

Recommandations

Présentées au

**Forum des ministres du marché du travail
Consultations sur les ententes de transfert relatives
au marché du travail**

Août 2016



Nous facilitons le rapprochement entre les employeurs et les meilleurs talents

Les entreprises concurrentielles et couronnées de succès requièrent des travailleurs spécialisés et talentueux. La CEDEC, afin d'assurer la compétitivité nationale au sein de l'économie globale, collabore avec des partenaires dans le but de profiter de possibilités, d'effectuer les investissements nécessaires en formation et en développement professionnel pour satisfaire les besoins du marché du travail.

L'entrepreneuriat représente, pour les citoyens, une importante possibilité d'entrer sur le marché du travail en créant leur propre emploi. La CEDEC investit dans la promotion de possibilités entrepreneuriales et de perfectionnement des compétences touchant le démarrage d'entreprise et le service de mentorat afin d'assurer la viabilité des entreprises existantes.

Nous profitons de cette occasion de faire connaître la stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre mise de l'avant par la CEDEC et présenter nos recommandations visant la bonification des politiques et des programmes canadiens reliés au marché du travail.

La CEDEC (Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire) est un organisme partenaire de premier plan et un moteur de développement économique communautaire et d'employabilité.

CONTACT

1.888.641.9912
info@cedec.ca
www.cedec.ca

Le taux de bilinguisme grandissant de la main-d'œuvre anglophone au Québec constitue un atout essentiel sur lequel miser, car la capacité de parler plus d'une langue crée des résultats économiques positifs.

Les données démontrent que le taux de bilinguisme chez les anglophones est passé de 37 % en 1971 à 67 % en 2001. Il continue d'augmenter, particulièrement chez les jeunes anglophones (15-24 ans) où le taux s'élève en ce moment à plus de 80 %.

Au cours des quinze dernières années, la proportion d'anglophones au Québec s'est considérablement accrue, atteignant une augmentation d'environ 50 % dans certaines régions du Québec. Cette croissance est survenue au moment où des pressions économiques et des pressions sur la main-d'œuvre s'exercent, ce qui rend l'acquisition d'un emploi difficile. Ces pressions comprennent le ralentissement économique en 2008, la demande de candidats bilingues de la part des employeurs et les possibilités grandissantes hors Québec pour les anglophones.

En fait, un nombre grandissant de jeunes Québécois anglophones très scolarisés partent du Québec pour se trouver un emploi ailleurs; une tendance inquiétante puisque plusieurs de ces individus possèdent des compétences recherchées sur le marché du travail québécois.

LA STRATÉGIE : RAPPROCHER LES EMPLOYEURS ET LES BONS CANDIDATS

1. PROMOUVOIR LES AVANTAGES QU'APPORTENT LES EMPLOYÉS BILINGUES

- Démontrer leur influence considérable sur l'économie canadienne.

2. APPUYER LES EMPLOYEURS

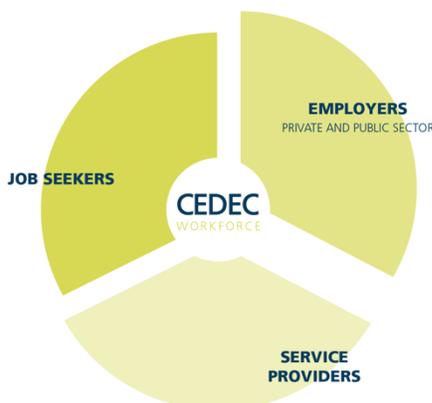
- Offrir analyse approfondie, une prévision et une modélisation;
- Intégration à la main-d'œuvre à laquelle participent les chercheurs d'emploi, les employeurs et les prestataires de services d'emploi.

3. PRESTATAIRES DE SERVICES D'EMPLOI

- Créer un éventail de services et de produits qui fournissent un cadre pour une approche intégrée fondée sur des réseaux visant la mise en valeur de la main-d'œuvre.

4. PRODUIRE DE MEILLEURES INFORMATIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- Réunir des données, analyser des éléments factuels et se concentrer sur la création et l'expansion d'une base de données et des indications solides sur la main-d'œuvre anglophone québécoise.



Téléchargez la version intégrale de la stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre élaborée par la CEDEC « **Rapprocher les employeurs et les bons candidats** », à partir de cette page Web : www.cedec.ca/fr/main-doeuvre/

CONSULTATIONS SUR LES ENTENTES DE TRANSFERT RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL : DISCUSSION QUESTIONS ET RECOMMANDATIONS

Q1. Dans des conditions du marché du travail diverses et changeantes, quels devraient être les objectifs des programmes d'emploi et de formation professionnelle et à qui devraient-ils s'adresser?

