITIONS

► AXE II : UN MILIEU FAVORABLE À LA PERSÉVÉRANCE ET À LA RÉUSSITE SCOLAIRE

► LA VALORISATION DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES

Malgré tous les efforts déployés pour accroître la persévérance scolaire, il n'en demeure pas moins qu'encore trop de jeunes quittent l'école sans avoir complété leur 5^e secondaire. Ces derniers sont trop souvent laissés à eux-mêmes.

De lourdes conséquences sont associées au décrochage scolaire : précarité professionnelle et risque accru de marginalisation sur le marché du travail, plus faible participation à la vie citoyenne, risque de dépression plus élevé, espérance de vie réduite, etc.³

La grande majorité des participants en formation au sein des entreprises d'insertion ont décroché du système scolaire bien avant d'avoir obtenu leur diplôme ; l'école ayant été pour eux une expérience négative. Sans expérience de travail significative, ils ont vécu de longues périodes d'inactivité ou des échecs répétés.

Selon une étude sur l'alourdissement des clientèles⁴, réalisée par la firme Interface, les participants en entreprises d'insertion cumulent de plus en plus des problématiques d'ordre psychosocial, de santé mentale, physique et d'employabilité. Selon les intervenants des entreprises d'insertion, ce cumul de problématiques est certainement lié à la durée d'inactivité de ces derniers. Une intervention rapide auprès de cette clientèle est donc nécessaire.

Il est important de souligner que pour les entreprises d'insertion et le CEIQ, le retour aux études est et restera toujours un succès. Nous considérons qu'un retour à l'école est une voie à privilégier. Nous comptabilisons d'ailleurs qu'en moyenne, 11 % des finissants effectuent un retour aux études. Il serait important que les objectifs et le contexte budgétaire des ministères, notamment Emploi-Québec, n'influencent pas nos pratiques, en valorisant le retour au marché du travail au détriment du retour à l'école.

Nous sommes aussi conscients qu'une partie importante des gens que nous accueillons ne désirent pas ou ne sont pas aptes à retourner aux études dans le réseau traditionnel. Dans ce sens, il nous apparaît important d'innover et de développer des façons de faire pour faciliter la reconnaissance des connaissances et des compétences acquises en milieu de travail ou par d'autres modes alternatifs de formation comme ceux offerts par les organismes communautaires, notamment les entreprises d'insertion.

³ Document de consultation, Politique québécoise de la jeunesse. (2015). [En ligne]. p. 29.

[www.jeunes.gouv.qc.ca/consultations-jeunesse/documents/consultation-pol-jeune-2015.pdf].

⁴ Coopérative de travail Interface. (2004). *Étude sur les besoins de la clientèle jeunesse des entreprises d'insertion montréalaises*. [En ligne]. 71 p. [www.collectif.qc.ca/content/ceiq/doc/etudes/Etude_jeunes_Mtl2004.pdf].

Selon notre analyse, les programmes de formation qualifiante axés sur l'emploi sont très efficaces pour les jeunes ayant décroché du milieu scolaire car ils leur permettent de faire reconnaître des compétences génériques et certaines compétences techniques nécessaires pour remplir les exigences de postes de métiers non spécialisés ou semi-spécialisés. Sur cette base, nous considérons qu'un enjeu majeur sera de développer et de bonifier ces programmes.

Toutefois, nous considérons que « Pour certaines personnes, malgré tous les efforts de soutien déployés, acquérir l'ensemble de ces éléments souhaitables de la formation de base représente un défi qui peut s'avérer insurmontable. Pour ce groupe de la population, qui plus que tout autre en a besoin, il faut adapter l'offre et le contenu de la formation et reconnaître ce qu'elles ont appris, qu'importe la façon. Dans ce cas comme pour les autres adultes tout autant que pour les jeunes, une combinaison judicieuse de compétences générales et professionnelles de base favorisant l'insertion socioprofessionnelle demeure l'option la plus opportune. »⁵

Comme un certain nombre d'individus ne parviennent pas à répondre aux exigences et à terminer leurs études secondaires, il sera important de reconnaître le maximum de ces connaissances et compétences acquises si nous voulons que tous aient accès à l'emploi.

