EMPLOI-QUÉBEC

Le marché du travail au Québec : évolution récente, perspectives et adéquation formation-emploi

Février 2016

Emploi Québec

Objectifs de l’exposé

- Résumer les faits saillants de l’évolution du marché du travail au cours des deux dernière décennies
- Illustrer que les perspectives du marché du travail devraient différer de ce que nous avons connu
- Faire le lien avec les enjeux d’adéquation formation-emploi

Plan de l'exposé

1. Quelques faits saillants de l'évolution du marché du travail au Québec

2. Les perspectives : démographie et marché du travail

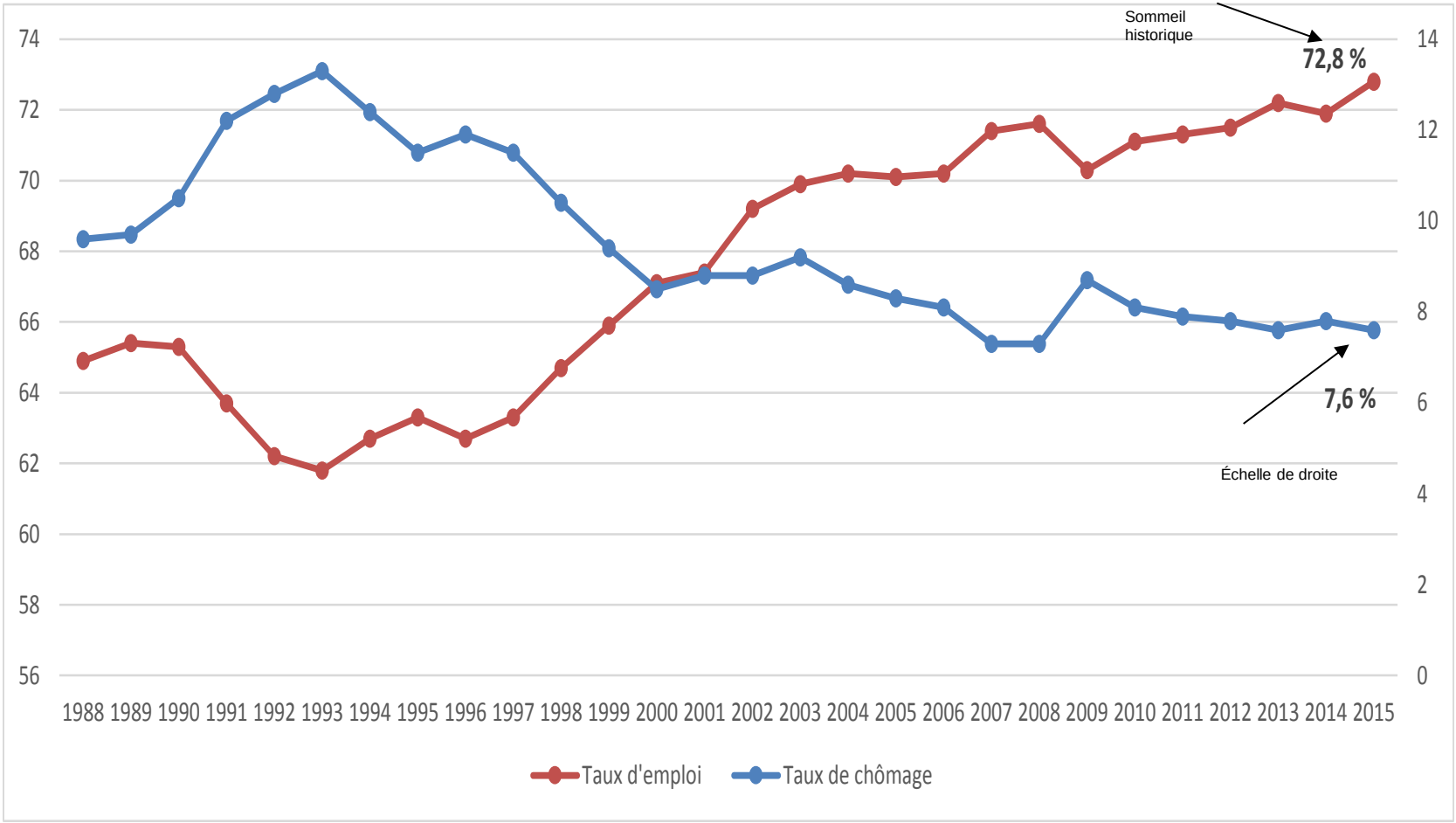
3. Le maintien de la prospérité du Québec (niveau de vie) dans un contexte de faible croissance démographique

4. L'adéquation formation-emploi dans le nouveau contexte démographique

1. Quelques faits saillants de l'évolution du marché du travail au Québec

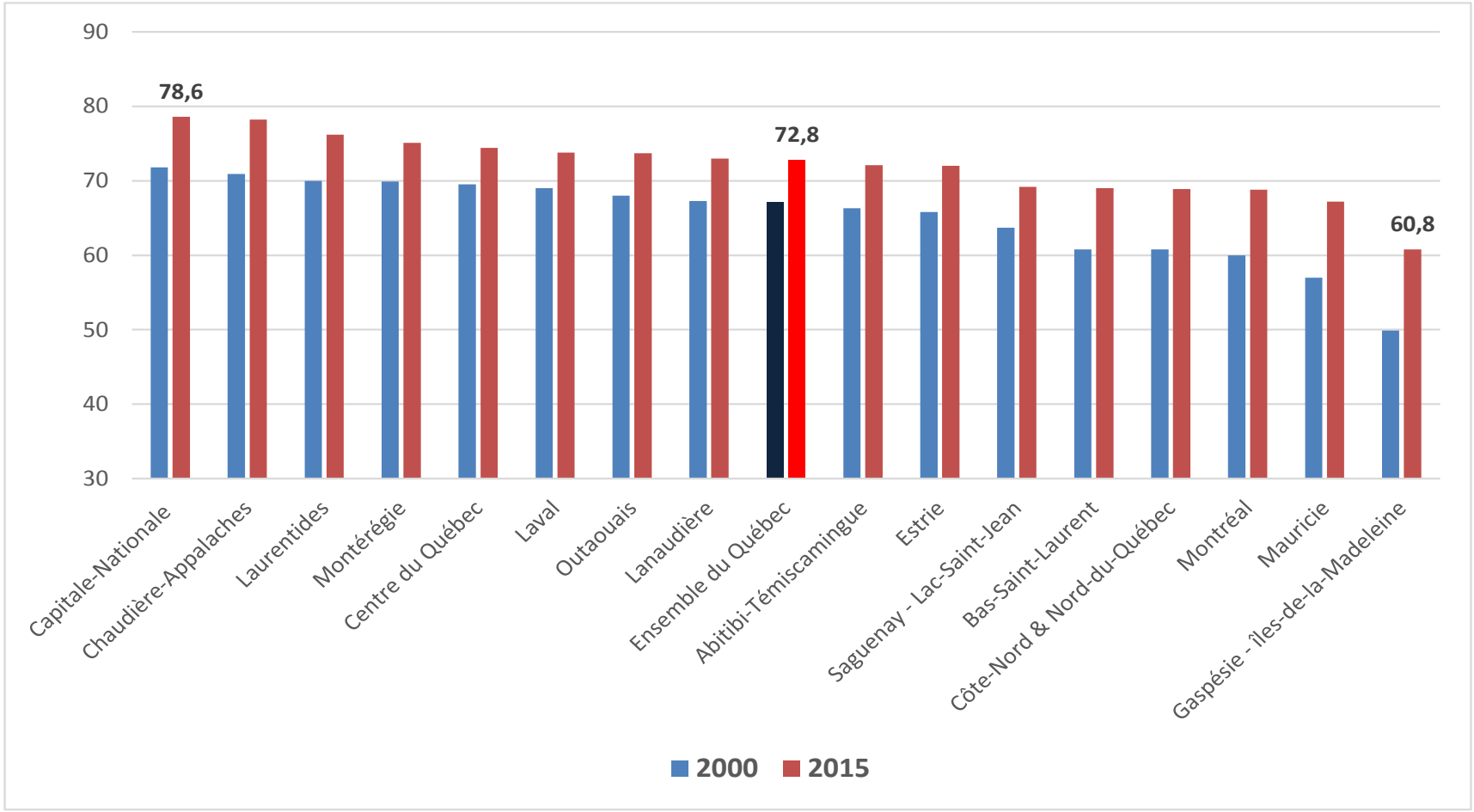
Taux de chômage et taux d'emploi : une évolution positive

Taux d'emploi et taux de chômage (15-64 ans) : une tendance nette à l'amélioration depuis plus de 2 décennies



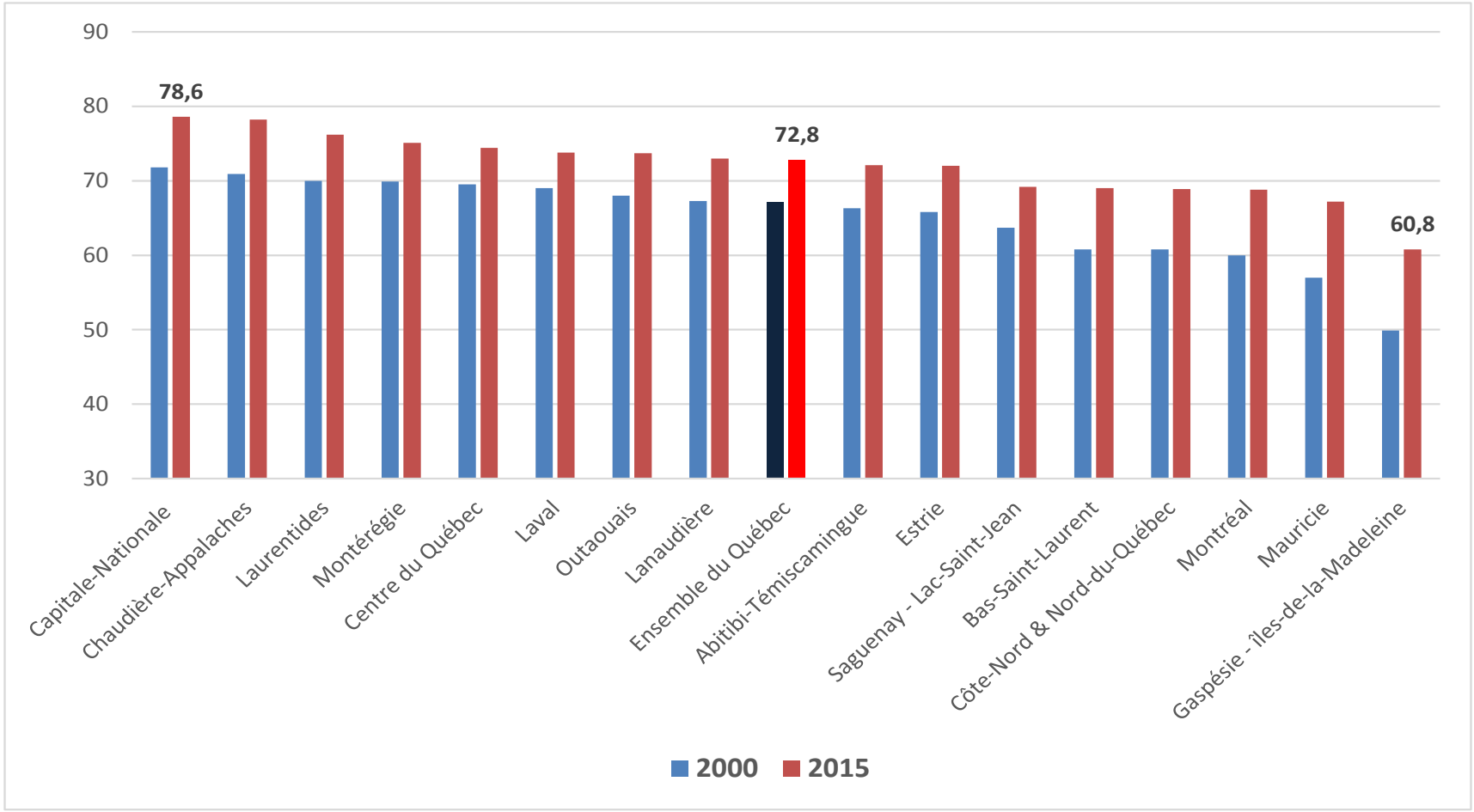
Source : Statistique Canada

Évolution du taux d'emploi par région (15 à 64 ans) : une amélioration qui s'observe partout



Source : Statistique Canada

Évolution du taux d'emploi par région (15 à 64 ans) : une amélioration qui s'observe partout

