
5.1.1 - Découvrir (stages d'exploration et d'observation)

Aspects normatifs

RÉFÉRENCE**Table des matières**

| | |
|---|----|
| 1. Contexte..... | 4 |
| 2. Objectif des Stages Découvrir | 5 |
| 3. Jeunes visés | 6 |
| 3.1. Provenance des jeunes..... | 6 |
| 3.2. Le stage dans la démarche du jeune vers l'emploi | 7 |
| 4. Les Stages Découvrir dans l'offre de service d'Emploi-Québec | 8 |
| 4.1. L'offre de stages..... | 8 |
| 4.2. Mesures utilisées..... | 9 |
| 4.3. Autres particularités..... | 10 |
| 5. Description des stages..... | 11 |
| 5.1. Stages d'observation..... | 11 |
| 5.2. Stages d'exploration..... | 11 |
| 5.3. Contrat de stage..... | 12 |
| 6. Accompagnement dans le cadre des Stages Découvrir | 14 |
| 6.1. Les intervenants*..... | 14 |
| 6.2. Objectif de l'accompagnement | 14 |
| 6.3. Rôle de l'intervenant, auprès du jeune..... | 15 |
| 6.4. Rôle de l'intervenant, auprès de l'entreprise | 16 |
| 7. Gestion de l'entente avec l'entreprise..... | 17 |
| 7.1. Entreprises admissibles | 17 |
| 7.2. Responsabilités de l'entreprise | 18 |
| 7.3. Entente avec l'entreprise..... | 18 |
| 7.4. Soutien à l'entreprise..... | 19 |
| 8. Cadre contractuel avec les organismes aux fins de l'accompagnement ... | 20 |
| 9. Gestion de la participation | 20 |
| 9.1. La référence du jeune vers l'entreprise | 20 |
| 9.1.1. Lettre de présentation..... | 20 |
| 9.2. Le début de participation | 21 |
| 9.3. Le suivi de la fin de participation | 21 |
| 9.4. Soutien du revenu | 21 |

RÉFÉRENCE

Annexes

[Annexe 2 : Aide-mémoire à l'intention des entreprises](#)

[Annexe 5 : Modèle de la lettre de présentation pour un CLE](#)

[Annexe 6 : Modèle de la lettre de présentation pour un organisme](#)

RÉFÉRENCE

1. Contexte

Les Stages Découvrir s'inscrivent en continuité des actions menées dans le cadre des orientations de la *Stratégie d'action jeunesse* 2006-2009 du gouvernement du Québec. Rappelons qu'un des objectifs visés par cette stratégie est de soutenir l'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 25 ans qui éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail. Emploi-Québec contribue déjà à l'atteinte de cet objectif par la mise en œuvre du Programme alternative jeunesse, de la mesure de *Préparation en emploi*, Jeunes en action, par le déploiement de l'approche Québec pluriel et par sa participation à la mise en œuvre de l'Engagement jeunesse. Outre ces actions, les services publics d'emploi viennent également appuyer les objectifs de cette stratégie.

Au moment où de plus en plus d'entreprises du Québec éprouvent des difficultés à recruter du personnel, des milliers de jeunes cherchent un emploi. Malgré une amélioration notable de leur situation au chapitre de l'emploi et une baisse importante de leur présence à l'aide financière de dernier recours, de nombreux jeunes demeurent exclus du marché du travail. En tant que nouveaux travailleurs, ils représentent une clientèle stratégique dans le contexte des transformations du marché du travail et des changements démographiques que connaît le Québec.

Les Stages Découvrir misent sur l'appui de plusieurs partenaires du marché du travail. Ainsi, ils visent à impliquer l'entreprise et les organismes parapublics et péripublics afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en leur permettant de vivre une expérience en milieu de travail et de valider leur choix de carrière par des stages d'exploration et d'observation. L'enjeu entourant un séjour en entreprise passe par des actions concertées de plusieurs partenaires.

RÉFÉRENCE

2. Objectif des Stages Découvrir

L'objectif des Stages Découvrir est essentiellement de permettre à des jeunes de vivre une expérience de stage en milieu de travail qui soit significative pour eux.

Par ailleurs, pour chaque jeune, les objectifs de son stage varieront selon ses besoins dans le cadre de sa démarche vers l'emploi. Alors que pour certains, le stage permettra de vérifier différents aspects d'un emploi ou d'un secteur d'activité économique, de valider un choix professionnel ou d'évaluer son potentiel, pour d'autres, il peut être l'occasion de se faire valoir auprès de l'entreprise en vue d'obtenir un emploi.

