



Consultations Fédérales-Provinciales/ Territoriales sur les ententes de transfert relatives au marché du travail – Rapport sommaire des commentaires reçus

Société de recherche sociale appliquée

Présenté au Forum des ministres du marché du travail

Septembre 2016



Conseil d'administration de la SRSA

Richard A. Wagner
Partenaire, Norton Rose Fulbright s.r.l.

Gordon Berlin
Président, MDRC

Maria David-Evans
Présidente sortante de l'IAPC et ancienne sous-ministre,
gouvernement de l'Alberta

Robert Flynn, Ph.D.
Professeur émérite, École de psychologie
Université d'Ottawa

Pierre-Gerlier Forest, Ph.D., FCAHS
Directeur et titulaire de la chaire Palmer
École d'études politiques
Université de Calgary

Suzanne Herbert
Ancienne sous-ministre, gouvernement de l'Ontario

Guy Lacroix, Ph.D.
Professeur en économie, Université Laval

Renée F. Lyons, Ph.D.
Présidente fondatrice et directrice scientifique émérite,
Bridgepoint Collaboratory for Research and Innovation,
Université de Toronto

Sharon Manson Singer, Ph.D.
Ancienne présidente, Réseaux canadiens de recherche
Ancienne sous-ministre, gouvernement de la Colombie-
Britannique

Jim Mitchell
Associé fondateur de Sussex Circle

Président-directeur général de la SRSA

Jean-Pierre Voyer

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA)

est un organisme de recherche sans but lucratif, créé dans le but précis d'élaborer, de mettre à l'essai sur le terrain et d'évaluer rigoureusement de nouveaux programmes. Sa mission, qui comporte deux volets, consiste à aider les décideurs et les intervenants à déterminer les politiques et les programmes qui améliorent le bien-être de tous les Canadiens, en se penchant particulièrement sur les effets qu'ils auront sur les personnes défavorisées, et à améliorer les normes relatives aux éléments probants utilisées pour évaluer ces politiques.

Depuis sa création en décembre 1991, SRSA a réalisé plus de 250 projets et études pour différents ministères fédéraux et provinciaux, des municipalités ainsi que d'autres organismes publics et sans but lucratif. La SRSA a des bureaux à Ottawa, à Toronto, et à Vancouver ainsi que des bureaux satellites à Calgary et à Winnipeg.

Pour des renseignements sur les publications de la SRSA :

Société de recherche sociale appliquée
55, rue Murray, bureau 400
Ottawa (Ontario) K1N 5M3
613-237-4311 | 1-866-896-7732
info@srdc.org | www.srdc.org

Bureau de Vancouver
789, rue Pender Ouest, bureau 440
Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1H2
604-601-4070 | 604-601-4080

Bureau de Toronto
481, avenue University, bureau 705
Toronto (Ontario) M5G 2E9
416-593-0445 | 647-725-629

Table des matières

Table des matières	i
Acronymes	1
Les commentaires recueillis : résumé	2
1. Introduction	4
1.1 Contexte	4
1.2 Processus	5
2. Impact (ce que nous devons savoir)	6
2.1 Objectifs des programmes d'emploi et de formation professionnelle	6
2.1.1 Une approche axée sur la demande pour le perfectionnement de la main-d'oeuvre	6
2.1.2 La nécessité d'acquérir un large éventail de compétences	7
2.1.3 Quel type de clientèle les programmes devraient-ils viser?	8
2.2 Flexibilité des programmes	8
2.2.1 Un besoin de flexibilité et d'adaptabilité	9
2.2.2 Les programmes doivent améliorer la préparation à l'emploi	10
2.2.3 Comment pouvons-nous mieux soutenir les peuples autochtones?	10
2.2.4 Comment soutenir les groupes vulnérables?	11
2.3 Connaissance et accessibilité des programmes	15
2.3.1 Connaissance limitée et lacunes en matière de services chez certains groupes	15
2.3.2 Améliorer la connaissance et l'accessibilité des programmes	16
2.4 Besoins en matière d'emploi et de formation professionnelle	17
2.4.1 L'importance de définir les besoins du marché	17
2.4.2 Rôle de l'employeur	20
2.4.3 Rôle des gouvernements	21
3. Innovation (besoins futurs)	24
3.1 Approches et partenariats innovateurs	24
3.1.1 Pratiques fondées sur les données probantes	24
3.1.2 Innover en partenariat et en collaboration	25
3.1.3 Entreprises sociales, ententes sur les avantages communautaires et finance sociale	25
3.1.4 Planification de carrière et perfectionnement des compétences	26

3.1.5 Mentorat	27
3.1.6 Apprentissage	27
3.1.7 Programmes en entrepreneuriat	28
3.1.8 Reconnaissance des compétences	29
3.1.9 Financement dédié à l'innovation	29
3.2 Accroître la réactivité des programmes	29
3.2.1 Réduire ou éliminer les restrictions aux ETMT	29
3.2.2 Rationaliser et simplifier les modalités d'accès aux programmes	31
3.2.3 Reconnaître les différences provinciales, territoriales et régionales	31
3.2.4 Soutenir l'amélioration continue des programmes	31
3.2.5 Financement pluriannuel pour atteindre la stabilité et encourager l'innovation	32
4. Information (ce que nous savons)	33
4.1 Information sur le marché du travail (IMT)	33
4.1.1 Qui utilise l'IMT et comment?	33
4.1.2 Quelles sont les caractéristiques d'une « bonne » IMT?	34
4.1.3 La nécessité d'améliorer la production et la diffusion de l'IMT	37
4.2 Mobilisation des intervenants	38
4.2.1 Identifier les intervenants	39
4.2.2 Approches efficaces	40
4.3 Communication avec le public	40
4.3.1 L'importance d'une information quantitative et qualitative	41
4.3.2 Lacunes en matière d'information	42

Acronymes

ACE	Alphabétisation et compétences essentielles
AE	Assurance-emploi
CE	Compétences essentielles
EDMT	Entente sur le développement du marché du travail
EFCE	Ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi
EMT	Entente sur le marché du travail
EMTPH	Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées
ETMT	Ententes de transfert relatives au marché du travail
EPS	Enseignement postsecondaire
FCE	Fonds canadien pour l'emploi
IMT	Information sur le marché du travail
ICTA	Initiative ciblée pour les travailleurs âgés
ONG	Organisation non gouvernementale
PME	Petite ou moyenne entreprise
P/T	Province / Territoire
RH	Ressources humaines
SFCEA	Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones
SCE	Subvention canadienne pour l'emploi

Les commentaires recueillis : résumé

Au Canada, les programmes et services d'emploi et de formation professionnelle sont appuyés et mis en œuvre par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Le gouvernement fédéral accorde un financement aux provinces et aux territoires par le biais de quatre ententes bilatérales, dénommées collectivement les ententes de transfert relatives au marché du travail (ETMT).

Avec les hausses de financement aux ETMT annoncées dans le budget fédéral 2016, les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables du marché du travail ont lancé de vastes consultations auprès des intervenants afin de veiller à ce que les ententes de transfert répondent efficacement aux priorités du marché du travail. Plus de 20 tables rondes fédérales, provinciales et territoriales ont été organisées et plus de 70 mémoires ont été reçus de la part d'une grande variété d'intervenants.

Ce rapport présente un résumé des commentaires reçus de la part de plus de 700 organismes et individus ayant pris part aux consultations. Nous remercions les participants d'avoir pris le temps de réfléchir sur leurs perspectives et leur expérience et d'avoir partagé leurs connaissances. Il importe de préciser que ce rapport vise à résumer cet apport collectif; les comptes rendus des tables rondes et les mémoires reçus (plus de 90 documents) contiennent des informations beaucoup plus détaillées que celles ayant pu être intégrées dans ce résumé général.

Principales observations contenues dans de ce rapport :

- Les intervenants sont d'avis que les programmes d'emploi et de formation professionnelle doivent servir à créer une main-d'œuvre éduquée, autonome, flexible et productive. Cela sous-entend deux éléments principaux : aider les personnes sans emploi à trouver un travail et accroître les compétences des travailleurs vulnérables.
- Le marché du travail actuel exige un large éventail de compétences. Le fait de disposer des compétences techniques nécessaires pour accomplir une tâche professionnelle particulière constitue une priorité pour les employeurs; les compétences de bases sont essentielles pour tous – afin de faciliter la transition et le maintien en emploi, ainsi que d'offrir la possibilité de s'adapter à un marché du travail dynamique.
- Les employeurs jouent un rôle de premier plan, aussi bien pour offrir des possibilités de formation aux chercheurs d'emploi et à leurs employés que pour renforcer l'acquisition de compétences en milieu de travail. Les petites et moyennes entreprises ne sont pas toujours en mesure d'assumer ce rôle, puisque leur capacité administrative limitée ne leur permet pas de créer une culture d'apprentissage en milieu de travail.
- Les programmes et les services devraient reposer sur la demande. La plupart des intervenants considèrent que les programmes d'emploi et de formation professionnelle doivent être orientés et établis en fonction de la demande du marché du travail et des besoins des employeurs. De plus, les programmes doivent être basés sur une vision à long terme du marché du travail de manière à assurer leur réactivité.

- Il importe de satisfaire aux besoins uniques et variés des groupes vulnérables. Il y a un large consensus sur la nécessité d'offrir des formations préparatoires à l'emploi, surtout pour les personnes faisant face à de multiples obstacles à l'emploi. On considère que l'offre de services sous les programmes actuels est peu adaptée aux besoins des groupes vulnérables.
- La connaissance et l'accessibilité des programmes sont limitées chez certains groupes. L'utilisation d'un système complexe, comprenant une multiplicité de programmes et de critères d'admissibilité, rend difficile pour les individus, les employeurs et les prestataires de service de bien saisir les services qui sont offerts et d'identifier les responsables de leur prestation. De plus, il peut être difficile de faire le tri entre les programmes qui sont offerts par le gouvernement fédéral et ceux qui sont offerts par les gouvernements provinciaux et territoriaux.
- Il est essentiel de conférer une certaine souplesse aux programmes et aux services pour satisfaire les besoins des clients et des employeurs. Les programmes actuels n'ont pas la flexibilité nécessaire pour combler les besoins d'une main-d'œuvre canadienne diversifiée. Il est possible d'améliorer l'adaptabilité des programmes et des services par d'autres modes de prestation.
- Les restrictions relatives à l'admissibilité à l'AE en vertu de l'EDMT font en sorte qu'un grand nombre de Canadiennes et de Canadiens ne peuvent accéder aux prestations ou aux programmes, y compris pour ceux qui en ont le plus besoin. Un large éventail d'intervenants a exprimé cette préoccupation et a suggéré une série de changements aux ententes en vue de corriger cette situation.
- La production et la diffusion de l'IMT doivent être améliorées. Dans son état actuel, l'IMT est parcellaire, il y a des lacunes en termes de qualité et d'accessibilité des données sur la demande et l'offre de main-d'œuvre, ainsi que sur les résultats des programmes d'emploi et de formation professionnelle. Un effort de collaboration dirigé par les gouvernements, par lequel les intervenants participeraient à la production de l'IMT, permettrait d'améliorer la qualité, l'exhaustivité ainsi que l'exactitude de l'information offerte.
- L'innovation en matière de programmes et services devrait reposer sur des données probantes, ce qui implique une amélioration des systèmes de données et d'information. Les intervenants soutiennent l'élaboration d'une approche stratégique globale axée sur la collaboration, qui mise sur les données existantes et l'intégration de nouvelles données. Les centres d'excellence ont été évoqués comme une façon novatrice de soutenir la recherche sur les pratiques exemplaires et l'innovation dans le secteur de l'emploi. Ces centres répondent aux besoins de main-d'œuvre qualifiée, tout en concevant des programmes destinés aux personnes qui se trouvent éloignées du marché du travail. Ils peuvent également jouer un rôle pour mettre en contact les employeurs avec les chercheurs d'emploi prioritaires, tels que les personnes handicapées.

1. Introduction

1.1 Contexte

Au Canada, les programmes et services d'emploi et de formation professionnelle sont appuyés et mis en œuvre par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Le gouvernement fédéral offre du financement aux provinces et aux territoires à travers quatre ententes de transfert bilatérales :

- Ententes de développement du marché du travail (EDMT) : les prestations d'assurance-emploi permettent aux prestataires actuels et anciens de l'assurance-emploi (AE) d'acquérir des compétences et de l'expérience de travail par une combinaison de mesures d'intervention comme la formation et les subventions salariales. Ces ententes soutiennent également la prestation de services d'aide à l'emploi, comme le counselling d'emploi et l'aide à la recherche d'un emploi pour tous les Canadiennes et les Canadiens sans emploi;
- Entente sur le Fonds canadien pour l'emploi (EFCE) : programmes de soutien pour les personnes sans emploi et les travailleurs faiblement qualifiés afin de les aider à conserver ou à trouver un nouvel emploi. Un financement est aussi offert aux employeurs pour soutenir la formation des nouveaux employés et des travailleurs actuellement en emploi à travers la Subvention canadienne pour l'emploi (SCE) (à l'exception du Québec¹);
- Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées (EMTPH) : ententes à frais partagés qui soutiennent des programmes et des services destinés à améliorer la situation en emploi des personnes handicapées, par des mesures d'amélioration de l'employabilité et des possibilités d'emploi disonibles;
- Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) : initiative à frais partagés qui vise à aider les travailleurs âgés sans emploi qui vivent dans de petites collectivités vulnérables de 250 000 personnes ou moins, en offrant à ces personnes les compétences et la formation dont elles ont besoin pour améliorer leur employabilité et réintégrer le marché du travail.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux sont responsables de concevoir et de mettre en œuvre les programmes et les services liés au marché du travail sur leurs territoires. Dans son budget de 2016, le gouvernement fédéral a annoncé une augmentation du financement des ententes de transfert relatives au marché du travail (ETMT). En juin 2016, le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) a annoncé le lancement de vastes consultations afin de veiller à ce que les ETMT demeurent pertinentes, flexibles, et adaptées aux besoins et aux priorités émergentes du marché du travail.

