



Collectif des entreprises  
d'insertion du Québec



MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR LE COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC (CEIQ)  
AU SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE

DANS LE CADRE DU RENOUVELLEMENT DU NOUVEAU PLAN POUR LA JEUNESSE 2021-2026

- DÉCEMBRE 2019 -

## REMERCIEMENTS

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

Nous saluons le millier d'employés des entreprises d'insertion qui se dévouent chaque jour auprès des 3 000 travailleurs en formation. En les appuyant dans leurs démarches d'intégration sociale et professionnelle, ils leur offrent un meilleur avenir.

## RENSEIGNEMENTS

### **Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)**

Philippe Margueron

*Conseiller en développement et communication*

4100, rue André-Laurendeau, bureau 200

Montréal (Québec) H1Y 3N6

514 270-4905 poste 224

[communication@collectif.qc.ca](mailto:communication@collectif.qc.ca)

[www.collectif.qc.ca](http://www.collectif.qc.ca)

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

## TABLE DES MATIÈRES

Préambule	5
Le Collectif des entreprises d’insertion du Québec (CEIQ)	6
<b>LES ENTREPRISES D’INSERTION, UN MODÈLE UNIQUE</b>	<b>7</b>
L’entreprise d’insertion, une entreprise passerelle	8
L’entreprise d’insertion, un levier économique de développement social	8
L’entreprise d’insertion, une des solutions à la rareté de main-d’œuvre	9
Les entreprises d’insertion, une connaissance des enjeux et des besoins des jeunes éloignés du marché du travail	9
Les impacts qualitatifs de l’intervention des entreprises d’insertion	10
Les impacts socio-économiques des entreprises d’insertion du Québec	10
<b>AXE – ÉDUCATION</b>	<b>11</b>
<b>Sommaire des recommandations : ÉDUCATION</b>	<b>11</b>
La persévérance scolaire, un défi pour les jeunes en situation de vulnérabilité	12
<b>RECOMMANDATION</b>	<b>12</b>
<b>1. LA VALORISATION DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES AUPRÈS DES JEUNES</b>	<b>12</b>
a. La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)	13
b. Les programmes d’apprentissage en milieu de travail (PAMT)	14
<b>RECOMMANDATIONS</b>	<b>14</b>
<b>2. LA VALORISATION DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES AUPRÈS DES EMPLOYEURS</b>	<b>15</b>
<b>RECOMMANDATION</b>	<b>15</b>
<b>AXE – EMPLOI</b>	<b>16</b>
<b>Sommaire des recommandations : EMPLOI</b>	<b>16</b>
<b>1. LES CONSÉQUENCES DE LA RARETÉ DE MAIN-D’ŒUVRE; DES JEUNES AYANT DES PROBLÉMATIQUES MULTIPLES ET COMPLEXES</b>	<b>17</b>
<b>RECOMMANDATIONS</b>	<b>18</b>
<b>2. L’EMPLOYABILITÉ DES JEUNES NI EN EMPLOI, NI AUX ÉTUDES et NI EN FORMATION (NEEF) ET DES JEUNES EN DIFFICULTÉ</b>	<b>18</b>
a. Le Parcours adapté (PA), une approche positive pour le retour à l’emploi ou aux études des jeunes issus des Centres jeunesse	19
Une entente de services dont les forces doivent être généralisées et étendues à d’autres jeunes voire à d’autres clientèles en situation de vulnérabilité.	21

<b>RECOMMANDATIONS</b> -----	<b>21</b>
b. Le Projet Intégration, une opportunité d’insertion socioprofessionnelle pour les jeunes des minorités visibles anglophones et allophones -----	21
Une structure et un modèle d’intervention pertinents et efficaces -----	22
c. Les jeunes immigrants, une clientèle accueillie en entreprise d’insertion -----	22
<b>RECOMMANDATIONS</b> -----	<b>23</b>
d. Une nécessaire promotion des mesures et programmes de préemployabilité et d’employabilité -----	23
<b>RECOMMANDATION</b> -----	<b>23</b>
<b>LISTE DES MEMBRES DU COLLECTIF DES ENTREPRISES D’INSERTION DU QUÉBEC (CEIQ)</b> -----	<b>24</b>

## PRÉAMBULE

Les entreprises d'insertion détiennent une connaissance des enjeux et des besoins des personnes en situation de vulnérabilité dont les jeunes de 16 à 35 ans. En 2018, ces jeunes représentaient 62 % de la clientèle accueillie (66 % en 2017 et 2018, 68 % en 2015). Cette expertise se traduit par un taux de 72 % de retour aux études ou en emploi des finissant(e)s. 76 % d'entre eux se maintiennent aux études ou en emploi après 1 an.

Ce mémoire porte essentiellement sur le secteur de l'employabilité, notre champ d'expertise, avec la spécificité des entreprises d'insertion. La présentation du Collectif des entreprises d'insertion du Québec et du modèle entreprise d'insertion est indispensable à une bonne compréhension des recommandations.

Ce mémoire et nos recommandations abordent uniquement les thèmes éducation et emploi sachant que ces derniers ont des impacts sur les autres thèmes dont la santé et la citoyenneté.

En effet, en raison de leur faible taux d'employabilité individuelle, ces jeunes très vulnérables accueillis en entreprise d'insertion doivent avant tout stabiliser leur milieu de vie pour relever les multiples défis dus à leur situation. Cela passe notamment par une bonne santé, qu'elle soit physique ou mentale. L'objectif ultime de la stabilisation du milieu de vie, et de l'insertion socioprofessionnelle par la suite, étant que ces jeunes acquièrent une autonomie personnelle, sociale et professionnelle, qu'ils demeurent en santé et qu'ils deviennent d'actifs citoyens. Nous aborderons ainsi l'importance de l'approche globale dans l'accompagnement et le suivi de ces jeunes vulnérables.

La Stratégie d'action jeunesse doit prendre en considération les impacts directs et indirects des programmes et mesures de préemployabilité et d'employabilité sur le retour aux études ou en emploi, mais aussi sur l'amélioration de l'état de santé des jeunes comme sur le renforcement de leur citoyenneté.

Nous souhaitons rappeler notre volonté de recevoir tous les jeunes qui souhaitent s'engager volontairement dans une démarche de formation afin d'accéder à un emploi durable ou d'effectuer un retour aux études. Nous ne laisserons personne sur le bord du chemin.

L'expertise terrain des entreprises d'insertion vient enrichir cette consultation en apportant des pistes de réflexion à nos positions et notre vision. Nous espérons apporter notre contribution à cet important renouvellement de politique au profit de la jeunesse québécoise.

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

- ▶ **50 entreprises d'insertion** dans **14 régions** du Québec

### **Mission**

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

### **Services offerts aux membres**

Le CEIQ est à la fois consultatif et décisionnel, selon les mandats, et met en place des services répondant aux besoins de ses membres. Il est capable de développement et de critique sociale, de saisir les enjeux économiques et sociaux, d'en recueillir l'information pertinente, de l'analyser et de la diffuser clairement et rapidement à ses membres et partenaires.