Pour l'entreprise, le stage est une occasion de s'investir auprès de la relève, mais il peut aussi lui offrir l'opportunité d'embaucher un jeune qu'il aura vu à l'œuvre et, possiblement, lui permettre de bénéficier, pour ce faire, des services et mesures offerts aux entreprises notamment de la mesure *Subventions salariales* ou d'un *Programme d'apprentissage*.

3. Jeunes visés

3.1. Provenance des jeunes

RÉFÉRENCE

3. Jeunes visés

Les participants aux Stages Découvrir peuvent être :

- participants de l'assurance-emploi;
- prestataires d'un Programme d'aide financière de dernier recours;
- participants au Programme alternative jeunesse;
- sans soutien public du revenu.

Les personnes qui demandent l'asile au Canada ne sont pas admissibles.

En plus de répondre aux critères mentionnés ci-dessus, la personne doit :

- être âgée de moins de 25 ans au moment où elle accepte de participer aux Stages Découvrir et
- être éloignée du marché du travail.

Les Stages Découvrir visent des jeunes éloignés du marché du travail. Toutefois, des caractéristiques de plusieurs ordres peuvent constituer un facteur d'éloignement et il faut comprendre que les jeunes présentant une ou plusieurs de ces caractéristiques ne peuvent immédiatement intégrer un emploi. Parmi celles-ci on peut retrouver : une sous-scolarisation, un passé de décrochage scolaire, un manque d'expérience significative sur le plan de l'emploi, des difficultés d'intégration et de maintien en emploi, une incertitude en matière de choix professionnel, etc.

De plus, pour certains jeunes, d'autres caractéristiques liées à leur situation personnelle peuvent aussi constituer des facteurs d'éloignement tels que : un handicap physique, un jeune immigrant ou issu de minorité visible, etc.

3.1. Provenance des jeunes

Les principaux bassins où l'on peut rejoindre les jeunes pour qui les stages pourraient constituer un atout dans leur démarche vers l'emploi sont :

- Les **CLE** qui offrent des services d'emploi aux jeunes en général, aux jeunes prestataires d'une aide financière de dernier recours et aux participants du Programme alternative jeunesse.
- Les **Carrefours jeunesse-emploi (CJE)** qui reçoivent les jeunes de tout statut dans le cadre de leur protocole d'entente national.

Particularités pour la région de Nord-du-Québec concernant

- [l'élargissement du critère d'âge](#)

3.2. Le stage dans la démarche du jeune vers l'emploi

RÉFÉRENCE

- Les **organismes** qui, par le biais d'ententes de service ou de protocoles d'entente dans le cadre de certaines mesures, interviennent en termes de développement de l'employabilité auprès de jeunes très éloignés du marché du travail et incluent un ou des stages dans leur intervention. Ces mesures sont : *Services d'aide à l'emploi* (SAE) services spécialisés (groupes de services 6 et 7), *Projet de préparation à l'emploi* (PPE) dont le Volet général, Jeunes en action et Entreprises d'insertion, *Mesure de formation* (MFOR) volet projet de formation.

3.2. Le stage dans la démarche du jeune vers l'emploi

La démarche du jeune vers l'emploi est modulée selon ses besoins au regard de son intégration au marché du travail. Ainsi, pour certains jeunes, leurs besoins nécessitent qu'on travaille avec eux tant au niveau personnel, social que professionnel. Pour ces jeunes, l'activité de stage doit s'inscrire dans une intervention plus globale, et nécessite une phase préparatoire ainsi qu'un accompagnement structuré et en continuité avec l'intervention à plus long terme. C'est le cas des jeunes qui pourront être identifiés par les **organismes**.

Pour d'autres jeunes, dont les besoins sont davantage d'ordre professionnel et qui sont relativement autonomes dans leur démarche, le stage peut être offert sans phase préparatoire. Ceux-ci pourraient être identifiés par l'agent d'aide à l'emploi du **CLE** ainsi que les **Carrefours jeunesse emploi (CJE)**.

4. Les Stages Découvrir dans l'offre de service d'Emploi-Québec

Les Stages Découvrir supposent, d'une part, de solliciter et recueillir des offres de stages de la part des entreprises et, d'autre part, de signer des ententes avec celles-ci et de les soutenir dans la planification des stages qu'elles veulent offrir. Ces activités font appel aux pratiques et aux compétences qu'on retrouve normalement dans le *volet entreprise* de l'offre de service d'Emploi-Québec.

