



# La mesure de formation d'EmploiQuébec

*ASSURER L'ACCESSIBILITE DES JEUNES  
AUX MESURES D'EMPLOI-QUEBEC*

COMITE AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUEBEC

AVIS

Le 24 janvier 2000

**Recherche et rédaction :**

Élise Labrecque, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Martin Laquerre, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

## Liste des membres du Comité Aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

- Association des centres locaux de développement du Québec (**ACLDO**) *membre non-votant*
- Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (**ACE**)
- Association des clubs de recherches d'emploi du Québec (**ACREQ**)
- Association des services spécialisés de main-d'oeuvre (**RSSMO**)
- Comité conjoint jeunes de l'alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées et de la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (**AQRIPH-COPHAN**)
- Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec (**CJ-CSQ**)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (**CEIQ**)
- Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (**CNJ-CSN**)
- Commission jeunesse d'Alliance Québec (**CJ-AQ**)
- Conseil permanent de la jeunesse (**CPJ**)
- Emploi-Québec *membre non-votant*
- Fédération de la relève agricole du Québec (**FRAQ**)
- Fédération des médecins résidents du Québec (**FMRQ**)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (**FECQ**)
- Fédération étudiante universitaire du Québec (**FEUQ**)
- Fondation des services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (**FCQMS**)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (**FTQ**)
- Génération Emploi
- Jeunesse ouvrière chrétienne nationale du Québec (**JOCNQ**)
- Place aux jeunes national Inc.
- Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (**RJGAQ**)
- Regroupement québécois des coopérateurs et coopératrices du travail (**RQCCT**)
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (**RQuODE**)
- Réseau des Carrefours Jeunesse-emploi du Québec (**RCJE**)
- Secrétariat à la jeunesse *membre non-votant*

## Table des matières

Introduction .....	P. 1
La mission d'Emploi-Québec et la mesure de formation .....	P. 2
La demande du marché du travail .....	P. 3
La planification de la demande .....	P. 3
L'expertise du national au local .....	P. 4
Besoins du marché vs besoins des jeunes .....	P. 4
L'offre de formation d'Emploi-Québec .....	P. 5
L'admissibilité à la mesure .....	P. 7
Le repérage des clientèles .....	P.7
Repérer les Jeunes .....	P. 9
Les types de formation .....	P.9
L'accompagnement à la mesure .....	P. 10
Solutions .....	P. 12
Bibliographie .....	P. 13

## **INTRODUCTION**

Depuis sa création, Emploi-Québec note une quantité insuffisante d'offres de services. Différentes organisations sociales, reliées de près ou de loin par l'offre de service d'Emploi-Québec, dénoncent le resserrement des critères d'admissibilité permettant l'accès aux services, ainsi que l'arrêt pur et simple de services.

Quant à la pérennité des services, la population apprenait par le biais des médias québécois qu'Emploi-Québec enregistrait un manque à gagner de 40 millions de dollars, somme nécessaire au maintien d'une formation professionnelle offerte par Emploi-Québec à 4 800 individus. Le Ministère responsable réagissait rapidement en transférant des fonds afin de combler le manque à gagner, sans toutefois assurer le plein financement des mesures actives touchées pour le reste de l'exercice financier. Résultat : nonobstant les 4 869 participants déjà admis aux programmes d'insertion ou de préparation à l'emploi, les futurs participants ne pourront, pour la plupart, avoir accès aux services offerts par Emploi-Québec. Ainsi, bien que les dirigeants d'Emploi-Québec annonçaient récemment que l'organisation prévoyait terminer l'année financière sans enregistrer de déficit, cet objectif n'aura pu être atteint sans limiter les services offerts à la clientèle admissible. En effet, de septembre à décembre, aucun candidat admissible à la mesure de formation n'a pu bénéficier du service.

Il semble que la pérennité des services offerts par Emploi-Québec et l'admissibilité à ceux-ci soient compromises par un déficit d'offres important, conséquence d'une mauvaise allocation et planification des ressources ainsi que d'un sous-financement. On entend par déficit d'offres un manque à gagner entre les besoins réels du marché du travail et la capacité d'Emploi-Québec de répondre aux besoins de ses clientèles. L'étude spécifique de la mesure de formation, principalement en ce qui concerne la problématique des jeunes, permettra de vérifier cette hypothèse. D'autre part, il semble manifeste qu'Emploi-Québec éprouve des difficultés majeures à gérer et à mettre en œuvre une mesure de formation décloisonnée qui puisse servir ses clientèles spécifiques. De plus, cette confusion dans la gestion de la mesure permet de douter de son

efficacité sur les problématiques visées, en particulier sur celle de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> La vérification de l'hypothèse a été rendue possible grâce à différents documents d'Emploi-Québec de même qu'avec des entrevues réalisées auprès du personnel de trois directions générales d'Emploi-Québec et de trois Centres locaux d'emploi.

