



Mémoire remis au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
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

Janvier 2016

Table des matières

Sommaire des recommandations :	1
Introduction	2
Présentation : Réseau canadien des entreprises d'entraînement	2
Exposé général	4
1. S'assurer d'un accès universel aux services	4
2. Plaidoyer en faveur des mesures incitatives pour une mise en mouvement des individus sans emploi ...	7
3. L'emploi au Québec, l'affaire de 4 parties impliquées	9
4. L'incontournable reconnaissance des acquis et des compétences des individus sans emploi	10
5. Reconnaissance de l'expertise des entreprises d'entraînement dans le continuum des services offerts aux individus sans emploi	12
Conclusion	14
Références.....	16

Sommaire des recommandations :

Recommandation 1 : S'assurer que la loi s'étende à toute la clientèle éloignée ayant des besoins d'emploi non satisfait permettant ainsi un accès à une intensité de services et à un suivi soutenu en emploi.

Recommandation 2 : Axer l'offre de service sur les besoins des personnes, notamment rendre disponibles des mesures de plus longue durée aux personnes plus éloignées du marché du travail lorsque requis, offrir davantage de mesures permettant de développer l'employabilité en situation réelle d'emploi et permettre qu'une personne participe à plus d'une mesure à la fois si son insertion le requiert.

Recommandation 3 : Renforcer la capacité d'insertion et de maintien en emploi des personnes en offrant davantage d'accompagnement aux individus et aux entreprises. Cela comprend un meilleur suivi des personnes qui ne parviennent pas à compléter une participation à une mesure d'emploi ainsi que l'offre intégrée de mesures adaptées jusqu'à leur intégration réussie au marché du travail ».

Recommandation 4 : S'assurer que les services d'emploi permettent la mixité des groupes dans la prestation des services afin d'obtenir de meilleurs résultats d'intégration en emploi.

Recommandation 5 : Assurer la mise en place de mécanismes d'évaluation des besoins évolutifs au cours de toute la période du programme pour permettre une meilleure adéquation des mesures et des programmes pour aider les sans-emplois sur l'ensemble du cheminement vers l'intégration dans un emploi durable.

Recommandation 6 : Que le ministre assure aux individus qu'ils obtiennent au minimum un revenu équivalent aux prestations minimales de l'assistance sociale et que ce dernier soit bonifié par une allocation de la participation aux mesures.

Recommandation 7 : Que des mesures soient mises en place pour améliorer l'information portant sur le marché du travail, en particulier, l'information sur les emplois disponibles.

Recommandation 8 : Que des incitatifs soient déployés pour que les employeurs contribuent à l'effort d'intégration au marché du travail de toutes les clientèles qui en sont éloignées.

Recommandation 9 : Que l'on assure la mise en place de processus d'évaluation des acquis et des compétences tout au long du cheminement personnel et professionnel de l'individu, incluant celles acquises dans les ressources communautaires d'employabilité.

Recommandation 10 : Que soit reconnu que la composante « attitude et comportement » de l'individu soit valorisée et prise en compte tout au long du processus d'intégration et de maintien en emploi.

Recommandation 11 : Que le gouvernement du Québec assure le maintien d'une offre de services diversifiée sur tout le territoire afin d'assurer que durant la période de participation de l'individu à son plan d'intégration en emploi, on puisse répondre à une grande panoplie de besoins.

Introduction

Le Réseau canadien des entreprises d'entraînement (RCEE) est fier de déposer ce mémoire dans le cadre de la consultation portant 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*. Pour l'occasion, le RCEE se fait porte-parole de ses 19 membres qui œuvrent en employabilité et qui assurent un service dans la majorité des régions du Québec. En tant que partenaire privilégié du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), c'est avec un grand enthousiasme que nous avons pris connaissance du projet de Loi 70, afin de l'analyser pour ensuite pouvoir en émettre nos idées et nos recommandations. Ce mémoire est divisé en deux parties bien distinctes. Dans la première partie, nous définissons le concept d'entreprise d'entraînement et nous présentons le rôle du RCEE. Dans la seconde partie, nous exposons notre positionnement face au projet de Loi 70.

Présentation : Réseau canadien des entreprises d'entraînement

« Reconnu pour l'expertise développé au fil des ans, le RCEE est signataire du Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les ressources externes. La mission du RCEE est de fournir des services aux entreprises d'entraînement canadiennes afin d'assurer leur fonctionnement, leur représentation et leur développement au sein du réseau international des entreprises d'entraînement ».¹

« L'entreprise d'entraînement est une mesure de formation et d'employabilité qui utilise une entreprise simulée pour favoriser les apprentissages pratiques selon la méthode du « *learning by doing* ». Chaque entreprise d'entraînement reproduit toutes les activités commerciales et administratives d'une entreprise réelle. Ainsi, elle développe et met en marché divers produits ou services, pour ensuite transiger avec les autres entreprises d'entraînement réparties aux quatre coins de la planète. Bref, tout est conforme à la réalité, sauf la production et la livraison des biens, de même que l'argent utilisé pour les transactions, qui demeurent fictifs ».²

Ces dernières années, le système dual allemand est devenu source d'inspiration pour l'ajustement éventuel des services de formation et de développement de la main-d'œuvre; il est pertinent de rappeler que les entreprises d'entraînement sont issues de ce modèle. Outre l'Allemagne, certains autres états vont jusqu'à intégrer les entreprises d'entraînement dans la structure gouvernementale, souvent dans les ministères de l'éducation, reconnaissant les apprentissages dans l'entreprise d'entraînement comme étant du développement de compétences professionnelles dans les cursus des métiers et professions des domaines de l'administration et du commerce³. Reconnaisant la place prépondérante de l'éducation et de la formation dans les maisons d'enseignement pour préparer les personnes au marché du travail, les entreprises d'entraînement se veulent une alternative efficiente. Elles se situent à l'intersection entre le monde de l'éducation et le monde du travail. Les entreprises

¹ Réseau canadien des entreprises d'entraînement. 2015. (En ligne) <http://rcee-cpfn.ca/fr/>

² Réseau canadien des entreprises d'entraînement. 2015. (En ligne) <http://rcee-cpfn.ca/fr/>

³ Voir quelques sites : Autriche (<http://www.act.at/page.asp?id=641>); la Bulgarie (<http://www.buct.org/index.php?p=26>); la Lituanie (<http://bit.ly/1laDKMY>); la Suisse (<http://www.helvaris.ch/fr/application/>).

d'entraînement trouvent leur pertinence à travers leur flexibilité et leur réponse rapide aux besoins de formation pointus et ponctuels des personnes et du marché du travail. Elles se comparent donc avantageusement à la formation en maison d'enseignement, qui n'a pour cadre que le besoin identifié du client.

