



LEADERSHIP ET CONCERTATION POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIOÉCONOMIQUE



AOÛT 2016



Mémoire du

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

présenté au Comité permanent des finances de la Chambre
des communes

RÉSUMÉ

En lien avec la première orientation de la consultation, le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE) recommande de promouvoir une utilisation accrue de l'information sur le marché du travail, d'assurer la provision de services d'employabilité et de développement de carrière à tous les individus, particulièrement les clientèles sous-représentées en emploi, et d'élaborer un Cadre de référence pancanadien en développement de carrière.

INTRODUCTION

Dans son appel de consultation lancé en juin dernier, le Comité permanent des finances de la Chambre des communes cible notamment les « mesures fédérales [qui] aideraient les Canadiens en général – et certains groupes en particulier, comme les chômeurs, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les personnes âgées – à maximiser, de la manière qui leur conviendrait, leurs contributions à la croissance économique du pays ». En tant que plus grand réseau en employabilité au Québec, le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)¹ souhaite approfondir la réflexion sur cette thématique, en ciblant les trois aspects suivants :

- L'accessibilité et l'utilisation de l'information sur le marché du travail (IMT);
- L'offre de service en employabilité pour les clientèles sous-représentées ou vulnérables;
- L'élaboration d'un Cadre de référence pancanadien en développement de carrière.

Les constats et recommandations présentés dans ce bref mémoire s'appuient sur l'expérience et l'expertise des 87 membres du Regroupement, des organismes bien ancrés dans leurs communautés et au fait des enjeux vécus par les individus en matière d'insertion professionnelle et de développement de carrière.

UNE INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL PLUS LOCALISÉE ET PLUS ACCESSIBLE

Face aux mutations rapides du marché du travail, les travailleurs, les étudiants, les employeurs, les gouvernements et les organismes non gouvernementaux doivent pouvoir compter sur une information de qualité sur le marché du travail en temps utile, notamment pour prendre des décisions éclairées en matière d'emploi, d'éducation et de développement économique. En effet, des informations complètes, à jour et facilement accessibles concernant entre autres les secteurs et régions où la

¹ Consultez le www.rquode.com.

demande de travailleurs est plus pressante ainsi que les tendances du marché du travail sont cruciales pour être en mesure de former une main-d'œuvre compétente, apte à répondre aux besoins des entreprises.

À ce titre, le RQuODE appuie la création d'un nouveau Conseil de l'information sur le marché du travail et d'un Comité consultatif pancanadien d'intervenants. Cependant, il croit aussi que l'IMT doit mieux refléter les réalités et les besoins des marchés du travail locaux, en fournissant des données détaillées régionalisées sur l'offre et la demande de main-d'œuvre. Il rejoint en ce sens l'une des recommandations formulées par le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail et le *Centre for the Study of Living Standards* (CSLS), qui préconisent une meilleure désagrégation géographique des données de l'Enquête sur la population active² et de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures³.

Par ailleurs, à l'instar du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse, le Québec produit ses propres perspectives d'emploi, indépendamment de celles réalisées par Service Canada. Or, selon Sharpe, « in the eight provinces where both the federal and provincial governments produce occupational projections⁴, there is the potential danger of conflicting or contradictory signals on likely developments in the labour market. This indeed happens »⁵. Si la majorité de ces écarts sont minimes, ils peuvent parfois être significatifs et semer de la confusion chez l'utilisateur. Une meilleure coordination entre les différents paliers de gouvernement est donc requise pour limiter la fragmentation de l'information sur diverses plateformes, établir des liens entre les différents outils et éviter ces disparités.

Enfin, si l'IMT semble de plus en plus accessible grâce au Web et aux nouvelles technologies, peu d'individus savent où la trouver et comment l'interpréter. Puisque l'accompagnement d'un professionnel en développement de carrière est souvent nécessaire pour y voir clair, il importe de « trouver le meilleur moyen de présenter l'IMT en trouvant l'équilibre entre sa présentation sur Internet et les services de personne à personne »⁶. Il est suggéré de réaliser une campagne nationale d'information et de sensibilisation pour faire connaître l'IMT, afin d'en accroître l'utilisation par les individus et les entreprises.