Parallèlement, ils impliquent de diriger des jeunes vers les stages en fonction de leurs besoins et de leurs intérêts et de la façon dont un stage peut s'inscrire dans leur démarche vers l'emploi, et de leur assurer un accompagnement dans la réalisation de cette activité. Ces activités font appel aux pratiques et aux compétences qu'on retrouve normalement dans le *volet individu* de l'offre de service d'Emploi-Québec.

Ainsi, la mise en place des Stages Découvrir impose de composer simultanément avec les deux volets de services et commande des façons de faire et une organisation du travail adaptées à ce contexte.

4.1. L'offre de stages

Les stages Découvrir reposent sur l'offre de stages de la part des entreprises aussi, indépendamment des choix en termes d'organisation qui seront faits par les régions et les CLE, ces derniers devront s'assurer de :

- solliciter des offres de stages de la part des entreprises;
- consigner ces offres et les publiciser afin que les agents d'aide à l'emploi et les organismes puissent avoir accès à cette information;
- gérer le jumelage entre l'offre de stages et la référence des jeunes.

Par ailleurs, des entreprises pourraient avoir besoin de soutien pour la préparation de stages d'exploration. Ce soutien peut être offert soit par le personnel d'Emploi-Québec ou en ayant recours à un consultant, par achat de service (Support à l'exécution des mesures actives dans la mesure *Concertation pour l'emploi*), pour le développement d'outils de stages à l'intention des entreprises.

4.2. Mesures utilisées

RÉFÉRENCE

4.2. Mesures utilisées

Le véhicule privilégié pour inscrire les Stages Découvrir dans l'offre de service d'Emploi-Québec est la mesure *Services d'aide à l'emploi* (SAE). Toutefois, ces stages sont particuliers et se différencient par plusieurs aspects des services habituellement offerts par les organismes de développement de l'employabilité qui composent cette mesure.

De prime abord, précisons que dans le cas des Stages Découvrir, on parle davantage d'une *activité* que d'un service. Alors que les services SAE sont développés pour répondre à des besoins précis identifiés chez les personnes au regard de leur recherche et de leur intégration en emploi, les Stages Découvrir se définissent comme une *activité* qui est utilisée dans le cadre d'un service ou d'une mesure comme outil supplémentaire d'intervention. Il ne constitue donc pas un service mais bien une *activité* dans le cadre d'un service ou d'une mesure.

Par ailleurs, outre le fait de se définir comme une *activité* plutôt qu'un service, les Stages Découvrir se différencient des autres services qui composent la mesure *Services d'aide à l'emploi* par les aspects suivants :

1. Le principal partenaire d'Emploi-Québec étant l'entreprise, les ententes qui soutiendront cette activité seront signées avec les entreprises qui signifieront leur volonté d'offrir un stage ou plusieurs stages.
2. Ces ententes n'impliqueront aucune contribution financière, les stages étant non rémunérés et aucune subvention n'étant consentie à l'entreprise.
3. Ces ententes ayant comme objet la réalisation d'activités et non un achat de service, elles prendront la forme d'un protocole d'entente et non d'une entente de service.
4. Les conditions liées à la réalisation de chaque stage seront définies spécifiquement pour chaque jeune et, selon la durée du stage, feront l'objet d'un accord (contrat de stage) signé entre le jeune, l'entreprise et la personne qui accompagnera le jeune. Toutefois, ce document doit être vu comme un outil d'encadrement et n'aura pas de facture légale.
5. Pour les jeunes qui se présenteront au CLE et nécessiteraient un accompagnement plus structuré, le CLE pourra avoir recours à des organismes de développement en employabilité afin qu'ils offrent ce service. Pour ce faire, des ententes spécifiques pourront être développées au niveau du *Groupe de services 4, Soutien structuré, de la mesure SAE, volet 3, Accompagnement dans le cadre d'une autre mesure.*

4.3. Autres particularités

RÉFÉRENCE

6. Ainsi, les Stages Découvrir peuvent donner lieu à la signature de deux ententes dans le cadre de la mesure SAE, soit un protocole d'entente avec chaque entreprise (SAE, activité de stage) et une entente avec un organisme pour l'accompagnement (SAE, groupe de services 4, volet 3).
7. Pour la majorité des jeunes, ils seront en situation de double participation au moment de la réalisation du stage : jeunes provenant des organismes déjà en participation dans une mesure et jeunes dont l'accompagnement sera assurée par un organisme dans le cadre d'un service d'accompagnement de groupe 4.

