



Vers l'emploi, mais pas tout seul

Mémoire déposé à la Commission de l'économie et du travail

dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 70,
Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à
favoriser l'intégration en emploi

par

Objectif Emploi
Services d'Employabilité et Ressources humaines

Janvier 2016

1. Introduction

Lors de sa création en 1993, **Objectif Emploi** avait pour mission de répondre à des besoins locaux, et accueillait principalement une clientèle âgée de 40 ans et plus. Depuis, ses services sont offerts à toute personne en *processus d'intégration en emploi* qui est référée par Emploi-Québec, peu importe son âge. Nous offrons aussi un programme de lancement d'entreprise et des services en matière de ressources humaines aux employeurs.

Il y a dix ans déjà, les professionnels d'**Objectif Emploi** mettaient en place un projet pilote, destiné aux personnes sans emploi âgées entre 55 et 64 ans. Le but était de les aider dans leurs démarches de réintégration au marché du travail. Au terme de ces travaux, notre organisme a été mandaté pour rédiger un document d'intervention à destination de ces personnes. Celui-ci est toujours utilisé par de nombreux organismes au Canada et au Québec le modèle¹ a aussi été adopté par Emploi-Québec.

L'expérience d'Objectif Emploi et sa capacité à innover en matière d'employabilité et orientation de carrière ont été reconnues par la UQAM et son programme de maîtrise en orientation en faisant d'Objectif Emploi un des seuls lieux de stage pour leurs étudiants dans le milieu de l'employabilité.

C'est fort de ces 22 années d'expérience et de la reconnaissance du milieu que nous déposons à la Commission notre mémoire portant sur le projet de Loi 70.

Au-delà des questions organisationnelles et de structures, nous nous intéressons particulièrement aux personnes en recherche d'emploi et aux employeurs, notamment la PME, à la recherche de talents. Au fil des années, Objectif Emploi a développé un modèle d'intervention intégrée axé sur les besoins de la personne. Nos conseillers et conseillères en emploi et en orientation professionnelle se font un devoir d'accompagner la personne à occuper un poste au meilleur de ses compétences.

¹ *Intervenir auprès des chercheurs d'emploi de 55 à 64 ans : Approche Globale*. Montréal : Objectif Emploi, 2003. ISBN 2980791628 (disponible à la BNQ)

2. Quelques remarques préliminaires

- 2.1. Chez *Objectif Emploi*, nous recevons chaque année près de 500 personnes. Elles sont dynamiques, prêtes à faire tous les efforts nécessaires, à suivre les conseils de nos conseillères et conseillers. Nous voyons de personnes qui ont choisi de « s'en sortir ». La notion d'obligation de participer dans le projet de loi a pour effet d'alimenter les préjugés envers ces personnes, ce qui peut être très décourageant. Ce que nous observons c'est qu'il manque des mesures adaptées, souples pour développer leur employabilité et favoriser ainsi leur retour sur le marché du travail. Des formations de courte durée, de l'orientation professionnelle et des bilans de compétences, entre autres, sont des mesures permettant de mieux répondre aux besoins des personnes.
- 2.2. La notion d'*emploi convenable* doit aussi être murement réfléchie. Prenons par exemple, le cas des personnes immigrantes, diplômées et expérimentées, mais faisant face à des difficultés en matière de reconnaissance des acquis ou encore de maîtrise des langues. Qu'est-ce qu'un *emploi convenable* pour cette personne ? Un emploi où elle sera surqualifiée, un emploi où elle n'aura pas à parler ni écrire ? Ici encore, on doit prendre acte que les mesures doivent être souples et adaptées.
- 2.3. Les principaux groupes visés par le projet de loi sont les *premiers demandeurs* de l'aide sociale notamment les jeunes et les personnes immigrantes. Faut-il rappeler ici que les personnes immigrantes sont déjà, en très grande majorité, diplômées et possèdent de l'expérience de travail. Voilà une réalité qui ne se compare pas à la réalité des jeunes décrocheurs par exemple.

3. L'évolution du marché du travail ou les transformations de l'économie

Le thème principal du Forum Économique Mondial 2016 (Davos) est la 4^e révolution industrielle qui se caractérise par le rôle de plus en plus important joué par les développements technologiques. En effet, les nouvelles technologies transforment non seulement la vie quotidienne mais aussi le marché de travail. Des emplois moyennement qualifiés disparaîtront lentement mais sûrement.² Il est à prévoir que l'écart de l'adéquation compétences-travail iront en augmentant si rien n'est fait. La formation de base, la formation continue, la formation en entreprise devront tenir

² Dans « *The future of employment : how susceptible are jobs to computerisation?* », University of Oxford (2013), les auteurs estiment que 47 % des emplois aux États-Unis sont à risque.

compte des nouvelles réalités : les emplois de demain seront dans les services et le travail autonome.³

C'est dans ce contexte, marqué aussi par des besoins importants en matière de relève entrepreneuriale, que toute politique ou mesure, visant le développement de l'emploi et l'intégration en emploi, doit s'inscrire. Des politiques qui devront miser sur la prospective et le développement de compétences, autrement dit : **miser sur l'employabilité** de la population.