Dans une récente étude publiée en 2013, l'OCDE formule la recommandation suivante : «Mobiliser les partenaires sociaux dans l'élaboration et la prestation de programmes d'éducation et de formation : Le développement des compétences est plus efficace si le monde de l'apprentissage et le monde du travail sont liés. Par rapport aux programmes purement gouvernementaux conçus et enseignés exclusivement dans les écoles, l'apprentissage en milieu de travail offre plusieurs avantages: il permet aux jeunes d'acquérir des compétences «dures» sur des équipements modernes utilisés par les entreprises et des compétences «douces», telles que le travail d'équipe, la communication et la négociation, qui elles, s'acquièrent par l'expérience. Une formation pratique en milieu de travail peut également contribuer à motiver les jeunes désengagés à rester ou à renouer avec le système d'éducation en plus d'améliorer la transition de l'éducation vers le marché du travail.»⁴

« Durant leur séjour d'une durée maximale de 15 semaines dans une entreprise d'entraînement, les participants bénéficient des services suivants :

- Établissement d'un bilan de compétences et d'un plan personnalisé de développement;
- Acquisition d'une expérience de travail concrète, dans un contexte de commerce international;
- Mise à jour des connaissances informatiques, linguistiques et propres à la profession;
- Conseil en emploi (Technique d'entrevue, rédaction de CV, etc.);
- Perfectionnement des attitudes professionnelles (Esprit d'équipe, initiative, communication, etc.);
- Soutien professionnel pour toutes les activités du programme ».⁵
- Rehaussement des compétences personnelles (savoir-être et savoir-agir)

« Bref, un stage dans une entreprise d'entraînement permet aux participants de devenir des candidats à l'emploi plus expérimentés et qui possèdent les compétences exigées sur le marché du travail actuel ».⁶ De fait, les entreprises d'entraînement desservent annuellement 1525 chercheurs d'emploi et leur objectif de placement en emploi est fixé à 75%. Il est important de préciser que pour plusieurs de nos membres, cet objectif est régulièrement atteint et même dépassé. En somme, le concept d'entreprise d'entraînement répond à des besoins au niveau de l'éducation⁷ et de la formation des individus sans-emploi (prévenir l'abandon, favoriser la réussite, consolider et maintenir les compétences...) et aux besoins

⁴ Traduction libre, OCDE, Encouraging and enabling people to learn throughout life. 2016, (en ligne) <http://skills.oecd.org/developskills/documents/encouragingandenablingpeopletolearnthroughoutlife.html> (Page consultée le 22 janvier 2016)

⁵ Réseau canadien des entreprises d'entraînement. 2015. (En ligne) <http://rcee-cpfn.ca/fr/>

⁶ Réseau canadien des entreprises d'entraînement. 2015. (En ligne) <http://rcee-cpfn.ca/fr/>

⁷ Certains établissements d'enseignement offrent, en soutien aux activités pédagogiques, une simulation d'entreprise commerciale de niveau international. En complément des programmes de Technique de comptabilité et de gestion et de Gestion de commerce (entre autres programmes), l'entreprise d'entraînement pédagogique (EEP) permet aux étudiants d'acquérir des connaissances et de l'expérience en entrepreneuriat, ainsi qu'en administration. L'EEP a pour mission de permettre l'acquisition et l'intégration des connaissances théoriques et pratiques liées aux activités de gestion, de vente, de commercialisation et de mise en marché d'une entreprise au moyen de la simulation de transactions commerciales à travers un réseau mondial. Entre autres, la participation à la Foire canadienne des entreprises d'entraînement donne aux étudiants l'occasion d'appliquer les techniques de mise en marché.

de main d'œuvre qualifiée des employeurs (formation de la main-d'œuvre, intégration durable en emploi, intégration des personnes immigrantes et nouvellement arrivées).

Exposé général

Le RCEE tient à rappeler au Ministre que le contenu de ce mémoire rejoint les préoccupations de l'ensemble de ses membres. En tant que partenaire privilégié et mandataire du ministère, eu égard à l'intégration en emploi de la clientèle visée, nous tenons également à signifier au Ministre que nous nous sommes toujours conformés aux balises de la précédente Loi et que notre niveau de collaboration demeurera le même après l'adoption de la Loi 70. De plus, nous ne pouvons passer sous silence cette belle relation de partenariat que nos membres disent avoir avec les agents d'aide à l'emploi des différents centres locaux d'emploi, ainsi qu'avec tous les divers acteurs du MTESS, qu'ils soient dans les régions ou au niveau national. De fait, on nous rapporte régulièrement que les échanges d'information sont profitables et qu'il existe une grande transparence dans le traitement des dossiers clients. Cette réalité est évidemment l'un des facteurs ayant contribué à la belle crédibilité dont nous jouissons aujourd'hui. Toujours dans ce même esprit de collaboration privilégié, nous espérons que les lignes qui suivent vous aideront à bien définir le projet de Loi 70 en vue de son adoption finale.

1. S'assurer d'un accès universel aux services

Dans sa proposition actuelle, le projet de Loi 70 nous apparaît quelque peu restrictif. Ainsi, les différents articles semblent viser en particulier les prestataires du programme d'aide sociale, alors que le besoin d'intégration en emploi ne se limite pas qu'à cette clientèle. Tel que le précise un avis adopté le 3 mars 2015 par le comité consultatif sur la pauvreté et l'exclusion sociale (CCLCPES), « les personnes sans emploi ne sont pas toutes prestataires d'un régime de soutien du revenu; plusieurs n'y sont pas admissibles. Cela ne signifie pas pour autant qu'elles n'aient pas besoin d'aide pour intégrer le marché du travail. Il peut s'agir notamment de jeunes qui viennent de terminer leur scolarité et qui sont sous responsabilité parentale, de femmes à la maison qui souhaitent retourner sur le marché du travail, de personnes immigrantes nouvellement arrivées, etc.». ⁸ À cet égard, les données de l'Institut de la statistique du Québec évaluent à 626 000 le nombre de personnes de 15 ans et plus ayant un besoin d'emploi non satisfait au Québec, en 2014. ⁹ Si l'on soustrait les 312 000 ¹⁰ prestataires de l'assistance sociale pour la même époque, on obtient un résultat de 314 000 québécois qui ont des besoins en emploi, mais qui ne sont pas sur l'aide de dernier recours. Ces 626 000 individus ont potentiellement des réalités particulières et des besoins particuliers qui affectent vraisemblablement leur capacité à intégrer le marché du travail québécois. Face à cette proportion importante,

⁸ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Avis : L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever. 2015. (En ligne) http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclp_avis_emploi_pour_lutter.pdf (Page consultée le 11 janvier 2015).