Il est de plus en plus difficile pour une personne sans qualification d'accéder au marché du travail. Nous constatons déjà depuis un certain temps que les employeurs sont de plus en plus exigeants par rapport à la qualification des employés qu'ils embauchent, et ce même pour combler des emplois non spécialisés. Nous sommes à même de constater qu'en l'absence de barèmes clairs, les employeurs ont tendance à exiger le 5^e secondaire lors de recrutements, croyant s'assurer d'un certain niveau minimum de compétences génériques (assiduité, ponctualité, relation avec l'autorité) et de connaissances de base (mathématiques et français). Si cette tendance a souvent été expliquée par le grand nombre de candidatures en période de chômage élevé, il apparaît maintenant que, malgré des difficultés de recrutement important, les employeurs ont tendance à maintenir ces standards qui sont souvent nettement supérieurs aux exigences nécessaires pour accomplir la tâche.

Ce comportement s'explique souvent par une méconnaissance de la valeur des autres programmes de formation. De plus, une vision négative des jeunes bénéficiant de ce type de reconnaissance peut exister auprès des employeurs. De ce fait, il serait important de mieux faire connaître les programmes en mettant l'accent sur les compétences acquises. Il faut également porter une attention au fait de démystifier et d'enrayer la stigmatisation liée à la perception que ce sont des jeunes non recommandables, avec des problèmes de comportement.

Ainsi, la reconnaissance officielle des compétences maîtrisées est un des mécanismes essentiels pour permettre à ces jeunes de faire valoir auprès de futurs employeurs les compétences qu'ils ont développées.

⁵ Ministère de l'Éducation du Québec. (2002). *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*. [En ligne]. p. 9-10.
[www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SR_politique_gouv_education_adultes.pdf].

La Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue⁶ précise qu'en matière de reconnaissance, « une personne :

- a droit à la reconnaissance formelle des acquis et des compétences correspondant à des éléments de formation qualifiante, dès lors qu'elle fournit la preuve qu'elle les possède ;
- n'a pas à refaire dans un contexte scolaire formel des apprentissages qu'elle a déjà réalisés dans d'autres lieux selon d'autres modalités ;
- ne devrait pas être tenue de faire reconnaître à nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés par un système officiel ».

Nous constatons également que pour les jeunes ayant vécu des échecs et qui éprouvaient de grandes difficultés au niveau scolaire, la possibilité de suivre une formation pratique à l'extérieur du réseau de l'éducation est plus motivante et concrète.

Développer des liens entre le milieu scolaire et les entreprises d'insertion permettrait d'éviter les périodes d'inactivité et de favoriser l'émergence d'un modèle alternatif de reconnaissance des compétences (qui pourrait s'inspirer du modèle allemand dual). Certains partenariats avec les Commissions scolaires ont d'ailleurs permis la reconnaissance des formations offertes dans les entreprises d'insertion. Nous aurions tout avantage à envisager les possibilités d'étendre cette façon de faire.

Les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) sont également une façon efficace de qualifier les jeunes qui n'ont pas l'intérêt ou les capacités de suivre leurs formations de façon traditionnelle. Aussi, comme société, nous aurions tout avantage à faciliter, voire même à inciter les décrocheurs scolaires à utiliser ces mécanismes pour faire reconnaître leurs compétences. Compte tenu du profil de ces jeunes, un accompagnement plus intense serait selon nous nécessaire et permettrait sans aucun doute de qualifier un plus grand nombre d'individus. Certaines expérimentations faites en entreprises d'insertion nous permettent de croire qu'avec un niveau d'encadrement et de soutien suffisant, il est possible non seulement de qualifier ces personnes, mais aussi de les inciter à réintégrer le milieu scolaire en formation professionnelle.

