



**L'EXPERTISE ET L'INTERVENTION SPÉCIALISÉE DU RSSMO ET DE SES
ORGANISMES MEMBRES : INSTIGATEURS DE L'ÉMERGENCE DU
POTENTIEL D'UNE JEUNESSE QU'IL FAUT ACCOMPAGNER**

MÉMOIRE

Dans le cadre de la consultation sur le renouvellement de
la **Politique québécoise de la jeunesse**

Présenté au Secrétariat à la jeunesse
Ministère du Conseil exécutif

Déposé le 29 septembre 2015

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
Processus de contribution	3
À propos du RSSMO	3
AXE I – DE SAINES HABITUDES DE VIE	5
Santé mentale, jeunes et marché du travail	5
AXE II – UN MILIEU FAVORABLE À LA PERSÉVÉRANCE ET À LA RÉUSSITE SCOLAIRE	7
L’orientation professionnelle	7
Accès à la qualification et à la réussite éducative	10
AXE III – DES JEUNES PRÊTS POUR LE TRAVAIL, UNE ÉCONOMIE PRÊTE À LES ACCUEILLIR	16
L’inclusion des jeunes éloignés du marché du travail	16
Conciliation travail-famille-études	18
En région comme en métropole	22
AXE IV – UNE CITOYENNETÉ ACTIVE ET PLURIELLE	28
Garantir le développement de relations intergénérationnelles	28
CONCLUSION	31
Pour une nouvelle Politique québécoise de la jeunesse	31
Rappel des recommandations	31
ANNEXE	33

INTRODUCTION

Processus de contribution

Le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre est fier de prendre part à cette consultation publique sur la prochaine Politique québécoise de la jeunesse. Fondé en 1999, le RSSMO a depuis produit deux mémoires dans le cadre du renouvellement de la Stratégie d'action jeunesse, en 2008 et en 2013.

Le court délai du processus actuel fait en sorte que les réflexions et recommandations présentées dans ce mémoire sont le fruit de consultations passées et récentes auprès de nos organismes membres. Néanmoins, nous jugeons que leur pertinence est toujours d'actualité et s'arrime aux axes de priorités d'intervention du document « Ensemble pour les générations futures » du gouvernement québécois.

À propos du RSSMO

Le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO) regroupe 49 organismes membres établis dans 92 points de services. Ils sont présents dans 14 régions administratives du Québec. Ces organismes sont à but non lucratif. Ils sont accrédités au sein du RSSMO selon des critères exigeants, garants de son engagement d'offrir gratuitement des services spécialisés de qualité à des clientèles sous-représentées ou éloignées du marché du travail.

Leur mission première est le développement de l'employabilité visant l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi de personnes ayant des difficultés particulières d'insertion socioprofessionnelle. Nombreux sont les organismes membres dont le développement de l'expertise s'échelonne sur plus de trois décennies.

Le RSSMO se distingue par la qualité des services de ses adhérents, leur caractère innovateur et la rentabilité de leurs interventions pour l'économie du Québec. Leur engagement permet au RSSMO de développer des outils concrets pour la bonification de leurs pratiques, une expertise qui se traduit par l'insertion durable sur le marché du travail des personnes qui reçoivent ces services publics d'emploi.

Chaque année, les services du RSSMO touchent 25 000 personnes, dont une proportion importante de jeunes, pour un total de 100 000 000 \$ (cent millions) en gain économique net pour la province¹. Certains adhérents destinent presque exclusivement leurs services et leur expertise à une clientèle jeunesse. Dans une proportion importante, même s'ils ne portent pas officiellement l'étiquette d'organisme jeunesse, les membres comptent parmi leurs clientèles respectives un grand nombre d'individus âgés de 16 à 29 ans. Année après année, leur intervention atteint des résultats probants, qui dépassent souvent les cibles de résultats fixées dans le cadre des ententes signées avec Emploi-Québec. Cela témoigne de leur spécialisation et de leur efficacité.

¹ PARADIS, Pierre-Emmanuel. *Analyse des impacts socioéconomiques nets des interventions du RSSMO, Rapport final*, <http://rssmo.qc.ca/etude>.

Le taux global de placement dans un emploi durable des individus auprès desquels ils travaillent est de 59 %. À cette réussite, il faut ajouter tous les retours en formation instigués par les organismes membres, qui se chiffrent à 21 %, pour un total de 80 % de taux de succès². C'est sans compter tous les résultats intermédiaires des interventions comme la résolution de certaines difficultés qui interfèrent avec l'intégration socioprofessionnelle ou le développement de savoir-faire et savoir-être.

Notre approche globale de l'individu réussit puisqu'elle fait place aux considérations reliées à l'environnement identitaire, psychosocial et culturel ainsi qu'aux difficultés qui interfèrent avec l'intégration socioprofessionnelle. Parmi les difficultés qui réduisent l'ouverture du marché du travail, notons l'inadéquation par rapport au marché du travail, les problèmes psychosociaux, financiers et de santé physique ou mentale, les problèmes de transport, le casier judiciaire, etc. En moyenne, les personnes qui bénéficient des services des adhérents du RSSMO cumulent 4,2 difficultés d'employabilité³.

Les organismes membres du RSSMO agissent comme instigateurs de l'émergence du potentiel de ces personnes pour qui les perspectives du marché du travail d'ici 2025 ne sont guère prometteuses, si privées d'aide. Sans un accompagnement tel que celui que nous leur offrons en amont, durant, et en aval de leur participation à une mesure vers la vie active, le potentiel de ces jeunes qui vivent des difficultés socioprofessionnelles particulières ne sera pas développé. Le RSSMO estime que chaque individu est porteur de capacités et qu'il nous faut savoir mettre en œuvre les stratégies nécessaires pour les reconnaître et les déployer. Le projet de stages rémunérés FIT, qui démontre un taux de succès frisant le 90 %⁴, en est un bon exemple (les résultats détaillés sont en annexe du présent document).

En outre, les organismes membres du RSSMO désirent fortement s'impliquer dans l'élaboration et la mise en œuvre de la prochaine Politique québécoise de la jeunesse. Ils détiennent l'expertise ainsi que la capacité d'initiative pour développer le potentiel des jeunes. Le RSSMO présente dans ce texte les initiatives à soutenir ou à mettre en place afin de répondre aux besoins de ces personnes en matière d'accompagnement, pour qu'ils puissent eux aussi aspirer à de meilleures perspectives d'ici 2025. La mise en valeur de ce capital humain est nécessaire.

² *Idem*, p. 30

³ *Idem*, p. 29.

⁴ BÉLANGER, Paul et SOLAR-PELLETIER, Laurence. *Projet FIT – Rapport préliminaire*, Observatoire compétence-emploi (UQAM), Mai 2015, pp.6-7.

AXE I

DE SAINES HABITUDES DE VIE

Santé mentale, jeunes et marché du travail

Des statistiques fort préoccupantes confirment ce que le RSSMO identifie comme la complexification de la clientèle. Le Comité Consultatif Jeunes (CCJ), partie intégrante de la Commission des partenaires du marché du travail, publiait en janvier 2013 un *Avis sur les jeunes éloignés du marché du travail*⁵. Les propos rapportés des jeunes et des intervenants qui se côtoient au sein d'organismes en employabilité, dont certains organismes membres du RSSMO, permettent ces constats⁶ :

- Interrogés quant aux problèmes qu'ils éprouvent en matière d'emploi, avec plusieurs réponses possibles, 52 % des jeunes ont dit avoir besoin d'acquérir de nouvelles compétences ou un diplôme précis; 44 % ont dit avoir besoin d'identifier des secteurs d'activité compatibles avec leur personnalité, 42 % ont besoin de se motiver.
- Interrogés sur les principales caractéristiques des jeunes qu'ils accompagnent, 71 % des intervenants ont répondu qu'ils estiment que leur clientèle présente des caractéristiques reliées à des problèmes de santé mentale.

Le RSSMO martèle depuis plusieurs années ses préoccupations sur cette tendance lourde de complexification de la clientèle. Plusieurs experts, intervenants ou entités qui travaillent auprès des jeunes partagent le même constat. Les travaux de la défunte entente interministérielle Engagement Jeunesse témoignent d'ailleurs en ce sens. À cet effet, notons cet extrait d'un rapport du comité *Jeunes en difficulté* d'Engagement jeunesse Montréal : « L'éventail des problématiques que peuvent vivre ces jeunes est très large [...]. Les réseaux sont appelés à travailler en collaboration afin de répondre à des besoins de plus en plus nombreux et variés, nécessitant des expertises diverses et complémentaires⁷».

Solutions à la problématique : recommandation du RSSMO

Depuis plusieurs années déjà, on insiste auprès des pouvoirs publics québécois sur la priorité de créer un maillage et des passerelles entre les acteurs de première ligne concernés par les besoins des jeunes éloignés du marché du travail, notamment entre les milieux de l'employabilité et de la santé. À l'heure actuelle, il n'existe aucune politique-cadre qui planifie une telle approche inter et multi sectorielle. La dernière stratégie d'action jeunesse a pourtant

⁵ CCJ. «Les jeunes éloignés du marché du travail», *Avis*, [En ligne], 2013, http://ccjeunes.org/IMG/pdf/avis_jeunes_eloignes_-3.pdf, (Page consultée le 1^{er} septembre 2013).

⁶ CCJ. «Les jeunes éloignés du marché du travail», *Mise en contexte*, [En ligne], 2013, http://ccjeunes.org/IMG/pdf/contexte_jeunes_eloignes.pdf, pp. 6-8, (Page consultée le 1^{er} septembre 2013).

⁷ ENGAGEMENT JEUNESSE MONTRÉAL. «Consultation dans le cadre du *Rendez-vous pour un Québec apprenant* : Préoccupations transmises à l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA) par les membres du comité *Jeunes en difficulté* d'Engagement Jeunesse Montréal», [En ligne], 2013, http://www.icea.qc.ca/site/sites/default/files/preoccupations_engagement_jeunesse_montréal.pdf, p. 4, (Page consultée le 3 septembre 2013).

rassemblé les quatre principaux ministères concernés par la jeunesse afin qu'ils améliorent la continuité, la complémentarité et la cohérence des services aux jeunes via le projet Engagement Jeunesse. Toutefois, il demeure que nous faisons face à un manque flagrant de planification globale de l'action. Le continuum de services à développer entre les acteurs concernés est hors normes. Il demande une responsabilité partagée qui est fort complexe à articuler. Bien entendu, il existe sur le terrain des initiatives ponctuelles qui visent à bâtir des liens entre les secteurs de l'employabilité et de la santé. Cependant, afin de favoriser une intervention cohérente et soutenue, les initiatives qui visent à établir le continuum entre les services de divers ministères nécessitent un encadrement intégré. Il faut poursuivre la réflexion entamée par Engagement jeunesse et déployer des moyens concrets.

Recommandation 1

Poursuivre la réflexion entamée par comité directeur d'Engagement Jeunesse afin de rendre officielles, systématiques et efficaces les passerelles entre les intervenants des ressources externes d'Emploi-Québec et les intervenants des services de première ligne du secteur de la santé.

AXE II

UN MILIEU FAVORABLE À LA PERSÉVÉRANCE ET À LA RÉUSSITE SCOLAIRE

L'orientation professionnelle

*Permettre aux jeunes de **prendre le temps**, au bon moment*

Le constat des organismes membres du RSSMO est sans équivoque : l'orientation professionnelle ne se réduit pas à un besoin d'information, à un test, encore moins à une rencontre brève et unique. Au Québec, on constate que la carrière suit une trajectoire de moins en moins linéaire. Or, l'orientation professionnelle est un processus en soi, qui doit être effectué en amont du choix de carrière. Il faut offrir aux jeunes un accompagnement soutenu dans leurs démarches préalables au choix de carrière. Il faut leur accorder du temps afin qu'ils prennent le recul nécessaire pour s'approprier leur projet de vie, car il est évident pour le RSSMO que le projet professionnel se construit à même le projet de vie. D'ailleurs, l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) se positionne lui aussi explicitement en ce sens :

« La notion de projet professionnel comme part intégrante d'un projet de vie est pour nous une avenue centrale. On voit souvent l'orientation uniquement comme la transmission d'informations, le choix de cours, l'évaluation des caractéristiques personnelles et la comparaison de celles-ci avec les exigences du marché du travail. C'est beaucoup plus que cela. En permettant aux conseillers et conseillères d'orientation d'intervenir sur la dynamique des personnes, le développement de leur identité (pas seulement d'en faire un portrait), et surtout en abordant le choix professionnel comme une part importante et structurante de la construction de sa vie d'adulte, on se donne les moyens de préparer une jeunesse à intégrer les différents rôles qu'ils seront appelés à jouer⁸. »

Portrait de la problématique vécue par les jeunes qui fréquentent les organismes membres du RSSMO

Les professionnels qui œuvrent au sein des organismes membres du RSSMO constatent que la problématique d'orientation vécue par les jeunes avec lesquels ils travaillent résulte fondamentalement d'un processus d'orientation incomplet. Selon l'OCCOQ, ce qui fait défaut à la plupart des jeunes au secondaire, au moment de leur premier contact en matière d'orientation professionnelle, c'est l'accompagnement. Pour répondre adéquatement au besoin d'accompagnement de ces jeunes, il faut nécessairement leur offrir une démarche d'orientation structurée, qui est beaucoup plus complexe que la simple transmission d'informations et qui aborde les principales implications du choix. En outre, ce qui fait défaut à certains jeunes vivant un « problème d'orientation » (indécision chronique, anxiété liée au choix, problème d'identité, immaturité vocationnelle), c'est une intervention adaptée et un accompagnement soutenu pour leur insertion socioprofessionnelle⁹.