Les programmes d'emploi et de formation professionnelle devraient refléter les besoins des employeurs et mieux préparer le chercheur d'emploi à décrocher les emplois vacants. Ils devraient considérer :

- Les besoins actuels et futurs des employeurs;
- Une meilleure compréhension des programmes d'éducation offerts et la façon dont ils concordent avec les emplois vacants actuels ou qui le seront bientôt;
- La pertinence des compétences ou l'amélioration des compétences des chercheurs d'emploi et des travailleurs sous-employés;
- Le jumelage du travail saisonnier afin d'offrir aux travailleurs des contrats de plus longues durées;
- L'aide offerte aux employeurs pour maintenir leurs employés en emploi et l'amélioration des compétences de leur personnel par la formation en cours d'emploi;
- La révision des programmes spécialisés de formation linguistique et le renforcement afin que les travailleurs bilingues puissent obtenir un emploi sur le marché du travail québécois et y travailler efficacement.

Q2. Les programmes d'emploi et de formation professionnelle sont-ils assez souples pour répondre aux besoins d'une main-d'œuvre diversifiée (par ex. : les travailleurs précaires, les jeunes, les autochtones, les nouveaux immigrants et tout autre travailleur ayant besoin d'un soutien particulier)? Si oui, quelles sont les pratiques exemplaires ou quel est le meilleur soutien à apporter à ces groupes?

Les programmes d'emploi et de formation professionnelle actuellement offerts ne semblent pas répondre aux besoins des groupes en situation précaire. Depuis 2010, la CEDEC a effectué une recherche auprès d'anglophones en situation minoritaire au Québec, de travailleurs d'âge mûr (45+), de jeunes Noirs instruits, de femmes, de communautés autochtones et de travailleurs saisonniers. Dans tous les cas, les recherches démontrent un manque de ressources ou d'offres de services ou l'absence de ressources et d'offres de services adéquats qui peuvent aider les chercheurs d'emploi à se trouver du travail dans leur collectivité, le plus souvent en milieu rural.

Ces groupes peuvent être mieux soutenus en réalisant les éléments suivants :

- Concevoir des ateliers, des outils et des formations permettant aux groupes en situation précaire de prendre conscience de leur potentiel et de le développer;
- Créer des ateliers de sensibilisation afin de faire connaître aux employeurs les avantages d'embaucher les groupes en situation précaire.

Q3. Les Canadiens, plus particulièrement les chercheurs d'emploi ou ceux qui peuvent le devenir connaissent-ils tous les programmes d'emploi et de formation qui peuvent les aider à se trouver un emploi ou à le garder et peuvent-ils les utiliser? Si oui, quel modèle remporte le plus de succès? Sinon, qui les utilise et pourquoi?

Nous avons pu confirmer, par l'entremise de nos recherches, que les chercheurs d'emploi anglophones ne connaissent pas toujours les services qui leur sont offerts, qu'ils ont des commentaires négatifs envers ces services ou qu'ils choisissent de ne pas les utiliser. Cette situation est le résultat de la promotion de services effectuée principalement en français, des employés n'ayant pas reçu la formation nécessaire ou

n'ayant pas l'obligation de servir ces clients en anglais et la croyance (et la réalité) que les chercheurs d'emploi n'auront pas accès aux services dans leur propre langue. Les chercheurs d'emploi bilingues ont un accès plus facile aux services qu'ils connaissent.

Quant aux services, même si les taux de chômage des francophones et des anglophones du Québec sont semblables, des données récentes suggèrent que les faibles revenus et les taux de chômage élevés sont de plus en plus fréquents chez le groupe anglophone. Ainsi, la situation des anglophones du Québec est tel que : (1) un nombre croissant de jeunes gens instruits abandonne le Québec pour trouver un emploi; (2) l'avantage de la scolarisation élevé qui a, au cours de l'histoire, appartenu à ce groupe diminue au cours d'un moment où le bilinguisme est perçu comme important; et (3) il existe une preuve grandissante que les anglophones qui demeurent au Québec connaissent des taux de chômage plus élevés et de plus faibles revenus.

Q4. Selon les employeurs, quels sont les besoins cruciaux en matière de programmes d'emploi et de formation pour atteindre leurs objectifs économiques et leurs objectifs en matière de main-d'œuvre? Quels sont le rôle des employeurs et le rôle du gouvernement?

