

CONSULTATIONS RÉGIONALES

DOCUMENT D'APPUI À LA RÉFLEXION

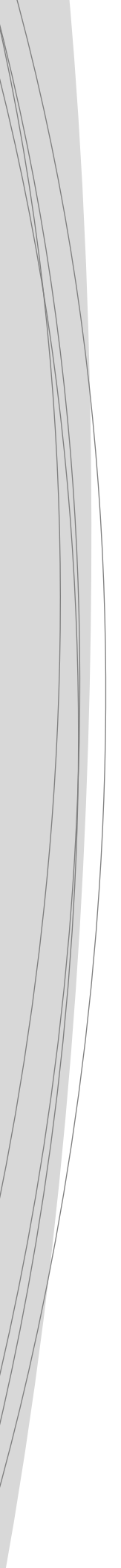
L'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins
du marché du travail : une contribution au développement du Québec

CONSULTATIONS RÉGIONALES



DOCUMENT D'APPUI À LA RÉFLEXION

L'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins
du marché du travail : une contribution au développement du Québec



© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

ISBN 978-2-550-61194-3 (PDF)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2011

10-00471

TABLE DES MATIÈRES

Section 1 : Le contexte	page 2
Section 2 : La qualification de la main-d'œuvre : une responsabilité partagée.....	page 5
Section 3 : Les grands enjeux à discuter	page 11
Annexes	page 18

SECTION 1 : LE CONTEXTE

Lors de la Rencontre économique qui s'est tenue à Lévis en janvier 2010, il est clairement ressorti que l'un des principaux défis que le Québec aura à relever dans les prochaines années sera de former une main-d'œuvre compétente apte à répondre aux besoins du marché du travail, dans un contexte de fléchissement de la courbe démographique et de concurrence accrue. À cette occasion, le premier ministre a confié à la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport ainsi qu'à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale le mandat de proposer des moyens pour :

- Améliorer l'adéquation entre l'enseignement et les besoins de main-d'œuvre des entreprises.
- Augmenter le nombre de personnes formées dans les domaines d'emploi à haute valeur ajoutée.
- Revoir l'offre de formation continue (diversité, accessibilité et flexibilité).

Depuis la fin des années 1960, le niveau de scolarité de la population du Québec n'a cessé de progresser. La proportion de la population ayant fait des études postsecondaires, qui s'établissait à 20,5 % en 1971, était de 61,8 % en 2006. Par ailleurs, la participation des adultes âgés de 18 à 64 ans à des études et à des activités de formation continue dépasse les 40 % (Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et la formation 2008, Statistique Canada).

L'effort du gouvernement du Québec concernant le financement de l'éducation n'est sans doute pas étranger au rehaussement de la scolarisation de la population. En 2006, le Québec consacrait à l'éducation 7,0 % de son produit intérieur brut (PIB), ce qui le plaçait au 4^e rang des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE; données de 2007).

L'amélioration de la formation et de la scolarisation de la population du Québec a fortement contribué à une amélioration marquée du marché du travail, ce qui se traduit par une plus grande participation de la population en âge de travailler, une baisse significative du chômage et une hausse soutenue du nombre d'emplois hautement qualifiés.

Cependant, le marché du travail du Québec connaît depuis le début des années 2000 des mutations importantes. La croissance de l'emploi repose de plus en plus sur l'économie du savoir, présente notamment dans les secteurs à forte teneur en valeur ajoutée (ex. : l'aérospatiale, les technologies vertes, la technologie de l'information), tandis que des emplois disparaissent dans des secteurs dits traditionnels de l'économie (ex. : l'industrie forestière, le vêtement). Un fort pourcentage des emplois qui existeront dans dix ans seront vraisemblablement tout à fait nouveaux ou auront connu des transformations majeures par rapport à ce qui se fait actuellement.

D'ici 2014, plus de 700 000 postes seront à pourvoir. De plus, selon les données toutes récentes, ce nombre grimpera à 1,4 million d'ici 2019. Pour répondre à la croissance de l'emploi, le marché du travail aura besoin d'environ 400 000 personnes. Afin de remplacer ceux et celles qui prendront leur retraite, le Québec devra compter sur l'entrée ou le retour sur le marché du travail d'un million de personnes.

L'évolution récente et future du marché du travail représente donc un défi de taille au chapitre de la qualification des personnes. Bien que l'offre de formation soit riche, des efforts supplémentaires, une bonne capacité d'adaptation et la contribution de tous les acteurs sont nécessaires pour que le maximum de personnes au Québec détiennent une solide formation de base, des compétences spécifiques répondant aux besoins du marché du travail et pour que s'instaure une véritable culture de formation continue.

L'ADÉQUATION ENTRE LA FORMATION ET LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

C'est dans ce contexte que l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail prend tout son sens. Cette adéquation s'effectue à deux niveaux. Tout d'abord, la formation offerte doit permettre de maîtriser les compétences requises au seuil d'entrée sur le marché du travail, ce que l'on appelle l'adéquation qualitative. Ensuite, un équilibre optimal est recherché entre le nombre de personnes formées et les besoins quantitatifs du marché du travail.

Il importe également de comprendre que l'adéquation entre la formation et l'emploi est un processus dynamique qui fait qu'une personne possède les compétences nécessaires à son intégration et à son maintien en emploi durant sa vie active, et ce, dans un marché du travail en constante évolution. Ce processus transposé sur le plan de la formation inclut la formation de base, générale et professionnelle, l'acquisition des compétences spécifiques et la formation continue tout au long de la vie active.