⁸ OCCOQ. «Avis de l'Ordre des conseillers et conseillères en orientation et des psychoéducatrices et psychoéducateurs du Québec : Stratégie d'action jeunesse 2009-2014», *Prises de position*, [En ligne], Août 2009, <http://www.orientation.qc.ca/fr-CA/Communications/~media/A5D01C3F5CC84AEBB22B734F0E838DA8.ashx>, pp. 5-6, (Page consultée le 9 octobre 2013).

D'emblée, on remarque qu'en milieu scolaire, en raison des limitations en temps, on s'attarde peu ou pas à déterminer ce qui peut empêcher un jeune d'arrêter un choix professionnel. Au RSSMO, nos professionnels prennent le temps d'établir le contact avec chaque jeune pour répondre à ces questions fondamentales :

- Est-il en mesure d'établir ses priorités?
- Est-il en ce moment capable de se projeter dans l'avenir?
- Répond-t-il à des pressions externes?
- Est-il en mesure de s'engager dans un projet professionnel?
- Établit-il ses choix en fonction de la désirabilité d'un statut, d'un sens sur le marché du travail, ou en fonction de ce qu'il est, de ce qui a un sens pour lui?

Bien souvent, les jeunes auprès desquels nous travaillons et qui manifestent un besoin d'orientation se dirigent vers des objectifs professionnels qu'ils ne conçoivent pas. Ils se retrouvent face à un échec parce que pour atteindre la destination finale précise (la carrière), ils ont emprunté une trajectoire précise et un moyen utilitaire (la formation) qui ne les motive pas en soi. Or, pour un jeune, le projet professionnel ne se limite pas à la carrière, mais bien à tous les éléments déterminants qui l'accompagnent, et en ce sens, le tout doit avoir un sens pour lui. D'ailleurs, selon l'OCCOQ, « un très grand nombre de jeunes ne trouvent pas dans leurs études un sens qui leur permettrait de traverser leurs difficultés, de continuer à mettre les efforts requis, à persévérer » :

« Avoir un projet stimulant, mobilisant, qui corresponde à ses aspirations, est un facteur reconnu de réussite [...]. La moitié des étudiants qui arrivent au cégep disent ne pas s'être inscrits dans leur programme par intérêt. Le tiers change de projet, le quart abandonne carrément. C'est un gaspillage de ressources collectives et individuelles, une perte de temps pour les jeunes et cela mine inutilement leur confiance en soi¹⁰ ».

Les professionnels du RSSMO constatent que les jeunes qui ont un besoin d'orientation n'ont pas bénéficié d'un accompagnement adéquat au préalable, surtout en ce qui concerne l'actualisation du choix par rapport au marché du travail. En effet, on traite beaucoup des programmes de formation et on oublie de renseigner les jeunes sur la finalité qu'est le marché du travail. L'information à cet effet est souvent déficiente et la possibilité de l'explorer également. Le système institutionnel actuel ne leur permet pas de réaliser une insertion significative en milieu de travail pour valider leur choix. Cette lacune majeure a aussi été identifiée par une étude réalisée par l'OCCOQ, qui constatait « à quel point les besoins ne sont pas couverts, en nature et en nombre, par ce qui est mis en place pour y répondre en milieu scolaire¹¹ ».

⁹ OCCOQ. «L'orientation : répondre ou non aux besoins des élèves», *Prises de position*, [En ligne], Mars 2010, http://www.orientation.qc.ca/fr-CA/Communications/~/_media/447BC3B4B5CB4342AC880D21243A5179.ashx, p. 3, (Page consultée le 9 octobre 2013).

¹⁰ OCCOQ. «L'OCCOQ et la stratégie jeunesse du gouvernement du Québec», *Prises de position*, [En ligne], Août 2013, http://www.orientation.qc.ca/fr-CA/Communications/~/_media/23C292DBB1C740CD8B038BD93D8957B7.ashx p. 3, (Page consultée le 9 octobre 2013).

¹¹ OCCOQ. «L'orientation : répondre ou non aux besoins des élèves», *Op. Cit.*

Solutions à la problématique : recommandation du RSSMO et pistes d'action

Suivant l'avis de Liette Goyer, professeure membre du Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), le RSSMO réitère l'importance de l'accompagnement individualisé des jeunes en orientation professionnelle. Pour effectuer cet accompagnement de façon adéquate, il faut approcher le jeune dans la globalité de sa personne et de son environnement. Le conseiller en orientation doit connaître le jeune. Il doit aussi connaître à la fois les options qui lui conviennent dans un parcours en formation et au sein du marché du travail.

« Soumis à une multitude d'influences personnelles et environnementales, le projet de travailler ne peut connaître de façon précise sa destination finale. Dans le contexte actuel, l'orientation professionnelle des jeunes est, en permanence, en construction¹²».

Pour permettre aux jeunes cette construction de leur choix de carrière, on doit leur donner la possibilité d'explorer leurs options. L'insertion exploratoire en formation et/ou en milieu de travail doit faire partie du processus d'orientation professionnelle. De la sorte, on fait réellement de l'orientation professionnelle :

- un facteur important de la persévérance scolaire;
- un outil permettant d'améliorer la compréhension du marché du travail et, par conséquent, l'intérêt à l'intégrer;
- un facteur déterminant pour le maintien en emploi;
- un atout significatif pour l'intégration sociale et professionnelle;
- un élément favorisant la satisfaction sur le marché du travail et les possibilités de développement.

Recommandation 2

Inscrire l'accompagnement individualisé avec volet exploration au cœur de la démarche d'orientation professionnelle et en faire un parcours fortement recommandé pour les jeunes en milieu scolaire et pour les jeunes qui désirent s'engager dans un retour en formation.

Pistes d'action

- ✓ Le volet exploration doit permettre aux jeunes de valider leurs choix par rapport à un programme de formation ou à une carrière et permettre le temps nécessaire pour l'immersion en formation et/ou en milieu de travail. Pour ce faire, il faut développer davantage « Jeune explorateur d'un jour ». Ce programme doit s'inscrire dans un processus d'orientation structuré et permettre une immersion sur une durée beaucoup plus longue qu'une seule journée.

¹² L. GOYER. « Faut-il repenser l'information et l'orientation professionnelle auprès des jeunes? », Dans M. Vultur et S. Bourdon (Dir.), *Les jeunes et le travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2007, p. 115-123.

- ✓ Pour les étudiants en milieu scolaire régulier, réactiver un programme de type « Éducation et choix de carrière » qui s'échelonne tout au long du secondaire, qui viserait tout aussi bien à informer les parents que les enfants de la réalité du marché du travail et à accompagner les jeunes dans leurs réflexions et leurs démarches de choix de carrière. Par ailleurs, dans un cadre éventuel d'immersion en milieu de travail, mobiliser l'expertise des professionnels des organismes membres du RSSMO afin d'offrir des services complémentaires à ceux offerts par les conseillers d'orientation des établissements d'enseignement.
- ✓ Pour les jeunes hors du système scolaire qui souhaitent un retour en formation, rendre plus accessible les services en orientation dispensés par les professionnels des ressources externes d'Emploi-Québec et en faire un parcours obligatoire pour tous les jeunes désirant investir dans un retour aux études.

Accès à la qualification et à la réussite éducative
L'accompagnement dans la diversité des parcours des jeunes

Près d'un jeune Québécois sur trois est sans diplôme à 20 ans¹³. Par ailleurs, la clientèle en formation générale et en formation professionnelle se compose en majeure partie de jeunes raccrocheurs. Selon Danielle Desmarais, professeure à l'École de travail social de l'UQAM, la clientèle des centres d'éducation aux adultes (CEA) inscrite en formation générale se compose de plus de 50 % de jeunes de moins de 25 ans¹⁴. En outre, tel que le rapportent Élisabeth Malazon et Sylvain Bourdon du Centre d'études et de recherches sur les transitions en apprentissage (CÉRTA), au Québec, la clientèle inscrite en formation professionnelle est de plus en plus diversifiée, au plan interculturel et au plan du parcours scolaire. L'abandon interpelle particulièrement les centres de formation professionnelle : « qu'ils persévèrent ou quittent les études, les élèves de la FP proviennent le plus souvent de milieux socioéconomiques peu favorisés, ont connu des itinéraires scolaires discontinus, évoquent un parcours scolaire ardu et des difficultés d'apprentissage¹⁵ ».

Il faut prendre conscience de l'importance de la rétention des jeunes raccrocheurs en milieu de formation. Le fait de raccrocher constitue déjà en soi une difficile étape à franchir. Or, un décrochage supplémentaire engendre un éloignement de plus en plus prononcé du jeune du marché du travail. À l'heure actuelle, tel que le souligne l'Association québécoise des intervenantes et intervenants en formation générale des adultes (AQIFGA), « malgré les progrès réalisés, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour lever les obstacles à l'expression

¹³ INSTANCES RÉGIONALES DE CONCERTATION SUR LA PERSÉVÉRANCE SCOLAIRE ET LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE DU QUÉBEC. «La persévérance scolaire, tout le monde y gagne!», *Portrait persévérance*, [En ligne], 2008, <http://www.perseverancescolaire.com/portrait-perseverances/>, (Page consultée le 30 septembre 2013).

¹⁴ D. DESMARAIS. «Prendre le temps de raccrocher», *Entrevue réalisée par P.-É. CAZA pour le Journal l'UQAM*, [En ligne], 31 octobre 2012, <http://www.uqam.ca/entrevues/entrevue.php?id=1161>, (Page consultée le 30 septembre 2013).

¹⁵ E. MAZALON et S. BOURDON. «Portrait de la clientèle d'aujourd'hui en formation professionnelle», *Devis de recherche rapporté au Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF)*, [En ligne], 2013, <http://cdeacf.ca/projet-recherche/2012/12/18/portrait-clientele-daujourd'hui-formation-professionnelle>, (Page consultée le 30 septembre 2013).

La partie entre guillemets réfère à des travaux de Hardy *et al.*, 1998.

de la demande de formation, à l'accessibilité, à la persévérance et à la réussite¹⁶ ». Qui plus est, la Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec (TRÉAQFP), dans un avis au Conseil supérieur de l'éducation quant aux difficultés et obstacles pour l'accès à l'éducation et à la réussite éducative, souhaite « rappeler et insister sur la nécessité, voire l'urgence, de créer, d'adapter, d'améliorer les services qui touchent les élèves afin d'assurer la réussite éducative du plus grand nombre¹⁷ ».

Portrait de la problématique vécue par les jeunes qui fréquentent les organismes membres du RSSMO

Les jeunes raccrocheurs auprès desquels travaillent les intervenants des organismes membres du RSSMO expriment des besoins d'actualisation liés à leur développement et aux exigences auxquelles ils doivent répondre pour se tailler une place sur le marché du travail. Ces jeunes sont aussi en recherche de reconnaissance. Souvent, ils composent avec des difficultés particulières qui compliquent l'accès à la réussite scolaire et/ou à la réussite éducative. Précisons ici que la réussite scolaire réfère à l'obtention d'une qualification, d'un diplôme, alors que la réussite éducative réfère au degré d'atteinte des objectifs personnels en formation¹⁸.

Une enquête¹⁹ menée en 2014 sur les participants aux mesures offertes dans les organismes membres du RSSMO, dont 48 % des individus avaient moins de 35 ans, révèle que le niveau de scolarité qu'ils ont atteint (sans même que le diplôme soit obtenu) est beaucoup plus faible que pour la moyenne des personnes en emploi. 63 % des 2256 répondants avaient le secondaire comme plus haut niveau d'étude, et 6 % le primaire. Lorsqu'on le compare au 67 % de la population active qui a fréquenté le cégep ou l'université, le maigre 31 % des participants qui ont fait de même explique en partie leur difficulté à se trouver un emploi. Pourtant, ils sont 80 % à intégrer le marché du travail ou à retourner aux études après avoir complété leur passage dans un organisme accrédité RSSMO.

Les échecs vécus ici et là dans les CEA s'expliquent ainsi : « Aux atteintes inégales des objectifs de formation, correspondent partiellement des profils, des parcours de vie et d'éducation particuliers, des conditions variées d'expression de la demande éducative, des modes divers d'interaction pédagogique et des perceptions différentes des apports de cette expérience de formation structurée²⁰ ». Le contexte socioéconomique et les difficultés diverses qui composent la réalité des raccrocheurs sont complexes et variés. À titre d'exemple, 68 % des participants aux

¹⁶ AQIFGA. « L'accès à l'éducation et l'accès à la réussite éducative dans une perspective d'éducation pour l'inclusion », *Mémoire déposé au Conseil supérieur de l'éducation dans de cadre de l'élaboration du rapport 2010 sur l'état et les besoins de l'éducation*, [En ligne], 2009, <http://www.aqifga.com/spip/spip.php?article44> p. 7, (Page consultée le 1^{er} octobre 2013).

¹⁷ TRÉAQFP. « Les obstacles et les leviers qui agissent sur l'accès à l'éducation », *Avis au Conseil supérieur de l'éducation*, [En ligne], Novembre 2009, http://www.treaqfp.qc.ca/103/PDF/Avis_CSE_Education_25nov09_final.pdf p. 2, (Page consultée le 1^{er} octobre 2013).

¹⁸ L. SAVOIE-ZAJC, A. DOLBEC, P. BÉLANGER, P. CARIGNAN-MARCOTTE et R. STAICULESCU. « Tandem sur la réussite des adultes en formation : Conditions favorisant la réussite », [En ligne], 2008, http://www.mels.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/publications/SICA/DRSI/TandemReussiteAdultesFormation.pdf, (Page consultée le 17 octobre 2013).