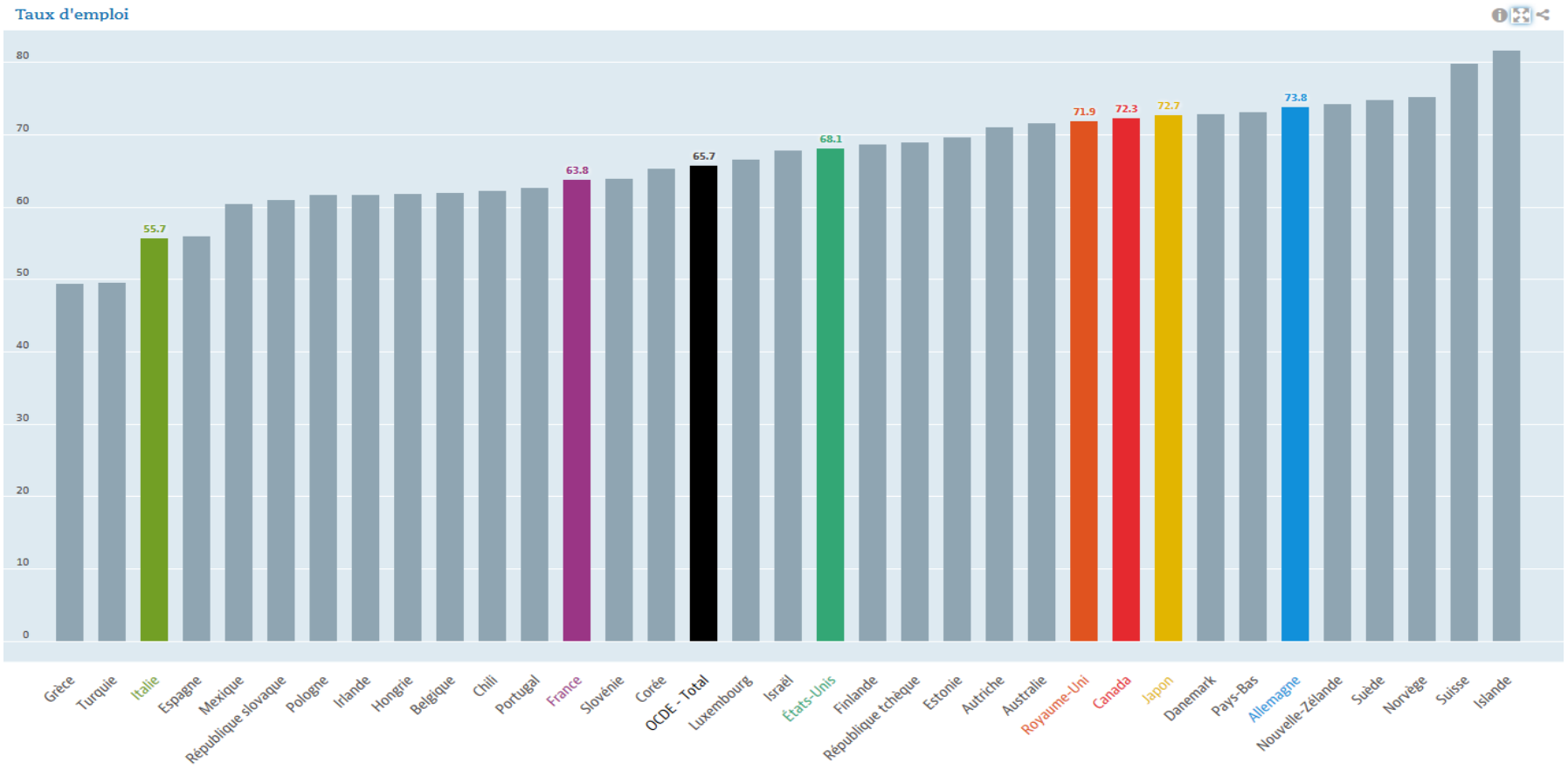


Source : Statistique Canada

Aujourd'hui, le taux d'emploi des 15-64 ans au Québec se compare avantageusement à celui des autres juridictions

- Il est plus élevé que la moyenne des pays de l'OCDE (65,7 % en 2014) et que celui des États-Unis (68,7 % en 2015).
- Il y a encore une certaine marge pour l'augmenter mais elle est moins importante que par le passé.
  - Il faudra essentiellement viser les groupes qui sont les moins présents sur le marché du travail.

Tableau comparatif du taux d'emploi dans divers pays de l'OCDE (15-64 ans)



Taux d'emploi des 15-64 ans en 2014
Source : Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) (2016), Taux d'emploi (indicateur). (Consulté le 23 janvier 2016)

Une progression nette de l'emploi exigeant des niveaux de « qualification » élevés.

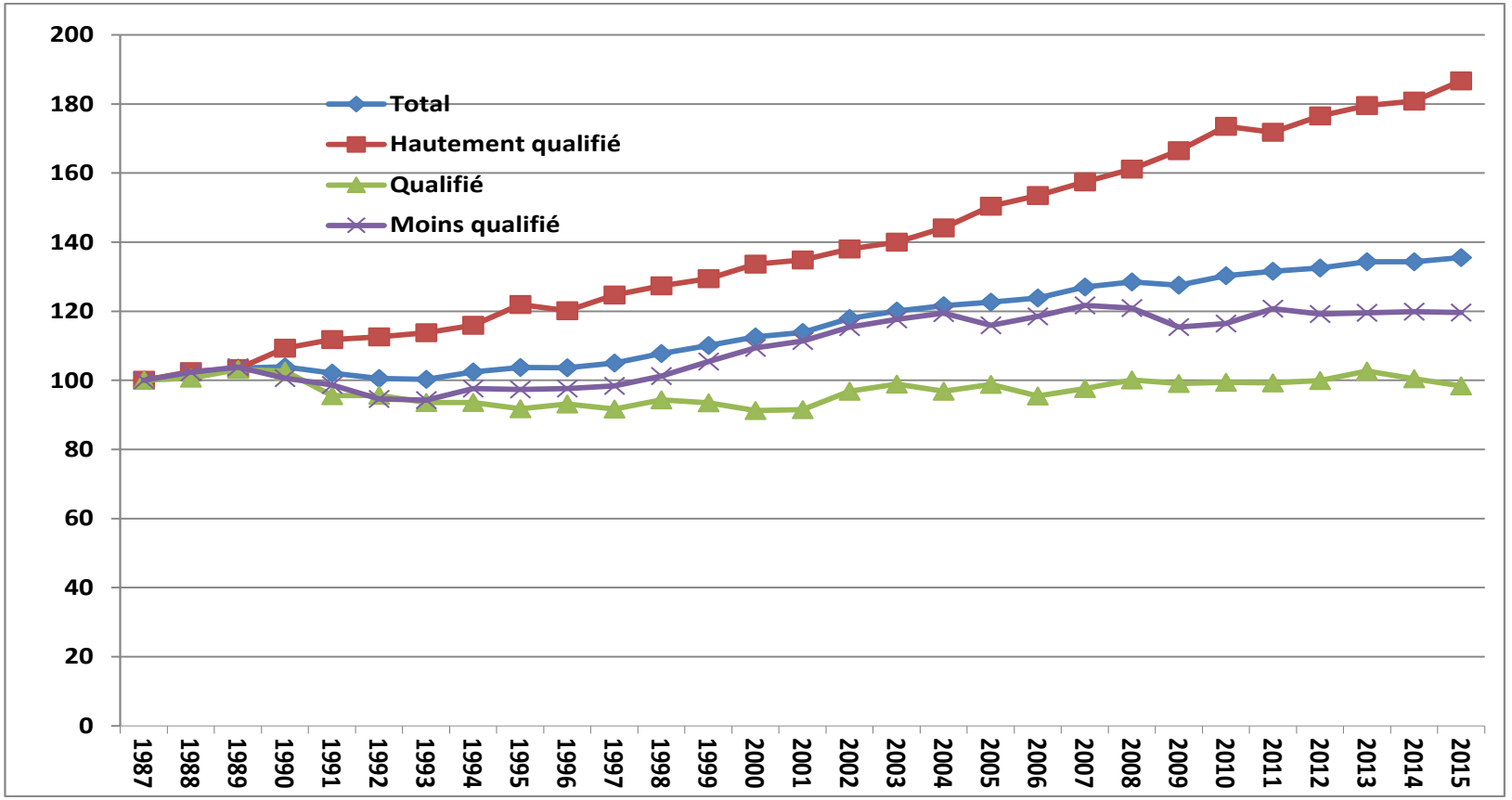
Mais les emplois « moins qualifiés » demeurent importants

Évolution des emplois selon 3 niveaux de qualifications

Les niveaux de compétence qui caractérisent les emplois, selon la Classification nationale des professions (CNP), ont été utilisés pour répartir l'emploi total selon **3 niveaux de qualification,** soit :

- **Emplois « hautement qualifiés »** : exigent habituellement des diplômes d'études universitaires ou collégiales (DEC, Bac, etc.)
- **Emplois « qualifiés »** : exigent habituellement des diplômes d'études professionnelles (DEP) ou des diplômes d'écoles de métier.
- **Emplois « moins qualifiés »** : exigent habituellement des diplômes d'études secondaires (DES) ou moins.

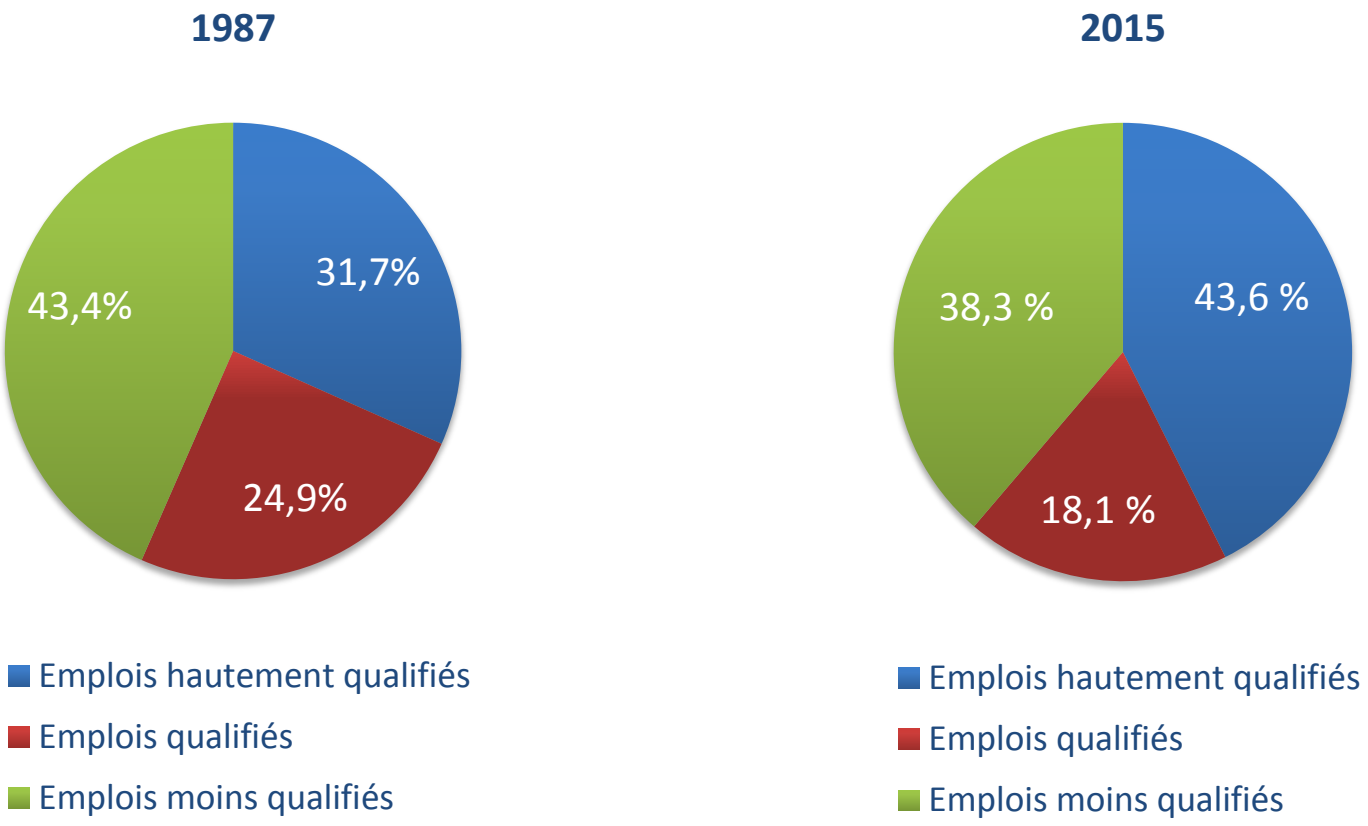
Premier constat : les emplois « hautement qualifiés » ont le plus progressé depuis 1987 (1987 = indice 100)



Source : Statistique Canada

Deuxième constat : les emplois « moins qualifiés » représentent encore près de 4 emplois sur 10 au Québec

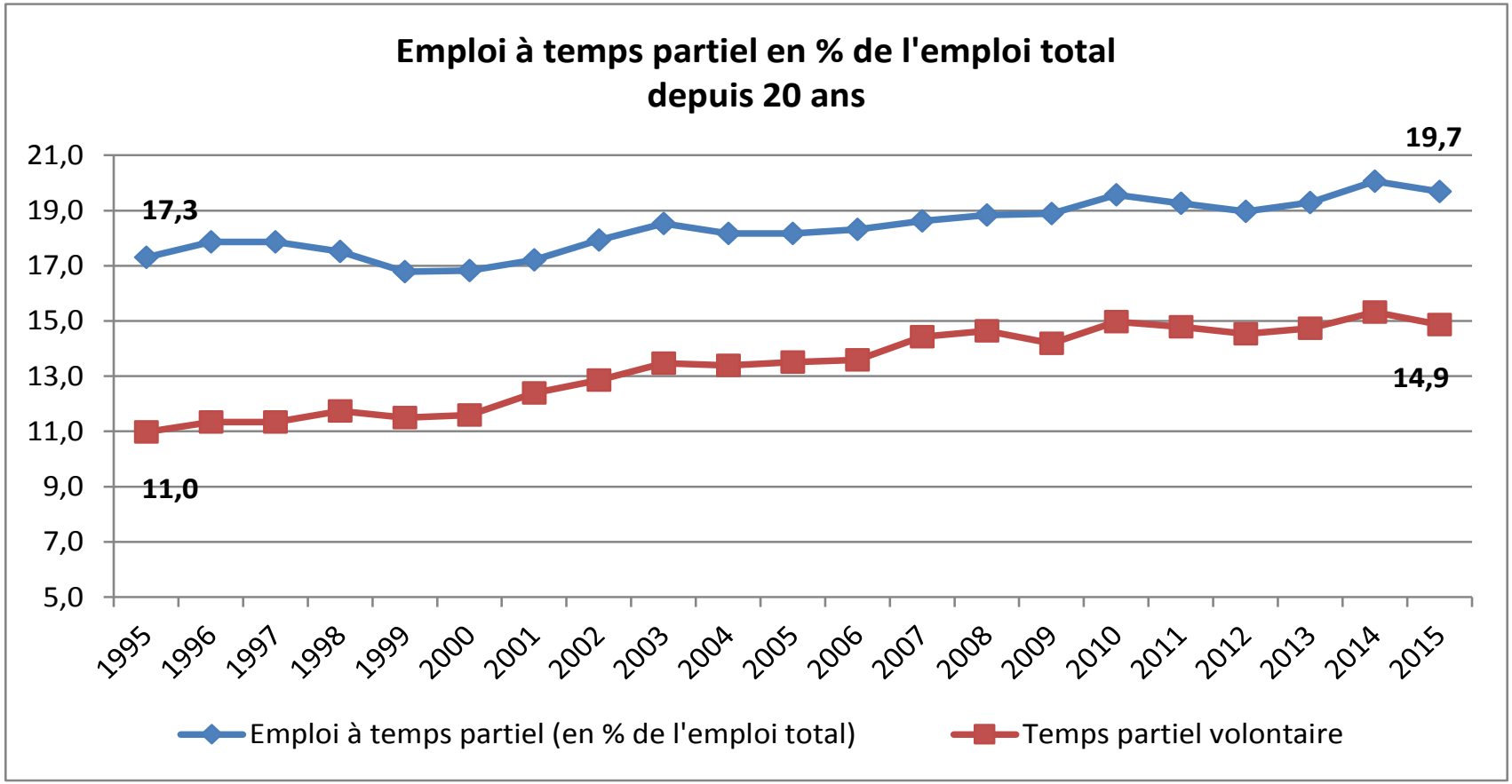
Répartition de l'emploi selon les 3 groupes de qualification



Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada

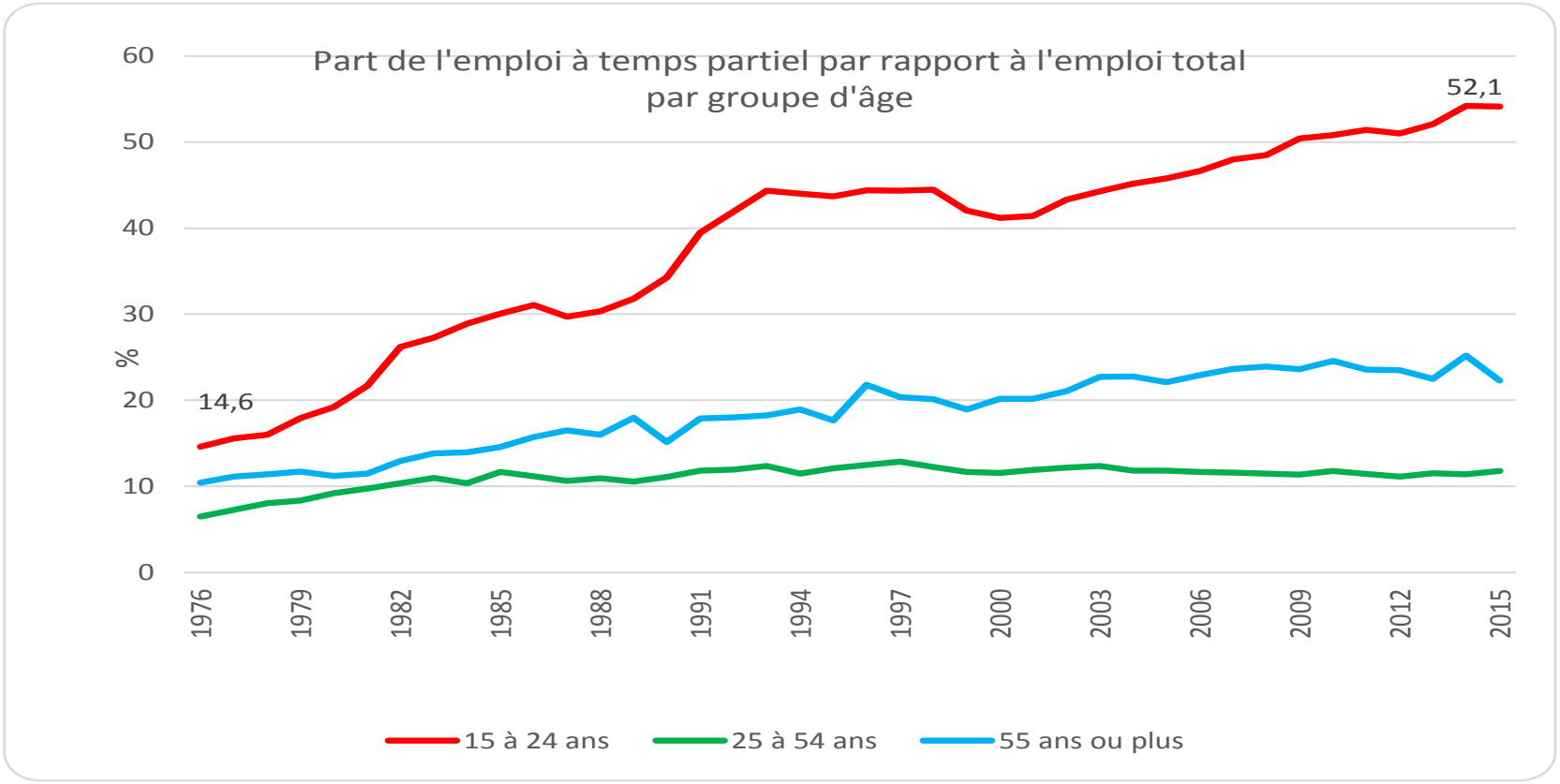
L’emploi à temps partiel : prédominance du temps partiel volontaire

Augmentation de la part de l'emploi à temps partiel, mais la partie « volontaire » prédomine (75% du total)



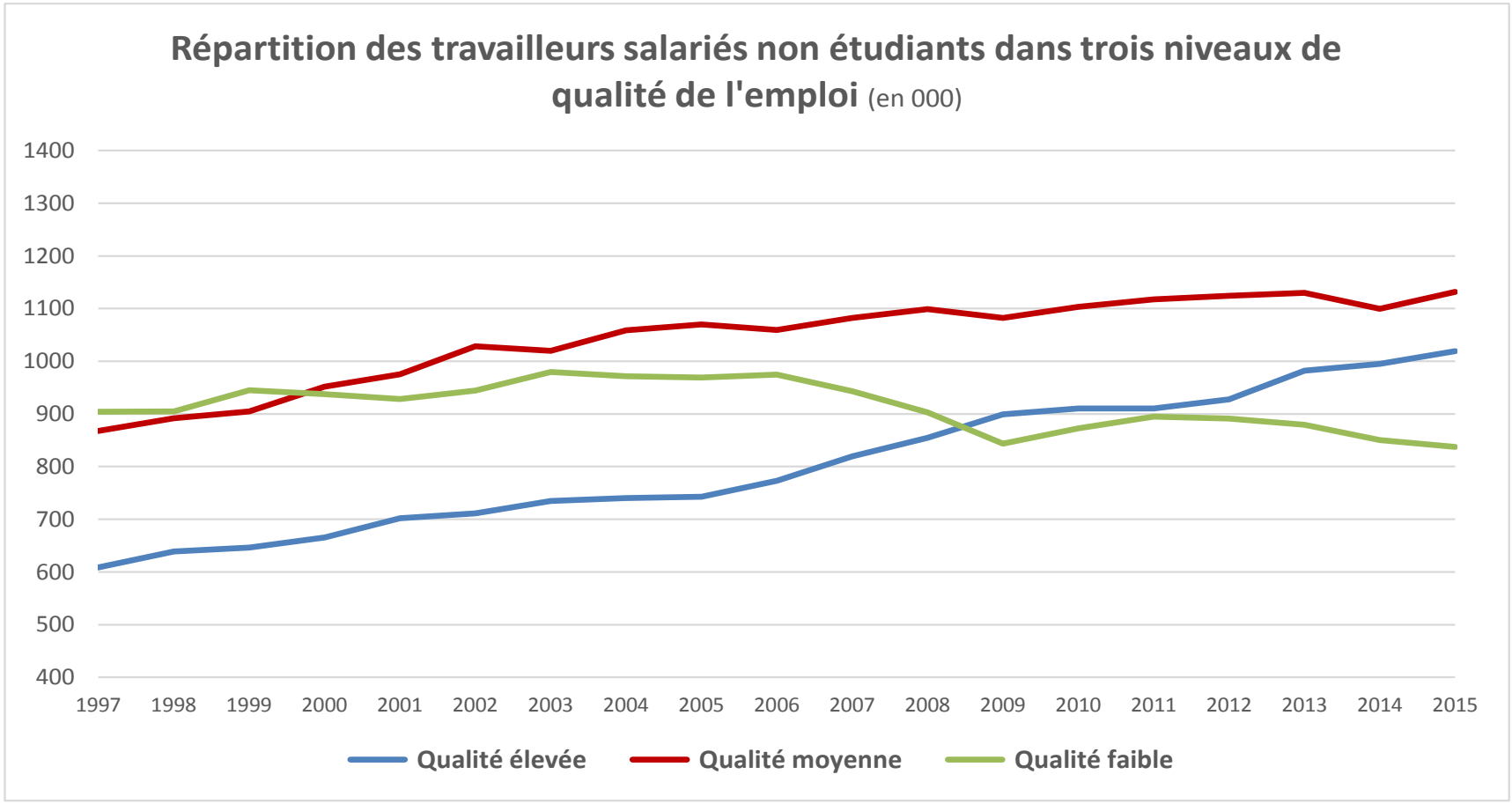
Source : Statistique Canada.

L’emploi à temps partiel a surtout connu une forte progression parmi les 15-24 ans, facilitant la combinaison « travail-études »



Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.

La part des emplois de « qualité élevée » augmente (travaux de l'Institut de la Statistique du Québec)

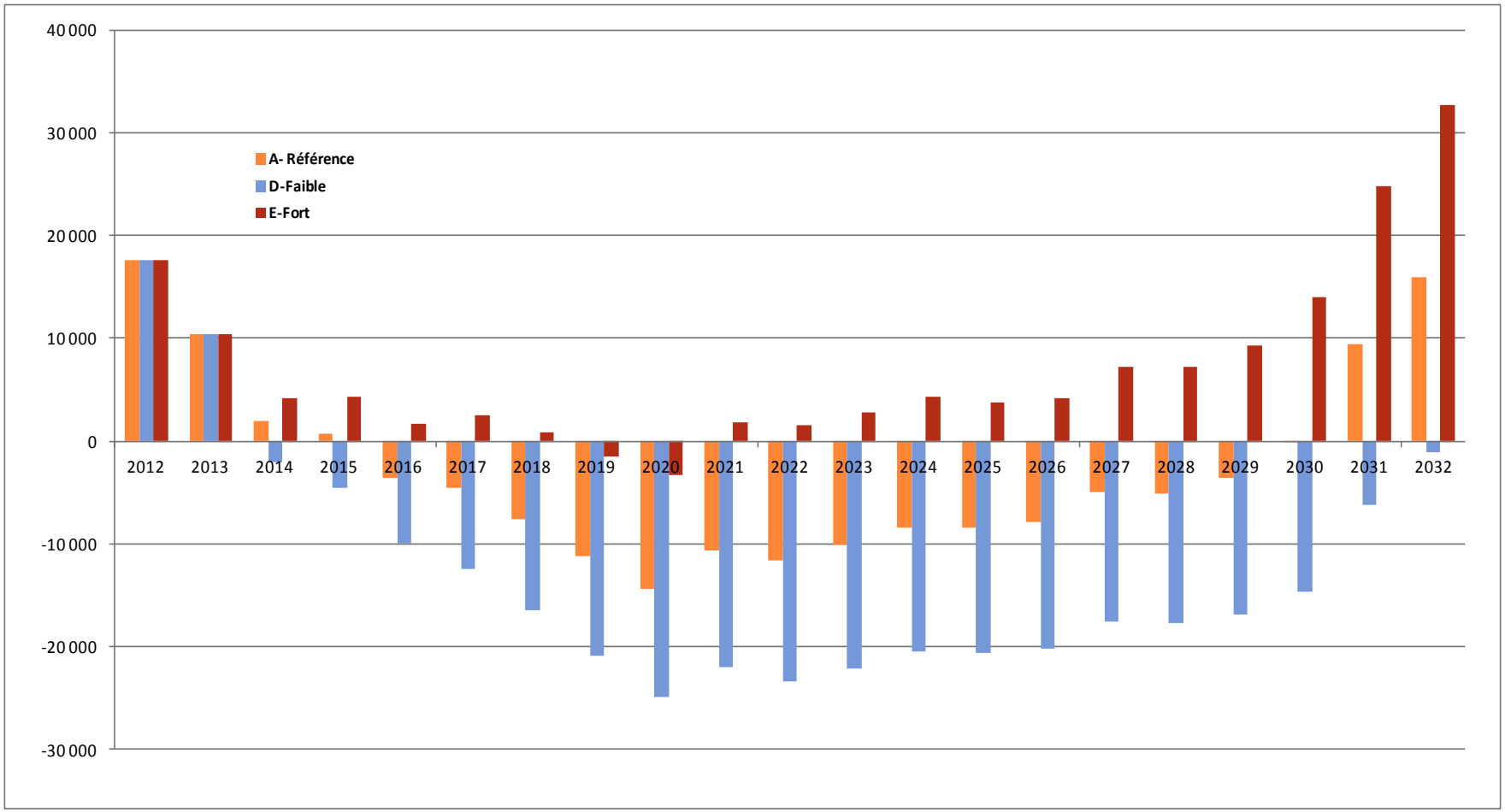


Source : Institut de la Statistique du Québec

2. Le nouveau contexte démographique (déclin du nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans depuis 2014 et perspectives favorables à l'emploi)