⁹ Institut de la statistique du Québec : Frontières entre emploi, chômage et inactivité : la mesure de chômage a-t-elle omis plus de 280 000 personnes en 2014? Par Marc-André Demers <http://www.stat.gouv.qc.ca/docs-hmi/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201506.pdf> (En ligne)

¹⁰ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale. Octobre 2015. www.mess.gouv.qc.ca/statistiques (Page consultée le 12 janvier 2015)

nous croyons primordial que les services qui découleront de cette Loi soient ouverts à toutes les clientèles de chercheurs d'emploi.

En ce qui concerne plus particulièrement la clientèle des chercheurs d'emploi prestataires d'un programme d'assistance sociale, les entreprises d'entraînement ont su jouer un rôle plus que probant au cours des vingt dernières années. Ainsi, nos statistiques affichent clairement un excellent taux d'intégration en emploi pour cette clientèle. Fiers de cette excellente performance, nous sommes convaincus que deux facteurs y contribuent de façon significative. Premièrement, il est clair que cette clientèle, reconnue comme faisant partie des « plus éloignées » du marché du travail, a besoin d'outils particuliers et d'un accompagnement soutenu. Ainsi, tel que le mentionne certains chercheurs dans une publication du Ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale, « cette clientèle peut s'engager dans un cheminement qui les amènera vers un emploi si on leur offre tout le soutien et les outils nécessaires. Ils affirment que le nombre de personnes qui pourraient réussir leur insertion professionnelle dépend du niveau de financement et de la cohérence des programmes publics qui leurs sont destinés ». ¹¹ De plus, « ces personnes ont besoin d'une aide de longue durée qui leur permettra de se reconstruire psychologiquement, afin de retrouver la motivation et la confiance en soi essentielles à la poursuite d'un effort durable d'insertion sur le marché du travail ». ¹²

Face à ces réalités, nous saluons le projet de Loi 70 qui prévoit une intensité et un suivi d'au moins 12 mois dans le cadre du futur programme Objectif Emploi. Cette intensité dans l'accompagnement, nous y croyons, car nous l'appliquons littéralement dans notre cadre d'intervention. Notre expérience démontre toutefois que pour la clientèle des prestataires de l'assistance sociale, deux périodes de transition, comportant de nouveaux outils et services, devraient être ajoutées pour garantir la durabilité de la démarche. Ainsi, pour certains individus, une mise à niveau préalable de trois à quatre semaines devrait pouvoir leur être permise et soutenue en conséquence. Ces clients, généralement plus dépourvus face à l'utilisation des technologies couramment utilisées en milieu de travail, auraient intérêt à acquérir ces compétences par une formation d'appoint ponctuelle relatives à ces savoirs et savoir-faire. Par la suite, cette clientèle serait intégrée, au même titre que les autres participants, à l'entreprise d'entraînement où se poursuivrait le travail, entre autres, sur certains aspects comportementaux ou certaines attitudes à corriger. La seconde zone de transition se positionne dans le temps entre le passage dans l'entreprise d'entraînement et l'insertion en emploi. Ainsi, sans être une transition comme telle, nous croyons que pour cette clientèle, un suivi en emploi devrait être réalisé par un agent attiré. Nous croyons qu'une banque d'heures équivalente à trois semaines permettrait aux clients de conserver leur emploi à long terme. Cette proposition d'ajout de deux zones de

¹¹ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Direction de la recherche. La mobilisation des personnes éloignées du marché du travail : Entrevues avec des spécialistes et recension d'écrits. (Septembre 2008). http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_etude_mobilisation_personnes_eloignees_sept08.pdf (Page consultée le 12 janvier 2015)

¹² Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Direction de la recherche. La mobilisation des personnes éloignées du marché du travail : Entrevues avec des spécialistes et recension d'écrits. (Septembre 2008). http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_etude_mobilisation_personnes_eloignees_sept08.pdf (Page consultée le 12 janvier 2015)

transition est en parfait accord avec la deuxième et la troisième recommandation de l'avis du CCLCPES que nous endossons et qui suivent notre première recommandation :

Recommandation 1 : S'assurer que la loi s'étende à toute la clientèle éloignée ayant des besoins d'emploi non satisfait permettant ainsi un accès à une intensité de services et à un suivi soutenu en emploi.

Recommandation 2 : Axer l'offre de service sur les besoins des personnes, notamment rendre disponibles des mesures de plus longue durée aux personnes plus éloignées du marché du travail lorsque requis, offrir davantage de mesures permettant de développer l'employabilité en situation réelle d'emploi et permettre qu'une personne participe à plus d'une mesure à la fois si son insertion le requiert¹³.

Recommandation 3 : Renforcer la capacité d'insertion et de maintien en emploi des personnes en offrant davantage d'accompagnement aux individus et aux entreprises. Cela comprend un meilleur suivi des personnes qui ne parviennent pas à compléter une participation à une mesure d'emploi ainsi que l'offre intégrée de mesures adaptées jusqu'à leur intégration réussie au marché du travail ». ¹⁴

Un autre important facteur de réussite, qui influence positivement l'intégration en emploi des clientèles dites « plus éloignées », concerne la mixité des groupes. Ainsi, notre expérience démontre qu'en mélangeant nos groupes de clientèles de toutes provenances et de toutes compétences, on observe un effet d'entraînement dans la performance des clients éloignés d'une intégration durable en emploi. Il s'agit là d'une des plus-values remarquables des entreprises d'entraînement. À contrario, le fait de créer des groupes homogènes uniquement composés de cette clientèle dite « éloignée » aurait l'effet contraire. C'est-à-dire découragement, démotivation et abandon. Ce constat, nous l'avons fait auprès de la clientèle plus âgée qui, privée du contact des jeunes travailleurs, entretient des préjugés défavorables à l'égard de leur capacité à s'intégrer à cause de leur âge. Nous avons également constaté cette réalité auprès des nouveaux arrivants. Ainsi, lorsque ces nouveaux immigrants sont privés du contact avec des personnes québécoises de souche ou étrangères mais intégrées depuis plus longtemps, ils se créent de faux a priori du marché du travail québécois liés à leurs conditions de nouveaux arrivants. Ainsi, face au projet de Loi 70, il serait donc souhaitable à notre avis que, pour obtenir de meilleurs résultats, le programme Objectif Emploi puisse tenir compte de cet effet de mixité des groupes dans les programmes d'accompagnement.

