


# UNE CROISSANCE INCLUSIVE ET CONCERTÉE POUR UNE MEILLEURE ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI



FÉVRIER 2016



Mémoire du

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

présenté à la Commission de l'économie et du travail

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

Le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité est un organisme à but non lucratif (OBNL) légalement constitué depuis le 13 février 1987. Le RQuODE est composé de 88 membres qui sont répartis dans 15 des 17 régions administratives du Québec.

## **Mission**

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

## **Vision**

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

## **Valeurs**

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

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

Les 88 membres du RQuODE desservent une clientèle de plus de 80 000 individus par année, ce qui en fait le plus important regroupement en employabilité au Québec. Les membres du RQuODE gèrent des budgets totalisant plus de 80 M\$ et embauchent plus de 1 400 personnes. Leur impact sur les communautés est substantiel et les programmes qu'ils mettent en œuvre ont des retombées significatives sur des clientèles variées (personnes immigrantes, jeunes, personnes judiciairisées, Autochtones, travailleurs âgés, personnes avec des troubles de dépendance, etc.) ainsi que sur l'ensemble de la société.

## SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

### Recommandation #1

Accroître la responsabilisation des employeurs en ce qui a trait à la formation en emploi en assujettissant toutes les entreprises à la Loi du 1 %, sans égard à leur masse salariale.

### Recommandation #2

Rendre public de façon régulière les résultats de la reddition de comptes entre la CPMT et les autres ministères prévue à l'article 11 du projet de loi.

### Recommandation #3

Préserver les pouvoirs et mandats actuels de la CPMT, afin de lui permettre de jouer pleinement son rôle stratégique en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

### Recommandation #4

Effectuer une promotion ciblée des services publics d'emploi offerts à la population dans le cadre du déploiement de Services Québec.

### Recommandation #5

Reconnaître le secteur de l'employabilité comme une partie prenante dans l'élaboration des règlements du programme *Objectif Emploi*.

### Recommandation #6

Collaborer étroitement avec les professionnels œuvrant au sein des organismes en employabilité pour évaluer les besoins des primo-demandeurs de l'aide de dernier recours.

### Recommandation #7

Mettre en application les connaissances acquises dans le projet *Personnes et communautés en mouvement* pour accroître l'efficacité et l'efficience du programme *Objectif Emploi* et des autres interventions réalisées auprès des personnes éprouvant des difficultés à intégrer de façon durable le marché du travail.

## INTRODUCTION

Le marché du travail québécois évolue rapidement et fait face à de nombreux défis dont la pression démographique et la complexité que peut représenter les différentes économies régionales et leurs divers besoins en main-d'œuvre. Emploi-Québec estime que le taux de chômage avoisinera les 5,2 % en 2020, ce qui représente le plus bas niveau observé depuis 1967 et se rapproche également de ce que les économistes appellent le « plein emploi » (Emploi-Québec, 2011). Toutefois, l'intégration et le maintien sur le marché du travail des clientèles plus éloignées, ainsi que le développement de leurs compétences, demeurent des enjeux importants pour la société québécoise. Pour ce faire, la participation de tous les acteurs impliqués est nécessaire. À titre de partenaire de premier plan, tel que stipulé dans le *Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité* (Gouvernement du Québec, 2006), les organismes spécialisés en employabilité représentent des alliés de taille pour favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre et l'adéquation formation-emploi.

À l'automne 2015, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a déposé le projet de loi n° 70, intitulé *Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi*. En tant que regroupement d'organismes en employabilité, le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE) adhère aux deux objectifs de ce projet de loi, qui vise à permettre une meilleure adéquation formation-emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi. Cependant, nous souhaitons pousser la réflexion plus loin et partager nos recommandations à l'égard de ce projet de loi, plus spécifiquement en lien avec la modification de trois lois existantes, soit :

- La *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*;
- La *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail*; et,
- La *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*.

Nous espérons que ces constats et recommandations favoriseront la mise en œuvre réussie du projet de loi n° 70, afin de contribuer à l'intégration en emploi durable de tous les Québécois et Québécoises, tout en répondant aux besoins actuels et futurs du marché du travail.

# LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le projet de loi n° 70 vient modifier la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (aussi appelée la Loi du 1 %), en élargissant son champ d'action, alors même que son financement subit des coupures en lien avec le rehaussement des seuils d'assujettissement.