Recommandation #1

Promouvoir une utilisation accrue de l'information sur le marché du travail, en améliorant la qualité, la disponibilité, l'accessibilité et la promotion des données, avec la collaboration des provinces et territoires.

² Comité consultatif sur l'IMT (2009). *Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'IMT pour le Canada*. Ottawa, FMMT, p.vi-vii.

³ Andrew Sharpe (2009). *Best Practices in LMI: Recommendations for Canada's LMI System*. Ottawa, CSLS, p.iv.

⁴ Les autres provinces travaillent conjointement avec Service Canada pour établir leurs perspectives d'emploi.

⁵ Sharpe, 2009, p.24.

⁶ Comité consultatif sur l'IMT, 2009, p.11.

PLUS DE SERVICES POUR LES CLIENTÈLES SOUS-REPRÉSENTÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le gouvernement fédéral partage avec les provinces et territoires la responsabilité des politiques relatives au marché du travail. Par le biais des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), il leur permet de concevoir, de mettre en œuvre et de gérer des programmes de formation axés sur les compétences et l'emploi à l'intention des prestataires d'assurance-emploi. Afin d'augmenter la participation au marché du travail des groupes sous-représentés (non admissibles à l'assurance-emploi) au sein de la population active et d'accroître l'employabilité et les compétences de sa main-d'œuvre, le gouvernement du Canada a également conclu, en 2007, des ententes de six ans (Ententes sur le marché du travail (EMT)) avec chaque province et territoire, pour une somme totale de 500 millions de dollars par année.

Cependant, dans l'ensemble des provinces et territoires à l'exception du Québec, les EMT ont été remplacées en 2014 par le Fonds canadien pour l'emploi (FCE), qui vise à renforcer la participation du secteur privé dans la formation et le développement d'une main-d'œuvre qualifiée. Bien qu'il s'agisse d'un objectif louable, en mobilisant 70 % du budget destiné aux personnes non admissibles à l'assurance-emploi pour la formation des employés, le FCE réduit considérablement le financement des programmes d'employabilité venant en aide aux Canadiens et Canadiennes sans emploi et vulnérables. Si le Québec a pu maintenir le financement de son EMT en raison de sa structure partenariale unique en matière d'emploi, cette redirection du financement vers des individus en emploi suscite de nombreuses préoccupations, notamment en ce qui a trait à la pérennité des mesures provinciales ciblant les groupes sous-représentés sur le marché du travail. Il apparaît par conséquent important d'accroître la flexibilité des ententes entre les gouvernements fédéral et provinciaux, afin que les programmes de formation et d'employabilité gérés par les provinces et territoires puissent répondre aux besoins des marchés du travail locaux et permettre la mise en œuvre et le maintien d'initiatives porteuses pour tous les individus, en particulier les clientèles plus vulnérables.

Outre ces ententes de transfert, le gouvernement fédéral gère directement certains programmes destinés à des clientèles ciblées, par exemple via la Stratégie emploi jeunesse et le Fonds d'intégration des personnes handicapées. Or, au cours des dernières années, de nombreux programmes d'emploi fédéraux ont été la cible d'importantes coupures budgétaires ou de retards dans le traitement des demandes. À titre d'exemple, les résultats d'un sondage réalisé à l'été 2014 par le RQuODE signalaient un très long délai d'attente pour l'acceptation des demandes de financement pour Connexion compétences, oscillant entre 2 et 16 mois, pour une moyenne de 9 mois. En outre, plusieurs demandes de subvention ont été refusées (souvent après plusieurs projets réussis), en raison d'un manque de fonds ou même sans explication claire de la part de Service Canada. Ces nombreux rejets, les coupures dans les cibles de participants et dans le financement ainsi que les longs délais d'attente ont occasionné – et continuent d'occasionner – plusieurs discontinuités dans l'offre de service pour les jeunes éloignés du marché du travail.

En somme, il est important que les responsabilités partagées au niveau politique en matière d'emploi et les modalités de transfert financier entre le gouvernement fédéral et les provinces ne pénalisent pas les clientèles plus éloignées du marché du travail, qui sont les plus susceptibles de bénéficier des services d'employabilité et de développement de carrière. Dans le but d'optimiser l'utilisation des fonds fédéraux et d'assurer la complémentarité de son financement avec les initiatives provinciales, la collaboration avec les provinces et territoires s'avère nécessaire.