4.3. Autres particularités

Les Stages Découvrir requièrent la collaboration de plusieurs acteurs, soit l'agent d'aide à l'emploi, l'entreprise, l'intervenant de l'organisme, sans oublier le jeune. Dans les pages qui suivent, le rôle de chacun* sera précisé, l'objectif étant de simplifier le plus possible la réalisation des activités, de limiter les demandes de nature administrative auprès de l'entreprise et d'éviter que plusieurs intervenants s'adressent à l'entreprise.

* [Le rôle des intervenants](#)

Dans ce contexte,

- la personne qui accompagne le jeune sera le seul répondant auprès de l'entreprise;
- toutes les participations seront inscrites par l'agent d'aide à l'emploi, indépendamment de la provenance du jeune.

Par ailleurs, on verra aussi qu'il fera partie du rôle de la personne qui accompagne le jeune, de soutenir aussi l'entreprise tout au long du stage.

5. Description des stages

La nature, les objectifs recherchés, les activités ainsi que la durée du stage sont déterminés en fonction des besoins du jeune. Ils peuvent être de deux ordres soit, stage d'observation ou stage d'exploration.

Il est à noter que les stages chez des entreprises sont couverts par la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), les ententes étant signées dans le cadre de la mesure SAE.

5.1. Stages d'observation

Habituellement de quelques jours, ils visent à ce que le participant puisse observer différentes facettes des emplois dans le domaine choisi, se familiariser avec l'environnement, s'assurer qu'il a une vision réaliste des exigences requises, etc.

Exceptionnellement, il pourrait arriver qu'un stage d'observation soit de plus de deux semaines, par exemple dans une grande entreprise comprenant plusieurs secteurs d'activité ou un organisme parapublic où le jeune voudrait observer plusieurs facettes de l'organisation. Dans ces cas, le stage devrait alors faire l'objet d'un contrat de stage tel que décrit au point 5.3.

5.2. Stages d'exploration

D'une durée de quelques jours à 4 semaines, ces stages, qui comprennent la réalisation de certaines tâches de production dans un milieu de travail réel, peuvent être utilisés pour rencontrer différents objectifs selon les jeunes. Il peut s'agir d'acquérir des compétences de base (attitudes et comportements) en emploi, de vérifier un choix professionnel, de se familiariser avec un milieu de travail, d'évaluer ses compétences personnelles pour occuper un emploi ou de prendre contact avec une entreprise et lui permettre d'apprécier son potentiel.

Toutefois, ces stages doivent répondre à des conditions précises, d'une part, afin de respecter les dispositions prévues à l'article 6 du Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles et, d'autre part, afin d'assurer un encadrement adéquat et une information précise tant au bénéfice du participant et que de l'entreprise :

- Le stage peut se dérouler sur quelques semaines mais ne peut excéder une période de 4 semaines;
- Les activités réalisées par le participant ne constituent pas la tâche complète au même titre qu'un employé de l'entreprise;

5.3. Contrat de stage

RÉFÉRENCE

- Le nombre d'heures passé à l'entreprise est moindre que la semaine normale de travail d'un employé;
- Le participant est encadré par une personne de l'entreprise;
- Le participant est accompagné par un intervenant du CLE ou d'un organisme, cet accompagnement étant modulé selon les besoins;
- Un contrat, écrit et signé par les parties, doit être établi entre le participant, l'intervenant et l'entreprise lorsque la durée du stage est de plus de deux semaines.

Il est à noter que normalement, le stage devrait être réalisé en continu pour la période prévue. Dans des cas exceptionnels, s'il devait y avoir une interruption, le total des parties ne doit pas excéder 4 semaines. Par ailleurs, il est aussi à souligner qu'un jeune pourrait réaliser plus d'un stage, mais que ceux-ci devraient alors être réalisés dans autant d'entreprises, un seul stage par entreprise étant possible.

5.3. Contrat de stage

Les stages d'exploration sont normalement de plus longue durée et plus structurés que les stages d'observation. Ils requièrent un plus grand investissement de la part de l'entreprise en termes de disponibilité et d'organisation. Par ailleurs, il importe que les objectifs soient clairs et les activités bien définies afin que le jeune puisse en tirer le meilleur bénéfice possible. Enfin, comme ces stages comprennent des activités de production, le fait que le stage est non rémunéré doit être précisé. C'est pourquoi les stages d'exploration de plus de 2 semaines doivent faire l'objet d'un accord ou d'un contrat de stage ainsi que les stages d'observation qui exceptionnellement dépasseraient 2 semaines.