## PROBLEMATIQUE

### **La mission d'Emploi-Québec et la mesure de formation**

La Politique active du marché du travail (P.A.M.T.) constitue l'assise sur laquelle la mission d'Emploi-Québec prend corps. La P.A.M.T. vise à réguler l'offre et la demande sur le marché du travail en intervenant dans l'ensemble des domaines d'une société donnée, tel l'éducation, les politiques salariales, la politique monétaire, la création d'emploi, les filets sociaux, etc. La finalité de cette démarche consiste à éliminer les effets pervers du marché du travail, dont le chômage et ses variantes : la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale de divers groupes sociaux.

La mission d'Emploi-Québec s'élabore par un mécanisme de planification de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Elle se concrétise par des mesures actives en préparation, insertion, maintien, stabilisation, et création d'emploi qui constituent autant d'axes d'intervention spécifiques menant, entre autres, à l'augmentation de l'employabilité. En lien avec la mission d'Emploi-Québec, l'admissibilité de la clientèle à la mesure de formation “ est fonction de l'effet escompté sur la problématique d'emploi<sup>2</sup> ”. Cette mesure est “ l'intermédiaire de choix lorsqu'il s'agit d'assurer l'adéquation optimale entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail<sup>3</sup> ”. Ainsi, cette mesure apparaît comme un instrument nécessaire à l'élimination du sous-emploi, du chômage et de l'exclusion sociale puisqu'elle permet de désamorcer le déficit de compétences sur le marché du travail, une des barrières principales à l'employabilité.

Considérant la nature de la fonction première d'Emploi-Québec, de même que le large rayon d'action accordée à la mesure de formation dans le processus de régulation du marché du travail, le décroisement de la population admissible serait un gage de succès d'une telle démarche macro-économique et de l'intégration des jeunes au marché du travail. Toutefois, nous verrons que l'opérationnalisation des services telle qu'effectuée actuellement dénature le rôle initial d'Emploi-Québec. La détermination de la demande de main-d'œuvre et de l'offre de formations, l'admissibilité à la mesure de formation et la planification administrative conduisant la clientèle de la formation vers l'emploi sont mises en cause.

---

<sup>2</sup> EMPLOI-QUÉBEC, Direction générale adjointe de l'apprentissage et de la formation de la main-d'œuvre. *La mesure de formation de la main-d'œuvre, guide opérationnel*. 20 avril 1999, p. 1

## **La demande du marché du travail**

Dans le cadre de la P.A.M.T., il faut faire l'analyse exhaustive de l'offre et la demande d'emploi. Et si l'objectif d'Emploi-Québec fut, depuis un an et demi, de mettre en marche une telle politique, force est de constater que nous sommes encore loin du plein emploi. À ce chapitre, l'échec de la mesure de formation d'Emploi-Québec, est causé par une planification partielle et partielle du marché du travail, de même que par une mauvaise coordination lors de la décentralisation des rôles et fonctions entre les instances locales et régionales d'Emploi-Québec.

## **La planification de la demande**

Bien que la *Direction générale adjointe du développement de l'emploi et direction du plan et de l'information sur le marché du travail* (organe ayant la fonction de déterminer les secteurs économiques dont l'emploi est saturé et les ceux où il est en demande) effectue des études de la demande du marché du travail, ces études ne sont pas effectuées sur une base régulière ni en fonction des fluctuations à moyen et long terme du marché. Selon le personnel de la Direction générale, le modèle de planification de la demande s'appuie sur une étude à court terme du marché, c'est-à-dire, sur une période de deux ans. On admet que cette planification ne permet aucunement de prévoir les perspectives d'emploi à long terme des différents groupes de professions étudiés. L'accès des clients à la formation s'effectue donc lui aussi en fonction de la demande de compétences à court terme et sursoit aux fluctuations de la demande de compétences à long terme. Emploi-Québec doit par conséquent améliorer son expertise permettant de décrire la demande de main-d'œuvre et de compétences à court, moyen et long terme afin qu'elle s'articule en tenant compte de la complexité de la fluctuation du marché du travail et de ses conséquences sur la planification de l'achat de formations.

