



Observatoire
compétences-emplois

L'adéquation entre la formation et l'emploi

Journée d'étude

Mardi 26 mars 2019
Salle Marcel-Pépin, Centre Saint-Pierre, Montréal

Ce document présente l'article synthèse ainsi que les rapports de discussion produits à la suite de la journée d'étude sur l'adéquation formation-emploi organisée par l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) en collaboration avec la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) et l'Observatoire compétences-emploi (OCE-UQAM).

Table des matières

L'adéquation entre la formation et l'emploi (article synthèse).....	2
Discussion A1 : La veille prospective des compétences (employés et entreprises)	12
Discussion B1 : La conciliation études-travail-famille-personne	14
Discussion C1 : Les stages.....	16
Discussion D1 : Démarche pour inclure les personnes éloignées du marché du travail, 50 ans et plus, etc.....	18
Discussion E1 : La personne et la diversité des choix et des besoins	21
Discussion A2 : La productivité et le développement des compétences.....	24
Discussion B2 : Les formations de courtes durées	27
Discussion C2 : La responsabilité partagée entre les acteurs	29
Discussion D2 : L'accès à la formation dans la lutte à la pauvreté	31

L'adéquation entre la formation et l'emploi

Journée d'étude de l'ICÉA

Le mardi 26 mars 2019 se tenait une journée d'étude sur l'adéquation entre la formation et l'emploi organisée par l'ICÉA, en collaboration avec la COCDMO et l'Observatoire compétences-emploi. L'objectif était d'aborder largement cette question et de permettre aux personnes participantes d'exprimer leurs préoccupations à l'égard des stratégies en matière d'adéquation qui sont actuellement mises de l'avant. Pas moins de 39 personnes provenant de 31 organisations ont participé à cette activité qui a donné lieu à neuf conversations sur le thème de l'adéquation.

Le présent article a été publié le jeudi 2 mai 2019 et il est disponible à l'adresse suivante :

<https://icea.qc.ca/site/fr/actualites/l'adéquation-entre-la-formation-et-l'emploi-journée-d'étude-de-licéa>.

L'adéquation, au-delà de la formation et de l'emploi

Les premiers résultats de la journée d'étude tenue le mardi 26 mars 2019 suggèrent que l'adéquation s'étend bien au-delà de la formation et de l'emploi. En effet, les rapports de discussions produits à la suite de cette journée mettent en lumière plusieurs dimensions de l'adéquation qui apparaissent essentielles à sa réussite.

La réussite dont il est question ici dépasse de loin la seule correspondance entre une offre de formation professionnelle ou en milieu de travail et les compétences nécessaires pour occuper des emplois en demande. Comme les personnes et les organisations participantes à la journée d'étude l'ont souligné, cette réussite s'étend aux personnes et à la diversité de leurs choix et de leurs besoins; elle s'étend aux mesures mises en œuvre afin de tenir compte de leurs besoins particuliers.

Cette réussite nécessite également la conciliation des priorités et des responsabilités des travailleuses et des travailleurs ainsi que des partenaires du marché du travail engagés dans l'actuelle recherche d'adéquation. Cette réussite commande finalement de bien comprendre les défis à relever, de faire valoir les bénéfices à retirer de la formation et du développement continu des compétences et de déployer des moyens adaptés à l'atteinte des objectifs identifiés.

Les résultats des discussions tenues le 26 mars 2019

Comme l'illustre la figure 1, les résultats des discussions peuvent être classés selon quatre catégories qui sont autant d'aspects stratégiques de l'adéquation : des défis, des bénéfices, des avenues d'élargissement possibles et des moyens.