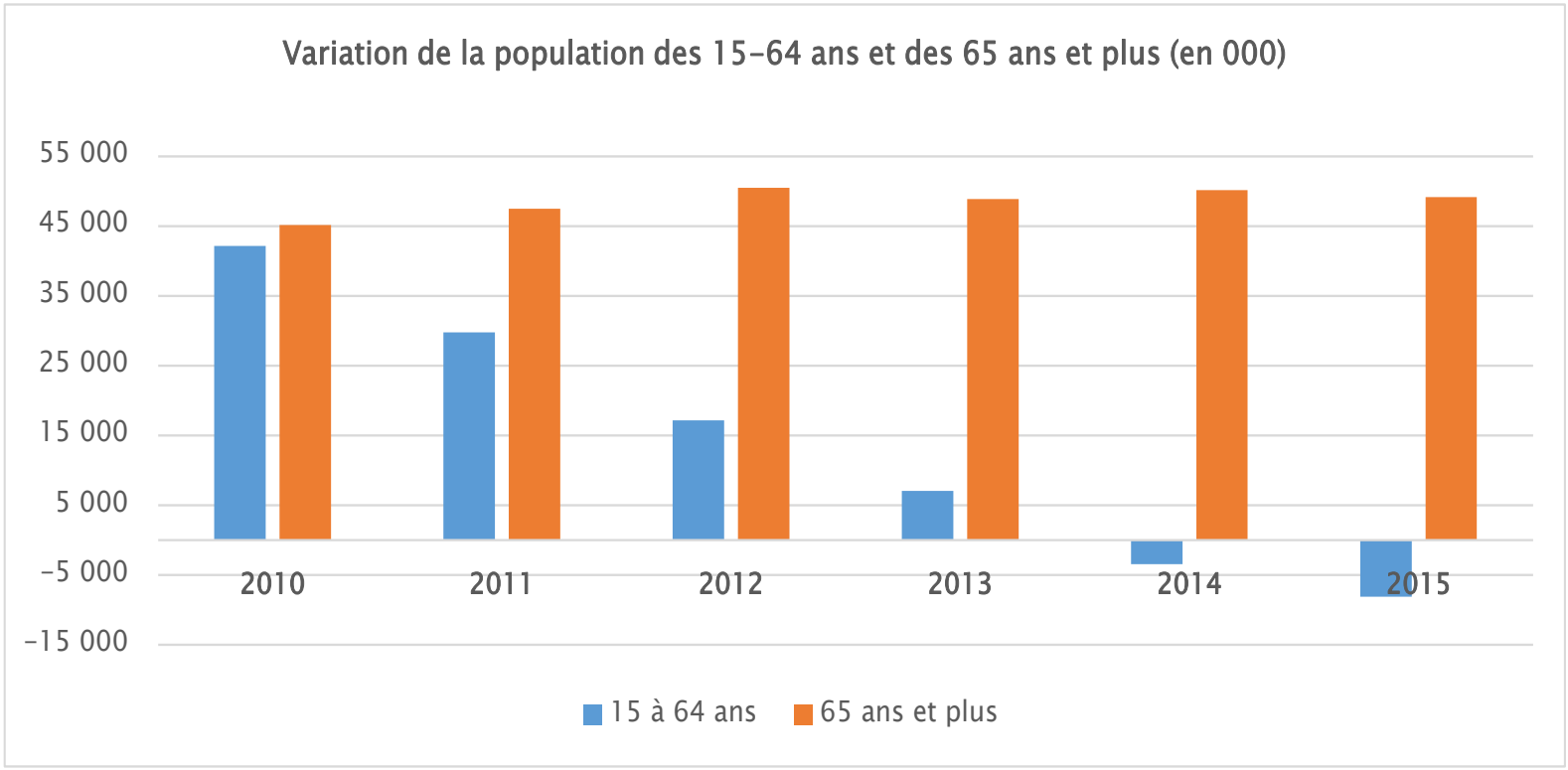
Les trois scénarios de l'évolution de la population des 15 à 64 ans

(selon le « scénario de référence » de l'Institut de la Statistique du Québec, le déclin devait débuter en 2016)



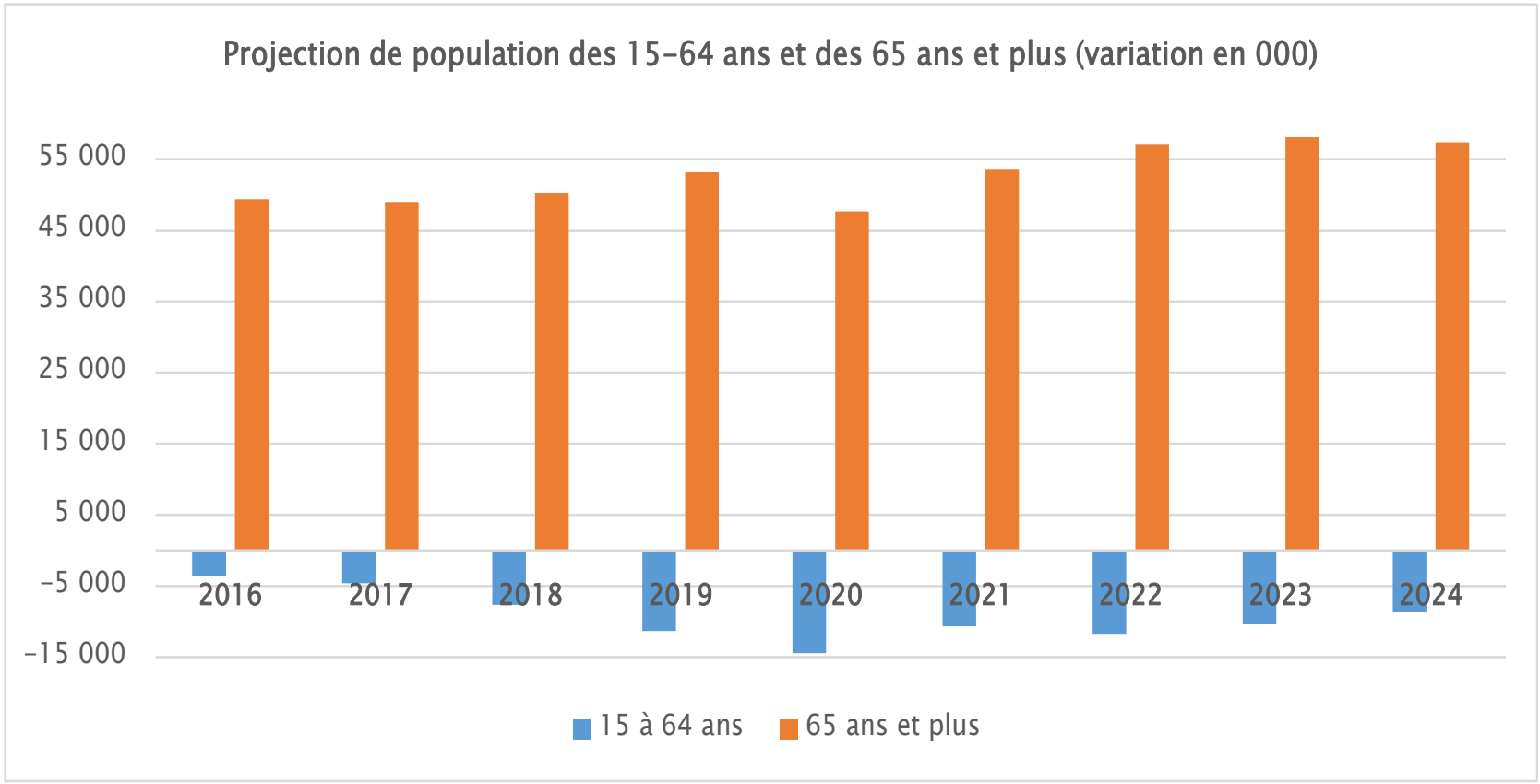
Source : Institut de la Statistique du Québec , scénario 2014

En fait, la population des 15 à 64 ans a commencé à baisser en 2014



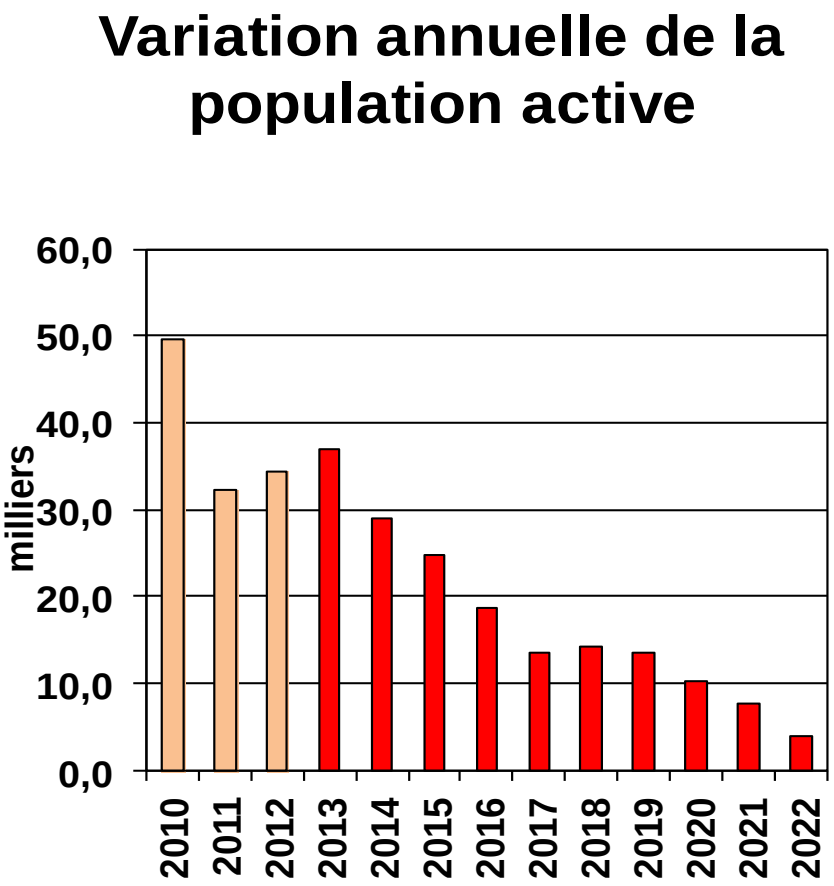
Source : Statistique Canada

La baisse du nombre des 15-64 ans continuera au cours des prochaines années, tandis que le groupe des 65 ans et plus augmentera



Source : Projection démographique de l'Institut de la Statistique du Québec

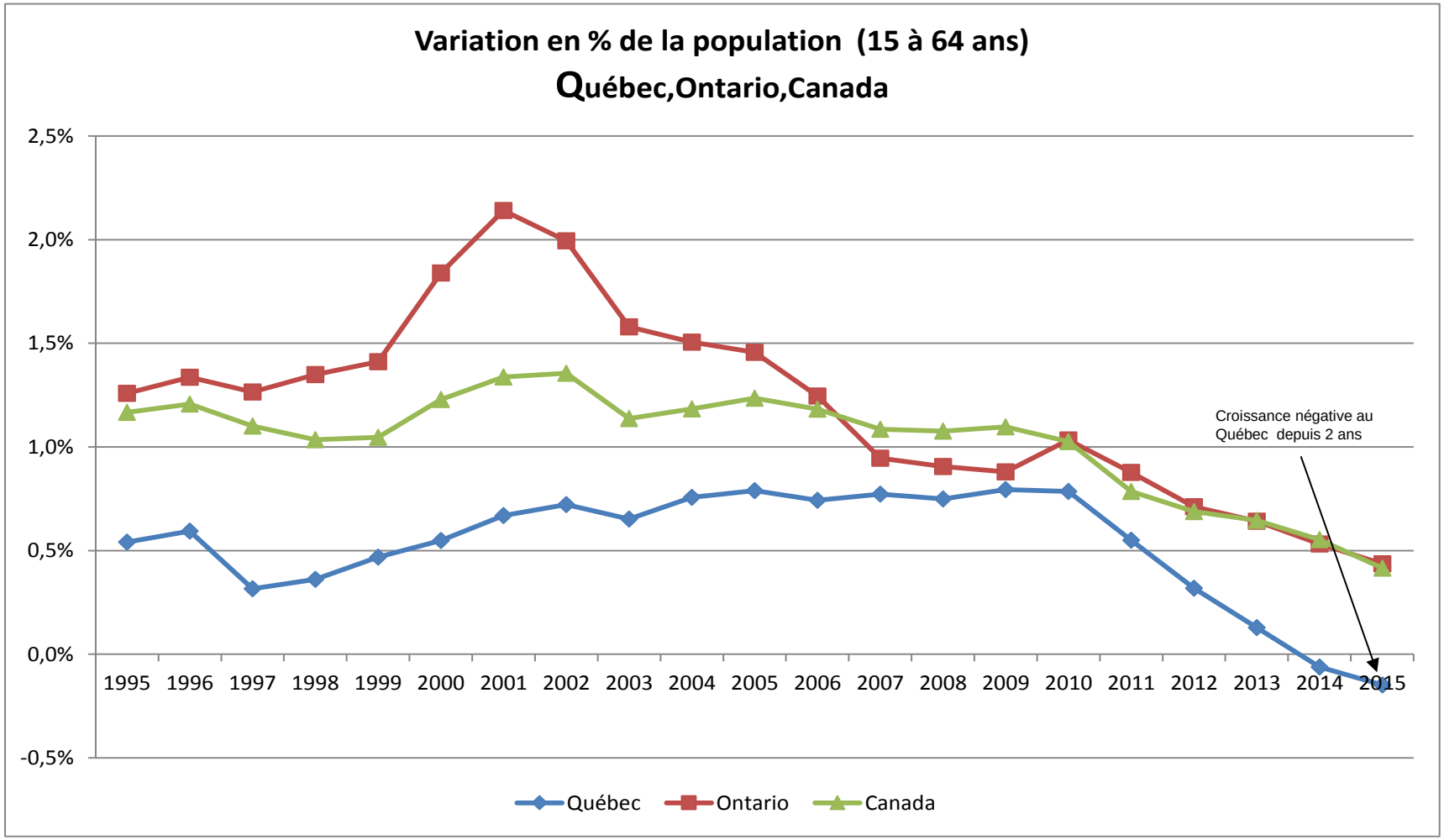
Les prévisions quantitatives illustrent bien la forte diminution de la croissance de la main-d'œuvre



- Au cours des 10 dernières années, la population active a augmenté de **416 500** personnes;
- Entre 2013 et 2022, elle augmentera de seulement **172 900;**
- À souligner : 77 % de la *croissance* de la main-d'œuvre de 2013 à 2022 proviendrait des 65 ans et plus

2010-2012 : Statistique Canada;

La croissance démographique prévue est plus faible au Québec qu'en Ontario et au Canada



Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.