¹ En raison des systèmes de partenariat relatifs au marché du travail spécifiques au Québec et des différentes mesures déjà prises au Québec pour favoriser et faciliter la participation des employeurs aux programmes de formation de la main-d'œuvre, l'entente Canada-Québec ne prévoit pas la mise en œuvre de la SCE.

Ce rapport résume les commentaires reçus de la part des intervenants qui ont participé aux consultations au cours de l'été 2016.

1.2 Processus

Le FMMT a préparé un document de discussion ainsi qu'un modèle de rapport afin de faciliter la collecte et l'examen des commentaires reçus. Ce dernier comprend les consultations pancanadiennes et les consultations menées à l'initiative des provinces et des territoires auprès d'organismes qui représentent des employeurs, des chercheurs d'emploi, des étudiants, des prestataires de services, des groupes sous-représentés sur le marché du travail, des établissements d'enseignement postsecondaire et de formation, des think tanks et des particuliers. De plus, une invitation à soumettre des mémoires écrits a été lancée sur le site Web du FMMT, rassemblant ainsi la contribution d'un large éventail d'intervenants, y compris des prestataires de services, des établissements d'enseignement, des groupes de défense, des associations et des particuliers. En tout, nous avons reçus plus de 20 comptes rendus sommaires des tables rondes et le Forum a reçu plus de 70 mémoires écrits. Collectivement, cet effort de consultation rend compte de commentaires transmis par plus de 700 organismes de toutes les régions du Canada.

Le FMMT a retenu les services de la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) pour compiler un résumé des observations tirées des consultations, à partir des soumissions et des comptes rendus de consultation reçus.

La SRSA a examiné toute la documentation soumise et en a tiré un résumé à partir des trois principaux thèmes du document de discussion utilisés lors des tables rondes et rendu publics pour les organisations et les individus souhaitant y participer : IMPACT, INNOVATION et INFORMATION. Le logiciel NVivo a été utilisé afin d'examiner les données recueillies.

2. Impact (ce que nous devons savoir)

Le premier thème des consultations est celui de l'*impact* des programmes d'emploi et de formation professionnelle. Tel que décrit dans le document de discussion² du FMMT de juin 2016, les résultats d'évaluation établissent que les programmes et les services financés en vertu des ETMT ont été efficaces pour ce qui est d'atteindre les objectifs du marché du travail. Par ailleurs, il est possible de miser sur ce qui fonctionne bien et de renforcer l'efficacité de ces ententes pour faire en sorte qu'elles répondent aux besoins diversifiés du marché du travail à travers le pays.

Sous ce thème, les participants étaient priés de répondre à des questions entourant les quatre sujets suivants :

- Objectifs des programmes d'emploi et de formation professionnelle;
- Flexibilité pour répondre aux besoins d'une main-d'oeuvre diversifiée;
- Connaissance et accès aux programmes;
- Besoins en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les points saillants de ces discussions sont présentés ci-dessous.

2.1 Objectifs des programmes d'emploi et de formation professionnelle

2.1.1 Une approche axée sur la demande pour le perfectionnement de la main-d'oeuvre

Les intervenants estiment que les programmes d'emploi et de formation professionnelle doivent viser la création d'une main-d'oeuvre éduquée, autonome, flexible et productive. Cela sous-tend deux éléments principaux : aider les personnes sans emploi à obtenir un emploi et améliorer les compétences des travailleurs vulnérables. L'évolution rapide des conditions du marché du travail exige que les programmes d'emploi continuent d'aider les Canadiennes et les Canadiens à conserver leurs emplois à travers des mesures de soutien tout au long de leur carrière, et ce, afin de disposer d'une main-d'oeuvre compétente, adaptée aux conditions et aux besoins actuels et prévisibles du marché du travail.

Les intervenants considèrent que les programmes d'emploi et de formation professionnelle devraient également viser des objectifs plus précis : préparer et orienter les individus vers des emplois; combler les besoins actuels et futurs du marché; encourager la croissance des entreprises; permettre aux individus de subvenir à leurs besoins par leurs revenus d'emploi; et prévenir les pénuries de main-d'oeuvre.

² Document de discussion. Consultations F-P/T sur les ententes de transfert relatives au marché du travail, juin 2016. Consultation en ligne : <http://www.flmm-fmmt.ca/francais/View.asp?x=909>

Pour la plupart des intervenants, les programmes d'emploi et de formation professionnelle doivent être élaborés en fonction de la demande du marché du travail et des besoins des employeurs. De plus, les programmes doivent être ancrés dans la durée afin de répondre de façon proactive aux besoins futurs et aux conditions évolutives du marché du travail. Les participants ont également reconnu que les programmes et les services d'emploi doivent répondre aux besoins individuels; ce dernier point sera abordé plus en détail dans les sections suivantes.

De nombreux intervenants ont fait valoir que, pour répondre à la demande du marché du travail, les programmes d'emploi et de formation professionnelle doivent reposer sur des données probantes et refléter les paramètres démographiques au niveau local. Une approche globale pour concevoir et mettre en œuvre des programmes, qui implique une coordination avec les intervenants et la mise à disposition d'un large éventail de programmes et de mesures d'accompagnement, a été proposée afin de veiller à ce que les programmes atteignent les objectifs fixés³.

2.1.2 La nécessité d'acquérir un large éventail de compétences

En plus d'offrir la formation professionnelle ou technique nécessaire pour combler les besoins précis des employeurs et satisfaire aux demandes du marché, les participants soulignent l'importance d'offrir des formations dans le but de favoriser le développement des compétences nécessaires à tous les secteurs de l'économie. Elles concernent principalement les compétences essentielles, les compétences de base ou les compétences « générales ». De plus, les intervenants ont souligné l'importance d'offrir des formations tant à court-terme qu'à long terme pour développer ces compétences.

2.1.2.1 Compétences essentielles, de base et générales

Les compétences essentielles comprennent la lecture, la numératie, l'écriture, la communication, la pensée critique, le travail avec autrui, l'apprentissage continu et la résolution de problèmes. D'autres compétences qui soutiennent l'employabilité sont: la capacité de négociation, la prise de décisions, le travail en équipe, la bonne conduite sur le lieu de travail, et l'autonomie. Les personnes consultées sont d'avis que la formation linguistique devrait faire partie de l'offre de formation à l'emploi.

Les participants considèrent que l'acquisition de compétences générales ou fondamentales est essentielle pour que la main-d'œuvre canadienne dispose de compétences transférables dans un marché du travail dynamique. Les personnes consultées ont également fait valoir que les compétences de base confèrent aux gens la capacité de se mouvoir et d'être compétitif sur le marché de l'emploi. On

³ Les mesures d'accompagnement désignent des services comme les services de garde et l'aide au transport qui permettent aux personnes de participer de manière active et soutenue aux programmes et d'en tirer profit.

estime également que ces compétences peuvent permettre aux travailleurs de progresser dans leur emploi et de cheminer sur le plan professionnel.

2.1.2.2 *Compétences technologiques*

Même si les compétences technologiques font partie de la plupart des définitions des compétences essentielles, certains intervenants jugent important d'en souligner l'importance particulière. Un certain nombre d'entre eux considèrent nécessaire d'offrir une formation technologique de base pour préparer les travailleurs à l'utilisation croissante de la technologie en milieu de travail. Les compétences en TI et en informatique sont très recherchées par les employeurs et font partie des exigences préalables à de nombreux emplois.

2.1.2.3 *Compétences techniques et métiers spécialisés*

Des intervenants dans un certain nombre de provinces et territoires considèrent qu'il serait bénéfique d'accroître la formation dans les métiers spécialisés. Certains intervenants font valoir que l'industrie serait sans doute disposée à offrir une formation technique, alors que les gouvernements pourraient concentrer leurs efforts sur le perfectionnement des autres compétences et sur l'amélioration des programmes d'emploi.

2.1.3 Quel type de clientèle les programmes devraient-ils viser?

Lorsque les intervenants ont été interrogés sur le type de clientèle que les programmes d'emploi et de formation professionnelle devraient viser, les répondants se divisent en deux groupes. Les premiers sont d'avis que les programmes et services liés au marché du travail doivent s'adresser à toutes les personnes dans le besoin. L'inclusivité des programmes et services vise à s'assurer que l'on répond aux besoins des individus de tous âges et à toutes les étapes de leur vie professionnelle. Veiller à ce que les programmes soient offerts à toutes personnes dans le besoin – y compris les personnes qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi - est perçu comme un élément essentiel.

En ce qui concerne le deuxième groupe de répondants, bien qu'ils conviennent que les programmes et services doivent être offerts également aux chercheurs d'emploi et aux travailleurs, ils sont d'avis que les programmes d'emploi et de formation professionnelle doivent viser avant tout les groupes vulnérables et/ou les groupes sous-représentés. Les intervenants ont noté que ces groupes se situent souvent en marge du système de l'assurance-emploi et qu'ils n'ont, par conséquent, un accès plus restreint aux mesures de soutien et aux services.

2.2 Flexibilité des programmes

Il a été demandé aux intervenants de déterminer si les programmes actuels d'emploi et de formation professionnelle offrent suffisamment de souplesse pour satisfaire aux besoins d'une main-d'oeuvre diversifiée, notamment pour les travailleurs vulnérables qui peuvent avoir

besoin de mesures de soutien particulières. Il leur a également été demandé d'indiquer les éléments des programmes qui sont actuellement efficaces et d'identifier des façons de mieux répondre aux besoins des groupes sous-représentés.

2.2.1 Un besoin de flexibilité et d'adaptabilité

La majorité des répondants considèrent que les programmes actuels n'offrent pas une flexibilité suffisante pour répondre aux besoins des groupes vulnérables au sein d'une main-d'œuvre canadienne diversifiée. Les restrictions associées aux programmes affectent principalement les travailleurs, mais également les employeurs, les prestataires de services et les établissements d'enseignement. Les restrictions liées à l'admissibilité ont des répercussions sur plusieurs types de clients tandis que le manque de flexibilité en termes d'accessibilité et d'élaboration de programmes affecte certains groupes vulnérables plus que d'autres.

Ainsi, la prestation des programmes d'emploi et de formation professionnelle doit pouvoir s'adapter au contexte et aux besoins des clients et des employeurs. Des modes alternatifs de prestation ont été abordés, tels que la formation en ligne ou à distance, l'apprentissage mixte⁴, les ateliers non traditionnels, et les possibilités d'apprentissage en milieu de travail⁵. Bien que ces modes de prestations plus adaptés soient utiles à tous, ils sont considérés comme essentiels dans les régions rurales et éloignées. Un intervenant en particulier souligne qu'il importe de reconnaître la formation en ligne comme une alternative viable à la formation en personne en vertu des ETMT.

Pour la plupart des intervenants, les employeurs peuvent jouer un rôle dans l'amélioration de l'accès à la formation en offrant davantage de flexibilité. Les employeurs pourraient notamment accéder à du financement pour développer et offrir des formations en milieu de travail et / ou des subventions salariales aux employés qui sont en formation. Il a également été proposé d'élargir les critères d'admissibilité en vertu de l'EDMT afin de permettre ce type d'initiatives de la part des employeurs.

Les restrictions relatives à l'admissibilité à l'AE sont jugées préoccupantes par la majorité des intervenants; tels que décrits par certains intervenants, ces restrictions posent « des barrières significatives » aux groupes vulnérables particulièrement. Un groupe de défense en matière de politiques publiques décrit comment les anciennes EMT permettaient de mettre sur pied des programmes novateurs pour les autochtones, et de mettre en œuvre des mesures de soutien plus inclusives pour les parents monoparentaux, les jeunes et les immigrants récents. Des participants à une table ronde pancanadienne auprès des travailleurs ont exprimé certaines préoccupations à cet égard, en soulignant la faible proportion de fonds alloués aux personnes qui ne sont pas admissibles à l'AE. Il

⁴ L'apprentissage mixte désigne les programmes de formation offerts en ligne et en personne.

⁵ Comme les programmes d'apprentissage, de stages et d'autres programmes de formation pratique.

importe de noter que des opinions contraires ont également été exprimées lors de cette consultation. Ainsi, selon certains, les programmes « devraient être destinés uniquement à ceux qui ont contribué au régime ».

Plusieurs intervenants notent que la Subvention canadienne pour l'emploi favorise les personnes en emploi au détriment des personnes sans emploi, détournant ainsi l'attention des personnes plus faiblement qualifiées et généralement moins susceptibles d'intégrer la population active.