## Les travailleurs d'aujourd'hui et de demain

Le projet de loi n° 70 inclura dorénavant la main-d'œuvre « actuelle et future » dans le texte de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Les modifications en caractère gras seront apportées à l'article 1 de la Loi :

*La présente loi a pour objet d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre **actuelle et future** par l'investissement dans la formation, par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement, ainsi que par le développement des modes de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi (Gouvernement du Québec, 2016a et Assemblée nationale, 2015).*

Cet ajout dans la Loi est bien accueilli, puisqu'il ne visera pas uniquement les personnes qui occupent déjà un emploi, mais également celles qui en cherchent un ou qui intégreront le marché du travail pour la première fois. Toutefois, cette ouverture ne doit pas limiter l'accès à la formation aux travailleurs actuels, notamment ceux qui pratiquent des métiers peu spécialisés qui bénéficient le plus de ces formations structurantes, car ne possédant souvent qu'une faible scolarité. La formation continue en cours d'emploi des personnes plus éloignées du marché du travail revêt une importance particulière, car elle permet non seulement le développement des compétences, mais aussi le cheminement vers des postes plus qualifiés.

## La portée du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

En vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, les employeurs qui ne respectent pas leur engagement en matière de formation des travailleurs doivent « verser au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre une cotisation égale à la différence entre 1 % de [leur] masse salariale et [leurs] dépenses de formation admissibles » (Gouvernement du Québec, 2016b). De ce fait, la

Loi du 1 % répond à plusieurs objectifs visés par le gouvernement fédéral, dont la participation et la contribution financière des employeurs à la formation de la main-d'œuvre.

Dans ce contexte, le RQuODE a été étonné par l'annonce du gouvernement provincial en mars 2015 lors de son dernier budget, de rehausser le seuil d'assujettissement des entreprises. La masse salariale passera de 1 à 2 millions de dollars, ce qui aura pour effet de réduire le nombre d'entreprises assujetties à la Loi du 1 %. Ce rehaussement du seuil d'assujettissement diminuera considérablement les sommes d'argent versées au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et le nombre de personnes en emploi pouvant bénéficier des activités de formation financées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Les programmes financés par le FDRCMO visent avant tout le développement des compétences pour les personnes déjà en emploi en offrant des activités de formation structurantes en milieu de travail, dont des activités en formation de base, en alphabétisation et en francisation. Au fil des

ans, le FDRCMO a permis de financer des projets novateurs de développement de la main-d'œuvre, dont le projet *Intégration Québec* (voir Encadré #1) et différents projets de stages rémunérés en entreprise (voir Encadré #2). De plus, le Fonds est perçu comme un modèle prometteur et est reconnu à l'international comme un moyen efficace de mobilisation des employeurs (Borgen et al., 2015).

Nous jugeons par conséquent qu'il est important que le Fonds demeure un outil de responsabilisation des entreprises et qu'il dispose d'une véritable marge de manœuvre afin d'offrir des programmes de formation souples et diversifiés répondant aux besoins de formation des individus, ainsi qu'aux besoins de recrutement des entreprises et de rétention du personnel.

### **Encadré #1 – Le projet *Intégration Québec***

Issu d'un partenariat novateur entre le RQuODE et le Comité sectoriel de main-d'œuvre des technologies de l'information et des communications (CSMO) TECHNOCompétences, le projet *Intégration Québec* vise à répondre au défi de la rareté d'une main-d'œuvre expérimentée en TIC au Québec par l'intégration accélérée de 100 professionnels immigrants formés à l'étranger dans plusieurs entreprises ayant des besoins de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications. Le projet favorise d'une part l'engagement des entreprises du secteur en matière de formation continue, par la prestation de formations dans des technologies de pointe identifiées par les employeurs participants. D'autre part, le projet facilite l'intégration en emploi d'un groupe sous-représenté sur le marché du travail, par le biais notamment d'un accompagnement soutenu et personnalisé favorisant le maintien en emploi des nouveaux employés immigrants offert par des ressources spécialisées en employabilité et gestion de la diversité culturelle. Devant les résultats probants du projet au cours des deux premières années, le RQuODE et TECHNOCompétences ont choisi de poursuivre leur engagement pendant une période supplémentaire de six mois, afin de permettre de former un plus grand nombre de professionnels immigrants dans le secteur des TIC.