Par ailleurs, dans ce contexte, l'importance de la collaboration et du partenariat prend toute son importance. En effet, l'employabilité est la responsabilité conjointe des travailleurs (actuels et futurs), des organisations spécialisés⁴ et le gouvernement.

Ce partenariat devrait œuvrer à développer les outils, à concerter les intervenants, à encourager les travailleurs, à collaborer avec les employeurs en leur facilitant les choses (notamment sur le plan administratif), à développer des programmes et des mesures flexibles, adaptés et adaptables, notamment en faveur des travailleurs moins scolarisés qui, nous le savons, bénéficient le moins de la formation continue.

Développer son employabilité devrait être à la portée de tous. Voilà, ultimement, l'enjeu à la source de la réussite de toute politique ou programme de développement de l'emploi.

4. L'expérience d'Objectif Emploi : une vision intégrée de l'employabilité

4.1. Le point de départ : préparer la réussite

Le programme proposé par le projet est axé sur l'emploi. En effet, l'objectif est l'emploi, mais, pour y arriver, des mesures appropriées doivent être mises à la disposition des personnes, notamment en matière de formation (surtout en milieu de travail), de reconnaissance des acquis et des compétences et développement de l'entrepreneuriat.

Être « apte au travail » ne signifie pas nécessairement être en mesure de travailler immédiatement. Plusieurs auront besoin d'une formation d'appoint, par exemple.

³ Certains analystes parlent même d'une *précarisation du travail*.

⁴ Notamment le Réseau québécois d'organismes spécialisés en développement de l'employabilité, RQUODE

D'autres, pourraient bénéficier de la reconnaissance des acquis. Certains, pourraient expérimenter grâce à des stages de travail ou des programmes d'apprentissage.

Tout d'abord, il faut tenir compte de l'expérience des personnes et des compétences développées. Un « **bilan de compétences** » est un outil qui permet aux personnes à tout moment dans leur vie, d'examiner en profondeur leur cheminement professionnel avant d'aborder une recherche d'emploi. C'est un service qui devrait disponible en tout temps aux travailleurs et aux employeurs.

Chez *Objectif Emploi* nous préconisons l'utilisation du bilan de compétences. On aide la personne à faire une réflexion sur son expérience de travail, à identifier ses aptitudes, à évaluer ses forces et ses intérêts, et à déterminer ses compétences clés. Les personnes sont ainsi mieux outillées pour élaborer un plan d'action et les résultats sont durables. C'est le bilan de compétences et l'analyse de la situation de la personne qui nous permet d'établir un plan d'action qui peut comporter de la formation, des stages, de la reconnaissance des acquis, le référencement à des services spécialisés (notamment en santé), le soutien au travail autonome ou la création d'entreprise, la francisation ou l'alphabétisation. Chaque personne est une situation unique.

Au final, tout le monde est satisfait, la personne se forme et occupe un emploi au meilleur de ses capacités et de ses compétences. Les employeurs, embauchent des personnes plus motivées, occupant des emplois en adéquation avec leurs compétences. Ultimement, le développement économique du Québec est ainsi renforcé.

4.2. L'accompagnement

L'accompagnement des personnes est la clé de toute mesure visant l'emploi. Tenir compte des forces de la personne, l'écouter, l'encourager, lui fournir de l'information, des méthodes (de recherche d'emploi, notamment) adaptées sont les leviers d'un bon accompagnement garant de résultats durables. Chez *Objectif Emploi* nous croyons que l'accompagnement minimise les risques d'abandon, d'exclusion et maximise le succès. L'accompagnement permet aussi de rester en contact avec l'employeur (ou le centre de formation) et assurer ainsi un suivi favorisant la rétention en emploi ou la persévérance. L'employeur qui est accompagné, surtout la PME qui souvent ne dispose pas des ressources nécessaires, se sent rassuré parce qu'il compte sur un professionnel

capable de l'aider dans l'intégration en emploi des jeunes et des personnes immigrantes en particulier.

Parce que l'intégration en emploi doit conjuguer les intérêts et besoins de la personne et ceux de l'employeur, l'accompagnement joue un rôle clé dans le succès de toute démarche de retour sur le marché du travail.