De plus, toujours selon le personnel de la Direction générale, aucune remise à jour n'est effectuée entre les exercices de planification. Pourtant, la fluctuation de la demande exige une révision constante des pronostics établis qui peuvent être sujets à changement, même dans le cadre d'une planification à court terme. Le personnel de la Direction générale précise l'importance d'une révision bisannuelle des données sans quoi, l'exercice de planification risque d'être biaisé. Le

---

<sup>2</sup>EMPLOI-QUÉBEC, Direction générale adjointe de l'apprentissage et de la formation de la main-d'œuvre. *Fonds de développement du marché du travail, Formation de la main-d'œuvre, Proposition*, 11 novembre 1998, p. 6.



personnel ajoute également que l'absence d'un tel exercice de révision est imputable à l'insuffisance du financement alloué à la planification de la demande. Pour qu'il soit efficace, l'exercice de planification d'Emploi-Québec doit être mis à jour sur une base régulière afin d'avoir prise sur les fluctuations constantes du marché du travail.

### **L'expertise du national au local**

Dans le fonctionnement d'Emploi-Québec, les études produites par la Direction générale sont transmises aux directions régionales qui doivent traiter les données de planification nationale en fonction des réalités de l'emploi régional. Les résultats des études régionales sont ensuite vulgarisés et acheminés aux Centres locaux d'emploi. Ces derniers doivent croiser les données régionales avec la demande locale afin de déterminer le nombre de clients référés aux types de formation. Toutefois, l'étude de quelques CLE permet de conclure que ces études de planification ne semblent que très partiellement, voire aucunement accessibles aux CLE. L'avis du personnel de la Direction générale corrobore dans le même sens.

Dépourvus d'outils de planification régionale suffisamment précis, les CLE ne disposent pas davantage d'expertises locales en ce qui concerne la détermination de la demande de main-d'œuvre locale. Les centres combinent, à divers degrés, les directives régionales, la connaissance générale des agents, l'utilisation d'ouvrages de référence de type " populaire " et consultent les journaux ou encore les banques informatiques d'emploi en demande. Par conséquent, l'achat de formation<sup>4</sup> effectué par les CLE est déterminé par un processus dont la méthodologie peut être mise en doute.

Emploi-Québec doit développer son expertise de telle sorte qu'elle puisse déterminer la demande de main-d'œuvre avec précision et ce, en regard avec la dynamique d'emploi nationale, régionale et locale. Cette expertise doit également se développer en termes de ressources humaines formées en la matière, tant au sein des directions régionales correspondantes qu'au sein même des Centres locaux d'emploi.

---

<sup>4</sup> Depuis l'abolition de la mesure spécifique "Achat de formation", on entend par ce terme les sommes allouées aux diverses formations accordées aux participants. Ceci implique l'achat de formation directes (ex. groupes entiers achetés par Emploi-Québec) ou indirectes (subvention au participants pour suivre une formation de façon individuelle).

## **Besoins du marché vs besoins des jeunes**

D'autre part, bien que la priorité d'Emploi-Québec soit d'offrir des formations de courte durée visant directement la demande de main-d'œuvre et la réduction du chômage, il n'en demeure pas moins que cette même priorité met en exergue la sous-scolarisation de certaines catégories de clients. Ce groupe, dont fait partie une forte proportion de jeunes, bien loin d'être en mesure de participer à des formations professionnelles et d'intégrer le monde du travail, aurait besoin d'une formation de base préalable (alphabétisation, 1<sup>er</sup> cycle du secondaire, etc.).

Rappelons que les objectifs d'Emploi-Québec consistent non seulement à vaincre le chômage, mais également à éliminer l'exclusion sociale. Ainsi, avant même de pouvoir accéder au marché du travail, les citoyens doivent posséder les outils nécessaires pour interpréter leur rapport au monde, à leurs semblables, à la famille, au travail, etc., et entrer en relation avec ces réalités. L'inaccessibilité à ces outils pave la voie à l'exclusion sociale. La formation générale, bien qu'imparfaite, favorise l'intégration des citoyens à leur environnement et les prédispose, par ricochet, à répondre à la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail.

L'adéquation entre demande de compétences et formations professionnelles ne doit donc pas empêcher les formations générales qui n'ont qu'une incidence indirecte sur l'équilibre de l'offre et de la demande sur le marché du travail, mais qui est essentiel au cheminement des jeunes vers la vie active et un moyen pour Emploi-Québec de respecter son mandat de lutter contre l'exclusion sociale.