Également, mentionnons que nous gagnerions énormément à créer des passages plus simples entre les programmes de reconnaissance en milieu de travail et le réseau scolaire. Il nous apparaît essentiel de s'assurer d'un bon arrimage entre les PAMT et les programmes de formation afin d'éviter de faire suivre inutilement des cours lorsque les notions sont déjà acquises. Une telle approche aurait l'avantage de maximiser nos ressources et de ne pas décourager inutilement ces jeunes.

⁶ Ministère de l'Éducation du Québec. (2002). *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*. [En ligne]. p. 23-24.
[www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SR_politique_gouv_education_adultes.pdf]

Dans le contexte actuel où les taux de décrochage scolaire ont généré un bassin important d'individus qui ne parviennent pas à se conformer aux exigences de qualification grandissantes du marché du travail, les entreprises d'insertion sont une façon alternative et efficace de qualifier les personnes sous-scolarisées. Elles ont développé une expertise et une connaissance des clientèles éloignées du marché du travail et sont aptes à les rejoindre et à les mobiliser dans l'objectif de les intégrer en emploi de façon efficace et durable. Elles forment des travailleurs compétents, appréciés des employeurs et cela, dans différents domaines d'emplois.

Malgré un profil de personnes démontrant un cumul de problématiques important, les entreprises d'insertion ont prouvé des résultats positifs d'intégration au travail et de retour aux études de leurs finissants. En moyenne, au cours des cinq dernières années, elles ont réussi à maintenir des résultats d'insertion en emploi et de retour aux études de plus de 75 %.

► LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET DES ACQUIS

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a reconnu la pertinence du modèle des entreprises d'insertion en acceptant de s'associer à un projet afin de nous permettre d'arrimer nos plans de formation aux normes professionnelles, facilitant ainsi une reconnaissance des compétences acquises et l'amélioration de la qualification de nos travailleurs en formation.

Le projet reconnaissance des compétences et des acquis du Collectif des entreprises d'insertion du Québec, amorcé en 2012, a permis l'embauche de ressources spécialisées en andragogie, dont le mandat principal a été d'identifier et d'aider à adapter les programmes de formation des entreprises d'insertion susceptibles de correspondre à une norme professionnelle, au programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Une collaboration a été établie avec différents acteurs des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) en vue d'adapter les programmes et ainsi permettre à un plus grand nombre de participants de voir les compétences acquises reconnues officiellement. Le projet vise également à développer un référentiel de compétences génériques correspondant aux compétences équivalentes dans les différentes normes professionnelles.

En complément du mandat donné, il a été convenu d'identifier les programmes offerts par les institutions scolaires qui sont susceptibles de correspondre aux plans de formation des entreprises d'insertion.

Les entreprises d'insertion sont présentement en train de finaliser la mise à jour de leurs plans de formation.

► AXE II : RECOMMANDATIONS

- ▶ Augmenter le nombre de programmes de formation qualifiante axés vers l'emploi avec les acteurs du milieu communautaire offrant des formations alternatives.
- ▶ Faire reconnaître la qualité des compétences acquises via les programmes de formation qualifiante axés vers l'emploi.
- ▶ Faciliter l'acquisition des compétences via les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- ▶ Améliorer l'arrimage entre le milieu scolaire et les acteurs du milieu communautaire offrant des formations alternatives, notamment les entreprises d'insertion.
- ▶ Permettre aux jeunes sous-scolarisés d'avoir accès à l'ensemble des services de formation.