Le Collectif travaille à offrir les meilleurs services à ses membres soit :

- ▶ Une vie associative et des services,
- ▶ Une représentation dans des lieux d'influence,
- ▶ La promotion et le développement des affaires,
- ▶ La recherche et le développement,
- ▶ La formation et l'accompagnement avec la Mutuelle de formation des entreprises d'insertion (MFEIQ).

Enfin, le Collectif est préoccupé par les besoins des personnes, il prend fait et cause pour les populations exclues et s'engage à agir de façon solidaire, responsable et durable auprès de ceux à qui il s'adresse.

# LES ENTREPRISES D'INSERTION, UN MODÈLE UNIQUE

## PORTRAIT DES ENTREPRISES D'INSERTION

Un modèle novateur unique

### PROFIL DES PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES

 **3 057** personnes en formation



### RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES EN ENTREPRISE D'INSERTION

*Au cœur de l'adéquation formation-compétences-emploi*

  
**60**  
domaines d'apprentissage

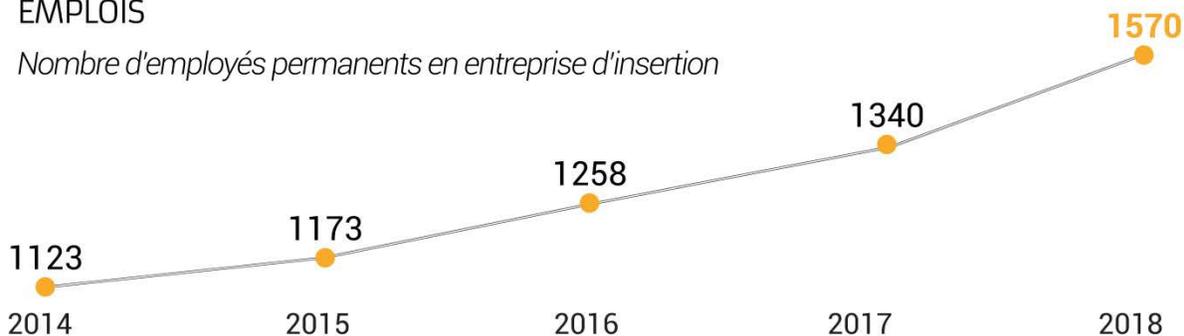
  
**7**  
secteurs d'activités économiques

  
**28**  
entreprises offrent des formations certifiées



### EMPLOIS

*Nombre d'employés permanents en entreprise d'insertion*



## **L'entreprise d'insertion, une entreprise passerelle**

Les entreprises d'insertion œuvrent auprès de personnes vivant des obstacles importants en matière d'insertion en emploi. Ces personnes sont en grande partie prestataires de l'aide sociale et la plupart vivent des situations très précaires.

L'entreprise d'insertion est une entreprise passerelle qui répond aux besoins de formation et d'accompagnement des jeunes tout en proposant aux futurs employeurs une main-d'œuvre mieux préparée et qualifiée. L'originalité du modèle de l'entreprise d'insertion réside dans la cohabitation d'une fonction d'insertion/formation et d'une activité économique véritable, à but non lucratif. Elle utilise le médium de l'activité économique pour répondre à des besoins de formation et d'accompagnement de personnes en sérieuses difficultés d'intégration au marché du travail. Cette activité économique est au service de la démarche des participants.

Les entreprises d'insertion offrent aux participants une formation qualifiante dans un milieu réel de travail. Le parcours d'environ 26 semaines (6 mois) leur permet d'acquérir les comportements et attitudes – le savoir-être – en emploi, des habiletés et des connaissances spécifiques et transférables tout en leur apportant une aide et un accompagnement psychosocial dans leur démarche d'intégration sociale et professionnelle. Le mode d'intervention est axé sur la motivation.

Ainsi, l'efficacité des entreprises d'insertion repose sur leur approche globale qui allie formation technique et intervention psychosociale. L'expérience de travail offerte en entreprise d'insertion assure le maintien d'un accompagnement assidu et intensif autant par les formateurs que par les intervenants. La formation est intégrée et vise non seulement l'amélioration de l'employabilité et la qualification des individus, mais aussi à exercer pleinement leur citoyenneté et à renforcer l'affirmation de leur identité.

De plus, l'entreprise d'insertion permet de faire évoluer les contraintes de production et les exigences comportementales tout au long du parcours de l'individu pour amener la personne à dépasser ces limites personnelles sans la confronter à l'échec.

## **L'entreprise d'insertion, un levier économique de développement social**

Les entreprises d'insertion sont des entreprises d'économie sociale qui produisent des biens et des services de qualité répondant aux normes et standards de leur secteur d'activité. Elles représentent 118 M\$ en chiffre d'affaires global, dont 65 M\$ de revenus provenant de la vente de produits et de services. Elles sont autonomes et lorsqu'elles produisent des excédents budgétaires, ils sont réinvestis au service de sa mission.

De plus, souvent implantées dans des milieux défavorisés, les entreprises d'insertion ont un impact sur l'activité économique locale. Dans son étude sur les impacts socioéconomiques des entreprises d'insertion<sup>1</sup>, l'économiste François Delorme soulignait que « les membres du CEIQ sont directement responsables de la création de 170 emplois permanents et à temps plein parmi leurs fournisseurs. Les résultats fournis par l'ISQ nous apprennent dans un même temps que ces dépenses d'exploitation occasionnent une valeur ajoutée au prix de base de 84,4 M\$.

---

<sup>1</sup> DELORME (2015). Mise à jour de l'étude d'impacts socio-économiques des entreprises d'insertion du Québec. 23 pages. En ligne <http://www.collectif.qc.ca/content/ceiq/doc/etudes/ImpactseconomiquesCEIQ2013.pdf>

En conséquence, les entreprises d’insertion membres du CEIQ sont aussi responsables d’une création de richesses correspondant à plus de 14 M\$ parmi leurs fournisseurs. »

## **L’entreprise d’insertion, une des solutions à la rareté de main-d’œuvre**

Les entreprises d’insertion ont développé une expertise et une connaissance des enjeux et besoins des personnes. Elles sont ainsi reconnues pour la qualité des services de formation et d’insertion. En 2018, 72 % des finissants ont intégré un emploi ou sont de retour aux études. Les participants en formation font l’apprentissage d’un métier dans un milieu réel de travail. Cela représente 60 domaines d’apprentissage dans 7 secteurs d’activités économiques.

Ainsi, pour les futurs employeurs, les participants en formation sont une main-d’œuvre qualifiée et mieux préparée à affronter la réalité du marché du travail. Au cours des années, les entreprises d’insertion ont développé différents partenariats avec les entreprises de leur localité.<sup>2</sup> :

- Présélection et recommandation de candidats,
- Stages : exploration, expérimentation, intégration,
- Développement conjoint d’un programme de formation.