## **L'offre de formation d'Emploi-Québec**

Emploi-Québec considère que 15 %<sup>5</sup> de sa clientèle potentielle (650 000 à 1 000 000<sup>6</sup> personnes) devrait avoir accès des mesures dites “ lourdes ”, telle la mesure de formation. Un simple calcul permet de déterminer que, de façon prioritaire, entre 97 000 et 150 000 personnes devraient en bénéficier. À ce chapitre, le personnel interrogé de certains CLE faisait remarquer le caractère “

---

<sup>5</sup> EMPLOI-QUÉBEC, Direction générale adjointe du développement de l'emploi et Direction du plan et de l'information sur le marché du travail, *Lignes directrices pour le repérage des clientèles et des mesures et services. Mémoire présenté à la Commission des partenaires du marché du travail*, 24 février 1999, p. 5

<sup>6</sup> Op. cit. EMPLOI-QUÉBEC, Fonds de développement du marché du travail, Formation de la main-d'œuvre, p. 10.

conservateur ” de ce barème d'accessibilité à la mesure de formation : les besoins constatés de la clientèle nécessiteraient donc une révision à la hausse de ces chiffres. Toutefois, en regard des objectifs que se fixe Emploi-Québec, il semble que l'offre de services effective ne convienne pas à la demande d'une clientèle décroissant. Et l'actuel exercice de recentrage ne permet pas véritablement de renverser la vapeur.

Dans ce processus de recentrage, les nouvelles participations à la mesure de formation sont fixées à 12 500. Ainsi, en ajoutant les 12 500 nouvelles participations aux 65 000 participations enregistrées depuis le début de la nouvelle année financière, la participation totale pour le présent exercice est donc gelée à 78 000<sup>7</sup>. L'an dernier, alors que l'on appliquait pour la première fois la mesure de formation dans sa forme actuelle, 120 000 personnes y ont eues accès. C'est donc dire qu'Emploi-Québec enregistre cette année un déficit de 48 000 participations par rapport à l'année passée. Aussi, le barème de 78 000 participations fixé par la Ministre ne correspond que partiellement aux objectifs de décroissement de la clientèle d'Emploi-Québec. Il s'agit donc 19 000 à 72 000 personnes répondant aux critères d'admissibilité qui ne pourront jouir de la mesure de formation .

L'actuel exercice de recentrage initié par la Ministre oriente ses efforts vers le ciblage plus serré de la clientèle. Concrètement, il s'agit de développer des outils efficaces d'évaluation des besoins de la clientèle afin d'offrir le service le mieux adapté aux besoins de chaque individu. Il deviendra ainsi plus aisé de départager les clients ayant besoin d'une mesure de formation, plus coûteuse, de ceux ayant besoin d'aide à l'emploi plus légère et par conséquent moins coûteuse. Pour la direction et les employés des CLE rencontrés en entrevue, ce processus de recentrage présuppose que les critères d'admissibilité antérieurs, trop larges, aient permis l'accès à certains clients à la mesure de formation alors qu'elle n'était pas nécessaire à leur retour au travail. Dans ce contexte, l'opération de recentrage est louable, mais, nous le verrons, ses effets positifs risquent d'être négligeables.

En effet, ce recentrage s'exécute à l'intérieur d'un cadre de restrictions financières. Dans

---

<sup>7</sup> Notes pour l'allocation de la ministre d'État au travail et à l'emploi et ministre responsable de l'emploi, Mme Diane Lemieux. À l'occasion de la rencontre de presse du 13 octobre 1999 à Québec.

l'hypothèse où de nouveaux outils d'évaluation permettent effectivement de répondre aux clients ayant véritablement besoin de la mesure de formation, il reste que la totalité de la clientèle admissible ne pourra bénéficier de cette mesure. En évaluant le bassin total de la clientèle à 78 000 participations, 19 000 à 72 000 personnes pourtant admissibles à cette mesure se verront référées à des services mal adaptés à leurs besoins, diminuant d'autant leur chance de dénicher un emploi.

Au sein des CLE qui ont fait l'objet d'études, l'exercice de recentrage est accueilli avec certains bémoles. Le développement de meilleurs outils de ciblage de la clientèle apparaît comme un moyen permettant d'offrir le bon service au bon client avec plus d'efficacité, ce dont les CLE étaient, en pratique, dépourvus. Toutefois, malgré le recentrage, on admet, à divers degrés, qu'il sera impossible de répondre à tous les besoins en matière de formation. Corroborant dans le même sens, des responsables de la *Direction générale adjointe de la formation et de l'apprentissage* conviennent de la nécessité d'augmenter les sommes allouées à la mesure de formation si l'objectif d'Emploi-Québec est toujours de répondre aux besoins d'une clientèle décroisée.

