Des compétences pour le Québec du XXIe siècle

Les propositions de la FCCQ

fccq | Fédération des chambres de commerce du Québec

LA FORCE DU RÉSEAU

CRÉDITS

Rédaction :
Michel Cournoyer, économiste-conseil et coordonnateur du comité ÉFMO - FCCQ
Alexandre Gagnon, directeur main-d'œuvre et SST – FCCQ

Révision du contenu :
Éric Filteau, président du comité ÉFMO et vice-recteur aux finances et aux infrastructures, Université de Montréal
Michel Turner, directeur principal, Gestion des talents et développement organisationnel, Metro Richelieu inc.

Février 2017

Table des matières

Sommaire exécutif - 3
Avant-propos - 6
Répondre rapidement et efficacement aux besoins des entreprises - 6
Ce n'est pas qu'une question de nombre - 11
La quatrième révolution industrielle - 13
Le recrutement de plus en plus difficile - 14
Une diversité générationnelle et culturelle grandissante - 14
Des situations variables d'une région à l'autre, sans compter les collectivités dévitalisées - 18
Une adaptation sans précédent - 19
Les besoins de main-d'oeuvre des entreprises - 19
Trouver la main-d'oeuvre dont elles ont besoin, dans un délai raisonnable et à un coût abordable leur permettant ainsi d'être concurrentielles.
La responsabilité de l'éducation générale est de développer les compétences de base les plus recherchées - 20
Une offre institutionnelle de Formation professionnelle et technique (FPT) mise en valeur, en adéquation et en partenariat - 20
Un réseau d'institutions universitaires de qualité, adaptées aux besoins - 21
Une offre de formation continue en adéquation avec des modalités souples - 21
Offrir de la formation pour développer des compétences spécifiques - 21
Une immigration économique arrimée aux besoins des entreprises - 22
Une indemnisation du chômage qui incite à l'activité - 22
Des chômeurs de longue durée répondant aux exigences de l'employabilité - 22
Un soutien à la mobilité géographique et professionnelle - 23
Des mesures de main-d'oeuvre et d'emploi souples et adaptées aux besoins - 23
Nos recommandations - 24
L'éducation - 24
Pour un système d'éducation qui développe les compétences clés et offre des voies alternatives vers une qualification
La formation professionnelle et technique - 27
Valoriser la formation professionnelle et technique et accroître les stages en entreprises pour mieux répondre aux besoins et combler le déficit de compétences
Le financement des universités - 28
Soutenir un réseau d'institutions universitaires de qualité
La formation de la main-d'oeuvre - 29
L'obligation du 1 % n'est pas efficace et doit être abolie
L'indemnisation du chômage et le revenu minimum garanti - 32
Le Québec aura besoin de toute sa main-d'oeuvre potentielle
L'immigration - 34
Axer le système d'immigration vers la demande des entreprises
Le partenariat pour le développement de la main-d'oeuvre - 40
Renforcer les mandats des CRPMT et s'y investir davantage
Conclusion - 41

Mot du PDG de la FCCQ

Le Québec fait face à un grand défi en matière de main-d'oeuvre; l'effort d'adaptation requis est sans précédent. Pour soutenir la concurrence dans une économie mondiale fondée sur la connaissance, les entreprises du Québec auront besoin de plus grandes compétences que celles dont dispose présentement le marché du travail. Pour la FCCQ, le développement des compétences dans toutes les professions, par l'investissement en formation arrimée aux besoins des entreprises, est crucial pour la croissance de la productivité et l'amélioration des niveaux de vie à long terme.

L'essor économique qu'a vécu le Québec depuis l'après-guerre s'est grandement appuyé sur l'abondance de main-d'oeuvre. Mais lorsqu'on regarde les perspectives démographiques, on comprend que les choses ont et vont changer. Dorénavant, l'accent portera sur la qualité de la main-d'œuvre qui se reflètera dans ses compétences et son talent, qu'elle saura mettre en valeur et développer tout au long de sa vie active. Pour la FCCQ, c'est là une préoccupation économique de premier ordre.

Le Québec détient les outils nécessaires pour intervenir, qu'on pense à ses pleines compétences constitutionnelles en éducation et en formation ou à sa latitude en matière de main-d'oeuvre et d'immigration. Si nous voulons profiter des formidables opportunités qui se présentent ici pour améliorer la qualité de vie de tous les Québécois, il n'en tient qu'à nous de les saisir en faisant de justes choix, rationnels et largement axés sur la croissance économique et la création de richesse, en utilisant tous les outils dont nous disposons. À cet effet, la contribution de nombreux acteurs demeure indispensable.

Ce document regroupe les recommandations contenues dans les différents mémoires et textes produits récemment par la FCCQ dans les dossiers de l'éducation, de la formation, de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

Puisque la situation du marché du travail évolue sans cesse, les travaux se poursuivent et d'autres solutions pourront en émaner. Celles proposées ici ciblent plusieurs champs d'intervention gouvernementale ayant un impact direct sur la réponse aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises. Nombreux sont les acteurs qui interviennent pour résoudre les défis qui y sont rattachés. Pour être efficace et ciblée, la réponse repose sur le rôle spécifique et défini de chacun, tout autant que sur son champ de responsabilité.

Les travaux qui ont mené aux propositions de ce document ont été principalement conduits par le comité Éducation, Formation et Main-d'oeuvre (ÉFMO) de la FCCQ. Nous tenons à remercier les membres de ce comité pour leur participation, leur dévouement et leur intérêt à contribuer à l'essor économique du Québec.

STÉPHANE FORGET, MBA
Président-directeur général,
Fédération des chambres de
commerce du Québec

Mot du président du comité Éducation, Formation et Main-d'oeuvre (ÉFMO)

Monsieur le président-directeur général,

Vous avez confié au comité Éducation, Formation et Main-d'oeuvre (ÉFMO) de la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) un mandat très important pour l'avenir du Québec et l'essor de ses entreprises, soit celui d'identifier les enjeux liés à la main-d'œuvre comme facteur clé de la compétitivité et les divers moyens pour favoriser la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée, capable de répondre aux besoins des employeurs et de s'adapter aux changements qui s'opèrent dans le marché du travail et dans l'économie.

Au terme de ses rencontres, de ses analyses et de ses réflexions, le comité a le plaisir de vous transmettre un rapport présentant les recommandations qui ont d'ailleurs été reprise dans des mémoires et documents produits par la FCCQ.

Le comité vous remercie pour la confiance que vous lui témoignez. En tant que président, je tiens également à remercier toutes les personnes qui ont participé aux travaux, ainsi que les experts et la permanence de la FCCQ pour leur soutien et les travaux qui ont alimenté sa réflexion.

Nous espérons ainsi mettre de l'avant des pistes d'action constructives et prometteuses en réponse au défi que posera l'adaptation au nouveau marché du travail dont ont entrevoit déjà les contours.

ERIC FILTEAU
Vice-recteur aux finances et aux infrastructures,
Université de Montréal

Une adaptation sans précédent au nouveau marché du travail est requise

L'abondance de la main-d'oeuvre a permis de répondre aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises et a largement servi d'assise à l'élan de prospérité qu'a vécu le Québec depuis l'après-guerre. Mais, compte tenu de l'évolution démographique, ce ne pourra plus être le cas. On peut constater et déplorer ce revirement. Cela ne suffira pas. Pour la FCCQ, il s'agit d'une question économique de première importance.

Du jamais vu depuis près de
60 ans

Les perspectives du marché du travail sont tout à fait claires : la main-d'oeuvre sera de plus en plus rare et le taux de chômage sera en baisse progressive, à moins d'une récession qui ne fera que retarder de quelques semestres l'issue inéluctable.

Ainsi, le Québec devrait renouer bientôt avec le plein emploi, du jamais vu depuis près de 60 ans, et cela largement à cause du vieillissement de la population. C'est une bonne nouvelle, mais pas pour la bonne raison. Il aurait été de loin préférable d'atteindre le plein emploi du fait de notre croissance économique.

Aussi, la perspective d'une croissance lente, combinée à une baisse de la population en âge de travailler, n'augure rien de bon pour notre essor économique et notre niveau de vie. Un virage doit être pris rapidement de manière à répondre plus efficacement aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises.

Compte tenu de la rareté grandissante de la main-d'oeuvre, l'accent portera de plus en plus sur la qualité de celle-ci, ses compétences et ses talents, qu'il faudra développer et mettre en valeur, tout au long de la vie active, en lien avec les besoins des entreprises.

En effet, pour soutenir son essor économique, le Québec aura besoin de plus grandes compétences que celles disponibles actuellement dans le marché du travail et il ne pourra faire face à la concurrence dans une économie mondiale fondée sur la connaissance, sans une forte augmentation du taux d'obtention d'un diplôme qualifiant, en particulier chez ses jeunes. Pour la FCCQ, le développement des compétences, dans toutes les professions, par l'investissement en formation, en lien avec les besoins des entreprises, est crucial pour la croissance de la productivité et l'amélioration des niveaux de vie à long terme.

Une adaptation sans précédent est requise, autant des entreprises et de leurs employés, que de l'ensemble des agents économiques, des institutions publiques et surtout des individus actifs et inactifs dans le marché du travail afin de relever les défis que posent les changements à venir. Et c'est l'effort d'adaptation qui déterminera dans quelle mesure le Québec et ses régions en sortiront plus prospères.

Les besoins de main-d'oeuvre des employeurs

Pour les entreprises, le défi en matière de main-d'oeuvre se résume à trouver celle dont elles ont besoin, dans un délai raisonnable et à un coût abordable, leur permettant ainsi d'être concurrentielles.

De nombreux acteurs contribuent à répondre aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises et pour que cette réponse soit adéquate, chacun exerce un rôle spécifique avec une part de responsabilité.

La FCCQ mène de nombreux travaux dans le but d'orienter l'effort d'adaptation en fonction des besoins des entreprises pour que le Québec et ses régions en sortent plus prospères. À cet effet, elle s'est dotée d'un comité Éducation, Formation et Main-d'oeuvre.

Nos recommandations

Les recommandations ici présentées ne sont pas exhaustives, car les travaux se poursuivent alors que l'état de la situation du marché du travail évolue sans cesse. Elles visent néanmoins de nombreuses sphères de l'activité gouvernementale ayant un impact direct sur la réponse aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises, et s'articulent autour des grandes lignes suivantes :

- que l'objectif principal d'un plan de réussite éducative soit le relèvement de compétences clés, notamment en littératie, numératie et littératie numérique;
- que des voies alternatives vers une qualification professionnelle soient offertes aux 16 à 18 ans, tout en préservant des passerelles pour un retour à l'enseignement général, plutôt que de rehausser à 18 ans l'obligation de fréquentation scolaire;
- qu'une mobilisation générale pour la valorisation de la formation professionnelle et technique soit organisée;
- que l'offre de stages dans le cadre des programmes de formation professionnelle et technique soit élargie;
- que les entreprises participent pleinement au développement d'une vision régionale de la formation professionnelle et technique;
- qu'un financement adéquat assure le soutien à un réseau d'institutions universitaires efficace et de qualité;
- que l'obligation du 1 % pour la formation de la main-d'oeuvre soit abolie;
- que les coûts de l'indemnisation du chômage soient contrôlés et que les programmes d'assurance-emploi et d'aide sociale appuient davantage la participation et le développement de l'employabilité;
- que le système d'immigration soit axé vers la demande des entreprises, notamment par la mise en oeuvre rapide du recrutement direct et l'augmentation accélérée de l'immigration économique;
- que la grille de sélection soit refondue afin que les exigences en matière de connaissance du français n'éliminent pas des candidats de qualité;
- qu'une approche moins restrictive en matière d'immigration temporaire soit adoptée; et
- que les mandats des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail soient renforcés en matière d'adéquation formation-compétences-emploi et que des moyens soient mis en place pour encourager la participation de qualité des représentants économiques

Conclusion

Pour soutenir son essor économique, le Québec aura besoin d'une main-d'oeuvre de qualité avec des compétences et des talents en lien avec les besoins des entreprises. Compte tenu de l'évolution démographique, nous ne pourrons plus compter sur l'abondance de celle-ci. Un virage doit être pris rapidement.

Le Québec détient des leviers importants pour agir, notamment grâce à ses pleines compétences constitutionnelles en matière d'éducation et de formation et aux arrangements en place en matière de main-d'oeuvre et d'immigration. La FCCQ croit que des opportunités se présentent au Québec et qu'il n'en tient qu'à nous de les saisir en faisant les bons choix; des choix rationnels, basés avant tout sur l'objectif de servir la croissance économique et la création de la richesse, à l'aide de tous les moyens dont nous disposons. À cet effet, la contribution de nombreux acteurs demeure indispensable.

Avant-propos

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), fondée en 1909, défend avec ardeur les intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques, favorisant ainsi un environnement d'affaires innovant et concurrentiel. Grâce à son vaste réseau de plus de 140 chambres de commerce et 1 200 membres corporatifs, la FCCQ représente plus de 60 000 entreprises et 150 000 gens d'affaires exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. À titre du plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises du Québec, la FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale.

La FCCQ s'emploie à promouvoir la liberté d'entreprendre qui s'inspire de l'initiative et de la créativité, afin de contribuer à la richesse collective du Québec, en coordonnant l'apport du travail de tous ses membres. La force de la FCCQ vient de l'engagement de ses membres, qui y adhèrent sur une base purement volontaire et non obligatoire, ainsi que de la mobilisation des chambres de commerce en vue de défendre les intérêts du milieu des affaires. Elle fait appel à ses membres pour enrichir ses prises de position, qu'elle clame ensuite, en leur nom, haut et fort, auprès des décideurs économiques et politiques qui ont le pouvoir de mettre le Québec sur la voie de la réussite. L'inverse est aussi vrai, alors que les membres s'inspirent de la position de la FCCQ pour alimenter le débat au sein de leur région ou de leur secteur d'activité.

La FCCQ et ses membres sont depuis longtemps actifs sur les questions de main-d'oeuvre, d'éducation, de formation professionnelle et d'immigration. Par exemple, la FCCQ est notamment membre de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre et du comité des intervenants économiques du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI).

En outre, les entreprises membres de la FCCQ et du réseau de chambres locales recrutent et gèrent quotidiennement des millions d'employés et fournissent des milliers d'occasions d'emploi, chaque année, à travers le Québec. Elles possèdent une vaste et profonde connaissance de leurs besoins et une expérience inégalée de partenariat avec les établissements d'enseignement, en tant qu'employeurs, pour développer les compétences dont elles ont besoin.

Ce document présente les recommandations de la FCCQ en matière d'éducation, de formation, de main-d'oeuvre et d'immigration. Il emprunte largement aux différents mémoires et textes qu'a produit la FCCQ récemment et s'appuie sur les travaux menés principalement par le comité Éducation, Formation et Main-d'oeuvre (ÉFMO) de la FCCQ. Nous tenons d'ailleurs à remercier les membres du comité pour leur participation aux travaux, leur dévouement et leur intérêt à contribuer à l' essor économique du Québec.

Les propos n'engagent toutefois pas les membres du comité individuellement et la FCCQ demeure seule et entière responsable du contenu du présent document.

Répondre rapidement et efficacement aux besoins des entreprises

L'essor économique du Québec dépend de sa capacité à répondre rapidement et efficacement aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises. L'abondance de la main-d'oeuvre a permis de répondre à ces besoins et a largement servi d'assise à l'élan de prospérité qu'a vécu le Québec depuis l'après-guerre, comme l'a démontré à maintes reprises le *Centre sur la productivité et la prospérité de HEC Montréal*[1]. Mais, compte tenu de l'évolution démographique, ce ne pourra plus être le cas. On peut constater et déplorer ce revirement. Cela ne suffira pas. Il s'agit d'une question économique de première importance.