Ce contrat est préparé par la personne qui accompagne le jeune et est signé par cette dernière conjointement avec l'entreprise et le jeune. Il vient préciser les éléments suivants :

- l'objectif du stage;
- la durée et l'horaire prévus;
- les activités et les tâches qui seront réalisées;
- l'encadrement offert par l'entreprise;
- le soutien apporté par la personne qui accompagne le jeune;
- les éléments d'évaluation dans le cas des stages d'exploration de plus de 2 semaines.

5.3. Contrat de stage

RÉFÉRENCE

De plus, il doit être indiqué au contrat que le stage n'est pas rémunéré ainsi que les coordonnées de l'intervenant qui devra être rejoint si l'entreprise rencontre des difficultés avec le jeune ou si celui-ci ne se présente pas à l'entreprise selon l'horaire établi au contrat.

Un exemple de contrat de stage a été conçu à cette fin.

Au niveau des organismes, certains peuvent déjà avoir en main leur propre modèle ou ils pourraient en développer un pour les fins des Stages Découvrir. Indépendamment du modèle utilisé, les informations listées plus haut devraient apparaître au document.

6. Accompagnement dans le cadre des Stages Découvrir

6.1. Les intervenants*

RÉFÉRENCE

6. Accompagnement dans le cadre des Stages Découvrir

Tout jeune qui participera à un stage devra être accompagné par un intervenant. Toutefois, cet accompagnement sera modulé selon les besoins d'accompagnement du jeune et l'envergure du stage. Ainsi, pour un jeune relativement autonome qui fait un stage d'observation, l'accompagnement sera minimal, alors que pour un jeune qui rencontre des difficultés plus importantes face à l'emploi et qui fait un stage d'exploration, cet accompagnement sera plus structuré et nécessitera des contacts réguliers avec son intervenant.

6.1. Les intervenants*

Selon la provenance du jeune et ses besoins en termes d'accompagnement, l'intervenant sera issu de milieux différents.

Pour le jeune qui se présente au CLE ou le jeune déjà en démarche d'emploi dans le cadre ou non d'un parcours établi avec un agent d'aide à l'emploi, l'intervenant pourra être :

- l'agent d'aide à l'emploi;
- l'intervenant d'un organisme qui offre le service d'Accompagnement dans le cadre d'une autre mesure via une entente de service du groupe 4 de SAE.

Pour le jeune qui provient du CJE ou d'un organisme où il est en participation dans le cadre d'un SAE (groupes de services 6 et 7), d'un PPE ou d'un projet de formation MFOR, l'accompagnement sera alors assuré par un intervenant de l'organisme, et ce, dans le cadre des ententes ou protocoles en vigueur.

6.2. Objectif de l'accompagnement

L'objectif de l'accompagnement est de :

- soutenir le jeune afin qu'il rencontre ses objectifs et que le stage constitue une valeur ajoutée dans sa démarche vers l'emploi,
- soutenir la personne responsable du stage au sein de l'entreprise dans son rôle et l'assister en cas de difficultés.

* Il est à noter qu'au regard de l'accompagnement, lorsque l'expression intervenant est utilisée, elle inclut l'agent d'aide à l'emploi au titre d'intervenant du CLE ainsi que l'intervenant de l'organisme.

6.3. Rôle de l'intervenant, auprès du jeune

L'accompagnement commence avec l'identification de l'entreprise comme lieu de stage en fonction des besoins du jeune. Normalement, le jeune devrait établir le premier contact avec l'entreprise afin de l'informer de son intérêt à faire un stage, de présenter ses objectifs et de voir avec lui les activités ou les tâches qu'il pourrait réaliser. Pour cette étape, le rôle de l'intervenant est de préparer, avec le jeune, ce premier contact avec l'entreprise.

Suite à cet échange, le jeune confirme sa volonté de faire le stage ou non. L'intervenant prend à son tour contact avec la personne de l'entreprise responsable du stage afin de se présenter au titre de répondant, de confirmer l'accord de l'entreprise pour recevoir le jeune, d'établir les conditions de stage et de planifier une rencontre si ce dernier implique la signature d'un contrat de stage. Il revient à l'intervenant de préparer ce document de concert avec le jeune et, il profite de ce moment pour évaluer ses besoins d'accompagnement et dresser un plan, à cet effet.