### **L'admissibilité à la mesure**

Contrairement aux mesures de formation en vigueur avant le rapatriement des compétences fédérales, la mesure de formation est fondée sur le principe de décroisement des clientèles, qui consiste à diriger tous les clients vers une seule mesure. On peut alors se permettre d'accroître la participation à la mesure, tout en orientant les participants vers des volets spécifiques, conformément à leurs besoins. Ainsi, la population accède à la mesure sans distinction d'âge, de sexe, de situation économique, etc.

Les formations accessibles à la clientèle de la mesure de formation sont variées. En fait, si le bénéficiaire et l'agent sont capables de faire la preuve qu'une formation donnée (par exemple terminer un bac par quelques cours ou entamer une formation professionnelle) est l'élément décisif pour son retour en emploi, celle-ci lui sera accordée. En théorie, toutes les formations sont envisageables.

Si, somme toute, il est assez facile d'entrer dans la catégorie de personnes admissibles à la mesure, il faut cependant être en mesure de prouver que la formation est la seule solution aux difficultés d'intégration en emploi. Ceci est passablement difficile pour plusieurs puisque les situations des bénéficiaires se résument rarement en une problématique aussi simpliste.

Le décloisonnement des clientèles connaît toutefois des ratés puisqu'elle est difficile à gérer localement dans les CLE. En effet, il semble impossible, dans un contexte de décloisonnement, d'être au fait des problématiques particulières des différents groupes admissibles à la mesure. Ceci entraîne une utilisation plutôt aléatoire des outils de formation à la disposition des bénéficiaires. Les entrevues réalisées nous ont clairement démontré le lien intime entre la mauvaise connaissance des clientèles et les problèmes d'épuisement des ressources financières. Mais plus encore, elles ont démontré l'incapacité d'Emploi-Québec d'offrir des formations adaptées aux besoins particuliers des clientèles admissibles à la mesure.

### **Le repérage des clientèles**

Pour remédier à la situation, Emploi-Québec a mis sur pied une politique de repérage des clientèles, qui, à notre avis, ne fait qu'empirer les choses. L'objectif visé par la politique est d'identifier les besoins réels des clients afin de les orienter vers des mesures appropriées à leurs situations. Aussi, elle a pour but d'identifier rapidement les gens susceptibles d'être victimes de chômage de longue durée. Dans les documents accompagnant la politique de repérage, Emploi-Québec considère que seulement une petite portion des chômeurs contribue de façon " exagérée " aux coûts liés au chômage ; ce sont ces chômeurs que la politique vise principalement. Emploi-Québec tente de les identifier de façon prioritaire afin de pouvoir leur offrir une démarche personnalisée d'intégration à l'emploi. Cette politique de repérage influence l'ensemble des actions d'Emploi-Québec, que ce soit la mesure de formation, les autres mesures actives ou tout autre genre d'intervention. De façon générale, Emploi-Québec a établi certains facteurs déterminants dans le fait de demeurer au chômage pour une longue durée. Voici les principaux<sup>8</sup> :

- **L'âge** : le peu d'expérience de travail des jeunes contribue à rendre difficile leur intégration en emploi. De plus, les jeunes décrocheurs sont particulièrement susceptibles de devenir des

---

<sup>8</sup> Op. cit. EMPLOI-QUÉBEC, *Lignes directrices pour le repérage des clientèles et des mesures et services*, p. 3.

chômeurs de longue durée étant donné leur manque de formation et de spécialisation. Les travailleurs plus âgés, quant à eux, doivent faire face à un problème de maintien en emploi à cause de licenciements. Les entrevues réalisées dans les CLE et auprès des directions d'Emploi-Québec indiquent que la motivation au retour en emploi est un motif qui distingue les gens pour qui leur âge est un handicap. Ainsi, si un jeune a peu de motivation face à la formation et au retour en emploi, il est moins susceptible de bénéficier de la mesure que celui qui souhaite réellement sortir du chômage.