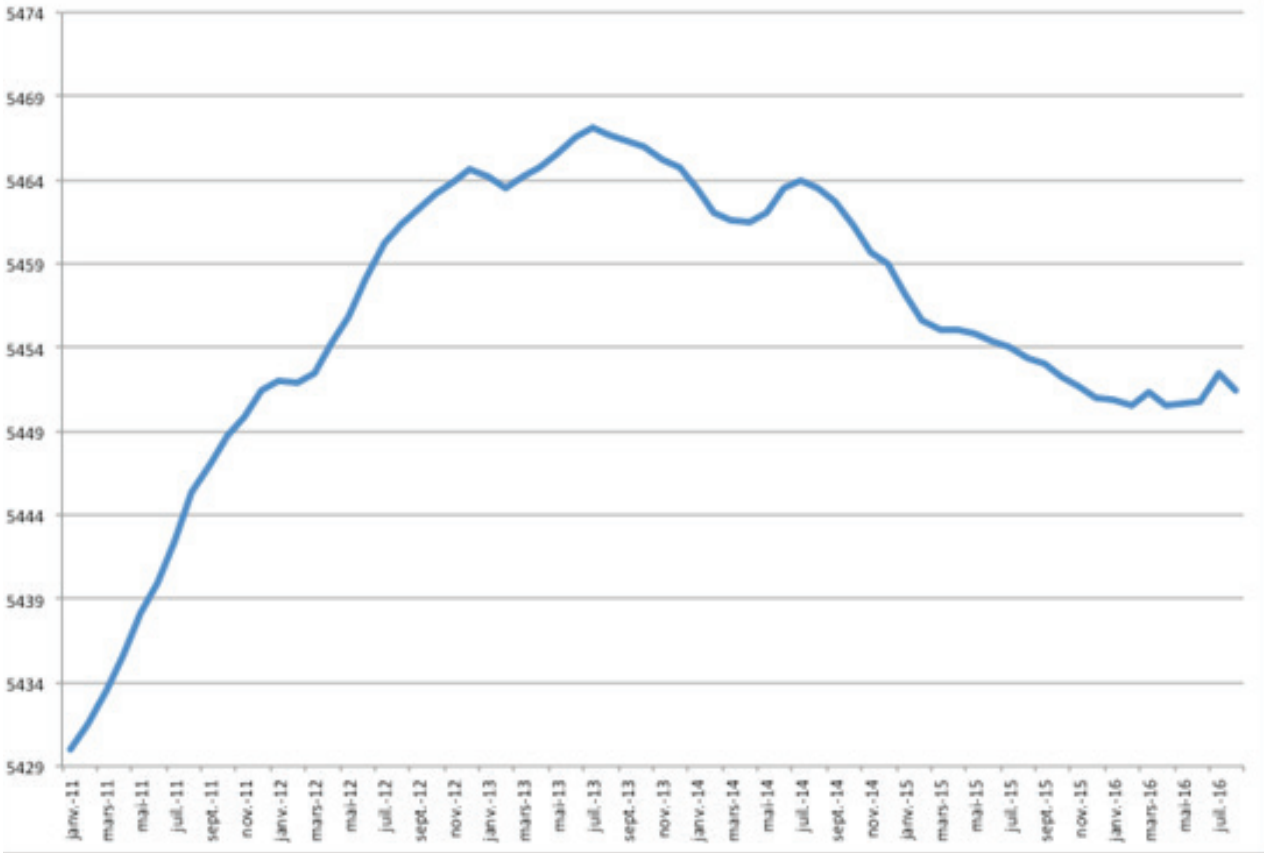
Compte tenu des niveaux annuels d'immigration qu'a récemment accueilli le Québec, la population en âge de travailler fléchit depuis août 2013 (Graphique 1). En d'autres termes, l'effet du vieillissement de la main-d'œuvre n'est plus une perspective éloignée : nous y sommes.

[1] Centre sur la productivité et la prospérité : Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2014, décembre 2014.

GRAPHIQUE 1

La population en âge de travailler fléchit depuis août 2013

Population de 15 à 64 ans au Québec (en 000)



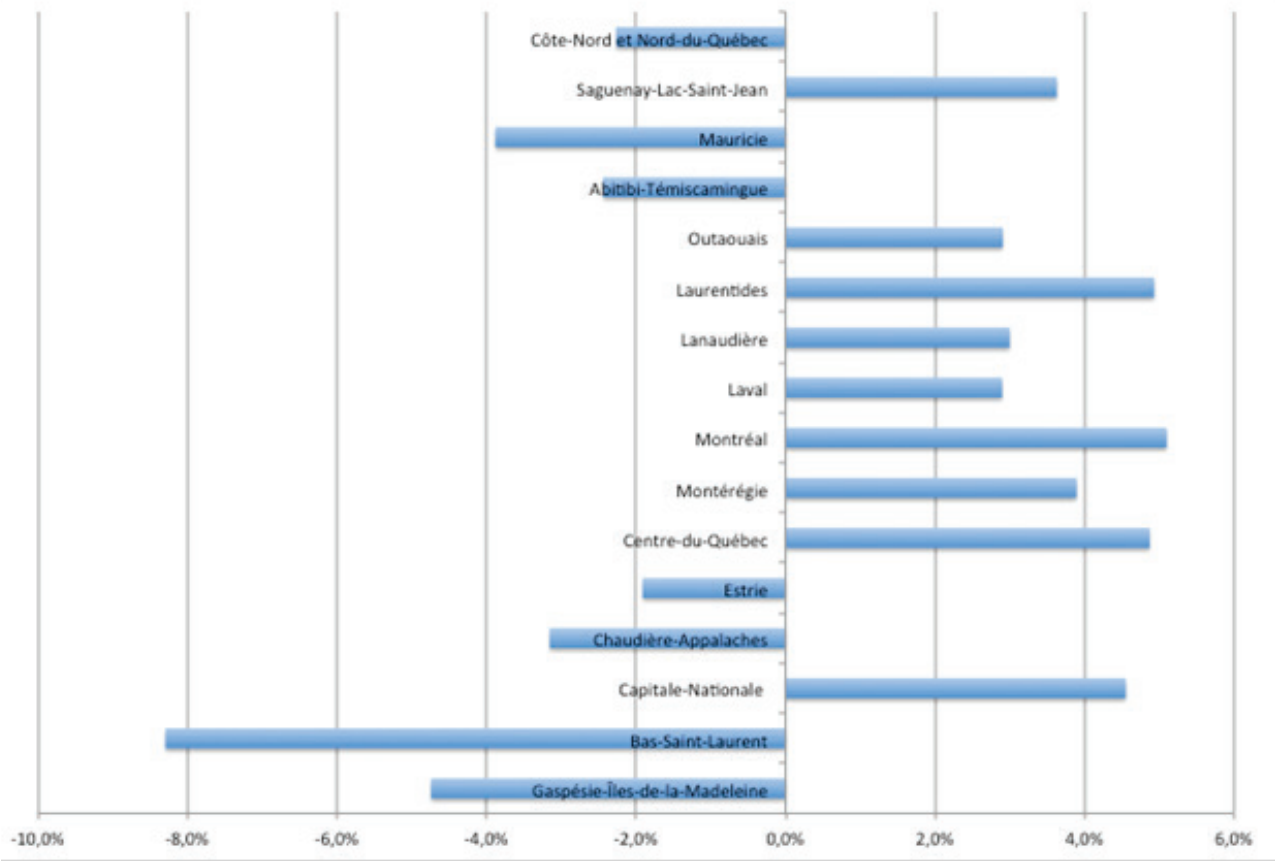
Source : compilations spéciales de la FCCQ à partir de données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

Dans les faits, plusieurs régions vivent déjà les impacts de ce revirement, car la main-d'oeuvre totale (population active) est à la baisse dans plusieurs régions. (Graphique 2)

GRAPHIQUE 2

La main-d'oeuvre est déjà en baisse dans plusieurs régions

Variation en %, 2011-2015



Source : compilations spéciales de la FCCQ à partir de données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

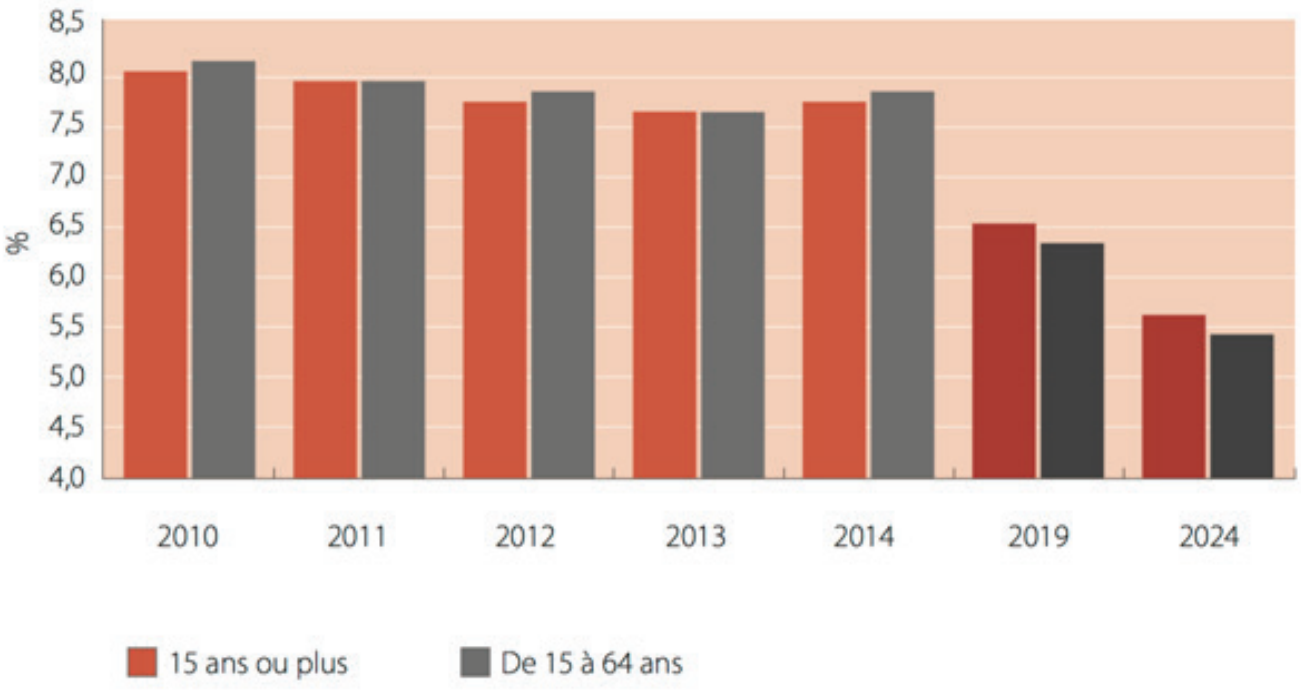
À plus long terme, les perspectives du marché du travail sont tout à fait claires : la main- d'oeuvre sera de plus en plus rare et le taux de chômage sera en baisse progressive, à moins d'une récession qui ne fera que retarder de quelques semestres l'issue inéluctable. Selon Emploi-Québec, le chômage atteindra 5,6 % en 2024, soit le taux le plus bas depuis 1968[2].

[2]Emploi-Québec : Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec : perspectives à moyen (2015-2019) et à long terme (2015-2024), p.11.

GRAPHIQUE 3

Une baisse progressive du taux de chômage à long terme

Taux de chômage au Québec



Source : Emploi-Québec - Perspectives à moyen (2015-2019) et à long terme (2015-2024) - Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec, p,11.

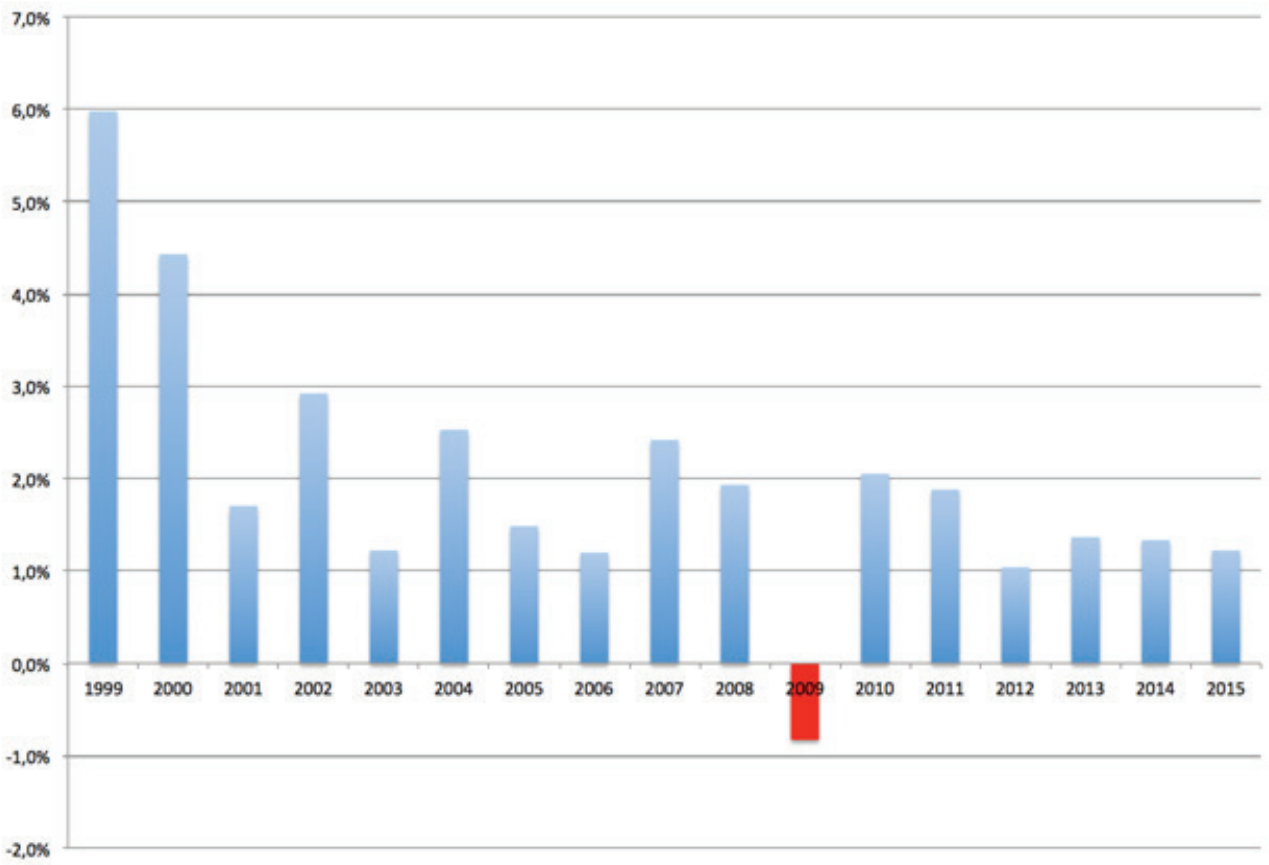
Ainsi, le Québec devrait renouer bientôt avec le plein emploi, du jamais vu depuis près de 60 ans, et cela largement à cause du vieillissement de la population. C'est une bonne nouvelle, mais pas pour la bonne raison. Il aurait été de loin préférable d'atteindre le plein emploi du fait de notre croissance économique.

En effet, la croissance économique au Québec est à la baisse. Ainsi, la perspective d'une croissance lente, combinée à une baisse de la population en âge de travailler, n'augure rien de bon pour notre prospérité et notre niveau de vie. Un virage doit être pris rapidement de manière à répondre plus efficacement aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises.

GRAPHIQUE 4

La croissance économique plus lente

Variation en %, 2011-2015



Source : compilations spéciales de la FCCQ à partir de données de Statistique Canada

Le Québec détient des leviers importants pour agir, notamment grâce à ses pleines compétences constitutionnelles en matière d'éducation et de formation et aux arrangements en place en matière de main-d'oeuvre et d'immigration. La FCCQ croit que des opportunités se présentent au Québec et qu'il n'en tient qu'à nous de les saisir en faisant les bons choix, des choix rationnels, basés avant tout sur l'objectif de servir la croissance économique et la création de la richesse à l'aide de tous les moyens dont nous disposons.

Ce n'est pas qu'une question de nombre

Compte tenu de la rareté grandissante de la main-d'oeuvre, l'accent portera de plus en plus sur la qualité de la main-d'oeuvre, ses compétences et ses talents, qu'il faudra développer et mettre en valeur tout au long de la vie active, en lien avec les besoins des entreprises.

En somme, pour soutenir son essor économique, le Québec aura besoin de plus grandes compétences que celles disponibles actuellement dans le marché du travail et il ne pourra soutenir la concurrence dans une économie mondiale fondée sur la connaissance, sans une forte augmentation du taux d'obtention d'un diplôme qualifiant, en particulier chez ses jeunes. Tout indique que l'écart entre l'offre de compétences et la demande attendue des entreprises se creuse. Pour la FCCQ, le développement des compétences dans toutes les professions, par l'investissement en formation en lien avec les besoins des entreprises, est crucial pour la croissance de la productivité et l'amélioration des niveaux de vie à long terme. Le Québec l'a déjà fait par le passé et il peut et doit relever à nouveau le défi.