2.2.2 Les programmes doivent améliorer la préparation à l'emploi

Dans presque toutes les provinces et tous les territoires, la préparation à l'emploi, la nécessité d'offrir des mesures préparatoires à l'emploi et une prestation de services complets sont considérées comme essentielles. C'est le cas pour de nombreux groupes d'intervenants, dont les gouvernements, les fondations, les associations et les prestataires de services.

Il y a un large consensus quant à la nécessité d'offrir une formation préparatoire à l'emploi, en particulier pour les personnes faisant face à de multiples obstacles à l'emploi. Tel que le mentionne un prestataire de services, les individus se présentent souvent avec des antécédents de vie d'une grande complexité. Les programmes actuels ne permettent pas de composer avec ces problèmes, et alors que certains individus peuvent connaître un succès à court terme, ils sont souvent incapables de le maintenir sans affronter ces problèmes sous-jacents plus significatifs.

Du point de vue des prestataires de services, les programmes actuels semblent limiter leur capacité à offrir des mesures de soutien globales aux personnes qui en ont besoin pour surmonter les obstacles avant d'entreprendre ou de terminer une formation professionnelle. Ces prestataires de services ont besoin de plus de flexibilité pour traiter les problèmes qui empêchent une personne d'obtenir et de conserver un emploi (manque de transport ou de permis de conduire, suspension de casier judiciaire, logement, traitement d'une toxicomanie, service de garde).

2.2.3 Comment pouvons-nous mieux soutenir les peuples autochtones?

La plupart des intervenants se sont montrés préoccupés par la nécessité de répondre aux besoins de formation des peuples autochtones, dont plusieurs font face à des obstacles multiples à l'emploi. Ceux-ci sont généralement couverts en moins grand nombre que les populations non-autochtones, et plusieurs intervenants ont noté que les restrictions relatives à l'admissibilité à l'AE sous les EDMT rendent les Autochtones inadmissibles. Les programmes actuels ne permettent pas de s'attaquer aux problèmes systématiques auxquels sont aux prises les populations autochtones en milieu urbain; seule une faible proportion du financement en vertu de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones (SFCEA) est allouée aux populations urbaines ou en région rurales hors réserve.

Les intervenants indiquent également que des programmes et services plus flexibles et adaptés à leurs cultures sont nécessaires pour surmonter les obstacles à l'emploi et à la formation des peuples autochtones. Les perspectives et les valeurs autochtones devraient faire partie intégrante de la prestation de services. Les employeurs devraient être incités à favoriser un milieu de travail sensibilisé aux différences culturelles où les individus de tous les horizons peuvent se sentir à l'aise et valorisés.

2.2.4 Comment soutenir les groupes vulnérables?

Les intervenants ont identifié un certain nombre de groupes comme étant sous-représentés sur le marché du travail, aux prises avec de multiples obstacles à l'emploi et souvent exposés à la précarité d'emploi. Ceux-ci sont notamment les Autochtones, les immigrants récents, les jeunes (surtout les jeunes hommes), les travailleurs âgés, les femmes, les réfugiés, les personnes handicapées et qui souffrent d'un problème de santé mentale, ainsi que les personnes qui vivent dans une région rurale et éloignée et les collectivités linguistiques minoritaires.

Plusieurs intervenants considèrent que les programmes actuels ne permettent pas d'offrir des services qui soient adaptés aux besoins uniques des groupes sous-représentés. On note certaines limites au partage d'information entre les provinces et les territoires, afin d'optimiser les impacts et d'établir des programmes qui visent spécifiquement les obstacles à l'emploi particuliers aux groupes sous-représentés.

En ce qui concerne les éléments de programme qui fonctionnent bien, une association industrielle considère que la prestation des services devrait être axée sur la demande et offrir aux personnes sans emploi les mesures de soutien dont elles ont besoin pour intégrer la population active et s'y maintenir. Par exemple, pour les immigrants récents, cette façon de procéder peut comprendre une formation linguistique alors que pour les travailleurs vulnérables, une aide aux déplacements peut être offerte pour faire l'aller-retour au travail. Selon cette approche, un examen des besoins devrait avoir lieu au moment de l'accueil, puis un programme souple et sur mesure devrait être élaboré afin de tenir compte des besoins individuels. Un autre intervenant considère que des mesures de liaison et d'encadrement professionnel après l'entrée en emploi représentent un moyen important pour aider les travailleurs vulnérables à faire la transition et résoudre des problèmes en milieu du travail.

Les participants relèvent par ailleurs l'importance de promouvoir des relations de travail à long terme entre les employeurs et les travailleurs vulnérables. Les programmes devraient aussi être accompagnés d'incitatifs favorisant des investissements à long terme dans la formation de la part des employeurs, car les subventions et les programmes de travail de courte durée incitent les employeurs à recruter uniquement pour la durée du programme.

Certains commentaires recueillis sur les groupes sous-représentés et/ou vulnérables sont mis en lumière dans la prochaine section.

2.2.4.1 *Personnes souffrant d'un handicap physique ou de santé mentale*

Selon le mémoire d'une organisation non-gouvernementale (ONG) issue du domaine de la santé, les personnes aux prises avec handicap de santé mentale ont généralement un niveau d'instruction plus faible que les personnes sans handicap, ce qui les défavorise sur le marché du travail. Un autre intervenant note que les personnes handicapées ayant un niveau d'instruction postsecondaire doivent composer avec les mêmes taux de chômage élevés que les personnes sans études supérieures. Ces deux situations mettent en lumière le fait que plusieurs personnes souffrant d'un handicap physique ou mental ont besoin des mesures de soutien à l'emploi offertes en vertu de l'EDMT. Or, ceux-ci n'y ont actuellement pas accès en raison des critères de l'admissibilité à l'AE.

Les intervenants reconnaissent l'éventail des mesures offertes et la flexibilité des programmes destinés à la clientèle admissible en vertu de l'EMTPH. Quelques améliorations sont proposées, telles qu'une plus grande attention aux outils de travail et à une technologie adaptée, une plus grande participation des employeurs pour intégrer des personnes handicapées sur le marché du travail, et une implication plus grande des personnes handicapées dans les discussions entourant l'EMTPH.

Plusieurs répondants soulignent la nécessité de briser les stéréotypes et de réduire les préjugés associés aux personnes souffrant d'un handicap physique ou mental en milieu de travail. Un intervenant note que certaines personnes handicapées auraient besoin de programmes plus flexibles, comprenant des mesures de soutien avec un plan de cheminement vers l'emploi, plutôt qu'un échéancier spécifique. Des prestataires de services ayant participé à une table ronde pancanadienne considèrent que les programmes offerts doivent comprendre des mesures de soutien destinées à augmenter la capacité des employeurs à embaucher des personnes handicapées – plus particulièrement, pour embaucher, intégrer et encourager la participation de ces employés.

D'autres intervenants considèrent que les programmes d'emploi devraient permettre de couvrir les coûts associés à l'achat d'appareils et d'outils adaptés en milieu de travail; ces coûts ne devant pas être assumés par les employeurs.

2.2.4.2 *Jeunes*

Un grand nombre d'intervenants relèvent que l'obstacle principal à la participation des jeunes au marché du travail est le manque d'expérience. Les petites et moyennes entreprises en particulier ne possèdent pas les capacités nécessaires pour prendre le risque d'embaucher un diplômé récent et pour absorber les coûts et le temps nécessaires pour les accompagner sur le marché de l'emploi.

Une association sectorielle suggère d'offrir plus d'occasions d'apprentissage aux jeunes par des programmes d'alternance études-travail commandités par des employeurs, de manière à favoriser leur intégration rapide à la population active. Un autre participant a indiqué que la subvention salariale revêtait une importance particulière pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail.

Les intervenants sont d'avis qu'il faut communiquer avec les jeunes de manière plus souple, notamment par le biais de moyens technologiques qui les rejoignent davantage que les formes de communication traditionnelles.

2.2.4.3 Immigrants récents

Une municipalité rapporte que, même si la moitié des immigrants récents ont fait des études supérieures, bon nombre d'entre eux ont besoin de mesures de soutien pour surmonter les obstacles à l'emploi. De même, plusieurs ont besoin d'occuper un premier emploi afin d'acquérir des compétences et de progresser sur le marché de l'emploi. Les programmes actuels n'offrent aucune souplesse à cette clientèle; ces gens éprouvent de la difficulté à accéder aux services et à faire reconnaître leurs compétences.

Un certain nombre d'intervenants sont d'avis que les immigrants récents peuvent tirer profit des programmes de transition. Certains font valoir la pertinence des programmes d'adaptation et de sensibilisation culturelle auprès des employeurs et de leurs employés afin de faciliter leur intégration en milieu de travail.

2.2.3.5 Travailleurs âgés

De nombreux travailleurs âgés (45 ans et plus) se situent dans les secteurs qui ont été délocalisés en raison de l'évolution technologique, de compressions budgétaires ou d'autres facteurs. L'évolution des compétences requises sur le marché de l'emploi fait en sorte qu'une large proportion de travailleurs âgés se trouve aujourd'hui sans emploi et en besoin de formation pour se reconvertir. Certains intervenants dénoncent par ailleurs la manière dont les travailleurs âgés sont victimes d'âgisme sur le lieu de travail, étant souvent perçus comme un fardeau financier par leurs employeurs.

Les intervenants demandent aux gouvernements de briser ces stéréotypes et de tenir les employeurs responsables lorsqu'ils embauchent des travailleurs âgés uniquement pour quelques mois dans le but d'obtenir une subvention salariale. Les travailleurs âgés peuvent également avoir besoin d'une certaine souplesse en matière de formation, n'ayant pas été exposés aux compétences ou aux connaissances actuelles (la technologie, par exemple).

Plusieurs répondants, dont un expert universitaire et un représentant syndical, vantent les mérites de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA). Cependant, certains sont d'avis que le niveau de financement actuel de l'ICTA, soit

25 millions de dollars par année, est insuffisant et qu'il devrait être augmenté de manière substantielle. La plupart des participants considèrent que les travailleurs âgés ont beaucoup à offrir à la population active. L'admissibilité devrait par conséquent être élargie au-delà de la limite d'âge de 64 ans. Certains intervenants notent par ailleurs que les employeurs qui craignent que les coûts de soins médicaux soient plus élevés pour les travailleurs âgés devraient être informés qu'une partie de ces coûts (ordonnances, physiothérapie) est couverte, ce qui signifie que les coûts réels ne sont pas plus élevés.

2.2.3.6 Habitants des régions rurales et éloignées

Les personnes qui vivent en région rurales et éloignées ont souvent de faibles perspectives d'emploi. Elles ont donc besoin de mesures de soutien plus souples. Les programmes d'emploi devraient notamment permettre à ces personnes de couvrir les coûts de transport lorsqu'elles doivent se déplacer en raison des conditions du marché du travail. Les intervenants étaient d'avis que les employeurs ne sont pas en mesure d'assumer ces coûts, surtout en période de conjoncture économique difficile.

Les intervenants suggèrent que le gouvernement investisse dans les technologies à larges bandes afin de favoriser la formation dans ces régions. Tel qu'indiqué par un groupe d'intervenants d'une région nordique éloignée, il importe que la même formation professionnelle soit offerte dans les régions éloignées. Internet haute vitesse permettrait de répondre à cette problématique.

2.2.3.7 Femmes

Plusieurs intervenants considèrent que les femmes font partie de la catégorie des groupes vulnérables ayant besoin de mesures de soutien plus souples et plus globales, en particulier pour combler les lacunes relatives aux services de garde et lutter contre la discrimination en milieu de travail.

Une ONG pancanadienne demande que les ETMT permettent d'offrir des programmes destinés aux femmes afin de faciliter leur transition vers la population active, en particulier les femmes ayant été victimes de violence. À l'une des tables rondes, les intervenants ont noté qu'il fallait améliorer les congés de maternité pour tenir compte des besoins en services de garde de même que des exigences physiques liées à un emploi et leurs conséquences sur la santé de la mère.

2.3 Connaissance et accessibilité des programmes

2.3.1 Connaissance limitée et lacunes en matière de services chez certains groupes

De nombreux répondants ont indiqué que les chercheurs d'emploi et les employeurs ne connaissent pas les programmes et services d'emploi et de formation offerts. Il existe ainsi un manque de connaissance dans la population en général, notamment parce que les gens recherchent de l'information sur les programmes disponibles uniquement lorsqu'ils en ont besoin. Quelques intervenants ont souligné que les chercheurs d'emploi admissibles à l'AE sont souvent mieux informés sur les programmes offerts.

La multiplicité des noms donnés aux programmes et services d'emploi offerts par les provinces et les territoires fait obstacle à la promotion de ces programmes et de ces services. Plusieurs intervenants indiquent également que les façons actuelles de communiquer l'information sur les programmes et services ne sont pas aussi efficaces qu'elles devraient l'être. La communication passive comme les affiches ou l'information en ligne peuvent ne pas bien fonctionner auprès des groupes qui font face à de multiples obstacles à l'emploi. De plus, les prestataires de services ne disposent souvent pas des fonds nécessaires afin de faire la promotion de leurs programmes auprès du grand public.

Un autre obstacle abordé concerne les perceptions négatives à l'égard des programmes d'emploi et de formation professionnelle. Selon certains intervenants, les procédures d'application aux programmes étaient jugées trop lourdes. Un autre obstacle mentionné a trait à la faible compréhension des critères d'admissibilité pour chacun des programmes et services offerts.