Dans une enquête sur la mise en valeur de la main-d'œuvre réalisée en 2015 auprès des intervenants, les répondants ont été interrogés sur l'importance du bilinguisme anglais-français touchant la participation au marché du travail. La majorité des répondants ont indiqué qu'ils croient que le bilinguisme est une compétence importante pour être concurrentiel dans l'économie du Québec. Une comparaison des réponses de ceux qui ont répondu à la version anglaise du questionnaire et de ceux qui ont répondu à la version française du questionnaire révèle une différence remarquable. Plus particulièrement, les répondants ayant rempli la version anglaise du questionnaire étaient plus susceptibles, soit 79 %, d'affirmer que le bilinguisme est très important que les répondants qui ont répondu à la version française, soit 38 %. Il s'agit d'une découverte importante parce qu'elle suggère que les répondants qui vivent en anglais ressentent une plus grande pression pour parler et lire le français que ceux qui le parlent couramment, mais qui ont peut-être besoin d'améliorer leurs compétences linguistiques en anglais. Ce résultat soutient l'importance de cette consultation des intervenants et de l'élaboration d'une stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre pour les anglophones du Québec.

Le perfectionnement des compétences des employés actuels consiste en un point important à aborder alors que les employeurs passent beaucoup de temps à former des employés et veulent réduire le renouvellement de la main-d'œuvre.

Il vaut la peine de prendre note que tous les groupes désavantagés sont égaux, mais que certains sont plus égaux que d'autres. Dans une enquête réalisée en 2015, nous avons découvert que les minorités visibles et les femmes sont deux groupes qui réussissent mieux au sein de la diversité de la main-d'œuvre. Lorsque les employeurs sont interrogés sur leurs plans pour augmenter l'embauche de la diversité, seulement trois entreprises sur 23 mentionnent des plans d'embauche de personnes handicapées et d'autochtones et quatre ont mentionné planifier l'embauche de gens de descendance africaine. (Pour une discussion plus en profondeur sur ces enjeux, consultez le rapport sommaire de la version 2014 de l'enquête réalisée auprès des étudiants au premier cycle universitaire publié en 2015 par l'Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens (ECAC) : <http://cedec.ca/fr/main-doeuvrecac/>.) Des plans visant à améliorer les méthodes d'embauchage des femmes et des minorités visibles en général ont obtenu de meilleurs résultats; sept et six entreprises, respectivement, affirment qu'ils envisagent de le faire.

Des entreprises, sept et six entreprises respectivement, planifient l'amélioration de leurs méthodes d'embauchage des femmes et des minorités visibles en général et comptent le faire.

Q5. Quelles approches innovatrices et quels partenariats pourraient être utilisés pour aborder les enjeux et les besoins du marché du travail?

La revitalisation communautaire :

Pour qu'une collectivité grandisse et s'épanouisse, les gouvernements et les organismes du milieu devraient mobiliser de nouvelles idées et s'approprier les résultats. L'initiative de revitalisation communautaire de la CEDEC a mobilisé des collectivités et généré des idées de projets des dizaines de millions de dollars menant à des millions de dollars en revenus accrus.

La création d'un réseau de mise en valeur de la main-d'œuvre :

Le mandat du réseau consisterait à renforcer l'élaboration, la mise en œuvre, le contrôle et l'amélioration continue d'une stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre viable.

Q6. De quelles façons les programmes d'emploi et de formation peuvent-ils être plus sensibles? (par ex. : changer la nature du travail, accroître l'entrepreneuriat, diversifier la main-d'œuvre)

L'emploi et les programmes de formation professionnelle devraient se concentrer sur la prise de mesures coordonnées et intégrées. Par l'entremise d'une approche de l'apprentissage continu et une approche intégrée de la mise en valeur de la main-d'œuvre, les programmes peuvent s'attarder spécifiquement aux principales transitions de la main-d'œuvre :

- De la formation scolaire à la première entrée à temps plein sur le marché du travail;
- Du chômage à la réinsertion au sein de la population active;
- Du sous-emploi au meilleur emploi;
- Des emplois moins rémunérateurs aux emplois plus rémunérateurs;
- D'une participation active à la population active à la sortie du marché du travail.