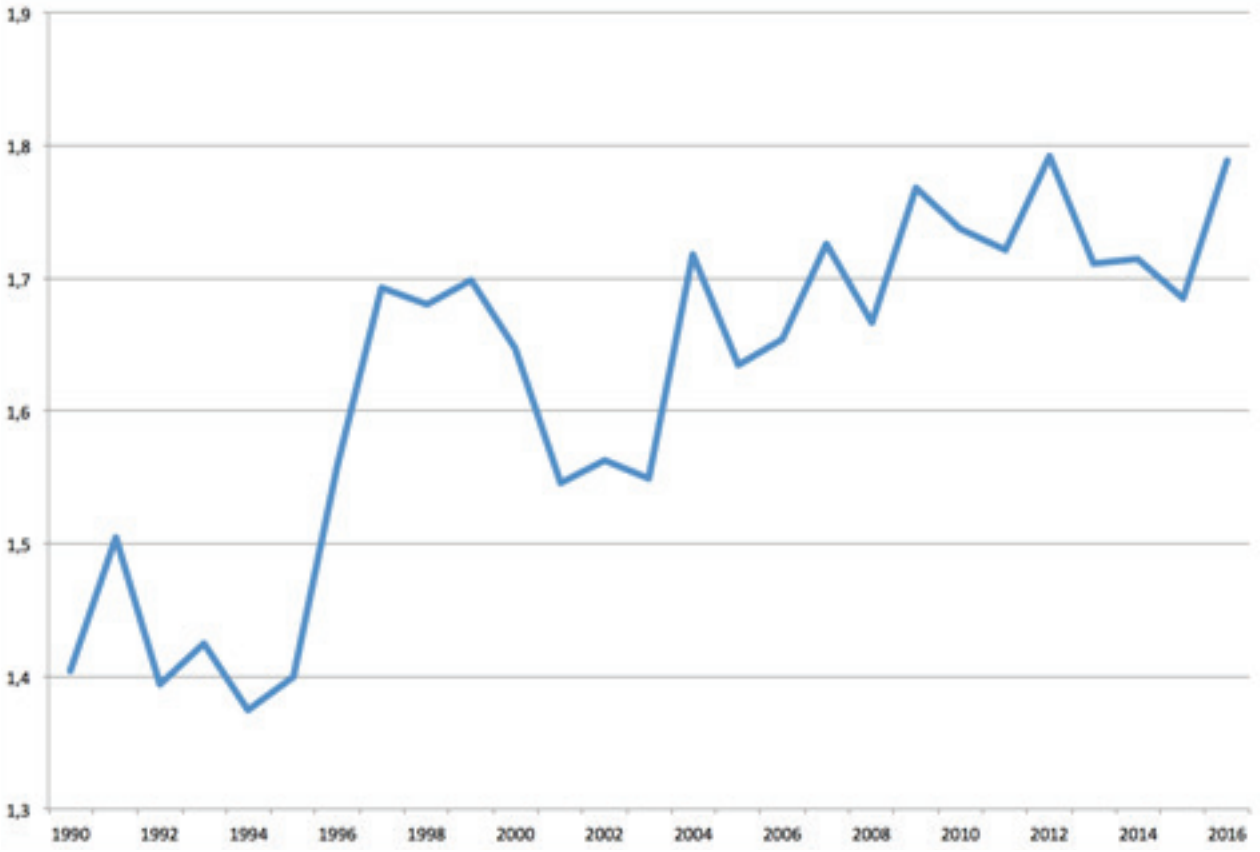
En outre, malgré des niveaux élevés de scolarisation, le chômage demeure relativement élevé chez les jeunes, se rapprochant du double de celui de l'ensemble de la population. Une proportion significative d'entre eux occupe des emplois dont les exigences en terme de diplomation sont inférieures aux diplômes qu'ils détiennent[3]. En fait, le taux de chômage relatif des jeunes, soit le rapport entre leur taux de chômage et celui de la population en général, n'a cessé de se détériorer au cours des dernières décennies. Ce sont là des indices probants de l'inadéquation entre l'offre et la demande dans le marché du travail.

[3]Jean-Marc Kilolo Malambwe : La surqualification des travailleurs québécois selon l'industrie : portrait évolutif selon le genre et effets sur la rémunération, Institut de la statistique du Québec, 2014

GRAPHIQUE 5

Taux de chômage relatif des jeunes au Québec

(1990 à 2016)



Source: compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada

La transition entre l'éducation et l'emploi est de plus en plus complexe, tout comme la navigation dans l'écosystème d'éducation et de formation peut l'être pour les employeurs, la main-d'oeuvre qui souhaite améliorer ses compétences et les jeunes étudiants. Il devient urgent de s'atteler à combler le déficit de compétences.

La quatrième révolution industrielle

Selon le Forum économique mondial, nous entrons dans une nouvelle révolution technologique qui changera fondamentalement la façon dont nous vivons, travaillons, et interagissons les uns aux autres. Plusieurs évoquent l'idée d'une quatrième révolution. La première révolution industrielle est celle ayant mise à contribution la puissance de l'eau et de la vapeur pour mécaniser la production. La deuxième a eu recours à l'énergie électrique et fossile pour créer la production de masse. La troisième a utilisé la technologie de l'information pour automatiser la production. La quatrième révolution industrielle est construite sur la troisième, la révolution numérique. Elle se caractérise par une fusion des technologies physiques, numériques et biologiques et l'internet des objets. Son ampleur, sa portée et les transformations qu'elle amènera seront sans précédent dans l'histoire de l'humanité, prévoit-on.

Selon une étude, à l'échelle mondiale, 7,1 millions d'emplois seront perdus avant 2020 suivant l'application de l'intelligence artificielle, de la robotique et de la nanotechnologie pour remplacer des humains. La bonne nouvelle est que ces mêmes avancées technologiques permettront également de créer 2,1 millions de nouveaux emplois[4]. La plupart des nouveaux emplois seront dans des domaines plus spécialisés tels que l'informatique, les mathématiques, l'architecture et l'ingénierie.

L'évaluation des impacts de la quatrième révolution industrielle sur l'emploi est loin de faire l'unanimité, mais de toute évidence, ils seront significatifs. À titre d'exemple, une étude récente largement citée concluait que près de la moitié des emplois aux États-Unis risquaient de disparaître[5]. Les emplois dans le transport, la logistique, de bureau et de soutien administratif, sont ceux les plus à risque. Mais les professions dans le secteur des services sont également visées, même si ce secteur continuera à afficher une croissance de l'emploi.

D'une part, les personnes qui se retrouveront sans emploi à la suite de ces déplacements sont peu susceptibles de posséder les compétences requises pour occuper les nouveaux emplois. D'autre part, la main-d'oeuvre en place devra suivre la cadence. Le Forum économique mondial évalue qu'en moyenne, d'ici 2020, plus d'un tiers des principales compétences recherchées seront nouvelles, n'étant pas encore considérées comme cruciales pour l'emploi d'aujourd'hui[6].

En outre, la demande de compétences évolue encore plus rapidement au sein de certaines professions. À titre d'exemple, l'omniprésence croissante de l'internet mobile combinée à l'Internet des objets transformera la routine quotidienne de nombreux employés de la fabrication et ceux de première ligne dans la vente, l'installation et l'entretien, ce qui nécessitera notamment un niveau de littératie numérique beaucoup plus élevé que dans le passé[7].

En somme, la quatrième révolution industrielle promet d'accroître les besoins d'adaptation de la main-d'oeuvre.

[4]World Economic Forum : Future of Jobs Report, 2016, p.13
[5]Carl Benedikt Frey et Michael A. Osborne : The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? University of Oxford, 2016
[6]World Economic Forum : idem, p.20

Le recrutement de plus en plus difficile

L'appariement entre les chercheurs d'emploi et les employeurs est devenu plus difficile dans la plupart des pays industrialisés. Le chômage fléchit alors que le nombre de postes vacants augmente. Tout indique que le marché du travail fonctionne moins bien qu'auparavant sous l'effet de l'application des TI, comme les téléphones intelligents et les tablettes électroniques, qui ont littéralement révolutionné l'interaction entre les chercheurs d'emploi et les recruteurs. La majorité des activités de recherche d'emploi se fait aujourd'hui à l'aide d'internet et de l'un ou l'autre de ces appareils dans la plupart des pays industrialisés.

S'adapter à ce nouveau contexte de recrutement ne sera pas simple et facile, en particulier pour les PME dont les ressources internes sont rares et dans les régions où l'accès à des services internet à haute vitesse cause toujours problème. Identifier le bon ou la bonne candidate, avec les compétences recherchées, alors que les sites d'emploi sur internet se multiplient et que les chercheurs d'emploi envoient par courriel leur curriculum vitae à un grand nombre d'employeurs requiert du temps, de l'énergie et des ressources considérables.

En outre, le recrutement dans la plupart des postes stratégiques et spécialisés est déjà perçu comme difficile par les employeurs partout dans le monde, quelle que soit l'industrie ou la profession. La situation devrait empirer considérablement au cours de la période 2015-2020[8]. Les coûts du recrutement des entreprises pourraient exploser si rien n'est fait.

Une diversité générationnelle et culturelle grandissante

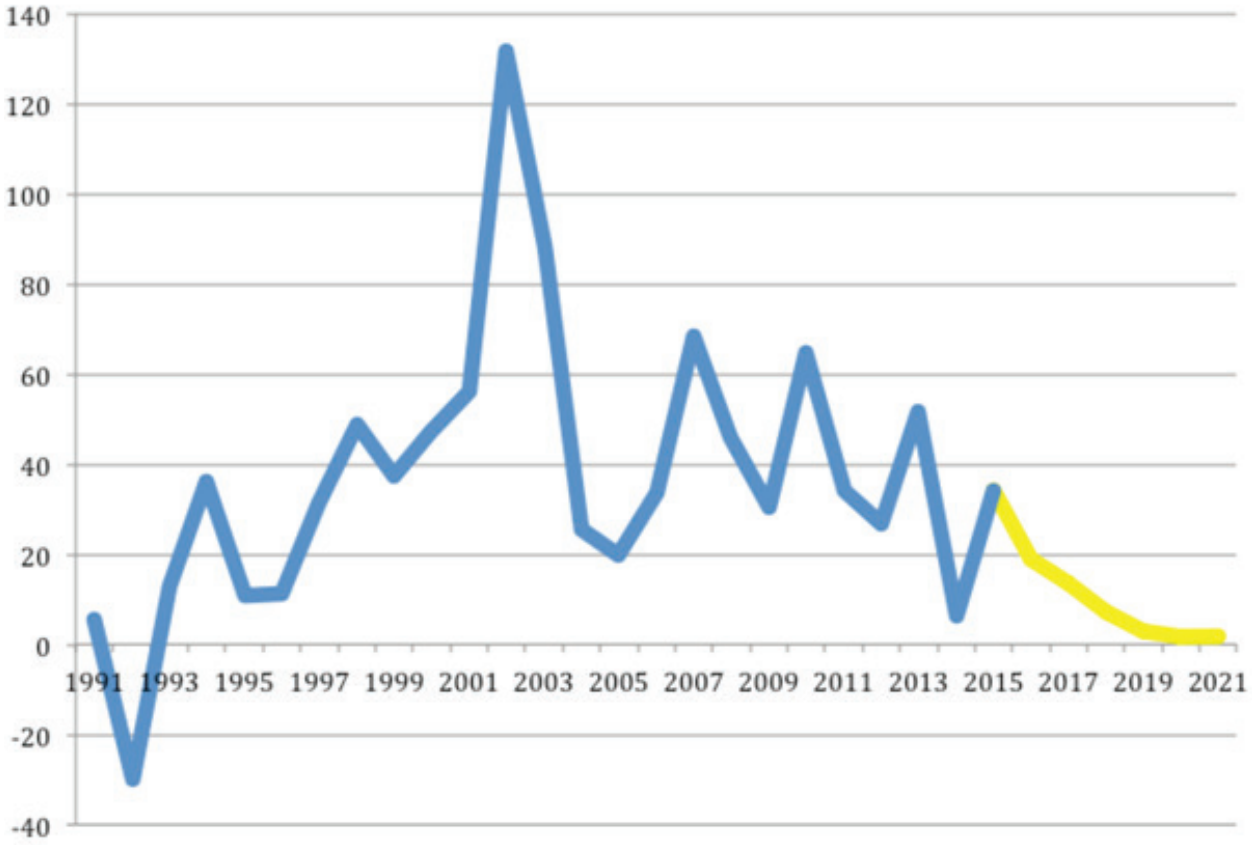
Le fléchissement de la population en âge de travailler depuis août 2013 a des impacts directs sur le bassin de main-d'oeuvre, soit la population dite « active » dans le marché du travail. La croissance de la population active au Québec ralentit et sera devenue pratiquement nulle au tournant de la décennie. Sans l'apport de l'immigration, le bassin de main-d'oeuvre serait déjà en baisse au Québec.

[7] idem, p. 23
[8] ibid, p. 17

GRAPHIQUE 6

Croissance de la population active au Québec

(en 000)



Source : compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada et des perspectives professionnelles d'Emploi-Québec.

Mais, au-delà de son évolution globale, c'est aussi la composition de la population active qui change sous l'effet du vieillissement de la main-d'oeuvre.

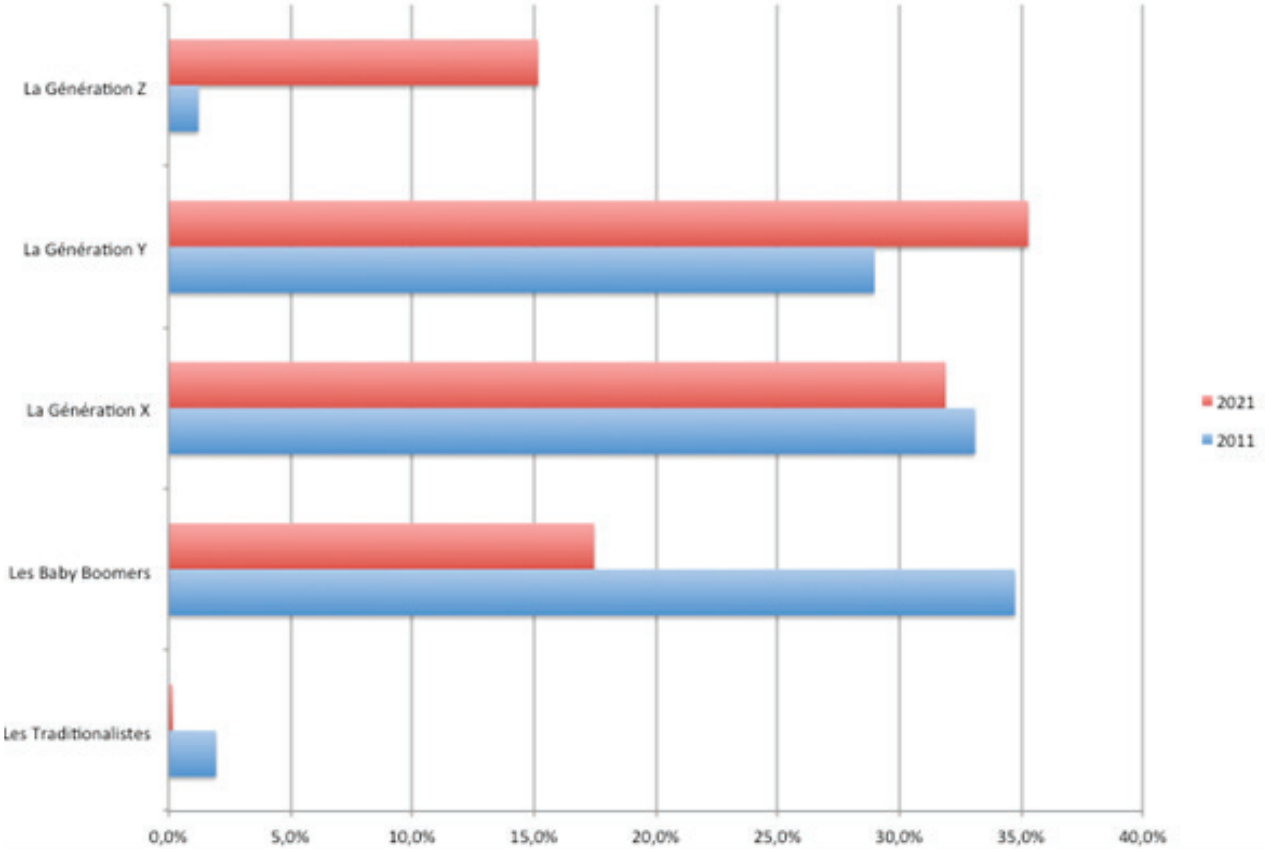
Il y a d'abord sa composition générationnelle :

- les moins de 40 ans dans le marché du travail qui, en nombre, étaient 57 % plus nombreux que les 40 ans et plus en 1990, sont maintenant à près de 20 % moins nombreux;
- les baby-boomers, qui comptaient pour plus du tiers de la main-d'oeuvre en 2011, ne compteront plus que pour 17 % en 2021. Ainsi, leur poids relatif aura chuté de moitié en 10 ans et ils ne seront plus la génération la plus nombreuse dans le marché du travail;
- les générations X, Y et Z formeront près de 85 % de la population active en 2021 et c'est la génération Y qui sera la plus nombreuse dans le marché du travail au Québec dans cinq ans; et
- deux générations voient leur poids relatif augmenter : les Y et les Z.

GRAPHIQUE 7

L'importance relative des générations dans la population active du Québec

(en %)



Source : compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada et des perspectives professionnelles d'Emploi-Québec

Parmi les effets importants de cette diversité accrue de la main-d'oeuvre, on compte les demandes pour davantage de flexibilité afin de faciliter la conciliation entre les besoins personnels, familiaux et professionnels. Dans le cas des personnes d'expérience, cela signifie des conditions qui permettent une retraite progressive et une activité professionnelle soutenue au-delà de 55 ans.