Le problème de l'éloignement géographique est amplifié pour les personnes qui n'ont pas accès à Internet, étant donné que la plupart des fiches d'information sur les programmes sont offertes en ligne. Des solutions de rechange comme des services itinérants ou à distance ont été proposées pour les collectivités en régions rurales ou éloignées.

Les difficultés d'accès aux services de formation et d'emploi peuvent être plus grandes chez les personnes handicapées, les travailleurs à faible revenu, les jeunes, les Autochtones, les immigrants, les communautés linguistiques minoritaire⁶, les personnes qui habitent dans une région rurale et les travailleurs âgés, ainsi que les personnes sans accès à Internet. Autrement dit, les personnes ayant de plus grands besoins ne connaissent pas et n'ont souvent pas accès aux programmes. La promotion des programmes vers ces groupes et le fait de fournir de l'information aux organisations fréquentées par ces groupes font partie des solutions proposées.⁷

⁶ Les anglophones au Québec et les francophones à l'extérieur du Québec.

⁷ Par exemple, l'Ontario Disability Support Program offre des services aux personnes handicapées, tandis que les organismes communautaires autochtones offrent des programmes qui s'adressent aux Autochtones.

Les employeurs peuvent du reste avoir de la difficulté à connaître les programmes et les services qui conviennent le mieux à leurs besoins. D'autres intervenants ont fait remarquer que si un employeur connaît certains programmes, il peut très bien ne pas en connaître les critères d'admissibilité.

Les intervenants notent que la demande excède souvent l'offre de programmes et services offerts. Ainsi, certaines personnes peuvent se voir refuser des possibilités de formation. Certains intervenants mentionnent également un manque de mesures de soutien offertes aux personnes en situation de transition, de la formation à l'emploi, et aux personnes qui doivent s'adapter à un nouvel emploi. De plus, les personnes inadmissibles à l'AE ne peuvent bénéficier des prestations et autres mesures connexes en vertu de l'EDMT puisqu'elles s'adressent uniquement aux personnes ayant été prestataires de l'AE.

Alors que certains intervenants n'ont indiqué aucune lacune en matière de prestation de services, la plupart considèrent que les programmes et services devraient être accessibles à toutes les personnes qui en ont besoin.

2.3.2 Améliorer la connaissance et l'accessibilité des programmes

Les intervenants notent plusieurs obstacles à la connaissance et à l'accessibilité et présentent quelques solutions.

En particulier, les centres de carrière doivent se montrer ouverts aux besoins des clients en termes de planification de carrière; disposer de personnel qualifié pour expliquer l'information sur le marché du travail (IMT) et les options disponibles est essentiel pour les prestataires de services. Des investissements supplémentaires dans la gestion des dossiers et la consultation de l'IMT sont utiles aux personnes qui nécessitent un soutien à l'emploi plus approfondi.

En ce qui concerne les efforts de promotion des programmes existants auprès des futurs clients, des employeurs et des prestataires de services, il importe d'adopter une approche coordonnée et dynamique. Les réseaux sociaux peuvent être un moyen utile de faire connaître les programmes. Quelques intervenants mentionnent également la nécessité de financer la promotion des programmes. Les activités de promotion peuvent servir à corriger les perceptions négatives à l'égard des programmes. De même, le nom donné aux programmes peut influencer la perception des individus.

Le manque d'accessibilité aux services de garde, aux soins pour les personnes âgées et aux moyens de transport a aussi été mentionné comme des obstacles importants à l'accessibilité des programmes. Les intervenants estiment qu'il est important de surmonter ces obstacles pour rendre les programmes accessibles et favoriser le maintien en emploi. Des services de garde abordables et des subventions pour couvrir les coûts de transport permettraient d'améliorer l'accès aux programmes.

Les intervenants ont suggéré un certain nombre d'approches susceptibles d'améliorer l'accessibilité aux programmes et aux services :

- Améliorer la cohérence des programmes d'emploi et de formation professionnelle avec les autres mesures de soutien et les coordonner entre les ordres de gouvernement (surtout en ce qui concerne les clients aux prises avec des obstacles multiples);
- Adopter le principe du « guichet unique », qui permet de regrouper plusieurs organismes sous un seul toit, établissant ainsi un pôle où l'industrie, les chercheurs d'emploi et les travailleurs peuvent accéder facilement à de l'information sur les programmes et permettant d'orienter les chercheurs d'emploi vers les services offerts dans leurs collectivités. Des intervenants provenant d'une région plus éloignée ont souligné l'importance d'inclure, avec les programmes et les services d'emploi, des mesures de soutien comme l'hébergement et l'aide sociale⁸
- Soutenir le partage d'information entre divers organismes et intervenants, et héberger l'information ainsi colligée sur une plateforme en ligne;
- Se doter d'un organisme de coordination provincial ou régional qui veillera à ce que les programmes et services soient disponibles à ceux qui en ont besoin.

2.4 Besoins en matière d'emploi et de formation professionnelle

Les réponses à l'égard du type de compétences recherchées par les employeurs varient énormément, allant des compétences de base aux compétences plus élevées, et des compétences générales aux compétences spécialisées. La variété des réponses reçues reflète la diversité des perspectives des intervenants, de leur appartenance à un secteur d'activité ou à une population spécifique, des conditions économiques régionales, des lacunes perçues en matière de compétences, et d'autres caractéristiques de la population active canadienne ou régionale. Pour illustrer la grande variété des perspectives, un répondant du secteur de l'industrie automobile a fait état de difficultés à trouver des travailleurs ayant les compétences techniques appropriées, alors que, selon les travailleurs du secteur des pêches, le manque d'habiletés sociales représente une lacune importante.

2.4.1 L'importance de définir les besoins du marché

La plupart des répondants considère que la formation doit reposer sur la demande ou les besoins des employeurs. Ainsi, le système de formation devrait servir à répondre à la demande de main-d'oeuvre, et non former des emplois hypothétiques. Le système d'apprentissage allemand a été cité comme un exemple inspirant d'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail. Étant donné qu'elle sollicite l'implication financière des employeurs dans la formation, la Subvention canadienne pour l'emploi

⁸ La formule du guichet unique est offerte sous diverses variantes dans un certain nombre de provinces et de territoires et elle est considérée comme plus efficace que plusieurs points de service.

(SCE) a notamment été citée comme un modèle de promotion d'une approche fondée sur la demande.

Abstraction faite du type de formation, qu'il s'agisse d'une formation de base ou professionnelle, un grand nombre de répondants sont d'avis que les employeurs et les gouvernements doivent travailler ensemble afin d'identifier les besoins, mettre en œuvre des programmes de formation, et veiller à ce que la structure des programmes soient adaptée au milieu de travail. Certains intervenants ont aussi mentionné le rôle dans ce processus du système d'éducation primaire et secondaire, des établissements d'enseignement postsecondaire et des prestataires de services.

Il est nécessaire de recueillir des données sur les résultats au niveau des individus et des entreprises afin de mieux comprendre le type de formation requis et d'identifier les programmes et les services qui sont efficaces à court et à long terme. Les employeurs ont besoin d'une information exacte et à jour sur les chercheurs d'emploi et leurs compétences, non seulement pour combler les postes vacants, mais également pour identifier les déficits de compétences. Ils doivent également communiquer leurs besoins actuels et futurs aux gouvernements et aux associations sectorielles.

Peu importe la façon de déterminer les besoins du marché du travail, les répondants considèrent que les mesures de soutien comme le jumelage, les modalités de recrutement et de placement jouent un rôle essentiel dans la réussite des programmes d'emploi et de formation professionnelle. Plusieurs collaborateurs soulignent la nécessité de recueillir des données qui, par exemple, permettent de connecter les employeurs désirant embaucher des Autochtones.

2.4.1.1 Lacunes en matière d'alphabétisation, de numératie et d'autres compétences essentielles

L'alphabétisation et la numératie ont été identifiées comme des préoccupations et pas seulement pour les Canadiennes et les Canadiens peu qualifiés. Parfois, des carences n'apparaissent qu'une fois les employés en poste, les empêchant ainsi de répondre aux attentes de leurs employeurs et nuisant à leur avancement professionnel.

De nombreux intervenants notent des lacunes en matière de compétences essentielles telles que la résolution de problèmes, la communication, les aptitudes interpersonnelles, le travail avec autrui, et la pensée critique. De manière plus importante, des lacunes en matière de compétences relationnelles, telles que la motivation, l'éthique de travail, la fiabilité et la ponctualité, ont été identifiées. Ces compétences sont perçues comme des exigences préalables à l'acquisition de compétences techniques; pourtant bon nombre de répondants se disent préoccupés par le fait que les diplômés d'études secondaires et d'établissements d'enseignement supérieur n'ont pas les compétences de base et les compétences essentielles qui revêtent pourtant une grande importance pour les employeurs.

L’alphabétisation, la numératie ainsi que les « compétences de base », telles que la fiabilité et le sens de l’initiative, sont considérées comme indispensables à l’intégration de nouveaux employés en milieu de travail. Un point de vue différent, illustrant la variété des perspectives des intervenants, peut toutefois être considéré. Un syndicat pancanadien propose notamment l’élargissement des programmes de formation « probants et de longue durée », plutôt que de mettre l’accent sur l’employabilité ou d’autres « compétences de base », dont bon nombre de travailleurs ne veulent pas ou n’ont pas besoin.

Même si les technologies de l’information et des communications et les compétences numériques font souvent partie des « compétences essentielles », les intervenants les envisageaient généralement de façon distincte. Les discussions d’une table ronde provinciale ont notamment porté sur la nécessité pour les établissements de formation postsecondaire d’accorder une plus grande importance à la technologie dans leurs programmes d’études. Un organisme nordique a remarqué que les progrès technologiques devraient permettre de veiller à ce que la formation dispensée soit en harmonie avec les pratiques de l’industrie. À titre d’exemple, la connaissance du fonctionnement des imprimantes 3D est de plus en plus recherchée.

Distincte de l’alphabétisation, la connaissance de l’anglais ou du français au travail a été jugée importante pour les immigrants et les personnes appelées à travailler dans un contexte de langue minoritaire. Cette observation vise en particulier les immigrants qui occupent un emploi professionnel ou technique, et qui doivent, selon toute vraisemblance, composer avec d’autres difficultés pour faire reconnaître leurs qualifications professionnelles. De même, le manque de bilinguisme parmi les travailleurs de l’industrie touristique, dans des postes de service à la clientèle et dans de nombreux postes à responsabilité plus élevée au gouvernement témoigne de besoins de formation linguistique en anglais et en français. La formation linguistique dans des langues amérindiennes a aussi été signalée comme un besoin de formation pour les régions éloignées ou du nord.

2.4.1.2 La nécessité des compétences professionnelles et techniques

Les compétences techniques exigées pour accomplir des tâches professionnelles particulières sont naturellement une priorité pour les employeurs, comme l’ont fait valoir plusieurs répondants. L’orientation professionnelle est essentielle pour permettre de lier la formation à la demande de travailleurs spécialisés. Les programmes de formation destinés à un secteur précis sont jugés comme avantageux pour les employeurs et les travailleurs. Plusieurs répondants demandent un contenu de formation normalisé qui favorise la mobilité de la main-d’œuvre, de sorte que les travailleurs formés peuvent combler des postes saisonniers ou une demande de main-d’œuvre liée à un projet précis. Par ailleurs, des répondants notent un besoin de programmes souples et adaptés à des

secteurs industriels spécifiques, car les besoins varient considérablement d'un secteur à l'autre.

2.4.2 Rôle de l'employeur

Pour ce qui est du rôle de l'employeur dans la formation professionnelle de son personnel, plusieurs points ont été soulevés au cours des consultations et sont résumés ci-dessous.

2.4.2.1 *L'employeur devrait participer activement à toutes les étapes de la formation*

Les employeurs doivent être impliqués à toutes les étapes du processus, allant de l'identification des besoins à l'évaluation des résultats. Des intervenants considèrent que les employeurs jouent un rôle de premier plan dans la définition des besoins du marché du travail. Ils doivent communiquer leurs besoins de main-d'œuvre aux organismes gouvernementaux et/ou du secteur de l'industrie, et jouer un rôle afin de mieux articuler leurs besoins de main-d'œuvre actuels et futurs dans leur secteur d'activité, leur région ou leur province. Il est proposé que les employeurs prennent une part active dans la formation, même si ce n'est pas nécessairement sur le plan de la prestation, car ils peuvent ne pas en avoir la capacité. Leur participation ferait en sorte de veiller à au caractère durable des emplois et la rétention des employés.