Recommandation 4 : S'assurer que les services d'emploi permettent la mixité des groupes dans la prestation des services afin d'obtenir de meilleurs résultats d'intégration en emploi.

¹³ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Avis : L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever. 2015. (En ligne) http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclp_avis_emploi_pour_lutter.pdf (Page consultée le 11 janvier 2015).

¹⁴ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Avis : L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever. 2015. (En ligne) http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclp_avis_emploi_pour_lutter.pdf (Page consultée le 11 janvier 2015).

2. Plaidoyer en faveur des mesures incitatives pour une mise en mouvement des individus sans emploi

Le « droit au travail » est une notion qui a été précisée dans un rapport rendu public en 2003 par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Ainsi, « le droit au travail ne signifie pas le droit d'occuper ou d'exiger un emploi, mais plutôt celui d'avoir accès à un ensemble de mesures et de programmes favorisant, notamment, le plus haut niveau d'emploi, l'accès à un emploi et la réinsertion professionnelle, par exemple en cas de chômage ou de licenciement ». ¹⁵ Les entreprises d'entraînement adhèrent entièrement à cette définition. De notre point de vue, l'adéquation des mesures et des programmes mis en place pour aider les sans-emplois à se réinsérer se concrétise par la justesse de leur réponse au besoin, mais également par la suffisance de leur financement. Ainsi, au même titre qu'un emploi peut nécessiter des compétences bien précises chez un travailleur, l'individu sans emploi a des besoins qui doivent nécessairement être considérés par ces mesures et programmes. Ces besoins, que l'on peut aussi associer à des contraintes, sont de tous ordres. Dans son avis du 3 mars 2015, le CCLCPES définit bien certains de ces besoins/contraintes liés aux réalités des sans-emplois. Ainsi, cet avis stipule que : « Le droit au travail est nié par la rareté des emplois correspondant aux caractéristiques des personnes sans emploi, par la discrimination, par la sous-qualification d'un nombre important de personnes en emploi ou sans-emploi, par des exigences d'embauche parfois excessives, par la non-reconnaissance d'expériences et de diplômes acquis à l'étranger, par l'absence ou l'insuffisance de services connexes (transport, garderies, etc.) et, pour certaines, par un revenu disponible si faible qu'il constitue en soi un obstacle à l'intégration ». ¹⁶

Recommandation 5 : Assurer la mise en place de mécanismes d'évaluation des besoins évolutifs au cours de toute la période du programme pour permettre une meilleure adéquation des mesures et des programmes pour aider les sans-emplois sur l'ensemble du cheminement vers l'intégration dans un emploi durable.

Le projet de Loi 70 propose la mise en place du programme « Objectif Emploi » qui se traduit par un accompagnement et un suivi intensif des individus dans une démarche visant une insertion ou une réinsertion en emploi. En soi, ce programme nous apparaît être une excellente initiative. Toutefois, compte tenu de ce qui précède, l'aspect coercitif et le principe « workfare » du programme nous apparaît pour le moins questionnable. L'approche coercitive est-elle réellement une voie que le ministère devrait emprunter? Sur cette question, les entreprises d'entraînement du Québec sont du même avis que la majorité des organismes qui œuvrent en insertion et réinsertion sociale et professionnelle. Ainsi, nous avons certaines réserves en accord avec certains éléments

¹⁵ Bosset, Pierre et. Al., « Après 25 ans – La Charte québécoise des droits et libertés, Volume 1 – Bilan et recommandations », Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2003, P. 29. Dans : Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Avis : L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever. 2015. (En ligne) http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclp_avis_emploi_pour_lutter.pdf

¹⁶ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Avis : L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever. 2015. (En ligne) http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclp_avis_emploi_pour_lutter.pdf (Page consultée le 11 janvier 2015)

mis en lumière en décembre 2015 dans un document produit par le Collectif pour un Québec sans pauvreté et référant à un avis de 2009 du CCLCPES.

Ce document fait notamment état d'une « multiplication des obstacles à l'insertion des prestataires sans contraintes sévères. Cet alourdissement de la clientèle de l'aide sociale se manifeste principalement par le vieillissement des prestataires et l'argumentation de la durée cumulative de leur présence à l'aide sociale... La grande majorité d'entre eux ne peuvent, sans une aide importante pour les accompagner et sans des ressources leur permettant de sortir du cercle de la survie, de la perte de confiance et de la dépression, espérer intégrer le marché du travail et améliorer leurs conditions de vie ».¹⁷

Cet aspect nous renvoie notamment à un constat de méconnaissance ou d'abstraction volontaire des conditions psychologiques et intellectuelles à l'intérieur des diagnostics de la clientèle visée. Le collectif renchérit en ce sens en mentionnant « qu'il y a des personnes dites « aptes au travail » qui, dans les faits, ne le sont pas, notamment en raison de problèmes de santé non reconnus, de problèmes de toxicomanie, de comportement ou encore parce qu'elles n'ont pas encore entrepris les démarches pour faire reconnaître qu'elles ont une contrainte sévère. Forcer ces personnes à travailler ou à se former, alors qu'elles sont éloignées du marché du travail et qu'elles ont d'autres défis à relever au préalable, n'est certes pas dans leur intérêt ».¹⁸ La section 3 de ce mémoire portera sur la vision des entreprises d'entraînement face à cet réalité de la clientèle.

