

MANDAT 137038

TITRE : Analyse et commentaires d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail concernant l'avis émis par le Comité consultatif Jeunes sur la relève des jeunes dans les organisations

CONTEXTE

Au mois de décembre 2013, le Comité consultatif jeunes (CCJ) a publié un avis intitulé « La relève des jeunes dans les organisations ». Cet avis porte sur les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi.

À l'été 2013, dans le but de comprendre le point de vue des employeurs quant aux enjeux de la relève des jeunes sur le marché du travail, le CCJ a réalisé une revue sommaire de la littérature ainsi que des entrevues semi-dirigées auprès de 26 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), deux regroupements d'entreprises et cinq informateurs-clés. Trois axes ont guidé les travaux, soit :

- l'attraction des jeunes dans les secteurs d'emploi;
- la rétention des jeunes employés dans les organisations;
- la formation de la main-d'œuvre jeune.

Après analyse des constats, le CCJ a soumis onze recommandations qui visent à améliorer l'intégration ou la réintégration en emploi des jeunes dans divers secteurs d'emploi ainsi que le maintien de ces jeunes travailleurs en emploi, que ce soit par la formation continue, par le transfert intergénérationnel des connaissances et des compétences ou par l'adéquation formation-emploi. Quatre de ces recommandations interpellent directement Emploi-Québec

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

L'avis du CCJ s'appuie sur les constats tirés d'une revue de la littérature et d'entrevues téléphoniques réalisées auprès de comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), lesquels sont des acteurs importants auprès des entreprises. Les recommandations portent principalement sur l'intégration et le maintien en emploi des jeunes.

En fait, le CCJ émet des recommandations qui visent à intégrer une relève jeune dans les organisations. Il en ressort en outre que, dans une optique de rareté de main-d'œuvre et de départs massifs à la retraite, Emploi-Québec devra mettre de l'avant plusieurs actions pour favoriser la participation des jeunes au marché du travail. Plusieurs éléments d'analyse et certaines recommandations du CCJ rejoignent les actions proposées dans la stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires*. Ces recommandations s'inscrivent également dans la réflexion amorcée par le Livre blanc sur la Politique jeunesse et plus particulièrement en ce qui a trait à l'engagement des jeunes dans la société et à leur contribution dans la construction du Québec de demain.

Sur le plan de l'analyse, l'avis du CCJ est bien fait, il dresse un portrait assez global quant aux enjeux de la relève jeune. Appuyées par une connaissance approfondie des contraintes et des besoins de la clientèle jeune, les recommandations du CCJ sont importantes et offrent à Emploi-Québec et à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) des pistes de solutions pour développer l'offre de service dédiée à cette clientèle.

COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES

Assurer la relève des jeunes dans les organisations au Québec passera nécessairement par l'arrimage des services et des programmes d'Emploi-Québec aux besoins des organisations en ce qui concerne le renouvellement de leur main-d'œuvre.

Ainsi, Emploi-Québec est interpellée directement par les recommandations suivantes :

Recommandation 3 : *Qu'Emploi-Québec diversifie et vulgarise l'information sur le marché du travail qu'elle produit afin de mieux outiller les intervenants jeunesse de tous les secteurs en portant une attention particulière à la distribution régionale des résultats.*

Recommandation 7 : *Qu'Emploi-Québec adapte l'IMT en ligne de façon à favoriser la promotion de l'information et de l'accompagnement disponibles sur l'ensemble des ressources spécialisées en relève entrepreneuriale.*

Emploi-Québec reconnaît que les jeunes ont particulièrement besoin d'une information sur le marché du travail (IMT) claire, dynamique et accessible. Une réflexion est en cours sur les façons de présenter l'information dans des textes rigoureux, mais faciles à comprendre et à interpréter. La question de l'accessibilité de l'information nous force aussi à nous pencher sur les outils de diffusion de l'information en ligne qui, pour répondre aux besoins des jeunes, doivent être conviviaux, performants et adaptés aux modes d'accès privilégiés par ces derniers.

Dans une perspective d'adéquation formation-emploi, une réflexion sur une stratégie de promotion de l'IMT et de l'information scolaire et professionnelle (ISEP) est aussi en cours. Cette stratégie pourrait s'adresser aux utilisateurs de l'information sur les parcours académiques et sur le marché du travail, par exemple les agents d'aide à l'emploi d'Emploi-Québec, les intervenants de l'éducation (professionnels des commissions scolaires), ceux des ressources externes en employabilité, ceux des carrefours jeunesse-emploi, les conseillers en orientation, les conseillers en information scolaire et professionnelle ainsi que, plus largement, les autres intervenants qui conseillent les jeunes. Elle aurait pour objectif que ces intervenants s'approprient davantage l'IMT et l'ISEP pour mieux en faire bénéficier les jeunes notamment.