Pour cette étape préstage, les démarches qui mènent à la participation et les façons de faire, par téléphone ou lors de rencontres, sont décidées selon le cas, toutefois, elles doivent permettre :

- au jeune, de vérifier si le stage proposé lui convient;
- à l'entreprise, de confirmer son accord;
- qu'un lien soit établi entre l'intervenant qui accompagne le jeune et le responsable de l'entreprise;
- que le jeune soit préparé afin qu'il tire le meilleur bénéfice possible de son stage;
- la mise en place des conditions qui feront que l'expérience sera positive pour l'entreprise.

L'accompagnement en cours de stage peut impliquer différentes activités autant pour soutenir le jeune que la personne responsable du stage à l'entreprise. Selon les besoins respectifs de chacun et la nature du stage, il peut comprendre :

- des contacts téléphoniques réguliers et des rencontres périodiques avec le jeune, en dehors des murs de l'entreprise ou à l'entreprise même;
- des contacts téléphoniques réguliers et des rencontres périodiques avec la personne responsable du stage à l'entreprise;
- des rencontres conjointes avec le jeune et la personne responsable du stage à l'entreprise.

6. Accompagnement dans le cadre des Stages Découvrir

6.4. Rôle de l'intervenant, auprès de l'entreprise

RÉFÉRENCE

L'accompagnement se termine avec l'évaluation du stage qui est réalisée par la personne responsable du stage à l'entreprise et par le jeune. Celle-ci peut prendre plusieurs formes, par téléphone ou lors d'une rencontre. De plus, il serait intéressant si la personne responsable du stage joignait une lettre de référence que le jeune pourrait utiliser pour ses recherches d'emploi futures.

Il est à noter que l'intervenant qui accompagne le jeune est le seul répondant auprès de l'entreprise pour la réalisation du stage. Cette façon de faire simplifie les procédures tant pour l'entreprise que pour le jeune. Aussi, dans les cas où l'accompagnement est assuré par un intervenant d'un organisme, c'est lui qui informe l'agent d'aide à l'emploi des dates de début et de fin de participation. C'est également lui qui informera l'agent d'aide à l'emploi dans les cas d'abandon ou d'accident après avoir reçu l'information de l'entreprise.

Une grille d'évaluation a été conçue pour les stages d'exploration de plus de 2 semaines.

Cette grille se veut un outil qui pourrait être adapté par la personne qui accompagne le jeune. Idéalement, l'évaluation devrait être faite en présence du jeune et, selon le cas, de l'intervenant, toutefois, les façons de faire sont laissées à la discrétion des personnes impliquées. Dans le cas des stages d'observation et des stages d'exploration de moins de 2 semaines, l'évaluation du responsable de stage peut être plus informelle et faite verbalement.

6.4. Rôle de l'intervenant, auprès de l'entreprise

Le mode de fonctionnement établi et les ressources mises en place pour la réalisation des Stages Découvrir font que, de facto, l'entreprise est aussi accompagnée par l'intervenant du fait que :

- les conditions de stage et l'approche sont établies en collaboration;
- le jeune est supervisé via l'accompagnement de l'intervenant;
- il fait partie du rôle de l'intervenant de répondre à toute interrogation de la part de l'entreprise et de solutionner avec elle les difficultés qu'elle pourrait rencontrer.

7. Gestion de l'entente avec l'entreprise

7.1. Entreprises admissibles

Les Stages Découvrir visent principalement les moyennes et grandes entreprises situées au Québec, peu importe le secteur d'activité économique. Toutefois, la petite entreprise n'est pas exclue pour autant.

L'entreprise doit être enregistrée au Registraire des entreprises du Québec et détenir un NEQ (Numéro d'Entreprise du Québec).

Outre les entreprises privées, les organismes suivants sont aussi admissibles dans le cadre des stages Découvrir :

- organismes parapublics tels des établissements du réseau de la santé et des services sociaux, du réseau des commissions scolaires et du réseau des cégeps;
- organismes péripublics tels Hydro-Québec, la Société des alcools du Québec, etc.;
- administrations publiques telles les municipalités;
- organismes sans but lucratif qui constituent un milieu de travail qui s'apparente à celui d'une entreprise par leur structure, leur organisation, les postes de travail et les possibilités d'emploi qu'ils génèrent tels les Centres de la petite enfance.