Ces partenariats permettent de mieux répondre au besoin des entreprises locales en matière de main-d’œuvre. L’implication des entreprises d’insertion dans différents comités sectoriels a aussi permis de développer des formations spécifiques ou d’ajuster leur programme de formation pour mieux répondre aux besoins des secteurs d’activités dans lesquels elles œuvrent. Ces différentes collaborations sont des réponses au besoin de main-d’œuvre non spécialisée et semi-spécialisée des employeurs du Québec et une fenêtre d’opportunité pour favoriser l’insertion sociale et professionnelle des personnes en quête d’un avenir meilleur.

L’entreprise d’insertion est une véritable solution alternative pour une insertion socioprofessionnelle durable de personnes particulièrement fragilisées et éloignées du marché du travail. En 2018, 76 % des personnes formées en entreprise d’insertion se sont maintenus en emploi ou étaient aux études après un an.

Le modèle québécois « entreprise d’insertion » est une référence et une source d’inspiration tant au Québec et au Canada qu’au niveau international.

## **Les entreprises d’insertion, une connaissance des enjeux et des besoins des jeunes éloignés du marché du travail**

Les entreprises d’insertion possèdent déjà une longue expérience auprès des jeunes éloignés du marché du travail. Depuis plus de 35 ans pour certaines d’entre elles, elles parviennent à les rejoindre et à les mobiliser pour les intégrer et les maintenir en emploi de façon durable.

Toutefois, depuis quelques années, le nombre de jeunes accueillis en entreprise d’insertion connaît une baisse relativement significative. En 2018, 62 % des personnes formées en entreprise d’insertion avaient moins de 35 ans alors qu’en 2016 et 2017 la proportion était de 66 %, et de 68 % en 2015. Ce changement de profil s’explique principalement par des motifs structurels notamment en ce qui a

---

<sup>2</sup> CEIQ (2019, mars). Rapport de recherche sur l’amélioration de l’arrimage entre les entreprises d’insertion et les employeurs. Avantages, défis et conditions de succès à collaborer. 94 p. En ligne : [http://collectif.qc.ca/content/ceiq/fr/\\_actualites/688/Rapport\\_ProjetArrimage\\_CEQI\\_WEB.pdf](http://collectif.qc.ca/content/ceiq/fr/_actualites/688/Rapport_ProjetArrimage_CEQI_WEB.pdf)

trait à la persévérance supplémentaire demandée des participants accueillis en entreprises d'insertion pour mener à terme leur parcours, mais aussi quant à la volonté d'Emploi-Québec de recentrer les services offerts par les entreprises d'insertion vers les clientèles prioritaires ; soit les personnes prestataires de la sécurité du revenu et les personnes participantes ou admissibles à l'assurance-emploi.

La grande capacité d'adaptation des entreprises d'insertion aux défis et besoins des personnes accueillies en formation, dont la clientèle jeune, les amène toujours à innover et à faire face aux nouvelles réalités. Ainsi, deux programmes ont vu le jour afin de répondre à des besoins spécifiques : un programme à destination des jeunes issus des Centres jeunesse, le Parcours adapté, un autre à destination de jeunes issus des minorités visibles anglophones et allophones de Montréal, le Projet Intégration.

## **LES IMPACTS QUALITATIFS DE L'INTERVENTION DES ENTREPRISES D'INSERTION**

Selon l'évaluation des interventions des entreprises d'insertion<sup>3</sup>, menée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le passage en entreprise d'insertion a un impact « réparateur » significatif, permettant aux clientèles les plus éloignées d'intégrer le marché du travail.

Le rôle des entreprises d'insertion est nettement complémentaire aux services publics d'emplois et aux mesures offertes par les autres ressources externes. L'évaluation des entreprises d'insertion réalisée en 2013<sup>3</sup> par le département d'évaluation du ministère soulignait d'ailleurs que « les résultats qu'ils ont observés paraissent en général concluants, tant en ce qui a trait au placement en emploi qu'en regard du cheminement personnel des participants. Il apparaît clair que ni les autres mesures d'Emploi-Québec ni les employeurs ne peuvent offrir cet accompagnement. »

Il fait unanimité que l'intervention des entreprises d'insertion est unique, nécessaire et efficace. Les entreprises d'insertion ont sans conteste leur place dans l'offre de services d'Emploi-Québec. La force de l'intervention des entreprises d'insertion réside dans leur approche globale et personnalisée, humaine et réaliste, qui s'actualise dans un contexte réel de travail.

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

L'investissement consenti par l'État dans les entreprises d'insertion est extrêmement rentable pour la société. L'étude d'impacts socio-économiques<sup>1</sup> réalisée par l'économiste François Delorme démontre que les gouvernements récupèrent les 2/3 de leur mise de fonds dès la première année et qu'il ne faut que 27 mois pour qu'ils recouvrent leurs investissements.

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

---

<sup>3</sup> Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et du suivi de la performance. (2013). Évaluation des interventions des entreprises d'insertion. [En ligne]. 158 pages.

## AXE – ÉDUCATION

<b>SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS : ÉDUCATION</b>	
RECOMMANDATION 1 :	Permettre aux jeunes sous-scolarisés d’avoir accès à l’ensemble des services de formation sans égard à leur statut de prestataires du soutien public du revenu.
RECOMMANDATION 2 :	Augmenter le nombre de programmes de formation qualifiante axés vers l’emploi en lien avec les acteurs du milieu communautaire offrant des formations alternatives, notamment les entreprises d’insertion.
RECOMMANDATION 3 :	Faire reconnaître la qualité des connaissances et compétences acquises via les programmes de formation qualifiante axés vers l’emploi notamment ceux des entreprises d’insertion.
RECOMMANDATION 4 :	Faciliter l’acquisition des compétences via les programmes d’apprentissage en milieu de travail (PAMT).
RECOMMANDATION 5 :	Améliorer l’arrimage entre le milieu scolaire et les acteurs du milieu communautaire offrant des formations alternatives, notamment les entreprises d’insertion.
RECOMMANDATION 6 :	Favoriser les partenariats et le développement de passerelles entre les ministères du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et celui de l’Éducation et de l’Enseignement supérieur afin de faciliter le retour aux études pour les jeunes qui désiraient suivre un cursus scolaire afin d’acquérir les compétences essentielles (littéracie, numératie) et/ou se former à un métier nécessitant une formation diplômante.
RECOMMANDATION 7 :	Répondre aux besoins en francisation, en permettant que les programmes en développement des compétences socioprofessionnelles comme ceux offerts en entreprises d’insertion puissent intégrer un volet francisation.
RECOMMANDATION 8 :	Sensibiliser, démystifier et promouvoir la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) auprès des employeurs.