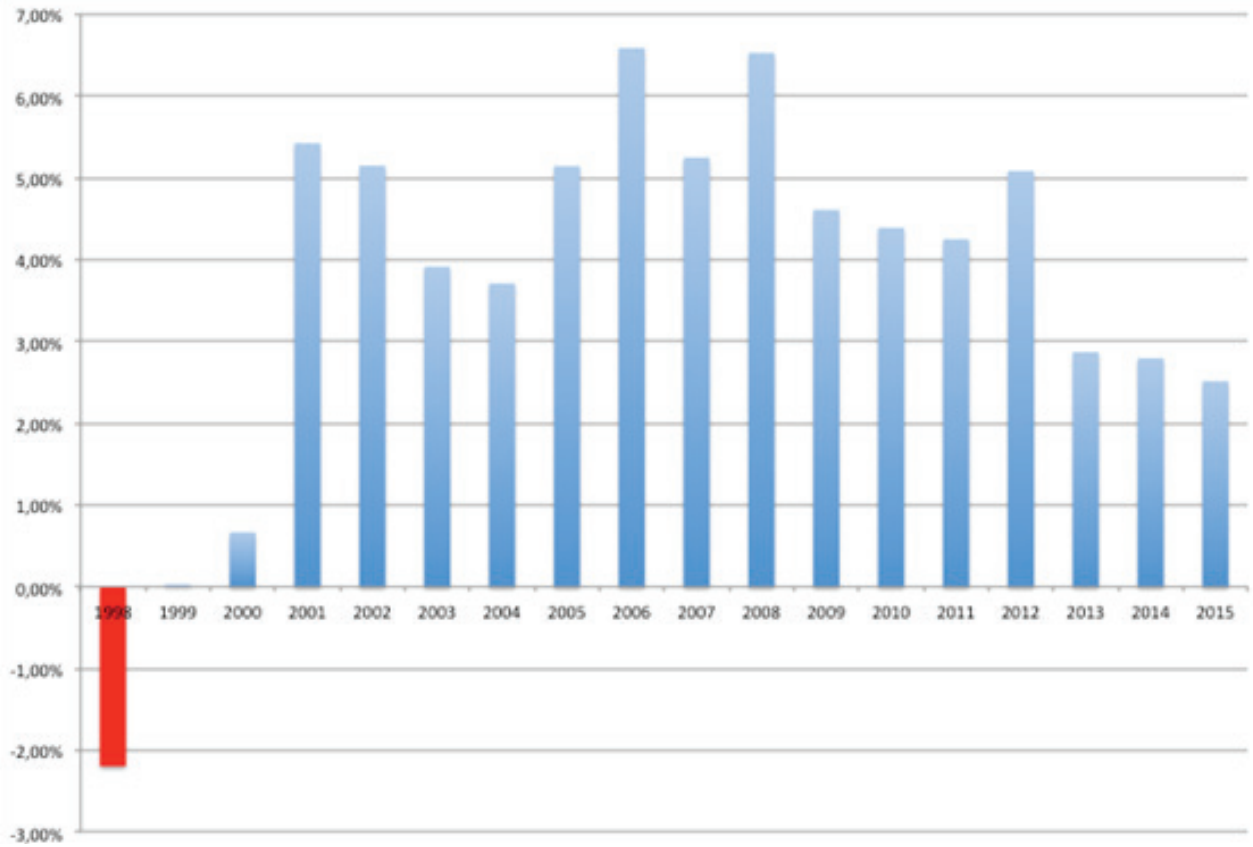
À cet égard, il n'est pas inutile de rappeler que les progrès réalisés au Québec sont considérables, tant sur le plan de la participation des femmes que de celle des travailleurs d'expérience, pour ne citer que ces deux cas. Par exemple, l'écart du taux d'emploi chez les 55 à 64 ans n'a cessé de se rétrécir entre le Québec et la Finlande, un pays souvent cité pour ses efforts au chapitre de la conciliation entre les besoins personnels, familiaux et professionnels[9]. Si l'on ne s'en tenait qu'au secteur privé, la situation au Québec serait comparable à celle de la Finlande, puisque les conditions offertes pour des départs hâtifs à la retraite dans le secteur public font diminuer l'emploi chez ce groupe au Québec.

[9] Voir à titre d'exemple : Radio-Canada : 70 ans et toujours au travail, la recette finlandaise, septembre 2016

GRAPHIQUE 8

Écart Finlande - Québec (points de pourcentage)

Taux d'emploi des 55-64 ans



Source : compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada et des données de l'OCDE.

La diversité ethnoculturelle est aussi grandissante au Québec. En 2011, 12,6 % de la population totale du Québec était née à l'extérieur du Canada, soit près d'un million de personnes, un niveau sans précédent dans l'histoire de la province. Par comparaison, celle-ci était de 11,5 % au recensement de 2006 et de 9,9 %, à celui de 2001.

La région métropolitaine de Montréal accueillait la grande majorité des personnes immigrées résidant au Québec, soit 86,8 % contre 3,4 % pour Québec et 3,2 % pour Gatineau[10].

Pour sa part, « la proportion de la population québécoise appartenant à une minorité visible atteint 11,0 % (850 235 personnes) comparativement à 8,8 % (654 350 personnes) en 2006. » « Les villes comptant les proportions les plus élevées de leur population appartenant aux minorités visibles sont, dans l'ordre : Brossard (38,3 %), Dollard-Des Ormeaux (35,9 %), Montréal (31,7 %), Dorval (22,1 %), Mont-Royal (20,8 %), Kirkland (20,8 %) et Laval (20,7 %). » [11]

[10] Source : MIDI : Fiche synthèse sur l'immigration et la diversité ethnoculturelle au Québec, consultée en octobre 2016
[11] ibid, p. 3

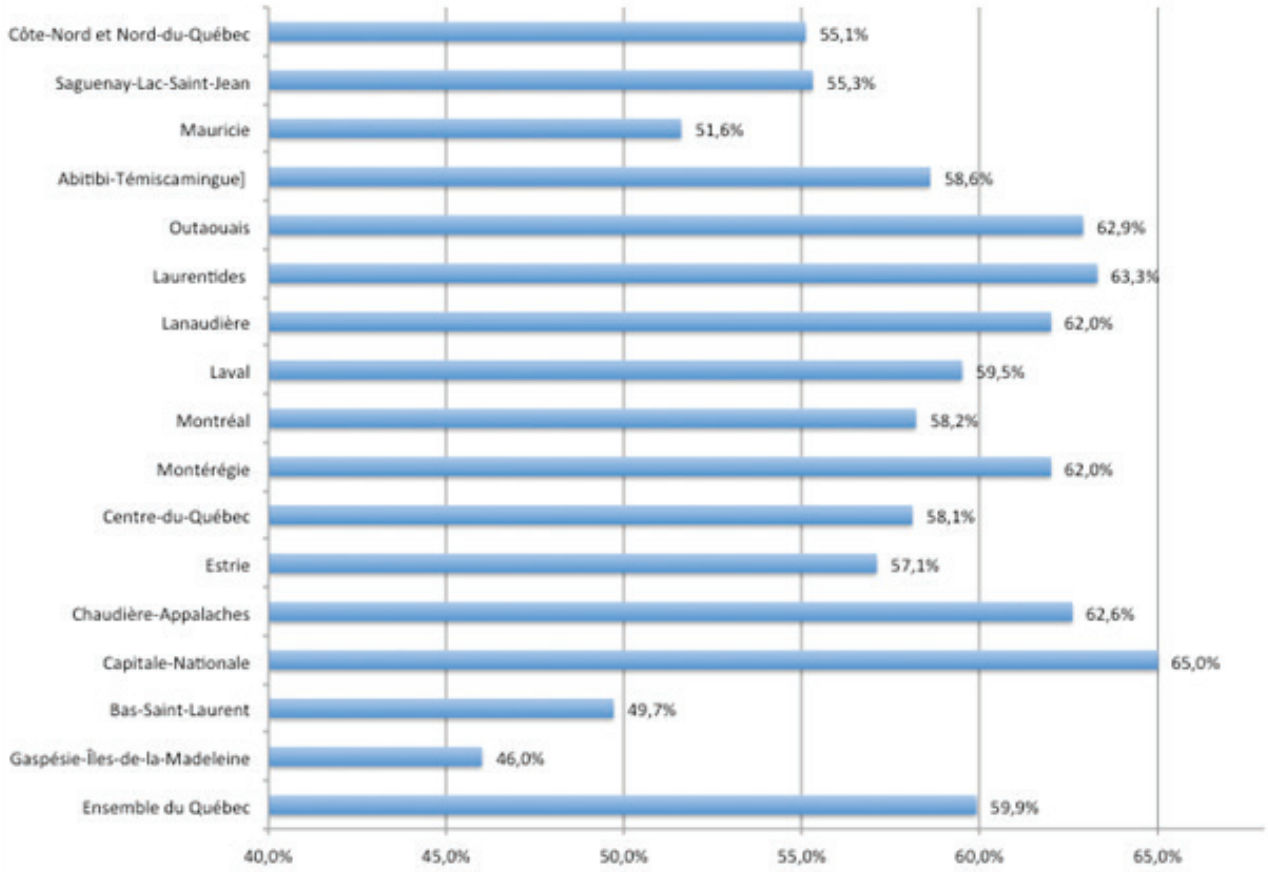
Des situations variables d'une région à l'autre, sans compter les collectivités dévitalisées

Certaines régions sont déjà aux prises avec le déclin démographique, alors que la région de Montréal affiche une croissance soutenue. Des sous-régions sont déjà en situation de plein emploi, en raison d'un dynamisme économique, alors que d'autres y arrivent parce que la population quitte. D'autres affichent des taux de dépendance élevés à l'égard des programmes sociaux (assurance-emploi et aide sociale) et des localités se dévitalisent par le fait même. Bref, les statistiques nationales masquent une variété de situations.

À titre d'exemple, le taux d'emploi variait de 46 % en Gaspésie-îles-de-la-Madeleine à 65 % dans la région de la Capitale Nationale en 2015, un écart de près de 20 points de pourcentage.

GRAPHIQUE 9

Taux d'emploi selon la région en 2015



Source : compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada

Une adaptation sans précédent

En somme, compte tenu de l'ampleur des changements démographiques, économiques, technologiques et sociaux, ainsi que des situations variables d'une région à l'autre, une adaptation sans précédent au nouveau marché du travail est requise, à la fois pour les entreprises, les individus, les institutions de formation et les organismes gouvernementaux qui interviennent sur ce marché et le réglementent.

Seul un effort d'adaptation soutenu des entreprises et de leurs employés, de l'ensemble des agents économiques, des institutions publiques et surtout des individus actifs et inactifs dans le marché du travail permettra de relever le défi que posent ces changements. Cet effort déterminera dans quelle mesure le Québec et ses régions en sortiront plus prospères. Au premier chef, il s'agit de promouvoir la croissance économique et de répondre rapidement et efficacement aux besoins des entreprises.

Les besoins de main-d'oeuvre des entreprises

Les nombreux facteurs que nous venons de passer en revue établissent le contexte dans lequel évoluent les entreprises et la main-d'oeuvre. Mais ce qui définit directement les besoins des entreprises en main-d'oeuvre est le niveau de l'activité économique. Le niveau de l'emploi et la nature des compétences exigées sont en effet tributaires de l'état de l'économie. Mais ce n'est pas tout.

Le marché du travail est le terme qu'emploient les économistes pour désigner le lieu fictif où les travailleurs et les employeurs interagissent les uns avec les autres. Les employeurs s'y font concurrence pour recruter les meilleurs et les travailleurs sont en compétition pour l'emploi le plus satisfaisant. Ainsi, les besoins des entreprises et leur principal défi en matière de main-d'oeuvre se résument à :

> Trouver la main-d'oeuvre dont elles ont besoin, dans un délai raisonnable et à un coût abordable, leur permettant ainsi d'être concurrentielles.

En d'autres termes, les entreprises s'attendent à recruter dans un court délai, dans un contexte de haut niveau d'adéquation entre leurs besoins et la main-d'oeuvre disponible et aux salaires couramment offerts.

De nombreux acteurs contribuent à répondre aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises : la personne elle-même par ses décisions quant à son orientation professionnelle et le développement de ses compétences, l'entreprise dans son investissement auprès de ses employés, le milieu scolaire, les centres de formation professionnelle, les collèges et les universités, les services de l'immigration et d'intégration, les services publics d'emploi et les organismes de développement de l'employabilité pour n'en nommer que quelques-uns. Et chacun exerce un rôle spécifique avec une part de responsabilité.

La responsabilité de l'éducation générale est de développer les compétences de base les plus recherchées

Les employeurs ne s'attendent pas à ce que le système d'éducation leur fournisse des travailleurs entièrement formés. Mais ils ont besoin d'une main-d'oeuvre riche en compétences de base et relationnelles.

Les personnes qui sortent du système d'éducation et arrivent dans le marché du travail devraient savoir communiquer clairement par écrit et oralement, savoir travailler en équipes et avoir une certaine maîtrise des technologies de l'information les plus usuelles.

De nouveaux concepts ont été développés pour mieux saisir cette réalité. De manière générale, un niveau intermédiaire de ce que l'on nomme la littératie, la numératie et la littératie numérique est aujourd'hui considéré nécessaire pour tout adulte dans le marché du travail et le système d'éducation secondaire devrait permettre d'atteindre un tel niveau. Cette exigence établit un élément majeur par rapport au rôle du gouvernement à l'égard de l'éducation générale.

Les enquêtes auprès des employeurs indiquent que parmi les compétences les plus recherchées, on observe une forte croissance de la demande pour le sens critique, la créativité, la résolution de problème, la littératie numérique et la capacité de travailler avec le public de même qu'en équipe.

Une offre institutionnelle de formation professionnelle et technique (FPT) mise en valeur, en adéquation et en partenariat

Une offre institutionnelle de FPT, mise en valeur, en adéquation avec les besoins, déployée en partenariat avec les entreprises pour une offre de stages complémentaires et qualifiants, fournit les assises au développement des compétences tout au long de la vie. Pour les plus jeunes, des contacts fréquents et périodiques avec des employeurs peuvent faciliter l'orientation professionnelle, fournir aux études la pertinence supplémentaire afin d'accroître la persévérance et aider à l'intégration des compétences non techniques.

Un réseau d'institutions universitaires de qualité, adaptées aux besoins

Les universités jouent un rôle de premier plan dans le développement des talents et le transfert des connaissances dont ont besoin les entreprises. Comme le soulignait la Chambre de commerce du Montréal métropolitain dans une récente étude, elles sont le « moteur d'une économie du savoir » et de « véritables pépinières de main-d'œuvre qualifiée ». Elles assurent la formation d'entrepreneurs et soutiennent les entreprises dans l'innovation, la recherche et le développement. Leur contribution est massive à mesure que s'accroissent les exigences de compétences, comme l'indique l'augmentation de 39 % de l'emploi chez les diplômés universitaires dans la région métropolitaine de Montréal entre 2000 et 2015.[12]

En outre, la présence d'une main-d'œuvre hautement qualifiée contribue fortement à attirer les investisseurs étrangers dans les secteurs d'emplois de qualité. À titre d'exemple, 49 % des investisseurs étrangers ayant choisi Montréal ont indiqué que la présence d'une main-d'œuvre qualifiée était « l'un des principaux facteurs ayant influencé leur décision, tout juste après l'accès aux marchés. » [13]

Une offre de formation continue en adéquation avec des modalités souples

Trop souvent, des contraintes logistiques, administratives et financières empêchent la participation des entreprises et de leurs employés à la formation continue. En outre, les employeurs québécois sont intéressés et prêts à participer à l'amélioration des programmes de formation.

Offrir de la formation pour développer des compétences spécifiques

Aussi, les entreprises s'attendent à ce que la main-d'oeuvre disponible possède les compétences pour occuper les postes offerts, moyennant une formation en fonction de leurs exigences de l'industrie.

[12] Chambre de commerce du Montréal métropolitain et Montréal International : La contribution des universités de la région de Montréal à l'économie du Québec, 2016
[13] idem, p. 16

Une immigration économique arrimée aux besoins des entreprises

Une immigration bien arrimée aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises contribue directement à la performance économique et assure une meilleure intégration des personnes immigrantes au marché du travail.

Les pays les plus performants à cet égard axent leur système d'immigration sur la demande des entreprises. Une forte proportion des immigrants qui y sont sélectionnés ont en main une offre d'emploi. À l'opposé, les systèmes de points, comme celui du Québec, sont « axés sur l'offre » puisque la sélection dépend des caractéristiques personnelles des candidats à l'immigration. C'est ainsi que la très grande majorité des immigrants au Québec cherchent un emploi après leur arrivée.

Ainsi, un système d'immigration axé sur la demande plutôt que sur l'offre favorise le recrutement direct par les entreprises, comme cela se fait dans les systèmes de Déclaration d'Intérêt (DI) développés au Canada, en Nouvelle-Zélande et en Australie.

Une indemnisation du chômage qui incite à l'activité

Les coûts de l'assurance-emploi (AE) et de l'aide sociale aux aptes au travail sont élevés. Au cours des dernières années, ces programmes ont fait l'objet de nombreuses modifications afin, notamment, d'inciter au travail. Or, les occasions d'emplois ne manqueront guère au Québec dans les prochaines années. Ainsi, un nombre considérable d'emplois convenables n'exigeront pas de hautes qualifications et seront accessibles aux prestataires des régimes d'indemnisation du chômage, dans chaque région du Québec, moyennant, le cas échéant, le développement de leur employabilité.

Il faut profiter de cette conjoncture favorable pour diminuer la dépendance à l'aide sociale et répondre aux besoins du marché du travail. L'incitation doit être encore renforcée et les programmes sociaux doivent s'adresser avant tout à ceux qui ne peuvent pas travailler.

Des chômeurs de longue durée répondant aux exigences de l'employabilité

Les entreprises disent qu'elles embauchent sur la base des connaissances et renvoient un employé à cause des carences dans les savoir-faire, mais surtout dans les savoir-être. Aussi est-il possible d'améliorer l'employabilité des chômeurs de longue durée en mettant l'axant sur :

- les attitudes (tels que la prise de responsabilité et le respect);
- les compétences de vie (tels que la ponctualité et de saines habitudes de vie);
- les compétences professionnelles (comme les relations avec les clients);
- les compétences transférables (comme la résolution de problèmes); et
- les compétences techniques (en utilisant un équipement spécifique).

Un soutien à la mobilité géographique et professionnelle

Dans de trop nombreuses localités du Québec, les employeurs connaissent d'énormes difficultés à attirer des travailleurs pour les métiers spécialisés. La mobilité géographique et professionnelle de la main-d'œuvre représente une solution essentielle pour favoriser l'appariement et l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre. Elle devrait donc être encouragée le plus possible, en particulier vers les régions, car elle tend à favoriser les grands centres et, cela, tant par les mesures de soutien du revenu que par la formation et les mesures et services d'aide à l'emploi.