¹⁹ PARADIS, Pierre-Emmanuel. *Analyse des impacts socioéconomiques nets des interventions du RSSMO, Rapport final*, pp 24-25. <http://rsmo.qc.ca/etude>

²⁰ P. BÉLANGER, P. CARIGNAN-MARCOTTE et R. STAICULESCU. « La diversité des trajectoires et la réussite éducative des adultes en formation de base », Centre interdisciplinaire de recherche/développement sur l'éducation permanente (CIRDEP), [En ligne], 2007, [http://www.frqsc.gouv.qc.ca/upload/editeur/RF-PaulBelanger\(1\).pdf](http://www.frqsc.gouv.qc.ca/upload/editeur/RF-PaulBelanger(1).pdf) pp. 59-60, (Page consultée le 24 octobre 2013).

mesures d'employabilité du RSSMO connaissent une inadéquation par rapport au marché du travail, 52 % présentent des problèmes psychosociaux, 40 % des problèmes financiers, 31 % des problèmes de santé physique ou mentale, 28 % voient leur origine ou ethnicité comme un facteur qui contribue à leur non-emploi et 30 % attribuent leur situation à une série d'autres facteurs déterminants comme les problèmes de transport ou le casier judiciaire. En moyenne, les travailleurs sondés cumulent 4,2 difficultés d'employabilité sur les six énumérées²¹.

Ce qu'il faut comprendre, c'est que le cheminement en formation dépasse largement le cadre scolaire. D'ailleurs, pour bon nombre de jeunes raccrocheurs, la décision d'effectuer un retour en formation dépend du soutien actif qui leur est offert pour répondre à leurs besoins, dans leur ensemble, par rapport à la formation²². C'est ce qui est désigné comme le soutien à la demande éducative. Sans l'accompagnement en amont réalisé par des organismes comme les nôtres au RSSMO, ces jeunes éloignés du milieu scolaire seraient peu nombreux à s'engager dans un retour en formation. Puis, il faut insister sur le fait que sans un accompagnement soutenu et individualisé durant la formation, les risques de décrochage sont très élevés.

Solutions à la problématique : Recommandation du RSSMO et pistes d'action

Le besoin d'accompagnement du jeune tout au long de la démarche fait consensus dans le milieu de la formation auprès des raccrocheurs, et ce avant, durant et après la formation. La nécessité du partenariat entre les centres d'enseignement et les partenaires du milieu est reconnue pour, entre autres, assurer le soutien à la demande éducative. La TRÉAQFP affirme que les centres à eux seuls ne disposent pas des ressources pour soutenir les jeunes adultes dans leur mise en mouvement²³. L'AQIFGA affirme qu'il faut élargir et consolider les partenariats multisectoriels, «assurer un réseautage entre les associations et les organismes afin de [répondre] aux préoccupations, être associés et complémentaires²⁴».

Le RSSMO reconnaît que certaines avancées ont été effectuées pour répondre plus adéquatement aux besoins divers des jeunes raccrocheurs. Par exemple, des Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA) sont implantés dans la plupart des CEA. Or, l'action des SARCA est encore limitée, non seulement sur le plan de la consolidation de son action²⁵, mais aussi parce que leur mission est ambiguë pour les autres acteurs du milieu. Non seulement les responsabilités des SARCA en matière d'accompagnement ne sont pas bien délimitées dans la séquence « amont-durant-aval », mais de surcroît, les responsabilités qui incombent aux SARCA ne sont pas systématiquement prises en charge par eux. Notons que la TRÉAQFP affirme qu'il faut également offrir des services éducatifs complémentaires dans les centres de formation professionnelle, qui ne disposent pas de tels services actuellement²⁶.

Le RSSMO réitère donc le besoin et la pertinence d'offrir aux jeunes raccrocheurs des modèles alternatifs de soutien à la scolarisation. Ils sont complémentaires aux voies de scolarisation

²¹ PARADIS, Pierre-Emmanuel. *Analyse des impacts socioéconomiques nets des interventions du RSSMO, Rapport final*, pp 26-29.

<http://rssmo.qc.ca/etude>

²² Lire à cet effet le document ci-haut cité, pp.15-16.

²³ *Op. Cit.* p. 5.

²⁴ AQIFGA. «Réflexions de l'AQIFGA aux rencontres de l'ICÉA pour un Québec apprenant», *Publications*, [En ligne], 2013, <http://www.aqifga.com/spip/spip.php?article153>, (Page consultée le 17 octobre 2013).

²⁵ TRÉAQFP. *Op. Cit.*, pp. 5-6.

²⁶ *Id.*

traditionnelles offertes par la formation générale et la formation professionnelle. Ils s'imposent comme des voies alternatives à la qualification des compétences et à la réussite éducative pour les raccrocheurs susceptibles de décrocher à nouveau en raison d'un éventuel échec supplémentaire. Dans une séance d'échanges lors du Colloque 2013 du RSSMO, Paul Bélanger, directeur de l'Observatoire Compétences-Emplois, affirme que nos organismes agissent comme de véritables ingénieurs de la formation. Par l'approche globale que nous développons auprès de nos jeunes, nous concevons avec eux le parcours qui leur convient pour réussir.

Recommandation 3

Reconnaître les modèles alternatifs de soutien à la scolarisation et inscrire officiellement ces modèles alternatifs parmi l'offre de services en formation.

Pistes d'action

- ✓ Le développement de services partenariaux complémentaires doit permettre la collaboration entre les établissements de formation générale ou professionnelle et les ressources externes d'Emploi-Québec pour l'accompagnement et le soutien de tous les jeunes inscrits qui ont des besoins en matière de persévérance et de réussite scolaire et/ou éducative.
- ✓ Le développement de services partenariaux complémentaires doit permettre la référence vers des formations alternatives ou des milieux de formation alternatifs pour les jeunes inscrits en CEA et qui sont susceptibles de décrocher à nouveau. On réfère ici entre autres à des formations préparatoires novatrices aux tests d'équivalences et à des formations spécialisées qui s'effectuent dans une logique d'alternance travail-études.
- ✓ Le RSSMO recommande au gouvernement de collaborer avec lui afin de soutenir la poursuite et le rayonnement de **cinq projets novateurs** de nos organismes membres, projets dont les résultats sont probants.

1. Le Projet FIT (Formation – Intégration – Travail)

Le Projet FIT est un programme de stages rémunérés qui alterne la formation et les apprentissages en milieu de travail. L'objectif premier est le maintien en emploi des travailleurs après leur période de stages, qui s'échelonne sur 10 à 20 semaines. Les entreprises participantes, en majorité des PME, ont un réel besoin de main-d'œuvre. Le rôle des professionnels de l'emploi des organismes membres du RSSMO (17 organismes participants) est d'accompagner à la fois les employés et les employeurs afin de maximiser la rétention en emploi.

46 % des personnes dites « sous-représentées sur le marché du travail » qui ont participé à la première édition du projet étaient des jeunes âgés de 30 ans et moins. Les résultats parlent d'eux-mêmes :

- 100 stages débutés en entreprise;
- 90 stages complétés
- Sur les 90 stages complétés : 89 % des personnes sont toujours en emploi après 12 semaines

Le modèle d’alternance entre la formation et le travail a plu à la fois aux employeurs et aux employés. L’accompagnement a été essentiel au succès du projet, notamment le soutien aux employeurs pour la gestion de la diversité, qu’elle soit intergénérationnelle ou culturelle. Quelques commentaires des employeurs :

- « La formation touchait exactement les besoins du poste. »
- « Programme extraordinaire, idéal pour petite entreprise. Nos stagiaires sont toujours avec nous et sont là pour rester! »

Quelques commentaires des employés :

- « Sans le conseiller, je n’aurais pas pu compléter mon contrat. »
- « Le conseiller facilite beaucoup la communication avec mon employeur. »

Le Projet FIT est en attente de financement pour sa 2^e édition. Les résultats détaillés de la 1^{re} édition sont en annexe du présent document. <http://ProjetFIT.ca>

2. Services d’accompagnement offerts en complémentarité de la formation générale ou professionnelle

Le Regroupement social et économique du Sud-Ouest (RESO) <http://www.resomtl.com> collabore avec des centres d’éducation aux adultes et des centres de formation professionnelle afin d’offrir son expertise en accompagnement des besoins de formation. L’objectif poursuivi est de sensibiliser les personnes sans emploi du Sud-Ouest de Montréal aux réalités du marché du travail et de leur permettre l’accès à des formations qualifiantes. Ce qu’on observe, c’est que l’accompagnement tel qu’offert par le RESO multiplie les chances de réussite des jeunes adultes.

Voir en annexe pour les détails du projet.

3. Des voies de formation alternatives à la scolarisation traditionnelle

Le Centre d’apprentissage intensif (CAI) de Québec <http://caiquebec.ca/> offre deux volets de formation alternative. D’une part, il offre une formation en français et en mathématiques reconnue par le ministère de l’Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et dont la durée varie entre 6 et 26 semaines selon les besoins des participants. D’autre part, il offre une formation d’une durée de 6 semaines pour préparer les participants en vue de réussir les tests d’équivalence de niveau de scolarité de cinquième secondaire (TENS). 98 % des apprenants complètent l’attestation d’équivalence de niveau de scolarité de 5^e secondaire. De plus, 64 % des finissants entreprennent par la suite un programme de formation professionnelle et certains obtiennent leur diplôme d’études secondaires (DES), 20 % intègrent un emploi, et certains décident de poursuivre leur scolarisation en formation générale.

Voir en annexe pour les détails du projet.

4. Des formations en alternance travail-études

Intégration Jeunesse du Québec (IJQ) <http://www.ijq.qc.ca/> a développé des formations professionnelles dans plus de 15 métiers répartis dans plusieurs secteurs d'emploi (santé, environnement, nouvelles technologies, automobile, télécommunications, commerce au détail, etc.). IJQ propose un parcours alternatif selon un modèle d'alternance études-travail et un accompagnement soutenu, le tout reposant sur l'adéquation des besoins d'un secteur d'emploi et des compétences de la main-d'œuvre. Les projets durent entre 4 et 6 mois à temps plein, et l'alternance peut se faire selon différentes formules, dépendant des besoins. Depuis 1985, 163 projets d'alternance travail-études ont été réalisés à IJQ, et 3060 jeunes ont été formés. Le taux de placement moyen est de plus de 70 %.

Voir en annexe pour les détails du projet.

5. Une voie alternative d'accompagnement des jeunes qui favorise le raccrochage

Gestion Jeunesse <http://www.gestionjeunesse.qc.ca/> offre un parcours d'accompagnement individualisé à de jeunes décrocheurs âgés de 16 et 17 ans, qui vivent des difficultés personnelles, familiales, sociales ou des problèmes de santé. Le module *Jeunes travailleurs* offre aux jeunes toute l'assistance nécessaire pour résoudre leur problématique, notamment sur la base d'un plan d'action favorisant leur cheminement vers les objectifs qu'ils se fixent. Les stages d'exploration, qui durent entre 2 et 4 semaines, font partie des composantes principales du projet. Une trajectoire de service est offerte aux participants désirant retourner aux études suite à leurs démarches d'exploration du marché du travail. Celle-ci comporte l'information scolaire, de visite de centre aux adultes et l'accompagnement dans les démarches d'inscription.

Voir en annexe pour les détails du projet.

AXE III

DES JEUNES PRÊTS POUR LE TRAVAIL, UNE ÉCONOMIE PRÊTE À LES ACCUEILLIR

*L'inclusion des jeunes éloignés du marché du travail
Une garantie pour le renforcement du tissu social et économique du Québec*

Les jeunes éloignés du marché du travail²⁷, qui vivent une situation socioprofessionnelle difficile, sont souvent démobilisés. Ils éprouvent des difficultés à faire valoir leur voix. Ils éprouvent des problèmes d'accessibilité aux instances décisionnelles qui ont le pouvoir de les aider. Le RSSMO tient donc à rapporter les besoins de ces jeunes quant à leur intégration socioprofessionnelle ainsi que les défis qui les attendent au cours des prochaines années.

Force est de rappeler à nos élus qu'il ne faut surtout pas négliger l'inclusion de ces jeunes dans les projets de société. Dans un ouvrage signé entre autres par Martin Goyette, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'évaluation des actions publiques à l'égard des jeunes et des populations vulnérables (CRÉVAJ) à l'ENAP, les difficultés d'insertion sur le marché du travail sont reconnues comme constituant un problème majeur pour l'État depuis quelques années²⁸.

« Penser en termes d'insertion sociale et professionnelle les problèmes de la jeunesse, c'est s'inscrire dans une compréhension de l'effritement ou de l'affaïssement des liens sociaux, notamment dans les rapports entre les jeunes et la société [...]. En outre, évoquer, de manière conjuguée, insertion sociale et professionnelle souligne à quel point le travail détermine la situation sociale des personnes. En effet, les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes engendrent des situations de précarité, d'imprévisibilité et de discontinuité qui nuisent à l'exercice d'une société pleine et entière²⁹. »

Portrait de la problématique vécue par les jeunes qui fréquentent les organismes membres du RSSMO

Une étude commandée par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) rapporte que malgré l'évolution positive du taux de chômage et du taux d'emploi, certains phénomènes

²⁷ La distance qui sépare une personne de son intégration au marché du travail est fonction de trois éléments fondamentaux, soit le profil de la profession recherchée, les particularités du marché du travail et les caractéristiques de la personne. Plus il y aura d'écart entre les caractéristiques de la personne, les exigences de la profession et le marché du travail, plus le degré d'éloignement sera grand. Ainsi, la personne éloignée du marché du travail a de la difficulté à concevoir et actualiser ses objectifs professionnels. Puis, malgré le potentiel de main-d'œuvre qu'elle représente, elle est souvent considérée comme peu «employable» en raison des critères sélectifs du marché du travail. Aussi, bien qu'elles ne soient ni exclusives, ni exhaustives, certaines caractéristiques de la personne sont reconnues comme des facteurs limitant l'intégration à l'emploi. Notons entre autres une durée cumulative à l'aide par prestations égale ou supérieure à 4 ans; une absence prolongée du marché du travail; une scolarité inférieure à un secondaire IV; un statut de chef de famille monoparentale; des épisodes de contraintes dues à la santé; des enfants à charge de moins de cinq ans; sortie d'un établissement de santé ou de détention.