## **La persévérance scolaire, un défi pour les jeunes en situation de vulnérabilité**

L'atteinte du diplôme d'études secondaires (DES) ou un équivalent est sans contredit un élément très important permettant aux jeunes de s'intégrer au marché du travail lors de leur transition vers l'autonomie, un DES étant souvent un critère minimal pour l'accès aux emplois.

Or, malgré les nombreux efforts et actions déployés pour accroître la persévérance scolaire, encore trop de jeunes quittent l'école sans avoir complété leur 5<sup>e</sup> secondaire, et ce, avec de lourdes conséquences : précarité professionnelle, risque accru de marginalisation sur le marché du travail, risque de criminalisation, plus faible participation à la vie citoyenne, risque de dépression plus élevé, espérance de vie réduite, etc.

La grande majorité des participants en formation au sein des entreprises d'insertion ont décroché du système scolaire bien avant d'avoir obtenu leur diplôme. En 2018, 65 % n'avaient pas terminé leurs études secondaires. Sans expérience de travail significative, ils ont vécu de longues périodes d'inactivité ou des échecs répétés. Une intervention rapide auprès de ces personnes s'avère par conséquent nécessaire afin d'éviter que leur situation s'aggrave.

Un des meilleurs moyens d'encourager la persévérance scolaire auprès des jeunes (et, par le fait même, la persévérance dans les mesures d'employabilité) reste l'identification d'un projet porteur de sens (retour aux études, placement en emploi, stabilisation de sa vie personnelle) qui suscitera suffisamment de motivation à persévérer.

Ainsi, les études professionnelles et techniques doivent être valorisées pour aider ces jeunes à identifier des projets d'études porteurs de sens, dans des secteurs d'emploi en demande et offrant des conditions de travail attrayantes. Cela relève de la responsabilité de tous et toutes de sensibiliser les jeunes à l'importance de faire et de terminer leurs études.

Le contexte de rareté de main-d'œuvre comme les orientations budgétaires des ministères ne doivent pas venir influencer dans nos pratiques, en valorisant uniquement le retour au marché du travail au détriment du retour à l'école. En 2018, 10,5 % des finissants des entreprises d'insertion étaient aux études après un an. Le retour aux études ou en formation des jeunes est et restera toujours un succès et une voie à privilégier pour les entreprises d'insertion et le CEIQ.

### **RECOMMANDATION**

- ▶ Permettre aux jeunes sous-scolarisés d'avoir accès à l'ensemble des services de formation sans égard à leur statut de prestataires du soutien public du revenu.

## **1. LA VALORISATION DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES AUPRÈS DES JEUNES**

L'éducation comme les formations professionnelles et techniques sont un puissant levier d'inclusion sociale et économique. Dans le contexte actuel où les taux de décrochage scolaire ont généré un bassin important d'individus qui ne parviennent pas à se conformer aux exigences de qualification grandissantes du marché du travail, les entreprises d'insertion sont une façon alternative et efficace de qualifier les personnes sous-scolarisées.

Une partie importante des jeunes que nous accueillons n'ont pas la motivation suffisante ou ne sont pas aptes à retourner aux études dans le réseau traditionnel. Pour ces jeunes, la possibilité de suivre une formation pratique dans un milieu réel de travail, à l'extérieur du réseau de l'éducation, est aussi plus motivante et concrète.

#### **a. La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)**

Les programmes de formation qualifiante axés sur l'emploi sont très efficaces pour les jeunes décrocheurs, car ils leur permettent de faire reconnaître des compétences transversales dites génériques<sup>4</sup> et certaines compétences techniques nécessaires pour remplir les exigences de postes de métiers non spécialisés ou semi-spécialisés.

Par conséquent, il est nécessaire d'innover et de développer des mécanismes afin de faciliter la reconnaissance des connaissances et des compétences acquises en milieu de travail ou par d'autres modes alternatifs de formation telles que les entreprises d'insertion. La reconnaissance de ce qu'ils ont appris, peu importe les circonstances, les lieux, la méthodologie, est primordiale. Détenir un document officiel (bulletin, diplôme, etc.) attestant les compétences maîtrisées, comme si la formation avait été suivie dans un établissement traditionnel, est valorisant pour la personne qui n'a jamais reçu de diplôme et dont l'estime de soi est faible.

La reconnaissance officielle des compétences maîtrisées est aussi et surtout un des mécanismes essentiels pour permettre à ces jeunes de faire valoir auprès de futurs employeurs les connaissances qu'ils ont acquises et les compétences qu'ils ont développées.

Le développement de liens entre le milieu scolaire et les entreprises d'insertion permet d'éviter les périodes d'inactivité des personnes et de favoriser l'émergence d'un modèle alternatif de reconnaissance des compétences. Certains partenariats avec les Commissions scolaires ont d'ailleurs permis la reconnaissance des formations offertes dans les entreprises d'insertion. Cette pratique devrait être généralisée.

En 2012, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a reconnu la pertinence du modèle des entreprises d'insertion en s'associant à un projet de RAC qui a permis d'arrimer les plans de formation des entreprises d'insertion aux normes professionnelles, facilitant ainsi une reconnaissance des compétences acquises et la bonification de la qualification des travailleurs en formation. Des ressources spécialisées en andragogie ont permis d'identifier et d'aider à adapter les programmes de formation des entreprises d'insertion susceptibles de correspondre à une norme professionnelle, au programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Une collaboration a été établie avec différents acteurs des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) en vue d'adapter les programmes et ainsi permettre à un plus grand nombre de participants de voir les compétences acquises reconnues officiellement. Un référentiel de compétences génériques correspondant aux compétences équivalentes dans les différentes normes professionnelles a été développé. Certaines entreprises d'insertion ont finalisé la mise à jour de leurs plans de formation alors que d'autres travaillent encore sur ce dossier.

---

<sup>4</sup> Les compétences génériques sont un ensemble de savoir-faire et de savoir-être qui s'acquiert dans tous les milieux de vie que sont l'école, la famille, le milieu de travail, etc. (1995, Bélisle) : « Une compétence générique est un ensemble de capacités tenant davantage à la personnalité qu'à une fonction précise. Une compétence générique se développe dans l'action et évolue au cours de la vie d'une personne dans diverses expériences de vie et situations de travail

Enfin, l'autre enjeu est de développer et de bonifier ces programmes tout en adaptant les stratégies d'apprentissage et les contenus des formations en fonction du profil scolaire atypique de ces jeunes.

### ***b. Les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)***

Les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) sont également une façon efficace de qualifier les jeunes qui n'ont pas l'intérêt ou les capacités de suivre leurs formations de façon traditionnelle.

Compte tenu du profil des jeunes éloignés du marché du travail, un accompagnement plus soutenu est nécessaire et permettrait sans aucun doute de qualifier un plus grand nombre d'individus. Certaines expérimentations réalisées en entreprises d'insertion nous confirment qu'avec un niveau d'encadrement et de soutien suffisant, il est possible non seulement de qualifier ces personnes, mais aussi de les inciter à réintégrer le milieu scolaire en formation professionnelle.