Dans toutes ces principales transitions de main-d'œuvre qui parsèment une vie, il faut se concentrer sur :

- La promotion ciblée des possibilités du marché du travail au Québec auprès des anglophones;
- Le jumelage des anglophones aux débouchés concrets du marché du travail;
- La promotion des possibilités reliées à l'entrepreneuriat ou au travail autonome;
- Le soutien à la création de petites et moyennes entreprises par l'entremise d'initiatives offrant une formation en entrepreneuriat;
- Le renforcement de l'adéquation entre la prévision de la demande du marché du travail au Québec et la prévision de l'offre de la main-d'œuvre anglophone du Québec (à l'échelle provinciale, régionale et locale par secteur et par profession);
- L'éducation, le perfectionnement professionnel, la formation et la rééducation professionnelle.
- Le développement d'une approche stratégique de mise en valeur de la main-d'œuvre qui centralise une analytique, l'élaboration d'une stratégie et la coordination et qui décentralise la diffusion d'information sur le marché du travail et la prestation de services.

Q7. Quels types d'information sur le marché du travail sont les plus utiles pour informer la prise de décision et soutenir la planification? Ceci peut comprendre : de l'information venant appuyer la planification de carrière d'un chercheur d'emploi ou de l'information destinée aux employeurs venant appuyer les besoins de mise en valeur de la main-d'œuvre.

- Relier les tendances provinciales et les caractéristiques du marché du travail et de la main-d'œuvre et les données relatives au perfectionnement de la main-d'œuvre anglophone;
- Définir les principales questions de recherche sur la mise en valeur de la main-d'œuvre s'adressant aux anglophones et entreprendre des activités de développement du savoir nécessaire pour y répondre.
- Mesurer la pertinence, l'utilité, la qualité et la diffusion d'information sur le marché du travail produite et diffusée continuellement auprès des anglophones du Québec;
- Créer un réseau de spécialistes internes et externes pouvant offrir un soutien à l'élaboration de données et à la recherche;
- Soutenir l'élaboration des stratégies de mise en valeur de la main-d'œuvre fondées sur des données et des initiatives;
- Soutenir la gestion du rendement, l'amélioration continue et l'évaluation d'une stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre.

Q8. Quels types d'engagements fonctionnent le mieux auprès des intervenants? Quelles approches de rayonnement peuvent être considérées pour améliorer le partage d'information entre les partenaires du marché du travail?

L'élaboration de prévisions du marché du travail pour les emplois bilingues au Québec et des tableaux de connexion d'emploi. La création de tableaux de connexion d'emploi permettra aux intervenants de s'inspirer mutuellement, de créer des possibilités et de renforcer le soutien offert (par ex. : une meilleure communication entre les organismes d'aide à l'employabilité, l'utilisation de réseaux d'organismes qui appuient à la fois l'entreprise et les travailleurs).

Encourager une culture de soutien pour les anglophones en diminuant la réglementation touchant les aptitudes linguistiques et la sensibilisation des employeurs aux candidats anglophones. La culture politique et la culture du travail au Québec favorisent naturellement les francophones. Ceci exerce une pression sur la communauté anglophone par rapport à la main-d'œuvre.

Il existe un préjugé au sein de la communauté voulant que ceux qui ne maîtrisent pas le français et l'attitude des Québécois francophones envers les anglophones constituent une importante embuche à l'intégration au marché du travail. Discuter des besoins des anglophones du Québec sur le marché du travail est perçu comme un tabou culturel.

Le manque de maîtrise du français a produit, au Québec, un système à deux vitesses pour les anglophones. Ces individus se retrouvent habituellement dans l'une ou l'autre de ces catégories : soit ils sont les plus éduqués et les plus compétents, soit ils ont le moins de compétences, ce qui rend difficile le repérage d'emploi. De plus, l'influence de ces groupes sur la main-d'œuvre est aggravée par le fait qu'ils ont tendance à se regrouper dans certaines collectivités.

Q9. De quelles informations les Canadiens ont-ils besoin pour mieux comprendre les répercussions des investissements faits dans les programmes d'emploi et de formation professionnelle?

- De l'information reliée aux besoins du marché du travail
- Le nombre des services d'emploi et de formation professionnelle utilisés par les citoyens
- Le changement des besoins du marché du travail en raison d'une main-d'œuvre de plus en plus spécialisée
- De l'information qui indique une base de référence pour les compétences requises de la main-d'œuvre à propos des besoins du marché du travail.
- L'affichage du taux de participation et de la corrélation entre les besoins de compétences et l'offre de service d'emploi et de formation professionnelle, puis l'exécution de changements au fil du temps afin de satisfaire les besoins manifestés par le marché du travail.