**Recommandation #1**

**Accroître la responsabilisation des employeurs en ce qui a trait à la formation en emploi en assujettissant toutes les entreprises à la Loi du 1 %, sans égard à leur masse salariale.**

**Encadré #2 – Les stages rémunérés en entreprise**

Parmi les différents programmes du FDRCMO, la CPMT « offre aux entreprises connaissant des difficultés de recrutement de personnel qualifié la possibilité de former en milieu de travail les personnes embauchées dans le cadre d'un stage structuré ». Les entreprises participantes acceptent d'embaucher des personnes sans emploi, sous-représentées sur le marché du travail et qui ne possèdent pas les qualifications requises pour les postes à combler. En contrepartie, elles reçoivent un remboursement dégressif pour le salaire du ou de la stagiaire, pendant toute la durée du stage (de 100 % du salaire de base durant le premier quart du stage jusqu'à 25 % du salaire au dernier quart du stage) (CPMT, 2015, p. 15-16). Selon le témoignage d'un employeur ayant participé au premier programme de stages rémunérés dans le commerce de détail du RQuODE, ce programme favorise grandement le développement des compétences en milieu de travail : « *Les employés ont reçu une formation complète largement supérieure à ce que j'aurais pu leur offrir sans les stages. J'ai pu consacrer le temps d'encadrement nécessaire à la formation, à l'élaboration de documents de formation parce que le programme était subventionné* ». En outre, dans le cadre de ses différents programmes de stages rémunérés en entreprise (commerce de détail, restauration, usinage), le RQuODE a constaté les effets bénéfiques, tant pour l'employeur que pour l'employé, d'un accompagnement structuré, soutenu (deux heures par semaine) et personnalisé offert par des intervenants qualifiés. En minimisant la pression exercée sur les gestionnaires par l'accueil de nouveaux stagiaires ou employés, particulièrement pour les très petites, petites et moyennes entreprises, ce soutien atténue les risques pour l'employeur et favorise la rétention en emploi.

## **LOI SUR LE MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET SUR LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Par les modifications apportées à la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail*, le projet de loi n° 70 vient transformer le rôle et les mandats de la CPMT, tout en modifiant le déploiement des services publics d'emploi actuellement offerts par Emploi-Québec.



### Des responsabilités accrues pour la Commission des partenaires du marché du travail

Avant tout, il est important de souligner que, depuis la signature de la première entente relative au marché du travail en 1997, le Québec a développé un modèle de partenariat novateur au Canada qui donne d'excellents résultats et qui favorise la participation et la contribution financière des employeurs à la formation de la main-d'œuvre et au développement des compétences. Depuis près de 20 ans, le Québec peut compter sur cette structure de concertation unique qui regroupe des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux. La CPMT s'appuie également sur 17 Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT). Ce fonctionnement du marché du travail propre au Québec est reconnu comme porteur par plusieurs gouvernements à l'échelle canadienne et internationale. En outre, il répond bien aux recommandations émises par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) prônant l'établissement de modèles de partenariat entre les différents acteurs du marché du travail (OCDE, 2016). À cet égard, nous accueillons favorablement les sections du projet de loi qui apportent « des modifications qui permettraient à la Commission des partenaires du marché du travail de jouer un rôle accru en matière d'adéquation formation-emploi » (MESS, 2015).

L'article 9 du projet de loi n° 70 ajoute l'article 3.1 à la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail*. Cet article stipule que le ministre doit préparer annuellement, en collaboration avec la CPMT, un plan d'action en matière de main-d'œuvre. Actuellement, le processus est inversé : ce sont les CRPMT qui recommandent au ministre les plans d'action régionaux. Même si l'ajout de cet article vient recadrer les actions de la CPMT en ce qui a trait à sa fonction stratégique, nous sommes néanmoins préoccupés de la centralisation que pourrait engendrer l'adoption du projet de loi n° 70 et du peu de concertation auprès des acteurs du marché du travail, qui sont les mieux placés pour accompagner le gouvernement dans l'identification des actions à poser en matière de main-d'œuvre, qui pourrait en découler.

De plus, le Regroupement accueille positivement les articles 10 et 11 du projet de loi qui viennent accroître les pouvoirs de la CPMT. Dorénavant, l'organisation aura un pouvoir de recommandations auprès d'autres ministères (ministères de l'Éducation, de l'Immigration, du Développement économique et territorial, etc.). Nous croyons que ces nouveaux pouvoirs amélioreront l'efficacité des interventions, tout en favorisant la collaboration interministérielle, puisque l'application de pistes de solution pour relever les défis liés à la main-d'œuvre et au marché du travail ne relève pas seulement du MESS. Néanmoins, nous demeurons prudents à l'égard des mécanismes de reddition de comptes qui seront instaurés afin d'évaluer la mise en œuvre des recommandations émises aux autres ministères. Nous croyons que l'implantation de tels mécanismes de suivi est nécessaire et viendra confirmer le vrai pouvoir de la CPMT en la matière.