Il nous apparaît essentiel de s'assurer d'un bon arrimage entre les PAMT et les programmes de formation afin d'éviter de faire suivre inutilement des cours lorsque les notions sont déjà acquises. Une telle approche aurait l'avantage de maximiser nos ressources et de ne pas décourager inutilement ces jeunes. Faciliter la création de passerelles entre les programmes de reconnaissance en milieu de travail et le réseau scolaire est essentiel.

Bien sûr, pour les jeunes issus de minorités allophones ou anglophones, un volet francisation doit être intégré dans le contenu du programme de formation.

## **RECOMMANDATIONS**

- ▶ Augmenter le nombre de programmes de formation qualifiante axés vers l'emploi en lien avec les acteurs du milieu communautaire offrant des formations alternatives, notamment les entreprises d'insertion.
- ▶ Faire reconnaître la qualité des connaissances et compétences acquises via les programmes de formation qualifiante axés vers l'emploi notamment ceux des entreprises d'insertion.
- ▶ Faciliter l'acquisition des compétences via les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)
- ▶ Améliorer l'arrimage entre le milieu scolaire et les acteurs du milieu communautaire offrant des formations alternatives, notamment les entreprises d'insertion.
- ▶ Favoriser les partenariats et le développement de passerelles entre les ministères du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et celui de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur afin de faciliter le retour aux études pour les jeunes qui désiraient suivre un cursus scolaire afin d'acquérir les compétences essentielles (littéracie, numératie) et/ou se former à un métier nécessitant une formation diplômante.
- ▶ Répondre aux besoins en francisation, en permettant que les programmes en développement des compétences socioprofessionnelles comme ceux offerts en entreprises d'insertion puissent intégrer un volet francisation.

## **2. LA VALORISATION DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES AUPRÈS DES EMPLOYEURS**

Une vision négative des personnes bénéficiant de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) peut exister auprès de certains employeurs dont ce mythe que la formation professionnelle est destinée uniquement aux élèves en difficulté.

Il serait donc important de sensibiliser les employeurs, de démystifier et d'enrayer la stigmatisation liée à la perception que ce sont des jeunes « non recommandables », avec des problèmes de comportement. Alors que dans les faits, grâce à leur parcours en employabilité, ces jeunes ont été outillés et conscientisés sur l'importance des compétences génériques en emploi.

Combien de jeunes, hormis les jeunes passés en entreprise d'insertion ou dans une autre mesure d'employabilité, ont eu l'occasion de travailler ces compétences essentielles comme le savoir-être en emploi ?

### **RECOMMANDATION**

- ▶ Sensibiliser, démystifier et promouvoir la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) auprès des employeurs.

## AXE – EMPLOI

<b>SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS : EMPLOI</b>	
RECOMMANDATION 1 :	Augmenter le nombre de places au sein des entreprises d’insertion pour desservir encore davantage de jeunes en situation de vulnérabilité (par ex. élargir les projets existants, développer des parcours adaptés à d’autres clientèles vulnérables : handicapés, judiciarisés, autochtones, immigrants).
RECOMMANDATION 2 :	Bonifier le montant des frais d’encadrement accordés aux entreprises d’insertion, ainsi qu’aux autres organismes en employabilité, afin de répondre adéquatement à l’alourdissement de la clientèle et de pouvoir ainsi assurer un accompagnement plus soutenu et un suivi renforcé pour un maintien durable en emploi.
RECOMMANDATION 3 :	Permettre une plus grande flexibilité dans les ententes de service des organismes en employabilité, dont les entreprises d’insertion, afin que les jeunes en situation de vulnérabilité apprivoisent le monde du travail en intégrant progressivement et à leur rythme les entreprises d’insertion ou d’autres services d’employabilité.
RECOMMANDATION 4 :	Mettre en place un mécanisme facilitant l’accès aux services de spécialistes en santé ou des services sociaux ; psychologue, travailleur social spécialisé, sexologue, ergothérapeute, etc.
RECOMMANDATION 5 :	Favoriser les partenariats et le développement de passerelles entre les ministères du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et celui de la Santé et des Services sociaux (MSSS) afin de faciliter l’accès, l’accompagnement et le suivi des jeunes dans les services de santé et de services sociaux lors des phases de préemployabilité prioritairement et d’employabilité au besoin.
RECOMMANDATION 6 :	S’assurer que tous les jeunes ayant besoin d’une intervention qui utilise l’approche globale, comme celle offerte en entreprise d’insertion, y aient accès, sans égard à leur statut de prestataires du soutien public du revenu.
RECOMMANDATION 7 :	Permettre aux organisations jeunesse d’expérimenter des méthodes alternatives privilégiant l’approche globale et pérenniser les expériences qui ont démontré leur efficacité.
RECOMMANDATION 8 :	Répondre aux besoins en francisation, en permettant que les programmes en développement des compétences socioprofessionnelles comme ceux offerts en entreprises d’insertion puissent intégrer un volet francisation.
RECOMMANDATION 9 :	Favoriser les partenariats et le développement de passerelles entre les ministères du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et celui de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration (MIFI) afin de mieux informer les immigrants sur l’offre de services des organismes en employabilité dont les entreprises d’insertion
RECOMMANDATION 10 :	Accroître la promotion des programmes jeunes existants auprès des institutions, des organismes référents et des employeurs.

## **1. LES CONSÉQUENCES DE LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE; DES JEUNES AYANT DES PROBLÉMATIQUES MULTIPLES ET COMPLEXES**

Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, les jeunes entrent désormais plus rapidement et plus facilement sur le marché du travail sans toujours avoir le savoir-être en emploi et les compétences essentielles, dites génériques, requises pour s'y maintenir durablement.

Parmi les conséquences, les entreprises d'insertion comme la plupart des organismes en employabilité constatent que les jeunes adultes cumulent désormais de multiples et complexes obstacles à l'emploi : déficit de motivation, faible estime de soi, illettrisme, décrochage scolaire, consommation ou dépendance, troubles de santé mentale, hébergement instable et/ou situation d'itinérance, précarité financière et/ou des problèmes d'endettement, démêlés avec la Justice et/ou dossier criminel, etc.

Et plus la durée d'inactivité de la personne sera longue, plus le cumul de problématiques s'amplifiera en intensité.

Sur le terrain, l'alourdissement de la clientèle signifie beaucoup plus de temps d'intervention psychosociale et de gestion de situations problématiques. Les outils et méthodes d'intervention utilisées dans l'accompagnement et le suivi psychosocial, dans la formation et l'encadrement technique, et dans le placement et le maintien en emploi, de ces jeunes doivent être constamment révisés, adaptés, bonifiés, etc. afin de pouvoir répondre à leurs besoins bien spécifiques qui évoluent dans le temps, en fonction de l'évolution du marché du travail et des transformations sociétales.