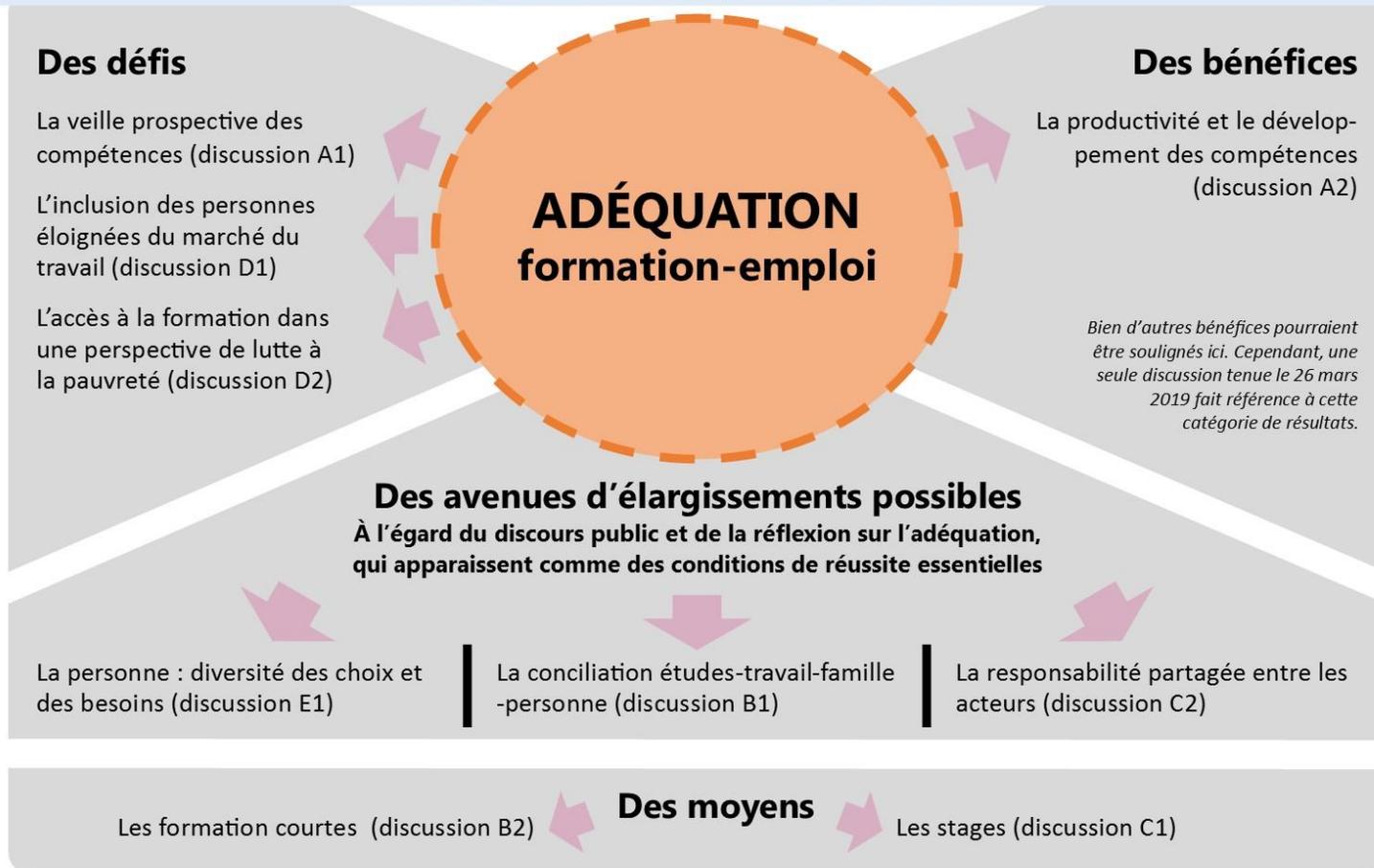
Des défis

La veille prospective des compétences (A1), l'inclusion des personnes éloignées du marché du travail (D1) et l'accès à la formation dans une perspective de lutte à la pauvreté (D2) ont été les sujets de trois discussions présentant des défis liés à l'adéquation.