- **Le sexe** : on retrouve souvent une dynamique de facteurs combinés, par exemple le type de ménage (monoparental ou autre) et la scolarité. Le sexe n'est déterminant que lorsque, par exemple, une jeune femme monoparentale, peu scolarisée, décide de faire un retour aux études, ou lorsqu'une mère de famille décide de revenir sur le marché du travail après une longue absence.
- **La scolarité et l'expérience de travail** : moins les chômeurs sont scolarisés et expérimentés, plus les chances de chômage longue durée sont grandes. Cependant, les entrevues ont fait ressortir que la formation n'était pas nécessairement l'unique réponse au manque d'expérience. Les contacts, stages, expériences dans des groupes communautaires s'avèrent aussi des pistes de solution à envisager pour contrer ces obstacles à l'emploi.

Malgré tous les efforts mis dans le repérage des clientèles, il est difficile d'établir avec certitude le profil d'un individu susceptible de vivre un chômage de longue durée. De plus, l'établissement d'un mécanisme d'identification de catégories cibles peut mener à "exclure de la cible des personnes qui sont plus à risque que celles qu'on y inclut."<sup>9</sup> Ainsi, nous constatons que ces méthodes et les critères qui les accompagnent deviennent un facteur d'exclusion pour une grande partie de la clientèle susceptible de bénéficier de la mesure. En décloisonnant les clientèles, Emploi-Québec a voulu permettre l'accès à une mesure de formation souple, simple et plus adaptée aux besoins de la clientèle. Pourtant, le manque d'information dans la structure et les contraintes de rentabilité du gouvernement font en sorte qu'il faut maintenant restreindre le

---

<sup>9</sup> EMPLOI-QUÉBEC, *Rapport du groupe de travail sur le ciblage des clientèles des mesures et services d'Emploi-Québec, Version finale*. Novembre 1998, p. 9.

bassin de clientèle desservie par cette même mesure. D'un côté, on aimerait aider selon les besoins, et de l'autre, on est contraint de respecter des cibles dans le choix des participants. Il est difficile dans ce contexte de réaliser le plein potentiel de la mesure.

### **Repérer les jeunes**

Les jeunes sont les premiers à souffrir des méthodes de repérage. En effet, ils constituent une clientèle particulière et les méthodes de repérage ont peine à saisir leur problématique. Il est important de comprendre que la jeunesse ne constitue pas un groupe monolithique. Les critères d'âge, de sexe, de scolarité et d'expérience relèguent les jeunes dans des stéréotypes difficiles à vaincre. Certains décrocheurs n'auraient pas toujours besoin de commencer par un retour à l'école alors que d'autres, plus âgés ou ayant de l'expérience sur le marché du travail, bénéficieraient de celui-ci quelques années plus tard. Les cibles établies par les critères de repérage, plus exclusifs qu'inclusifs, passent à côté de toute une facette du chômage des jeunes. La mesure de formation a pour but d'inclure et de respecter les besoins de la clientèle. Les jeunes constituent présentement une clientèle défavorisée par celle-ci parce que mal servie et mal orientée. Il faut tenter de remédier à ces problèmes criants, car les jeunes sont susceptibles de subir un chômage d'autant plus difficile qu'il survient alors qu'ils devraient prendre leur envol vers l'insertion socioprofessionnelle.

### **Les types de formation**

Tel que mentionné précédemment, en théorie, tous les types de formation sont envisageables dans le cadre d'une réinsertion socioprofessionnelle. Si l'on désire réellement répondre aux besoins des jeunes, il faut être en mesure d'envisager toutes les solutions à leur insertion sur le marché du travail. Toutes les formations ont leurs avantages et elles doivent être considérées pour ce qu'elles apportent réellement aux participants et pas seulement pour les coûts qu'elles engendrent. Dans une perspective à long terme, on sait que les formations répondant le mieux aux besoins des participants ont des effets positifs sur la sortie de l'aide sociale, la permanence en emploi et la qualité de l'intégration en emploi<sup>10</sup>. Il faut donc être cohérent avec ces réalités et accepter d'envisager tous les types de formation. Les entrevues nous ont montré que les

formations devaient désormais être évaluées en fonction des coûts qu'elles engendrent et de ce qu'elles rapportent aux participants.