Quant au personnel des entreprises d'insertion – les intervenants psychosociaux, les formateurs techniques, les conseillers en emploi, les gestionnaires, etc. –, il doit constamment renouveler ses compétences et se former à de nouvelles approches et stratégies d'intervention. Cela leur nécessite d'investir continuellement dans la recherche et le développement. La structure de production de l'entreprise qui assure la viabilité financière doit aussi sans cesse pouvoir s'ajuster et trouver des solutions quant à la gestion de sa production et de ses clients.

Les entreprises d'insertion et le Collectif mettent tout en œuvre pour maximiser et adapter continuellement les services aux besoins et aspirations des jeunes tout en contribuant à ce que chacun d'entre eux retrouve l'espoir, s'épanouisse et trouve pleinement sa place au sein de notre société.

La complexité et la multiplicité des problématiques vécues par les jeunes nécessitent que le montant des frais d'encadrement accordés soit actualisé et que les ententes de services des entreprises d'insertion, et des autres organismes en employabilité, soient bonifiées en fonction de cette nouvelle réalité. Ces ententes doivent permettre d'avoir une plus grande souplesse et flexibilité dans la gestion des parcours d'insertion des personnes.

De plus, des mécanismes devraient être mis en place afin de prioriser et d'accélérer le traitement des références faites par les intervenants des entreprises d'insertion ou ceux des autres organismes en employabilité partenaires. Un jeune motivé à se prendre en mains et qui s'est mis en action pour commencer des démarches devrait avoir accès très rapidement au service. La motivation peut naître par des petits changements la rendant fragile. La réactivité est primordiale surtout auprès de jeunes en situation de grande vulnérabilité.

L'insertion socioprofessionnelle ne se limite pas uniquement à la volonté de l'individu, mais à un ensemble de facteurs inhérents à son milieu de vie. Une nécessaire phase de préemployabilité est un gage indéniable de succès pour référer et/ou accompagner des jeunes très vulnérables vers les ressources appropriées. C'est une des étapes majeures de cette délicate étape de transition et de changement. Durant cette phase, les entreprises d'insertion devraient être à même d'agir rapidement sur la stabilisation du milieu de vie du jeune en offrant par exemple les services d'un psychologue, d'un travailleur social, etc. Cela pourrait se traduire par un mécanisme facilitant l'accès aux services de spécialistes en santé ou des services sociaux. La mise à disposition d'un fonds dédié à l'offre de ces différents services de soutien et d'accompagnement pourrait être aussi envisagée. La création de passerelles entre les ministères du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et celui de la Santé et des Services sociaux (MSSS) est un impératif pour que ces jeunes puissent avoir un accès rapide et direct aux services de santé et de services sociaux qui leur permettront d'agir sur la stabilisation de leur vie.

Pour ces jeunes très vulnérables, la préemployabilité n'est pas une option, c'est une nécessité.

## RECOMMANDATIONS

- ▶ Bonifier le montant des frais d'encadrement accordés aux entreprises d'insertion, ainsi qu'aux autres organismes en employabilité, afin de répondre adéquatement à l'alourdissement de la clientèle et de pouvoir ainsi assurer un accompagnement plus soutenu et un suivi renforcé pour un maintien durable en emploi.
- ▶ Permettre une plus grande flexibilité dans les ententes de service des organismes en employabilité, dont les entreprises d'insertion, afin que les jeunes en situation de vulnérabilité apprivoisent le monde du travail en intégrant progressivement et à leur rythme les entreprises d'insertion ou d'autres services d'employabilité.
- ▶ Mettre en place un mécanisme facilitant l'accès aux services de spécialistes en santé ou des services sociaux ; psychologue, travailleur social spécialisé, sexologue, ergothérapeute, etc.
- ▶ Favoriser les partenariats et le développement de passerelles entre les ministères du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et celui de la Santé et des Services sociaux (MSSS) afin de faciliter l'accès, l'accompagnement et le suivi des jeunes dans les services de santé et de services sociaux lors des phases de préemployabilité prioritairement et d'employabilité au besoin.

## 2. L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES NI EN EMPLOI, NI AUX ÉTUDES et NI EN FORMATION (NEEF) ET DES JEUNES EN DIFFICULTÉ

Au Québec, malgré l'augmentation de la présence des jeunes en emploi, il y a encore près de 136 000 jeunes de 15 à 29 ans qui ne sont actuellement ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF)<sup>5</sup>.

Parmi les NEEF et les jeunes en difficulté, les jeunes issus des Centres jeunesse restent une population très vulnérable. Les premiers résultats de *l'Étude sur le devenir des jeunes placés* (CREVAJ, 2019)<sup>6</sup> et

---

<sup>5</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2019). *Regard statistique sur la jeunesse. État et évolution de la situation des Québécois âgés de 15 à 29 ans, 1996 à 2018. Édition 2019*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 287 p. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/regard-jeunesse-2019.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/regard-jeunesse-2019.pdf)]

les premières auditions de la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse confirment cette très grande vulnérabilité liée à leur parcours de vie tumultueux.

Une enfance marquée par de l'abus, de la négligence ou des troubles psychologiques se traduit encore trop souvent en une vie d'adulte vouée à la précarité et la marginalité. Le premier volet de *l'Étude sur le devenir des jeunes placés* (CREVAJ, 2019) démontre l'importance de mieux soutenir les jeunes pris en charge par les organismes de protection de la jeunesse dans leur transition à la vie adulte. Ce volet de l'étude a permis de constater les retards scolaires importants affectant les jeunes placés : « Les jeunes placés sont plus nombreux à décrocher que les jeunes Québécois issus de milieux défavorisés », « Cette instabilité est étroitement reliée aux expériences scolaires des jeunes et affecte directement leurs perspectives d'avenir », « Les jeunes ayant connu plus d'instabilité avaient deux fois plus de probabilité de n'être ni aux études ni en emploi que ceux ayant connu un parcours plus stable (CREVAJ, 2019) ».

Pour certains jeunes, à cette instabilité pendant le placement, la fin abrupte des services à la majorité vient alourdir leurs démarches d'insertion sociale et professionnelle. Ils doivent alors se chercher un nouveau logement, s'assurer de leur suivi médical pour un problème de santé mentale, se créer un nouveau réseau de contacts, etc.

Ces jeunes n'ont souvent pas la motivation interne nécessaire à se maintenir dans un programme d'employabilité, ce qui a pour effet qu'ils sont souvent refusés par les ressources communautaires ou qu'ils abandonnent avant la fin des parcours. Dans le même temps, les intervenants des Centres jeunesse ont des demandes récurrentes pour des services d'insertion socioprofessionnelle destinés à leurs jeunes. Dans le passé, un certain nombre d'entreprises d'insertion ont d'ailleurs été créées par des Centres jeunesse.