**Recommandation #2**

**Rendre public de façon régulière les résultats de la reddition de comptes entre la CPMT et les autres ministères prévue à l'article 11 du projet de loi.**

**Le retrait de certains mandats et pouvoirs à la Commission des partenaires du marché du travail**

Si plusieurs articles octroient des responsabilités accrues à la CPMT, le RQuODE s'inquiète de certains changements proposés dans le projet de loi n° 70, qui semblent, a priori, retirer des pouvoirs à la CPMT. À titre d'exemple, la modification apportée au paragraphe 5 de l'article 10 enlève à la CPMT le mandat d'identifier les cibles d'intervention des services publics : l'organisation ne fera désormais que conseiller le ministre sur l'identification de ces cibles. Le paragraphe 6 retire quant à lui à la CPMT le pouvoir d'approuver les plans d'action régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Le projet de loi stipule qu'elle les examinera et fera une recommandation au ministre pour approbation. Le RQuODE demande donc des éclaircissements sur ces éléments. Nous sommes d'avis qu'il est important d'apporter des précisions afin que le rôle joué par tous les acteurs du marché du travail demeure central et permette une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi.

**Recommandation #3**

**Préserver les pouvoirs et mandats actuels de la CPMT, afin de lui permettre de jouer pleinement son rôle stratégique en matière de main-d'œuvre et d'emploi.**

**Des changements dans la structure des services publics d'emploi**

Le RQuODE et ses membres sont préoccupés par le rapatriement des services et mesures d'Emploi-Québec à l'intérieur du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, annoncé dans le projet de loi n° 70. Il est primordial que ces changements de structure n'affectent pas la qualité des services offerts à la population. À titre d'exemple, la détermination des besoins des clientèles se situe à la base de toute intervention. À cet égard, nous craignons que l'accueil et l'évaluation des besoins des personnes qui désirent obtenir des services d'emploi soient affectés. Également, est-ce que les organismes en employabilité, partenaires de choix d'Emploi-Québec dans la livraison des services publics d'emploi offerts à la population, auront le même niveau d'implication lors de la prestation de ces services? Nous croyons qu'il est important de rappeler que les organismes en employabilité font partie intégrante du réseau des ressources externes du MESS et contribuent grandement à l'atteinte des cibles d'Emploi-Québec.

En outre, nous croyons pertinent de souligner qu'il subsiste une forte méconnaissance des services publics d'emploi au sein d'un large segment de la population. Selon une recherche du RQuODE réalisée pour le compte du Comité consultatif Jeunes (CCJ) de la CPMT, il s'agit d'ailleurs d'un des principaux freins pour l'accès à l'emploi des individus plus éloignés du marché du travail (CCJ, 2013). Lors du déploiement de Services Québec, nous recommandons au gouvernement de saisir l'opportunité de promouvoir davantage l'offre de service offerte par Emploi-Québec et les organismes en employabilité, en adaptant les méthodes utilisées à la réalité et aux particularités des clientèles plus éloignées du marché du travail.

### **Recommandation #4**

**Effectuer une promotion ciblée des services publics d'emploi offerts à la population dans le cadre du déploiement de Services Québec.**

## **LOI SUR L'AIDE AUX PERSONNES ET AUX FAMILLES**

Le projet de loi n° 70 vient modifier de façon substantielle la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* en instituant un nouveau programme, *Objectif Emploi*, qui ciblera les primo-demandeurs de l'aide sociale. *Objectif Emploi* sera distinct des programmes d'aide financière de dernier recours et s'ajoutera à l'offre de service public d'emploi actuelle. À la lumière des informations contenues dans le projet de loi n° 70, le RQuODE accueille avec prudence ce nouveau programme et constate qu'il est difficile à l'heure actuelle d'en analyser les impacts et retombées, compte tenu que les règlements déterminant le cadre d'application ne sont pas encore connus. Néanmoins, notre bonne connaissance des politiques publiques d'emploi, de l'état du marché du travail et de son fonctionnement, combinée à l'expertise et l'expérience terrain de nos organismes membres en matière d'intégration et de maintien au travail des personnes éprouvant des difficultés sur le plan de l'emploi, nous permet de cerner les éléments qui pourraient compromettre la réussite d'un tel programme, mais aussi d'identifier les conditions gagnantes de sa mise en œuvre.