Un autre argument non-négligeable s'opposant à l'introduction du principe de coercition au programme Objectif emploi est lié aux résultats d'une étude comparative sur le sujet de Jean-Claude Barbier, un expert mondial des politiques sociales. Ainsi, son étude conclut que les « programmes de workfare répondent rarement aux attentes. En effet, s'ils permettent à l'État de limiter l'expansion des dépenses d'assistance sociale, il n'a toutefois pas été démontré qu'ils arrivent à atteindre leurs objectifs de favoriser une plus grande intégration sur le marché du travail et, en conséquence, à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale ».¹⁹ Enfin, le RCEE est du même avis que le CCLCPES sur cette question. « Que ce soit à l'aide sociale ou dans tout autre domaine, forcer des personnes à entreprendre des démarches pour lesquelles elles ne sont pas suffisamment outillées produit plus souvent qu'autrement un effet de découragement, du fait des échecs que cette façon de faire risque d'entraîner ».²⁰ Or, « l'approche incitative plutôt que punitive

¹⁷ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Avis : Les cibles d'amélioration du revenu des personnes et des familles, les meilleurs moyens de les atteindre, ainsi que le soutien financier minimal. 2009. (En ligne) www.cclcp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclcp_avis_2009_amelioration_revenu.pdf (Page consultée le 13 janvier 2015) dans Collectif pour un Québec sans pauvreté. Le « workfare », pourquoi s'y opposer? (décembre 2015) <http://www.pauvrete.qc.ca/document/le-workfare-pourquoi-sy-opposer/> (Page consultée le 13 janvier 2015)

¹⁸ Collectif pour un Québec sans pauvreté. Le « workfare », pourquoi s'y opposer? (décembre 2015) <http://www.pauvrete.qc.ca/document/le-workfare-pourquoi-sy-opposer/> (Page consultée le 13 janvier 2015)

¹⁹ Barbier, Jean-Claude. « *Le workfare et l'activation de la protection sociale, vingt ans après : beaucoup de bruit pour rien ? Contribution à un bilan qui reste à faire* ». Lien social et Politiques, no 61, p. 23-36, www.erudit.org/revue/lsp/2009/vn61/038463ar.html?vue=resume dans Collectif pour un Québec sans pauvreté. Le « workfare », pourquoi s'y opposer? (décembre 2015) <http://www.pauvrete.qc.ca/document/le-workfare-pourquoi-sy-opposer/> (Page consultée le 13 janvier 2015)

²⁰ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Avis : L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever. 2015. (En ligne) http://www.cclcp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclcp_avis_emploi_pour_lutter.pdf (Page consultée le 11 janvier 2015)

préconisée dans le premier Plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale doit également être maintenue ». ²¹

Recommandation 6 : Que le ministre assure aux individus qu'ils obtiennent au minimum un revenu équivalent aux prestations minimales de l'assistance sociale et que ce dernier soit bonifié par une allocation de la participation aux mesures.

3. L'emploi au Québec, l'affaire de 4 parties impliquées

Les entreprises d'entraînement du Québec ont comme premier principe que « L'employabilité se développe en situation d'emploi », d'où la simulation d'un milieu de travail où prend place l'acquisition des compétences. Ce milieu de travail simulé devient ainsi un observatoire pour travailler avec les individus sur les carences à combler ou à corriger. Cependant, cette mesure est transitoire et suppose une sortie vers des emplois véritables.

Ce principe implique évidemment l'employabilité de l'individu, mais la « situation d'emploi » n'est possible qu'avec la collaboration des employeurs. Le succès de la démarche repose « beaucoup sur l'importance de développer l'employabilité des personnes, mais il faut parallèlement travailler à ouvrir les milieux de travail à l'accueil de ces personnes ». ²² Ainsi, le projet de Loi 70 semble plutôt insister sur la première partie de cette affirmation et peu sur la seconde.

Recommandation 7 : Que des mesures soient mises en place pour améliorer l'information portant sur le marché du travail, en particulier, l'information sur les emplois disponibles.

Recommandation 8 : Que des incitatifs soient déployés pour que les employeurs contribuent à l'effort d'intégration au marché du travail de toutes les clientèles qui en sont éloignées.

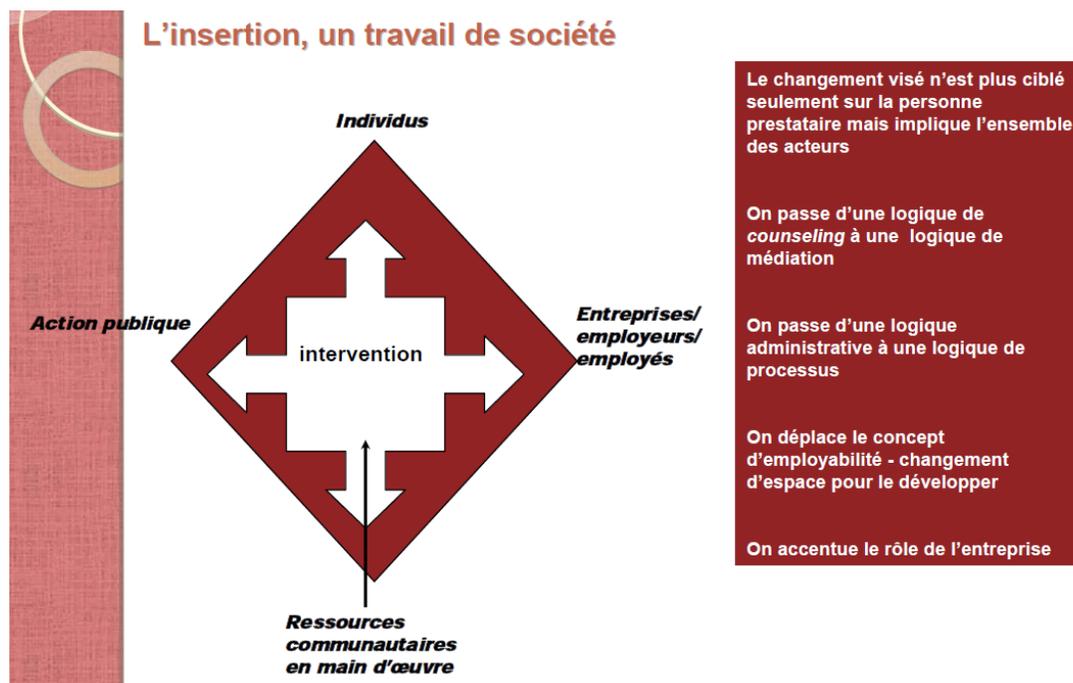
Enfin, selon Lise St-Germain, professeure en travail social et directrice du Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) de l'Université du Québec en Outaouais, le développement de l'employabilité au Québec doit être une responsabilité partagée entre quatre parties. Ainsi, pour elle, il ne faut plus considérer seulement ces questions du seul point de vue des personnes en processus d'insertion, mais il faut également considérer la contribution des programmes publics, des organismes d'accompagnement et des entreprises. ²³ Le tableau qui suit, tirée d'une présentation faite par Madame St-Germain

²¹ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Avis : L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever. 2015. (En ligne) http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclp_avis_emploi_pour_lutter.pdf (Page consultée le 11 janvier 2015)

²² Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Avis : L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever. 2015. (En ligne) http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclp_avis_emploi_pour_lutter.pdf (Page consultée le 11 janvier 2015)

²³ St-Germain, Lise. « Plutôt que l'insertion, le droit au travail », Présentation – Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. (Février 2012) <http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/index.asp?categorie=1500207> (Page consultée le 13 janvier 2015)

au CCLCPES en février 2012, présente bien la dynamique qui doit s'opérer dans un milieu.