Afin d'apporter une expertise terrain et d'avoir des exemples concrets, nous présenterons deux programmes destinés aux jeunes en entreprise d'insertion ; le Parcours adapté (PA) et le projet intégration (PI).

Ces programmes nous permettent d'avoir des tendances quant au profil de jeunes accueillis en entreprise d'insertion et d'extraire des bonnes pratiques tant au niveau des méthodes et stratégies d'intervention que des modalités de partenariat entre les entreprises d'insertion et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

#### ***a. Le Parcours adapté (PA), une approche positive pour le retour à l'emploi ou aux études des jeunes issus des Centres jeunesse***

Le 30 mars 2016, le Gouvernement du Québec dévoilait la Politique québécoise de la jeunesse 2030 dont l'Objectif 4.1 : **Intégrer sur le marché de l'emploi les jeunes en difficulté et les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation** et cette mesure financée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) ; *Des entreprises d'insertion pour préparer les jeunes des Centres jeunesse à intégrer le marché du travail.*

---

<sup>6</sup> CREVAJ (2019). *Étude sur le devenir des jeunes placés* (EDJeP) : Le rôle de l'instabilité des trajectoires sur les transitions à la vie adulte. Rapport de vague 1. Chaire de recherche du Canada sur l'évaluation des actions publiques à l'égard des jeunes et des populations vulnérables. [[http://edjep.ca/wp-content/uploads/2019/06/EDJeP\\_Stabilite.pdf](http://edjep.ca/wp-content/uploads/2019/06/EDJeP_Stabilite.pdf)]

Le Parcours adapté (PA) a pu voir le jour grâce au soutien de différents professionnels œuvrant à Boscoville<sup>7</sup>, en entreprise d'insertion (EI), en centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) et en centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS). Des jeunes des Centres jeunesse ont aussi participé à des groupes de discussion afin d'apporter leur expérientiel et de formuler des suggestions et recommandations quant à un parcours « idéal » en entreprise d'insertion. La mobilisation des acteurs du milieu et l'échange d'expertises entre l'ensemble de ces partenaires ont été cruciaux pour s'assurer d'un bon arrimage entre les services déjà offerts à ces jeunes et pour s'assurer d'avoir des résultats positifs qui répondent à leurs besoins et aspirations.

Ainsi, dans le cadre d'un projet pilote, les entreprises d'insertion offrent un parcours d'insertion socioprofessionnelle adapté à la réalité de jeunes de 17 à 24 ans suivis où ayant été suivis dans les Centres jeunesse et dont le projet de vie, qui est le passage à la vie adulte autonome, est compromis par un manque d'habiletés sociales et d'expérience de travail les empêchant de participer à un programme d'employabilité et de s'y maintenir.

Les candidats au PA ne possèdent pas les prérequis au programme régulier de l'entreprise d'insertion. Le PA offre une certaine flexibilité pour ces jeunes très vulnérables tout en assurant le continuum de services avec ceux offerts par les Centres jeunesse. Il leur permet ainsi de vivre une entrée graduelle et progressive dans l'entreprise d'insertion, à leur rythme, et aux équipes d'intervention de pouvoir accompagner, dans le même temps, le jeune dans la stabilisation de son milieu de vie (transport, logement, consommation, santé mentale et ou physique, qualité du réseau social, etc.), un gage de succès pour une insertion socioprofessionnelle réussie et durable.

Le Parcours adapté expérimente une approche individualisée, positive et soutenante pour aider ces jeunes à déployer leur plein potentiel, qu'il s'agisse d'un retour aux études, de l'obtention d'un emploi ou de la stabilisation d'un facteur de vulnérabilité. Sa caractéristique est qu'il combine préemployabilité et employabilité et qu'il est multidimensionnel, car il tente d'agir sur les dimensions personnelles, fonctionnelles et productives, relationnelles et symboliques du jeune.

L'encadrement, le renforcement positif, l'horaire adapté, la souplesse d'intervention, la phase de préemployabilité qui permettent au jeune de « se mettre au niveau » de ce qui est attendu durant la phase d'employabilité, sont des éléments porteurs pour faciliter le processus d'intégration au marché du travail du jeune.

Le Parcours adapté atteint aujourd'hui progressivement sa maturité et sa vitesse de croisière afin de répondre d'une façon optimale aux besoins de ces jeunes vulnérables. Cependant, la sélection et le recrutement des jeunes dans le PA se terminaient au 30 novembre 2019, date de fin de ce projet pilote de 3 ans. À ce jour (13/12/2019), le Parcours adapté n'a pas été renouvelé.

Sachant que 2 000 jeunes quittent annuellement un placement, dans un organisme de protection de la jeunesse, pour un parcours vers l'autonomie<sup>5</sup>. Nous recommandons de définir et de planifier une suite. Plusieurs solutions sont possibles ; pérennisation du PA, élargissement de ce modèle à d'autres profils de jeunes très éloignés, ajustement et bonification des ententes de service en lien avec les bonnes pratiques développées et les nouvelles méthodes et outils d'intervention de ce programme, etc.

---

<sup>7</sup> Boscoville est un organisme de référence en matière d'innovation sociale. Il a pour mission de favoriser le développement des jeunes de 0 à 30 ans en mettant de l'avant, par l'innovation sociale, des actions de prévention et d'intervention pertinentes et adaptées aux défis que rencontrent ces derniers dans leurs différents milieux de vie. Boscoville est financé par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

## **Une entente de services dont les forces doivent être généralisées et étendues à d'autres jeunes voire à d'autres clientèles en situation de vulnérabilité.**

Au niveau de l'entente de services, les forces du PA sont :

- L'accessibilité du PA aux jeunes sans égard à leur statut de prestataires du soutien public du revenu. Cette accessibilité permet d'avoir une action préventive afin d'éviter que des jeunes se maintiennent dans une situation de précarité et/ou se marginalisent davantage faute de prise en charge.
- La flexibilité offerte par le MTESS aux entreprises d'insertion dans la gestion du parcours du jeune. Par rapport au parcours régulier en entreprise d'insertion, l'entrée dans le PA est progressive et graduelle et les pauses sont possibles permettant aux jeunes d'avancer à son rythme, en fonction des défis qu'il doit relever.
- La phase de préemployabilité fait partie intégrante du parcours.

Ces forces sont des éléments désormais indispensables pour s'assurer d'offrir des services pertinents et efficaces aux jeunes très éloignées du marché du travail.

### **RECOMMANDATIONS**

- ▶ S'assurer que tous les jeunes ayant besoin d'une intervention qui utilise l'approche globale, comme celle offerte en entreprise d'insertion, y aient accès, sans égard à leur statut de prestataires du soutien public du revenu.
- ▶ Permettre aux organisations jeunesse d'expérimenter des méthodes alternatives privilégiant l'approche globale et pérenniser les expériences qui ont démontré leur efficacité.