Par ailleurs, l'accompagnement vers l'emploi comporte plusieurs dimensions notamment l'orientation, la formation et la santé. Cet accompagnement, on n'insistera pas assez, doit être personnalisé et il implique souvent plusieurs acteurs, tels que les services publics d'emploi, les organismes d'accueil, les organismes spécialisés, etc.

4.3. Accompagner la création d'entreprises (ou le travail autonome)

Créer une entreprise est souvent la meilleure solution pour certaines personnes. Pour différentes raisons (flexibilité, reconnaissance des acquis, mauvaise expérience, etc.), des jeunes, des femmes, des personnes immigrantes aimeraient pouvoir contrôler les horaires, prendre les décisions, expérimenter des services ou des produits, etc. C'est ce que la création de sa propre entreprise peut permettre.

Chez *Objectif Emploi* nous informons les personnes des possibilités de la création d'entreprise et des services disponibles dans le domaine. Cette année, nous offrirons aussi le programme de « lancement d'entreprise » en collaboration avec une commission scolaire.

Bref, nous essayons de mettre à la disposition des chômeurs toutes les ressources possibles pour développer une activité économique (emploi, entreprise ou travail autonome), maximiser leurs aptitudes et compétences et devenir autonomes financièrement.

5. Les obstacles

Le cloisonnement des acteurs, la méconnaissance des mesures et des programmes, la difficile confrontation des pratiques (accompagnement, orientation) font encore partie des obstacles à la réussite des projets d'intégration.

Chez *Objectif Emploi* une bonne partie de nos efforts va à la nécessaire compréhension des besoins des personnes et des employeurs et à l'établissement de partenariats. Les entreprises, les services publics (CLE par exemple), les chômeurs et les organismes en employabilité ont besoin de collaborer de façon plus étroite.

Par ailleurs, le rôle des organismes en employabilité n'est plus à démontrer, mais pour continuer à offrir leurs services à tous, les organismes doivent pouvoir compter sur, au moins, le maintien du financement. C'est seulement de cette façon que l'on pourra maximiser l'impact des organismes sur l'intégration en emploi des Québécois et des Québécoises.

6. Nos recommandations

À la lumière de notre expérience, synthétisée dans les paragraphes précédents, et des nouvelles réalités du marché de travail marqué par les développements technologiques, les transformations de l'emploi notamment vers les services, l'entrepreneuriat et du travail autonome, nous vous proposons quelques recommandations.

- 6.1. Les programmes et mesures doivent pouvoir être adaptés aux besoins des personnes et des employeurs
- 6.2. Assurer l'accès aux services à toutes les personnes en recherche d'emploi sans égard à leur statut de revenu
- 6.3. Développer l'emploi est fondamental, mais faciliter les transitions professionnelles l'est encore plus. En effet, nous avons discuté dans ce mémoire des transformations de l'emploi, de la disparition même des postes exigeant des qualifications moyennes, du développement de l'emploi dans les services et du travail autonome. Dans ce contexte, offrir un « **service de bilan de compétences** » aux travailleurs (aux 5 ans par exemple) devient un outil de développement économique et d'adéquation compétences-emplois
- 6.4. Développer et faciliter l'accès à la reconnaissance des acquis et des compétences et l'accès aux professions réglementés
- 6.5. Développer la formation continue, notamment en entreprise, accessible à tous, par des formules souples et flexibles. Utiliser les nouvelles technologies pour faciliter l'accessibilité (Ex. MOOC)
- 6.6. Appuyer les efforts de recrutement des PME souvent ralentis à cause de leur manque de ressources (humaines et financières)

- 6.7. Collaborer avec les entreprises pour mieux prévoir les besoins des compétences
- 6.8. Mieux informer les futurs travailleurs (dans les écoles, cégeps et universités) sur l'évolution des métiers et des professions
- 6.9. Reconnaître et appuyer le développement de l'expertise des organismes spécialisés en employabilité
- 6.10. Accompagner le développement de l'entrepreneuriat et développer des outils permettant de mutualiser les efforts des travailleurs autonomes

7. Conclusion

Au-delà des questions organisationnelles et de structures, nous nous sommes intéressés, dans ce mémoire, aux personnes en recherche d'emploi et aux employeurs, notamment la PME, à la recherche de talents.

C'est dans un contexte, marqué par les transformations poussées par les nouvelles technologies et par des besoins importants en matière de relève entrepreneuriale, que toute politique ou mesure, visant le développement de l'emploi et l'intégration en emploi, doit s'inscrire. Des politiques qui devront miser sur la prospective et le développement de compétences, autrement dit : **miser sur l'employabilité** de la population.