Des mesures de main-d'oeuvre et d'emploi souples et adaptées aux besoins

Les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre et les partenaires impliqués pour y répondre varient d'une entreprise à l'autre, d'une région à l'autre et d'une localité à l'autre.

Emploi-Québec offre différentes formes d'aide aux entreprises en matière de main-oeuvre et d'emploi pour recruter du personnel, gérer les ressources humaines, former la main-d'œuvre et démarrer une entreprise. Son intervention rejoint environ 12 500 entreprises par année sur un total de plus de 290 000 sociétés non financières que compte le Québec.[14] « Par rapport à l'ensemble des entreprises québécoises, on compte cependant une plus grande proportion d'entreprises de plus grande taille du côté des entreprises aidées par Emploi-Québec. En effet, les entreprises de 50 employés et plus représentent environ le quart des entreprises ayant bénéficié des services d'E.-Q., alors que leur poids relatif n'est que de 4 % dans l'ensemble du Québec. »[15]

L'aide à laquelle elles ont le plus souvent recours vise :

- l'amélioration de la gestion et des finances de l'entreprise;
- le développement, la croissance et la compétitivité de l'entreprise;
- l'amélioration et le développement des fonctions RH;
- la formation du personnel pour la mise à niveau des compétences et l'acquisition de nouvelles compétences; et
- l'amélioration de l'intégration et de la retention des employés et du climat de travail.

Dans la très grande majorité des cas, les entreprises ayant reçu une aide de la part d'Emploi-Québec considèrent que les objectifs qu'elles visaient ont été atteints, et ce, quelle que soit la mesure à laquelle elles ont participé.[16] Les mesures d'aide aux entreprises offertes par Emploi-Québec sont, par conséquent, généralement très appréciées et on observe un fort taux de satisfaction à leur égard. Mais elles mériteraient d'être davantage connues, particulièrement de la part des PME. De plus, une plus grande souplesse est nécessaire en matière de formation de la main-d'oeuvre et l'aide directe à l'entreprise, plutôt que par l'entremise de collectifs, devrait être favorisée autant que possible. D'ailleurs, la FCCQ est d'avis qu'il faut préserver la souplesse d'intervention auprès des entreprises d'Emploi-Québec, dans le cadre de la renégociation des ententes avec le gouvernement du Canada.

[14] Emploi-Québec : Rapport annuel de gestion 2015-2016, p.140 et Institut de la statistique du Québec : Statistiques du bilan des sociétés non financières selon la taille de l'entreprise
[15] Direction de l'évaluation : Faits saillants - Évaluation des services aux entreprises d'Emploi-Québec volet : évaluation des effets bruts de deux mesures, Ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale, 2009 p. 3
[16] Direction de l'évaluation, idem et Emploi-Québec : Rapport annuel de gestion 2015-2016, p.141

Nos recommandations

Comme nous l'avons déjà souligné, une adaptation sans précédent au nouveau marché du travail est requise, autant pour les entreprises, les individus, les institutions de formation que les organismes gouvernementaux qui interviennent sur ce marché et le réglementent. Cet effort d'adaptation doit être orienté en fonction des besoins des entreprises pour favoriser l'essor économique du Québec et de ses régions.

C'est dans cet esprit que la FCCQ a entrepris des travaux, notamment au sein de son comité Éducation, Formation et Main-D'oeuvre afin de faire des recommandations précises pour répondre aux défis que pose l'ajustement au nouveau marché du travail.

Ces recommandations ne sont pas exhaustives, car les travaux se poursuivent alors que l'état de la situation du marché du travail évolue sans cesse. Elles visent de nombreuses sphères de l'activité gouvernementale ayant un impact direct sur la réponse aux besoins des entreprises. Ainsi, les prochaines sections passent en revue les principales recommandations récentes de la FCCQ en ce sens.

L'éducation

Pour un système d'éducation qui développe les compétences clés et offre des voies alternatives vers une qualification

Le Québec affiche des résultats positifs quant à la diplomation aux études secondaires des jeunes comparativement au reste du Canada. Tout indique toutefois que ces résultats chez les jeunes de moins de 25 ans sont le fait d'un rattrapage par rapport au reste du Canada, dont l'Ontario, entre l'âge de 20 et 25 ans.[17]

Offrir des voies alternatives vers une qualification professionnelle

Plusieurs pistes de solutions ont été avancées pour améliorer la persévérance scolaire chez les plus jeunes et la réussite éducative. Pour sa part, la FCCQ croit qu'il faut se questionner sur l'approche préconisée au Québec par rapport au décrochage qui, en dernier recours, fait appel à la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ). Cela vaut peut-être pour de jeunes adolescents. Mais est-elle souhaitable pour les 17 et 18 ans ? À notre avis, il serait aussi avantageux de tracer des voies alternatives vers une qualification professionnelle aux 16 à 18 ans, tout en préservant des passerelles pour un retour à l'enseignement général.

Pour reprendre un point de vue que la FCCQ a déjà défendu dans un autre contexte, signalons que pour lutter contre le chômage et l'exclusion des jeunes, d'autres sociétés ont mis en place des dispositifs centrés sur une offre d'activités qui permettent aux jeunes de cheminer vers une qualification reconnue sur le marché du travail, que ce soit en apprentissage, en stages, en formation professionnelle ou un emploi.[18]

Nous croyons que la consolidation d'une telle offre d'activités alternatives avec la participation active d'acteurs clés tels les commissions scolaires, les services d'emploi, les carrefours jeunesse-emploi (CJE), des employeurs et, le cas échéant, de la DPJ constituerait une avenue positive pour les jeunes en plus de favoriser une meilleure réponse aux besoins du travail dans le contexte de vieillissement de la population active.

[17] Selon les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, les jeunes de 15 à 24 ans n'ayant pas complété leur secondaire sont moins nombreux, toutes proportions gardées, au Québec que dans le reste du Canada. Toutefois, la proportion de jeunes de 15 à 19 ans qui ne sont pas aux études est similaire. C'est donc entre 20 et 25 ans que le redressement s'effectue.

[18] FCCQ : Projet de loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi-Projet de loi 70, Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, 2016

En outre, le document de consultation sur la réussite éducative propose, parmi les pistes d'action de « porter une attention particulière à la réussite des garçons ».[19] Cela nous apparaît grandement insuffisant. À notre avis, l'offre de voies alternatives vers une qualification professionnelle constitue une réponse plus globale et productive, pour les jeunes garçons comme pour la société. Les résultats de recherche démontrent clairement qu'il s'agit d'une solution.[20]

L'obligation de fréquentation scolaire : un impact ténu

L'augmentation à 18 ans de l'âge d'obligation de fréquentation scolaire constitue un des éléments clés avancés récemment par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, M. Sébastien Proulx, pour contrer le décrochage.

Les évidences empiriques sont à l'effet que l'impact de l'obligation de fréquentation scolaire est ténu. De plus, la comparaison de l'écart dans la fréquentation scolaire des 15 à 19 ans avec l'Ontario indique qu'il ne s'agit pas d'un effet durable, si effet il y a. Une autre approche s'impose.

Rappelons qu'en février 2010 la FCCQ et le réseau des chambres lançaient une initiative sur la persévérance scolaire. Cette initiative comprenait trois éléments :

- une limitation volontaire des heures de travail pour les jeunes. Les entreprises devraient chercher activement à limiter à environ 16 heures par semaine le travail rémunéré qu'elles offrent à un étudiant de niveau secondaire durant l'année scolaire.
- la limite des heures en soirée. Les entreprises devraient s'abstenir de faire travailler des jeunes de niveau secondaire après 22 heures du dimanche au jeudi.
- la valorisation de la réussite scolaire dans les pratiques d'embauche et la gestion du personnel afin de contribuer à répandre une culture de la qualification.

Cette initiative est toujours pertinente et la FCCQ entend l'actualiser.

Développer les compétences clé en lecture et en mathématique

La littératie et la numératie figurent parmi les compétences clés. Elles exercent un rôle déterminant dans l'amélioration de la productivité, dans l'innovation, la cohésion sociale et les perspectives économiques.

Le niveau de compétences de base de la main-d'oeuvre est déterminant pour l'avenir de chaque individu comme pour celui du Québec. La recherche économique est sans équivoque : la littératie, en particulier, a un effet positif et significatif sur la croissance économique et le niveau de vie et de productivité du travail. Les effets de l'investissement en capital humain dans la littératie sur la productivité et le revenu seraient d'environ trois fois plus importants que l'investissement dans le capital physique, selon certaines études.[21]

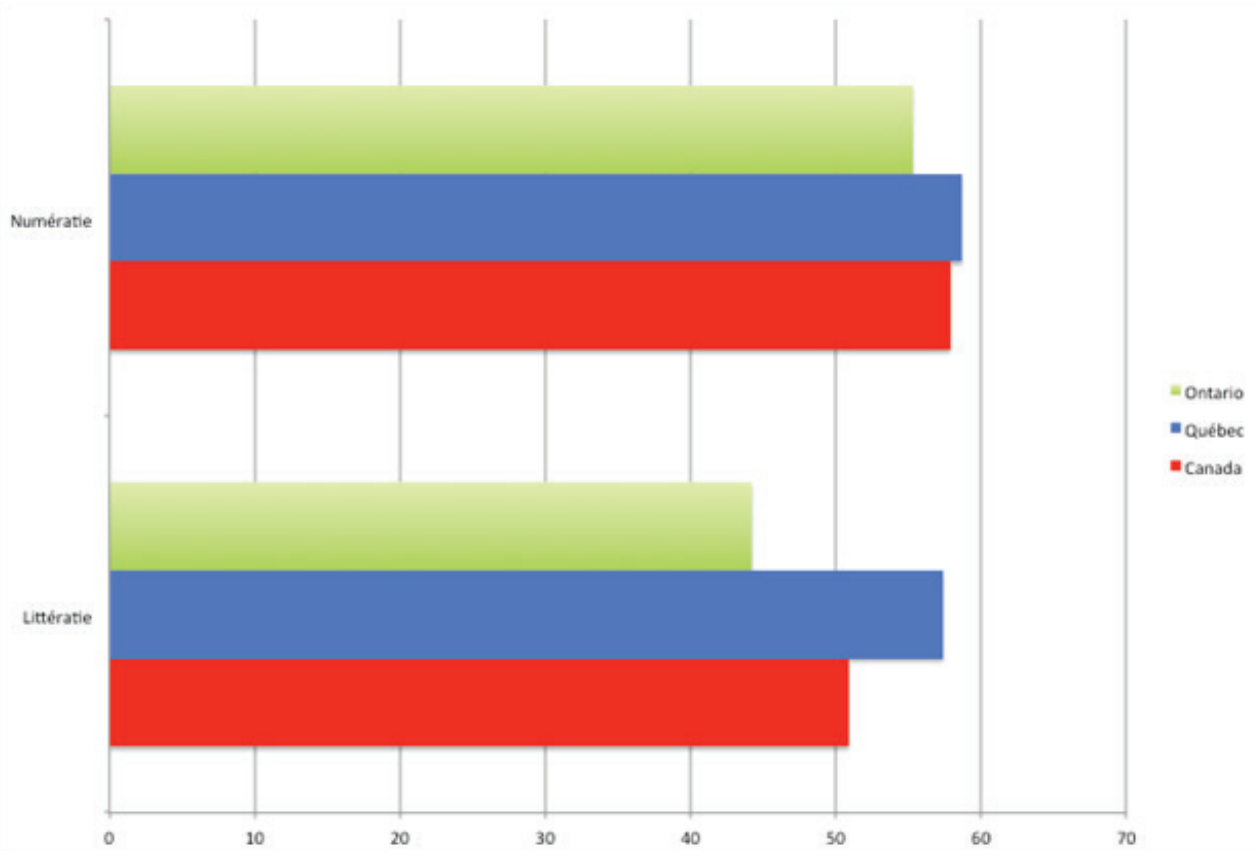
Or, les résultats des Québécois dans les enquêtes internationales sur l'éducation sont mitigés en comparaison avec nos concurrents au chapitre des compétences de base, dont celles en littératie, en numératie, en littératie numérique ainsi qu'en résolution de problème et en relations/communications interpersonnelles. Cela est particulièrement le cas chez les jeunes à la fin de leurs études secondaires où un nombre trop important n'atteint pas le niveau de compétence nécessaire pour réussir dans la société de demain, alors que les exigences du marché du travail sont nettement à la hausse.

[19] Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur : L'éducation - Palons d'avenir - Pour une politique de la réussite éducative - Document de consultation, gouvernement du Québec, 2016, p. 11
[20] Voir, par exemple, Ursula Beicht et Günter Walden : Transitions into vocational education and training by lower and intermediate secondary school leavers. Can male adolescents compensate for their school-based educational disadvantage in comparison with female adolescents? Empirical Research in Vocational Education and Training, 2016
[21] Serge Coulombe, Jean-François Tremblay et Sylvie Marchand : Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes - Performance en littératie, capital humain et croissance dans quatorze pays de l'OCDE, Statistique Canada, 2004, p. 33. Voir aussi CREMA : Littératie, PIB, impacts économiques et enjeux de la main-d'oeuvre, Bulletin, avril 2016

GRAPHIQUE 10

Pourcentage des 16 à 24 ans ayant un diplôme d'études secondaires ou moins avec un faible niveau de littératie et numératie

Québec, Canada et Ontario, 2012



Ces résultats contrastent avec les plus récents produits par l'OCDE et qui indiquent que les jeunes Québécois de 15 ans, toujours sur les bancs d'école, affichent des scores les hissant sur le « podium mondial » en littératie et en numératie, malgré que l'échantillon au Québec soient entachés d'un biais.[22] On observerait donc un écart important entre les jeunes qui poursuivent leurs études au-delà du secondaire et ceux qui entrent dans le marché du travail avec un DES ou n'obtiennent pas leur diplôme.

Aux yeux de la FCCQ, il devient encore plus urgent d'offrir des voies alternatives vers une qualification professionnelle à ceux qui autrement ne poursuivront pas leurs études au-delà du secondaire. Dans le contexte du vieillissement de la main-d'oeuvre, c'est notamment en fonction du redressement à cet égard qu'on pourra juger du succès d'un plan de réussite éducative.

[22] Phillipe Mercure : Tests PISA : les élèves québécois sur le podium, La Presse+, 7 décembre 2016. Fait particulier, le rapport original de l'OCDE précise que « La prudence est de mise lors de l'interprétation des résultats présentés ... pour la province de Québec en raison de la possibilité d'un biais de non-réponse », sans plus de détails. Le Québec est la seule juridiction à mériter une telle remarque. (voir l'OCDE : Résultats du PISA 2015 - L'excellence et l'équité dans l'éducation, Volume 1, décembre 2016, p. 75 et partout où apparaissent les données sur le Québec (lien))

Finalement, ont ne saurait passer sous silence la question de l'école privée. La FCCQ et d'avis que les collèges privés font partie intégrale de l'écosystème d'éducation et ajoutent une capacité d'adaptation rapide aux besoins du marché du travail.

Les besoins en formation professionnelle et technique (FPT) sont très importants en nombre et sont une priorité économique. Ils s'élèveront à plus de 450 000 emplois à pourvoir sur un horizon de 10 ans, selon les prévisions d'Emploi-Québec, un nombre considérable en regard du nombre limité de diplômés annuellement par les réseaux de la FPT. Car les jeunes Québécois s'orientent en trop petit nombre et trop tardivement vers la formation professionnelle (la moyenne d'âge des personnes inscrites en formation professionnelle est de 27 ans au Québec). Les coûts humains et économiques de ces parcours hésitants sont colossaux et seront encore plus difficiles à justifier et à soutenir dans le contexte démographique à venir.

Une mobilisation générale pour la valorisation de la FPT

La FCCQ croit qu'une mobilisation générale pour la valorisation de la FPT doit être mise sur pied rapidement et a initié des démarches en ce sens auprès de plusieurs partenaires. Cette mobilisation doit être soutenue, miser sur la collaboration avec le réseau des chambres de commerce et viser de nombreux publics pour être efficace dont :

- les jeunes à l'étape du choix de formation pour exercer un métier ou une profession (secondaire III, IV et V);
- les parents;
- les employeurs des différents secteurs particulièrement interpelés par les besoins de main-d'œuvre;
- les établissements d'enseignement (direction de collèges et d'établissements offrant des programmes professionnels);
- les conseillers d'orientation et l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec; et
- les enseignants du domaine professionnel et technique.

La formation professionnelle et technique

Valoriser la formation professionnelle et technique et accroître les stages en entreprises pour mieux répondre aux besoins et combler le déficit de compétences

Elle comporte plusieurs éléments harmonisés de manière stratégique visant à :

- valoriser la formation professionnelle et technique afin de stimuler le choix des jeunes d'opter pour ce type de formation;
- arrimer le projet avec les autres offensives ou campagnes du ministère de l'Éducation visant les inscriptions dans les programmes et les campagnes du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale quant aux stages en milieu de travail et aux bourses d'études;
- développer une image de marque forte auprès des jeunes;
- régionaliser l'approche pour qu'elle corresponde aux problématiques particulières rencontrées par les employeurs (secteurs primaire, secondaire et tertiaire);
- mobiliser le milieu et les chefs de file régionaux dans le cadre d'une campagne d'information et de valorisation;
- utiliser des porte-paroles dans le cadre d'une approche de témoignages pour rejoindre les parents et les jeunes;
- utiliser une stratégie de médias sociaux adaptée aux préférences des jeunes pour ouvrir des échanges et un dialogue avec des porte-paroles crédibles auprès de cette clientèle; et
- développer des partenariats médias et des partenariats régionaux pour obtenir de la visibilité et rejoindre les parents.