Quatre grands résultats sont attendus d'un processus d'adéquation entre la formation et l'emploi fonctionnant de façon optimale :

- Une formation de base achevée facilitant l'insertion en emploi et l'apprentissage tout au long de la vie : une telle formation est essentielle pour travailler et évoluer dans une société moderne en constante transformation.
- La convergence entre les compétences visées par les programmes et les compétences nécessaires à l'exercice des emplois : la surqualification par rapport aux compétences requises dans l'emploi occupé tout comme le chômage sont les signes d'un sous-emploi du capital humain et comportent des coûts importants pour la société.
- Une transition entre les études et le travail facilitée : la formation n'est pas toujours parfaitement adaptée à l'emploi et il y a souvent une étape de transition nécessaire entre les acquis en milieux de formation et les compétences requises en emploi.
- Un réflexe généralisé de recourir à la formation continue : les employeurs et les employés font continuellement face au changement et sont confrontés à l'impératif de s'adapter; la formation continue étant un des moyens pour ce faire.

L'adéquation entre la formation et l'emploi est donc l'un des grands paramètres dont doit tenir compte l'offre de formation. D'autres paramètres tout aussi importants entrent en ligne de compte, comme l'importance d'éduquer, de rehausser le niveau de formation au Québec, la persévérance scolaire et le taux de diplomation, et d'assurer une solide formation de base au plus grand nombre possible.

LES OBJECTIFS DES RENCONTRES RÉGIONALES

Les acteurs régionaux, qui agissent directement sur le terrain de l'emploi et sur celui de l'éducation, sont au premier chef interpellés par le mandat confié par le premier ministre. Ils connaissent l'offre de formation disponible, ses mécanismes d'ajustement et les besoins qu'expriment les clientèles, tant les individus que les entreprises. Ils sont à même de faire connaître les réussites de leur région qui gagneraient à être exportées, mais aussi d'expliquer les problèmes rencontrés et les moyens possibles pour les surmonter. Il importe donc qu'ils se concertent sur ces sujets.

La recherche de pistes d'actions innovantes et en lien avec les défis actuels et futurs de l'adéquation entre la formation et l'emploi doit être privilégiée. Des actions novatrices devront être mises en œuvre tant dans les milieux de l'éducation que dans ceux du travail afin de répondre au défi de l'emploi et de la productivité du Québec. Plus spécifiquement, cela signifie : pour les réseaux scolaires, des services de formation adaptés aux besoins d'un marché du travail en constante évolution; pour les entreprises, des engagements qui devront être pris en vue de favoriser la formation par exemple en milieu de travail; pour les personnes, une responsabilisation quant au maintien et au développement de leurs compétences.

SECTION 2 : LA QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE : UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Il existe au Québec deux grandes filières dans le système de qualification : une première sous la responsabilité du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, soit la formation en milieu scolaire, et une deuxième, la formation en milieu de travail, relevant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Commission des partenaires du marché du travail.

Par ailleurs, la Commission de la construction du Québec est responsable du dispositif de qualification en milieu de travail des métiers et occupations du secteur de la construction.

Enfin, les entreprises sont responsables de la compétence de leur main-d'œuvre et doivent respecter diverses exigences ou obligations visant leurs employés (ex. : métiers réglementés, ordres professionnels, Loi sur les compétences).

De plus, ces instances, ainsi que d'autres, ont un rôle essentiel à jouer dans l'adéquation nationale et régionale recherchée (voir annexe 1).

LA FILIÈRE DE QUALIFICATION RELEVANT DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT

Au Québec, la principale filière menant à la qualification de la main-d'œuvre de niveau professionnel et technique est constituée de deux réseaux : celui des commissions scolaires et celui des cégeps. À ces réseaux s'ajoutent des établissements d'enseignement privés et gouvernementaux. Ces réseaux offrent de la formation diversifiée et gratuite sur tout le territoire du Québec, à l'aide d'équipements modernes et par l'intermédiaire de 170 centres de formation professionnelle et de 48 cégeps.

En 2008-2009, des investissements de 1,7 milliard de dollars ont été consentis par l'État pour la formation professionnelle et technique, dont 212 millions de dollars destinés essentiellement aux équipements et aux immobilisations.

Ces formations mènent à l'obtention d'un diplôme d'État, soit à un diplôme d'études professionnelles (DEP), à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) ou à un diplôme d'études collégiales (DEC). Elles permettent au jeune ou à l'adulte de développer les compétences propres aux tâches et aux responsabilités qu'il aura à exercer dans le métier ou la profession choisi, ainsi que les habiletés et attitudes nécessaires à l'adaptation aux changements et à l'acquisition de nouvelles compétences.

Des formations de courte durée sont également offertes dans une perspective de formation continue et dans le but de répondre à des besoins spécifiques du marché du travail dans les régions. Elles mènent à une attestation d'études professionnelles (AEP) ou à une attestation d'études collégiales (AEC) délivrées par les établissements d'enseignement qui les ont élaborées.

Plus spécifiquement la formation professionnelle et technique se décline comme suit :

- 275 programmes d'études, revus et ajustés périodiquement, en collaboration avec les milieux du travail et de l'enseignement : 140 DEP, 25 ASP et 110 DEC.
- Chaque région offre un éventail de ces programmes (2 400 autorisations pour l'un ou l'autre des 275 programmes pour l'ensemble du Québec) basé sur les besoins du marché de l'ensemble du Québec.
- En matière de formations courtes, 31 programmes d'AEP et 1 200 programmes d'AEC sont offerts par les réseaux public et privé.
- Plusieurs des formations professionnelles et techniques comprennent un ou des stages en milieu de travail de façon à permettre à la personne d'intégrer ses compétences en situation réelle.