Le repli de la part de la population en âge de travailler sera plus important au Québec qu'ailleurs au Canada

Quelques tendances démographiques, Québec et Canada, scénario de croissance moyenne, 2010-2036

	2010	2014	2021	2036
Proportion des 15-64 ans dans la population totale (%)				
Québec	69	67	63	60
Canada (sans le Québec)[1]	69	68	65	61
Âge médian (années)				
Québec	41,3	41,7	42,6	44,7
Canada (ensemble)	39,7	40,2	41,2	43,6
Rapport de dépendance démographique				
Québec	44,9	48,6	57,9	67,7
Canada (ensemble)	44,1	47,0	54,5	65,1

1. Les résultats calculés pour l'ensemble du Canada sont identiques à ceux du Canada sans le Québec.

Source : Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, tableaux 11-1 et 11-6, Statistique Canada. Compilation : Emploi-Québec.

Des perspectives favorables à l'emploi mais le contexte démographique exigera aussi un accroissement de la productivité et une bonne adéquation des compétences aux besoins du marché du travail

- La **création nette d'emplois** sera moins importante (il y aura moins de personnes) mais **le taux de chômage baissera** régulièrement tandis que le **taux d'emploi augmentera** pour atteindre des sommets

- Les groupes moins intégrés au marché du travail verront leurs opportunités d'insertion en emploi augmenter

- Il y aura des **déséquilibres** entre l'offre et la demande de main d'œuvre. Ils seront sans doute différents selon les professions et les régions. Les délais de recrutement pourraient augmenter

- Il faudra accroître la productivité pour compenser la rareté de la main-d'œuvre. Cela requerra notamment un **meilleur ajustement des compétences** des salariés aux exigences de l'emploi

La rareté de la main-d'œuvre créée par le ralentissement démographique s'accompagnera d'un ralentissement de la croissance nette de l'emploi

- De 2004 à 2014, l'emploi a augmenté de **383 900** (taux de croissance annuel moyen de 1 %)

- De 2013 à 2022, nous prévoyons une croissance de **253 800** emplois (dont 160 200 pour les 15-64 ans).

La création nette d'emplois n'est plus l'indicateur à suivre pour mesurer l'état de santé du marché du travail

- Dans un contexte de ralentissement démographique, il est normal qu'il y ait moins de création nette d'emplois à chaque année

- Il faudra accorder moins d'importance à la hausse absolue du nombre d'emplois au Québec, mais plutôt sur le fait que, parmi la population en âge de travailler, la plus grande proportion possible occupe un emploi

- L'indicateur qui devient également important est donc le taux d'emploi des 15 à 64 ans

Projection de la population active et de la création nette d'emplois (2013-2022) chez les 15 à 64 ans au Québec

	Croissance de la population active	Croissance nette d'emplois
2013-2017	**+ 76 100**	**+136 000**
2018-2022	**- 36 900**	**+ 24 200**
Total 2013-2022	**+ 39 200**	**+ 160 200**

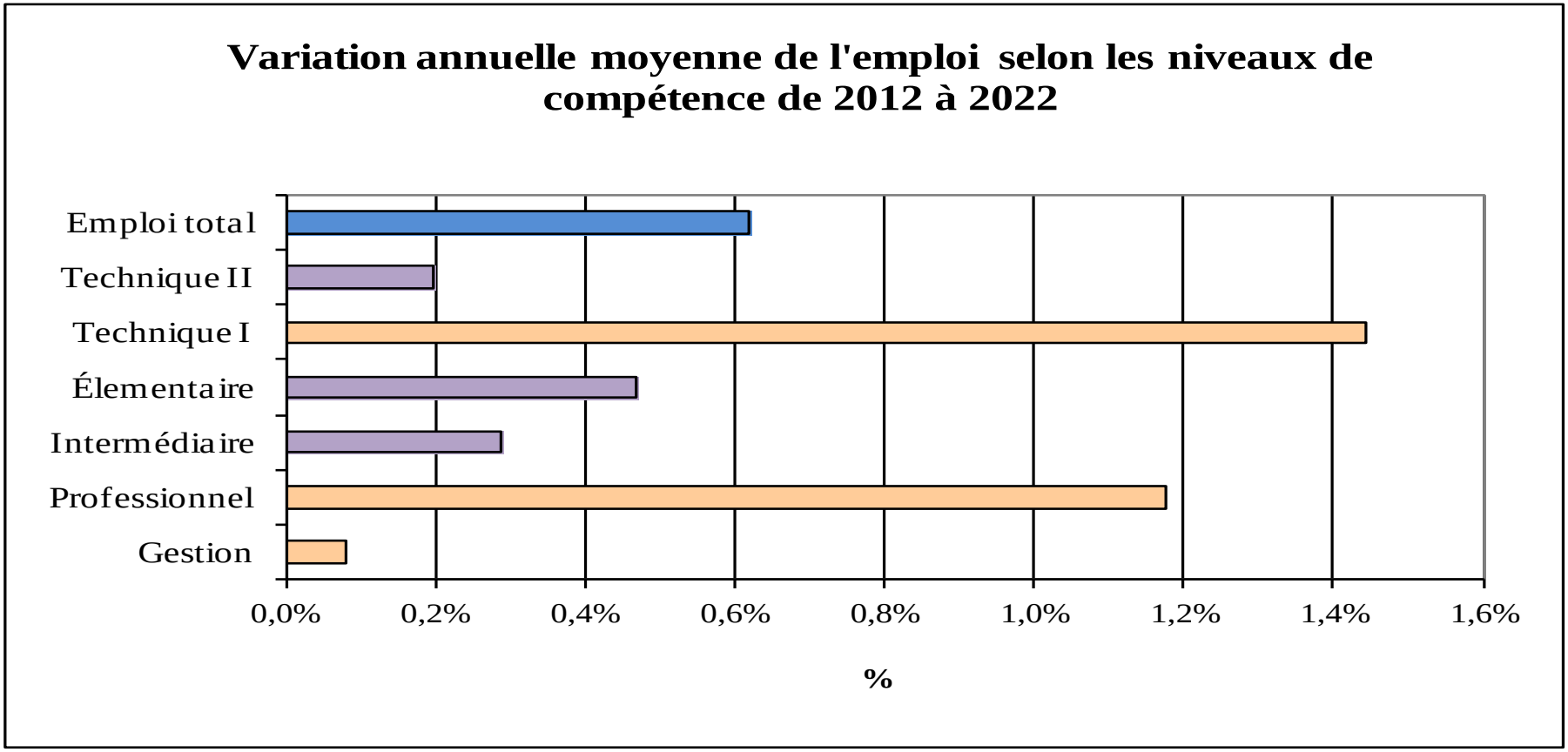
Source : projection d'Emploi-Québec, scénario des perspectives d'emploi 2013-2022

Besoins du marché du travail selon les niveaux de compétence (2013-2022)

	Total	
Emplois disponibles (en 000)	2013-2017	2013-2022
Hautement qualifié	376 000	690 300
Moins qualifié	349 400	668 200
Total	**725 400**	**1 358 500**

Source : projection d'Emploi-Québec et Régie des rentes du Québec

Taux de croissance plus élevé que la moyenne prévue pour les emplois requérant une scolarité collégiale (technique 1) et universitaire (professionnel)



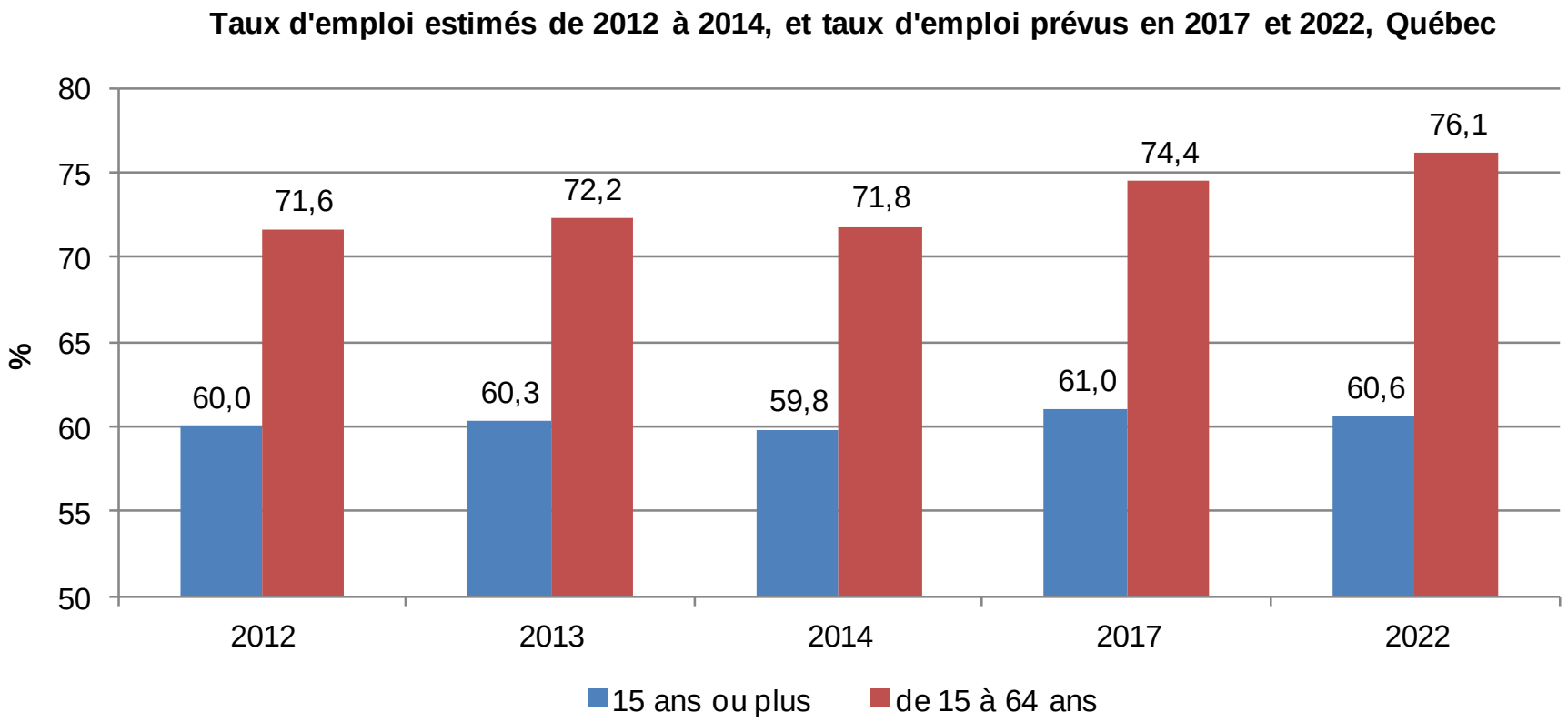
Prévisions d'Emploi-Québec.
**Technique I : normalement une formation technique (DEC);*
**Technique II : normalement une formation professionnelle (DEP).*

Rappel des perspectives d'emploi par profession : 85 % des professions (CNP 4) ont des perspectives favorables ou acceptables (95 % de l'emploi total)

	Perspectives 2013-2017		Emploi - 2012	
	Nombre de professions	Part	Nombre d'emplois	Part
Favorables	174	40,6%	2 134 800	55,9%
Acceptables	201	46,8%	1 498 400	39,3%
Restreintes	54	12,6%	182 400	4,8%
NP	91		173 750	
Total	520	100%	3 989 350	100%

Source: Scénario des perspectives d'emploi par profession, Emploi-Québec 2013-2017

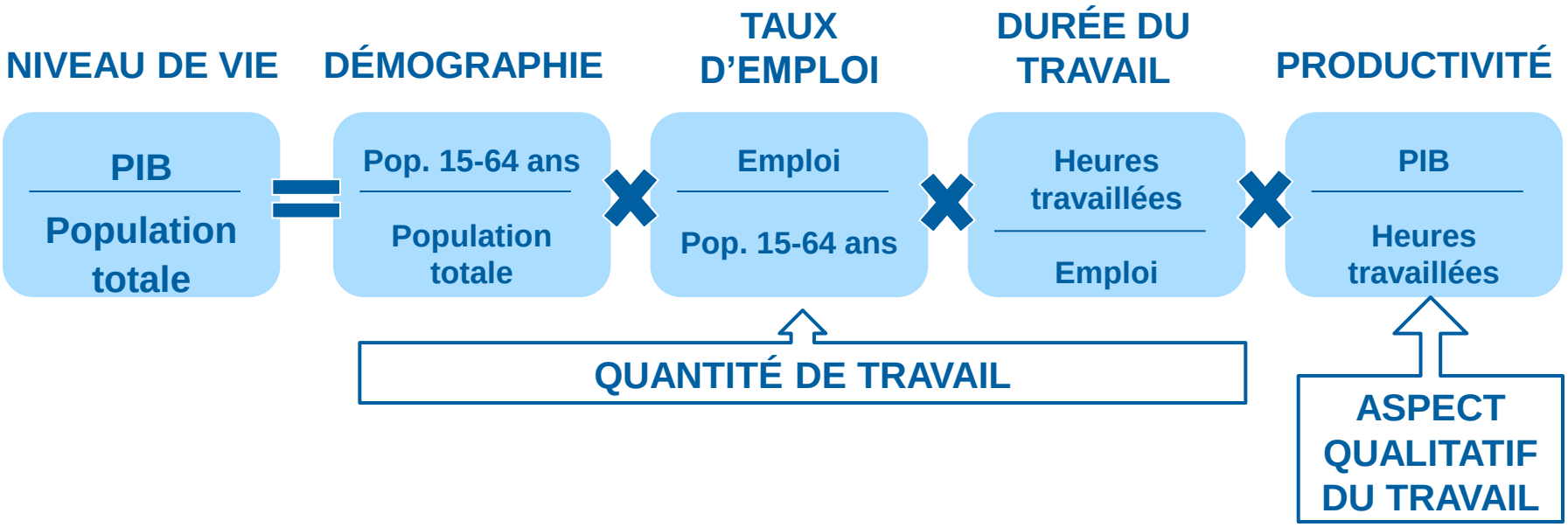
Le taux d’emploi prévu à l’horizon 2017 et 2022 devrait atteindre des sommets



Sources : Enquête sur la population active de Statistique Canada, tableau Cansim 282-0002 pour 2012 à 2014, et Perspectives d'emploi à long terme 2013-2022 d'Emploi-Québec pour les taux d'emploi prévus en 2017 et 2022.