Combler le déficit de compétences par les stages

Mais l'adéquation emploi-formation n'est pas qu'une question de nombre. D'abord une parenthèse sur ce que signifie l'adéquation : c'est un examen de l'évolution du marché du travail quant aux volumes et à la qualité (i.e les compétences de la main-d'oeuvre), par rapport aux besoins des employeurs dans les différents métiers et professions. On s'interroge à savoir si la main-d'oeuvre est en quantité suffisante, au bon endroit, au bon moment et a reçu la formation lui ayant permis d'acquérir les compétences recherchées par les employeurs.

Les compétences, pour leur part, comprennent trois éléments : le savoir, c.-à-d. les connaissances, le savoir-faire, c.-à-d. la capacité de les appliquer et le savoir-être, soit les attitude et comportement au travail.

Ainsi, au-delà du nombre, les difficultés de recrutement des employeurs sont aussi liées à un déficit de compétences. Aux yeux des employeurs, les diplômés de tous les ordres d'enseignements accusent un déficit de compétences sur le plan des savoir-faire et des savoir-être, alors que les savoirs, les connaissances, y sont généralement. La raison est simple, ces éléments des compétences, contrairement au savoir, ne s'acquièrent guère sur un banc d'école.

Il existe une manière efficace de valoriser la FPT et de développer les savoir-faire et des savoir-être : la formation en milieu de travail, notamment à l'aide de stages. D'ailleurs, le taux de chômage des jeunes est généralement moindre dans les pays qui possèdent un système d'apprentissage basé sur les stages en entreprises et les jeunes sont d'ailleurs plus nombreux à emprunter ces voies dans ces systèmes.

En outre, les stages en entreprises permettent aux entreprises de répondre à leurs besoins de main-d'oeuvre, car dans la très vaste majorité des cas, le stagiaire est embauché à la fin de ses études. Les résultats de recherche indiquent qu'il s'agit en fait du principal motif qui incite les entreprises à accueillir un stagiaire.

C'est pourquoi la FCCQ, la Fédération des cégeps et les chambres de commerce du Québec ont développé un projet pour unir leurs efforts et se proposent d'agir à titre d'ambassadeurs de l'adéquation formation-emploi dans toutes les régions du Québec, afin de mobiliser l'ensemble des intervenants dans l'offre de stages en formation technique et accroître la participation des entreprises pour l'accueil des stagiaires.

Le rôle central des entreprises dans la gouvernance de la FPT

Par ailleurs, les employeurs exercent un rôle central dans la gouvernance de la FPT dans les pays où la pratique des stages et de l'apprentissage est fortement ancrée, comme en témoigne éloquemment le cas de l'Allemagne où les chambres de commerce administrent notamment l'évaluation des apprentis. Ces modèles démontrent clairement que l'engagement des entreprises dans la formation ne peut faire l'économie de leur participation à la gouvernance. Les entreprises s'engageront davantage dans l'accueil de stagiaires dans le cadre des programmes de FPT, dans la mesure où elles participeront à la gestion de l'offre de FPT en région.

La FCCQ est d'avis que les besoins en FPT sont avant tout locaux et régionaux. En outre, l'évolution démographique et la baisse appréhendée des effectifs de jeunes rendront les choix à faire stratégiques et en même temps difficiles. Les entreprises doivent participer au développement d'une vision régionale de la FPT en faisant valoir les dimensions économiques des enjeux et des choix à faire.

Le financement des universités

Soutenir un réseau d'institutions universitaires de qualité

La position relative des universités québécoises se détériore, compte tenu des investissements qui sont faits ailleurs au Canada. La FCCQ a d'ailleurs salué l'investissement majeur des gouvernements dans les infrastructures des universités.[23]

Un réseau d'institutions universitaires de qualité coûte cher. On comprend que le contexte budgétaire actuel oblige les universités à faire leur part pour atteindre et maintenir l'équilibre budgétaire. Mais, on ne peut pas nier le besoin d'investissements continus pour permettre le développement au Québec d'universités de pointe qui contribuent au développement social, culturel et économique. Ce réinvestissement va de pair avec une gestion rigoureuse des universités; la modulation du réinvestissement devrait en tenir compte.

[23] FCCQ : Une mise à jour bienvenue dans les infrastructures d'éducation supérieure du Québec, 16 décembre 2016,

À cet égard, la FCCQ considère que toute proposition visant à accroître le fardeau fiscal des entreprises, les charges sociales ou celui des particuliers pour financer le réseau universitaire québécois est irrecevable.

Pour la mise en place d'une véritable politique des universités

Il est grand temps d'agir. La forte concurrence à l'échelle internationale nécessite la mise en place d'une véritable politique des universités couplée à une politique de la recherche favorisant l'arrimage entre le monde universitaire et le milieu socio-économique. Dans ce contexte, une politique de financement universitaire cohérente devrait favoriser l'excellence et intégrer des engagements gouvernementaux clairs en matière de financement à long terme, pour permettre aux universités de bien planifier la réalisation de leur mission.

Pour contribuer à la performance des universités et assurer une gestion optimale du financement public, la reddition de compte devrait être souple, stratégique et transparente. Cette reddition devrait être accompagnée de cibles nationales audacieuses en matière de diplomation et porter notamment sur :

- la réduction de la durée des études;
- l'augmentation du taux de persévérance;
- l'utilisation optimale des ressources humaines en enseignement et en administration;
- l'utilisation maximale des immeubles et des équipements du réseau;
- le recours plus grand à la formation en ligne pour rejoindre des clientèles plus éloignées, plus dispersées sur le territoire ou ayant des contraintes associées au travail ou aux responsabilités parentales; et
- un accès aux programmes en adéquation avec les besoins du marché du travail.

Les universités sont des institutions autonomes qui, au fil des ans, élargissent l'offre de programmes en fonction des opportunités qui s'offrent à elles et de leurs lectures des besoins. Il en va de leur viabilité financière et de leur pertinence comme institution d'enseignement. Dans la plupart des cas, il s'agit de besoins nouveaux à satisfaire, mais, dans d'autres cas, il peut s'agir d'un déplacement de la demande. En outre, ces décisions de gestion sont conditionnées par le mode de financement sur la base des inscriptions, lequel suscite une concurrence entre les institutions pour attirer le maximum de candidats. Il est urgent de le revoir. Elle déborde aussi des universités et affecte l'offre de programmes au niveau collégial.

La contribution des étudiants doit s'accroître

Par ailleurs, la FCCQ croit que les étudiants ne contribuent pas suffisamment au coût de leur propre formation. Les droits de scolarité sont dorénavant indexés à l'évolution du revenu disponible des ménages québécois, ce qui, à tout le moins, stabilise leur contribution au financement des universités. De plus, la contribution des étudiants étrangers a été revue dans certains cas ou a fait l'objet d'un examen. Mais cela demeure insuffisant au regard des pratiques ailleurs au Canada comme à l'étranger. Les droits de scolarité devraient être modulés selon le programme, en fonction notamment des coûts des programmes et en tenant compte, lorsque nécessaire, des revenus anticipés des diplômés. Il y a là une source non négligeable de revenu pour les universités.

Une nécessaire réforme de la gouvernance

La FCCQ croit que des réformes à la gouvernance des universités sont également nécessaires. L'adoption des principes de bonne gouvernance des universités devrait se traduire par des conseils d'administration composés d'au moins 50 % de membres externes à la communauté universitaire et des conseils ayant une responsabilité accrue. De même, une vigilance à l'égard de la gouvernance devrait être portée par les pouvoirs publics.

La formation de la main-d'oeuvre

L'obligation du 1 % n'est pas efficace et doit être abolie

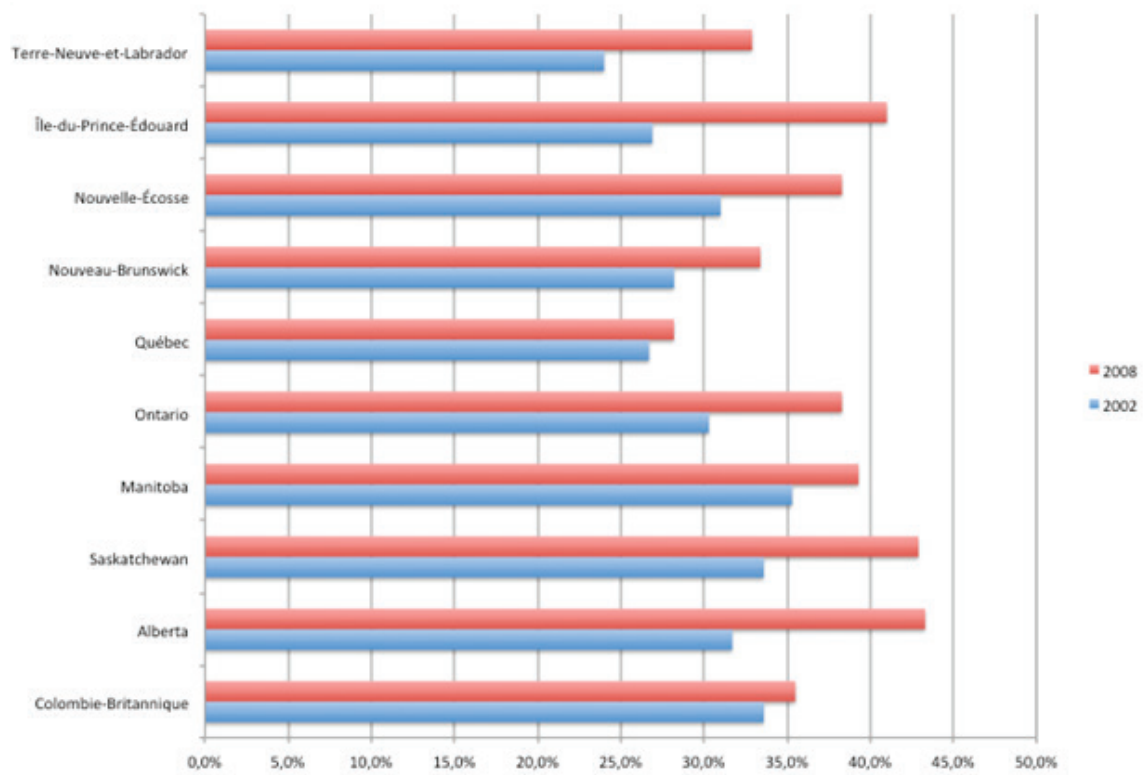
Les entreprises ne peuvent plus compter uniquement sur les jeunes qui sortent des collèges et des universités pour combler leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée. Le Québec compte actuellement près de 70 % de sa main-d'œuvre adulte déjà dans en emploi. C'est donc largement sur la main-d'oeuvre en place que les entreprises comptent pour demeurer compétitives. Les compétences doivent continuellement être mises à jour, ce qui requiert, de la part des employeurs, des investissements dans la formation de leur main-d'œuvre. La FCCQ plaide depuis plusieurs années en faveur d'un investissement accru des entreprises dans la formation de la main-d'œuvre à leur emploi.

La *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* fut adoptée en 1995 parce que les entreprises québécoises n'accordaient pas suffisamment d'importance à la formation. Le Québec est la seule juridiction en Amérique du Nord à avoir adopté une loi qui oblige les employeurs à investir en formation au moins 1 % de la masse salariale. Vingt ans plus tard, on pourrait s'attendre à ce que le Québec fasse mieux que les autres provinces en matière de formation des employés.

Or, Statistique Canada révèle que le Québec arrive encore bon dernier au chapitre de la participation des personnes de 25 à 64 ans à des études ou à de la formation liées à l'emploi. L'accès des adultes à la formation s'est d'ailleurs aussi accru moins vite au Québec que dans la plupart des provinces. Autrement dit, au regard des résultats, la loi dite du 1 % s'est avérée inefficace. (Voir le Graphique 10)

GRAPHIQUE 11

Proportion des Canadiens de 25 à 64 ans qui ont fait des études ou suivi une formation liées à l'emploi, selon la province, 2002 et 2008



Source : compilation spéciales à partir des données de Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EÉFA), 2003 et Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF)

Neuf entreprises sur dix investissent au moins 1 % de leur masse salariale en formation. Les entreprises qui investissent en formation le feraient de toute façon, sinon elles ne seraient plus en affaires à brève échéance. Elles investissent en formation en fonction de leurs besoins, en tenant compte des exigences de production et de la disponibilité de formation. Près de 45 % des entreprises assujetties qui investissent moins de 1 % croient que le montant qu'elles investissent est suffisant. (Voir le Tableau 1) Celles qui n'en faisaient pas avant la loi s'inventent des formations plus ou moins en rapport avec leurs besoins d'affaires ou paient la taxe. La loi du 1 % n'a pas changé la dynamique. Loin de là, la comptabilité engendrée par la loi crée un fardeau administratif pour les entreprises qui y sont assujetties. Le fardeau fiscal et administratif est d'ailleurs disproportionné pour les PME et il n'est guère souhaitable ni valable que ce soient elles qui financement les programmes de développement des compétences, à même une taxe sur la masse salariale.

TABLEAU 1

Répartition des organisations de plus de 1 million de masse salariale n'ayant pas investi au moins 1 % selon les raisons invoquées, Québec, 2011

Raisons pour avoir investi moins de 1 %	Proportion
Montant suffisant pour nos besoins de formation	42,8
Impossibilité de retirer des employés de la production pour les mettre en situation de formation	21,7
Nombre insuffisant de cours pertinents ou de programmes appropriés	17,5

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ) – 2011.

Les entreprises vieillissent comme la population et moins de petites entreprises deviennent des moyennes et surtout moins de moyennes deviennent des grandes selon des observations récentes de la Banque de développement du Canada (BDC). Nous avons besoin de développer des approches coordonnées qui répondent aux besoins communs pour le développement des compétences des travailleurs dans de nombreuses petites entreprises qui sont bombardées par des offres de service qui sont difficiles à évaluer.

Les entreprises dont la masse salariale est de 2 M$ et plus qui ne réussissent pas à dépenser 1 % de cette masse salariale à la formation doivent verser au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) une cotisation égale à la différence entre 1 % de leur masse salariale et les dépenses de formation admissibles. La FCCQ a d'ailleurs salué le relèvement de 1 M$ à 2 M$ du seuil d'assujettissement à la loi. Même si c'est un pas dans la bonne direction, cela n'est pas suffisant. La FCCQ préconise l'abrogation de la taxe de 1 % instituée par la loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

En outre, le Fonds est confié à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), qui a mis en place des normes, des procédures et une bureaucratie lourde pour octroyer aux entreprises et à des organismes à but non lucratif des subventions à des fins de formation. En 2015, la CPMT a ainsi dépensé 59 M$ en subventions aux entreprises et 9 M$ en frais d'administration. Le Fonds a souvent servi à financer des projets qui ont peu de rapport avec le développement économique.

La FCCQ est aussi d'avis que le FDRCMO devrait être très largement utilisé pour favoriser l'accroissement et la diversification des stages en entreprise dans le cadre des programmes de formation professionnelle et technique, voire même universitaires. Sa contribution à la réponse aux besoins de main-d'oeuvre serait ainsi optimisée.

Malgré un nombre record de personnes au travail, le chômage, en particulier celui de long terme, reste trop élevé et menace la compétitivité des entreprises car, au-delà de la charge fiscale associée au soutien du revenu des chômeurs, il y a là aussi un potentiel économique inexploité qui représente des pertes économiques considérables.

Les coûts de l'assurance-emploi dépassent les 23 G$ à l'échelle du Canada. Au cours des dernières années, le programme a fait l'objet de modifications ponctuelles plutôt que d'une révision globale. Ces modifications n'ont rien fait pour en réduire les coûts et l'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail. Bien au contraire, les nouvelles initiatives ajouteront près de 1,5 G$ aux coûts du programme. Une révision globale s'impose.