Source : St-Germain, Lise. « Plutôt que l'insertion, le droit au travail », Présentation – Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. (Février 2012) <http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/index.asp?categorie=1500207> (Page consultée le 13 janvier 2015)

À cet égard, rappelons que les membres du RCEE sont déjà des partenaires qui contribuent à cette tâche d'insertion. Nous sommes particulièrement bien connectés avec les employeurs de notre milieu : nos modèles de fonctionnement sont calqués sur nos «entreprises marraines²⁴», nos programmes de développement des compétences sont ajustés aux pratiques courantes des entreprises qui ultimement embauchent nos participants. Notre modèle opérationnel réussit à accorder les «besoins d'adaptation de notre clientèle» aux «besoins d'employés compétents des employeurs». Nous considérons être bien placés pour sensibiliser les employeurs à s'ouvrir à l'accueil des clientèles visées par le projet de loi.

4. L'incontournable reconnaissance des acquis et des compétences des individus sans emploi

Par la mise en place de son programme Objectif emploi, le projet de Loi 70 vise à ce que le participant s'engage dans la réalisation d'un plan personnalisé d'intégration en emploi. Ainsi, l'article 83.3 précise que « le plan prévoit des mesures visant à fournir au participant un accompagnement en vue de son intégration en emploi. Ces mesures sont axées, selon les perspectives d'intégration en emploi du participant, sur la recherche intensive d'un emploi, sur la formation ou l'acquisition de compétences ou sur toute autre

²⁴ La notion d'entreprise marraine réfère à l'entreprise qui accepte différents rôles auprès d'une entreprise d'entraînement de son milieu, dont celui de servir de modèle de fonctionnement.

démarche adaptée à sa situation ».²⁵ Nous désirons saluer l'engagement du gouvernement dans ce processus que nous considérons ambitieux et très pertinent. Tel que mentionné précédemment, nous croyons qu'un accompagnement et un suivi intensifs des participants au programme Objectif emploi, via un plan personnalisé, devrait donner des résultats à la hauteur des efforts consacrés. Toutefois, de par notre expérience, nous sommes également en mesure d'affirmer que les pratiques actuelles relatives à la fameuse reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) des individus sans emploi ne sont pas suffisamment efficaces. Ce manque d'efficacité vient principalement du manque d'outils diagnostics probants et les outils qui existent ne permettent de dresser qu'un portrait parcellaire des compétences des individus qui s'y soumettent. Autrement dit, dans le processus d'intégration en emploi, on ne mise trop souvent que sur les diplômes et l'expérience de travail ou si vous préférez, sur les savoirs et savoir-faire. On minimise ainsi l'importance de ce que l'on appelle les compétences génériques et transversales de type « attitudes ». À cet égard, il existe une maxime qui mentionne que « l'on embauche sur les aptitudes, mais qu'on congédie sur les attitudes ».

Dans son avis du 3 mars 2015, le CCLCPES mentionne « qu'il y aurait lieu de sensibiliser les employeurs et de les outiller afin de les aider à prendre des décisions d'embaucher aussi sur la base des compétences personnelles : expérience de vie, capacité d'adaptation, sens des responsabilités, compétences qui peuvent avoir été acquises ailleurs que sur le marché du travail. Certains employeurs auraient intérêt à miser davantage sur ce type de compétences que sur les compétences techniques qui peuvent s'acquérir en cours d'emploi, surtout dans le cas des emplois moins qualifiés ».²⁶ Le CCLCPES ajoute aussi « qu'il faudrait investir davantage dans l'acquisition et la consolidation de compétences génériques qui sont déterminantes dans le développement et le maintien de l'employabilité des personnes, étant transférables d'un emploi à un autre, notamment la capacité d'adaptation, le sens des responsabilités, la capacité de travailler en équipe, les habiletés en communication... ».²⁷ De façon générale, ces compétences génériques font partie de ce que l'on nomme le « savoir-agir ».

« Selon le Ministère français chargé de l'emploi, l'employabilité est « la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi... L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur » ».²⁸

²⁵ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Projet de loi no 70 Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi. Éditeur officiel du Québec. 2015. (En ligne) <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-70-41-1.html> (Page consultée le 7 janvier 2015)

²⁶ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Avis : L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever. 2015. (En ligne) http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclp_avis_emploi_pour_lutter.pdf (Page consultée le 11 janvier 2015)

²⁷ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Avis : L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever. 2015. (En ligne) http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclp_avis_emploi_pour_lutter.pdf (Page consultée le 11 janvier 2015)

²⁸ Verdura. Employabilité, Article publié dans Emploi. 2015. (En ligne) <http://www.vedura.fr/social/emploi/employabilite> (Page consultée le 13 janvier 2016)

À la lumière de cette définition, nous pouvons constater que les différents savoirs sont en cause dans l'employabilité des individus. Ainsi, les connaissances représentent le « Savoir » et nous croyons que le système d'éducation québécois fait déjà un excellent travail à cet effet, du niveau primaire jusqu'au niveau universitaire. Quant aux qualifications, elles représentent le « Savoir-Faire » et ce volet de l'employabilité s'acquiert en partie dans les établissements d'enseignement, mais également sur le marché du travail, comme dans les entreprises d'entraînement, soit par des stages ou par un entraînement pratique supervisé par un mentor praticien. Il réfère plus particulièrement à l'expérience technique et pratique.