Consulter le rapport « Accompagnement des personnes éloignées du marché dans le cadre du partenariat avec les organismes spécialisés en employabilité », <http://rssmo.gc.ca/wp-content/uploads/2012/09/accompagnement.pdf>.

²⁸ M. GOYETTE, C. BELLOT et J. PANET-RAYMOND. *Le projet Solidarité Jeunesse : Dynamiques partenariales et insertion des jeunes en difficulté*, Presses de l'Université du Québec, Québec, 2006, p. 5.

²⁹ *Ibid.*, p. 6.

du marché du travail demeurent des facteurs constituant un risque d'exclusion³⁰. Certaines caractéristiques socioéconomiques de l'environnement dans lequel évoluent ces jeunes sont aussi reconnues comme facteurs augmentant ce risque. Pensons notamment aux décrocheurs; aux mères de famille monoparentale; aux personnes avec des problèmes de santé mentale; aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage; aux personnes toxicomanes; aux personnes handicapées physiquement³¹. En page 10 de ce mémoire, nous faisons une énumération des six catégories d'obstacles qui freinent l'accès au marché du travail³².

Les jeunes qui ne réussissent pas à s'intégrer ou à se maintenir en emploi vivent souvent une problématique complexe. Les tenants et aboutissants de leur problématique s'insèrent souvent dans une zone grise, où chaque composante n'est pas nécessairement perceptible. Indépendamment de la conjoncture du marché du travail, ces jeunes éloignés du marché du travail continueront à connaître des difficultés à obtenir ou conserver un emploi s'ils ne sont pas accompagnés dans leur parcours. Pour répondre à l'ensemble de leurs besoins, il faut leur offrir une intervention individualisée et spécialisée. Il faut leur offrir un accompagnement en amont, durant, et en aval de leur participation à une mesure vers la vie active.

Solutions à la problématique : Recommandation du RSSMO et pistes d'action

Voici trois projets portés par des organismes membres du RSSMO auprès des jeunes éloignés du marché du travail :

Les détails relatifs à chacun de ces projets sont présentés en annexe au mémoire

1. Développement d'habitudes et de compétences nécessaires au bon fonctionnement en société et au sein d'une entreprise

Le Centre de placement spécialisé du Portage (CPSP) <http://www.cpsp.ca/> porte un projet d'apprentissage pour des jeunes âgés de 18 à 30 ans ayant eu des démêlés avec la justice. Une étude auprès des besoins des employeurs est réalisée préalablement au démarrage du projet chaque année. La formation est alors orientée pour développer des habiletés pratiques et des techniques nécessaires pour occuper le métier visé. En parallèle à cette formation, les jeunes bénéficient d'un accompagnement quant au développement personnel: l'approche de la toxicomanie, la gestion de la colère, les bénéfices de la pratique de l'art martial et le suivi psychologique. Des 6 candidats qui ont effectué le parcours en 2013, 5 sont en emploi, et 1 a effectué un retour aux études.

2. Participation à des instances de concertation jeunesse

Opération Placement Jeunesse (OPJ) <http://www.opj.ca/> porte un projet mobilisateur pour la participation de jeunes à des instances de concertation rattachées à la Commission des Droits

³⁰ MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, DIRECTION DE LA RECHERCHE. «La mobilisation des personnes éloignées du marché du travail : Entrevues avec des spécialistes et recension d'écrits», *Études et recherches*, [En ligne], 2008, <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs1929749>, pp. 25-26, (Page consultée le 1^{er} septembre 2013).

Facteurs identifiés : Recul de l'emploi manufacturier, marché du travail plus exigeant ainsi que dualisation du marché du travail et précarisation.

³¹ *Ibid.*, pp. 29-31.

³² <http://rssmo.qc.ca/etude>

de la Personne à l'Organisation des Nations Unies (ONU). Âgés de 18 à 25 ans, les jeunes mobilisés sont très éloignés du marché du travail et dépourvus de liens sociaux. Ils sont pris en charge de façon récurrente par la Direction de protection de la jeunesse (DPJ), les services sociaux, le système de justice ou des organismes pour décrocheurs. Accompagnés sur une base hebdomadaire, ces jeunes sont appelés à partager leur vécu, donner leur avis sur le système de prise en charge au Québec et la difficulté de s'intégrer dans le monde des adultes. Ils développent une conscientisation quant à leur situation et celle des autres. Ils font progresser leur parcours vers la réalisation de leurs projets personnels et professionnels

3. Les sessions Rebondir : clarifier les besoins pour orienter l'action

Jusqu'en 2014, Action RH <http://www.actionrh.ca> portait un projet d'accompagnement d'individus à même leur arrivée au Centre local d'emploi (CLE), la moitié des participants étant constituée de jeunes. Le conseiller en emploi chez Action RH organisait des sessions d'échanges avec eux afin d'évaluer et de préciser leurs besoins en matière d'aide à l'emploi. Il déterminait les ressources nécessaires à leur réinsertion socioprofessionnelle. Presque 100 % des participants ont persévéré dans le suivi individuel effectué par Action RH. La majorité des participants ont quitté l'aide sociale soit pour un emploi, soit pour un parcours d'insertion, soit pour d'autres raisons.

Cet aperçu des projets portés par les organismes membres du RSSMO auprès de jeunes éloignés du marché du travail permet de constater l'étendue et l'hétérogénéité de leurs besoins. Il faut soutenir les initiatives du milieu, puisqu'elles sont adaptées aux réalités changeantes de ces jeunes. L'innovation et le développement de projets doivent être accueillis avec plus de réceptivité par les instances et les bailleurs de fonds, qui forcent trop souvent les ressources sur le terrain à se conformer à des balises rigides. Les initiatives qui démontrent des résultats positifs doivent être soutenues par un financement stable.

Recommandation 4

Soutenir le développement et le renouvellement d'initiatives innovantes qui démontrent des résultats positifs par un financement adéquat et stable.

Conciliation travail-famille-études

Les bases de l'équilibre de notre jeunesse entre sphère familiale et sphère de la vie active

Nos élus québécois et la fonction publique se préoccupent de conciliation travail-famille depuis plus de dix ans déjà, notamment depuis la consultation *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*, en 2004. Des mesures de conciliation ont vu le jour ici et là afin de pallier ce défi que représente l'équilibre travail-famille. Pourtant, Lise Chrétien et Isabelle Létourneau, du département de management de l'Université Laval, affirment que,

paradoxalement, la problématique s'aggrave de façon inquiétante. Selon elles, toutes les recherches en ce sens révèlent que le conflit n'a cessé de s'aggraver³³.

Le document de consultation « Ensemble pour les générations futures » du Ministère du Conseil exécutif présente l'enjeu comme la « [...] conciliation entre la famille et le travail **ou** les études. » Cependant, beaucoup de jeunes doivent gérer ces trois éléments en même temps. En ce sens, l'Institut national de santé publique du Québec souligne que le concept de conciliation travail-famille est limité puisqu'il ne rend pas compte des gens qui poursuivent également des études, qui adoptent le rôle d'aidants naturels ou qui s'impliquent dans leur communauté³⁴. Dans un entretien avec le RSSMO, Paul Bélanger, directeur de l'Observatoire Compétences-Emplois, déplore que les Attestations d'études collégiales (AEC) et les programmes de formation professionnelle ne soient offerts qu'à temps complet. Il déplore également la disparition des programmes de soutien pour le retour aux études collégiales prévus pour les mères monoparentales. Il souligne que le Québec paiera de plus en plus les coûts de son inflexibilité. Selon lui, il est inconcevable qu'on n'ait pas la possibilité au Québec de se sortir temporairement du milieu de travail, de l'entreprise, afin de répondre à un besoin ponctuel comme un retour en formation.

La conciliation travail-famille-études renvoie à la résolution de défis à impacts multiples que vivent nos jeunes adultes qui cumulent, en ce 21^e siècle, plusieurs rôles en même temps. Nous faisons face à une problématique qui prend de l'ampleur, à un conflit de rôles, avec des exigences qui deviennent en quelque sorte incompatibles, ce qui engendre des problèmes d'engagement dans chaque rôle³⁵. Par exemple, deux jeunes parents ont un enfant avec des problèmes de comportement. Les deux travaillent, mais le père souhaite retourner aux études pour aspirer à un meilleur emploi. Très rapidement, ces parents se retrouvent dans une situation où leur épanouissement dans chacun de leurs rôles est difficilement réalisable. Les conséquences se répercutent sur le bien-être des jeunes adultes, sur celui de leur famille, sur les coûts aux entreprises, sur les frais publics de santé³⁶.

Portrait de la problématique vécue par les jeunes qui fréquentent les organismes membres du RSSMO

Au RSSMO, nous côtoyons principalement deux groupes de jeunes pour lesquels la conciliation travail-famille-études constitue un enjeu central des obstacles à l'intégration, la réintégration ou le maintien en vie active : les parents monoparentaux, dont la grande majorité sont mères monoparentales, et les raccrocheurs.

³³ L. CHRÉTIEN et I. LÉTOURNEAU. «La conciliation travail-famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place», *HEC Montréal/Gestion*, Vol. 35, N° 3, 2010, pp. 53-54.

³⁴ INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC. «La difficulté de concilier travail-famille : Ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises», [En ligne], 2005, <http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/375-ConciliationTravail-Famille.pdf>, p. 1, (Page consultée le 10 septembre 2013).

³⁵ Inspiré de G. GUERIN, S. ST-ONGE, S. RENAUD et E. CAUSSIGNAC. «Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille», *Relations industrielles*, Vol. 57, N° 3, 2002, p. 491.

³⁶ CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. «La conciliation famille-travail et l'action de l'État», *Rapport 2004-2005 : Bilans et perspectives / Le rapport sur les situations et les besoins des familles et des enfants*, [En ligne], 2005, http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/cfe_rapport_COF0502.pdf, pp. 16-21, (Page consultée le 10 septembre 2013).

Jeunes mères monoparentales

Une enquête montréalaise³⁷ commandée par le Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF), un organisme membre du RSSMO, révèle qu'une partie importante des mères monoparentales interrogées³⁸ identifient les conflits d'horaire, le manque de temps et la monoparentalité comme obstacles majeurs à leur insertion professionnelle. Quatre obstacles limitent principalement la capacité des mères monoparentales à intégrer, réintégrer ou se maintenir en emploi ou en formation :

- En tête de liste, on retrouve le manque de services de garde, que ce soit en matière d'accessibilité, de coût, de disponibilité, de qualité ou d'horaire.
- Ces mères monoparentales dénoncent l'absence fréquente d'une réelle flexibilité des horaires de travail.
- S'ajoutent ensuite l'enjeu limitatif du transport et le fait de ne pas disposer d'un réseau social qui puisse les soutenir dans l'accomplissement de leurs divers rôles.

Les organismes membres du RSSMO qui travaillent avec ces mères constatent qu'elles manquent de soutien pour s'occuper convenablement d'enfants malades ou qui ont des problèmes de comportement. L'enquête du SORIF révèle qu'une mère monoparentale sur quatre a un enfant qui vit des problèmes de comportement, et une mère monoparentale sur cinq a un enfant malade. Ces mères ont besoin de répit.

Jeunes raccrocheurs

La problématique vécue par les jeunes raccrocheurs concerne le manque de flexibilité des milieux de formation. Elle compromet leur persévérance, leur maintien aux études et leur réussite. Plusieurs de ces jeunes qui font appel à nos services ont des charges à payer ainsi qu'une famille à soutenir. L'Association québécoise des intervenantes et intervenants en formation générale des adultes (AQIFGA) affirme que ce genre de situation socioéconomique des raccrocheurs constitue un obstacle à la formation : «les bénéfices que l'adulte pourrait éventuellement retirer ne pèsent pas lourd à côté des difficultés vécues et des sacrifices au présent³⁹».

Une étude⁴⁰ menée par Lorraine Savoie-Zajc et André Dolbec, professeurs à l'Université du Québec en Outaouais, vient corroborer ces constats en matière de conciliation travail-famille-études. 190 étudiants ont été questionnés sur leur retour en formation à l'âge adulte.

³⁷ SORIF. «Enquête sur la situation et les besoins des femmes chefs de famille monoparentale vivant à Montréal et admises au programme d'assistance emploi», [En ligne], 2012, <http://www.sorif.org/a/6a0120a8c9d54c970b017c333b00b2970b-popup>, (Page consultée le 10 septembre 2013).

³⁸ *Ibid.* p. 21.

Accès à la section sur la méthodologie et le recrutement.

³⁹ AQIFGA. «L'accès à l'éducation et l'accès à la réussite éducative dans une perspective d'inclusion pour l'éducation», [En ligne], 2009. http://www.aqifga.com/spip/IMG/pdf/Memoire_acces.pdf, (Page consultée le 11 septembre 2013).

⁴⁰ UNIVERSITÉ DU QUÉBEC. *Bulletin : Objectif persévérance et réussite*, [En ligne], 2010. <http://www.uquebec.ca/capres/Dossiers/Profil-etudiant/Documents/PE-BulletinObjectif-Retour-adultes.pdf>, (Page consultée le 11 septembre 2013).

- 69 % affirment éprouver des difficultés financières.
- 50 % affirment éprouver des difficultés de conciliation travail-famille.
- 47 % soulignent le manque de temps.
- 40 % ont des problèmes de transport.

Solutions à la problématique : Recommandation

Le Comité Consultatif Jeunes (CCJ) et le Comité Consultatif Femmes (CCF), parties intégrantes du Réseau des partenaires du marché du travail, le martèlent depuis des années déjà : la résolution des conflits travail-famille-études nécessite fondamentalement une politique-cadre de conciliation. La diversité des situations « nécessite d'une part la mise en place d'une politique globale et intégrée et commande d'autre part plusieurs formes d'intervention étatique⁴¹ ».