3. Le maintien de la prospérité du Québec (niveau de vie) dans un contexte de faible croissance démographique

Rappel: la prospérité (niveau de vie) dépend à la fois de la quantité de travail et de l'aspect qualitatif des processus de ce travail



Le prospérité (niveau de vie) du Québec se classe parmi les moins élevées au Canada

- Le Québec arrive au 7e rang parmi les 10 provinces canadiennes (45 048 $/habitant) en 2014.
- Même en excluant les provinces pétrolières (Alberta, Saskatchewan et Terre-Neuve), il existe un écart avec d'autres provinces:
  - Ontario : 4e rang (52 785 $/habitant)
  - Colombie-Britannique : 5e rang (51 136 $/habitant)

Source : Prospérité et productivité, Bilan 2015, Hautes études commerciales de Montréal (HEC).

NIVEAU DE VIE À PARITÉ DES POUVOIRS D'ACHAT EN 2014

Les trois déterminants de la prospérité (niveau de vie)

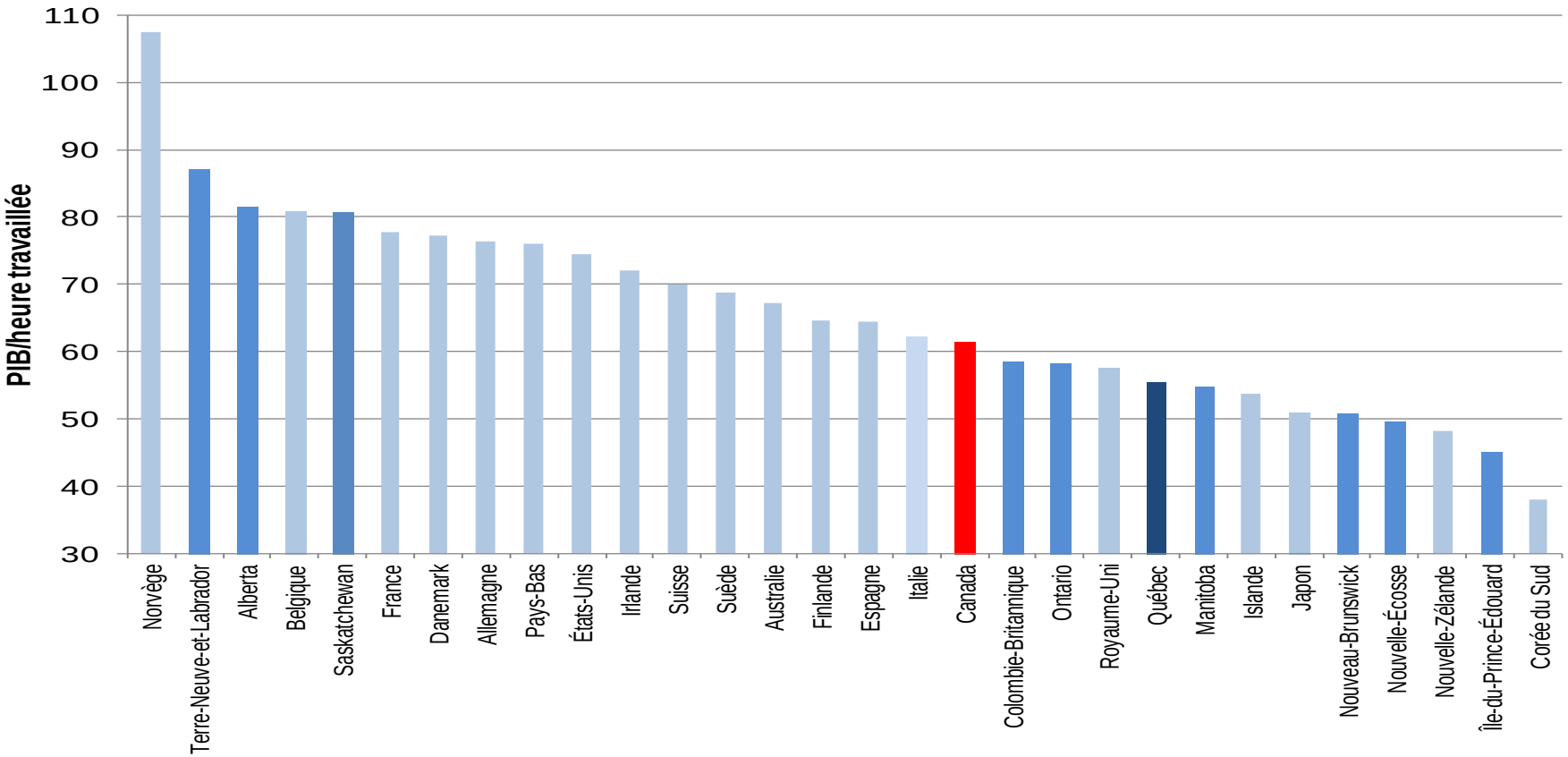
- La productivité du travail, qui évalue la richesse générée en moyenne par heure travaillée
- La durée du travail, qui évalue la moyenne des heures travaillées par emploi
- Le taux d'emploi, qui mesure la proportion de la population qui a détenu un emploi au cours de l'année

La prospérité (niveau de vie) du Québec : plus faible que plusieurs pays de l'OCDE et semble être associé à une productivité plus faible

- Le Québec se classe au 17e rang sur 21 pays sélectionnés de l'OCDE[1] en 2014, dont les Etats-Unis, pour ce qui est de la prospérité :
  - pour la quantité de travail, le Québec est au milieu de peloton par rapport aux pays de l'OCDE (13e rang sur 21 en 2014 pour la durée du travail; 11e sur 21 pour le taux d'emploi);
  - par contre, au niveau de la productivité du travail, le Québec se positionne moins bien (17e rang sur 21 en 2014).

Source : Prospérité et productivité, Bilan 2015, Hautes études commerciales de Montréal (HEC).

La productivité du Québec n'est pas en tête de liste des pays de l'OCDE



Source : Prospérité et productivité, Bilan 2014, Hautes études commerciales de Montréal (HEC).

.

Ce contexte démographique et de rareté relative de la main d'œuvre accrue requérra une pleine valorisation du capital humain existant

1. **Pour accroître la quantité de travail,** il faudra surtout **améliorer le taux d'emploi des groupes sous-représentés** sur le marché du travail (dont les personnes immigrantes récentes).

2. **Pour améliorer la qualité des processus productifs** il faudra:
   - Des **investissements** plus élevés en machines et matériel (incluant les TIC)
   - Une efficience et une efficacité accrue **des processus** de travail dans les organisations (privées et publiques)
   - Une amélioration régulière de **l'organisation du travail**

- Ces deux points requièrent que les personnes possèdent les compétences requises par les emplois et qu'elles soient en nombre suffisant, dans la mesure où la démographie le permet.
- Cela nécessite un **renforcement** de **l'adéquation formation-compétences-emploi.**

L'investissement privé non résidentiel du Québec est un peu inférieur à celui des provinces non pétrolières

Poids de l'investissement *privé* non résidentiel en % du PIB (2014)

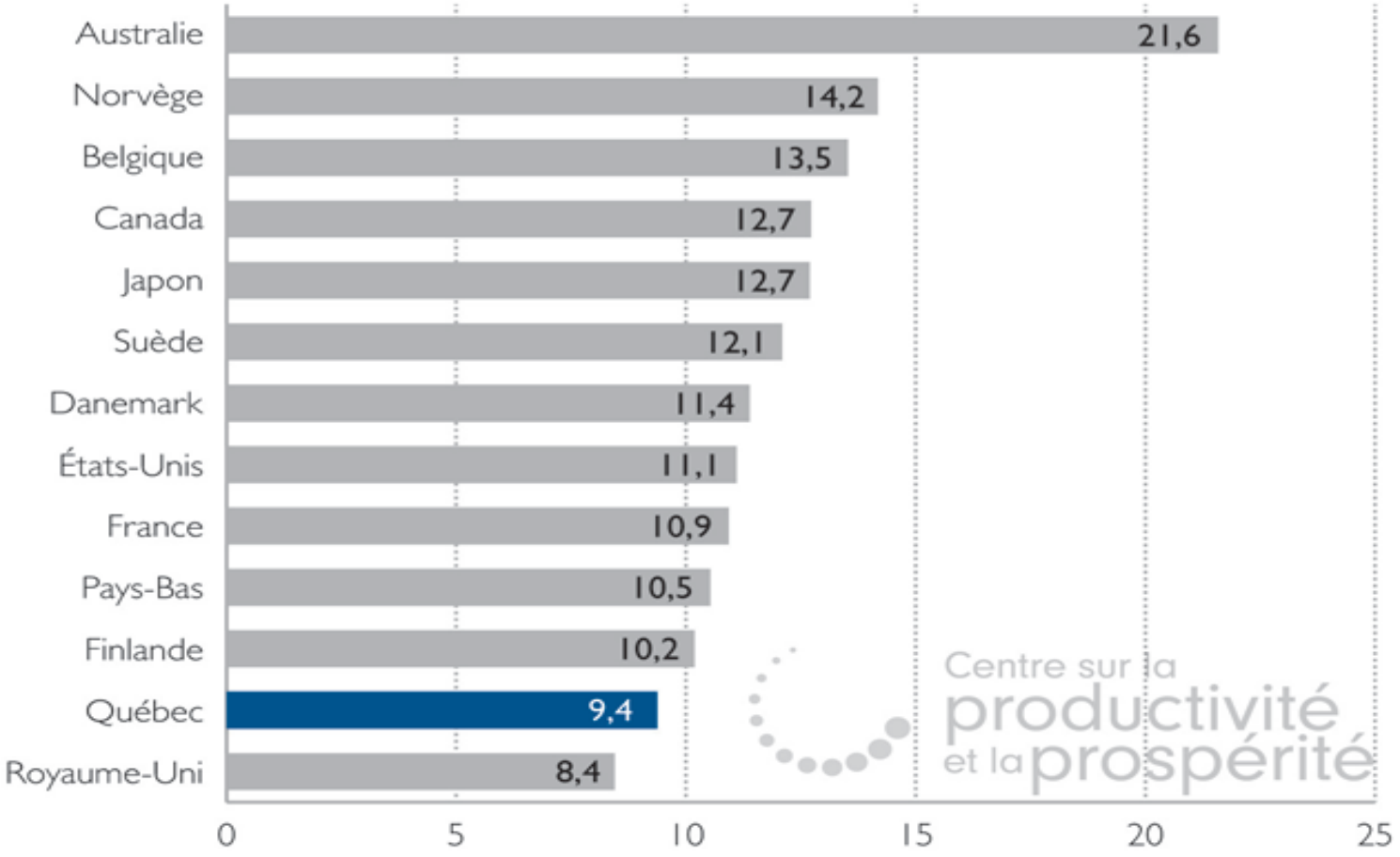
- 7,5 % au Québec
- 11,3 % au Canada
- 15,0 % aux États-Unis

Poids de l'investissement *public et privé* non résidentiel en % du PIB (moyenne 2009-2012)

	PRIVÉ	PUBLIC	TOTAL
Québec	**9,4 %**	**4,9 %**	**14,4 %**
Six non pétrolières	**9,9 %**	**4,3 %**	**14,2 %**
Trois pétrolières	**21,0 %**	**3,5 %**	**24,5 %**
États-Unis	**12,8 %**	**3,5 %**	**16,3 %**

source : Cansim, Statistique Canada, tableau 384-0038 et Dismal scientist pour les USA

Poids de l'investissement privé non résidentiel dans le PIB, pays sélectionnés de l'OCDE et Québec (2012)



Source : Prospérité et productivité, Bilan 2013, Hautes études commerciales de Montréal (HEC).

L’investissement privé en machines et matériel est moindre au Québec qu’ailleurs au Canada

- Depuis 1999, le poids de l’investissement privé en machines et matériel a diminué au Québec et dans les provinces non pétrolières

- En 2014, il est de :
  - 2,8 % du PIB au Québec
  - 3,1 % en Ontario
  - 4,2 % pour l’ensemble du Canada
  - 7,1 % pour les trois provinces pétrolières

Pour poursuivre sa croissance économique, le Québec devra accroître les investissements en capital physique et humain ainsi que le progrès technologique

Prévisions de la croissance économique potentielle du Québec
Contribution par facteur de croissance

En %	*1995-2004*	*2005-2014*	*2015-2024*	*2025-2035*
Croissance du PIB potentiel	**2,54**	**1,66**	**1,28**	**1,60**
Contributions par facteur de croissance				
Travail	**0,76**	**0,64**	**0,13**	**0,19**
Capital	**0,44**	**0,59**	**0,64**	**0,77**
Croissance résiduelle*	**1,34**	**0,44**	**0,51**	**0,64**

* Croissance expliquée par les progrès technologiques, la formation des travailleurs et les gains d'efficacité.

Source : Desjardins, Études économiques (décembre 2014)

Résumé des idées centrales

1. **La faible démographie signifie qu'il y aura de moins en moins de création nette d'emplois dans les années à venir**

2. **Un marché du travail caractérisé par un taux d'emploi (déjà) élevé, une rareté relative de la main-d'œuvre et un taux de chômage en baisse régulière limitera les possibilité d'accroître la prospérité (niveau de vie) par l'augmentation de la quantité de travail**

3. **L'accroissement de la production (technique et organisationnelle) par heure travaillée, donc de la productivité du travail, sera nécessaire pour accroître la prospérité (niveau de vie) dans un contexte où le nombre de personnes à la retraite par rapport à celles en emploi continuera d'augmenter**

L’urgence d’agir

Productivity growth is now a 'must-have' rather than a 'nice-to-have' in order to avoid recession !

Source **:** The Economist 28 janvier 2016

4. L'adéquation formation-emploi dans le nouveau contexte démographique

Qu’est-ce que l’adéquation formation-emploi?