PISTES DE RÉFLEXION ET POSITIONS

► AXE III : DES JEUNES PRÊTS POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, UNE ÉCONOMIE PRÊTE À LES ACCUEILLIR

► L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES NI EN EMPLOI NI AUX ÉTUDES ET DES JEUNES EN DIFFICULTÉ

Historiquement, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans est plus élevé que celui de tous les autres groupes d'âge⁷. En 2011, ce taux était de 13,4 % pour les 15-24 ans et de 7,8 % pour l'ensemble de la population active⁸. Cette différence est due en bonne partie au taux de chômage plus élevé des jeunes ayant un faible niveau de scolarisation. Ces jeunes ne possèdent pas les compétences, les qualifications et l'expérience nécessaires pour se trouver un emploi. Même dans les emplois sous-qualifiés, ils se heurtent à la concurrence de travailleuses et de travailleurs plus qualifiés et plus expérimentés qui n'arrivent pas à trouver un emploi dans leur champ de compétences et acceptent donc des emplois requérant une qualification moindre⁹.

Dans le contexte démographique actuel, l'intégration réussie des jeunes sur le marché du travail revêt une importance sociale historique pour le Québec, alors que les personnes entrant sur le marché du travail deviennent moins nombreuses que celles qui en sortent. Emploi-Québec estime qu'il y aura plus de 1,36 million de postes à pourvoir d'ici 2022, de l'effet combiné des départs à la retraite (1,1 million) et de la création d'environ 260 000 nouveaux emplois. Selon les prévisions d'Emploi-Québec, les jeunes apporteront la contribution la plus importante à l'offre de main-d'œuvre pour pourvoir les 1,36 million de postes offerts, entre 2013 et 2022. Ils répondront à plus de la moitié (58 %) de la demande de main-d'œuvre.¹⁰

Une étude de 2013 de l'Institut de la statistique du Québec¹¹ estimait à 200 000 le nombre de jeunes qui, à un moment donné, ne sont ni aux études, ni en emploi, ni en formation en vue d'un emploi. Outre le manque de qualification, un grand nombre de ces jeunes sont aux prises avec des problématiques d'ordre personnel les empêchant de répondre aux exigences des formations traditionnelles ou du marché du travail. À titre d'exemple, un grand nombre de jeunes issus des Centres jeunesse, ceux vivant des problèmes reliés à la toxicomanie, à la santé mentale ou à l'itinérance.

⁷ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. (2013). *Avis L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever*. [En ligne]. p. 42.
[http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclp_avis_emploi_pour_lutter.pdf].

⁸ Emploi-Québec. (2012). *Les chiffres clés de l'emploi au Québec*. [En ligne]. p. 14 et 29.
[<http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2240282>].

⁹ Comité aviseur-jeunes. (2006). *Transformations du marché de l'emploi des jeunes du Québec*. Analyse. [En ligne]. p. 14. [www.ccjeunes.org/IMG/pdf/2006-05-ccj_analyse_marchetravail.pdf].

¹⁰ Document de consultation, Politique québécoise de la jeunesse. (2015). [En ligne]. [www.jeunes.gouv.qc.ca/consultations-jeunesse/documents/consultation-pol-jeune-2015.pdf].

¹¹ Demers, Marc-André. Institut de la statistique du Québec. (2013). *Les jeunes qui ne sont ni au travail ni aux études : une perspective québécoise*. [En ligne]. Parution dans Flash-Info travail rémunération. Vol 14, numéro 1. p. 2.
[<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201302.pdf>].

D'ailleurs, selon plusieurs des participants et participantes rencontrés par le Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion¹², la croissance des emplois atypiques ou précaires et les exigences du marché du travail affaiblissent cette relation entre l'intégration et le travail. Ainsi, presque paradoxalement, bien que, pour plusieurs, il demeure le principal mode d'intégration sociale, le travail peut également parfois donner lieu à des situations d'exclusion. Les obstacles à l'intégration au marché du travail sont majeurs. Pour plusieurs des personnes rencontrées, l'intégration sociale passe par le travail. Le travail procure un certain statut. Il permet de conserver des liens sociaux réguliers, de renforcer l'estime de soi, etc. Sans travail, le risque d'exclusion est plus grand.