L'annexe 2 présente plus en détails les dispositifs de formation.

Diversification des modes de formation

Des modes de formation diversifiés se sont développés depuis quelques années :

- La formation en concomitance, pour permettre aux élèves de s'inscrire dans un programme de formation professionnelle et d'obtenir en parallèle les unités de 4^e ou de 5^e secondaire requises pour y accéder (2 000 inscriptions par an).
- Les passerelles favorisant la continuité de formation pour plusieurs programmes de la formation professionnelle vers les programmes d'études techniques qui présentent des similitudes (30 parcours de continuité de formation sont en voie d'élaboration ou de mise en œuvre).
- La formation à un métier semi-spécialisé qui prépare le jeune ou l'adulte à l'exercice d'un métier semi-spécialisé et qui lui permet d'obtenir un certificat de formation (près de 20 000 personnes en 2009-2010).
- La reconnaissance des acquis et des compétences pour l'accès aux programmes de formation professionnelle et technique (9 227 adultes en 2009-2010).
- L'alternance travail-études permettant d'exploiter les possibilités et les ressources du milieu scolaire et de l'emploi.
- La formation à distance de plus en plus développée et utilisée tant en formation générale chez les adultes qu'en formation professionnelle et technique.

Volume des clientèles

Quelque 190 000 personnes sont inscrites en formation professionnelle et technique chaque année. On compte également environ 20 000 adultes qui s'inscrivent annuellement à l'une ou l'autre des formations courtes disponibles.

Si les adultes représentent la majeure partie des inscriptions à la formation professionnelle (moyenne d'âge en 2009-2010 : 27,3 ans), les conventions de partenariat récemment signées

entre la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport et les commissions scolaires visent notamment à accroître le nombre d'élèves de moins de 20 ans en formation professionnelle.

Par ailleurs, près de 200 000 personnes fréquentent l'éducation des adultes relevant des commissions scolaires, notamment afin d'obtenir un diplôme d'études secondaires ou les acquis nécessaires pour entrer en formation professionnelle et technique, et ce, selon différentes voies de formation.

Performance du système de qualification

Ce sont plus de 40 000 diplômes qui sont délivrés chaque année en formation professionnelle et près de 30 000 en formation technique.

L'insertion des diplômés en formation professionnelle

En 2010, le taux d'emploi, calculé environ 9 mois après l'obtention du DEP était de 73,8 %, alors qu'il se situait à 68,1 % pour les personnes titulaires d'une ASP. En 2008 et en 2009, les taux d'emploi étaient respectivement de 77,8 % et de 73,5 % après un DEP et de 73,0 % et de 68,7 % après une ASP.

Parmi les personnes titulaires d'un DEP qui occupent un emploi à temps plein, 76,7 % ont déclaré occuper un emploi en rapport avec leur formation. La proportion correspondante est de 63,5 % pour les titulaires d'une ASP.

Le taux de chômage des titulaires d'un DEP est demeuré stable, passant de 12,8 % en 2009 à 12,5 % en 2010. Chez les titulaires d'une ASP, le taux de chômage est passé de 10,9 % en 2009 à 12,4 % en 2010.

L'insertion des diplômés en formation technique

Le taux d'emploi, calculé environ 10 mois après l'obtention d'un DEC de la formation technique, était de 65,7 % en 2010 par rapport à 64,8 % en 2009. Parmi les personnes qui travaillaient à temps plein, 84,5 % ont déclaré occuper un emploi en rapport avec leur formation. Quant au taux d'emploi des titulaires d'une AEC, il s'établissait à 75,7 % en 2010.

Aussi, la proportion des personnes titulaires d'un DEC qui poursuivent des études après l'obtention de leur diplôme était de 29,3 % en 2010, alors qu'elle se situait à 29,8 % en 2009. Parmi les personnes aux études, 86,4 % ont déclaré poursuivre leurs études dans un domaine en rapport avec leur formation initiale. Cette proportion était de 87,5 % en 2009.

Le taux de chômage des titulaires d'un DEC de la formation technique est passé de 4,4 % en 2009 à 3,9 % en 2010.

La satisfaction des employeurs

Près de neuf employeurs sur dix jugent que les recrues de la formation professionnelle sont compétentes. Cette proportion est légèrement supérieure chez ceux qui embauchent des personnes diplômées de la formation technique (96 %).

Par ailleurs, les enquêtes récentes montrent que 93 % des employeurs de titulaires d'un DEP ou d'une ASP et 94 % des employeurs de titulaires d'un DEC technique sont satisfaits du rendement des recrues après un an de travail.

