AXTRA
Alliance des centres-conseils en emploi

@AXETRAVAIL

MAINTIEN EN EMPLOI | LEVIERS ET DÉFIS

Dans le cadre des travaux sur le maintien en emploi, Services Québec a réalisé des consultations auprès des entreprises et des organismes spécialisés en employabilité (OSE) au cours de la dernière année. Plusieurs leviers et défis liés à l'implantation d'une offre de service en maintien en emploi ont ainsi été identifiés. Vous trouverez ci-dessous la liste constituée par Services Québec, sur laquelle AXTRA souhaite connaître votre avis.

LES LEVIERS DISPONIBLES ET À RENFORCER

Pour l'individu

- Évaluation pour détecter les problématiques liées au maintien en emploi
- Formation sur les compétences liées aux exigences du marché du travail
- Appariement/placement pour s'assurer que l'emploi correspond aux capacités et intérêts réels de l'individu et que l'employeur démontre une ouverture
- Plan d'accompagnement personnalisé en emploi de l'individu (idéalement tripartite et avec subvention salariale)
- Subvention salariale, incluant la possibilité d'un accompagnement complémentaire en savoir-être et en savoir-faire et de formations d'appoint

Pour l'entreprise

- Sensibilisation auprès des employeurs à la réalité des personnes rencontrant certains obstacles à l'emploi
- Soutien aux employeurs qui ont de la difficulté à recruter (recrutement/appariement)
- Accompagnement en gestion (coaching) ou en gestion des ressources humaines
- Formation de la main-d'œuvre : MFOR Entreprise et programmes du FDRCMO

LES DÉFIS IDENTIFIÉS

Les défis liés aux mesures et services

- Nécessité de mettre à jour les connaissances des agents d'aide à l'emploi pour mieux évaluer les besoins en intégration et en maintien en emploi et systématiser cette évaluation
- Évolution des services offerts par les OSE en maintien en emploi (notamment par l'ajout de formations sur les exigences du marché du travail et de plan d'accompagnement tripartite) et déploiement de ceux-ci
- Clarification nécessaire du volet accompagnement de la subvention salariale de manière à distinguer le savoir-être du savoir-faire et à l'utiliser plus systématiquement
- Admissibilité aux mesures d'individus déjà en emploi

Les défis liés au continuum de services

- Renforcement de la collaboration et du référencement entre les intervenants, et accès facile et rapide aux services et aux mesures
- Amélioration de la coordination à prévoir lorsque l'intervention en entreprise nécessite plusieurs intervenants en simultané
- Capacité et ouverture des employeurs à s'engager et à libérer les individus en emploi

Les autres défis

- Nécessaire évolution de l'offre de service (OSE, AAE, services aux entreprises)
- Implantation de la nouvelle offre de service qui implique une gestion de changement importante (changement de paradigme)
- Capacité de produire une information de gestion sur les activités de maintien, d'en mesurer les résultats et les effets, et de valoriser l'information pour faire évoluer l'offre de service d'emploi (cibles, indicateurs, etc.)
- Mieux faire connaître l'offre de service et la rendre plus attrayante pour les individus et les employeurs