Puisque la conciliation travail-famille-études nécessite l'interaction et l'intervention de plusieurs acteurs, la politique et les mesures gouvernementales qui en découlent doivent nécessairement être transversales. L'élaboration d'une telle politique-cadre doit inclure une analyse différenciée selon les sexes (ADS) afin de s'assurer que les mesures et les actions permettent de tenir compte des réalités propres aux femmes et aux hommes.

L'enjeu de la conciliation travail-famille-études découle d'un conflit entre la sphère familiale et ces deux sphères de la vie active. Ce conflit ne peut pas être réglé au cas par cas par les parties prenantes, c'est-à-dire par les employés et/ou étudiants, les employeurs et les milieux de formation. Le temps n'est plus à l'incitatif à la conciliation. Il faut un cadre législatif et réglementaire qui ordonne la nécessaire réorganisation du travail. L'enjeu pour les jeunes qui fréquentent nos organismes membres réside dans le besoin d'être protégés du cas par cas en situation de conflit entre la famille et l'emploi et/ou la formation. Il demande un appareil législatif et exécutif qui développe et applique enfin une organisation du monde du travail qui soit visionnaire.

Recommandation 5

Mobiliser les acteurs nationaux concernés par les enjeux de conciliation travail-famille-études afin de conseiller le gouvernement dans

- **l'élaboration d'une politique cadre; et**
- **dans la planification de l'intervention qui s'y rattache.**

Outre les ministères et secrétariats concernés, il faut mobiliser **notamment** :

- Le Comité Consultatif Jeunes (CCJ) et le Comité Consultatif Femmes (CCF) de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT);
- La Commission des normes du travail;
- Les Centrales syndicales;
- Le Conseil du patronat;
- Le Conseil de la famille et de l'enfance;

⁴¹ CCF. «Les femmes et le marché de l'emploi : la situation économique et professionnelle des femmes», [En ligne], 2005. http://www.cc-femmes.gc.ca/publications/etude_diagnostique_CAF_mars_05.pdf, (Page consultée le 11 septembre 2013).

- Le Conseil supérieur de l'éducation;
- La Fédération des Commissions scolaires du Québec (FCSQ);
- La Fédération étudiante du Québec;
- Le Regroupement des centres de la petite enfance;
- Les Réseaux en employabilité.

En région comme en métropole

Accompagner les jeunes issus de l'immigration et les employeurs en milieu de travail

Selon le défunt Comité d'adaptation de la main-d'œuvre des personnes immigrantes (CAMO-PI), les orientations stratégiques soumises par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et des Communautés culturelles (MIDI) pour la planification 2012-2015 de l'immigration au Québec visaient un meilleur arrimage entre les besoins sectoriels et régionaux et les compétences des personnes à recruter⁴². Il demeure que l'intégration durable en emploi des **jeunes issus de l'immigration**⁴³ au cours des dix prochaines années est compromise par une zone grise dans la planification. Le défi majeur consiste avant tout à mieux accompagner et préparer les jeunes issus de l'immigration et les employeurs à une intégration réussie de ces jeunes sur le marché du travail. Les travaux du CAMO-PI démontraient l'écart entre la planification stratégique actuelle et les places en emploi à combler :

« En somme, malgré que les caractéristiques des immigrants évoluent positivement depuis au moins 15 ans et que la part des personnes immigrantes susceptibles d'occuper un métier technique augmente depuis longtemps, le taux de chômage des immigrants augmente dans le temps et la situation des immigrants nouvellement arrivés sur le marché du travail québécois se dégrade davantage⁴⁴. »

« Ainsi, si la tendance à l'augmentation du taux de chômage des immigrants ne s'est pas inversée, il va falloir examiner aussi d'autres avenues, concernant notamment la capacité d'accompagnement et la sensibilisation des employeurs, voire de la société d'accueil dans son ensemble, comme l'ont souligné les participants au Rendez-vous national du CAMO-PI, à Québec, le 14 octobre 2010⁴⁵. »

Il reste à notre collectivité un pas de taille à franchir afin que les jeunes issus de l'immigration puissent réellement former une partie de la relève sur le marché du travail au cours des dix prochaines années. La régionalisation de l'immigration n'est pas le seul enjeu à envisager de façon prioritaire pour répondre aux besoins de ces jeunes. La reconnaissance des acquis et l'accompagnement à la fois des jeunes issus de l'immigration et des employeurs dans le processus d'intégration au marché du travail sont aussi à considérer.

⁴² CAMO-PI. « Consultation sur la planification pluriannuelle de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015 : Mémoire du CAMO-PI », [En ligne], 2011, <http://www.camo-pi.qc.ca/pdf/avis/ConsultationCAMOPI.pdf>, (Page consultée le 7 octobre 2013).

⁴³ Par jeunes issus de l'immigration, nous référons à la fois à ceux qui sont désignés comme immigrants de première génération et à leurs descendants.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 9.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 8.

Ces enjeux ne sont pas l'apanage des régions du Québec. Ils concernent aussi ses centres métropolitains. Une étude réalisée auprès d'entreprises de la région métropolitaine de Montréal a démontré que « la mise en place de pratiques susceptibles de favoriser la diversification des effectifs en est encore à ses balbutiements : il en ressort que les gestionnaires ne semblent pas vraiment prendre conscience du fait que pour concrétiser la diversité et en retirer les bénéfices, des changements importants de mentalités et de pratiques doivent avoir lieu dans le milieu de travail⁴⁶ ».

Portrait de la problématique vécue par les jeunes qui fréquentent les organismes membres du RSSMO

La problématique des jeunes issus de l'immigration ne se réduit pas à la régionalisation. En fait, les organismes membres du RSSMO constatent que le cœur de la problématique vécue par leur clientèle réside dans deux réalités propres à l'intégration en emploi. D'une part, il y a le manque à combler dans l'accompagnement à la fois des jeunes issus de l'immigration et des employeurs dans le processus d'intégration au marché du travail. D'autre part, il y a l'enjeu de la reconnaissance des acquis.

La rencontre entre jeunes issus de l'immigration et employeurs : les lacunes dans la mise en œuvre des programmes gouvernementaux actuels

Le Service Intégration Travail Outaouais (SITO), organisme membre du RSSMO, collabore avec le MIDI et la Conférence régionale des élus (CRÉ) Outaouais afin de mettre en œuvre des actions de régionalisation de l'immigration en Outaouais. Son directeur général, Robert Mayrand, affirme que le *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi* (PRIIME) fonctionne généralement bien auprès des individus et des entreprises y participant. Toutefois, il souligne que PRIIME rencontre ses limites principalement dans les cas où les employeurs ne connaissent pas le programme, et qui de surcroît ne sont pas dûment approchés par les organismes qui maîtrisent ses tenants et aboutissants. À cet effet, l'évaluation de PRIIME réalisée par le MIDI et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) révèle que plusieurs craintes persistent chez les employeurs, notamment par rapport aux compétences des participants, mais aussi par rapport à leur connaissance de la langue, à leur statut et à leurs demandes particulières. Certaines entreprises décident aussi de ne pas adhérer au programme par manque d'intérêt ou par crainte des lourdeurs administratives⁴⁷.

Le succès de PRIIME nous invite évidemment à poursuivre la mise en œuvre du programme. Or, il faut bonifier sa mise en œuvre par une approche soutenue auprès des employeurs. Selon une enquête menée par le CCJ auprès de jeunes immigrants de première génération, « plusieurs participants ont rencontré des employeurs qui ne connaissent pas l'existence du programme, ce qui, selon eux, a réduit leurs possibilités d'embauche. Ils soutiennent d'ailleurs qu'une meilleure

⁴⁶ M.-T. CHICHA et E. CHAREST. « Accès à l'égalité et gestion de la diversité : une jonction », *Relations industrielles*, Vol. 64, N° 4, 2009, pp. 71-72.

⁴⁷ EMPLOI-QUÉBEC. « Évaluation du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi », [En ligne], 2006, <http://emploi-quebec.net/publications/etudes.asp?categorie=1006103>, p. 39, (Consulté le 27 septembre 2013).

promotion du programme participerait à améliorer leurs chances d'obtenir un emploi plus rapidement⁴⁸ ».

Le volet *mentorat* du programme Québec pluriel doit lui aussi être bonifié puisqu'actuellement, il ne répond pas à tous les jeunes issus de l'immigration qui en ont besoin. Le Comité Consultatif Jeunes (CCJ), partie intégrante du Réseau des partenaires du marché du travail, publiait en juin 2013 une étude ainsi qu'un avis au sein desquels on recommande la valorisation des programmes de mentorat déjà établis par l'entremise de Québec pluriel :

« Il convient de reconnaître la valeur ajoutée du mentorat. Le modèle n'est pas à développer en soi puisqu'il existe déjà via Québec pluriel [...]. Or, depuis son implantation, Québec pluriel n'est toujours disponible que dans six régions du Québec, soit à Gatineau, Laval, Longueuil, Montréal, Québec et Sherbrooke. À Montréal, il n'est offert que dans cinq organismes. Il serait donc pertinent de le rendre accessible dans l'ensemble des régions du Québec et chez davantage d'organismes de Montréal puisque la majorité de la clientèle immigrante s'y trouve. En résumé, le programme offre une grande valeur ajoutée et semble très apprécié chez les participants qui l'utilisent, mais il est peu accessible actuellement⁴⁹. »

Reconnaisances des acquis

Le constat des organismes membres du RSSMO sur la réalité de leur clientèle immigrante est saisissant : la non-reconnaissance des acquis place la personne immigrante face à un choix déchirant, celui de reprendre entièrement ses études ou de faire le deuil de sa carrière.

Selon Marie-Thérèse Chicha, professeure à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, la déqualification trouve au Québec trois sources :

- Des rigidités institutionnelles qui empêchent d'établir des passerelles vers des emplois correspondant aux qualifications détenues.
- Des ordres professionnels qui représentent des parcours de combattant pour plusieurs immigrés; des critères d'admission complexes et manquant de transparence; des coûts élevés en matière de temps et d'argent.
- Des institutions d'enseignement dont l'offre est très limitée en matière de formation d'appoint⁵⁰.

Le RSSMO reconnaît que depuis quelques années, le gouvernement a soutenu des initiatives prises par des organismes du milieu pour contrer cette problématique. Le comité *Reconnaissance des acquis* du défunt CAMO-PI avait établi des normes professionnelles et des

⁴⁸ CCJ. «Recherche sur l'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération : le cas de quelques régions québécoises», [En ligne], 2013, <http://ccjeunes.org/publications> p. 79, (Page consultée le 15 août 2013).

⁴⁹ CCJ. «Avis sur l'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération», [En ligne], 2013, <http://ccjeunes.org/publications> p. 8, (Page consultée le 15 août 2013).

⁵⁰ M.-T. CHICHA. «Actes du symposium international sur l'interculturalisme», [En ligne], 2011, http://www.symposium-interculturalisme.com/pdf/actes/Chap6_2CHICHA.pdf, (Page consultée le 7 octobre 2013).

compétences pour une vingtaine de métiers réglementés. C'est le processus de reconnaissance des acquis dans son ensemble qui pose toujours problème. La reconnaissance des acquis pour les métiers non réglementés demeure très arbitraire et dépend entièrement des employeurs.

L'enquête menée par le CCJ auprès de jeunes immigrants de première génération démontre que la non-reconnaissance des diplômes et des titres de compétences ainsi que de l'expérience professionnelle obtenus à l'étranger constitue l'obstacle premier pour la majorité des jeunes interrogés⁵¹.

Solutions à la problématique : recommandation et pistes d'action

La solution durable pour la rencontre entre main-d'œuvre et employeurs réside dans l'accompagnement. L'accompagnement pour assurer l'adéquation entre les besoins réels des employeurs et les besoins des jeunes. L'accompagnement dans l'expérience de travail et dans le processus de reconnaissance des acquis. Pour que les jeunes issus de l'immigration connaissent une intégration durable en emploi, nous devons agir sur leur préparation au marché du travail.

Recommandation 6

Soutenir des programmes d'immersion professionnelle des jeunes issus de l'immigration gérés et mis en œuvre par les organismes de développement de main-d'œuvre.

Recommandation 7

Arrimer la prochaine politique d'immigration du MIDI avec l'adéquation entre les besoins réels des employeurs et les besoins des jeunes issus de l'immigration.

Pistes d'action

- ✓ Le RSSMO recommande la création d'outils d'évaluation des acquis expérientiels obtenus à l'étranger. Ces outils devront faciliter et structurer la reconnaissance des acquis dans le but de réduire les délais et d'en simplifier le processus, par exemple pour l'obtention de stages.
- ✓ Qualification Montréal est un acteur qui veut promouvoir et mettre en œuvre davantage de projets en reconnaissance des acquis pour les personnes immigrantes. La filière EQ-RAC doit être développée. Les professionnels membres du RSSMO peuvent accompagner ces personnes durant cette démarche, car ils ont besoin d'aide pour se maintenir et se placer en emploi.

⁵¹ *Op. Cit.*, pp. 60-61.

- ✓ Le RSSMO recommande de s’inspirer du *Programme d’apprentissage en milieu de travail* conçu par Emploi-Québec avec l’objectif de faire reconnaître les compétences des jeunes issus de l’immigration pour les métiers non réglementés.
- ✓ Le RSSMO recommande au gouvernement de collaborer avec lui afin de soutenir la poursuite et le rayonnement de deux projets novateurs de nos organismes membres, projets dont les résultats sont probants :

1. Expérience professionnelle déterminante et valorisante afin d’assurer une relève diversifiée et mieux préparée au marché du travail

Depuis 2012, Intégration Jeunesse du Québec (IJQ) <http://www.ijq.qc.ca/> est mandaté d’assurer la mise en œuvre du programme *Valorisation Jeunesse—Place à la relève*, mis sur pied en 2009 par le MIDI et la Ville de Montréal. Sont également impliqués financièrement le Secrétariat à la région métropolitaine, le Ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que le Forum Jeunesse de l’Île de Montréal. Depuis, 4200 jeunes Montréalais âgés de 16 à 18 ans ont fait un premier pas vers le marché du travail.