► LES ENTREPRISES D'INSERTION : UNE RÉPONSE EFFICACE

Les entreprises d'insertion possèdent une longue expérience auprès des jeunes éloignés du marché du travail. Elles parviennent à les rejoindre et à les mobiliser pour les intégrer en emploi de façon durable. L'efficacité du travail des entreprises d'insertion repose sur leur approche globale qui allie formation et intervention psychosociale. C'est un modèle unique, nécessaire et efficace. Les entreprises d'insertion offrent aux jeunes un accompagnement personnalisé et un mode d'intervention axé sur la motivation des personnes en formation.

L'évaluation des interventions des entreprises d'insertion¹³, menée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale précise que l'entreprise d'insertion s'adresse à des *personnes en grande difficulté*, qui connaissent des échecs répétés, et pour qui les ressources existantes sont inadéquates. Ces personnes sont en situation d'exclusion ou fortement défavorisées, et temporairement incapables d'affronter la réalité du marché du travail. L'entreprise d'insertion convient spécialement aux prestataires de l'aide financière de dernier recours dont le profil de difficultés correspond à cette description ainsi qu'à certaines clientèles faisant l'objet de stratégies gouvernementales et ministérielles, parmi lesquelles on compte certaines catégories de la main-d'œuvre féminine, certaines catégories de jeunes, les personnes handicapées, les contrevenants et contrevenantes adultes, les personnes immigrantes, et les travailleurs et travailleuses âgés qui sont à la recherche d'un emploi. L'entreprise d'insertion est un outil adapté et efficace pour l'intégration professionnelle des personnes en très grande difficulté d'insertion.

L'évaluation publiée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale¹⁴ confirme d'ailleurs « Neuf mois après la fin de la participation, les participants se perçoivent toujours plus positivement et ils perçoivent plus positivement leurs compétences socioprofessionnelles. Ils ont toujours davantage l'impression d'avoir

¹² Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion. (2014). *L'exclusion sociale : construire avec celles et ceux qui la vivent*. [En ligne]. p. 29. [http://www.cepe.gouv.qc.ca/publications/pdf/CEPE_Lexclusion_sociale.pdf].

¹³ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et du suivi de la performance. (2013). *Évaluation des interventions des entreprises d'insertion*. [En ligne]. 158 p. [http://www.mess.gouv.qc.ca/includes/composants/telecharger.asp?fichier=/publications/pdf/ADMIN_evaluation_interventions_entreprises_insertion_synthese_012013.pdf&langue=fr].

¹⁴ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et du suivi de la performance. (2013). *Évaluation des interventions des entreprises d'insertion*. [En ligne]. 158 p. [http://www.mess.gouv.qc.ca/includes/composants/telecharger.asp?fichier=/publications/pdf/ADMIN_evaluation_interventions_entreprises_insertion_synthese_012013.pdf&langue=fr].

ce qu'il faut pour réussir dans un travail et garder un emploi qu'ils ne l'avaient au moment d'amorcer leur participation. Ils démontrent plus de résilience que ce qu'ils exprimaient à leur entrée en entreprise d'insertion, c'est-à-dire qu'ils sont moins enclins à percevoir le contrôle de leur supérieur(e), acceptent mieux la pression dans le travail et associent moins des expériences émotionnelles négatives au travail. Dix-sept mois en moyenne après la fin de la participation, des effets nets importants sur l'insertion en emploi et sur le recours au soutien public du revenu sont observés, de même que le maintien d'effets positifs sur la vie sociale et professionnelle ».

L'effet « réparateur » de l'intervention des entreprises d'insertion a donc un impact important et durable, et ce tant sur le retour en emploi que sur la vie sociale des individus. Elles sont donc ainsi une réponse logique et essentielle aux problèmes de pénurie de main-d'œuvre. Elles forment des travailleurs compétents, appréciés des employeurs et cela, dans différents domaines d'emplois en forte demande (restauration, commerce et vente au détail, etc.).