### **Le contexte socioéconomique actuel et les points de vigilance d'Objectif Emploi**

Depuis les deux dernières décennies, nous observons une diminution constante du nombre de prestataires de l'aide sociale (CCPL, 2015) et cette baisse est jumelée à des perspectives d'emploi intéressantes. En effet, selon les plus récentes données, 700 000 postes seront à pourvoir au Québec d'ici 2018 (MESS, 2015). Également, notre société a la chance de bénéficier de programmes et services d'emploi riches, diversifiés et bien adaptés à différents types de clientèles. Or, tel que

stipulé dans un récent rapport de l'OCDE, les trois principaux éléments sur lesquels doit reposer un cadre d'intervention efficace sont : les possibilités d'emploi, une offre de service public d'emploi ajustée aux différentes réalités et la motivation des individus à intégrer le marché du travail (OCDE, 2016). Nous croyons que les deux premiers éléments sont présents dans la conjoncture québécoise actuelle. Le contexte favorable du marché du travail et les besoins futurs de main-d'œuvre augmentent la volonté du gouvernement du Québec de rejoindre les personnes plus éloignées du marché du travail. Or, la mise en mouvement de ces personnes passe inévitablement par leur motivation à entreprendre une démarche d'intégration socioprofessionnelle.

Selon les articles du projet de loi n° 70, la participation au nouveau programme *Objectif Emploi* serait obligatoire pour les nouveaux demandeurs de prestations d'aide sociale qui sont aptes au travail. Une aide financière mensuelle supplémentaire s'ajouterait alors à l'allocation de base versée à ces nouveaux prestataires. En contrepartie, les participants qui ne respecteraient pas leur plan d'intégration en emploi se verraient imposer des sanctions financières. Le RQuODE est d'avis que l'obligation d'intégrer un programme ou service menant vers une intégration en emploi durable et de qualité peut effectivement aider à rejoindre plus facilement et plus rapidement certains individus éloignés du marché du travail. La littérature internationale traite souvent des systèmes d'obligations mutuelles entre les individus et les institutions et de leurs effets bénéfiques auprès de certains groupes exclus du marché du travail (OCDE, 2015). Toutefois, cette approche – afin d'être efficace – doit être utilisée avec précaution, car l'effet de motivation escompté peut rapidement s'avérer contre-productif si certaines conditions gagnantes ne sont pas réunies.

À ce titre, nous sommes inquiets des sanctions financières stipulées à l'article 83.10 du projet de loi qui seraient imposées aux participants du programme *Objectif Emploi* en cas de non-respect du plan d'intégration en emploi. Ces sanctions peuvent démotiver les participants à poursuivre leur parcours d'intégration professionnelle et peuvent même devenir un obstacle supplémentaire à l'intégration sur le marché du travail. Selon plusieurs études (Michaud et al., 2012), l'aide financière consentie aux personnes éloignées du marché du travail pour intégrer un parcours vers l'emploi représente une condition importante pour assurer leur motivation et leur mise en mouvement. Ce soutien financier permet non seulement de répondre aux besoins de base, mais également de couvrir d'autres types de frais engendrés par leur démarche (par exemple, les frais de transport et de garderie). De plus, les contextes de pauvreté et de précarité dans lesquels se trouvent ces personnes rendent souvent difficile l'accès à des programmes et services d'emploi. Le RQuODE conteste par conséquent les sanctions financières annoncées dans le projet de loi n° 70, qui auraient pour effet d'appauvrir les participants de ce nouveau programme, ainsi que leurs familles. Le montant que recevront les participants d'*Objectif Emploi* – une fois les sanctions imposées – ne doit pas être inférieur au montant de base octroyé comme prestation d'aide financière de dernier recours.

Tel que mentionné dans ce mémoire, les règlements liés au projet de loi n° 70 ne sont pas encore connus. Par conséquent, plusieurs questions relatives au cadre d'application du programme *Objectif Emploi* demeurent sans réponse. À titre d'exemple et comme nous venons de le démontrer, nous craignons les effets négatifs engendrés par la suppression de l'allocation lors d'un manquement des participants à leurs obligations. Cependant, nous ne connaissons pas encore le montant de cette allocation et ses modalités de versement. Le gouvernement du Québec estime par ailleurs qu'*Objectif Emploi* touchera 17 000 personnes aptes à l'emploi annuellement. Est-ce que la structure publique actuelle a la capacité d'accueillir tous ces nouveaux participants? Quels mécanismes seront mis en place pour assurer la persévérance des participants dans ce nouveau programme? Comment les organismes en employabilité, partenaires d'Emploi-Québec, seront mis à contribution? Est-ce que ce nouveau programme accordera une certaine souplesse dans le cadre d'intervention, permettant aux participants d'interrompre le programme au besoin et de le réintégrer par la suite? Est-ce qu'un emploi convenable, tel que mentionné dans le projet de loi, se traduira par le maintien à tout prix d'un emploi, convenable ou non, afin de conserver uniquement un lien d'emploi?