LE SYSTÈME DE QUALIFICATION RELEVANT DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les dispositifs portent généralement sur des programmes d'apprentissage de la main-d'œuvre et sont sous la responsabilité de plusieurs instances, dont la Commission des partenaires du marché du travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et son agence Emploi-Québec.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale est responsable des dispositifs de qualification professionnelle instaurés en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. F-5). Il est également responsable de l'analyse quantitative des besoins du marché de travail à laquelle la Commission des partenaires du marché du travail contribue et s'assure de l'insertion au travail des personnes qui sont sans emploi. Il a aussi la responsabilité de susciter l'emploi de la main-d'œuvre disponible, de promouvoir son développement de la main-d'œuvre, d'améliorer l'offre de main-d'œuvre et d'influer sur la demande, de façon à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Par ses mesures et services d'emploi, Emploi-Québec vise à aider les personnes à intégrer le marché du travail et à s'y maintenir. La Mesure de formation de la main-d'œuvre à l'intention des individus s'adresse aux personnes à risque de chômage prolongé dont la solution aux obstacles en matière d'emploi réside dans la formation. L'orientation est faite vers des formations dont les compétences sont en demande sur le marché du travail afin de permettre l'intégration et le maintien en emploi. Le volet « entreprises » de la Mesure de formation de la main-d'œuvre s'adresse à la main-d'œuvre en emploi prioritairement en petite et moyenne entreprises. Elle vise à soutenir le développement des compétences des travailleurs à risque de perdre leur emploi ou de ceux faiblement qualifiés. Les activités de formation sont financées à l'aide du Fonds de développement du marché du travail (fonds public).

- Près de la moitié des dépenses réalisées par les services publics d'emploi (plus de 500 M\$ en 2009-2010) ont été consacrées à financer les activités de formation offertes par les établissements d'enseignement et le soutien du revenu des participants à la mesure de formation.
- Les subventions aux entreprises d'Emploi-Québec en matière de formation en 2009-2010 totalisaient 81 553 900 \$, dont 11 % ont été consacrés à l'achat de formation professionnelle et technique à temps partiel afin de répondre à des besoins diffus de formation au sein des entreprises.

- Les activités de formation financées par Emploi-Québec permettent de joindre annuellement plus de 50 000 personnes sans emploi et plus de 100 000 travailleurs, dont une part importante qui présentent un déficit en formation de base. Les activités de formation sont assumées par le réseau scolaire, par des formatrices et des formateurs à l'intérieur de l'entreprise et par des formateurs privés agréés par la Commission des partenaires du marché du travail.

La Commission des partenaires du marché du travail est responsable de l'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Loi sur les compétences). Elle voit également à la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le Cadre), un dispositif de qualification professionnelle volontaire établi sur la base des besoins du marché du travail prenant la forme de normes professionnelles. Ce dispositif de qualification conduit à une certification des compétences maîtrisées dans le cadre d'une stratégie de développement ou de reconnaissance de compétences en milieu de travail reliée à une norme professionnelle. Le certificat est délivré par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Depuis la mise en place du Cadre, 56 normes professionnelles ont été élaborées par les comités sectoriels de main-d'œuvre et approuvées par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le nombre d'apprentis est en progression constante depuis 2002. Emploi-Québec a signé 2 230 ententes d'apprentissage avec les entreprises en 2002-2003 et 4 216 en 2009-2010, pour un total de 23 967 ententes entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2010. On dénombre maintenant plus de 16 500 travailleuses et travailleurs certifiés depuis une dizaine d'années. Cette formule d'apprentissage renouvelée tend à se développer dans différentes sphères d'activité. Enfin, ces récentes années, le développement du mode de formation en ligne par les comités sectoriels de main-d'œuvre a contribué à répondre aux besoins de développement des compétences des travailleurs dans certains secteurs d'activité en demande (ex. : ouvriers en production agricole, préposés d'aide à domicile, soudeurs, assembleurs de portes et fenêtres).

Au Québec, plus de 200 000 travailleurs sont concernés par l'apprentissage dans un contexte de qualification réglementée, principalement dans le secteur de la construction et des services automobiles. Ainsi, la Commission de la construction du Québec recense près de 68 000 travailleurs qualifiés comme compagnons et 51 000 apprentis, auxquels s'ajoutent 25 000 détenteurs d'un titre d'occupation. Dans le secteur de l'automobile, environ 22 000 travailleurs sont couverts par les six comités paritaires existants. Enfin, dans le secteur hors construction, environ 65 000 certificats sont émis et quelque 10 000 travailleurs sont inscrits à l'apprentissage pour les qualifications réglementées ou déléguées du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Actuellement, selon la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a la responsabilité de 58 qualifications différentes et maintient trois attestations d'expérience. De ces qualifications, 35 relèvent directement du ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale et 23 ont été conçues pour répondre à une réglementation d'autres organismes ou ministères. Ces qualifications concernent notamment l'eau potable (16 qualifications), l'utilisation de gaz (12 qualifications), des activités relatives à la construction, mais exercées hors construction (6 métiers) et la mécanique de machines fixes (6 qualifications).

La Commission des partenaires du marché du travail, par l'intermédiaire du Fonds de développement de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, a permis la réalisation en 2009-2010 de 309 projets pour un total de 17 M \$ dans le cadre des programmes Soutien au promoteurs collectifs et Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre. Ces programmes complémentaires aux mesures et services d'Emploi-Québec ont également permis de soutenir le rehaussement de la qualification des personnes en emploi.

Le rehaussement de la qualification de la main-d'œuvre est plus que jamais l'orientation préconisée par les acteurs engagés dans l'élaboration des mécanismes de qualification et de formation au Québec. Le défi des prochaines années sera, non seulement de qualifier un nombre suffisant de personnes, mais de les qualifier dans les domaines de compétences qui seront en demande sur le marché du travail de demain.

LA FORMATION PARRAINÉE PAR LES ENTREPRISES

De 2002 à 2009, les entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ont déclaré avoir investi un total de 8,1 milliards de dollars dans la formation de leurs travailleurs pour répondre principalement aux besoins de production et de gestion des entreprises. Ce sont 97 % des 11 972 entreprises assujetties qui ont offert de la formation à leurs employés en 2009.