Selon l'étude *Les aspirations chez les jeunes de classe populaire en formation dans les entreprises d'insertion au Québec*¹⁵, les jeunes travailleurs ont des profils expérientiels assez éloignés du marché du travail et, pour cette raison, ont généralement un rapport difficile à l'emploi et aux attentes des employeurs, qu'ils ne connaissent d'ailleurs pas très bien. De ce fait, ils développent des attentes et des ambitions qui ne sont pas toujours en lien avec la réalité du monde du travail ; soit ils ont peu d'ambition et se contentent alors de viser de petits emplois à bas salaires, soit, au contraire, ils développent des aspirations trop élevées et donc, pour eux, souvent irréalistes.

L'expérience et, très souvent, les expériences d'insertion deviennent un outil fondamental pour atténuer l'effet primaire de l'origine et de la classe sociale, poursuit l'étude¹⁶. En même temps, bien que pour les entreprises d'insertion, il soit important de se diversifier et d'éviter une segmentation dans les secteurs plus faibles en termes de rémunération et de prestige, il faut reconnaître qu'elles se trouvent à travailler avec un public en situation d'exclusion sociale, avec un déficit initial très important et un manque de qualifications qui doit être lentement comblé. Il s'agit donc pour les jeunes de se construire des aspirations et pour les gestionnaires des entreprises d'insertion, d'aider les jeunes et de les soutenir dans l'élaboration d'aspirations à la fois réalistes et porteuses d'espoir. Si les expériences positives (naturellement, elles ne le sont pas toutes vécues dans l'entreprise d'insertion) peuvent influencer sur le développement de la confiance et de l'estime de soi, elles contribuent alors à remodeler les aspirations, tant professionnelles que scolaires, et à les faire évoluer pendant le parcours, ce qui constitue déjà une réalisation importante.

¹⁵ ALBERIO, M. et TREMBLAY, D. G. (2013). *Les aspirations chez les jeunes de classe populaire en formation dans les entreprises d'insertion au Québec*. Défi jeunesse, vol. XIX, no. 2, p. 7-15 [En ligne : http://www.centrejeunessedemontreal.qc.ca/pdf/cmultipdf/defi_02_13.pdf].

¹⁶ Idem

► LA CAPACITÉ DE S'ADAPTER AUX BESOINS DES JEUNES

La capacité d'adaptation au sein des entreprises d'insertion et la volonté de répondre aux besoins spécifiques des jeunes nous amènent toujours à innover et à faire face aux nouvelles réalités. Nous croyons qu'il faut permettre aux organisations jeunesse d'expérimenter de nouvelles approches et généraliser les expériences qui ont démontré leur efficacité.

En 2011, 29,3 % des personnes ayant immigré au Québec étaient âgées de 15 à 29 ans. L'insertion en emploi des jeunes des minorités visibles reste un défi incontournable, puisque leur taux de chômage, qu'ils soient ou non issus de l'immigration, reste tout près du double de celui de la population en général¹⁷.

Considérant ces enjeux et ces défis, nous menons le **Projet Intégration** depuis 2004, avec l'étroite collaboration d'Emploi-Québec, de la Ville de Montréal et du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (maintenant ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion).

Cohorte Francisation : L'aspect novateur de ce projet est de permettre à une cohorte de 20 jeunes des minorités visibles anglophones et allophones de suivre un parcours dans l'une des entreprises d'insertion de l'île de Montréal. La durée du projet est prolongée à 40 semaines pour y inclure un volet de francisation permettant aux participants l'immersion dans un milieu de travail francophone et favorisant les rapprochements interculturels entre jeunes de divers horizons. Ce modèle allie francisation, formation, expérience réelle en entreprise, suivi et soutien personnalisé.