Plusieurs jeunes ont témoigné qu’à la suite de leur emploi d’été, ils ont compris davantage le marché du travail et certains ont changé le choix qu’ils croyaient faire au Cégep, en formation professionnelle, etc. Ces jeunes ont découvert des secteurs totalement méconnus. Précisons ici que ces jeunes proviennent essentiellement de milieux défavorisés et sont issus des minorités visibles et de différentes communautés culturelles.

Les employeurs sont sensibilisés à la gestion de la diversité tout en faisant connaître leur secteur d’activités à une relève potentielle. Leur participation les amène aussi à revoir leurs perceptions de cette catégorie de jeunes.

Voir en annexe pour les détails du projet.

2. Expérience de formation axée sur la culture d’entreprise d’ici doublée d’un stage en milieu de travail

Les services offerts par le Service Intégration Travail Outaouais (SITO) <http://sito.qc.ca/> ont été reconnus dans le *Bulletin économique du MIDI*. En 2012-2013, 281 personnes ont été insérées en emploi, dont 77 dans le cadre du programme de régionalisation. Un programme porte spécifiquement sur les jeunes de moins de 30 ans, soit SITO-ADO. Ce programme financé par Service Canada permet d’accueillir chaque année quelque 20 jeunes et de les raccrocher à la société, soit par le travail, soit par les études.

Le programme de formation préparatoire à l’emploi (PFPE) financé par Emploi-Québec et la Commission scolaire des Portages-de-l’Outaouais (CSPO) accueille près de 100 chercheurs d’emploi annuellement, parmi lesquels 50 % sont des jeunes dont la majorité est prestataire de l’aide sociale.

Ces deux programmes très structurés connaissent d'excellents résultats parce qu'ils ouvrent la porte à un stage de huit semaines dans le cas de SITO-ADO et de cinq semaines dans le cas du PFPE. 80 % des participants demeurent en emploi après le stage. Bien que la formation soit essentielle pour préparer le chercheur d'emploi au monde du travail nord-américain, le stage s'avère un facteur déterminant pour accéder au marché du travail. Grâce à un stage supervisé, le stagiaire a l'occasion de mettre en pratique ce qu'il a acquis en cours de formation et de se faire connaître et apprécier par les employeurs.

Voir en annexe pour les détails du projet.

AXE IV

UNE CITOYENNETÉ ACTIVE ET PLURIELLE

Garantir le développement de relations intergénérationnelles *Le mentorat en milieu de travail*

Selon Renée Houde, professeure au département de communication sociale et publique de l'Université du Québec à Montréal, le **mentorat**⁵² est la voie nécessaire à privilégier afin de rapprocher les générations. Elle expose que ce type de relation profite à la fois au mentoré et au mentor. Alors que le premier bénéficie d'un modèle, d'un guide, d'un ensemble d'apprentissages personnels et professionnels, le second a l'occasion de laisser sa trace et à transmettre la « civilisation » :

« Manifestement, le besoin est là : les jeunes voudraient rencontrer un mentor, être guidés par un adulte mature. Souvent, toutefois, ils ne savent pas nommer ce besoin. Quand ils découvrent cette figure qu'ils recherchent, ils en éprouvent une grande satisfaction [...]. Parmi les personnes qui nous accompagnent sur le chemin de la maturité, il y a les mentors. Faire prendre conscience au jeune adulte qu'il a des ressources, lui permettre de se déployer comme personne dans la « richesse, la variété et les multiples facettes de son être » et d'occuper, si je puis dire, l'espace de sa propre grandeur, voilà ce à quoi le mentor convie le jeune adulte⁵³. »

Portrait de la problématique vécue par les jeunes qui fréquentent les organismes membres du RSSMO

D'emblée, il faut préciser que la problématique intergénérationnelle réside dans l'offre formelle très limitée de partage entre les travailleurs d'expérience, qui ont besoin de reconnaissance⁵⁴, et les jeunes arrivants sur le marché du travail, qui sont à la poursuite de leur accomplissement personnel et de leur intégration en emploi. En milieu de travail, c'est le mentorat qui est reconnu comme l'outil le plus efficace pour garantir ce partage, cette rencontre⁵⁵. Le problème, c'est que les pratiques mentoriales ne sont pas largement répandues en milieu de travail.

Les jeunes auprès desquels travaillent nos organismes membres ne trouvent pas réponse à leurs besoins dans le cybermentorat tel que soutenu par l'ancienne *Stratégie d'action jeunesse 2009-2014*. En effet, tel que le souligne Renée Houde, « on sait que le seul jumelage ne suffit pas⁵⁶ ».

⁵² Selon MENTORAT QUÉBEC, le « mentorat est une relation interpersonnelle de soutien, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience [mentor] investit sa sagesse acquise et son expertise afin de favoriser le développement d'une autre personne [mentoré] qui a des compétences à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre », [En ligne], 2013, <http://www.mentoratquebec.org/definition-mentorat>, (Page consultée le 15 octobre 2013).

⁵³ R. HOUDE. *Des mentors pour la relève*, Édition revue et augmentée, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2010, pp. 5-6.

⁵⁴ F. JEBLI et E. DAVEL. « Mentorat et reconnaissance », *Notes de recherche de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux et de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels du savoir*, [En ligne], 2012, <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/500-R1.pdf>, (Page consultée le 15 octobre 2013).

⁵⁵ MENTORAT QUÉBEC. *Op. Cit.*

⁵⁶ R. HOUDE. « Le mentorat aujourd'hui : des racines et des ailes », *Thématique du numéro "L'accompagnement : Coaching, mentorat, parrainage" de la revue Lumen Vitae*, [En ligne], 2008, http://www.pro-senectute.ch/uploads/media/Houde_Le_mentorat_aujourd'hui_lumen_vitae_10mars08_13.04.22.pdf, [s. p.] [Sections : Le

Le principe du cybermentorat consiste en une relation qui se vit entre deux personnes par des messages échangés par voie électronique et non pas en personne. Ce n'est pas un type d'échange qui suffit à nos jeunes pour qu'ils cheminent vers leur accomplissement personnel et professionnel. Pour assurer la réussite de la relation mentorale, on doit garantir des rencontres régulières⁵⁷; une *proaction*, un ensemble de défis proposé par le mentor au mentoré; une écoute et un soutien apportés par le mentor au mentoré; une actualisation du projet de vie du mentoré⁵⁸. Les jeunes que nous accompagnons ont des besoins qui dépassent largement le seul besoin d'échanger quelques messages avec un mentor par voie électronique.

Solutions à la problématique : Recommandation du RSSMO et pistes d'action

La réussite de la relation mentorale en milieu de travail, et par le fait même du développement des relations intergénérationnelles, tient à un ensemble de facteurs qui ne se créent pas d'eux-mêmes. Comme le précise Mentorat Québec, l'efficacité du mentorat dépend de son organisation formelle, d'un programme structuré⁵⁹. Comme le souligne Renée Houde, « tout n'est pas relation mentorale. Tout jumelage n'est pas du mentorat [...]. Le mentorat comme stratégie d'intervention dans les organisations exige des ressources : des gens doivent concevoir le programme et l'implanter, assurer la sélection et le jumelage, la formation et le suivi des mentors et des mentorés, évaluer et ajuster le programme⁶⁰ ».

Le Québec doit se donner les moyens de propager les pratiques mentorales. Actuellement, celles qui sont soutenues par le gouvernement se restreignent au cybermentorat en milieu scolaire. Nos besoins relatifs à l'intergénérationnel et aux relations mentorales ne seront pas comblés tant qu'il n'existera pas un soutien gouvernemental systématique aux stratégies d'intervention favorisant le mentorat physique en milieu de travail.

Avec l'approche globale de l'individu pratiquée au sein du RSSMO, les organismes ont l'expertise pour gérer et mettre en œuvre des stratégies d'intervention quant au mentorat en milieu de travail et au mentorat en amont du milieu de travail, lors des phases d'exploration et de préparation au marché du travail. Il faut penser le mentorat comme une nécessité afin de mieux préparer et former la relève, afin d'accompagner les jeunes en processus de recherche emploi et qui ont besoin de l'apport d'une relation mentorale. Nos organismes mettent sur pied et gèrent des projets d'accompagnement en mentorat. Pour que nos initiatives puissent se poursuivre et se propager à travers le Québec, elles doivent être soutenues et intégrées au sein d'une planification gouvernementale d'envergure.

Recommandation 8

Soutenir des programmes de mentorat gérés et mis en œuvre par les organismes du secteur de l'employabilité.

mentorat comme une relation entre un mentor et un mentoré et Le mentorat comme stratégie d'intervention], (Page consultée le 14 octobre 2013).

⁵⁷ MENTORAT QUÉBEC. *Op. Cit.*

⁵⁸ R. HOUDE. *Op. Cit.*

⁵⁹ *Op. Cit.*

⁶⁰ R. HOUDE. *Op. Cit.*

Pistes d'action

- ✓ Mobiliser conjointement le Comité consultatif Jeunes (CCJ) ainsi que le Comité consultatif des travailleuses et travailleurs de 45 ans et + de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) afin de dresser un plan d'intervention pour les relations mentoriales en milieu de travail et en amont du milieu de travail.
- ✓ Le RSSMO recommande au gouvernement de collaborer avec lui afin de soutenir la poursuite et le rayonnement de deux projets novateurs de nos organismes membres, projets dont les résultats sont probants :

1. Mentorat professionnel pour les jeunes issus de l'immigration

Intégration Jeunesse du Québec (IJQ), <http://www.ijq.qc.ca/> a développé et porté depuis 2003 un projet portant le titre : *Mon avenir au Québec*. Ce projet a vu le jour dans le cadre de Québec pluriel. Pour chaque jeune, IJQ recrute un mentor dans le secteur d'emploi convoité, encadre la relation mentorale, assure un suivi et prépare les participants et les mentors à leurs rôles par le biais de rencontres individuelles. L'objectif est d'accompagner les jeunes dans leur processus de recherche d'emploi. La relation mentorale, d'une durée variant de 3 à 10 rencontres, est unique et riche autant pour le mentoré que pour le mentor. D'ailleurs, certaines dyades poursuivent leurs liens à la suite du projet. Jusqu'à maintenant, plus de 420 relations mentoriales ont été gérées et mises en œuvre par IJQ.

Voir en annexe pour les détails du projet.

2. Des stages parrainés en entreprise

Le Programme d'information sur le travail et la recherche d'emploi de Montréal (PITREM) <http://www.pitrem.org/> s'est inspiré du concept du compagnonnage européen pour développer sa formule gagnante du travailleur-parrain pour ancrer l'expérience de stage des jeunes au sein d'une relation avec un travailleur d'expérience dans l'entreprise. Les services ainsi développés au fil des 24 dernières années permettent à de jeunes décrocheurs âgés de 16 à 30 ans de vivre une première expérience de travail positive. L'équipe dispose d'un répertoire de plus de 150 entreprises marraines pour intégrer les jeunes en emploi. La grande majorité de ces derniers ont trouvé un emploi, intégré une formation ou commencé une autre démarche active.

Voir en annexe pour les détails du projet.

CONCLUSION

Pour une nouvelle Politique québécoise de la jeunesse À la hauteur des attentes de tous les jeunes

La nouvelle Politique québécoise de la jeunesse est l'occasion d'établir une conception visionnaire du développement du plein potentiel de tous les jeunes. Experts en développement de la main-d'œuvre, le RSSMO et ses organismes membres doivent être sollicités et mis à contribution de près dans l'élaboration de la nouvelle politique québécoise de la jeunesse et du plan d'action qui s'ensuivra.

Le gouvernement dispose d'organisations comme le RSSMO et ses organismes membres qui agissent en tant que leviers d'initiatives socioéconomiques. Notre expérience d'intervention auprès des jeunes a atteint des résultats probants et a démontré la portée de notre contribution au développement de la main-d'œuvre au Québec. Le constat de ce mémoire est que les organismes membres du RSSMO possèdent la majeure partie de la solution aux problématiques vécues par notre clientèle jeunesse.

Le financement et l'énergie qui seront déployés doivent tenir compte de toutes les ressources dont l'expertise peut servir les jeunes. Pour que nos services se perpétuent et qu'ils continuent à répondre adéquatement aux besoins de nos jeunes, le gouvernement doit bonifier sa collaboration et son soutien. Le RSSMO réitère ici sa volonté de renforcer son partenariat avec le gouvernement comme avec le réseau des partenaires du Secrétariat à la Jeunesse. Le RSSMO désire vivement poursuivre sa contribution à la réussite des jeunes au Québec.

Rappel des recommandations

- 1. Poursuivre la réflexion entamée par comité directeur d'Engagement Jeunesse afin de rendre officielles, systématiques et efficaces les passerelles entre les intervenants des ressources externes d'Emploi-Québec et les intervenants des services de première ligne du secteur de la santé.**
- 2. Inscrire l'accompagnement individualisé avec volet exploration au cœur de la démarche d'orientation professionnelle et en faire un parcours fortement recommandé pour les jeunes en milieu scolaire et pour les jeunes qui désirent s'engager dans un retour en formation.**
- 3. Reconnaître les modèles alternatifs de soutien à la scolarisation et inscrire officiellement ces modèles alternatifs parmi l'offre de services en formation.**
- 4. Soutenir le développement et le renouvellement d'initiatives innovantes qui démontrent des résultats positifs par un financement adéquat et stable.**
- 5. Mobiliser les acteurs nationaux concernés par les enjeux de conciliation travail-famille-études afin de conseiller le gouvernement dans**

- **l'élaboration d'une politique cadre; et**
- **dans la planification de l'intervention qui s'y rattache.**

Outre les ministères et secrétariats concernés, il faut mobiliser **notamment** :

- Le Comité Consultatif Jeunes (CCJ) et le Comité Consultatif Femmes (CCF) de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT);
- La Commission des normes du travail;
- Les Centrales syndicales;
- Le Conseil du patronat;
- Le Conseil de la famille et de l'enfance;
- Le Conseil supérieur de l'éducation;
- La Fédération des Commissions scolaires du Québec (FCSQ);
- La Fédération étudiante du Québec;
- Le Regroupement des centres de la petite enfance;
- Les Réseaux en employabilité.