2.4.2.2 *La nécessité d'une culture organisationnelle qui soutient l'apprentissage*

Un grand nombre d'intervenants soulignent l'importance de disposer d'une culture organisationnelle qui fasse la promotion de la formation et encourage un apprentissage continu. Les employeurs peuvent également renforcer la formation en offrant des possibilités de formation qui renforcent les compétences acquises, permettent et encouragent les employés à mettre en pratique ces nouvelles compétences en milieu de travail. Les mesures précises que peuvent prendre les employeurs comprennent le perfectionnement des compétences sur place, l'éducation en milieu de travail, l'alternance travail-études, la formation par observation, les bourses d'études et l'expérience de travail rémunérée. Une culture organisationnelle qui favorise l'apprentissage réduit également les obstacles comme les problèmes de santé mentale, et fait en sorte de promouvoir l'accès des employés aux mesures de soutien requises pour continuer à se réaliser en milieu de travail. Comme l'a résumé l'auteur d'un mémoire, « un employeur doit voir ses employés comme un actif et considérer la formation comme un investissement dans cet actif ». Par ailleurs, des intervenants ont fait remarquer qu'une petite entreprise peut avoir de la difficulté à mettre en place une culture d'apprentissage, car elle n'a pas les ressources voulues pour remplacer les travailleurs en formation.

2.4.2.3 *Accroître les investissements dans la formation*

Selon plusieurs intervenants, en ce qui concerne les investissements dans la formation des employés, le Canada n'affiche pas de très bons résultats comparativement aux autres pays de l'OCDE, et il faut prendre des mesures pour accroître les investissements dans la formation. Les intervenants demandent aux employeurs de soutenir des programmes à coûts partagés avec le gouvernement et d'y participer, comme c'est le cas avec la SCE.

De nombreux répondants notent que la gestion des RH pour les PME est difficile compte tenu des ressources limitées et des demandes variées. Les intervenants soulignent l'importance pour les employeurs de disposer d'une capacité interne appropriée de RH afin de définir les besoins, de soutenir la formation et d'élaborer des plans de formation continue pour leurs employés. On recommande de collaborer avec les comités sectoriels et les associations industrielles afin d'obtenir les mesures de soutien demandées et d'identifier les compétences recherchées.

2.4.3 Rôle des gouvernements

2.4.3.1 *Accroître les connaissances*

Pour la plupart des intervenants, les gouvernements jouent un rôle de premier plan dans la production et la diffusion d'une bonne IMT. Les gouvernements devraient faire en sorte que l'IMT soit pertinente et immédiatement accessible aux employeurs et à l'industrie afin de les aider à identifier les déficits actuels et futurs de compétences. Le gouvernement établit l'orientation en matière d'éducation et de préparation au milieu de travail, et il devrait promouvoir une meilleure connaissance des compétences exigées sur le marché de l'emploi et des possibilités de formation professionnelles offertes. Les gouvernements ont également un rôle à jouer pour promouvoir auprès des employeurs les avantages associés à la formation de leurs employés, et ce, afin de démontrer le rendement des investissements dans la formation. De plus, de nombreux intervenants sont d'avis que les gouvernements à tous les niveaux pourraient mieux faire participer les entreprises et l'industrie à l'élaboration des stratégies, des politiques et des programmes.

2.4.3.2 *Assurance de la qualité*

Le gouvernement doit par ailleurs s'assurer que les parties qui reçoivent un financement atteignent les objectifs fixés. Comme l'a fait remarquer un intervenant, le gouvernement a un rôle crucial à jouer dans la supervision des services offerts afin d'en assurer la qualité, notamment dans l'élaboration de normes et de recherches en vue de s'assurer que les programmes répondent aux besoins du marché du travail, que les personnes en formation disposent du soutien

approprié et que les programmes soient conformes aux principes et aux éléments de la réglementation en vigueur.

2.4.3.3 Accroître les mesures de soutien pour les employeurs

Tel qu'indiqué plus haut, les PME n'ont généralement pas le temps, la capacité en RH et le financement nécessaires pour identifier les besoins de formation, évaluer les résultats et fournir des programmes de formation. De nombreux répondants estiment que le gouvernement devrait leur fournir davantage de financement pour répondre à ces besoins. Dans le même ordre d'idées, de nombreux répondants mentionnent un besoin soutenu et accru d'investissements et de subventions gouvernementales dans l'apprentissage, les stages et les mesures d'aide salariale. Un exemple donné par une association industrielle est que, tandis que la plupart des grandes entreprises investissent déjà dans le perfectionnement de leurs employés, les petites et très petites entreprises n'ont pas les ressources nécessaires ou l'assurance d'être en mesure de fournir un poste à temps plein à un apprenti. Les gouvernements doivent stimuler un environnement financier à partir duquel les plus petites entreprises peuvent participer activement à la formation en apprentissage; cela peut être accompli par l'utilisation des fonds de l'EDMT, de manière à alléger les coûts de l'employeur.

Selon les intervenants, les gouvernements doivent accroître leurs investissements afin de financer adéquatement l'acquisition des compétences essentielles et l'alphabétisation de manière à répondre aux besoins des entreprises.

2.4.3.4 Améliorations continues des politiques et des processus

Un certain nombre de répondants provenant d'industries saisonnières considèrent que les gouvernements doivent modifier les restrictions liées à l'admissibilité à l'AE afin de reconnaître les besoins d'embauche et de formules de travail flexibles pour les secteurs d'activité volatiles ou saisonniers, tels les contrats de travail, le travail à temps partiel, le travail à la pièce et le travail partagé. À l'heure actuelle, les travailleurs sont pénalisés en termes d'admissibilité à l'AE, ce qui affecte la capacité des employeurs à attirer des travailleurs qualifiés. Cela peut aussi entraîner des difficultés dans la prévision des déficits de compétences, puisque des travailleurs qualifiés peuvent être disponibles mais incapables de travailler sans risquer de perdre leurs prestations d'AE, créant ainsi une perception de pénurie de compétences.

Un intervenant a relevé que, pour les entreprises disposant d'expertise en matière de formation et de connaissances exclusives, la formation à l'interne est une priorité. Ces entreprises ne peuvent toutefois user de cette capacité en vertu de la SCE.

Les prestataires de services participant aux tables rondes pancanadiennes remarquent que le concept de « placement en emploi » peut-être obsolète car il ne correspond plus à la réalité des employeurs qui recherchent des employés compétents, dévoués et engagés dans un plan de carrière. Dans le même ordre d'idées, des intervenants ont critiqué les subventions salariales car elles encouragent le placement de courte durée qui se traduit souvent par la mise à pied de la personne engagée lorsque prend fin le programme de subvention. Cela décourage les individus, entraînant ainsi la nécessité d'autres mesures de soutien, une intégration reportée à la population active et un accroissement des prestataires de l'AE ou la demande anticipée d'une pension de retraite. Plusieurs intervenants ont fortement déconseillé le recours aux subventions salariales.

Dans les commentaires recueillis à une table ronde, il a été proposé que les gouvernements puissent également renforcer la culture d'apprentissage par des dispositions législatives. Ainsi au Québec, en vertu de la « Loi du 1 % », les employeurs qui versent plus de 2 millions de dollars en salaires par année sont tenus d'investir au moins 1 % de la masse salariale à la formation et au perfectionnement des employés.

3. Innovation (besoins futurs)

Afin de s'adapter et de répondre aux besoins futurs du marché du travail, des idées et des pratiques innovatrices seront nécessaires. Le document de discussion des consultations du FMMT suggère qu'il faut encourager et investir davantage dans la recherche et la mise sur pied de projets pilotes. Le document indique que seulement une des quatre ententes de transfert relatives au marché du travail prévoit un financement pour la recherche et l'innovation. Le document souligne également la nécessité de trouver des moyens de partager les bonnes pratiques, les idées novatrices ainsi que les enseignements tirés de ces activités.

Les intervenants ont été interrogés sur les approches et les partenariats innovateurs qui pourraient être utilisés afin de répondre aux enjeux émergents du marché du travail. Ils ont également été interrogés sur les manières d'améliorer la réactivité des programmes d'emploi et de formation. Leurs réponses sont résumées ci-dessous.

3.1 Approches et partenariats innovateurs

Dans l'ensemble, les intervenants sont d'avis que, pour s'attaquer aux besoins et aux enjeux du marché du travail, il importe de privilégier des pratiques fondées sur des données probantes et de favoriser l'innovation à travers la collaboration et le partenariat. Plusieurs approches innovatrices concrètes ont été mentionnées, telles que résumées ci-dessous.

3.1.1 Pratiques fondées sur les données probantes

Les intervenants indiquent que l'innovation devrait se fonder sur des données probantes, ce qui implique d'améliorer les systèmes de données et d'information. La collecte de données et le système de rapport sont qualifiés par plusieurs de lourds et d'innapropriés. Ces lacunes mettent en lumière le besoin d'élaborer des approches stratégiques, globales et axées sur la collaboration qui miseront sur les sources de données existantes et intégreront de nouvelles sources. Un intervenant a souligné l'importance et la nécessité d'une évaluation rigoureuse sur le long terme, fondée sur la méthode d'analyse hypothétique pour déterminer ce qui fonctionne bien et pour qui.

De nombreux intervenants - y compris des prestataires de services, des associations sectorielles et des experts en politiques publiques - sont d'avis que des travaux de recherche et des projets pilotes sont nécessaires pour fonder et orienter la prise de décision à l'égard des politiques publiques, des programmes et du financement. Les projets comme UPSKILL et certains projets en alphabétisation et en compétences essentielles d'EDSC ont été cités comme de bons exemples de projets pilotes axés sur les résultats qui peuvent aider à trouver de nouvelles façons de procéder et à identifier des incitatifs à la formation des travailleurs faiblement qualifiés ou sans emploi.

Au cours des discussions entourant l'innovation fondée sur des données probantes, des intervenants ont mentionné le rôle des centres d'excellence, comme ceux qui existent ou sont en voie d'être créés dans plusieurs provinces. Ces centres sont une façon innovatrice

de soutenir la recherche sur les pratiques exemplaires et l'innovation dans le secteur de l'emploi. Ces centres satisfont les besoins du marché du travail pour les travailleurs spécialisés, en plus de mettre au point des programmes à l'intention des personnes qui sont éloignées du marché du travail. Ils peuvent servir à établir un pont entre les employeurs et les chercheurs d'emploi prioritaires, telles que les personnes handicapées.

Les intervenants ont précisé que le partage de pratiques exemplaires, ainsi que le soutien à la reproduction des programmes prometteurs au sein des communautés, font partie de leurs mandats. Plusieurs intervenants ont mentionné que ce partage des enseignements tirés de la recherche et des projets pilotes est essentiel à l'adoption de pratiques exemplaires dans le secteur. Selon certains intervenants, de tels centres devraient être financés au sein de chaque province et territoire.

3.1.2 Innover en partenariat et en collaboration

Lors des consultations, les répondants ont souligné l'importance de la collaboration et des partenariats pour offrir des programmes innovateurs qui répondent aux besoins du marché du travail. Ils décrivent l'innovation en partenariat comme :

- Un partenariat officiel entre les employeurs et les prestataires de services afin d'améliorer les opportunités d'emploi et de formation et de mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs;
- Des partenariats entre les chercheurs universitaires, les employeurs, l'industrie et les différents ordres de gouvernement, dans le but de favoriser l'innovation et d'essayer de nouvelles approches;
- Une plus grande collaboration entre les organismes sans but lucratif et les gouvernements.

Un exemple de partenariat innovateur suggéré par les intervenants est celui entre la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers (FCSII) et le ministère fédéral des Affaires autochtones et du Nord. Ces deux organismes ont collaboré pour former l'Association des infirmières et infirmiers autochtones du Canada, dont le mandat consiste à accroître le nombre d'autochtones qui exercent la profession d'infirmières et d'infirmiers.

3.1.3 Entreprises sociales, ententes sur les avantages communautaires et finance sociale

Dans la majorité des provinces et des territoires, les intervenants considèrent que l'entrepreneuriat social représente une approche novatrice pour favoriser la participation des personnes vulnérables et marginalisées au marché du travail. Une entreprise sociale se définit comme une organisation ayant une vocation sociale, mais qui poursuit en parallèle une démarche de rentabilisation. Une entreprise sociale peut offrir

de l'expérience de travail, de la formation professionnelle et des occasions de croissance personnelle aux employés, tout en contribuant au développement communautaire.

Les intervenants ont souligné que ce type d'organisation, comparativement à l'entreprise traditionnelle, peut offrir une plus grande souplesse afin de répondre aux besoins spécifiques de certaines clientèles. Selon certains intervenants, un partenariat entre une entreprise sociale et des organismes communautaires ou des entreprises peut être établi afin de multiplier les opportunités d'emploi, d'offrir des mesures globales de soutien et d'aider les personnes devant faire face à des obstacles multiples à l'emploi.

Les entreprises sociales sont actives dans divers secteurs de l'économie, comme l'industrie touristique et le secteur des services. Une entreprise sociale qui emploie des personnes vivant avec un diagnostic de santé mentale représente, pour certains, une approche efficace pour contrer des taux de chômage élevés auprès de cette population et leur offrir des possibilités d'interaction sociale et de valorisation.

Le marché de l'entreprise sociale semble en expansion mais il est cependant limité en raison de la demande de sa capacité. Il a été suggéré, afin de soutenir cette approche novatrice, d'augmenter la flexibilité des possibilités de financement des ETMT pour développer davantage ce marché et en faire un point d'entrée des personnes vulnérables sur le marché du travail.

Les ententes sur les avantages communautaires ont également été mentionnées en tant qu'approche innovatrice pour accroître la participation à l'emploi des populations vulnérables. Ces ententes sont négociées entre une coalition d'organisations communautaires et un promoteur immobilier ou de projets d'infrastructure dans l'objectif de recruter et d'embaucher au sein même de la collectivité.