Or, l'insertion en emploi n'est pas une question à envisager à court terme, ni en termes de rendement économique seulement. Les jeunes qui font face à des problèmes d'insertion en emploi ont besoin d'une vision à long terme. Les carrières sont multiples, les opportunités diffèrent avec le temps, et c'est pourquoi il faut permettre aux jeunes d'avoir une base solide, et non plus une formation rapide pour en finir temporairement avec le recours à l'aide sociale. Si les formations de courte durée sont efficaces pour certains, les formations de longue durée le sont pour d'autre. Laissons plutôt le soin à des intervenants qualifiés d'aider le jeune à mieux connaître les avenues qui se présentent à lui, en fonction de ses besoins. La réussite des mesures visant l'insertion en emploi dépend en grande partie d'une vision d'avenir établie en collaboration avec le participant. Ne fermons pas de portes au nom de la rentabilité immédiate de la mesure de formation, car l'impact de celle-ci se mesure sur l'ensemble de la carrière d'un bénéficiaire.

### **L'accompagnement à la mesure**

Plusieurs études ont établi la nécessité de l'accompagnement des participants dans la mesure de formation. Parmi les avenues gagnantes identifiées par le ministère de la Solidarité sociale, on comprend que le suivi des participants à la mesure de formation est particulièrement capital dans la réussite de la mesure. De plus, pour qu'elle réussisse, il faut s'assurer d'adopter une approche globale dans l'aide aux participants, c'est-à-dire considérer tous les obstacles auxquels ils sont confrontés (détresse psychologique, problèmes de transport, problèmes personnels, de motivation, etc.)<sup>11</sup>. Les entrevues nous ont montré que le suivi des participants avait été jusqu'ici laborieux. En fait, jusqu'à maintenant, l'accompagnement à la mesure de formation était laissé aux soins des CLE, qui choisissaient, ou pas, d'en faire une priorité.

---

<sup>10</sup> MES, Direction générale des politiques, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, *Évaluation des mesures d'aide à l'emploi : la performance des mesures, les avenues gagnantes, les avenues à éviter*. 14 septembre 1999, p. 28

<sup>11</sup> Op. cit. MES, *Évaluation des mesures d'aide à l'emploi*. p. 42.



Cette méthode, très peu rigoureuse, mine les chances de réussite des participants. De plus, même si on peut anticiper un suivi plus soutenu avec l'exercice de recentrage, nous sommes en droit de nous demander jusqu'à quel point les aspects financiers de l'accompagnement à la mesure ne seront pas négligés. En d'autres mots, l'accompagnement à la mesure ne consiste pas seulement en un suivi de dossier : il appelle des services complémentaires tels que le suivi par intervenant spécialisé, le remboursement des frais de garde, de transport, etc.. Or, dans le contexte actuel, il est fort peu probable que de tels services soient utilisés à leur plein potentiel. Ainsi, l'accompagnement, clef de voûte de la réussite de la mesure, se trouve en péril. Il est impératif d'en faire une priorité sur le plan du suivi et en termes financiers. Il est prouvé que la réussite d'une formation repose en grande partie sur un soutien financier adéquat, soutien qui permet aux participants de se consacrer pleinement à la formation. En plus des mesures spécifiques (mentionnées plus haut) considérées comme bénéfiques à la réussite d'une formation, il faut donc aborder le soutien à la formation dans une optique globale de soutien financier adapté aux besoins généraux des participants.

## **SOLUTIONS**

L'ensemble de l'intervention d'Emploi-Québec repose sur l'équilibre du marché du travail. Pour tendre vers cet équilibre, il est essentiel de posséder des outils de planification de l'offre et de la demande qui soient adéquats.

L'exercice de planification doit avoir les caractéristiques suivantes :

1. décrire la demande de main-d'œuvre et de compétences à court, moyen et long terme.
2. couvrir les réalités locales, régionales et nationales.
3. être mis à jour sur une base régulière.
4. être accessible aux membres du personnel des CLE, eux-mêmes formés pour les analyser.

La connaissance des clientèles est la pierre angulaire du bon fonctionnement d'une mesure comme celle-ci puisqu'elle repose sur un souci de planification efficace. La politique de repérage des clientèles présente des problèmes considérables pour les jeunes, car elle ne porte aucun intérêt à leurs spécificités. On ne peut la maintenir en place sans causer aux jeunes des préjudices sévères. Les jeunes doivent être reçus par des agents qui connaissent leur problématique et qui

souhaitent les aider. En formant des agents spécialisés dans les problématiques jeunesse, on peut envisager de maintenir les balises actuelles de la mesure décroisonnée.

Ces personnes, travaillant pour les CLE ou pour tout autre organisme spécialisé auquel on aurait délégué cette tâche, seraient à même de mieux saisir la question multiforme des jeunes. Bien sûr, il faudrait s'assurer que ces intervenants aient tous les outils nécessaires pour orienter les jeunes dans une perspective à long terme, qu'ils puissent référer les jeunes aux bonnes formations, malgré les coûts que ceci engendrerait. Toujours dans une perspective à long terme, ces efforts seraient à coup sûr récompensés, car les jeunes bénéficiaires seraient désormais en meilleure position pour réussir leur insertion socioprofessionnelle.