Recommandation 4 : *Qu'Emploi-Québec travaille à faciliter la mise en place de stages et de programmes d'alternance travail - dans les PME, de concert avec les représentants du milieu de l'éducation et de l'enseignement supérieur et en collaboration avec les organismes en employabilité en ce qui a trait à l'accompagnement.*

Emploi-Québec reconnaît les difficultés d'intégration professionnelle que rencontrent les jeunes ayant peu ou pas d'expérience de travail. D'ailleurs, lors de la consultation avec le Comité consultatif jeunes à l'été 2013, le manque d'expérience de travail est ressorti comme un obstacle important à l'intégration en emploi. Une réflexion est en cours afin de proposer divers moyens pour faciliter l'accès au marché du travail de ces jeunes tel que renforcer l'utilisation du programme d'apprentissage en milieu de travail, innover dans l'utilisation de la subvention, etc.

Recommandation 8 : *Qu'Emploi-Québec optimise les cibles d'accompagnement des services aux entreprises, notamment en offrant un accompagnement axé sur l'attraction et la rétention des jeunes en emploi afin de les aider à identifier des solutions novatrices qui soient en lien avec les caractéristiques les plus importantes recherchées par les jeunes.*

Il est vrai que la nouvelle génération de travailleurs amène un changement important de valeurs dans les organisations. Le contexte démographique québécois exige que les entreprises mettent en place des stratégies appropriées pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre. Au cours des sept prochaines années, 56 % des postes disponibles seront pourvus par les jeunes qui arriveront sur le marché du travail au cours de cette période. Les entreprises devront adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines. À cet effet, Emploi-Québec reconnaît l'importance de soutenir les entreprises pour implanter des projets de « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ». La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une démarche visant une planification des besoins futurs de l'entreprise. Elle permet à l'entreprise d'anticiper ses besoins en ressources humaines, de favoriser le transfert des compétences et, de là, à planifier le remplacement de sa main-d'œuvre. Généralement, les petites entreprises qui n'ont pas de spécialistes en ressources humaines accordent peu d'intérêt à la démarche de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, la présentant comme une démarche théorique, complexe et difficile à mettre en œuvre.

L'avis du Comité consultatif comprend aussi plusieurs recommandations qui s'adressent à la Commission des partenaires du marché du travail. Il importe aussi de les commenter.

Ainsi, le CCJ constate que de nombreux secteurs, comme ceux du domaine manufacturier, doivent redorer leur image, on parle notamment des industries du textile, de la fabrication des produits du bois et de la fabrication de matériel, d'appareils et de composantes électriques. À cet effet, le Comité recommande :

Recommandation 1 : *Que la CPMT compile et valorise les métiers en demande, recensés par les diagnostics de main-d'œuvre des comités sectoriels, notamment par la mise sur pied d'une stratégie de diffusion concertée entre tous les partenaires du marché du travail (le patronat, les syndicats, les organismes en employabilité et les représentants du secteur de l'éducation).*

Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) sont les organisations les mieux placées pour valoriser les métiers en demande de leur secteur. Les activités promotionnelles des CSMO sont porteuses et efficaces puisqu'elles s'adressent directement aux entreprises et à la main-d'œuvre concernées. Par ailleurs, la compilation et la valorisation des métiers ne font pas partie du rôle et des responsabilités de la CPMT.

C'est Emploi-Québec qui joue un rôle à cet égard étant donné son travail de valorisation à l'échelle nationale et régionale de l'information produite, notamment, par les CSMO dans le cadre de la production de listes de professions en demande (besoins à court terme) et de professions avec de bonnes perspectives d'emploi (besoins à moyen terme).

Recommandation 2 : *Que la CPMT organise une journée des promoteurs collectifs entièrement dédiée à la valorisation des bons coups, en termes de promotion auprès des jeunes et ce, afin de valoriser les initiatives notables et contribuer à l'amélioration générale des façons de faire les plus performantes.*

La Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre (DSDMO) organise annuellement une journée des promoteurs collectifs. L'événement vise principalement à mobiliser les promoteurs autour des objectifs des programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ainsi qu'à obtenir une rétroaction de leur part. Les jeunes faisant partie des clientèles cibles de la stratégie *Tous pour l'emploi* concernées par les programmes de subvention, ils seront intégrés au contenu de la journée au même titre que les autres clientèles sous-représentées sur le marché de l'emploi.

Recommandation 5 : *Que la CPMT, dans le volet 2014-2015 des stages rémunérés de la Stratégie Tous pour l'emploi, rende obligatoire l'accompagnement du promoteur collectif (un employeur ou un CSMO) par un organisme en employabilité, notamment lorsqu'il s'agit de clientèles sous-représentées sur le marché du travail.*

Le programme prévoit des modalités d'encadrement et de suivi auprès de l'employeur et du stagiaire afin de favoriser l'intégration de ce dernier dans le milieu de travail. Ces interventions sont offertes par le promoteur du projet ou par un organisme spécialisé dans l'accompagnement des personnes qui suivent un parcours vers l'emploi. Il appartient au promoteur du projet de s'assurer du soutien des ressources les plus appropriées pour encadrer adéquatement l'employeur et le stagiaire.