Figure 1

Représentation visuelle des résultats des discussions tenues le 26 mars 2019

Au-delà de la formation et de l'emploi, les discussions tenues le 26 mars 2019 ont permis d'élargir l'adéquation à des dimensions stratégiques de la réussite du projet de société mis en œuvre.



- ✓ Réaliser une **veille prospective des compétences** (A1) crédible apparaît essentiel à toute forme d'adéquation. Il importe que cette veille soit menée avec les bons partenaires, qu'elle s'appuie sur une méthodologie solide et qu'elle alimente les bons indicateurs. Cette veille doit par ailleurs garantir la flexibilité de l'offre de formation en aval et contribuer à la pérennité des compétences acquises et à leur utilisation durable dans le temps. Bref, cette veille doit mener au développement de compétences qui permettront aux personnes de s'adapter aux évolutions du marché du travail; des compétences transférables qu'elles seront en mesure de mobiliser dans différents contextes d'action.

Cette discussion a permis de souligner la valeur stratégique de l'information récoltée sur le marché du travail, les emplois en demande, les compétences nécessaires, mais aussi les personnes disponibles, leurs besoins, leurs choix et leurs aspirations. La juste orientation des mesures mises en œuvre dépend de la qualité de ces renseignements.

- ✓ Intimement liée à une démarche d'adéquation qui cherche à favoriser la plus grande participation au marché du travail, **l'inclusion des personnes éloignée du marché du travail** (D1) commande de tenir compte de la globalité de la personne et de ses problématiques spécifiques. Pour ce faire, il faut reconnaître leurs particularités (Autochtones, vivant avec un handicap, immigrantes, judiciarisées, etc.) et créer des parcours de formation en fonction de ces personnes et de leurs besoins. Au nombre de ces besoins, on note l'importance de l'accompagnement et de reconnaissance des acquis et des compétences, notamment chez les personnes immigrantes.

Il faut par ailleurs favoriser une meilleure concertation entre les acteurs. Il apparaît essentiel de clarifier la mission des organisations concernées afin de mettre fin à des dynamiques de compétitions malsaines et même de forcer la concertation entre les organisations concernées par une même source de financement ou un même problème.

Soulignons ici que la question de la concertation entre les partenaires du marché du travail, les institutions d'enseignements ainsi que les agences d'État et les ministères était présente dans plusieurs discussions tenues le 26 mars dernier. Les personnes et les organisations participantes à ces discussions ont unanimement réclamé une meilleure concertation entre les organisations concernées par l'adéquation.

- ✓ Finalement, **l'accès à la formation dans une perspective de lutte à la pauvreté** (D2) est un important défi lié à l'adéquation. L'accès à la formation favorise le développement de différentes compétences (parentales, sociales, etc.) et tout particulièrement des compétences de base. Par ailleurs, la formation permet d'accéder à l'emploi et de sortir de la pauvreté. Dans le contexte actuel d'adéquation, l'accès à la formation nécessite une approche globale et personnalisée permettant d'aller au-devant des personnes en situation de pauvreté. Cette approche doit permettre de favoriser l'entrée en formation, la réussite ainsi qu'une plus grande compatibilité entre l'offre actuelle de services (dans toute sa flexibilité) et le cadre institutionnel.

Des bénéfices

- ✓ **La productivité et le développement des compétences** (A2) ont été cités le 26 mars dernier comme des bénéfices liés à l'adéquation. Il importe d'illustrer la valeur de la formation à l'aune des gains en productivité : valorisation de la personne et de ses compétences, rétention et fidélisation, mobilité au sein de l'entreprise, etc. Il importe également de valoriser le temps accordé à la formation, à l'accompagnement, au suivi après-formation et au transfert des apprentissages en poste de travail. Comparativement, le désintérêt à l'égard de la formation peut entraîner des pertes coûteuses (productivité, expertise, ressources humaines, etc.).