Dans le cadre de la Mesure de formation de la main-d'œuvre d'Emploi-Québec, 80 % des prestations de formation en entreprises subventionnées par cette mesure ont été le fait de formateurs privés et 20 % d'établissements publics de formation.

SECTION 3 : LES GRANDS ENJEUX À DISCUTER

L'ADÉQUATION ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI

Un consensus est établi entre les partenaires de l'éducation et du marché du travail voulant que l'offre de formation, en particulier professionnelle et technique, doive notamment se développer en adéquation avec les besoins du marché du travail. Il s'agit de permettre une utilisation optimale des dispositifs de formation et un meilleur équilibre au sein du marché du travail.

Le rôle des acteurs concernés, leurs modes de collaboration et les processus et mécanismes utilisés sont déterminants dans l'atteinte d'une adéquation optimale entre la formation et l'emploi. De même, l'utilisation d'une information sur le marché du travail complète, à jour et fiable représente un facteur d'ajustement important car celle-ci peut appuyer les prises de décisions, tant au regard du marché du travail qu'à celui de la formation (ex. : détermination des filières et des spécialisations présentant de bonnes perspectives d'emploi, anticipation des besoins en qualifications et en compétences).

Sur le plan national, l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail interpelle principalement le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail.

Sur le plan régional, divers acteurs agissent en matière d'adéquation :

- Les commissions scolaires et les établissements d'enseignement exercent des responsabilités importantes en matière d'adéquation entre la formation et l'emploi, notamment par :
 - la mise en œuvre des programmes de formation professionnelle et technique;
 - l'élaboration de l'offre de formations de courte durée (AEP et AEC);
 - leur participation au sein des différentes structures de concertation.
- Emploi-Québec donne accès à des activités de formation afin de répondre aux difficultés d'insertion en emploi par manque de qualifications pour les personnes à risque de chômage prolongé et aux besoins de rehaussement des compétences de la main-d'œuvre en emploi. À cette fin, cette agence procède, entre autres, à l'achat de la formation aux différents établissements d'enseignement, principalement en formation professionnelle et technique (AEC).
- Les entreprises définissent leurs besoins actuels et futurs de main-d'œuvre et participent à la formation continue de leurs employés.
- Les organismes communautaires contribuent notamment à joindre les personnes éloignées du marché du travail en vue d'accroître le niveau de formation de base dans la région.

On trouve également diverses structures régionales de concertation qui regroupent en totalité ou en partie les acteurs en présence :

- Les tables régionales d'éducation interordres ont pour mission de favoriser la concertation entre les trois ordres d'enseignement (secondaire, collégial et universitaire). Elles doivent

définir les besoins de main-d'œuvre qui sont prioritaires pour la région et financer les offres de formation courte qui répondent le mieux à ces besoins. Outre les ordres d'enseignement, y sont généralement représentés les Conférences régionales des élus, Emploi-Québec ainsi que d'autres organismes publics.

- Les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail ont pour mandat d'analyser les problèmes de la région liés au marché du travail, d'adapter aux réalités de la région les mesures, programmes et fonds de main-d'œuvre et d'emploi, de déterminer des stratégies et des objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi, et de faire des recommandations à la Commission des partenaires du marché du travail quant aux critères de répartition des ressources afférentes aux mesures, aux programmes et aux fonds de main-d'œuvre et d'emploi alloués au niveau régional. Ces conseils sont composés de représentants des entreprises, de la main-d'œuvre, des réseaux de l'éducation, des organismes communautaires, d'Emploi-Québec et d'autres organismes publics.
- Les Comités régionaux du Pacte pour l'emploi ont été créés dans la cadre du Pacte pour l'emploi et relèvent des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Ils ont pour principales responsabilités de parfaire la connaissance du marché du travail, d'en développer une vision prospective et de réaliser et mettre en œuvre un plan d'adéquation entre les besoins des entreprises et la main-d'œuvre disponible.

Il existe donc en région des structures et des mécanismes qui ont fait leur preuve, mais qui pourraient être consolidés, bonifiés, redéfinis et réaménagés pour une plus grande efficacité d'ensemble. En effet, les constats suivants se posent :

Quelques constats

- Les structures régionales sont multiples, les intervenants nombreux, les mandats sont parfois imprécis ou similaires et la responsabilité de l'adéquation locale n'incombe souvent à aucune instance directement.
- Les prévisions sont que plusieurs régions subiront une baisse de leur population, réduisant par le fait même le bassin de clientèle que se partagent les établissements de formation. De plus, ce contexte remet en cause la pérennité de certaines infrastructures scolaires.
- Les établissements d'enseignement privés peuvent se soustraire aux moyens de contingentement en raison de la possibilité qu'ils ont d'exiger des droits de scolarité aux étudiants.
- L'arrimage de l'offre de formations courtes (AEP et AEC) avec les besoins du marché du travail n'est pas effectué selon le modèle d'adéquation utilisé pour les programmes menant à un diplôme d'État (DEP, ASP et DEC).
- La définition d'une compréhension commune de l'information sur les besoins de formation allant au-delà des visées institutionnelles n'est pas encore atteinte dans toutes les régions.

Question : De quelle manière votre région pourrait-elle améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi afin de répondre aux besoins actuels et à l'évolution rapide du marché du travail?