Cohorte Nord-Est : Suite aux événements de Montréal-Nord (2008) et au contexte de tension, une nouvelle cohorte existe depuis 2009. Il s'agit de rejoindre des jeunes adultes issus des minorités visibles, fortement éloignés du marché du travail. Ce groupe réunit 25 jeunes francophones résidants des quartiers du nord-est de Montréal. Un préparatoire a été conçu avant l'entrée en entreprises d'insertion afin de maximiser leurs chances d'intégration réussie et de persévérance.

Projet Intégration Québec

Le Collectif et les entreprises d'insertion de la Ville de Québec ont développé en 2013 le Projet Intégration Québec qui s'adresse aux personnes immigrantes éloignées du marché du travail. L'expertise et le soutien de chacun des partenaires, dont le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail, ont permis de mettre en place un programme comprenant sept semaines initiales de francisation où les participants font l'apprentissage du français et des codes culturels spécifiques au monde du travail québécois. Les participants intègrent ensuite l'une des quatre entreprises où ils sont accompagnés par différentes ressources pour améliorer leur français et leur employabilité.

¹⁷ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et document de consultation Politique québécoise de la jeunesse (2015). p. 12.

Ces projets ont tous démontré des résultats très positifs et ont répondu efficacement aux besoins de certains profils de jeunes ayant des caractéristiques augmentant la complexité d'intervention. Malheureusement, ils demeurent marginaux et ne permettent d'offrir les services qu'à un nombre très limité de jeunes malgré l'ampleur des besoins.

Projet Passage à la vie adulte des jeunes ayant vécu des difficultés d'adaptation avant l'âge adulte ou étant issus des Centres jeunesse par l'insertion sociale et économique dans les entreprises d'insertion

Nous sommes fortement préoccupés par la problématique des jeunes issus de Centres jeunesse qui ont décroché du milieu scolaire et qui se retrouvent à leur majorité sans emploi et souvent sans réseau familial et social positif. Boscoville 2000 et le CEIQ travaillent présentement, en collaboration avec le Centre jeunesse de Montréal - Institut universitaire (CJM-IU), pour développer, dans le cadre d'un projet pilote novateur, un programme visant l'insertion socioprofessionnelle des jeunes issus des Centres jeunesse.

Les travaux menés jusqu'à maintenant nous font réaliser que ces jeunes n'ont pas la motivation interne nécessaire à se maintenir dans un programme d'employabilité, ce qui a pour effet qu'ils sont souvent refusés par les ressources communautaires ou qu'ils abandonnent avant la fin des parcours. Le projet vise à expérimenter un parcours adapté spécifiquement aux besoins de ces jeunes ayant reçu les services d'un centre jeunesse ou ayant vécu des difficultés d'adaptation.

À la lumière des « focus groups » et des travaux réalisés jusqu'à présent, nous sommes convaincus qu'un parcours adapté est nécessaire pour répondre aux besoins de ces jeunes qui ont à la fois des besoins importants d'insertion au travail et une absence de structure personnelle et familiale. Ils seraient ainsi soutenus pour affronter les obstacles rencontrés dans leurs démarches d'insertion.

► AXE III : RECOMMANDATIONS

- ▶ Augmenter le nombre de places au sein des entreprises d'insertion pour desservir encore davantage de jeunes.
- ▶ S'assurer que tous les jeunes ayant besoin d'une intervention globale, comme celle offerte en entreprise d'insertion, y aient accès, sans égard à leur statut de prestataires du soutien public du revenu.
- ▶ Expérimenter des approches alternatives auprès des groupes de jeunes en difficulté, par exemple, les jeunes des minorités visibles, autochtones, handicapés, etc.
- ▶ Développer des parcours de formation de durée variable, pour que les jeunes éloignés du marché du travail aient la possibilité d'appivoiser le monde du travail et d'intégrer progressivement des organismes (tels que les entreprises d'insertion) ou des programmes.
- ▶ Répondre aux besoins en francisation, en permettant que les programmes en développement des compétences socioprofessionnelles comme ceux offerts en entreprises d'insertion puissent intégrer un volet francisation.
- ▶ Permettre d'expérimenter des approches alternatives qui intègrent employabilité, soutien et suivi psychosocial pour les jeunes issus des Centres jeunesse.