6. **Soutenir des programmes d'immersion professionnelle des jeunes issus de l'immigration gérés et mis en œuvre par les organismes de développement de main-d'œuvre.**
7. **Arrimer la prochaine politique d'immigration du MIDI avec l'adéquation entre les besoins réels des employeurs et les besoins des jeunes issus de l'immigration.**
8. **Soutenir des programmes de mentorat gérés et mis en œuvre par les organismes du secteur de l'employabilité.**



ANNEXE

*Des solutions vers le développement du plein potentiel de tous les jeunes
Quelques projets novateurs d'organismes membres du RSSMO*

---> PROJET FIT (FORMATION – INTÉGRATION – TRAVAIL)

Objectifs principaux

- Fournir **une réponse adaptée aux besoins de recrutement et de rétention des employés des entreprises**. Les employés qui participent au projet sont engagés pour des postes ouverts, là où il y a un réel besoin de main-d'œuvre.
- Insertion **durable** en emploi de clientèles sous-représentées sur le marché du travail

Résultats

100 stages débutés en entreprise :

- **90 stages complétés** (dépassement de la cible qui était de 75 %)
- 10 arrêts de contrat
 - 5 manques de compatibilité entre l'employeur et le candidat
 - 1 obligation familiale (la candidate est restée au sein de l'entreprise, mais à temps partiel)
 - 1 retour aux études à temps plein dans le domaine du stage
 - 1 incarcération
 - 1 problème de santé important nécessitant une hospitalisation
 - 1 candidat qui s'est vu offrir un poste mieux payé dans une autre entreprise du même domaine d'activités.

Sur les 90 stages complétés :

- 65 suivis de 12 semaines effectués (en date du 28 septembre 2015)
 - 58 personnes sont **toujours en emploi après 12 semaines, soit 89 %**. (dépassement de la cible qui était de 75 %)

Formations

- En alternance avec le travail.
- Le tronc commun comprend environ 50 heures de formation. Il se répartit en trois catégories axées sur des compétences de savoir-être :
 - Communication en milieu de travail
 - Travail d'équipe
 - Service à la clientèle
- Pour les formations de tronc commun, les participants apprécient la compétence des formateurs, leur écoute, leur attitude positive et la pertinence de la formation. Les taux de satisfaction sont élevés, avoisinant les 98 % à 100 %.
- Pour certains postes de travail, les candidats suivent des formations spécialisées :
 - Agriculture – donné par l'Institut de technologie agroalimentaire
 - Bureautique – donné par le Collège Maisonneuve
 - Comptabilité – donné par le Collège Maisonneuve

- Plastique – donné par la Commission scolaire Côte du Sud)
- Les formations de spécialité font l'unanimité auprès des candidats. Les taux d'appréciation sont de 100 %. Même, certains, dont de faiblement scolarisés, auraient aimé avoir des formations plus longues. Ces formations sont considérées comme intéressantes, pertinentes et appliquées au travail. Une candidate souligne qu'elle « *ne s'attendait pas à une telle qualité de formation.* » Elles permettent aux candidats de mettre à jour leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles.

Accompagnement

- Les conseillers et conseillères en emploi sont des intermédiaires clés entre l'entreprise et l'employé. Certains soulignent que l'insertion en emploi aurait été **un échec sans leur intervention**. De fait, les conseillers ont un rôle de soutien et d'écoute, fondée sur une forte relation de confiance.
- Des participants soulignent que le soutien fourni par les conseillers leur est essentiel et qu'il leur permet de construire leur confiance en soi. En l'absence de conseillers, certains pensent qu'ils n'auraient pas pu compléter leur contrat FIT. Plusieurs ont souligné que le conseiller les rassurait au cours du contrat d'intégration et permettait de faciliter le processus communicationnel entre lui et l'employeur.
- L'accompagnement offert par les conseillers ne se limite pas aux candidats en intégration : **les employeurs, en grande partie de petites et moyennes entreprises, profitent également du soutien des conseillers**. Notamment, les conseillers ont aidé les employeurs dans leurs démarches de recrutement et tout au long du projet FIT. Aussi, en leur fournissant des formations sur la diversité, l'accueil et l'intégration en milieu de travail, ainsi qu'une écoute personnalisée, les conseillers soutiennent les employeurs dans le processus d'intégration et surtout dans le cas de situations problématiques.

---> SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT OFFERTS EN COMPLÉMENTARITÉ DE LA FORMATION GÉNÉRALE OU PROFESSIONNELLE

Organisme porteur : Le Regroupement social et économique du Sud-Ouest (RESO)
<http://www.resomtl.com/fr/accueil.aspx>

Nom du projet : Accompagnement en formation générale francophone et anglophone et accompagnement pour l'accès à la formation professionnelle

Jeunes participants (2013):

Formation générale : 134 étudiants francophones et 60 étudiants anglophones

Formation professionnelle : 29 étudiants

*Il est à noter qu'une grande proportion des étudiants accompagnés sont âgés de 35 ans et moins.

Principaux partenaires et/ou bailleurs de fonds :

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS); Emploi-Québec; Centre St-Paul de la Commission scolaire de Montréal; Centre James Lyng de la Commission scolaire English-Montreal

Principaux détails du projet :

- Une équipe de conseillers du RESO travaille directement auprès des étudiants au Centre St-Paul et de ceux du Centre James Lyng pour leur offrir un accompagnement dans leur parcours de formation. Les professionnels du RESO offrent aussi leurs services pour accompagner les étudiants dans leur démarche d'orientation professionnelle. Différentes activités sont organisées pour favoriser le sentiment d'appartenance des étudiants à leur milieu de formation (café étudiant, collège des participants, fabrication de jouets pour enfants aveugles et autistes, etc.).
- Le RESO a conclu des ententes de collaboration avec des établissements d'enseignement afin de sélectionner des candidats qui s'intégreraient dans les programmes réguliers de formations professionnelles tout en bénéficiant de l'encadrement serré du RESO. L'objectif poursuivi est de sensibiliser les personnes sans emploi du Sud-Ouest de Montréal aux réalités du marché du travail et de leur permettre l'accès à des formations qualifiantes. Le RESO prépare les étudiants avec une mise à niveau en début de formation pour leur permettre de rafraîchir leurs connaissances, de les préparer à faire de nouveaux apprentissages et d'assurer leur maintien en formation. Deux projets d'accompagnement en formation professionnelle ont été complétés en 2012-13.

Retombées :

L'accompagnement des étudiants en formation générale comme en formation professionnelle multiplie leurs chances de réussite. Les services d'accompagnement offerts par le RESO sont en constante progression, tant en ce qui a trait au nombre de personnes rejointes qu'à la persévérance et à la réussite scolaire. De surcroît, les personnes sans emploi sélectionnées par le RESO pour intégrer une formation professionnelle ont une occasion en or de développer des compétences qui mènent à de bonnes perspectives en emploi.

---> DES VOIES DE FORMATION ALTERNATIVES À LA SCOLARISATION TRADITIONNELLE

Organisme porteur : Centre d'apprentissage intensif (CAI) de Québec <http://caiquebec.ca/>

Nom du projet : Formation intensive adaptée aux besoins des participants

Jeunes participants :

-Annuellement, ce sont environ 135 personnes, dont une forte majorité de jeunes, qui participent à cette formation du CAI. Les personnes accueillies par le CAI ont quitté l'enseignement régulier ou l'enseignement aux adultes, elles ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires.

Principaux partenaires et/ou bailleurs de fonds :

MELS; Emploi-Québec; Centre Louis-Jolliet de la Commission scolaire de la Capitale

Durée du projet :

Volet court : formation d'une durée de 6 semaines pour préparer les participants en vue de réussir les tests d'équivalence de niveau de scolarité de cinquième secondaire (TENS)

Volet long : formation en français et en mathématiques reconnue par le MELS et dont la durée varie entre 6 et 26 semaines selon les besoins des participants

Principaux détails du projet :

- Selon les résultats des tests diagnostiques et en relation avec la scolarité passée et le plan d'action désiré, la personne participante est inscrite au volet court ou au volet long.
- La formation au CAI s'adapte aux besoins de la personne participante. Elle est tout indiquée pour les participants qui désirent intégrer rapidement le marché du travail ou qui désirent compléter les préalables exigés afin de déposer une inscription à une formation professionnelle (DEP), voire même à certains programmes du collégial.

Retombées :

Ces expériences de formation vécues par les jeunes qui fréquentent le CAI présentent des résultats très encourageants pour la réussite des jeunes. 98 % des apprenants complètent l'attestation d'équivalence de niveau de scolarité de 5^e secondaire. De plus, 64 % des finissants entreprennent par la suite un programme de formation professionnelle et certains obtiennent leur diplôme d'études secondaires (DES), 20 % intègrent un emploi, et certains décident de poursuivre leur scolarisation en formation générale. Non seulement les jeunes qui séjournent en formation au CAI réussissent, mais ils réalisent qu'ils sont capables. Ils se sentent alors encouragés à persévérer dans l'atteinte de leurs aspirations. Soulignons enfin l'efficacité du service, qui se remarque, entre autres, par un taux d'abandon d'environ 13 % seulement.

---> DES FORMATIONS EN ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES

Intégration Jeunesse du Québec (IJQ) <http://www.ijq.qc.ca/> a développé des formations professionnelles dans plus de 15 métiers répartis dans plusieurs secteurs d'emploi (santé, environnement, nouvelles technologies, automobile, télécommunications, commerce au détail etc.).

IJQ propose un parcours alternatif selon un modèle d'alternance études-travail et un accompagnement soutenu, le tout reposant sur l'adéquation des besoins d'un secteur d'emploi et des compétences de la main-d'œuvre. Les projets durent entre 4 et 6 mois à temps plein, et l'alternance peut se faire selon différentes formules, dépendant des besoins. Depuis 1985, 163 projets d'alternance travail-études ont été réalisés à IJQ, et 3060 jeunes ont été formés.

Des outils d'évaluation sont utilisés pour mesurer les apprentissages tant en formation qu'en stages. Le partenariat avec les employeurs dans la mise en œuvre et les évaluations des périodes de stages est structuré. Des comités d'entreprises sont formés pour chaque programme afin d'assurer l'adéquation de la formation et de l'emploi. Le taux de placement moyen, à plus de 70 %, est très intéressant. La formule et l'accompagnement avant, pendant et après la formation permet à des jeunes souvent peu qualifiés d'obtenir un emploi relié à leur formation, et de découvrir un métier aux perspectives professionnelles intéressantes.

---> UNE VOIE ALTERNATIVE D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES QUI FAVORISE LE RACCROCHAGE

Gestion Jeunesse <http://www.gestionjeunesse.qc.ca/> offre un parcours d'accompagnement individualisé à des jeunes décrocheurs âgés de 16 et 17 ans, qui vivent des difficultés personnelles, familiales, sociales ou des problèmes de santé. À cet effet, le module *Jeunes*

travailleurs offre aux jeunes toute l'assistance nécessaire pour résoudre leur problématique, notamment sur la base d'un plan d'action favorisant leur cheminement vers les objectifs qu'ils se fixent.

Les stages d'exploration font partie des composantes principales du projet. Ils permettent aux jeunes à la fois de se découvrir et de composer avec ce qu'est la réalité du marché du travail. Les stages sont d'une durée variant entre 2 et 4 semaines. Une trajectoire de service est offerte aux participants désirant retourner aux études à la suite de leurs démarches d'exploration du marché du travail. Celle-ci comporte l'information scolaire, de visite de centre aux adultes et l'accompagnement dans les démarches d'inscription.

Les résultats de cette intervention spécialisée sont probants : le taux de réussite se situait à près de 84 % l'année dernière. D'ailleurs, des 179 jeunes qui ont participé au module *Jeunes travailleurs* l'année passée, environ le quart est retourné en formation. Après avoir expérimenté le marché du travail, certains donnent un sens différent à leurs parcours scolaires et ont un but précis en tête, ce qui facilite leur retour et leur maintien aux études. Les professionnels de Gestion Jeunesse effectuent aussi un suivi post-projet auprès des jeunes avec lesquels ils ont travaillé. Qu'ils soient aux études ou en emploi (parce que la majorité des jeunes trouve un emploi à la suite du projet), le suivi permet de les maintenir dans leur situation socioprofessionnelle et de réévaluer leurs objectifs au besoin.

---> **DÉVELOPPEMENT D'HABITUDES ET DE COMPÉTENCES NÉCESSAIRES AU BON FONCTIONNEMENT EN SOCIÉTÉ ET AU SEIN D'UNE ENTREPRISE**

Organisme porteur : Le Centre de placement spécialisé du Portage (CPSP) <http://www.cpsp.ca/>

Nom du projet : Apprenti-peintre

Jeunes participants :

- Jeunes âgés de 18 à 30 ans, qui ont eu des démêlés avec la justice.
- Annuellement, ce sont 6 jeunes qui participent au projet. En 2013, après 4 ans d'existence, le projet avait accueilli 24 jeunes.

Principaux partenaires et/ou bailleurs de fonds :

Employeurs; Service Canada

Durée du projet :

12 semaines, dont un total de 275 heures consacrées à la pratique et 180 heures au développement personnel

Principaux détails du projet :

- Une étude préalable au projet d'apprentissage est effectuée auprès des employeurs afin de déterminer leurs besoins de main-d'œuvre.
- Pour 2013, c'est le métier de peintre qui était en demande. La formation pratique était orientée vers les techniques nécessaires à acquérir pour occuper un métier de peintre. En parallèle à cette formation, les jeunes ont bénéficié d'un accompagnement en développement

personnel : approche de la toxicomanie; formation RCR; gestion de la colère; bénéfices de la pratique de l'art martial; suivi psychologique.