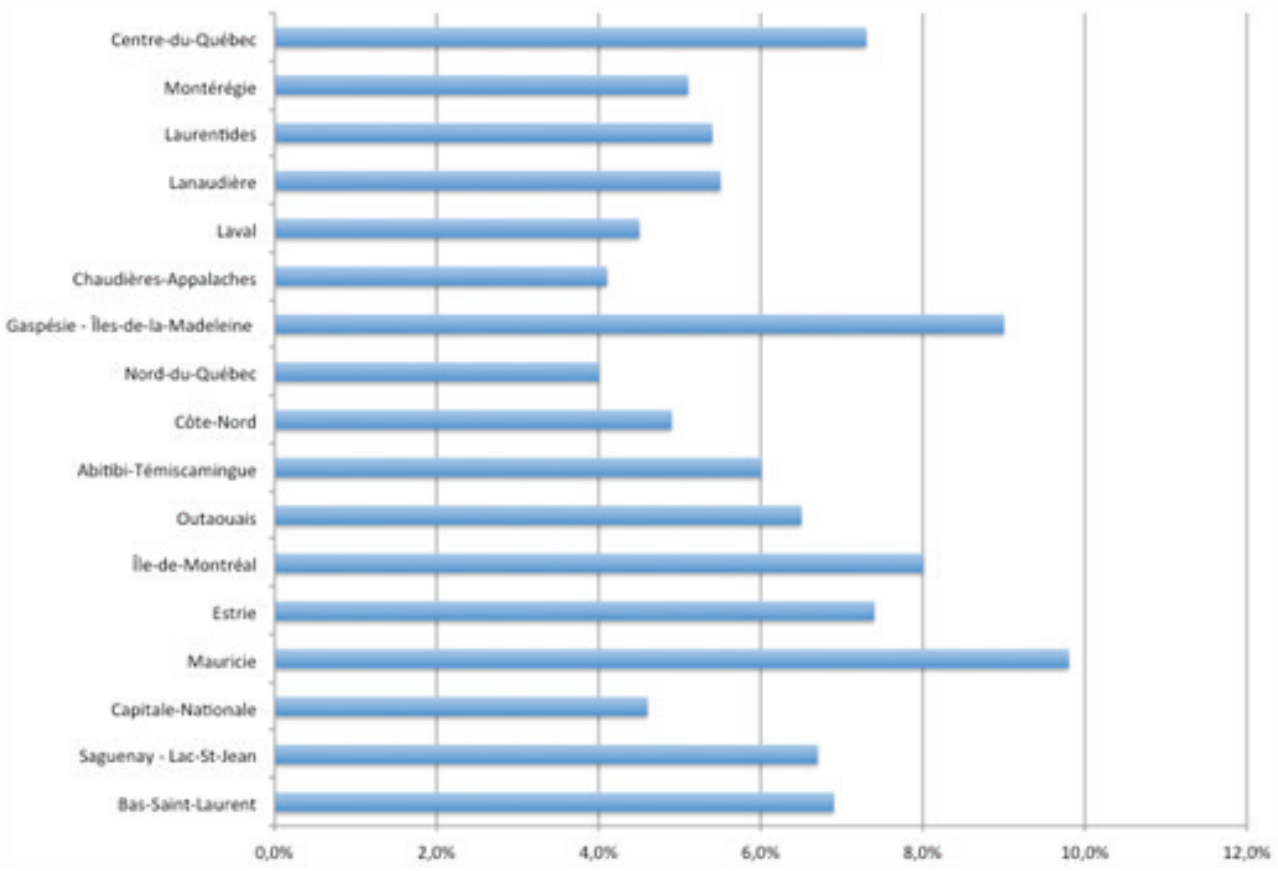
En outre, on compte couramment plus de 310 000 ménages prestataires des programmes d'assistance sociale au Québec, ce qui représente environ 6,4 % de la population en âge de travailler. Le taux d'assistance atteint même près de 10 % dans certaines régions. (voir Graphique 11)

L'indemnisation du chômage et le revenu minimum garanti

Le Québec aura besoin de toute sa main-d'oeuvre potentielle

GRAPHIQUE 12

Taux d'assistance sociale chez les 18-64 ans, par région, août 2016



Source : compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de Direction des statistiques et de l'information de gestion, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale : Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale, août 2016

Le Québec aura besoin de toute sa main-d'oeuvre potentielle. À cet égard, la FCCQ a apporté son appui au programme Objectif Emploi qui veut réunir en un seul processus l'admission à l'aide sociale et l'engagement systématique dans un parcours d'insertion au travail. Le soutien du revenu doit appuyer la participation et le développement de l'employabilité. Il est aussi essentiel que le soutien préalable à l'emploi comprenne la formation nécessaire en fonction des occasions d'emplois locales.

En outre, la majorité des nouveaux demandeurs d'aide sociale au Québec sont des jeunes et environ 6 200 par année proviennent de familles qui bénéficient déjà de l'aide sociale. Ainsi, la FCCQ a tenu à mettre sur la table l'enjeu de l'accueil des jeunes de 18, 19 et 20 ans à l'aide sociale lors des audiences publiques sur le projet de loi 70.

Comme nous le rappelions précédemment, d'autres sociétés ont mis en place des dispositifs plus dynamiques et moins problématiques que l'aide sociale pour venir

en aide à ces jeunes. Mentionnons, à titre d'exemple, la Garantie jeunes mise en oeuvre par l'Union Européenne.[24] Nous devons avoir le courage de dire qu'il est anormal et contre-productif d'accueillir les jeunes de 18 à 21 ans à l'aide sociale. Pour les jeunes sans contraintes sévères à l'emploi, l'âge d'admissibilité à l'aide sociale devrait clairement être repoussé à 21 ans.

Nous estimons qu'il est possible d'offrir aux jeunes de 18, 19 et 20 ans aptes au travail, soit à environ 5 000 jeunes, une autre voie que l'aide sociale, soit des parcours de formation, des stages et diverses expériences d'intégration sociale et économique. La FCCQ invite donc le gouvernement à engager une réflexion et à mobiliser les partenaires à ce sujet.

Par ailleurs, de nombreux analystes se sont intéressés récemment au revenu minimum garanti. Les propositions sont variées, mais tous sont généralement coûteuses. Selon une étude de Jean-Yves Duclos (coauteur) maintenant ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social à Ottawa, qui a étudié l'une de ces propositions : [25]

- le coût global est significatif : environ 2 870 $ par personne, de l'ordre de 2,2 milliards $ supplémentaires au total;
- l'effet sur l'offre de main-d'oeuvre serait négatif; et
- 85 % des coûts seraient assumés par le gouvernement du Québec.

Ces résultats sont pour le moins préoccupants et ne vont pas dans le sens souhaité.

Le concept est examiné par un comité d'experts sous la responsabilité du ministre des Finances du Québec. La FCCQ croit que l'octroi de droit (« entitlement ») fait partie du problème, non de la solution, et que l'examen doit notamment porter sur les éléments clés suivants :

- viser la simplification des différents programmes;
- ne pas augmenter le fardeau fiscal des entreprises et des contribuables, en particulier les taxes sur la masse salariale des entreprises;
- favoriser la participation au marché du travail, compte tenu des perspectives démographiques; et
- appuyer l'adaptation de la main-d'oeuvre, notamment le développement des compétences et la mobilité professionnelle et géographique.

L'immigration

Axer le système d'immigration vers la demande des entreprises

La FCCQ a accueilli positivement les orientations gouvernementales sur la planification de l'immigration 2017-2019. À nos yeux, celles-ci s'inscrivent dans une démarche conséquente et responsable d'adéquation entre les besoins et les responsabilités internationales du Québec en matière d'immigration. Mais un réalignement est nécessaire.

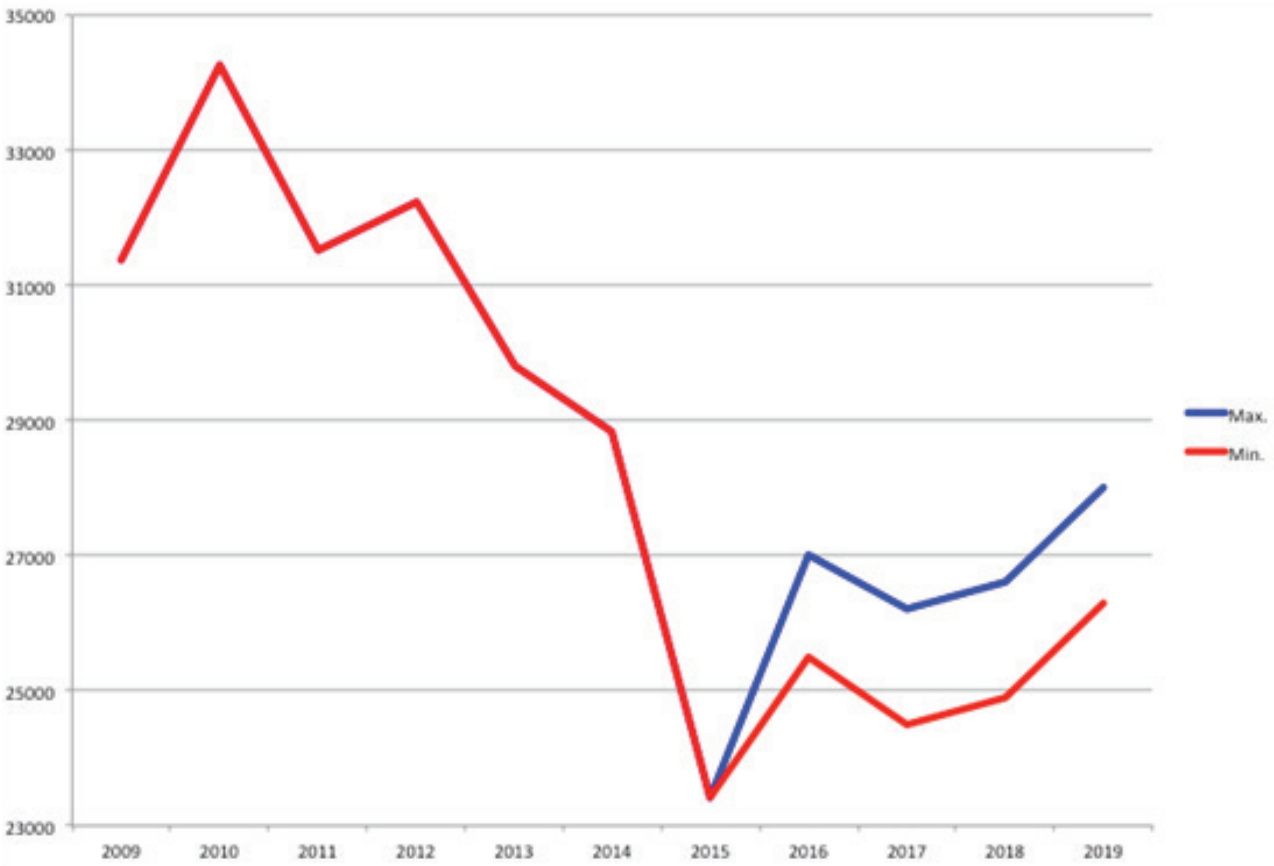
Une augmentation plus rapide de l'immigration économique

Comme nous l'indiquions dans notre mémoire à ce sujet, le nombre des travailleurs qualifiés admis est en baisse depuis 2010. Ainsi, les travailleurs qualifiés, qui comptaient pour près du deux tiers de l'immigration, n'en représentent plus qu'environ la moitié. De surcroît, le redressement amorcé par la Planification apparaît somme toute timide. D'abord, une hausse en 2017 demeure tout à fait incertaine. Ensuite, on constate qu'à la fin de la période de planification, hormis de 2015 à 2019, le poids des travailleurs qualifiés n'aura jamais été aussi bas depuis 15 ans, cela malgré l'Orientation 2 de la Planification visant à « accroître progressivement la part de l'immigration économique », qui comprend les travailleurs qualifiés et les gens d'affaires.

[24] Voir à ce sujet : Commission européenne : Garantie pour la jeunesse, Emploi, affaires sociales et inclusion lien
[25] Nicholas-James Clavet, Jean-Yves Duclos et Guy Lacroix : Fighting Poverty : Assessing the Effect of a Guaranteed Minimum Income Proposal in Québec, septembre 2011

GRAPHIQUE 13

Évolution du nombre de travailleurs qualifiés admis au Québec (2009-2019)



Source : compilation spéciale de la FCCQ à partir de la Planification et des recueils statistiques

La FCCQ considère qu'il devient urgent d'améliorer l'arrimage entre l'immigration et les besoins de main-d'oeuvre des entreprises et d'ainsi accroître la contribution de l'immigration à la performance économique du Québec. Ainsi, nous aurions souhaité une augmentation plus rapide de l'immigration économique.

Mettre en oeuvre rapidement le recrutement direct par les entreprises

Même s'il permet de traiter les demandes plus rapidement, un système de Déclaration d'Intérêt (DI) n'est tout simplement pas complet sans le recrutement direct. En outre, il ne servira à rien de bonifier le pointage octroyé dans la grille de sélection pour les candidats à l'immigration ayant en main une offre d'emploi validée si les entreprises n'ont pas accès à ce bassin de recrutement. Or, bien que la Planification confirme que le nouveau système de DI sera mis en oeuvre en 2017, elle n'offre aucune garantie à l'égard du recrutement direct, ni ne précise d'échéancier.

La FCCQ est d'avis que les travaux de mise en oeuvre de la DI doivent respecter l'échéancier. Mais ils doivent aussi être repensés de façon à ce que le système soutienne rapidement le recrutement direct par les entreprises. Le respect de l'échéancier et l'alignement sur le recrutement direct nous apparaissent tout à fait nécessaires, compte tenu des déficits observés dans les mouvements migratoires interprovinciaux. À la fin de 2019, soit à l'échéance de la Planification, cela fera déjà cinq ans que le système d'Entrée express, incluant le recrutement direct, sera en opération dans le reste du Canada, notre principal concurrent relativement à l'attraction des talents. Tout retard additionnel ne facilitera guère le redressement du solde migratoire interprovincial du Québec.

> La qualité de la main-d'oeuvre, ses compétences et ses talents, est l'une des clés de notre essor économique

Aussi, le recrutement direct peut contribuer significativement à répondre aux besoins de main-d'ouvre des entreprises en région, lesquels sont largement laissés en plan actuellement, l'immigration se concentrant dans la région métropolitaine de Montréal.

Pour connaître le succès attendu, ces mesures devront être connues des employeurs et adaptées aux pratiques des entreprises en matière de recrutement, notamment par les PME en région.

La FCCQ est aussi d'avis :

- que les conditions s'appliquant au recrutement direct par les employeurs devront être souples, car il serait contreproductif que l'immigration devienne une source de main-d'oeuvre trop onéreuse à cause d'un fardeau administratif indûment lourd, de délais de traitement trop longs ou des droits élevés qui pourraient être imposés;
- que le redressement prévu à la faveur de la catégorie des travailleurs qualifiés doit être accentué dès la mise en oeuvre d'un processus permettant le recrutement direct, afin que la composition planifiée de l'immigration prenne davantage en considération la réponse aux besoins des entreprises;
- qu'il serait souhaitable d'augmenter de façon substantielle la proportion des travailleurs qualifiés dans l'ensemble des admissions au-delà de la période de transition.
- qu'une nouvelle cible portant sur la proportion de travailleurs qualifiés sélectionnés sur la base d'une offre d'emploi soit ajoutée à la Planification afin de concrétiser le virage vers un système axé sur la demande. Une cible d'au moins 40 %, valide pour la dernière année de la Planification, compte tenu de son caractère transitoire, nous apparaît raisonnable en regard des résultats obtenus ailleurs au Canada dans le cadre de l'Entrée express.

La qualité de la main-d'oeuvre, ses compétences et ses talents, est l'une des clés de l'essor économique et cela est encore plus vrai pour le Québec, compte tenu de la rareté grandissante de la main-d'oeuvre sous l'effet du vieillissement de sa population. Il est temps de se doter de moyens performants afin que les entreprises de toutes les régions du Québec puissent attirer les meilleurs talents.

La reconnaissance des compétences acquises à l'étranger : prendre la juste mesure

Le système professionnel concourt directement à mettre en valeur la qualité de la main-d'oeuvre du Québec, ses compétences et ses talents. La FCCQ a appuyé le projet de réforme du système professionnel, notamment les aspects qui visent la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

Toutefois, la FCCQ considère qu'en amont, à tout le moins pour le secteur privé, c'est l'arrimage de l'immigration aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises qui demeurent l'élément clé à une meilleure intégration des personnes immigrantes, car contrairement à un mythe populaire, les employeurs ont un intérêt à faire reconnaître les compétences des personnes immigrantes. Pourquoi? Parce qu'entre autres, cela :

- accroît les bassins de talents disponibles;
- leur permet de tirer le plein potentiel des talents à leur emploi formés ailleurs; et
- leur permet aussi de mettre à profit les talents formés au Québec lorsqu'ils réalisent des contrats ailleurs au Canada, comme à l'étranger.

Malgré qu'on en parle beaucoup depuis de nombreuses années, il est toujours très difficile de prendre la juste mesure du problème de la non-reconnaissance des qualifications des personnes formées à l'étranger. De fait, de nombreuses personnes, dont de nombreux jeunes, nés et formés au Québec, considèrent eux-mêmes qu'elles sont surscolarisées pour l'emploi qu'elles détiennent.

Par exemple, une étude récente de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) à partir des données du recensement indiquait qu'en 2011, 30,3 % de la main-d'oeuvre québécoise, dont le tiers des femmes, occupait des emplois dont les exigences en termes de diplomation étaient inférieures aux diplômes qu'elle détenait. Le problème irait en s'accentuant selon l'ISQ.

Ce phénomène n'est pas unique au Québec et s'observe également dans d'autres pays industrialisés, dont les États-Unis et l'Union européenne.

En définitive, cela démontre à quel point l'adéquation formation-emploi fait défaut et qu'il s'agit bien d'une priorité sur laquelle tous les partenaires du marché du travail sont appelés à collaborer. D'ailleurs, la FCCQ est un partenaire actif en matière d'adéquation au sein de la CPMT.

Cette inadéquation vaut également pour les personnes formées à l'étranger. À cet égard, la FCCQ considère que les résultats décevants en matière d'insertion professionnelle des personnes immigrantes s'expliquent largement par une création d'emplois globalement insuffisante liée au ralentissement de la croissance économique. Toutefois, le profil de l'immigration et son établissement sur le territoire sont également largement en cause, car les difficultés d'insertion témoignent d'un arrimage déficient avec les besoins des entreprises, notamment celles des régions. De fait, l'inadéquation avec les besoins du marché du travail demeure le facteur clé dont sont victimes de trop nombreux nouveaux arrivants sur le marché du travail.