Les intervenants ont également souligné les apports de la finance sociale, à partir de laquelle des investisseurs privés participent à des projets visant à relever des défis sociétaux. Selon une table ronde pancanadienne auprès des employeurs, il pourrait s'agir d'une démarche innovatrice.

3.1.4 Planification de carrière et perfectionnement des compétences

Dans le système de formation des niveaux primaire et secondaire, on reconnaît de plus en plus l'importance des cours de planification de carrière pour répondre aux besoins du marché du travail et des individus. Les participants ont notamment jugé importants les éléments suivants :

- des partenariats entre les écoles secondaires, les établissements d'enseignement supérieur et les employeurs, de façon à mieux préparer les jeunes à intégrer le marché du travail;
- des discussions sur l'IMT dans les écoles secondaires;
- l'inclusion de stages en milieu de travail, de programmes d'alternance travail-études, ou des emplois à temps partiel dans les programmes d'études secondaires et

d'enseignement supérieur, de manière à exposer les étudiants à divers choix de carrière;

- services d'orientation professionnelle offerts tôt dans le processus de choix de carrière.

Un grand nombre d'intervenants ont souligné l'importance d'une orientation professionnelle qui débute tôt dans le processus de choix de carrière afin de favoriser le développement de la main-d'œuvre et soutenir la croissance de l'économie. Un intervenant mentionne notamment l'importance de favoriser une « culture de l'éducation » dès la petite enfance, qui soit promue par les dirigeants locaux, afin de favoriser le développement des compétences. À l'une des tables rondes, des projets visant à faire travailler les étudiants avec des entreprises dans le but de résoudre des problèmes de la vie courante était considéré comme une manière innovatrice d'exposer les étudiants au milieu de travail et de produire des effets positifs à la fois pour les étudiants et les entreprises. De tels programmes sont souvent désignés comme des projets « Capstone », que l'on pourrait traduire et résumer comme étant des projets finaux multidisciplinaires d'intégration.

3.1.5 Mentorat

Le mentorat est considéré par plusieurs intervenants comme une approche innovatrice pour offrir des mesures de soutien additionnelles aux chercheurs d'emploi et aux travailleurs en vue de leur avancement professionnel (c'est-à-dire avant et pendant l'emploi). Diverses mesures de mentorat existent à travers le Canada, sous forme de programmes distincts ou en tant que composantes de certaines mesures.

Les intervenants sont d'avis que des programmes de mentorat produisent des résultats positifs pour les personnes qui en bénéficient et, dans une moindre mesure, pour les mentors. Les intervenants considèrent que les personnes handicapées, les immigrants récents, les travailleurs formés à l'international, les étudiants et les jeunes autochtones sont les groupes les plus susceptibles de bénéficier des programmes de mentorat.

Plusieurs intervenants ont fait valoir que les travailleurs âgés peuvent former de jeunes travailleurs pour l'acquisition de compétences particulières propres à un emploi précis. Offrir des possibilités de formation et de mentorat permettrait également d'attirer davantage de travailleurs et de favoriser le maintien en emploi des travailleurs dans des industries en difficulté ou des collectivités éloignées. Le mentorat entre entreprises a également été cité comme un exemple d'innovation.

3.1.6 Apprentissage

Les programmes d'apprentissage sont réglementés par les provinces et les territoires, mais sont admissibles au financement fédéral en vertu des EDMT et des EFCE. Les provinces et les territoires peuvent utiliser le financement en vertu des ententes pour mettre en œuvre des programmes en apprentissage. Il est également possible de financer

des mesures de soutien à l'apprentissage à partir du volet de formation parrainée par l'employeur en vertu des EFCE.

Des intervenants en provenance d'établissements d'enseignement et d'associations industrielles suggèrent de renouveler ou de moderniser les programmes d'apprentissage afin d'accroître les taux de diplomation, d'élargir le bassin de main-d'œuvre et de mieux répondre aux besoins des individus et des employeurs. Un certain nombre de propositions ont été mentionnées, y compris :

- d'offrir un meilleur soutien financier pour encourager l'obtention des diplômes en apprentissage;
- d'élaborer des programmes d'apprentissage spécialement conçus pour les groupes vulnérables;
- d'accroître la flexibilité de la structure des programmes d'apprentissage;
- d'élaborer des programmes en apprentissage dans d'autres domaines⁹, offrir une formation modulaire et échelonner la délivrance d'accréditations afin de promouvoir le perfectionnement et la reconversion professionnelle, selon les demandes de l'industrie;
- de créer des organismes provinciaux ou régionaux responsables de surveiller l'apprentissage.

En ce qui concerne ce dernier point, de tels organismes existent à travers le Canada. Dans certaines provinces ou certains territoires, des organismes dirigés par l'industrie assurent la gestion des métiers spécialisés et des certifications, ce qui met à contribution un grand nombre d'intervenants. Dans une région, un consortium en apprentissage a été mis sur pied afin de fournir un bassin de travailleurs qualifiés à la communauté.

3.1.7 Programmes en entrepreneuriat

Lors de plusieurs tables rondes provinciales et territoriales, les intervenants ont souligné l'importance des programmes d'entrepreneuriat, surtout en régions rurales et nordiques. Ils affirment que pour optimiser leurs effets bénéfiques, ces programmes doivent être soutenus par des initiatives communautaires et des programmes de développement des compétences.

Tel que mentionné par certains intervenants, les investissements dans l'entrepreneuriat sont bénéfiques à la fois pour les entrepreneurs et les collectivités, car ils permettent d'accroître les possibilités d'emploi futurs. Des incubateurs d'entreprises qui offrent un soutien proactif et continu d'entrepreneurs prospères et de leaders de l'industrie sont

⁹ Les intervenants considèrent que les soins de santé sont un secteur d'activité qui se prêterait bien à ce type de programmation afin de combler des besoins régionaux, les besoins d'une population vieillissante qui nécessite des soins et d'une main-d'œuvre vieillissante.

également perçus comme une démarche innovatrice. Le mentorat est souvent considéré comme étant complémentaire à ces programmes.

Les participants considèrent également que les programmes en entrepreneuriat offrent une solution alternative à l'emploi traditionnel, en particulier pour les groupes dont les emplois traditionnels ne conviennent pas toujours (par exemple, les personnes vivant avec un diagnostic de santé mentale). D'autres intervenants soulignent que ces programmes doivent être offerts aux clients inadmissibles à l'AE.

3.1.8 Reconnaissance des compétences

L'élaboration d'un système de certification pancanadien a été proposée comme approche innovatrice de développement du marché du travail. Un tel système permettrait de reconnaître les compétences et les qualifications essentielles requises, et ainsi, de démontrer aux employeurs la transférabilité de certaines compétences.

3.1.9 Financement dédié à l'innovation

Lors des discussions sur l'innovation, les intervenants ont mentionné la nécessité de réserver une partie du financement des ententes pour évaluer l'impact des pratiques prometteuses en matière d'emploi et de formation. Ce financement devrait être suffisamment flexible pour permettre aux organisations d'investir dans les programmes qui répondent aux besoins de leurs collectivités. Un organisme pancanadien en alphabétisation a aussi fait remarquer que le financement devrait permettre de former des partenariats entre les intervenants sectoriels, de manière à encourager l'innovation par secteurs.

3.2 Accroître la réactivité des programmes

Lorsque les intervenants ont été interrogés sur la manière dont les programmes d'emploi et de formation professionnelle peuvent être plus réactifs, les intervenants ont soulevé plusieurs des points mentionnés précédemment lors des discussions (et dans ce rapport). La prochaine section présente ces suggestions de manière plus approfondie.

3.2.1 Réduire ou éliminer les restrictions aux ETMT

Il y a un très large consensus sur la nécessité de réduire ou d'éliminer les restrictions relatives à l'admissibilité à l'AE pour l'EDMT et les autres ententes de transfert. Tel que discuté précédemment, les intervenants croient que ces restrictions empêchent l'accès aux programmes et services pour les personnes qui en ont le plus besoin. Il a été mentionné à maintes reprises que les exigences relatives à l'admissibilité à l'AE associées à la majeure partie du financement des ETMT limitent la capacité d'offrir des services à ceux qui entrent sur le marché du travail pour la première fois, tels que les jeunes et les immigrants, de même que les chômeurs de longue durée.

Afin de permettre une plus grande flexibilité dans la prestation de services, des intervenants ont proposé de regrouper le financement réservé aux EFCE, aux EMTPH et à l'ICTA en une seule entente. De la même manière, dans le but d'éviter les chevauchements et d'accroître la complémentarité des programmes lorsqu'applicable, il a été proposé d'inclure à cette entente unique les sommes liées aux programmes fédéraux destinés aux mêmes clientèles, tels que la Stratégie emploi jeunesse et le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées.

Plusieurs intervenants demandent également d'élargir l'utilisation des fonds de l'AE. Des prestataires de services, des associations industrielles et bien d'autres suggèrent d'introduire une prestation pour la mobilité des travailleurs. Essentiellement, cette prestation permettrait de transférer les deux dernières semaines de prestation d'AE au commencement de la période de prestation afin de couvrir les coûts de déménagement des travailleurs qui se déplacent vers une région où leurs compétences sont recherchées. De nombreux répondants proposent également que le financement en vertu des EDMT permette d'alléger les coûts des employeurs associés à la formation des apprentis.

L'offre d'un financement ciblé aux jeunes, aux personnes handicapées, aux travailleurs âgés et aux peuples autochtones est généralement perçue comme un changement positif. Toutefois, les règles des programmes sont considérées trop strictes et comprenant beaucoup trop de conditions. À titre d'exemple, on mentionne que la limite d'âge en vertu de l'ICTA devrait dépasser 64 ans, de manière à répondre aux besoins des Canadiennes et des Canadiens plus âgés qui peuvent et souhaitent demeurer actifs sur le marché du travail.

La Subvention canadienne pour l'emploi semble favoriser les personnes en emploi, au détriment des personnes sans emploi qui sont généralement moins qualifiées et plus susceptibles de présenter une faible participation au marché du travail. De même, étant donné que la SCE représente une part significative des fonds alloués aux EFCE, il est suggéré de l'éliminer afin de favoriser des programmes destinés aux personnes sans emploi.

D'autres suggestions spécifiques aux ententes incluent :

- élargir l'admissibilité aux fonds transférés en vertu de l'EDMT aux personnes qui ont été prestataires de l'AE au cours des cinq dernières années (plus que les trois années en vigueur), tel qu'offert actuellement pour les prestataires de congé de maternité ou parental;
- lever les restrictions afin de permettre aux nouveaux arrivants (ex. : immigrants, réfugiés et étudiants) de s'inscrire à des programmes de formation dans les métiers spécialisés souhaitant attirer de nouvelles recrues, pour le bénéfice mutuel des individus et des employeurs;
- que les ETMT aient une durée indéterminée, sous réserve qu'elles puissent faire l'objet de révisions ou d'ajustements en fonction de facteurs tels que l'inflation,

l'évolution des marchés et des besoins, les indicateurs de performance et les résultats de l'évaluation de programmes.

3.2.2 Rationaliser et simplifier les modalités d'accès aux programmes

Selon un certain nombre d'intervenants, les formulaires de demande pour accéder aux programmes et services offerts devraient être plus faciles à remplir pour les entreprises. Les procédures sont souvent fastidieuses, d'une grande lourdeur administrative et peu flexibles. Ces problèmes sont particulièrement préoccupants pour les PME, qui ont généralement peu de personnel en ressources humaines et en administration. Il s'avère également nécessaire de rationaliser et de simplifier les formalités administratives pour les individus.

Les intervenants ont aussi suggéré que les mesures de soutien à l'intention des employeurs soient coordonnées entre les ententes afin d'optimiser le retour sur les investissements. Le cloisonnement actuel entre les programmes n'est pas efficace.

3.2.3 Reconnaître les différences provinciales, territoriales et régionales

Un message exprimé très clairement lors des consultations pancanadienne est que les besoins peuvent varier considérablement d'une province ou d'un territoire à l'autre, ainsi qu'à l'intérieur d'une même province ou d'un même territoire. De nombreux intervenants ont par ailleurs précisé que les besoins en matière de formation varient énormément d'un secteur d'activité à l'autre. Selon eux, cette diversité souligne l'importance pour les provinces et les territoires d'agir collectivement afin de représenter les perspectives de tous les intervenants, ainsi que l'importance de reconnaître les différences régionales au sein des provinces et territoires. L'un des experts consulté lors des consultations pancanadiennes partage ce constat et critique fortement l'absence de discussion sur les enjeux ruraux, par opposition aux enjeux urbains, en matière d'emploi.

3.2.4 Soutenir l'amélioration continue des programmes

Étant donné que les PME – qui représentent la grande majorité des employeurs - ont souvent de faibles capacités en termes de ressources humaines et d'administration, il y a lieu de mieux coordonner et rationaliser les mesures de soutien offertes par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Certains intervenants parlent « d'abattre les murs » entre les ministères afin d'éviter la confusion et les chevauchements. Des exigences et des formalités administratives trop complexes ont été citées parmi les raisons qui font en sorte que les employeurs ne tirent pas avantage des fonds disponibles et que les individus n'ont pas accès aux services offerts. De plus, le fait pour les employeurs de devoir soumettre plusieurs fois la même information lorsqu'ils participent à des programmes sous différents contrats est considéré comme un fardeau important. Le fardeau administratif associé à la SCE et les mesures de subventions salariales sont des exemples précis de formalités qu'il faudrait simplifier.