Deux composantes

Adéquation quantitative

- C’est s’assurer de la formation d’un bassin de main-d’œuvre suffisante pour répondre au besoin de main-d’œuvre des employeurs

Adéquation qualitative

- C’est renforcer l‘arrimage entre les formations obtenues par la main-d’œuvre et les compétences qui sont requises pour maitriser pleinement les tâches, l’organisation du travail et la technologie des emplois sur le marché du travail

Il faut donc collectivement viser une adéquation quantitative et qualitative

- Le renforcement de l'adéquation formation-emploi a pour objectif de résorber certains déséquilibres sur le marché du travail

- Ces déséquilibres consistent en un écart entre l'offre (les salariés) et la demande (les entreprises) pour :
  - Des **métiers et des professions** : l'écart se situe entre le nombre des personnes formées chaque année et la demande de travail des entreprises.
  - Des **compétences spécifiques** détenues (ou pas) par les salariés et celles qui sont requises pour exercer productivement des tâches.

- **Note: les déséquilibres du marché du travail ne concernent pas tous la formation ni l'adéquation formation-emploi**

Rappel sur la définition de déséquilibre sur le marché du travail travail

- Un déséquilibre (fort ou faible) du marché du travail consiste en un **écart** entre **l'offre** et la **demande** de main d'œuvre. Ce déséquilibre peut être :
  - *Quantitatif*: il s'agit de l'écart entre le **nombre d'emplois** offerts et celui des demandeurs d'emplois (personnes à la recherche d'un emploi ou désireuses d'en changer)
  - *Qualitatif* : il s'agit de **l'écart entre les compétences** requises pour occuper les emplois offerts et celles qui sont détenues par les demandeurs d'emploi
- La résorption d'un déséquilibre requiert du **temps** pour que :
  - les entreprises et les salariés adaptent leurs comportements à cette réalité
  - Les acteurs concernés prennent conscience de l'existence d'un déséquilibre réel et entreprennent de se concerter;
  - Des mesures et des programmes (grandes institutions publiques et privées, les partenaires sociaux, etc.) soient adoptés
  - Les effets des changements mentionnés aux deux points ci-dessus se concrétisent

Malgré des perspectives favorables, des déséquilibres continueront de se manifester sur le marché du travail

Principales causes de déséquilibres sur le marché du travail

Au niveau macroéconomique et social

- Phases d'expansion et de ralentissement cyclique de l'économie
- Changements démographiques (à la hausse ou a la baisse), incluant les mouvements de migration
- Apparition de nouvelles technologies et industries

Note : Les déséquilibres à ce niveau sont surtout réglés par des politiques et des programmes visant des objectifs à moyen terme (3 ans et plus)

Au niveau sectoriel et à celui des entreprises

- Une offre de formation en décalage avec les besoins de certains secteurs ou entreprises
- Des déficiences dans la circulation de l'information sur les emplois offerts et les demandeurs d'emplois disponibles
- Des freins à la mobilité des salariés (transport, certification, coût du logement, etc.
- Le prestige ou, au contraire, le manque d'attrait de certains secteurs ou professions (pour des raisons réelles ou perçues)
- La localisation de certains secteurs ou entreprises (exemple : les industries agro-alimentaire situées à l'extérieur des villes)

Il existe une variété d'indicateurs pour estimer l'existence de déséquilibres sur le marché du travail

Au niveau macroéconomique

- Le taux des **postes vacants de longue** durée (plus de 3 mois)
- Le taux de **chômage**, en particulier celui de **longue durée** (un an et plus);
- La **durée moyenne du chômage**, en particulier la durée pour ceux qui sont au chômage depuis plus d'un an

- Au niveau sectoriel
  - Les **variations des salaires** (par secteur ou profession) comparativement aux changements moyens des salaires;
  - **L'ampleur des migrations** (interrégionales, interprovinciale ou internationales)
  - Le nombre d'entreprises qui ne peuvent pas accepter de nouveaux contrats ni des commandes supplémentaires

- Au niveau de l'entreprise
  - Le **nombre de candidats pour chaque poste**
  - Le **temps moyen requis pour pourvoir** un poste vacant
  - La **qualité (compétences) des candidatures** reçues pour répondre aux offres d'emploi

Quelques indicateurs pour tenter d'évaluer le coût de l'inadéquation formation-emploi

Coût du chômage de longue durée (plus de 52 semaines)	**2,2 milliards $ en 2013, ce qui correspond à 0,6 % du PIB du Québec**
Coût des postes vacants de longue durée (plus de 4 mois)	**425,2 millions $ en 2011, soit 0,12 % du PIB du Québec.**
Manque à gagner salarial résultant de la sur-diplomation	**11,6 milliards $ en 2013, soit l'équivalent de 3,1 % du PIB du Québec**

- Ces indicateurs sont fournis à titre d'illustration seulement car il est très difficile de mesurer le coût de l'inadéquation formation-emploi

Exemple d'indicateur de déséquilibre sur le marché du travail : les postes vacants totaux et de ceux longue durée (plus de 4 mois) en 2015

Région	Pourcentage d'entreprises ayant des postes vacants	Pourcentage de postes vacants / emplois	Pourcentage d'entreprises ayant des postes vacants de longue durée	Pourcentage de postes vacants de longue durée/ emplois
Ensemble du Québec	27,7%	1,9%	6,0%	0,4%
Capitale-Nationale	34,5%	2,2%	6,2%	0,4%

Source : Emploi-Québec, Enquête sur le recrutement, l'emploi et la formation 2015

Deux mises en garde sur les indicateurs de déséquilibre et les solutions

1. Les indicateurs de déséquilibre n'indiquent pas qu'elle en est la cause directe

   Par exemple un taux élevé des **postes vacants de longue** durée (plus de 3 mois) peut être du à des conditions de travail perçues comme mauvaises, l'éloignement de l'entreprise, une offre de formation manquante, un manque d'inscription au cours, etc.

2. Il n'y a pas de solution privilégiée pour résoudre un déséquilibre sur le marché du travail. Elle dépend de la cause du déséquilibre. Exemples :

   - Améliorer la circulation de l'information
   - Faire une campagne de recrutement
   - Former du personnel à l'interne
   - Modifier à la hausse les salaires et avantages sociaux
   - Accroître l'offre de cours (professionnelle, technique ou universitaire)
   - Faire appel à l'immigration (temporaire ou permanente)
   - Offrir des conditions de travail qui peuvent motiver des personnes à la retraite (temps partiel)
   - Autres

Le rôle de l'adéquation formation-emploi (AFE) pour la résolution des déséquilibres sur le marché du travail

- L'importance de l'AFE est accrue dans le contexte actuel de rareté relative croissante de main d'œuvre car :
  - **Les entreprises recherchent des compétences** (et non une simple force de travail physique ou mécanique)
  - **L'augmentation de la productivité**, notamment par le développement des compétences, est une nécessité dans un contexte où le nombre de personnes disponibles

Les outils existants pour soutenir les décisions en matière d'adéquation formation-emploi

1. Pour réaliser des **diagnostics**, il faut des outils permettant d'évaluer :

   - les déséquilibres, par profession et par compétence
   - les déséquilibres, par région administrative ou secteur d'activité économique
   - Les causes du déséquilibre, pour vérifier que la formation est la solution appropriée

2. Pour dégager des **pistes de solution** en matière d'AFE, il faut aussi connaître :

   - La mobilité de la main d'œuvre entre les régions (ou les provinces) ainsi qu'entre les professions et métiers
   - L'offre de formation actuelle et future et la comparer avec les besoins de formation

Les perspectives d'emploi produites par Emploi-Québec

Emploi-Québec réalise plusieurs productions pour soutenir les partenaires dans l'identification des besoins de main-d'œuvre et de formation

L'une des plus importantes est celle des perspectives d'emploi par profession

Ces perspectives constituent un intrant important aux mécanismes actuels d'adéquation formation-emploi :

- modèle d'adéquation formation-emploi du MÉES
- avis fournis par Emploi-Québec aux établissements scolaires
- exercice de priorisation des besoins de formation de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Les perspectives d'emploi produites par Emploi-Québec (suite)

- Emploi-Québec dispose d'un modèle lui permettant d'établir une prévision du nombre de postes à pourvoir au Québec, au cours de périodes de 5 et 10 années, en raison de la création d'emplois mais aussi du remplacement suite aux départs à la retraite

- Elle s'appuie pour faire ses prévisions sur un scénario macroéconomique obtenu du Conference Board du Canada

- Elle utilise les estimations de la Régie des rentes du Québec pour déterminer le nombre de postes à remplacer en raison des départs à la retraite.

Les perspectives d'emploi produites par emploi-Québec (suite)

- L'exercice permet d'estimer une perspectives d'emploi à moyen terme (5 ans) pour 500 métiers et professions

- 4 diagnostics possibles : favorables – acceptables – restreintes – non publiées (pour l'ensemble du Québec, chacune des 17 régions administratives et les RMR de Québec et Montréal)

Principaux résultats pour 2013-2017:

- 725 400 emplois à combler dont: 376 000 pour la scolarité collégiale et universitaire et 349 400 pour la scolarité secondaire et moindre
- Plus de 85% des professions présentent des diagnostics favorables et acceptables.

Il existe déjà des mécanismes pour favoriser une adéquation formation-emploi

1.1. Modèle d'adéquation formation emploi du MÉES

1.2. Exercice de priorisation des besoins de formation de la CPMT

1.3. Modèle d'adéquation de la Commission de construction du Québec (CCQ)

1.4. Avis fournis par Emploi-Québec aux établissements scolaires

1.5. Grille de sélection des travailleurs qualifiés du Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI)

1.6. Projection nationale des besoins de main-d'œuvre du Ministère de la Santé et des Services Sociaux (MSSS)

Rappel : l'offre qualifiante actuelle en formation professionnelle et technique (FPT)

Programmes d'études ministériels

Programmes d'études élaborés par le ministère et autorisés par le ministre

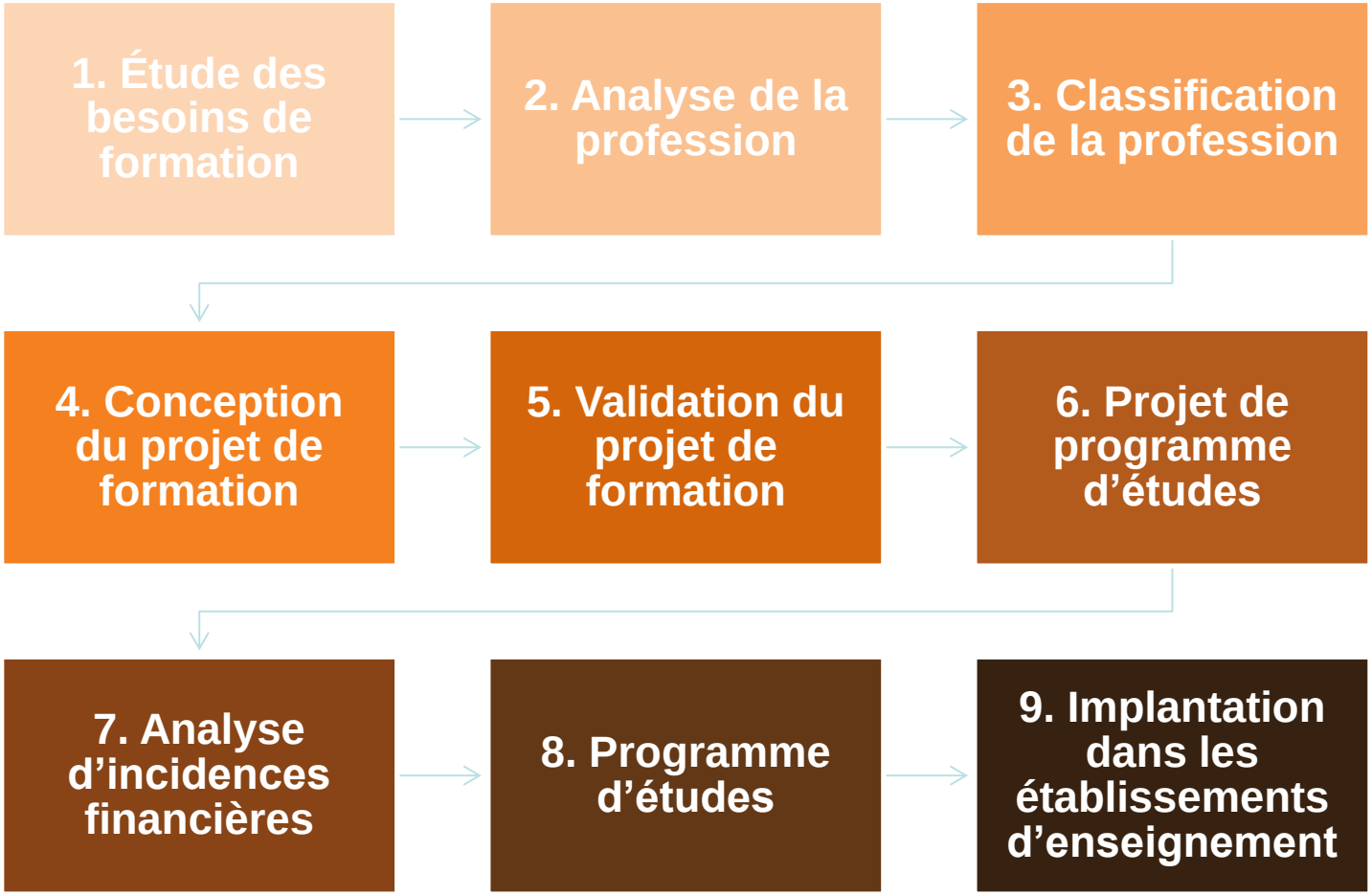
- **Diplôme d'études professionnelles (DEP) – 127 programmes**
- **Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) – 21 programmes**
- **Diplôme d'études collégiales (DEC) – 112 programmes**

Programmes de courte durée

Adapté aux besoins des adultes et des travailleurs recherchant une première qualification professionnelle, une réorientation de carrière, un perfectionnement, une spécialisation

- **Attestations d'études professionnelles (AEP) – 38 programmes**
  - Programmes d'études élaborés par les commissions scolaires et autorisés par le ministre
- **Attestations d'études collégiales (AEC) – plus de 1 000 programmes**
  - Programmes d'études élaborés par les collèges en lien avec le domaine spécifique d'un DEC
  - Dans certains cas, programmes d'études autorisés par le ministre

Le Développement actuel des programmes d'études FPT



Il existe déjà des mécanismes pour favoriser une adéquation formation-emploi (suite)

- Tous les 2 ans, Emploi-Québec, en collaboration avec le MÉES, produit pour la CPMT une liste de professions priorisées en FPT

- La CPMT transmet cette liste au ministre de l'Éducation qui s'en sert notamment pour l'approbation (ou pas) de nouveaux programmes

- **Bilan de l'exercice 2015-2016**

  - Le processus de priorisation 2015-2016 a permis de cibler :
    - 5 professions pour lesquelles l'offre de formation devrait être augmentée
    - 19 professions pour lesquelles des efforts de promotion de la profession ou du programme de formation sont recommandés (deux professions dans le secteur de la santé (MSSS) et quatre professions dans le secteur de la construction (CCQ) sont ciblées en promotion par les organismes concernés)
    - Quatre professions sont ressorties de la consultation régionale et sectorielle comme ayant des besoins de main-d'œuvre qui ne pourraient être résolus uniquement par une augmentation de l'offre de formation ou du nombre de finissants en FPT :
      - Une évaluation plus poussée d'autres facteurs, tels que la répartition régionale des effectifs (mobilité de la main-d'œuvre), les conditions de travail dans ces professions et les notions plus qualitatives reliées aux compétences sera effectuée

Il existe déjà des mécanismes pour favoriser une adéquation formation-emploi (suite)

- **La CCQ**
  - Les analyses de professions sont réalisées par la CCQ avec la participation du MÉES et de la CSST
  - Les référentiels de compétences sont réalisées par la CCQ et financés conjointement par MÉES et la CCQ.
  - Les DEP sont réalisés par le MÉES avec la participation de la CCQ
  - Ainsi:
    - 32 programmes d'études ont été approuvés par la CCQ et implantés dans le réseau du MÉES entre 1988 et 1998.
    - L'actualisation de l'ensemble des analyses de profession et la production des référentiels de compétence sont refait périodiquement.