Recommandation 6 : *Que les CRPMT travaillent de concert avec les organismes nationaux, régionaux et locaux existants pour planifier la relève entrepreneuriale, tant dans les volets création que reprise d'entreprises.*

Selon la Loi, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) ont entre autres responsabilités de définir la problématique du marché du travail dans leurs régions respectives en fonction des orientations générales de la politique du marché du travail, notamment en procédant à l'estimation des besoins de développement de la main-d'œuvre et en recourant à l'expertise de comités consultatifs.

Au Québec, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Exportation (MEIE) est responsable de l'entrepreneuriat. Les CRPMT sont d'ailleurs en lien avec ce ministère pour initier la création de centres de transfert d'entreprises. Depuis les cinq dernières années, neuf centres de transfert d'entreprises ont été créés dans les principales régions du Québec.

On peut également souligner que les CRPMT favorisent déjà, dans leurs planifications, la réalisation d'interventions visant des groupes défavorisés sur le marché du travail. Pour ce qui est des jeunes, il est à noter que les CRPMT travaillent de concert avec des organismes communautaires oeuvrant dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, dont les carrefours jeunesse-emploi, et que certains conseils régionaux ont des représentants de ces organismes dédiés à la jeunesse parmi leurs membres.

Recommandation 9 : *Que la CPMT implique tous les partenaires du marché du travail dans la consolidation des créneaux d'excellence des régions et, par le fait même, favorise l'intégration professionnelle des jeunes au sein de ces forces vives industrielles et contribue à faire connaître les services de part et d'autre.*

Les créneaux d'excellence ont été créés dans le cadre des projets ACCORD lancés par l'ancien ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation. Les projets ACCORD visent à positionner les régions du Québec comme le siège de compétences industrielles particulières reconnues dans le monde et s'appuie sur les forces régionales, ainsi que sur la mobilisation et le dynamisme des gens d'affaires en région.

La contribution du Fonds aux projets ACCORD est intégrée à l'objectif 7 du programme Soutien aux promoteurs collectifs qui permet le soutien au développement des compétences dans les créneaux régionaux d'excellence par une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi. Dans le cadre de cet objectif, les projets visent à répondre à des besoins structurels de main-d'œuvre qualifiée dans les entreprises associées à un créneau d'excellence ou à un secteur d'activité économique dont le caractère prometteur pour l'avenir de l'emploi dans la région est reconnu par Emploi-Québec. En ce sens, les projets visent une meilleure adéquation entre l'offre régionale de formation reconnue et les besoins des entreprises ciblées.

De plus, le nouveau programme Soutien à l'amélioration de la compétitivité permet le dépôt de projets de formation qui soutiennent l'implantation de nouvelles technologies dans les entreprises (machines, outils, équipements informatiques, incluant les technologies de l'information et des communications) ou d'un nouveau mode d'organisation du travail.

Ainsi, grâce à l'objectif 7 du programme Soutien aux promoteurs collectifs et au programme Soutien à l'amélioration de la compétitivité des entreprises, la CPMT contribue déjà à la recommandation du CCJ.

Recommandation 10 : *Que la CPMT valorise et promeuve davantage le programme de subvention – Objectif 3 - Soutien au transfert intergénérationnel des compétences, afin que les promoteurs collectifs et les régions en connaissent l'existence et intègrent davantage les jeunes travailleurs dans un tel processus.*

La CPMT fait la promotion de ses programmes de subvention auprès des acteurs concernés. Tel que l'illustre le tableau qui suit, les promoteurs collectifs (environ 70) et les 17 régions connaissent déjà très bien l'objectif 3 des programmes Soutien aux promoteurs collectifs et Soutiens régionalisés aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre.

Tableau 1 - Nombre de projets et montant accordé dans le cadre de l'objectif 3 des programmes Soutien aux promoteurs collectifs et Soutien régionalisé aux entreprises.

Programmes de subvention	2011-2012		2012-2013		2013-2014	
	Nombre de projets	Montant accordé	Nombre de projets	Montant accordé	Nombre de projets	Montant accordé
Soutien régionalisé aux entreprises	41	1 333 918 \$	125	5 322 765 \$	448	17 605 825 \$
Soutien aux promoteurs collectifs	2	1 180 950 \$	3	761 686 \$	6	1 624 765 \$
Total	43	2 514 868 \$	128	6 084 451 \$	454	19 230 590 \$

Le nombre de projets réalisés dans l'objectif 3 du Soutien aux promoteurs collectifs est de beaucoup inférieur à celui du Soutien régionalisé puisqu'il est plus difficile de réaliser ce type de projet de façon collective.

Recommandation 11 : *Que la CPMT procède à la transmission des recommandations du CCJ vers les autres ministères concernés par les recommandations.*

L'avis du Comité Consultatif Jeunes et son analyse seront transmis aux membres de la CPMT dont les représentants du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de la science, du ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations, du ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire et enfin du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

RECOMMANDATION

Il est recommandé de transmettre cette analyse et ces commentaires au président de la CPMT.

Source : Direction de la planification et du développement des stratégies
Collaborations : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle
 Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre
 Direction adjointe des mesures et des services aux individus

Date : Le 8 juillet 2014