La valeur ajoutée de la formation pour la personne doit devenir une valeur ajoutée pour l'entreprise qui se reconnaît des responsabilités à l'égard du développement des compétences des personnes qu'elle emploie. Les personnes et les organisations participantes à cette discussion posent cependant le constat d'une déresponsabilisation à l'égard de la formation, soutenant l'importance de valoriser la formation tout au long de la vie et d'en faire une responsabilité générale de tous, personnes et entreprises.

Des avenues d'élargissements possibles

La personne et la diversité de ses choix et de ses besoins (E1), la conciliation études-travail-famille-personne (B1) et la responsabilité partagée entre les acteurs (C2) ont été les sujets de trois discussions présentant des avenues permettant d'élargir la portée de l'adéquation.

- ✓ Les stratégies d'adéquation mises en œuvre devraient permettre de tenir compte de **la personne et de la diversité de ses choix et de ses besoins** (E1). Pour les personnes et les organisations participantes à cette discussion, il est essentiel de voir au-delà de la seule correspondance entre la formation offerte, les compétences développées et les besoins du marché du travail.

Une juste adéquation doit tenir compte du parcours et des choix de la personne afin de l'orienter vers un secteur du marché du travail qui répond à ses besoins. Il faut rechercher une correspondance entre la diversité des besoins de la personne, ceux en constante évolution des entreprises, ainsi que les modalités des formations et des programmes existants (attentes, exigences, disponibilité, etc.). Il faut également s'assurer que les stratégies d'adéquation permettent à la personne d'identifier la formation manquante dans un processus de reconnaissance des acquis et des compétences et de combler ces besoins en bénéficiant du soutien financier approprié.

Malheureusement, la personne est limitée dans ses choix par une liste d'emplois et de secteurs prioritaires en fonction des besoins de main-d'œuvre, quand elle n'est pas induite en erreur par des renseignements erronés (priorités ministérielles, informations transmises par les institutions, etc.). De fait, les besoins réels du marché du travail apparaissent peu connus. Dans les circonstances, il faut favoriser l'accès à un plus grand nombre de ressources-conseils en emploi et il apparaît essentiel de recentrer les politiques d'adéquation sur les personnes et leurs besoins.

- ✓ **La conciliation études-travail-famille-personne** (B1) fait figure de condition de réussite de tout projet de formation. Dans le contexte actuel, la conciliation apparaît comme une question structurelle : la personne doit concilier les responsabilités inhérentes aux différentes sphères de sa vie (travail, famille, vie personnelle et formation). Cependant, la conciliation peut également être comprise comme une forme d'adéquation entre ces responsabilités et le temps qu'il faut y consacrer. L'adéquation renvoie ainsi à une responsabilité de la société envers des personnes qui sont responsables d'autres personnes (notamment leurs enfants).

Cette discussion a mis en lumière l'importance du temps disponible pour la formation. Sans libération de temps, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie ne se sont pas possibles. Par ailleurs, le temps nécessaire pour atteindre un objectif sera différent selon la personne et son bagage de connaissances. Malheureusement, les stratégies mises de l'avant favorisent peu la conciliation et des discriminations systémiques affectent toujours les personnes selon leur sexe.

- ✓ Finalement, il apparaît que **la responsabilité partagée entre les acteurs** (C2) en matière d'adéquation commande une révision en profondeur des façons de faire en vigueur. Plusieurs ministères et agences actifs dans différents champs d'intervention se partagent des responsabilités en matière d'adéquation. Ils doivent être animés par des logiques d'action et de financement qui correspondent aux nouveaux défis du marché du travail, ce qui n'est pas le cas. Les logiques actuelles mènent à une hiérarchisation des rapports entre les entités gouvernementales concernées par l'adéquation. Elles favorisent une dynamique de compétition et font en sorte qu'une faible proportion de la main-d'œuvre en emploi a véritablement accès à une offre de formation adaptée.