Il existe déjà des mécanismes pour favoriser une adéquation formation-emploi (suite)

- Des avis sur les besoins en main-d'œuvre sont rédigés par les directions régionales d'Emploi-Québec pour l'usage du MÉES dans ses recommandations auprès du Ministre :

  - Un avis doit être joint par un établissement scolaire lors du dépôt d'une demande au MÉES pour une autorisation de modification permanente ou provisoire à la carte des enseignements

  - Les avis sur les besoins en main-d'œuvre rédigés par Emploi-Québec (directions régionales) comprennent notamment :
    - Une quantification de la demande de main-d'œuvre
    - La récurrence ou non du besoin du marché du travail

Il existe déjà des mécanismes pour favoriser une adéquation formation-emploi (suite)

- La grille de sélection des travailleurs qualifiés du MIDI :
  - Les points obtenus par le candidat à l'immigration pour les facteurs reliés à l'emploi peuvent totaliser jusqu'à 48 points (sur 103), soit près de 40 % du pointage maximum de la grille:
    - Le domaine de formation : 16
    - Le niveau de scolarité: 14
    - L'offre d'emploi validée : 10
    - L'expérience de travail : 8
  - Les autres facteurs sont l'âge, la connaissance linguistique, etc.

Il existe déjà des mécanismes pour favoriser une adéquation formation-emploi (suite) : le MSSS

Effectif requis =	–	Effectif disponible =	=	Écart de main-d'oeuvre
Effectif au 31 mars + Besoins initiaux de main-d'œuvre (conversion temps supplémentaire ou postes vacants) x Facteur de croissance des besoins x Facteur de rajeunissement de l'effectif		Effectif au 31 mars - **Départs** • cessation, décès • retraites • autres titres d'emploi + **Arrivées** • diplômés • autres titres d'emploi • retour retraitées • autres (diplômés hors québec, formation maison, etc)		Surplus si < 0 Déficit si > 0

Les principaux outils existants pour évaluer les déséquilibres

Les démarches faites par divers M/O utilisent des études statistiques et prévisionnelles du marché du travail sur les professions qui sont pour eux des outils de travail.

Outils produits par Emploi Québec

- Les *perspectives d'emploi* sur un *horizon de 5 ans* et les diagnostics par profession (plus de 400 professions)
- La liste des professions les plus en demande *actuellement*
- La liste des professions admissibles au traitement accéléré pour l'obtention par les travailleurs étrangers d'un permis de travail temporaire
- La liste des professions pour lesquelles le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur devrait accroître l'offre de cours ou stimuler les inscriptions (*liste produite par la Commission des partenaires du marché du travail*)
- LIMITES : ces outils ne nous indiquent pas quelle est la cause du déséquilibre. De plus, il doivent être améliorés pour mieux estimer l'offre de main d'œuvre disponible.

Les principaux outils existants pour évaluer les déséquilibres (suite)

Outils favorisant une large circulation de l'information

- Diffusion des offres d'emploi et des demandes d'emplois sur des sites Internet connus (Placement en ligne d'Emploi-Québec, Guichet emploi du gouvernement fédéral);
- Information sur le marché du travail (IMT) : IMT en ligne et Guichet Emploi
- Information sur les programmes de formation sur les sites en ligne Repères et Inforoute de la formation professionnelle et technique
- Campagnes d'information et de publicité d'une industrie pour susciter l'intérêt des chercheurs d'emploi

LIMITES

- les sites Placement en ligne et IMT en ligne d'Emploi-Québec doivent être actualisés
- L'information sur le marché du travail (IMT) et celle sur la formation professionnelle, technique et universitaire sont séparées (des options de solution existent)

ÉLÉMENTS PORTEURS DES MÉCANISMES ACTUELS D'ADÉQUATION

Objectif commun chez les ministères et organismes concernés : une meilleure adéquation formation-emploi

- L'ensemble des ministères et organismes du monde de l'éducation et du marché du travail intègrent, à des degrés variables, la notion d'adéquation formation-emploi dans leurs actions (ou participe à des instances qui intègrent cet objectif) :
  - Emploi-Québec
  - CPMT
  - MÉES
  - MIDI
  - Autres ministères et organismes partenaires (CCQ, MSSS, etc)

- L'essentiel des outils développés sont le fruits de collaboration entre ministères et organismes.

ÉLÉMENTS PORTEURS DES MÉCANISMES ACTUELS D'ADÉQUATION (SUITE)

Outils permettant d'identifier des déséquilibres entre l'offre et les besoins de main-d'œuvre

Emploi-Québec	• Perspectives par professions • Profession en demande • Enquête sur le recrutement, l'emploi et la formation au Québec (ÉREFQ) • Autres travaux (Analyses du marché du travail, diagnostics métropolitains, etc.)
MÉES	• Modèle d'adéquation formation emploi • Relance • Veille • Études sectorielles, analyses de profession
MIDI	• Analyses de la base de données longitudinales sur les immigrants
CPMT/CSMO	• Diagnostics sectoriels
CCQ/MSSS	• Prévision en besoin de main-d'œuvre pour les secteurs de la construction et de la santé • Analyses de professions

ÉLÉMENTS PORTEURS DES MÉCANISMES ACTUELS D'ADÉQUATION (SUITE)

Outils permettant des ajustements à l'offre de formation et la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée

Emploi-Québec	• Avis auprès des établissements en éducation • Achats et références d'individus à des formations • Financement de formation en entreprise • IMT en ligne
MÉES	• Développement de programmes • Ajustements à la carte de formation • Formule de financement incluant un critère d'adéquation formation-emploi
MIDI	• Ajustements à la grille de sélection des travailleurs qualifiés
CPMT/CSMO	• Développement de programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) • Liste de priorisation transmise au ministre du MÉESR
CCQ/MSSS	• Promotion de métiers ciblés • Avis sur la carte des enseignements

ENJEUX CONCERNANT LA DÉMARCHE ET LES OUTILS

- Multiplicité des processus parallèles sans une approche stratégique définie et concertée en matière d'adéquation formation-emploi :
  - Aucun organisme n'est désigné pour assurer la coordination de la lecture de la situation et faire le suivi de l'action gouvernementale
  - Pas de vue d'ensemble concrète ni reddition de comptes formelle
  - Chaque acteur intègre la notion d'adéquation de façon inégale à l'intérieur de sa mission

ENJEUX CONCERNANT LA DÉMARCHE ET LES OUTILS (SUITE)

Enjeux concernant les outils permettant d'identifier les déséquilibres

- Connaissance peu développée hors de la formation initiale :
  - Professions nécessitant peu de qualifications
  - Formation continue et attestations d'études

- Professions nécessitant une formation universitaire : l'exercice par lequel les universités décident du nombre d'étudiants dans leurs programmes VS les besoins du marché du travail n'est pas connu des ministères. De plus, les outils actuels d'adéquation présentés dans la section précédente considèrent peu ces professions.

- Limites du modèle de perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec sur le plan de la prévision de l'offre de main-d'œuvre

- La compréhension par les différents intervenants du concept de compétence et des limites qui lui sont associées n'est pas harmonisé

- Difficulté à identifier les différentes causes de déséquilibres qui ne sont pas dues à un problème dans l'offre de formation

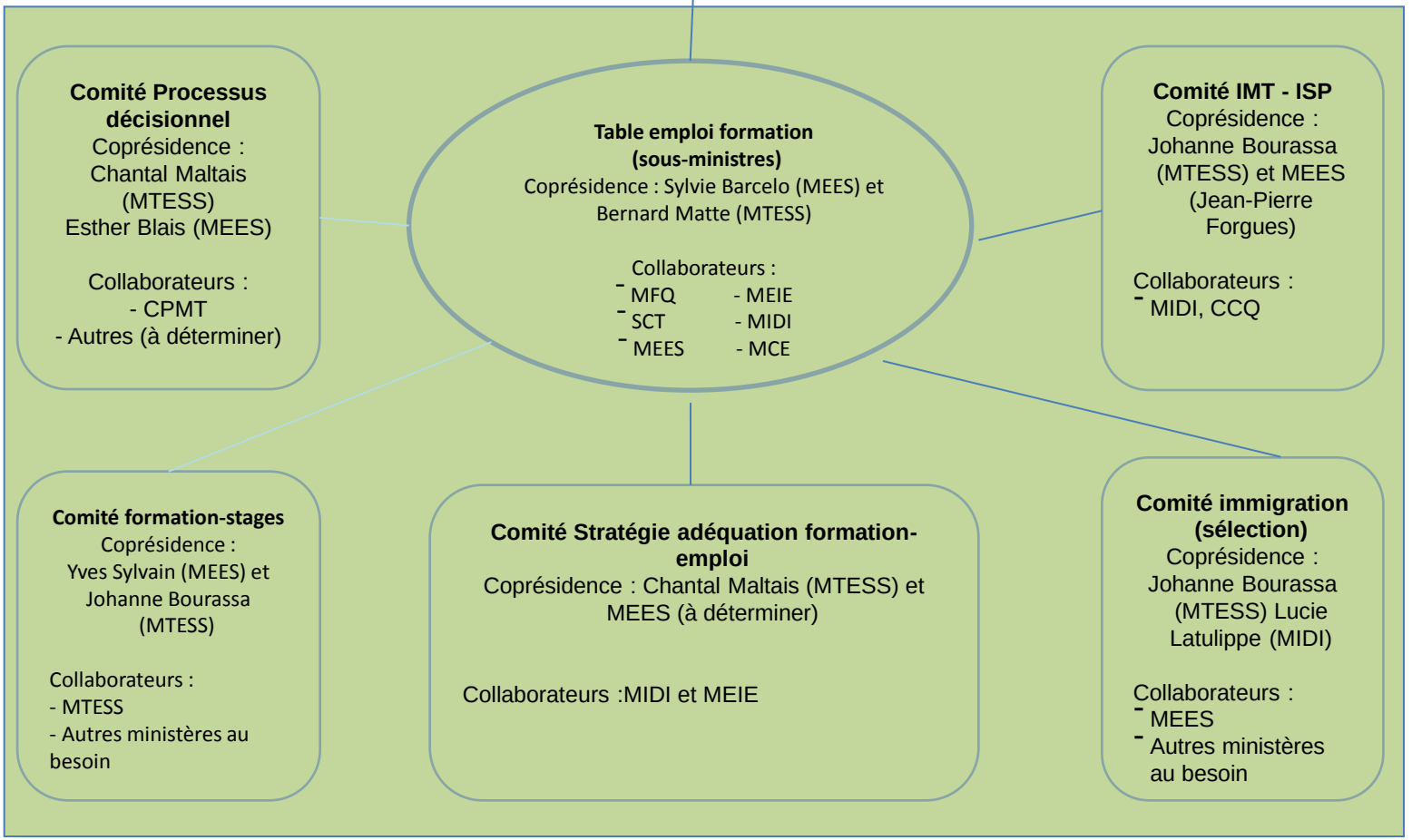
ENJEUX CONCERNANT LA DÉMARCHE ET LES OUTILS (SUITE)

Enjeux concernant les mécanismes permettant des ajustements :

- Le manque de débutants pour plusieurs formations priorisées :
  - Limites liées à la démographie et l'immigration
  - Valorisation des études avancées auprès de la filière régulière
  - Moyens limités pour la diffusion de l'information et la promotion
- Contraintes structurelles concernant l'ajustement de l'offre de formation:
  - Flexibilité limitée pour ajuster (surtout dans le cas d'une réduction en vue de réaffecter ailleurs) l'offre de formation
  - Temps de réaction entre l'identification des déséquilibres et les résultats tangibles sur le marché du travail

Table ministérielle- Adéquation formation-emploi

Coprésidence: MM. Blais (MTESS) et M. Moreau (MEES)
Membres: MM. Laitão (MFQ), Hamad (SCT) , Mmes Weil (MIDI), Anglade (MEIE)



La contribution des organismes en développement de l'employabilité à l'amélioration de l'adéquation formation-emploi

- Intervention auprès des personnes sans emploi pour développer leurs différentes compétences en vue de les intégrer au marché du travail
- Transmission au MÉES et à Emploi-Québec de leur connaissance des obstacles à l'emploi auxquelles font face ces personnes pour que les programmes s'adaptent
- Référence à Emploi-Québec ou au réseau de l'éducation des personnes qui présentent un bon profil de retour aux études et de persévérance/succès dans ces études.
- Autres (à compléter)

Merci de votre attention!