En outre, le flottement de vocabulaire n'aide pas à prendre la juste mesure du problème. On passe aisément d'un terme à l'autre : reconnaissance des compétences ou des qualifications et équivalence des diplômes. Or, les déclarations d'équivalence de diplômes s'appuient largement sur la durée et le contenu de la formation et n'impliquent pas une équivalence des compétences. Ajoutons que la valeur économique d'un diplôme universitaire est fort variable selon l'institution d'enseignement. Qu'on le veuille ou non, un diplôme d'une grande université commande un salaire largement supérieur à celui d'une université qui n'apparaît pas dans le Top-200 mondial. Bref, il n'est pas facile de s'y retrouver.

Ce qui semble incontestable en matière de non-reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger est le fait que la plupart des cas problématiques relèvent des domaines de la santé et des services sociaux qui sont fortement régulés. Selon les données les plus récentes, en dehors de ces secteurs, un nombre fort limité de plaintes portant sur la non-reconnaissance des qualifications est déposé au Commissaire. Cela peut s'expliquer de différentes façons et n'implique pas qu'il n'y ait pas de problématique. Mais, il serait, à nos yeux, fort présomptueux de pointer le doigt vers les employeurs du secteur privé à cet égard.

Les exigences en matière de connaissance du français éliminent des candidats de qualité

Les immigrants parlant seulement le français connaissent un chômage de près de 25 % à Montréal, soit près du double de celui à Toronto, alors qu'il s'agit d'un critère de sélection dominant dans la grille utilisée par le Québec. Rappelons que les exigences en matière de connaissance du français ont été rehaussées en août 2013. Clairement, cette orientation de la politique d'immigration n'atteint pas son but, soit de favoriser l'intégration des immigrants parlant français.

TABLEAU 2

Taux de chômage selon la langue maitrisée (25 à 54 ans)
Immigrants récents (2006 à 2011)

	Montréal	Toronto	Calgary	Vancouver	Total
Anglais seulement	14.0%	13.7%	6.2%	8.5%	11.6%
Français seulement	24.7%	14.2%	0.0%	33.0%	24.6%
Anglais et Français	15.7%	9.4%	6.8%	9.1%	14.0%
Ni l'une, ni l'autre	17.4%	17.4%	25.0%	13.6%	16.3%
Total	18.1%	13.6%	6.6%	9.1%	13.2%

Source : Rapport interne de la Banque Nationale, 2016

La FCCQ considère toujours que les exigences actuelles en matière de connaissance initiale du français éliminent des candidatures de qualité et souhaite que la refonte de la grille de sélection qui sera faite dans le cadre de l'application de la DI remédie à ce problème.

À nos yeux, l'emploi demeure le plus puissant outil d'intégration. Conséquemment, il importe de prioriser l'insertion professionnelle rapide des nouveaux arrivants en répondant aux besoins des entreprises et en s'appuyant davantage sur la francisation en milieu de travail. En outre, l'encadrement législatif et réglementaire en matière de langue de travail et d'éducation offre des garanties plus que suffisantes à l'intégration linguistique. Le cas échéant, d'autres avenues pourraient être examinées, notamment lorsque le candidat démontre une volonté d'apprendre le français, laquelle se manifeste dans les faits.

Faire mieux chez les immigrants-entrepreneurs

La FCCQ accueille très favorablement l'objectif de la Planification de l'immigration de ramener à plus de 5 000 le nombre de gens d'affaires admis. Toutefois, on a beau les admettre, il faut mieux les retenir. Or, le taux de rétention demeure dramatiquement faible pour la catégorie des gens d'affaires, alors qu'il a atteint le plancher historique de 17,5% en 2012.

Les chambres de commerce du Québec contribuent déjà au réseautage et souhaitent étendre leurs offres de services à ces derniers dans le cadre d'un programme d'intégration à la communauté d'affaires locale. Ainsi, la FCCQ est-elle à développer un projet visant à permettre aux immigrants entrepreneurs de tirer profit du réseautage dans la communauté d'accueil pour favoriser l'attraction en région des immigrants-entrepreneurs et travailleurs autonomes (IETA) et accroître leur rétention.

Un premier emploi en sol québécois

Les témoignages d'employeurs indiquent qu'ils apprécient l'aide accordée dans le cadre du programme PRIIME. Mais l'accès difficile à des candidats issus de l'immigration répondant à leurs besoins limite leur embauche. Comme la PME fait beaucoup appel aux contacts personnels des employés déjà en place pour son recrutement, l'absence parmi l'effectif de personnes issues de l'immigration réduit également l'accès à ces bassins.

Ainsi, pour favoriser l'intégration dans un premier emploi en région, la FCCQ est à développer un projet intitulé *Un premier emploi en sol québécois* offrant une aide afin de mettre en contact les entreprises qui recrutent avec les bassins de personnes immigrantes à la recherche d'un premier emploi en sol québécois.

L'immigration temporaire : une approche indûment restrictive

Dans l'ensemble des régions et dans plusieurs secteurs d'activités, les employeurs du Québec sont aux prises avec de sévères difficultés de recrutement. Pour pallier cette situation, certaines doivent envisager de recruter ailleurs dans le monde afin de compléter leurs effectifs. En outre, avec le temps, plusieurs travailleurs étrangers s'installent définitivement au Québec pour exercer leur profession, ce qui permet d'atténuer les effets du vieillissement de la main-d'œuvre.

La FCCQ a salué la volonté gouvernementale d'accroître les efforts pour retenir les travailleurs étrangers temporaires et les étudiants étrangers, alors que ces derniers ont déjà amorcé leur intégration à la société québécoise. L'annonce d'un partenariat entre, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, le ministère des Relations internationales et de la Francophonie et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, de même que Montréal International, visant la rétention des étudiants étrangers concrétise cette volonté et la FCCQ l'applaudit. Mais il faut aller plus loin.

Dans de nombreux cas, les besoins de main-d'oeuvre temporaires sont récurrents, revenant année après année. Or, avec l'application au Québec des modifications au *Programme des travailleurs étrangers temporaires* (PTET), par le gouvernement du Canada, il devient de plus en plus difficile pour de nombreuses entreprises de répondre adéquatement à leurs besoins de main-d'oeuvre.

Face aux conséquences néfastes de l'application du Programme, le gouvernement du Canada a entrepris de le revoir et a confié le mandat de son examen à un comité parlementaire permanent. Celui-ci vient de déposer son rapport, qui va dans la bonne direction, mais demeure tout de même timide sur de nombreux aspects. La FCCQ demande au gouvernement d'aller de l'avant avec des amendements substantiels au PTET en allant au-delà des recommandations du comité parlementaire.

Les modifications au Programme augmentent les coûts pour l'analyse d'un dossier, rendent les études d'impact sur le marché du travail plus lourdes et contraignantes et obligent les employeurs à élaborer des plans de transition pour des professions et métiers en pénurie chronique. Des contrôles continus sont exercés pour s'assurer que le nombre de travailleurs ne dépasse pas le seuil permis. Ce sont là des mesures qui relèvent tout simplement d'une logique bureaucratique tatillonne et qui constituent un frein à la prospérité et à l'emploi. On doit lutter contre cette logique. Pas la mettre de l'avant.

Les démarches et les coûts associés à la demande d'étude d'impact sur le marché du travail sont encore à ce jour contraignants pour les petites entreprises. Celles-ci n'ont généralement pas les ressources, l'expertise ou le temps à y consacrer.

Ainsi, la FCCQ réclame-t-elle que le processus d'étude d'impact sur le marché du travail soit véritablement simplifié pour les métiers et professions en forte demande et que le Programme reconnaisse l'engagement des employeurs qui participent déjà au développement de la main-d'œuvre de différentes façons.

En outre, le Programme définit les régions de façon beaucoup trop large dans le cas des travailleurs moins qualifiés et ne reconnaît ainsi pas les pénuries de main-d'oeuvre locales et les difficultés croissantes que connaissent les employeurs à recruter une main-d'oeuvre intéressée par les postes à combler.

Même si des employés spécialisés sont recherchés pour combler des besoins bien précis dans certains secteurs, les difficultés de recrutement touchent toutes les catégories de main-d'œuvre. De nombreux employeurs des secteurs de l'hébergement, des services de restauration, du commerce de détail, du secteur agricole et de la transformation des aliments doivent faire appel à des travailleurs temporaires étrangers pour combler leurs postes vacants, devant le manque de candidats du Québec.

Les travailleurs étrangers temporaires demeurent indispensables au fonctionnement des entreprises qui les embauchent. En fait, les dispositions restrictives du Programme ne mettent pas seulement ces emplois temporaires en péril, mais menacent plus largement l'emploi des Québécois qui travaillent dans ces mêmes entreprises.

Le partenariat pour le développement de la main-d'oeuvre

Renforcer les mandats des CRPMT et s'y investir davantage

Il n'y a pas de réponses faciles, rapides et simples aux besoins des entreprises, pour accroître les compétences de la main-d'œuvre et pour transformer les systèmes qui éduquent et forment les jeunes. De nombreuses entreprises, institutions d'enseignement et de formation et des organismes publics et sans but lucratif sont déjà à l'oeuvre avec des solutions pour contrer le déficit de compétences et les effets de l'évolution démographique. Compte tenu de l'ampleur des besoins et de la diversité des situations, la FCCQ croit que l'action à l'échelle locale et régionale est stratégique. Les besoins varient grandement d'une région et localités aux autres et une solution unique ne convient pas à tous et partout. Dans la plupart des cas, les entreprises ont besoin de solutions sur mesure. Comme pour la FPT, les besoins de main-d'oeuvre des entreprises sont avant tout locaux et régionaux et les entreprises doivent participer au développement d'une vision régionale du développement de la main-d'oeuvre en faisant valoir les dimensions économiques des enjeux et des choix à faire, de façon à les arrimer aux priorités en matière de développement local et régional.

La FCCQ et les chambres de commerce sont bien placées pour travailler avec des partenaires au cœur des solutions. Les entreprises membres de la FCCQ et du réseau de chambres locales fournissent des milliers d'occasions d'emploi, chaque année, à travers le Québec. Elles connaissent leurs besoins et possèdent une expérience inégalée de partenariat avec les établissements d'enseignement, en tant qu'employeurs, pour développer les compétences dont elles ont besoin.

La FCCQ continue de défendre les intérêts des employeurs québécois en exerçant un leadership patronal au sein de la Commission des partenaires du marché du travail. Par sa présence active, notamment comme membre de la Commission, au sein du comité exécutif et des groupes de travail, elle concourt à orienter les politiques gouvernementales en matière de développement de la main-d'oeuvre, les activités de la Commission ainsi que les programmes et services d'Emploi-Québec en fonctions des besoins des employeurs.

À cet égard, rappelons que la FCCQ a souscrit aux orientations gouvernementales présentées dans le cadre du projet de loi 70 visant à centrer l'intervention de la Commission sur l'amélioration de l'adéquation formation-compétences-emploi.

La FCCQ considère toutefois qu'il faut renforcer les mandats des Conseil Régionaux des Partenaires du Marché du Travail (CRPMT) et s'y investir davantage afin que les programmes gouvernementaux basés sur des objectifs nationaux s'enracinent dans les communautés et les entreprises.

Des actions concrètes peuvent être posées en ce sens. Au premier chef, les CRPMT doivent participer de plain-pied à la mise en oeuvre du nouveau mandat d'adéquation formation-compétences-emploi que confie le projet de loi 70 à la CPMT. Les représentants des employeurs doivent être davantage soutenus lorsqu'ils siègent au sein des conseils, techniquement et financièrement; car cela comporte des coûts. Ils doivent aussi avoir des moyens pour mettre en oeuvre des initiatives adaptées à leurs situations. Une partie du budget régional devrait d'ailleurs être réservée à cette fin. À titre d'exemple, on pourrait réserver 1 % du *Fonds de Développement du Marché du Travail régional* (FDMT) pour financer des initiatives régionale et locales des CRPMT visant à répondre rapidement et efficacement à des besoins prioritaires de main-d'oeuvre des entreprises.

Conclusion

Le Québec devrait renouer bientôt avec le plein emploi, du jamais vu depuis près de 60 ans. Pour soutenir son essor économique, le Québec aura besoin d'une main-d'oeuvre de qualité avec des compétences et des talents en lien avec les besoins des entreprises. Compte tenu de l'évolution démographique, nous ne pourrons plus compter sur l'abondance de la main-d'oeuvre. Un virage doit être pris rapidement.

Le Québec détient des leviers importants pour agir, notamment grâce à ses pleines compétences constitutionnelles en matière d'éducation et de formation et aux arrangements en place en matière de main-d'oeuvre et d'immigration. La FCCQ croit que des opportunités se présentent au Québec et qu'il n'en tient qu'à nous de les saisir en faisant les bons choix, des choix rationnels, basés avant tout sur l'objectif de servir la croissance économique et la création de la richesse à l'aide de tous les moyens dont nous disposons. À cet effet, la contribution de nombreux acteurs demeure indispensable.

Les recommandations du présent document ne sont pas exhaustives, car les travaux se poursuivent alors que l'état de la situation du marché du travail évolue sans cesse. Elles visent néanmoins de nombreuses sphères de l'activité gouvernementale ayant un impact direct sur la réponse aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises, et s'articulent autour des grandes lignes suivantes :

- que l'objectif principal d'un plan de réussite éducative soit le relèvement de compétences clés, notamment en littératie, numératie et littératie numérique;
- que des voies alternatives vers une qualification professionnelle soient offertes aux 16 à 18 ans, tout en préservant des passerelles pour un retour à l'enseignement général, plutôt que de rehausser à 18 ans l'obligation de fréquentation scolaire;
- qu'une mobilisation générale pour la valorisation de la formation professionnelle et technique soit organisée;
- que l'offre de stages dans le cadre des programmes de formation professionnelle et technique soit élargie;
- que les entreprises participent pleinement au développement d'une vision régionale de la formation professionnelle et technique;
- qu'un financement adéquat assure le soutien à un réseau d'institutions universitaires efficace et de qualité;
- que l'obligation du 1 % pour la formation de la main-d'oeuvre soit abolie;
- que les coûts de l'indemnisation du chômage soient contrôlés et que les programmes d'assurance-emploi et d'aide sociale appuient davantage la participation et le développement de l'employabilité;
- que le système d'immigration soit axé vers la demande des entreprises, notamment par la mise en oeuvre rapide du recrutement direct et l'augmentation accélérée de l'immigration économique;
- que la grille de sélection soit refondue afin que les exigences en matière de connaissance du français n'éliminent pas des candidats de qualité;
- qu'une approche moins restrictive en matière d'immigration temporaire soit adoptée; et
- que les mandats des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail soient renforcés en matière d'adéquation formation-compétences-emploi et que des moyens soient mis en place pour encourager la participation de qualité des représentants économiques.

Membres du comité Éducation, Formation et Main-d'oeuvre

Bédard	Catherine	Ordre des CRHA
Bherer	Donald	Cégep de Sept-îles
Boivert	Julie	Conception Génik
Bourdages	Brigitte	Cégep de Drummondville
Cavenaghi	Ugo	Collège Sainte-Anne
Bélanger	Marie-France	Cégep de Sherbrooke
Berryman	Edward	Champlain St-Lawrence College
Bourdages	Brigitte	Cégep de Drummondville
Caron	Renaud	Groupe CGI Inc.
Depani	Roberto	Gexel Télécom International inc.
Doucet	Nancy	RCGT
Dumont	Nancy	C. de C. de la MRC de Rivière-du-Loup
Dussault	Émilie	MPC-Montréal
Fernet	Éric	Cégep de Sherbrooke
Filion	Richard	Collège Dawson
Filteau	Éric	Université de Montréal
Galvani	Luc	Formation Québec en réseau
Garceau	Pierre	Conseil québécois de la franchise
Gendron	René	Emplois compétences
Gervais	Ginette	Collège Salette
Héroux	Gilbert	Collège André-Grasset
Javaudin	Béatrice	Clientis
Lachapelle	Johanne	C. de C. de Drummondville
Larochelle	Andrée	Acceo Solutions
Lebel	Normand	CAD Railway Industries
Le Gal	Nadine	Cégep de Saint-Jérome
Lessard	Guylaine	Groupe Environnemental Labrie Inc.
Léveillé	Jean-Marc	Dotemtex
L'Heureux	Pierre	Association des collèges privés du Québec
Limoges	Jean	C. de C. et d'industrie de Rouyn-Noranda
Monderie-Larouche	Jérémie	C. de C. Rouyn-Noranda
Nolleau	Olivier	C. de C. et de tourisme de Gaspé
Poulin	Patrick	Randstad
Rousseau	Caroline	Association des Entrepreneurs en Revêtements Métalliques du Québec
Thibert	Brigitte	Six Flags
Turner	Michel	Metro Richelieu inc.
Viens	Jacques	Université de Sherbrooke
Verreault	Denise	Verreault Navigation Inc.
Warin	Philippe	Collège Stanislas
Webster	Alain	Université de Sherbrooke

fccq | Fédération des chambres de commerce du Québec

MONTRÉAL
555, boul. René-Lévesque Ouest,
bureau 1100,
Montréal (Québec)
H2Z 1B1

QUÉBEC
900, boul. René-Lévesque Est,
bureau 600
Québec (Québec)
G1R 2B5