Savoir-être et savoir-faire développés :

Habiletés pratiques et techniques de travail nécessaires au métier de peintre; habiletés sociales; méthodes et outils de recherche d'emploi; etc.

Retombées :

Des 6 participants impliqués dans le projet en 2013, 5 sont en emploi, et 1 a effectué un retour aux études. Par ailleurs, les participants ont connu une grande évolution de leur situation personnelle et ont développé des techniques pour maintenir et assurer leur fonctionnement en société.

---> PARTICIPATION À DES INSTANCES DE CONCERTATION JEUNESSE

Organisme porteur : Opération Placement Jeunesse (OPJ) <http://www.opj.ca/>

Nom du projet : Participation à la Commission d'enquête des droits des mineurs et des enfants de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Les droits des mineurs et des enfants constituent une section de la Commission des Droits de la Personne.

Jeunes participants :

- Clientèle de *Jeunes en action* : Jeunes âgés de 18 à 25 ans, qui sont très éloignés du marché du travail et dépourvus de liens sociaux. Ils sont pris en charge de façon récurrente par la Direction de protection de la jeunesse (DPJ), les services sociaux, le système de justice ou des organismes pour décrocheurs.
- Annuellement, c'est environ 10 jeunes qui participent au projet.

Principaux partenaires et/ou bailleurs de fonds :

Commission des Droits de la Personne de l'ONU, section droits des mineurs et des enfants; Centre Jeunesse de Québec; Organisme *Dans la Rue*

Durée du projet :

Environ 1 à 2 heures par semaine, sur toute l'année

Principaux détails du projet :

- Le Canada a été pointé du doigt lors d'une enquête menée par l'ONU. Il doit démontrer comment il protège les droits des enfants et des jeunes qui sont pris en charge. OPJ a été appelé à participer à l'enquête menée par Marta Murras, expert indépendant, pour que les jeunes participants partagent leur vécu, donnent leur avis sur le système de prise en charge au Québec et la difficulté de s'intégrer dans le monde des adultes, notamment prendre son indépendance et travailler.
- Les principaux objectifs : 1- Permettre d'identifier les problèmes rencontrés par les jeunes pris en charge par les centres jeunesse, par les jeunes décrocheurs et par les jeunes des communautés autochtones pour permettre une éventuelle mise en place d'un réseau d'entraide. 2- Faciliter la sortie des centres jeunesse, préparer le passage à la vie adulte et mobiliser le soutien des organismes communautaires.

Savoir-être et savoir-faire développés :

Faire un bilan de son passé; prise de conscience sur l'implication citoyenne et les droits des individus en société; rédaction et création de projets; réseautage; etc.

Retombées :

Les jeunes se sentent importants et impliqués à part entière. Ils sont en mouvement, prennent des initiatives. Enfin, ils ont développé une conscientisation face à leur situation et celle des autres, et cela fait progresser leur parcours vers la réalisation de leurs projets personnels et professionnels.

---> LES SESSIONS *REBONDIR* : CLARIFIER LE BESOIN POUR ORIENTER L'ACTION

Organisme porteur : Action RH <http://www.actionrh.ca/>

Nom du projet : Rebondir

Le projet a pris fin en 2014

Jeunes participants :

- Personnes aptes au travail qui déposent une demande d'aide financière de dernier recours pour la première fois. Elles visent généralement des personnes prêtes à intégrer un emploi à court ou moyen terme. Celles-ci rencontrent le plus souvent des obstacles à l'emploi et expriment des besoins qui doivent être clarifiés afin que le Centre local d'emploi (CLE) puisse les diriger sur les mesures appropriées. Environ la moitié des participants est constituée de jeunes, âgés de 35 ans et moins.

- En 2011-2012, ce sont 117 personnes qui ont participé à *Rebondir*. En 2012-2013, ce sont 150 personnes qui y ont participé.

Principaux partenaires et/ou bailleurs de fonds :

CLE de Repentigny

Durée du projet :

Le projet se déroule en deux parties. D'abord, une rencontre de groupe réunissant 8 à 10 personnes préalablement repérées par le CLE. Sa durée est de 3 heures. Puis, une rencontre individuelle, à la suite de laquelle un rapport est acheminé au CLE.

Principaux détails du projet :

- L'objectif des sessions de groupe est de permettre aux participants de préciser leurs besoins en matière d'aide à l'emploi et d'identifier les ressources et les pistes d'action qui leur permettent de dresser un projet de réinsertion réaliste et réalisable. Ces sessions leur permettent de partager leurs inquiétudes, d'identifier des pistes de solution et de profiter de l'impact du groupe comme source de motivation.

- Le rapport remis par Action RH aux agents du CLE reprend les éléments confirmés pendant la rencontre individuelle : demande initiale, situation, besoins, obstacles, ressources, valeurs, etc. Un gabarit permet de transmettre l'information aux agents de manière complète et harmonisée.

Retombées :

En 2013, la direction régionale d'Emploi-Québec élargissait de plus en plus le nombre de places disponibles pour la participation des individus aux sessions *Rebondir* en raison du succès du projet. En effet, presque 100 % des participants ont persévéré dans le suivi individuel effectué par Action RH. Par ailleurs, il faut souligner que la majorité des participants ont quitté l'aide sociale soit pour un emploi, soit pour un parcours d'insertion, soit pour d'autres raisons. Le projet n'a malheureusement pas été renouvelé depuis 2014.

---> EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DÉTERMINANTE ET VALORISANTE AFIN D'ASSURER UNE RELÈVE DIVERSIFIÉE ET MIEUX PRÉPARÉE AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Organisme porteur : Intégration Jeunesse du Québec (IJQ) <http://www.ijq.qc.ca/>

Nom du projet : Valorisation jeunesse—Place à la relève

Jeunes participants :

-Jeunes montréalais issus de l'immigration âgés de 16 à 18 ans provenant de milieux défavorisés. Ils sont sélectionnés par leurs enseignants en fonction de leur réussite scolaire et de leur motivation à occuper un emploi d'été formateur.

-Annuellement, plus de 500 jeunes sont sélectionnés pour participer au projet. Depuis la mise sur pied du projet en 2009, ils ont été plus de 4200 à occuper un emploi d'été formateur.

Principaux partenaires et/ou bailleurs de fonds :

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et des Communautés culturelles (MIDI); MESS; MELS; Ville de Montréal; Secrétariat à la région métropolitaine; Forum jeunesse de Montréal

Durée du projet :

7 semaines

Principaux détails du projet :

-Les jeunes sont accueillis dans un grand nombre d'entreprises et organismes de divers secteurs d'activité afin d'explorer un secteur d'activités donné et de se familiariser au marché du travail. Puisque les employeurs doivent consacrer 20 % du temps à de la formation, le projet favorise une connaissance plus approfondie des différents départements, des variétés de postes, des exigences.

-Il s'agit d'emplois d'été rémunérés.

-Depuis 2012, c'est 434 employeurs qui ont offerts des postes.

Retombées :

Il faut souligner que le programme agit sur l'orientation professionnelle dans la mesure où il permet aux jeunes de se familiariser avec un secteur d'activités. Puisque les employeurs doivent consacrer 20 % du temps à de la formation, le projet favorise une connaissance plus approfondie des différents départements, des variétés de postes, des exigences, etc. Plusieurs jeunes ont témoigné qu'à la suite de leur emploi d'été, ils ont compris davantage le marché du travail et certains ont changé le choix qu'ils croyaient faire au Cégep, en formation professionnelle, etc. Ces jeunes ont découvert des secteurs totalement méconnus. Cela aide à valider les choix professionnels et à explorer une grande variété de métiers et professions.

Enfin, cela agit sur la persévérance scolaire, car si les jeunes ont un emploi d'été, ils peuvent par la suite poursuivre leurs études plutôt que de quitter l'école pour travailler. Précisons ici que ces jeunes proviennent essentiellement de milieux défavorisés et sont issus des minorités visibles et de différentes communautés culturelles. Un partenariat important a été développé avec des dizaines d'écoles de quatre Commissions scolaires situées à Montréal. Enfin, les employeurs sont sensibilisés à la gestion de la diversité tout en faisant connaître leur secteur d'activités à une relève potentielle. Leur participation les amène aussi à revoir leurs perceptions de cette catégorie de jeunes.

---> EXPÉRIENCE DE FORMATION AXÉE SUR LA CULTURE D'ENTREPRISE D'ICI DOUBLÉE D'UN STAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Organisme porteur : Service Intégration Travail Outaouais (SITO) <http://sito.qc.ca/>

Nom des projets : SITO-ADO et Programme de formation préparatoire à l'emploi (PFPE)

Jeunes participants :

Pour SITO-ADO : Jeunes issus de l'immigration âgés de 16 à 30 ans qui ne fréquentent pas l'école, qui n'ont pas atteint un niveau d'études secondaires ou qui n'ont pas terminé leurs études secondaires et qui ne bénéficient pas d'assistance sociale

Pour PFPE : Personnes issues de l'immigration, dont environ la moitié a moins de 35 ans, qui éprouvent des difficultés d'intégration au marché du travail

Principaux partenaires et/ou bailleurs de fonds :

Services Canada; MIDI; Emploi-Québec; Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais

Durée du projet :

SITO-ADO : Stage de 8 semaines

PFPE : Stage de 5 semaines

Principaux détails du projet :

-SITO-ADO : Préalablement aux 8 semaines de stage rémunéré en entreprise, le SITO accueille les jeunes et travaille auprès d'eux leur préparation au marché du travail. Une rémunération accompagne d'ailleurs cette formation préparatoire, qui dure 12 semaines. L'objectif est que les jeunes rattachent à la société.

-PFPE : Préalablement aux 5 semaines de stage en entreprise, le SITO accompagne le début du processus des participants au moyen d'une formation qui dure 6 semaines. L'objectif est que les participants intègrent un emploi et s'y maintiennent.

-Dans les deux cas, le SITO accompagne les participants dans le développement de compétences génériques, telles la communication en fonction de l'auditoire, l'interaction avec autrui de manière à favoriser l'atteinte d'objectifs communs, assumer ses faits et gestes, gérer de façon responsable son temps et autres ressources nécessaires à l'accomplissement d'une tâche, etc.

Retombées :

Ces deux programmes très structurés connaissent d'excellents résultats parce qu'ils ouvrent la porte à un stage de huit semaines dans le cas de SITO-ADO et de cinq semaines dans le cas du

PFPE. 80 % des participants demeurent en emploi après le stage. Bien que la formation soit essentielle pour préparer le chercheur d'emploi au monde du travail nord-américain, le stage s'avère un facteur déterminant pour accéder au marché du travail. Grâce à un stage supervisé, le stagiaire a l'occasion de mettre en pratique ce qu'il a acquis en cours de formation et de se faire connaître et apprécier par les employeurs.

---> **MENTORAT PROFESSIONNEL POUR LES JEUNES ISSUS DE L'IMMIGRATION**

Intégration Jeunesse du Québec (IJQ), <http://www.ijq.qc.ca/> a développé et porté depuis 2003 un projet portant le titre : *Mon avenir au Québec*. Ce projet a vu le jour dans le cadre de Québec pluriel. Pour chaque jeune, IJQ recrute un mentor dans le secteur d'emploi convoité, encadre la relation mentorale, assure un suivi et prépare les participants et les mentors à leurs rôles par le biais de rencontres individuelles. L'objectif est d'accompagner les jeunes dans leur processus de recherche d'emploi. La relation mentorale, d'une durée variant de 3 à 10 rencontres, est unique et riche tant pour le mentoré que pour le mentor. D'ailleurs, certaines dyades poursuivent leurs liens à la suite du projet.

Jusqu'à maintenant, plus de 420 relations mentorales ont été gérées et mises en œuvre par IJQ. L'organisme a développé des relations avec plus de 150 mentors à travers une grande variété de postes et de secteurs (biochimie, comptabilité, finances, actuariat, communications, informatique, etc.). La formule souple et adaptée aux besoins de chacun, développée par IJQ, favorise grandement l'insertion socioprofessionnelle et des échanges mentors-mentorés très formateurs. On remarque un impact positif au sein des entreprises en matière de gestion de la diversité.

---> **DES STAGES PARRAINÉS EN ENTREPRISE**

Le Programme d'information sur le travail et la recherche d'emploi de Montréal (PITREM) <http://www.pitrem.org/> s'est inspiré du concept du compagnonnage européen pour développer sa formule gagnante du travailleur-parrain pour ancrer l'expérience de stage des jeunes au sein d'une relation avec un travailleur d'expérience dans l'entreprise. Les services ainsi développés au fil des 22 dernières années permettent à de jeunes décrocheurs âgés de 16 à 30 ans de vivre une première expérience de travail positive.

Une équipe de conseillers du PITREM s'occupe du recrutement des participants, de l'animation des ateliers nécessaires à la réussite du projet, de la préparation préalable au stage, de la recherche de milieux de travail et de l'accompagnement pendant les 6 semaines de stage ainsi que du suivi au cours des 12 semaines subséquentes au stage. L'équipe dispose d'un répertoire de plus de 150 entreprises marraines pour intégrer les jeunes en emploi. Cette diversification démontre bien le travail que demandent le démarchage et les contacts avec les milieux de travail de même que la variété des intérêts des participants.

Le modèle que représente le travailleur-parrain au cours de cette immersion en milieu de travail est très formateur pour le jeune et en même temps très gratifiant pour le parrain. Ces jeunes développent leur connaissance de soi, le sens de la participation et de l'implication citoyenne et certaines compétences spécifiques au secteur d'emploi en question. La grande majorité d'entre eux ont trouvé un emploi, intégré une formation ou commencé une autre démarche active.