Pour ce qui est du troisième élément de l'employabilité, l'aspect des attitude et des comportements, on le nomme également le « Savoir-être ou Savoir-Agir ». Il est l'aspect le moins évident à cerner dans ce concept qu'est l'employabilité. Ainsi, le savoir-agir est le laissé pour compte de l'employabilité parce qu'il est difficile à définir et par conséquent, il est difficile d'en outiller son développement. À cet égard, on constate de plus en plus qu'il existe à son endroit un réel vide de services dans les établissements d'enseignement et dans les programmes de soutien aux employeurs privés et publics. Le fait est qu'on semble avoir toujours considéré que ces comportements devaient s'acquérir sur le marché du travail et par la pratique d'un métier. Or, notre expérience nous amène même à postuler que la prospérité de nos entreprises puisse être influencée par cet aspect difficile à cerner et à influencer. Ainsi, la clientèle que nous rencontrons a, pour une grande partie, connu des échecs en milieu de travail directement liés à cet aspect.

Recommandation 9 : Que l'on assure la mise en place de processus d'évaluation des acquis et des compétences tout au long du cheminement personnel et professionnel de l'individu, incluant celles acquises dans les ressources communautaires d'employabilité.

Recommandation 10 : Que soit reconnu que la composante «attitude et comportement» de l'individu soit valorisée et prise en compte tout au long du processus d'intégration et de maintien en emploi.

5. Maintien d'une offre de service diversifiée incluant les entreprises d'entraînement

Le concept derrière les entreprises d'entraînement a fait ses preuves depuis plusieurs décennies en Europe et au Québec, il gagne en crédibilité, à mesure qu'on le déploie. L'excellence de nos performances en est évidemment la principale cause. Ainsi, « depuis 1995 et à ce jour, 12 000 Québécois et Québécoises les ont fréquentées pour une participation moyenne d'une dizaine de semaine, pour ensuite réintégrer le marché du travail dans une proportion de 80% ». ²⁹ Notre modèle est reconnu par le monde du travail

²⁹ Réseau canadien des entreprises d'entraînement. L'entreprise d'entraînement : Branchée sur le monde du travail. 2015. (En ligne) <http://rcee-cpfn.ca/wp-content/uploads/2015/10/Lentreprise-dentra%C3%A9nement-branch%C3%A9e-sur-le-monde-du-travail.pdf> (Page consultée le 6 janvier 2016)

parce qu'il répond à leurs besoins prioritaires. Ce qui nous rend si intéressant auprès des employeurs, c'est d'abord notre grande flexibilité et notre capacité à adapter rapidement nos programmes relativement aux compétences techniques recherchées auprès de la main d'œuvre. De ce fait, les entreprises d'entraînement sont aisément capables de réagir en moins d'une année pour répondre adéquatement aux besoins prospectifs émis par la Table des partenaires du marché du travail. À ce sujet, notre slogan en est d'une parfaite éloquence : « Branché sur le monde du travail ».

Cette adaptabilité se traduit également par un service personnalisé auprès de notre clientèle. Ainsi, les gestionnaires d'entreprises d'entraînement vont jusqu'à créer de nouveaux services pour « s'adapter à la demande des personnes dans emploi, et il en va de même pour le nombre de postes disponibles au sein de chaque service. Parce que nous réussissons à concilier les besoins des employeurs aux besoins des personnes sans emploi, le modèle est reconnu partout comme un modèle d'avenir, comme en fait foi, tant le développement du modèle à l'international par le réseau mondial, que par les demandes de support que le RCEE reçoit de l'étranger³⁰.

Parmi les rôles importants joués par les entreprises d'entraînement du Québec, notons leur succès dans l'intégration en emploi de la clientèle immigrante. Ainsi, nos statistiques démontrent de façon éloquente que le processus proposé par nos membres répond à aux besoins manifestés par la clientèle immigrante. Évidemment, « il existe beaucoup d'inconnus et de manque d'information quant aux différentes catégories d'immigration, à l'adéquation entre les diplômes et l'expérience de travail des personnes immigrantes en rapport avec les postes offerts »³¹ sur le marché du travail québécois. Notre contact privilégié auprès de cette clientèle, durant plusieurs semaines, nous permet d'identifier et de mieux comprendre ces variables inconnues pour ensuite en dégager leurs atouts afin de les promouvoir auprès des employeurs. En offrant à cette clientèle un milieu faisant le pont entre leur réalité « d'étrangers » et celle de notre marché du travail, la transition se fait de façon plus facilitante et durable. Nos programmes sont conçus de telle sorte que nous puissions agir comme catalyseur de la culture québécoise du travail auprès de cette clientèle. Encore ici, nous pouvons affirmer que nous apportons la réponse adéquate à un problème de société qui ne fera que prendre de l'ampleur au Québec dans les prochaines années si nous ne faisons rien. Puisque l'intégration d'une personne immigrante passe nécessairement par son insertion en emploi, nous nous positionnons donc avantageusement comme un incontournable guichet d'accueil pour cette clientèle. Qui plus est, nous sommes d'avis que la mise en place d'entreprises d'entraînement dans les régions rurales dites « éloignées » du Québec pourrait s'avérer être le meilleur des tremplins pour permettre l'accueil d'immigrants dans ces régions qui subissent une décroissance démographique constante. Il en va de l'avenir du Québec et de son développement.

³⁰ Outre les EE du Québec, le RCEE a un membre en Alberta. L'an dernier, le RCEE a été sollicité pour accompagner 4 entreprises d'entraînement du Royaume-Uni. Actuellement, il héberge temporairement une EE en Irlande du Nord. Plusieurs projets sont en développement en Afrique.

³¹ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Avis : L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever. 2015. (En ligne) http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclp_avis_emploi_pour_lutter.pdf (Page consultée le 11 janvier 2015)

Recommandation 11 : Que le gouvernement du Québec assure le maintien d'une offre de services diversifiée sur tout le territoire afin d'assurer que durant la période de participation de l'individu à son plan d'intégration en emploi, on puisse répondre à une grande panoplie de besoins.

Conclusion

Par le dépôt de ce mémoire, nous désirons mettre en évidence le fait que les entreprises d'entraînement du Québec sont des partenaires de premier plan pour établir des passerelles entre la main d'œuvre disponible dans les différents milieux et les emplois disponibles en entreprise. Ainsi, nous nous considérons comme des experts pour répondre aux besoins du monde du travail. De fait, par ce positionnement, il nous est plus facile d'aider le ministère à influencer les changements souhaités par la Loi 70 et qui vise à faire du Québec, une société qui répond aux besoins d'adéquation entre la formation et l'emploi et qui favorise l'intégration en emploi des individus disponibles et qui le souhaitent. Qui plus est, ce mémoire nous aura permis de démontrer une fois de plus l'efficacité du mode opératoire des entreprises d'entraînement qui œuvre en employabilité. Nos résultats parlent d'eux-mêmes et notre déploiement se poursuit à la mesure des reconnaissances que nous obtenons.