Une juste adéquation dépend donc de l'équilibre et de la complémentarité de l'ensemble des politiques et des stratégies mises en œuvre afin de répondre aux besoins du marché du travail. Par ailleurs, la trame de fond de cette discussion sur les responsabilités rappelait des sujets abordés dans d'autres discussions (la concertation, la personne et la diversité de ses choix et de ses besoins, la conciliation études-travail-famille-personne, l'inclusion des personnes éloignées du marché du travail ou l'accès à la formation dans une perspective de lutte à la pauvreté).

Des moyens

Les formations de courtes durées (B2) et les stages (C1) ont été les sujets de deux discussions présentant des moyens de réaliser l'adéquation.

- ✓ **Les formations de courtes durées** (B2) ont fait l'objet de nombreux développements au cours des dernières années, notamment en ce qui concerne les attestations d'études collégiales (AEC). Elles constituent des solutions permettant de répondre rapidement aux priorités en matière de développement de la main-d'œuvre. Elles ont été développées afin de répondre à des besoins réels du marché du travail. Cependant, il faut se demander si elles sont adaptées à la diversité des besoins des personnes en emploi.

Un préalable au développement de ces formations serait donc de faire des choix en fonction des besoins particuliers de ces personnes. À ce titre, il faut souligner l'importance de l'accompagnement en fin de formation qui favorise le transfert des apprentissages.

Un autre préalable est de s'assurer que ces formations mènent à des apprentissages qualifiants et transférables qui favoriseront la mobilité des gens sur le marché du travail. Ces formations doivent finalement être adaptées aux réalités des personnes apprenantes, tout particulièrement en ce qui concerne les femmes (horaire et mesures de conciliation, notamment les mères monoparentales).

- ✓ Finalement, il faut reconnaître que **les stages** (C1) permettent de développer différentes compétences liées à l'employabilité, qu'ils offrent du temps pour former une personne en milieu de travail et qu'ils participent à la spécialisation et la polyvalence de cette personne. Cela dit, les stages peuvent constituer une source de discrimination pour les personnes, notamment lorsqu'elles ne sont pas rémunérées pour leur travail, qu'elles ne jouissent d'aucune protection sociale ou qu'elles peinent à en trouver un.

La rémunération et les protections sociales adéquates (harcèlement, santé et sécurité au travail, droits parentaux, congés maladie, etc.) pour les personnes contribuent ainsi au rehaussement des conditions de réalisation d'un stage. Par ailleurs, il faut reconnaître la responsabilité des établissements scolaires à l'égard de la supervision des stages : ils ont l'expertise nécessaire pour garantir la flexibilité du contenu de formation, mettre en place des mécanismes d'accompagnement dans le milieu de travail et de rétroaction à la fin du stage et, enfin, s'assurer que la durée du stage favorise l'apprentissage.

Synthèse et utilisation des résultats

Dans le Plan stratégique 2017-2020 de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), l'adéquation est présentée comme une recherche de correspondance entre la formation, les compétences de la main-d'œuvre et les emplois en demande sur le marché du travail.

Ce Plan précise par ailleurs que cette recherche de correspondance serait **le résultat** de la « *cohérence des diverses politiques et stratégies en lien avec la main-d'œuvre et la formation, l'immigration et le développement économique dans son ensemble* » (Québec, 2018 : p. 18). On y explique finalement que cette recherche de correspondance est motivée par des enjeux liés au marché du travail et à la situation socio-économique du Québec (Québec, 2018) :

1. la présence de déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre : ces déséquilibres se traduisent par des situations de pénurie de main-d'œuvre et la difficulté pour les employeurs de recruter du personnel;
2. les effets des changements technologiques, sociaux, économiques et environnementaux à l'égard des compétences de la main-d'œuvre : ces changements forcent l'utilisation dans les milieux de travail de nouvelles compétences que les travailleuses et les travailleurs devront apprendre à maîtriser afin de s'adapter au changement.