Compte tenu que plusieurs éléments restent à éclaircir dans le cadre d'application du projet de loi n° 70 et que les organismes spécialisés en développement de l'employabilité possèdent une expertise variée et une connaissance approfondie des différents groupes sous-représentés sur le marché du travail, nous croyons nécessaire que le secteur de l'employabilité soit consulté lors de l'élaboration des règlements.

### Recommandation #5

**Reconnaître le secteur de l'employabilité comme une partie prenante dans l'élaboration des règlements du programme *Objectif Emploi*.**

### L'importance de bien évaluer les besoins des clientèles

Une des premières conditions de réussite du programme *Objectif Emploi* est l'évaluation adéquate des besoins des personnes qui y participeront. Il est essentiel de bien évaluer le besoin de la personne afin de la référer dans une mesure adéquate, selon la formule « la bonne mesure à la bonne personne au bon moment ». Nous demeurons donc vigilants en ce qui a trait au type d'évaluation que recevront les primo-demandeurs de l'aide de dernier recours dans le cadre du nouveau programme *Objectif Emploi*. Les personnes éprouvant des difficultés sur le plan de l'emploi sont souvent des personnes vulnérables qui nécessitent une évaluation rigoureuse et exhaustive de leur situation, afin de faire ressortir l'ensemble de leurs besoins, dans toute leur diversité et leur complexité. Une bonne évaluation des besoins limite également le risque d'un référencement inapproprié et favorise du même coup la persévérance au sein des mesures et services publics d'emploi. Le

gouvernement du Québec doit donc s'assurer, avant de rendre opérationnel le programme *Objectif Emploi*, d'être en mesure de bien évaluer les besoins des primo-demandeurs, ainsi que leur situation personnelle. Pour toutes ces raisons, nous croyons qu'il est nécessaire de faire appel à l'expertise des ressources spécialisées en employabilité qui sont bien outillées pour identifier les besoins de ces personnes. D'ailleurs, dans le cadre de travaux effectués sur l'accompagnement en vue d'augmenter la persévérance des participants aux services publics d'emploi, Emploi-Québec a déjà reconnu le champ de compétence et l'expertise des organismes en employabilité en matière d'évaluation des besoins des personnes plus éloignées du marché du travail (Emploi-Québec, 2012).

#### Recommandation #6

**Collaborer étroitement avec les professionnels œuvrant au sein des organismes en employabilité pour évaluer les besoins des primo-demandeurs de l'aide de dernier recours.**

#### Des conditions gagnantes pour le programme *Objectif Emploi*

Plusieurs facteurs clés doivent être réunis pour assurer une **mise en mouvement** efficace des personnes éloignées du marché du travail et, par le fait même, la réussite du programme *Objectif Emploi* proposé par le gouvernement du Québec. Parmi ces facteurs, il importe de souligner la mobilisation, l'accompagnement ainsi que la nécessité de travailler en approche globale, en collaboration avec divers partenaires en provenance d'autres secteurs. Le recours et la collaboration soutenue avec les organismes en employabilité qui possèdent l'expertise recherchée et l'expérience sur le terrain pour mettre en mouvement les personnes éloignées du marché du travail s'avèrent donc essentiels, puisqu'ils agissent de façon transversale, de l'évaluation des besoins à la rétention en emploi.

Le premier facteur clé – et certainement le plus important – est la **mobilisation** des personnes vers un parcours en emploi. Les organismes en employabilité ont développé plusieurs techniques de recrutement, ainsi que plusieurs outils novateurs et performants pour rejoindre, mobiliser et intégrer en emploi les personnes possédant des barrières à l'emploi et vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale. Afin de les mobiliser efficacement, il est important d'intervenir directement dans les contextes de vie des individus, notamment lorsqu'il s'agit de personnes vivant des problématiques d'exclusion. L'identification d'un intervenant-pivot pour les individus plus éloignés du marché du travail permet également la création d'un lien de confiance essentiel à leur mise en mouvement.