Les intervenants sont d'avis qu'il faut réexaminer la manière de définir le succès. Quelques intervenants considèrent notamment que les mesures du rendement sont centrées presque exclusivement sur les résultats en matière d'emploi, alors que les résultats sociaux plus généraux devraient être pris en compte. De plus, les mesures de rendement devraient prendre en considération le cheminement des individus vers l'atteinte des résultats. Cela pourrait être accompagné d'incitatifs pécuniers pour les individus ou les prestataires de service.

Un autre commentaire formulé par les intervenants est que, lorsque des projets pilotes sont terminés et qu'ils produisent de bons résultats, ils devraient être mis en œuvre plutôt qu'ignorés. À une table ronde pancanadienne auprès des employeurs, des intervenants ont notamment fait remarquer que, malgré le succès avéré du projet pilote UPSKILL, il y a eu peu d'applications par la suite.

3.2.5 Financement pluriannuel pour atteindre la stabilité et encourager l'innovation

Certains prestataires de services qui ont participé aux consultations soulignent la nécessité de fournir un financement pluriannuel et durable. Au cours de la dernière décennie, le financement a diminué alors qu'il a été demandé aux prestataires de services d'en faire plus – cette tendance devrait être renversée selon les intervenants. Un financement pluriannuel est nécessaire pour garantir la stabilité et pour atteindre la flexibilité voulue en vue de répondre aux besoins des individus. De plus, il a été souligné que les contrats de courte durée ne produisent pas d'innovation; un financement de base pluriannuel est nécessaire pour permettre aux organismes d'essayer des approches innovatrices.

Plusieurs intervenants considèrent également qu'il est nécessaire de fournir un financement supplémentaire pour couvrir les services administratifs. Ils soulignent le fardeau administratif pour rendre des comptes aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, en plus d'avoir à soutenir des vérifications distinctes.

4. Information (ce que nous savons)

Une information exacte et à jour sur les tendances du marché du travail, l'évolution démographique, les priorités des intervenants et les résultats actuels en matière d'emploi au Canada est essentielle pour offrir des programmes et des services d'emplois fondés sur des données probantes. Cette information sur le marché du travail (IMT) aide à éclairer les décisions en matière de financement, de conception de programmes et de prestation de services aux niveaux local, provincial/territorial et fédéral, de manière à garantir que les programmes et les services d'emplois soient ajustés aux réalités actuelles du marché du travail. Une des grandes priorités des consultations du FMMT était d'explorer des façons de mieux soutenir la collecte et la diffusion d'information de grande qualité relative aux programmes d'emploi et de formation.

Cette section du rapport contient un résumé des discussions des intervenants sur l'IMT à l'égard de trois principaux aspects :

- les types d'IMT qui sont les plus utiles pour soutenir les chercheurs d'emploi, les employeurs et le développement de la main-d'œuvre;
- les meilleures façons de favoriser la participation des intervenants et d'améliorer le partage de l'information;
- les types d'information dont les Canadiens ont besoin pour mieux comprendre les résultats des investissements dans les programmes d'emploi et de formation.

4.1 Information sur le marché du travail (IMT)

Un grand nombre de participants reconait le rôle important des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux dans la collecte, la production et la diffusion de l'IMT. Plusieurs vantent les mérites de sites Web exhaustifs sur l'IMT qui ont été mis sur pied dans certaines provinces et certains territoires. Ils proposent cependant d'en faire une meilleure utilisation afin mieux éclairer la prise de décisions. De même, un certain nombre de répondants a souligné l'importance d'une collaboration F-P/T pour produire une IMT qui soit plus actuelle et plus accessible.

4.1.1 Qui utilise l'IMT et comment?

Les intervenants insistent sur le fait que l'IMT revêt une grande importance pour un large éventail d'intervenants impliqués dans le système de l'emploi et de la formation. Une IMT précise offre de l'information cruciale sur la composition, les données démographiques et la productivité de la main-d'œuvre ainsi que sur l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Cette information aide à éclairer la prise de décisions auprès de nombreux intervenants.

Pour les gouvernements et les prestataires de services, l'IMT fournit des données essentielles à la prise de décision dans la planification et la conception de programmes. Une information exacte sur les besoins du marché du travail permet aux gouvernements

et aux prestataires de services de cibler les investissements dans l'enseignement et la formation de manière plus efficace.

En ce qui concerne les regroupements industriels et les employeurs, l'IMT peut faciliter la planification du développement de la main-d'œuvre. Elle peut en effet donner un aperçu global de la composition et des compétences de la main-d'œuvre. Cette information aide les employeurs à planifier leurs activités en fonction des besoins actuels et futurs de main-d'œuvre, des lacunes en matière de compétences, des changements démographiques et d'autres tendances importantes.

Les établissements d'enseignement postsecondaire utilisent l'IMT pour se renseigner sur les possibilités d'enseignement et de formation qui offrent les meilleures perspectives professionnelles. Cette information peut servir à éclairer les décisions de planification de programmes et à orienter les étudiants.

Les chercheurs d'emploi et les personnes en emploi utilisent l'IMT pour connaître où se trouvent les meilleurs débouchés et pour réussir sur le marché du travail actuel et futur. L'IMT les aide à prendre des décisions éclairées sur leur éducation, leur formation et leur cheminement professionnel. L'IMT est importante pendant toute sa vie professionnelle d'une personne, mais elle revêt un rôle de premier plan en période de transition de carrière.

Indépendamment des personnes qui utilisent l'IMT, les participants aux consultations ont soutenu que l'évolution rapide des économies et des marchés du travail fait en sorte que les intervenants ont de la difficulté à demeurer informés de la production, de la diffusion et de l'utilisation de l'IMT. Étant donné ce constat, il est nécessaire d'adopter une approche volontariste et coordonnée en matière d'IMT.

4.1.2 Quelles sont les caractéristiques d'une « bonne » IMT?

Les participants ont souligné que l'IMT devait être à jour, pertinente, exacte, fiable, accessible et détaillée.

4.1.2.1 Une information à jour

L'IMT doit constamment être mise à jour et disponible aux bons moments lors des cycles de planification et de prise de décisions, de manière à offrir des éléments de réponse utiles aux intervenants. À l'heure actuelle, la plupart des données ne sont pas suffisamment à jour. Les participants suggèrent de rendre l'IMT disponible à intervalles plus rapprochés (une fois par semaine ou par mois, au lieu d'une fois l'an). Un intervenant en particulier a fait valoir que les données sur l'offre de travailleurs dans sa région ne sont communiquées qu'une fois tous les cinq ans, alors que la planification de la formation et des emplois exigent des données beaucoup plus actuelles.

4.1.2.2 Pertinence

L'IMT doit également être pertinente afin d'offrir de l'information qui corresponde aux besoins des intervenants. Des répondants notent un décalage entre l'information fournie par les gouvernements et l'information dont les employeurs et les chercheurs d'emploi ont besoin. Discuter avec les différents utilisateurs de l'IMT de leurs besoins d'information pourraient aussi aider à en garantir la pertinence.

Les intervenants ont identifié plusieurs types d'informations pertinentes pour les chercheurs d'emploi. Afin de les soutenir dans leur planification de carrière, les chercheurs d'emploi devraient disposer de données sur les différents choix de carrière possibles. Ces données devraient comprendre un certain nombre d'éléments d'information sur chaque carrière, y compris la formation et les compétences exigées, les conditions d'emploi, les employeurs potentiels, les possibilités d'avancement professionnel, les salaires moyens en début de carrière, et la progression salariale au fil de l'expérience acquise.

De plus, les chercheurs d'emploi peuvent tirer profit de l'information sur les tendances actuelles et futures du marché de travail, en lien avec les nouveaux secteurs d'activité et les nouvelles professions, les compétences recherchées, et les postes à combler. Des participants ont suggéré de mettre à la disposition des chercheurs d'emploi de l'IMT par région, par secteur d'activité et pour certains groupes précis (par exemple, les membres de communautés linguistiques minoritaires). Des participants ont aussi indiqué que cette information devrait tenir compte des différences culturelles et de genre.

Les employeurs, d'autre part, ont besoin d'une IMT qui puisse appuyer leurs besoins de perfectionnement de leur main-d'œuvre. Les participants ont défini les sources d'information pertinentes à cet égard :

- les caractéristiques générales de la main-d'oeuvre (nombre de diplômés par programme d'enseignement postsecondaire, nombre d'immigrants récents et leur région d'établissement, nombre de personnes handicapées, etc.);
- les emplois offerts par secteur et les types d'emplois (à temps plein, à temps partiel, à contrat ou saisonnier);
- les compétences et les aptitudes de la main-d'œuvre;
- de l'information sur la mobilité des travailleurs.

Les employeurs sont également intéressés par l'information sur les tendances salariales actuelles et futures, sur les possibilités et les menaces auxquelles font face les différentes industries, ainsi que sur l'évolution des compétences recherchées. À l'instar de l'IMT offerte aux chercheurs d'emploi, il a été proposé d'offrir aux employeurs une IMT par secteur et par province ou territoire.

Les intervenants de régions plus éloignées remarquent que les données relatives aux activités traditionnelles sont souvent omises de la collecte de données, alors qu'il peut s'agir d'information importante ayant des incidences sur le marché du travail régional. De même, les indicateurs qui servent à rendre compte de la participation au marché du travail du Canada ne sont pas toujours adaptés à la situation des régions rurales et éloignées.

4.1.2.3 *Exactitude et fiabilité*

Une IMT exacte et fiable est primordiale pour soutenir la planification et la prise de décisions éclairées. Si l'IMT n'est pas exacte, les investissements dans les programmes d'emploi et de formation professionnelle peuvent ne pas rendre compte de la réalité du marché du travail canadien. Il pourrait s'ensuivre des programmes et des services qui ne répondent pas aux besoins de l'industrie. Pour ce qui est des travailleurs et des chercheurs d'emploi, une IMT inexacte peut entraîner des décisions de planification de carrière qui ne reposent pas sur des informations solides sur le marché du travail, produisant ainsi des résultats négatifs en matière d'emploi. Ces résultats négatifs peuvent aussi avoir une incidence sur les prestataires de services, dont le rendement est mesuré à partir de leur capacité à lier les chercheurs d'emploi aux emplois disponibles.

Si l'IMT n'est pas fiable, les intervenants auront de la difficulté à établir des comparaisons rigoureuses entre les régions et au fil du temps. Il est possible de garantir la fiabilité de l'IMT à travers la coordination et la collaboration des intervenants qui participent à la collecte de l'IMT. Ceux-ci peuvent s'assurer que les normes et les processus de collecte de données soient cohérents. Il est notamment important de s'assurer que l'information recueillie vise les mêmes périodes et que la définition d'une région géographique repose sur les mêmes critères.

4.1.2.4 *Une information détaillée*

Plusieurs intervenants insistent pour que l'IMT soit offerte par zone géographique, de même qu'à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale. Les données locales permettent aux utilisateurs de mieux comprendre les besoins locaux, et aux prestataires d'offrir des mesures de soutien et des services qui répondent à ces besoins. La compréhension du contexte local est particulièrement importante pour les petites communautés et/ou les communautés en régions éloignées, les communautés autochtones, et les régions rurales, lesquels doivent souvent faire face à des difficultés spécifiques sur le marché du travail.

Une IMT granulaire est aussi importante en tant qu'outil qui permet aux gens, notamment aux jeunes, de faire des choix de carrière qui leur offrent la possibilité de demeurer en région.

L'IMT devrait aussi être offertes selon différents groupes démographiques, tels que les personnes handicapées, les jeunes, les peuples autochtones, les immigrants récents, et les communautés linguistiques minoritaires, afin d'appuyer la planification et la prise de décisions concernant les besoins uniques de ces populations.

4.1.2.5 Accessibilité

La plupart des intervenants sont d'avis que, pour être accessible, l'IMT doit être communiquée dans un format qui soit respectueux des besoins et des capacités de ses utilisateurs. Ainsi, l'information doit être présentée dans un langage clair et simple, exempt de jargon technique. Le fait de présenter les données visuellement à l'aide d'outils multimédias ou Web peut être une stratégie pour faciliter l'interprétation de l'information. Afin de joindre les clientèles visées, l'IMT pourrait également être offerte en plusieurs langues.

Les intervenants ont formulé des suggestions sur l'IMT en ligne : l'information mise en ligne devrait se prêter au tri et à la recherche et les utilisateurs devraient pouvoir en tirer des rapports sur mesure. Par ailleurs, l'information devrait être offerte en données brutes afin de permettre aux intervenants d'en dégager des tendances et de produire de nouvelles interprétations, et ce, de manière à ce que les données analysées soient aisément comprises de tous.

Sachant que de nombreux utilisateurs de l'IMT peuvent ne pas toujours savoir comment l'interpréter, l'accès à des spécialistes de l'IMT au sein des regroupements d'utilisateurs (fournisseurs de services et établissements d'enseignement) a été suggéré comme une stratégie utile.