Sont exclues :

- les partis ou associations politiques,
- les ministères du gouvernement du Québec,
- les ministères du gouvernement fédéral,
- les entreprises dont les activités portent à controverse et avec lesquelles il est déraisonnable d'associer le nom du Ministère,
- les individus employeurs incluant les travailleurs autonomes,
- les organismes sans but lucratif qui ne répondent pas aux caractéristiques définies pour les organismes sans but lucratif admissibles, tels certains organismes communautaires

En ce qui a trait aux organismes sans but lucratif, il pourrait arriver que des événements d'envergure puissent constituer des occasions de stages qui répondent aux conditions recherchées avec les stages Découvrir alors que leur structure, leur organisation et les postes de travail qu'ils génèrent s'apparentent à un milieu de travail en entreprise. Ces événements sont généralement réalisés par des organisations ayant un statut légal de corporation à but non lucratif. Dans ce contexte, c'est la nature de l'événement qui rend l'organisation admissible aux stages Découvrir et non son statut légal.

7.2. Responsabilités de l'entreprise

RÉFÉRENCE

Il est laissé aux responsables des stages Découvrir de juger de la pertinence d'admettre un tel événement comme endroit de stages, la décision devant être prise au regard de l'envergure et des opportunités de stages offerts par l'événement, ceux-ci devant être similaires à ceux qu'on retrouve en entreprise. À titre d'exemple d'événements qui pourraient être retenus, notons le Carnaval de Québec et le Festival de Jazz de Montréal.

7.2. Responsabilités de l'entreprise

Afin de rendre l'expérience de stage positive tant pour l'entreprise que pour le jeune, il est souhaitable qu'une personne de l'entreprise soit désignée comme responsable du ou des stages, cette dernière ayant comme rôle de :

- prendre connaissance des objectifs recherchés par le jeune avec le stage,
- échanger avec lui sur les activités possibles et l'encadrement qu'il aurait de la part de l'entreprise,
- établir les conditions de stage en collaboration avec l'intervenant, et, selon le cas, signer un contrat de stage qui sera préparé par ce dernier,
- travailler de concert avec l'intervenant tout au long du stage,
- aviser rapidement l'intervenant, en cas d'abandon ou de non respect des conditions de stage de la part du jeune ou de toute difficulté rencontrée,
- participer à l'évaluation finale.

Parallèlement à l'accompagnement du jeune par l'intervenant, l'encadrement offert par l'entreprise sera aussi pondéré selon la situation du jeune et la nature du stage.

7.3. Entente avec l'entreprise

La participation d'une entreprise au Projet de stage est confirmée par la signature d'une entente entre Emploi-Québec et celle-ci. L'entente est signée dans le cadre des SAE.

Le document utilisé à cette fin est un Protocole d'entente (formulaire EQ-6506) aussi développé spécifiquement pour les Stages Découvrir. Les clauses de ce protocole sont uniformisées pour toutes les ententes.

7. Gestion de l'entente avec l'entreprise

7.4. Soutien à l'entreprise

RÉFÉRENCE

Les protocoles avec les entreprises ne font pas appel aux pratiques en cours avec des ententes de service. D'une part, ils n'impliquent aucune contribution financière et, d'autre part, ils visent essentiellement à confirmer la volonté de l'entreprise à ouvrir ses portes à des stagiaires alors que l'intervention (service) auprès du jeune est réalisée par d'autres intervenants, dans un autre cadre. C'est pourquoi :

- la responsabilité de l'entreprise ne comprend pas de reddition de comptes et de convention d'utilisation des services en ligne;
- l'entreprise n'aura pas à fournir de rapports (périodique ou final);
- il n'y a pas de recrutement direct.

Le protocole précisera :

- la période durant laquelle l'entreprise ouvrira ses portes pour un ou des stages,
- la nature des stages offerts (exploration, observation),
- le nombre maximum de participants,
- une description sommaire des stages possibles et des modalités qui y sont liées,
- l'information relative à la couverture de la CSST,
- l'engagement à l'égard des renseignements personnels.

Une seule entente est signée avec chaque entreprise, au moment où elle s'engage à recevoir des jeunes. La préparation et la signature de cette entente sont faites par le personnel d'Emploi-Québec.