Recommandation #2

Assurer l'accès à des services d'employabilité et de développement de carrière à tous les individus en situation de vulnérabilité, par des mesures et ententes de transfert plus flexibles.

VERS UN CADRE DE RÉFÉRENCE PANCANADIEN EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

À l'échelle nationale – tout comme dans la majorité des provinces et territoires –, il n'existe aucune politique-cadre relative au développement de carrière, qui « désigne le processus continu de gestion de l'apprentissage, du travail et des périodes de transition afin de progresser vers un avenir choisi »⁷. Les écarts entre les compétences des individus et les besoins en main-d'œuvre entraînent pourtant d'importantes répercussions, en termes notamment de perte de productivité, de gaspillage de capital humain, de problèmes de santé et de coûts élevés en services sociaux⁸. En ce sens, l'inclusion et le développement du plein potentiel de tous les Canadiens et Canadiennes sont essentiels pour la croissance économique durable et la cohésion sociale du pays, d'où la nécessité de se doter d'un Cadre de référence en développement de carrière.

Ce cadre pancanadien, établi sous l'égide du Forum des ministres du marché du travail (FMMT), doit permettre aux autorités fédérales d'assumer un leadership clair en matière de développement de carrière, afin de remettre cet enjeu crucial au cœur des priorités politiques de tous les paliers gouvernementaux. Selon les recommandations de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE), le gouvernement du Canada se doit toutefois d'allouer un maximum de souplesse aux provinces et territoires pour répondre aux besoins et aux enjeux locaux :

⁷ CCCD (s.d.). *Qu'est-ce que le développement de carrière?*. [En ligne] <http://cccda.org/cccda/index.php/la-profession-du-developpement-de-carriere/quest-le-developpement-de-carriere?lang=fr> (Consulté le 26/07/2016).

⁸ Phil Jarvis (2003). *Compétences en gestion de carrière : Les clés d'une carrière et d'une vie passionnantes*. [En ligne] http://iaevg.org/crc/files/Stratégie_de_communication_No.8_Jarvis716_1.pdf (Consulté le 26/07/2016).

Compte tenu que la demande et l'offre de compétences varient localement au sein d'un même pays, il se justifie tout à fait de traiter la problématique de la formation des compétences à l'échelon infranational. [...] Les structures locales doivent avoir de la flexibilité et suffisamment d'autonomie pour adapter leurs politiques à leurs besoins⁹.

En l'absence de stratégie concertée, il s'avère difficile de répondre aux besoins des citoyens en matière de développement de carrière à long terme de façon proactive, intentionnelle et continue. En plus de préparer les jeunes à intégrer le marché du travail, dans un emploi qui correspond à leurs intérêts, leurs aptitudes et leurs aspirations, les services de développement de carrière permettent à tous les individus d'acquérir les compétences de gestion de carrière nécessaires pour effectuer les divers choix et transitions auxquels ils seront confrontés tout au long de leur vie. Considérant que moins de 20 % des Canadiens ont un cheminement professionnel linéaire, ces habiletés sont plus que nécessaires pour créer une main-d'œuvre mobile et florissante.

Recommandation #3

Élaborer, via le Forum des ministres du marché du travail, un Cadre de référence pancanadien en développement de carrière, tout en assurant une autonomie suffisante aux provinces et territoires pour l'adaptation et le déploiement des mesures et stratégies d'action.

CONCLUSION

Le budget fédéral 2017 représente une occasion pour le gouvernement fédéral de mettre en œuvre des mesures concrètes pour aider tous les Canadiens et Canadiennes à contribuer pleinement à la prospérité et au développement social du pays. Pour maximiser l'efficacité de ces mesures, incluant l'amélioration de l'IMT en vue d'une utilisation accrue et le soutien aux groupes sous-représentés sur le marché du travail, il est important de les inclure dans un cadre pancanadien permettant d'aligner les efforts de tous les partenaires du secteur.

⁹ OCDE (2011). *La stratégie de l'OCDE sur les compétences*. [En ligne] <http://www.oecd.org/fr/edu/48128861.pdf> (Consulté le 26/07/2016).