4.1.3 La nécessité d'améliorer la production et la diffusion de l'IMT

Les participants ont formulé plusieurs suggestions pour améliorer la production et la diffusion de l'IMT. Il a été suggéré d'élaborer une approche coordonnée en matière de collecte de données, d'améliorer la promotion de l'IMT, et d'intégrer un large éventail de résultats aux mesures de rendement des programmes d'emploi et de formation.

L'état actuel de l'IMT disponible a été qualifié de fragmenté, car les données offertes sur la demande de travailleurs et sur les résultats des programmes d'emploi et de formation professionnelle sont lacunaires. Un système axé sur la collaboration, en vertu duquel plusieurs intervenants contribuent à la production de l'IMT, pourrait améliorer la qualité, l'exhaustivité et la rapidité de l'information disponible.

Certains intervenants encouragent particulièrement la création d'un portail pancanadien qui donnerait accès à l'IMT. Ils décrivent comment les intervenants tels que les employeurs et les conseils sectoriels pourraient, dans un esprit de collaboration, utiliser ce portail afin d'y entrer des données d'IMT. Parmi les collaborateurs potentiels à la production de l'IMT, on retrouve les centres de carrière provinciaux et les employeurs. Il

est toutefois reconnu que cette approche ferait peser sur les employeurs et d'autres partenaires une charge de travail supplémentaire.

Les intervenants considèrent que des investissements gouvernementaux dans la promotion de l'IMT sont nécessaires. Les gouvernements pourraient promouvoir l'utilisation de l'IMT en élaborant une stratégie de communication globale qui indiquerait comment et quand l'information serait partagée. Les intervenants ont jugé important que l'information soit partagée à tous les intervenants pertinents, y compris les conseils sectoriels, les chambres de commerce et les entreprises. De façon concrète, la diffusion de l'IMT pourrait prendre la forme d'un centre national de diffusion de l'IMT avec des liens vers l'information locale, régionale, provinciale et territoriale. L'information pourrait également être partagée et promue à travers des partenariats avec des employeurs et des organismes communautaires.

En ce qui concerne le contenu de l'IMT, certains participants sont d'avis que les critères pour définir la réussite des programmes d'emploi et de formation professionnelle devraient être élargis afin de mesurer également les étapes vers la réussite et les résultats plus larges. Des mesures alternatives ont été proposées afin de saisir d'autres dimensions de la réussite, tels que le taux d'inscription aux programmes de formation, la diminution des recours à l'aide sociale, une incidence réduite des comportements à risque, la satisfaction personnelle, la résilience, et le bien-être individuel (la confiance en soi, par exemple). Plusieurs participants considèrent que se concentrer exclusivement sur les résultats en matière d'emploi est perçu négativement, et qu'il importe d'accorder une importance aux gains sociaux de la participation aux programmes d'emploi et de formation, tout autant qu'aux résultats en matière d'emploi. Par ailleurs, des participants ont souligné la nécessité de se concentrer davantage sur l'atteinte des résultats plutôt que sur les moyens de les atteindre.

Parmi les autres aspects de l'IMT à améliorer, les intervenants notent la mise à jour des codes de la Classification nationale des professions (CNP) afin de mieux rendre compte des professions spécifiques à certains secteurs tels que l'agriculture. Selon les intervenants, un moyen efficace d'enrichir l'IMT est également de lier les différentes sources de données, y compris les taxes, les données de l'AE et les données des établissements postsecondaires, afin de suivre les résultats auprès des diplômés d'études supérieures. La Nouvelle-Zélande a notamment été citée comme un modèle à suivre à cet égard.

4.2 Mobilisation des intervenants

Il a été demandé aux participants de réfléchir sur les meilleures façons de mobiliser les intervenants et d'améliorer le partage de l'information. Les réponses recueillies ont surtout porté sur l'identification des principaux intervenants concernés et sur les stratégies susceptibles de les mobiliser avec succès. Ces réponses sont résumées ci-dessous.

4.2.1 Identifier les intervenants

L'identification des intervenants est essentielle pour veiller à ce que l'information soit partagée aux personnes qui en feront le meilleur usage. Ainsi, un large éventail d'intervenants devrait être mobilisé, incluant les gouvernements, les employeurs, les organismes sans but lucratif, les organismes communautaires, les établissements d'enseignement, ainsi que les bénéficiaires des mesures de soutien et des services.

La participation des employeurs est aussi cruciale en raison de leur rôle actif dans le développement de la main-d'œuvre et la formation professionnelle au Canada. La mobilisation des employeurs peut aider à concevoir des programmes qui répondent à leurs besoins et à veiller à ce que les gouvernements disposent d'une information à jour sur les défis et les opportunités des différentes industries.

Le secteur des organismes sans but lucratif et communautaires offrent souvent des services d'emploi et de formation et d'autres services connexes (comme des programmes d'anglais ou de français langue seconde). En ce sens, ces groupes offrent des perspectives importantes sur les besoins des Canadiennes et des Canadiens qui peuvent être utilisés pour éclairer la prise de décisions. La même observation vaut également pour les établissements d'enseignement, puisqu'ils jouent un rôle de premier plan dans la formation de la main-d'œuvre.

Des participants soulignent par ailleurs l'importance de mobiliser les bénéficiaires des programmes et services d'emploi, en particulier les groupes vulnérables tels que les personnes vivant avec un problème de santé mentale, les personnes handicapées, les travailleurs âgés, les autochtones et les jeunes. Les intervenants proposent que la mobilisation des associations et des organismes qui représentent ces groupes serve de stratégie pour recueillir leurs points de vue et s'assurer qu'ils appuient la prise de décision.

En plus de mobiliser certains types d'intervenants, les participants ont mentionné à plusieurs reprises la nécessité de recueillir la perspective des intervenants d'un point de vue régional, et ce, en vue de refléter les réalités et les défis des régions et de permettre de partager de l'information sur les conditions locales. Ce point de vue a été souligné particulièrement par les participants issus de régions plus éloignées ou nordiques.

Enfin, les participants ont insisté sur le fait que tous les groupes d'intervenants doivent contribuer de manière significative; les intervenants doivent être mis au courant préalablement de l'objectif de la consultation et avoir réellement la possibilité d'influencer la prise de décisions. Il a aussi été mentionné que le suivi auprès des intervenants à la suite des consultations est important.

4.2.2 Approches efficaces

4.2.2.1 Forums du marché du travail

Un grand nombre de participants considèrent que les forums sur le marché du travail représentent une forme efficace de mobilisation. Ces forums ont lieu de façon périodique et/ou régulière à l'échelle régionale ou provinciale/territoriale et réunissent des intervenants clés pour discuter des tendances actuelles et futures du marché du travail, évaluer les besoins et les priorités, et susciter des commentaires sur les stratégies à adopter. Puisque ces forums sont l'occasion de rencontres et d'interactions individuelles, elles sont efficaces pour établir des relations de travail et un climat de confiance. Quelques participants ont souligné que, selon leur expérience, ces forums sont des lieux privilégiés d'échange et d'apprentissage, en plus d'offrir des occasions de partenariat et de réseautage.

4.2.2.2 Mise à contribution des réseaux établis

De nombreux participants étaient d'avis qu'une participation efficace des intervenants implique la mise à contribution des réseaux bien établis telles que ceux des organismes sectoriels, des chambres de commerce, des associations et d'autres réseaux. De par leur portée et leurs réseaux de distribution, ces groupes peuvent offrir des ressources utiles pour diffuser l'information à grande échelle.

4.2.2.3 Autres approches

Des participants ont fait valoir qu'il existe d'autres moyens efficaces de favoriser la participation des intervenants, y compris les visites individuelles, les séances d'apprentissage comme les conférences et les déjeuners-causerie, la présence active sur les réseaux sociaux, les discussions en petits groupes ainsi que les sondages par téléphone et en ligne.

4.3 Communication avec le public

Les intervenants consultés reconnaissent que les Canadiennes et les Canadiens devraient mieux comprendre la valeur des investissements du gouvernement dans les programmes d'emploi et de formation professionnelle. Ils jugent impératif que le public comprenne où les fonds ont été investis (c'est-à-dire, les types de mesures de soutien et de services offerts et les clientèles visées), et comment les investissements contribuent à la croissance économique.

Les intervenants soulignent l'importance de mener des recherches et de mettre sur pied des projets pilotes afin de mesurer la valeur et les résultats à long terme des investissements gouvernementaux en matière de programmes et services d'emploi. Plusieurs suggestions ont été formulées afin de veiller à ce que les résultats de recherche soient mieux communiqués au grand public : la création d'un site Web pour diffuser les données probantes et les résultats d'évaluation, la mise sur pied de programmes de reconnaissance provincial/territorial afin

d'encourager les communautés à partager leurs pratiques exemplaires, et la rédaction de rapports annuels qui donnent un aperçu de haut niveau de l'impact et des résultats des programmes.

4.3.1 L'importance d'une information quantitative et qualitative

De nombreux intervenants soulignent que les données quantitatives et qualitatives doivent être récoltées et diffusées afin de fournir un portrait complet de la valeur des programmes d'emploi et de formation professionnelle. Des suggestions quant aux types d'information qui pourraient être diffusés afin d'aider les Canadiennes et les Canadiens à mieux comprendre la valeur des investissements gouvernementaux en matière de programmes et services d'emploi et de formation professionnelle ont été formulées.

4.3.1.1 *Données quantitatives*

Les intervenants ont souligné le besoin d'analyse coûts-bénéfices et d'études rigoureuses sur le rendement social et économique des investissements dans les programmes d'emploi et de formation professionnelle. Une analyse coûts-bénéfices et des études sur le rendement des investissements sont utiles pour démontrer l'impact de possibilités accrues de formation et d'emploi pour l'individu et la communauté. Ils sont également utiles pour démontrer la réduction des coûts pour la société et l'augmentation des revenus d'impôt. Les études qui portent sur le rendement social des investissements prennent en compte les retombées élargies des programmes et services, et attribuent une valeur financière à l'impact social, lequel serait autrement omis ou mal compris.

À travers ces approches, les intervenants estiment que les Canadiennes et les Canadiens pourraient mieux comprendre comment ces programmes augmentent les recettes fiscales des provinces et des territoires, diminuent le chômage et augmentent les possibilités d'emplois. Ils notent également qu'il est nécessaire de fournir davantage d'information sur la portée des programmes d'emploi et de formation, et des bienfaits qu'ils peuvent offrir à de nombreux intervenants, dont les chercheurs d'emploi, les collectivités, les employeurs et le gouvernement.

4.3.1.2 *Données qualitatives*

L'information qualitative offre des précisions supplémentaires permettant de contextualiser l'information quantitative. La formule des « récits de réussite » est considérée par la plupart des intervenants comme la meilleure façon de présenter les données qualitatives. Les intervenants expliquent que le fait de rapporter les récits de citoyens et d'organismes canadiens ayant réussi constitue la façon la plus efficace, car elles témoignent des effets positifs chez les individus et les employeurs des investissements dans les programmes d'emploi et de formation professionnelle. Ce constat vaut particulièrement pour les récits de réussite locale, car ils relatent des réalités qui sont plus proches des collectivités.

Les récits de réussite favorisent par ailleurs une meilleure compréhension de la manière dont les réalités actuelles du marché du travail et de l'économie nous affectent tous, car la puissance d'évocation d'un tel récit est plus grande qu'une série de statistiques. Comme l'ont indiqué des intervenants de l'industrie touristique P/T, ce genre de récit « aide à raconter l'histoire du marché du travail une réalité à la fois ». Étant donné le caractère personnalisé des récits, il est important de disposer d'une variété de récits provenant de groupes différents, comme des jeunes, des étudiants, des chercheurs d'emploi et des personnes qui recherchent de nouvelles compétences ou une nouvelle carrière.

4.3.2 Lacunes en matière d'information

Un grand nombre de répondants soulignent le besoin d'améliorer le partage de l'information sur les résultats des investissements en matière d'emploi et de formation auprès du grand public. À l'heure actuelle, il peut être difficile pour plusieurs personnes de comprendre les objectifs des investissements et les résultats atteints, étant donné qu'il existe quatre ententes séparées de transfert relatives au marché du travail.

Il est nécessaire de conduire davantage d'évaluations sur l'impact des investissements actuels en matière d'emploi et de formation et de partager plus largement les résultats d'évaluation, de sorte que le public ait une meilleure compréhension de la valeur ajoutée des ententes de transfert.

De plus, les intervenants soulignent l'importance de disposer de mesures de rendement prédéterminées qui soient cohérentes entre les différentes évaluations de programme, de façon à permettre la comparaison, d'accroître la cohérence et d'améliorer l'interprétation des rapports sur les résultats. La consolidation et la coordination de la recherche et des évaluations s'imposent pour réduire les chevauchements.



Ottawa



Toronto



Vancouver

Ottawa

55 Murray Street, Suite 400
Ottawa, Ontario
K1N 5M3

55, rue Murray, bureau 400
Ottawa (Ontario)
K1N 5M3

Toronto

481 University Avenue, Suite 705
Toronto, Ontario
M5G 2E9

481, avenue University, bureau 705
Toronto (Ontario)
M5G 2E9

Vancouver

789 West Pender Street, Suite 440
Vancouver, British Columbia
V6C 1H2

789, rue Pender Ouest, bureau 440
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 1H2

www.srdc.org

1 866 896 7732

info@srdc.org