7.4. Soutien à l'entreprise

Au moment de la signature du protocole d'entente avec l'entreprise, on lui remettra différents documents* qui lui seront utiles dans le cadre de sa participation aux Stages Découvrir. Il s'agit de :

- Un aide-mémoire résumant les principales caractéristiques des Stages Découvrir et précisant un certain nombre d'éléments au regard de son rôle et de ses responsabilités; ce document fera aussi état de certaines pistes pouvant aider l'entreprise à se préparer à accueillir des jeunes stagiaires.
- Le modèle du contrat de stage pour les stages de plus de 2 semaines et la grille d'évaluation des stages d'exploration de plus de 2 semaines.
- Le modèle de la lettre de présentation du jeune à l'entreprise.

Par ailleurs, selon le cas, on pourra aussi offrir à l'entreprise un soutien pour la préparation à la tenue de stages d'exploration.

*
[Annexe 2 : Aide-mémoire à l'intention des entreprises](#)

[Annexe 5 : Lettre de présentation pour un CLE](#)

[Annexe 6 : Lettre de présentation pour un organisme](#)

8. Cadre contractuel avec les organismes aux fins de l'accompagnement

Information non disponible

9. Gestion de la participation

9.1. La référence du jeune vers l'entreprise

Lorsque le jeune se présente directement au centre local d'emploi, tel qu'il est prévu dans le cadre de l'Approche d'intervention, une analyse des besoins du jeune est effectuée.

Il est à noter que si l'agent constate que le jeune n'est pas prêt à faire un stage ou qu'il aurait besoin que celui-ci s'inscrive dans une approche globale, il devrait proposer au jeune le service ou la mesure adapté à ses besoins. Dans le cas où les Stages Découvrir répondent au besoin du jeune, l'agent d'aide à l'emploi procède à l'établissement d'un plan d'intervention et détermine les besoins en matière d'accompagnement. C'est à ce moment qu'il décide d'accompagner le jeune tout au long de son stage ou de le référer à un organisme. Dans ce dernier cas, une référence à un organisme qui offre ce service est donc nécessaire.

Lorsque le jeune est participant à une autre mesure* ou reçoit des services par le CJE dans le cadre du protocole d'entente national, l'organisme informe l'agent d'aide afin qu'il effectue la référence aux Stages Découvrir. Dans ces cas, l'agent d'aide n'a pas à évaluer les besoins du jeune, ceux-ci ayant déjà été évalués dans le cadre de l'intervention de l'organisme.

* [Provenance des jeunes](#)

9.1.1. Lettre de présentation

Au moment de la référence aux Stages Découvrir, une lettre de présentation** est remise au jeune afin qu'il la présente au responsable de stage de l'entreprise lors d'une première rencontre, soit à l'occasion du premier contact ou le premier jour de participation selon le cas. Cette lettre est signée et remise par la personne qui accompagne le jeune, soit l'agent d'aide à l'emploi ou l'intervenant de l'organisme. Elle confirme la référence du jeune dans le cadre des Stages Découvrir, identifie la personne qui accompagne le jeune et précise que le jeune est d'accord à ce que Emploi-Québec, l'entreprise et l'intervenant s'échange les renseignements nécessaires à la réalisation et au suivi de sa participation aux Stages Découvrir.

**

[Annexe 5 : Lettre de présentation pour un CLE](#)

[Annexe 6 : Lettre de présentation pour un organisme](#)

9.2. Le début de participation

Information non disponible

9.3. Le suivi de la fin de participation

Information non disponible

9.4. Soutien du revenu

En lien avec la Politique de soutien du revenu, le soutien du revenu pour les participants au Projet de stage sera accordé selon le statut du participant.

Si le jeune n'est pas en participation dans une autre mesure et qu'il est accompagné par l'agent d'aide à l'emploi ou par un intervenant du CJE dans le cadre du protocole d'entente national, il aura droit aux mêmes avantages, en termes de soutien du revenu, que ceux accordés aux participants de la Mesure *Services d'aide à l'emploi**.

Si le jeune est déjà en participation dans une autre mesure, il n'est pas nécessaire d'établir à nouveau le soutien du revenu puisque cet exercice a déjà été réalisé.

Conformément à la Politique du soutien du revenu, la participation aux Stages Découvrir ne donne pas accès à une allocation d'aide à l'emploi. Toutefois, celui-ci donne droit au remboursement des frais d'appoint (9 \$ par jour) – si le jeune est prestataire d'un programme d'aide financière de dernier recours, participe à Alternative jeunesse ou est une personne sans soutien public du revenu vivant sous le seuil de faible revenu – ainsi qu'au remboursement de frais supplémentaires (garderies, transports) selon les besoins, pour tous les participants.

* [Soutien du revenu \(chapitre 4\)](#)