Par ce mémoire, nous avons également voulu éclairer le Ministre sur différents éléments qui nous apparaissent importants à considérer dans le projet de Loi 70. Ainsi, il est davantage judicieux de songer à des mesures incitatives dans le cadre du programme Objectif Emploi. Les références mitigées d'études portant sur les programmes de type « workfare » ne justifient pas que le Québec s'en inspire.

Également, la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) est la première étape incontournable de la mise en mouvement des individus dits « éloignés » du marché du travail. Il nous apparaît donc évident de proposer au Ministre d'investir prioritairement dans cette étape cruciale suite à l'adoption de la Loi 70. Ainsi, comme plusieurs partenaires en témoignent, la réussite d'un processus de réinsertion en emploi est très souvent liée à l'amélioration des compétences comportementales des individus. Le développement d'outils d'évaluation et d'approches d'intervention/accompagnement est donc un enjeu de première importance pour accompagner la mise en application de cette Loi.

Il nous apparaît également nécessaire que tous les acteurs soient impliqués dans ce programme «Objectif Emploi». Sans l'implication des employeurs, les efforts ne sauraient apporter les résultats escomptés.

Enfin, nous espérons que notre point de vue sera accueilli favorablement et nous souhaitons demeurer des partenaires actifs dans l'application de la Loi 70 suite à son adoption.

Références

Barbier, Jean-Claude. « *Le workfare et l'activation de la protection sociale, vingt ans après : beaucoup de bruit pour rien ? Contribution à un bilan qui reste à faire* ». Lien social et Politiques, no 61, p. 23-36,

www.erudit.org/revue/lsp/2009/v/n61/038463ar.html?vue=resume

Bosset, Pierre et. Al., « *Après 25 ans – La Charte québécoise des droits et libertés, Volume 1 – Bilan et recommandations* », Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2003, P. 29.

Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'oeuvre (COCDMO), Rapport des groupes de discussion de la demi-journée d'échanges portant sur le Plan gouvernemental de solidarité et d'inclusion sociale du 9 décembre 2015. 2015. (en ligne) <http://cocdmo.qc.ca/actualites/plan-gouvernemental-de-solidarite-et-inclusion-sociale-demi-journee-dechanges-9-decembre-2015/> (Page consultée le 14 janvier 2015)

Collectif pour un Québec sans pauvreté. Le « workfare », pourquoi s'y opposer? (décembre 2015) <http://www.pauvrete.qc.ca/document/le-workfare-pourquoi-sy-opposer/> (Page consultée le 13 janvier 2015)

Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Avis : Les cibles d'amélioration du revenu des personnes et des familles, les meilleurs moyens de les atteindre, ainsi que le soutien financier minimal. 2009. (En ligne) www.cclp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclp_avis_2009_amelioration_revenu.pdf (Page consultée le 13 janvier 2015)

Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Avis : L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever. 2015. (En ligne) http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/pdf/cclp_avis_emploi_pour_lutter.pdf (Page consultée le 11 janvier 2016)

Fédération des Chambres de commerce du Québec, PL 70, un projet de Loi courageux qui contribuera à mieux combler les besoins du marché du travail québécois (Communiqué du 10 novembre 2015). (En ligne) http://www.fccq.ca/pdf/presse/communiques/2015/15-11-10_Comm-FCCQ_PL70.pdf (Page consultée le 11 janvier 2016)

Institut de la statistique du Québec : Frontières entre emploi, chômage et inactivité : la mesure de chômage a-t-elle omis plus de 280 000 personnes en 2014? Par Marc-André Demers *Flash-info Vol.16, no.2. Juin 2015, (En ligne)* <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201506.pdf> (Page consultée le 22 janvier 2016)

Fondation de l'Entrepreneurship. *Entreprendre : Partout pareil au Québec*. 2015. (En ligne) http://www.entrepreneurship.qc.ca/sites/default/files/docs/IEQ2015_web.pdf (Page consultée le 9 septembre 2015)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la recherche. *La mobilisation des personnes éloignées du marché du travail : Entrevues avec des spécialistes et recension d'écrits*. Septembre 2008. (en ligne)

http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_etude_mobilisation_personnes_eligibles_sept08.pdf (Page consultée le 12 janvier 2015)

Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Projet de loi no 70 Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi. Éditeur officiel du Québec. 2015. (En ligne)

<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-70-41-1.html>

(Page consultée le 7 janvier 2015)

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale. Octobre 2015.

www.mess.gouv.qc.ca/statistiques (Page consultée le 12 janvier 2015)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale. novembre 2014. (En ligne)

<http://www.mess.gouv.qc.ca/statistiques/prestataires-assistance-emploi/>

(Page consultée le 12 janvier 2016)

OECD, Encouraging and enabling people to learn throughout life. 2015, (en ligne)

<http://skills.oecd.org/developskills/documents/encouragingandenablingpeopletolearntroughoutlife.html> (Page consultée le 22 janvier 2016)

Réseau canadien des entreprises d'entraînement. L'entreprise d'entraînement : Branchée sur le monde du travail. 2015. (En ligne) <http://rcee-cpfm.ca/wp-content/uploads/2015/10/Lentreprise-dentra%C3%A9nement-branch%C3%A9e-sur-le-monde-du-travail.pdf> (Page consultée le 6 janvier 2016)

Réseau canadien des entreprises d'entraînement. 2015. (En ligne) <http://rcee-cpfm.ca/fr/> (Page consultée le 6 janvier 2016)

St-Germain, Lise. « Plutôt que l'insertion, le droit au travail », Présentation – Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Février 2012 (en ligne)

<http://www.cclp.gouv.qc.ca/publications/index.asp?categorie=1500207> (Page consultée le 13 janvier 2015)

STATISTIQUE CANADA, Tableau CANSIM 282-0002, Enquête sur la population active (EPA), estimation selon le sexe et le groupe d'âge détaillé (annuel). (En ligne)

<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a21> (Page consultée le 12 janvier 2015).

Verdura. Employabilité, Article publié dans Emploi. 2015. (En ligne)

<http://www.vedura.fr/social/emploi/employabilite> (Page consultée le 13 janvier 2016)