#### ***b. Le Projet Intégration, une opportunité d'insertion socioprofessionnelle pour les jeunes des minorités visibles anglophones et allophones***

D'après le dernier recensement de 2016 réalisé par Statistiques Canada, le taux de chômage chez les personnes de minorité visible se situait à 11,7 %, soit près du double de celui des personnes non racisées. L'insertion en emploi des jeunes des minorités visibles reste donc un défi incontournable.

Considérant ces enjeux et ces défis, nous menons le Projet Intégration (PI) depuis 2004, avec l'étroite collaboration d'Emploi-Québec, de la Ville de Montréal (jusqu'en 2018) et du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

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

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

Cohorte Québec : Le Collectif et les entreprises d’insertion de la Ville de Québec avaient développé en 2013 le Projet Intégration Québec qui s’adressait aux personnes immigrantes éloignées du marché du travail. L’expertise et le soutien de chacun des partenaires, dont le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), ont permis de mettre en place un programme comprenant sept semaines initiales de francisation où les participants faisaient l’apprentissage du français et des codes culturels spécifiques au monde du travail québécois. Les participants intégraient ensuite l’une des quatre entreprises où ils étaient accompagnés par différentes ressources pour améliorer leur français et leur employabilité. À ce jour, ce programme n’existe plus dans cette région qui est durement touchée par la pénurie de main-d’œuvre.

### **Une structure et un modèle d’intervention pertinents et efficaces**

La principale force du Projet Intégration réside dans sa structure et son modèle d’intervention, soit :

- la préparation au stage en entreprise (phase préemployabilité),
- l’approche globale et l’accompagnement personnalisé des participants,
- le suivi auprès des jeunes lors du parcours en entreprise (rencontre hebdomadaire, poursuite de l’accompagnement personnalisé en collaboration entre les intervenants du projet et les personnes ressources des entreprises d’insertion),
- un volet francisation pour les personnes qui en ont besoin,
- le suivi des jeunes après le parcours.

La pertinence et l’importance du projet confirment la nécessité de tous ses ingrédients dans la recette d’un parcours d’insertion à destination de jeunes très éloignés du marché du travail.

#### ***c. Les jeunes immigrants, une clientèle accueillie en entreprise d’insertion***

Au Québec, le taux de chômage des immigrants de moins de 5 ans était de 11,4 % en 2018 alors qu’il était de 5,5% pour l’ensemble de la population du Québec<sup>8</sup>. Cette dure réalité se retrouve au niveau de la clientèle accueillie en entreprise d’insertion et dans d’autres organismes en employabilité.

En 2018, 39 % des participants étaient des personnes immigrantes de moins de 5 ans. Le modèle entreprise d’insertion est un modèle adéquat pour les immigrants car il permet l’immersion dans un milieu de travail québécois francophone et favorable aux rapprochements interculturels entre jeunes de divers horizons. L’apprentissage du savoir-être en emploi dans un milieu de travail québécois est une des activités clés pour ces jeunes. Dans la majorité des entreprises d’insertion, le parcours de formation permet aussi d’avoir accès à la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), processus qui débouche sur l’obtention d’un diplôme sanctionnant une formation qualifiante.

Considérant le contexte, il est important que ces personnes immigrantes soient informées des différentes mesures et programmes en employabilité dont elles sont admissibles et qu’elles puissent y avoir un accès facilité et facilitant.

---

<sup>8</sup> Statistique Canada (2018). Tableau 14-10-0083-01 Caractéristiques de la population active selon le statut d’immigrant, données annuelles. En ligne <https://doi.org/10.25318/1410008301-fra>

## RECOMMANDATIONS

- ▶ Répondre aux besoins en francisation, en permettant que les programmes en développement des compétences socioprofessionnelles comme ceux offerts en entreprises d'insertion puissent intégrer un volet francisation.
- ▶ Favoriser les partenariats et le développement de passerelles entre les ministères du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et celui de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) afin de mieux informer les immigrants sur l'offre de services des organismes en employabilité dont les entreprises d'insertion.

### ***d. Une nécessaire promotion des mesures et programmes de préemployabilité et d'employabilité***

Enfin, afin d'assurer l'efficience et le plein potentiel des mesures et programmes de Service Québec, et qu'ils puissent notamment accueillir la clientèle ciblée, il est nécessaire d'informer et de mobiliser les jeunes par une campagne de promotion adaptée à leur profil, à leur éloignement, aux lieux et ressources qu'ils fréquentent, etc.

## RECOMMANDATION

- ▶ Accroître la promotion des programmes jeunes existants auprès des institutions, des organismes référents et des employeurs.

## LISTE DES MEMBRES DU COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC (CEIQ)

- ▶ Atelier de tri des matières plastiques recyclables du Québec (ATMPRQ)
- ▶ Atelier la Cire-Constance
- ▶ Atelier spécialisé Les Moulins (ASM)
- ▶ Ateliers d'Antoine (Les)
- ▶ Batifolerie
- ▶ Bois Urbain
- ▶ Buffet Accès Emploi (BAE)
- ▶ Buffets Insère-Jeunes (BIS)
- ▶ Chic Resto Pop (Le)
- ▶ Corbeille-Bordeaux-Cartierville (La)
- ▶ Cuisine Collective Hochelaga-Maisonneuve (La)
- ▶ Cuisine-Atout
- ▶ Distributions l'Escalier (Les)
- ▶ D-Trois-Pierres
- ▶ Éclipse
- ▶ Formétal
- ▶ Fringues & Cie (Y des femmes de Montréal)
- ▶ Friperie du Groupe Coderr
- ▶ Grenier Populaire des Basses-Laurentides (Le)
- ▶ Groupe Paradoxe
- ▶ Groupe PART (PART du Chef)
- ▶ Hebdo-Ménage (La Relance)
- ▶ Imprime-Emploi
- ▶ Insertech Angus
- ▶ Jardins de la Terre
- ▶ Jute & Cie
- ▶ Livr'Avenir (Service Accès Emploi)
- ▶ Mine d'Or (La)
- ▶ Palettes FGL
- ▶ Petites-Mains
- ▶ Pignon Bleu (Le)
- ▶ Piolet (Le)
- ▶ Prise
- ▶ Récupex
- ▶ Recyclage Vanier
- ▶ Recyclo-Centre
- ▶ Recypro d'Argenteuil
- ▶ Renaissance
- ▶ Resto Plateau
- ▶ Service d'entretien Pro-Prêt
- ▶ Service technologique (La Relance)
- ▶ SOS Vélo
- ▶ STAGEM
- ▶ Surbois
- ▶ Technobois
- ▶ Textil'Art
- ▶ Tournant 3 F inc. (Le)
- ▶ Travail Jeunesse
- ▶ Valoritec (La Relance)
- ▶ Vélo Vert (Le)