CONCLUSION

Le Québec vit une conjoncture sans précédent où le déclin démographique laisse entrevoir des opportunités d'emploi pour tous. Il n'en demeure pas moins que chaque année, un nombre important de jeunes décrochent du milieu scolaire. Malheureusement pour ces derniers, le marché du travail se complexifie. Dans ce contexte, un grand nombre de ces jeunes sous-scolarisés risquent de ne pas réussir à intégrer le marché du travail, et ce malgré un taux de chômage général plus favorable.

La prochaine Politique québécoise de la jeunesse et sa Stratégie d'action jeunesse devrait accorder une place prépondérante à cet aspect. Il faut redoubler d'ardeur pour éviter le décrochage scolaire et favoriser au maximum le retour rapide à l'école ou au sein de parcours et de programmes qui permettent la qualification des individus et l'intégration durable en emploi. La future Politique québécoise de la jeunesse devrait s'assurer que les formes alternatives de qualification permettent une reconnaissance des compétences et des acquis. Elle devrait s'assurer que les services soient suffisants pour répondre aux besoins de tous les jeunes et qu'ils aient tous accès aux services, qu'ils soient prestataires ou non de l'aide sociale ou sans soutien de revenu. De nombreux projets pilotes ont démontré des résultats probants. Il serait pertinent de s'en inspirer et de les généraliser.

Le CEIQ et ses membres ont toujours été proactifs dans le développement de stratégies et dans l'adaptation de leurs services, pour mieux répondre aux besoins de leur clientèle, notamment les jeunes. Nous pourrions contribuer dans les stratégies visant à permettre l'insertion au travail par le développement des compétences ainsi que dans la reconnaissance des formes alternatives de qualification permettant aux jeunes sous-scolarisés d'accéder au marché du travail de façon durable.

RECOMMANDATIONS



Collectif des entreprises
d'insertion du Québec

► AXE II :

- ▶ Augmenter le nombre de programmes de formation qualifiante axés vers l'emploi avec les acteurs du milieu communautaire offrant des formations alternatives.
- ▶ Faire reconnaître la qualité des compétences acquises via les programmes de formation qualifiante axés vers l'emploi.
- ▶ Faciliter l'acquisition des compétences via les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- ▶ Améliorer l'arrimage entre le milieu scolaire et les acteurs du milieu communautaire offrant des formations alternatives, notamment les entreprises d'insertion.
- ▶ Permettre aux jeunes sous-scolarisés d'avoir accès à l'ensemble des services de formation.

► AXE III :

- ▶ Augmenter le nombre de places au sein des entreprises d'insertion pour desservir encore davantage de jeunes.
- ▶ S'assurer que tous les jeunes ayant besoin d'une intervention globale, comme celle offerte en entreprise d'insertion, y aient accès, sans égard à leur statut de prestataires du soutien public du revenu.
- ▶ Expérimenter des approches alternatives auprès des groupes de jeunes en difficulté, par exemple, les jeunes des minorités visibles, autochtones, handicapés, etc.
- ▶ Développer des parcours de formation de durée variable, pour que les jeunes éloignés du marché du travail aient la possibilité d'appivoiser le monde du travail et d'intégrer progressivement des organismes (tels que les entreprises d'insertion) ou des programmes.
- ▶ Répondre aux besoins en francisation, en permettant que les programmes en développement des compétences socioprofessionnelles comme ceux offerts en entreprises d'insertion puissent intégrer un volet francisation.
- ▶ Permettre d'expérimenter des approches alternatives qui intègrent employabilité, soutien et suivi psychosocial pour les jeunes issus des Centres jeunesse.