AUGMENTER LE NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES DANS LES DOMAINES À HAUTE VALEUR AJOUTÉE

Le concept d'emploi à haute valeur ajoutée émane de celui d'emploi hautement qualifié auquel un critère additionnel a été ajouté : celui de la productivité. On trouve sept domaines actuels à haute valeur ajoutée : Fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments, Fabrication de produits informatiques et électroniques, Fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces, Génie, architecture et services connexes, Conception de systèmes informatiques, Gestion des ressources humaines et Vérification et comptabilité.

De plus, on compte six domaines en émergence : Nanoscience et nanotechnologie, Secteur de l'environnement, Technologies de l'information et de communication, Biotechnologie, Écotourisme et Génomique.

Il importe que le Québec mise sur ces emplois à haut rendement qui constituent pour lui un avantage concurrentiel à l'échelle de la planète. La récente Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation contribue à cet objectif en tablant sur la recherche, la science et la technologie en vue de créer davantage de richesses.

Cependant, d'autres efforts pourraient être mis en œuvre. En effet, dans l'actuel contexte de forte concurrence et de fléchissement de la courbe démographique, assurer un bassin de main-d'œuvre suffisant dans les secteurs d'emplois à haute valeur ajoutée constitue un défi particulier.

Quelques constats

- Des emplois à haute valeur ajoutée sont en émergence et, en raison de leur importance pour l'économie, il est crucial de voir rapidement et clairement les besoins du marché du travail afin d'adapter l'offre de formation en conséquence.
- Plusieurs programmes de formation technique liés aux secteurs d'emplois à haute valeur ajoutée font face à des problèmes d'attraction, de persévérance et de réussite (ex. : produits pharmaceutiques, produits informatiques et électroniques, produits aérospatiaux).
- La veille sur les emplois à haute valeur ajoutée s'effectue de manière morcelée à l'échelle de la province. Par ailleurs, l'information relative à ces emplois s'achemine parfois difficilement jusqu'aux instances régionales pour qui elle présente un intérêt.

Question : Comment votre région pourrait-elle mieux cerner les emplois à haute valeur ajoutée et favoriser l'attraction d'élèves dans ces secteurs de formation en vue d'accroître le développement économique du Québec?

REVOIR L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE (DIVERSITÉ, ACCESSIBILITÉ ET FLEXIBILITÉ)

L'offre de formation continue

La formation continue peut se définir comme les apprentissages réalisés par une personne une fois qu'elle est sortie de son parcours initial au sein du système scolaire. Elle constitue un impératif des sociétés modernes et un maillon essentiel au rehaussement de la productivité. Les entreprises comme les individus, en emploi ou non, ont tout intérêt à adhérer à une culture de formation continue pour satisfaire aux exigences sociales actuelles, faire face aux changements technologiques et améliorer leurs performances.

L'acquisition d'une solide formation de base constitue un préalable essentiel pour être en mesure d'être actif et de progresser sur un marché du travail en constante évolution. Il importe donc que le plus grand nombre d'adultes québécois aient à leur actif un premier diplôme ou une première qualification professionnelle. Toutefois, en raison du nombre et de la vitesse des changements qui s'opèrent aujourd'hui sur le marché du travail, la formation initiale ne peut assurer à elle seule la capacité de la personne à répondre aux exigences du marché du travail tout au long de sa vie active.

Les personnes en emploi doivent avoir la possibilité de mettre à jour et de développer leurs compétences tout au long de leur parcours professionnel. Il en va de leur maintien en emploi et de leurs aspirations personnelles mais aussi de leur mobilité sur le marché du travail, de leur progression ou réorientation de carrière ainsi que de leur contribution à l'innovation au sein de l'entreprise.

La formation continue figure aussi parmi les moyens les plus efficaces pour les personnes sans emploi ou celles en voie de le perdre d'améliorer leur employabilité et ainsi de réintégrer plus rapidement le marché du travail.

Par ailleurs, les employeurs doivent pouvoir compter sur des employés qualifiés et à jour dans leurs compétences. Ils doivent disposer d'un bassin de main-d'œuvre en mesure de s'adapter à l'évolution technologique, afin d'améliorer la performance de leur entreprise, de répondre à la concurrence, mais également de soutenir l'innovation résultant notamment des investissements. Pour ce faire, ils peuvent prévoir un plan de développement de ressources humaines et soutenir la formation de l'ensemble de leurs employés.

Les dispositifs de formation et de qualification doivent être suffisamment flexibles pour offrir une formation continue qui couvre l'ensemble des besoins des individus et des entreprises, mais qui soient aussi capables de s'adapter rapidement aux changements de façon à répondre aux besoins ponctuels et urgents. Il s'agit de passer d'une dynamique de gestion de l'offre de formation à une dynamique de gestion de la demande.

Ces préoccupations sont, entre autres, portées depuis près d'une décennie par la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue qui s'appuie sur quatre grandes orientations, soit d'assurer une solide formation de base aux adultes; de maintenir et rehausser sans cesse le niveau de compétence; de valoriser les acquis et les compétences par une reconnaissance officielle et de lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance.

La reconnaissance des acquis et des compétences

Deux systèmes de reconnaissance des acquis et des compétences coexistent :

- Le système de reconnaissance des acquis et des compétences relevant du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport permet à la personne de faire évaluer et reconnaître officiellement les compétences acquises grâce à des expériences de travail ou de vie, en référence à un programme d'études.
- Le système de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre relevant de la Commission des partenaires du marché du travail permet à la personne de faire évaluer et reconnaître officiellement les compétences acquises grâce à des expériences de travail ou de vie, en référence aux normes de qualification professionnelle.