L'**accompagnement** figure également au cœur d'une intégration en emploi réussie et durable. Il est indispensable au développement d'une autonomie personnelle, sociale et professionnelle saine chez les personnes vivant des obstacles à l'emploi. La durée et l'intensité de l'accompagnement doivent être modulées selon les besoins et le profil des individus. De

plus, un accompagnement structuré et soutenu a non seulement des effets bénéfiques pour la personne, mais également pour l'employeur lors de l'intégration et du maintien en emploi.

Par ailleurs, dans une démarche d'intégration sur le marché du travail, il importe de tenir compte de toutes les dimensions de la personne, notamment sur les plans personnel, familial, éducationnel, culturel ou économique. Une **approche globale** est d'autant plus nécessaire lors d'une intervention auprès de clients éloignés du marché du travail, qui cumulent souvent plusieurs problématiques internes ou externes, liées directement ou non à leur insertion socioprofessionnelle.

Enfin, ces besoins et réalités multiples nécessitent une intervention adaptée, qui combine notamment des services de préemployabilité, d'employabilité, de soutien psychosocial et d'assistance de base. Pour ce faire, il apparaît nécessaire d'assurer un **continuum de services concerté** mobilisant les ressources spécialisées en employabilité et les autres secteurs gouvernementaux et communautaires, à l'échelle locale, régionale et provinciale. Le renforcement de la complémentarité des services et du référencement intersectoriel évite les interruptions de service, de façon à offrir aux personnes à risque d'exclusion un encadrement soutenu et adapté à leur situation.

À ce titre, une récente recherche québécoise (Michaud et al., 2012) a identifié les conditions essentielles pour intervenir efficacement auprès des personnes éprouvant des difficultés sur le plan de l'emploi (voir Encadré #3). Parmi celles-ci, nous retrouvons notamment la durée de l'intervention, l'ouverture et la souplesse, ainsi que l'importance du partenariat territorial. L'équipe de chercheurs a aussi établi un processus de réinsertion sociale et professionnelle pour les personnes dites éloignées du marché du travail dans lequel l'aspect non linéaire du parcours vers l'intégration en emploi est omniprésent. En effet, dans le but de favoriser un continuum de services optimal, il apparaît essentiel de faire preuve d'une plus grande flexibilité dans l'application des programmes et mesures, afin de donner le droit aux individus – et particulièrement aux clients en situation ou à risque de pauvreté –

### **Encadré #3 – Le projet *Personnes et communautés en mouvement***

Mené par le Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA) de l'Université de Sherbrooke, en collaboration avec le RQuODE, le projet *Personnes et communautés en mouvement* (PCM) s'est déroulé sur une période de deux ans. Le projet PCM a permis de développer une approche novatrice dans le domaine de l'employabilité destinée à la clientèle dite éloignée du marché du travail. Cette approche visait particulièrement à améliorer la manière de mobiliser cette clientèle dans un parcours vers l'emploi, en tenant compte de divers défis sociaux, économiques et politiques présents au moment de l'élaboration du projet. Les résultats du projet ont notamment permis d'identifier six logiques d'intervention liées positivement à la mise en mouvement des personnes participantes, soit (1) la logique de l'engagement dans la création et le maintien de liens affectifs sécurisants, fiables et peu conditionnels; (2) la logique de la continuité de services relevant de divers secteurs; (3) la logique de « *l'empowerment* » des individus, du groupe et de la collectivité; (4) la logique de la connaissance et du changement de soi; (5) la logique de l'accompagnement de la personne dans ses différents systèmes; et (6) la logique féministe (Michaud et al., 2012).

de se tromper, d'arrêter temporairement leur parcours ou d'entreprendre deux mesures en même temps pour intégrer le marché du travail plus rapidement. Le rapport de recherche, déposé en 2012 au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, fournit de nombreuses pistes de solution quant aux orientations futures des mesures d'employabilité s'adressant à une clientèle éloignée du marché du travail. En ce sens, nous croyons que la diffusion des conditions de réussite de cette recherche-action et l'incorporation des segments les plus performants de l'intervention dans les mesures actives du MESS, dont le nouveau programme *Objectif Emploi*, contribueraient grandement à l'optimisation et l'efficacité des interventions réalisées auprès de la clientèle ciblée.