L'accompagnement à la mesure devra se faire sur une base systématique en concordance avec les besoins des clientèles particulières. Ceci implique une disponibilité tous azimuts des ressources en accompagnement, ainsi que des services complémentaires adéquatement financés. Le tout devra se faire dans une perspective globale de soutien financier adéquat des participants.

Finalement, afin de répondre aux objectifs que sous-tend la mise en œuvre d'une politique à grands déploiements telle que la Politique active du marché du travail (P.A.M.T.), il est essentiel que le gouvernement du Québec augmente sensiblement le financement d'Emploi-Québec. De la même façon, une politique de décroisonnement des clientèles exige l'augmentation du financement gouvernemental afin qu'elle se traduise par la pleine accessibilité de la clientèle admissible à la mesure de formation comme à l'ensemble des services d'Emploi-Québec.

Il importe de réaffirmer le caractère vital pour les jeunes d'une pleine accessibilité à la mesure de formation. Il en va de leur insertion sociale et professionnelle. Mais n'oublions pas que les liens de confiance entre Emploi-Québec et les jeunes participants sont bien minces, surtout depuis que le gouvernement a failli à ses engagements l'automne dernier. Il faut donc rétablir ce lien de confiance et la seule façon d'y arriver réside dans le respect total des engagements gouvernementaux envers les jeunes. Le gouvernement du Québec ne peut se permettre d'abandonner les jeunes à leur sort. Il faut soutenir cette clientèle et faire en sorte qu'elle parvienne enfin à de meilleures conditions de vie. Cela passe par une intégration

socioprofessionnelle tributaire d'un soutien adéquat à la formation et la pleine accessibilité à celle-ci.

## BIBLIOGRAPHIE

### **Gouvernement du Québec**

- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *L'économie du Québec : revue des changements structurels*, Les publications du Québec, 1996.
- Notes pour l'allocation de la ministre d'État au travail et à l'emploi et ministre responsable de l'emploi, Mme Diane Lemieux. À l'occasion de la rencontre de presse du 13 octobre 1999 à Québec.

### **Emploi-Québec**

- EMPLOI-QUÉBEC. *Tableau des mesures actives, version intégrale*, avril 1999.
- EMPLOI-QUÉBEC. *Rapport du groupe de travail sur le ciblage des clientèles des mesures et services d'Emploi-Québec, Version finale*, novembre 1998.
- EMPLOI-QUÉBEC. Direction générale adjointe de l'apprentissage et de la formation de la main-d'œuvre, *Fonds de développement du marché du travail, Formation de la main-d'œuvre, Proposition*, 11 novembre 1998.
- EMPLOI-QUÉBEC. Direction générale adjointe de l'apprentissage et de la formation de la main-d'œuvre. *La mesure de formation de la main-d'œuvre, guide opérationnel*, 20 avril 1999.
- EMPLOI-QUÉBEC. Direction générale adjointe du développement de l'emploi, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, *Le marché du travail au Québec selon les métiers et les professions, perspectives pour l'an 2000 et caractéristiques des professions*, septembre 1999.
- EMPLOI-QUÉBEC. Direction générale adjointe du développement de l'emploi et Direction du plan et de l'information sur le marché du travail, *Lignes directrices pour le repérage des clientèles et des mesures et services. Mémoire présenté à la Commission des partenaires du marché du travail*, 24 février 1999.

### **Ministère de l'Emploi et de la Solidarité**

- MES, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. *Rapport statistique. Prestataires de l'aide sociale. Programmes APTE et Soutien financier. Mars 1998. Tableau 3 : Caractéristiques des adultes prestataires, mars 1998*, Juin 1998.
- MES, Direction générale des politiques, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. *Évaluation des mesures d'aide à l'emploi : la performance des mesures, les avenues gagnantes, les avenues à éviter*, 14 septembre 1999, p. 24.
- MES, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. *Les prestataires de l'aide sociale et la formation : portrait statistique et faits saillants des études réalisées au Ministère*, 27 octobre 1998.

### **Statistique Canada**

STATISTIQUES CANADA. *Caractéristiques de la population active (population 15 ans et plus) selon les régions économiques, moyennes mobiles de 3 mois*