Lorsque certaines compétences restent à acquérir après une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences, différents moyens sont accessibles aux personnes, selon les systèmes en place. Relativement à la reconnaissance des acquis et des compétences, ces personnes peuvent s'inscrire à la formation à temps partiel dans un établissement scolaire. En ce qui a trait à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, elles peuvent bénéficier du compagnonnage en entreprise.

Par la mise en valeur des connaissances et des compétences des individus, la reconnaissance des acquis et des compétences est une composante importante du développement d'une culture de formation continue. De plus, elle facilite l'adéquation entre la formation et l'emploi, car cette reconnaissance contribue à motiver les personnes à s'inscrire dans un processus de diplomation ou de qualification. Ces services doivent être connus, accessibles et simple d'utilisation pour les personnes qui en bénéficient.

Les services aux entreprises des réseaux scolaires et des services publics d'emploi

L'offre de service pour répondre aux besoins de formation des entreprises ne cesse de croître. Du côté des cégeps et des commissions scolaires, l'offre comprend plus de 110 points de service répartis sur le territoire québécois. Divers services sont disponibles pour répondre aux besoins des employeurs que ce soit, entre autres, pour la définition des besoins de formation ou pour l'organisation de la formation.

De son côté, Emploi-Québec dispose de 180 conseillères et conseillers en services aux entreprises couvrant le territoire, en plus des services offerts par les mutuelles de formation. Ils répondent aux demandes des entreprises voulant obtenir un soutien en vue de résoudre un problème touchant à la gestion des ressources humaines et au développement des compétences de la main-d'œuvre.

L'accompagnement des adultes en formation

Pour favoriser la persévérance et la réussite de l'adulte en formation, il peut être nécessaire de l'aider à cerner ses besoins, à clarifier ses objectifs, à repérer dans son environnement l'information et les ressources disponibles, et à choisir le projet de formation et la démarche qui lui conviennent le mieux.

Des services d'accueil, de conseil, d'accompagnement et d'orientation professionnelle font partie des mesures de soutien aux adultes tant dans le réseau de l'éducation que dans celui de l'emploi. Ces services peuvent faire la différence entre la persévérance et la réussite ou l'abandon d'un projet de formation.

Ces services, essentiels dans une perspective de développement de carrière, doivent poursuivre leur développement et leur arrimage au bénéfice du plus grand nombre d'adultes afin d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie.

Quelques constats

- Il arrive qu'il y ait peu d'arrimage entre les différents services aux entreprises ainsi qu'entre les services de reconnaissance des acquis offerts par les réseaux de l'éducation et de l'emploi.
- La formation continue hors établissement scolaire a connu un essor majeur au cours des dernières années. Néanmoins, il importe de continuer à identifier d'autres avenues novatrices en diversifiant les modes et les lieux de formation.
- La culture de formation continue n'est pas présente dans toutes les entreprises et ne profite pas à tous les segments de la main-d'œuvre.
- Les dispositifs d'enseignement sont rigides à plusieurs égards et conçus pour une fréquentation à temps plein. Les personnes désireuses d'étudier à temps partiel, selon des horaires atypiques ou pour compléter une formation manquante, se heurtent bien souvent à ces rigidités. En dépit d'une offre en formation à temps partiel soutenue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et Emploi-Québec, la fréquentation n'est pas optimale partout.
- Les services de reconnaissance des acquis et des compétences sont méconnus, souvent sous-utilisés ou répondent encore inadéquatement aux besoins des adultes et des entreprises.
- On trouve une multiplicité de lieux et de mesures, dont les services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA) des commissions scolaires, ainsi que des ressources privées et externes utilisées par Emploi-Québec, qui offrent notamment des services d'orientation aux personnes qui aspirent à une démarche de qualification.

Question : Quels modèles innovateurs de formation continue pourriez-vous développer ensemble pour répondre aux besoins des entreprises et des personnes de votre région?

ANNEXE 1

Principales instances qui interviennent dans le domaine de la formation de la main-d'œuvre

Éducation

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)	<p>Le MELS est responsable de la conception et de la mise à jour des programmes d'études conduisant à un diplôme d'État. Il en définit les grands paramètres (ex. : compétences, objectifs, standards, durées, épreuves ministérielles en formation professionnelle).</p> <p>Il procède également aux études de besoins et aux analyses de professions en collaboration avec d'autres organisations, comme les comités sectoriels de main-d'œuvre.</p>
Les cégeps, les commissions scolaires et les autres établissements d'enseignement (collèges privés, Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec [ITHQ] et Institut de technologie agroalimentaire [ITA])	<p>Ces organismes d'éducation et de formation exercent des responsabilités importantes dans le système d'adéquation entre la formation et l'emploi, pour la formation professionnelle et technique initiale des jeunes et des adultes, mais aussi pour les programmes de formation continue de plus courte durée pour lesquels ils jouissent d'une grande autonomie. Il en est de même en ce qui concerne les services aux entreprises.</p>
Le Comité national des programmes d'études professionnelles et techniques (CNPEPT)	<p>Le CNPEPT exerce un rôle-conseil auprès du MELS pour toute question touchant les grands enjeux de la formation professionnelle et technique ainsi que les orientations et les développements relatifs aux programmes d'études menant à un diplôme d'État.</p>
Les Tables régionales d'éducation interordres (TREIO)	<p>Les tables régionales, regroupant les organismes d'éducation de chaque région, ont reçu un mandat de collaboration et de concertation relativement aux services éducatifs du préscolaire à l'université offerts dans chacune des régions.</p>
Autres ministères et organismes gouvernementaux	<p>Outre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), le MELS travaille en étroite collaboration avec plusieurs ministères et organismes gouvernementaux pour élaborer l'offre de formation, notamment, l'Office des professions du Québec (OPQ), le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), le ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF), le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et le ministère de la Sécurité publique (MSP).</p>
Comités de travail	<p>Le Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue du MELS travaille avec près de 150 comités divers, dont les comités sectoriels de main-d'œuvre pour l'élaboration de l'offre de formation.</p>