#### Recommandation #7

**Mettre en application les connaissances acquises dans le projet *Personnes et communautés en mouvement* pour accroître l'efficacité et l'efficacité du programme *Objectif Emploi* et des autres interventions réalisées auprès des personnes éprouvant des difficultés à intégrer de façon durable le marché du travail.**

## CONCLUSION

Le nouveau programme *Objectif Emploi* permettra d'intervenir plus rapidement auprès de certaines personnes, notamment auprès des jeunes et des personnes immigrantes, et améliorera la connaissance des services publics d'emploi offerts à la population. Il pourra également avoir des effets positifs sur l'estime de soi des primo-demandeurs qui, en intégrant un programme de mise en mouvement vers l'emploi, ne se verront pas attribuer l'étiquette de prestataires d'aide sociale. Nous croyons également qu'*Objectif Emploi* devrait être offert à tous, sans nécessairement attendre qu'une personne fasse une première demande d'aide financière de dernier recours.

Notre Regroupement et ses organisations membres croient en un marché du travail plus inclusif, permettant aux groupes sous-représentés d'occuper des emplois de qualité et de leur permettre de réaliser leur plein potentiel. Pour ce faire, il est essentiel de favoriser le développement de leur employabilité et leur intégration durable en emploi. Compte tenu des mutations rapides du marché du travail, les organismes spécialisés en développement de l'employabilité se positionnent comme des partenaires incontournables pour maximiser le potentiel de tous les individus et favoriser une meilleure adéquation avec les besoins des entreprises



## RÉFÉRENCES

- Assemblée nationale (2015). *Projet de loi n° 70 - Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi*. Québec, Gouvernement du Québec.
- BORGEN, William et al. (2015). *Canada – Documentation soumise dans le cadre du Symposium 2015 de l'ICCDPP*. En ligne, <http://rquode.com/wp-content/uploads/2015/07/Canada-Paper-FRANCAIS.pdf> (Page consultée le 4 février 2016).
- CCJ – Comité consultatif Jeunes (2013). *Les jeunes éloignés du marché du travail. Mise en contexte*. Montréal, Comité consultatif Jeunes – Commission des partenaires du marché du travail.
- CCLP – Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (2013). *Avis : L'emploi pour lutter contre la pauvreté, les défis à relever. Pour assurer le droit à un travail décent : améliorer la qualité des emplois*. Québec, Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
- CPMT – Commission des partenaires du marché du travail (2015). *Programmes de subvention 2015-2016. Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Québec, Gouvernement du Québec.
- Emploi-Québec (2012). « Annexe 9 – L'accompagnement dans le cadre de l'AIP » dans *Guide des mesures et des services d'emploi*. Québec, Gouvernement du Québec, En ligne, [http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide\\_mesures\\_services/05\\_Mesures\\_progr\\_Emploi\\_Quebec/05\\_8\\_Mesure\\_formation\\_main\\_oeuvre/Annexes\\_MFOR/Ann\\_9\\_Accompagnement\\_dans\\_cadre\\_AIP.pdf](http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_8_Mesure_formation_main_oeuvre/Annexes_MFOR/Ann_9_Accompagnement_dans_cadre_AIP.pdf) (Page consultée le 4 février 2016).
- Emploi-Québec (2011). *Le marché du travail au Québec. Perspectives à long terme 2011-2020*. Québec, Gouvernement du Québec.
- Gouvernement du Québec (2016a). *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Québec, Gouvernement du Québec.
- Gouvernement du Québec (2016b). « Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre » dans *Entreprises*. En ligne, <http://www2.gouv.qc.ca/entreprises/portail/quebec/ressourcesh?q=ressource&sq=873804224&t=o&e=2015084562:938902485:1690288796> (Page consultée le 4 février 2016).
- Gouvernement du Québec (2006). *Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité*. Québec, Gouvernement du Québec.
- MICHAUD, Guylaine et al. (2012). *Rapport synthèse de l'évaluation de la recherche Développement d'une approche visant à mobiliser la clientèle dite éloignée du marché du travail. Déposé au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS)*. Sherbrooke, Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA).
- MESS – Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2015). « Présentation d'un projet de loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'insertion en emploi » dans *Communiqué de presse*. En ligne, <http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?idArticle=2311105880> (Page consultée le 2 février 2016).

OCDE – Organisation de coopération et de développement économiques (2016). *Réunion ministérielle de l'OCDE sur l'emploi et le travail. Mettre en place des marchés du travail plus résilients et inclusifs*. En ligne, <http://www.oecd.org/fr/emploi/ministerielle/documentation/Issues-Paper-FR.pdf> (Page consultée le 4 février 2016).

OCDE – Organisation de coopération et de développement économiques (2015). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*. Paris, Éditions OCDE, En ligne, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2015-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr) (Page consultée le 2 février 2016).