Milieu du travail

<p>Emploi-Québec</p>	<p>Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Les quelque 150 centres locaux d'emploi (CLE) et points de service sont la porte d'entrée d'Emploi-Québec. En plus d'offrir des services universels de placement et d'information sur le marché du travail, les CLE proposent une assistance, des mesures et des services afin de faciliter la recherche d'emploi et l'intégration ou la réintégration au marché du travail. Des services sont aussi offerts aux employeurs qui ont des postes à pourvoir et qui sont désireux d'obtenir des réponses à toute question concernant la main-d'œuvre et le développement des compétences.</p>
<p>La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)</p>	<p>Instaurée par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, la CPMT est une instance nationale de concertation réunissant tous les partenaires du marché du travail : patronat, syndicat, enseignement, milieu communautaire, Emploi-Québec et les ministères concernés par le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.</p> <p>La CPMT assure l'interface entre l'État québécois et les organisations partenariales directement touchées par l'emploi et le développement de la main-d'œuvre, conseille la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale sur les orientations générales de la politique du marché du travail, contribue à définir et approuve les orientations d'Emploi-Québec, élabore la Politique d'intervention sectorielle, définit les modalités d'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et encadre le développement de différents outils de développement et de reconnaissance des compétences. De plus, elle encadre l'élaboration et la mise en œuvre des normes professionnelles, des stratégies d'apprentissage en milieu de travail et des dispositifs de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, notamment en fournissant aux comités sectoriels les balises et les outils nécessaires.</p>
<p>Les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)</p>	<p>Les 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail constituent des partenaires privilégiés des entreprises et des organismes régionaux dans l'analyse des besoins de formation de la main-d'œuvre. Chaque région du Québec dispose ainsi d'un lieu de concertation qui a pour rôle d'analyser les problèmes de la région et qui recommande à la CPMT un plan d'action prenant en compte ses besoins. Il est aussi responsable de l'adaptation des mesures et des services d'Emploi-Québec aux besoins de la région.</p>
<p>Les Comités régionaux du Pacte pour l'emploi (CRPE)</p>	<p>Sous la responsabilité des CRPMT, les CRPE ont notamment pour mandat de parfaire la connaissance du marché du travail, d'assurer une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, l'apport de l'immigration, les besoins des entreprises et du marché du travail ainsi que le développement économique des régions.</p> <p>Formés de représentants du MELS, du MICC, du MDEIE, des commissions scolaires, des cégeps, des universités et d'Emploi-Québec, ces comités offrent un espace de concertation pour mobiliser les partenaires afin d'offrir</p>

	<p>une réponse en phase avec les besoins spécifiques des régions et éviter les dédoublements de services.</p>
<p>Les comités sectoriels de main-d'œuvre</p>	<p>Les comités sectoriels de main-d'œuvre ont pour mandat de définir les besoins propres à leur secteur d'activité économique, en procédant à des diagnostics sectoriels et à des analyses de professions. Ils proposent des mesures pour stabiliser l'emploi et réduire le chômage. Ils participent à l'amélioration de la gestion des ressources humaines ainsi qu'à la révision des programmes de formation lorsque nécessaire.</p> <p>Ils contribuent à la qualification de la main-d'œuvre, notamment au moyen de programmes d'apprentissage en milieu de travail basés sur les normes professionnelles approuvées par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et en offrant un service de reconnaissance des compétences composant une norme professionnelle.</p>
<p>Autres partenaires</p>	<p>Emploi-Québec s'appuie sur un réseau de plus de 500 partenaires, dont les Carrefours jeunesse-emploi et les ressources externes qui offrent une partie des services qui sont rendus aux individus et aux entreprises.</p> <p>De plus, pour satisfaire aux exigences de la Loi sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, la Commission des partenaires du marché du travail est chargée de maintenir un répertoire des formatrices et formateurs agréés.</p>

ANNEXE 2

Principales données des dispositifs de formation

Aperçu général	Formation professionnelle	Formation technique	Éducation des adultes
Réseau	70 commissions scolaires dont 9 anglophones et 2 à statut particulier; 170 centres de formation; 3 établissements gouvernementaux; 30 établissements privés (4 subventionnés).	48 cégeps et 4 campus; 4 établissements gouvernementaux; 38 établissements privés (dont 13 agréés aux fins de subvention).	189 centres d'éducation des adultes relevant des commissions scolaires.
Programmes et formations	140 programmes d'études menant au diplôme d'études professionnelles (DEP); 25 programmes d'études menant à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP); 1 657 autorisations de DEP et d'ASP; 31 attestations d'études professionnelles (AEP) menant à un diplôme d'établissement.	110 programmes d'études menant au diplôme d'études collégiales (DEC); 732 autorisations de DEC; 1 200 attestations d'études collégiales (AEC) menant à un diplôme d'établissement (600 ont enregistré des inscriptions).	10 services d'enseignement différents visant à mieux préparer les personnes au marché du travail et à la société québécoise.
Durée	DEP : Variable (600 à 1 800 heures)	DEC : Variable (2 100 à 2 700 heures)	