À terme, le Plan suggère que l'adéquation découlant de la cohérence des politiques et des stratégies de l'État favoriserait l'émergence d'une *main-d'œuvre qualifiée et résiliente*, une *participation inclusive au marché du travail*, l'*augmentation de la productivité* et une plus grande *prospérité* pour le Québec (Québec, 2018).

Le Plan de la CPMT demeure cependant muet sur de nombreux aspects stratégiques de l'adéquation soulignés par les personnes et les organisations participantes à la journée d'étude. Les résultats des discussions tenues le 26 mars dernier révèlent l'existence d'au moins quatre dimensions de l'adéquation dont le gouvernement et les partenaires du marché du travail doivent tenir compte afin de parvenir à une juste adéquation. Le tableau 1 présente ces quatre dimensions.

Tableau 1

Conditions	L'adéquation commande de tenir compte des conditions et des situations de vie des personnes; de réunir les conditions essentielles à l'apprentissage; de favoriser l'émergence de conditions de travail acceptables.
Moyens	L'adéquation commande de mettre en œuvre de moyens permettant soutenir l'apprentissage tout au long de la vie et de développer les compétences des personnes en emploi ou non; de favoriser la reconnaissance des acquis et des compétences; d'encourager la formation continue dans tous les milieux de travail et pour toutes les classes de travailleuses et de travailleurs; de prévoir les besoins en matière de compétences et de main-d'œuvre.
Ressources	L'adéquation commande de coordonner les efforts déployés par l'État, ses ministères et ses agences; de miser sur toutes les populations adultes susceptibles d'aider à combler les besoins de main-d'œuvre (en emploi ou non); de mettre en œuvre des mesures, des stratégies et des politiques complémentaires qui favorisent la concertation entre toutes les organisations concernées; de favoriser la participation de toutes organisations de la société civile actives en éducation des adultes et en développement de la main-d'œuvre.
Contenus	L'adéquation commande de développer des contenus et des programmes de formations qui répondent aux besoins actuels et futurs du marché du travail; de développer des compétences techniques et spécialisées qui seront utiles à court et moyen termes; de développer également des compétences génériques et cognitives qui favoriseront l'adaptation à long terme.

Pour la suite des choses, l'ICÉA entend préciser l'importance de ces dimensions et définir les liens qui les unissent dans la perspective d'une mise en correspondance qui permettrait de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises, de favoriser l'apprentissage des nouvelles compétences en demande et de garantir la formation continue des travailleuses et des travailleurs dans le respect de leurs attentes et de leurs aspirations.

Au sujet de la journée d'étude

La question de l'adéquation était au cœur des discussions tenues lors de cette journée d'étude. Le choix du thème de la journée d'étude revient à l'ICÉA qui souhaitait ainsi atteindre une grande diversité d'objectifs (voir l'encadré 1, page 9). Cependant, il importe de préciser que ce sont les personnes et les organisations participantes qui, suivant le modèle des activités de type *forum ouvert*, ont proposé tous les sujets de discussion inscrits à l'ordre du jour (voir l'encadré 2, page 9).

L'ICÉA et ses partenaires tenaient ainsi à créer une dynamique de co-construction de l'ordre du jour de l'activité en invitant les personnes participantes à s'engager activement dans le choix des sujets de discussion retenus. En agissant ainsi, l'ICÉA et ses partenaires souhaitaient s'assurer que les personnes et les organisations participantes puissent faire valoir leurs propres préoccupations à l'égard de l'adéquation.

Neuf discussions centrées sur l'adéquation

La tenue de cette journée d'étude a donc permis de tenir neuf discussions centrées sur les préoccupations des personnes participantes à l'égard de l'adéquation. Ces discussions d'une durée de 75 minutes se sont déroulées au cours de deux rondes distinctes (avant et après le dîner). Elles rassemblaient en moyenne huit personnes et les résultats en ont été consignés dans des rapports qui résument les éléments clés de chaque conversation, ce qu'il faut en retenir et ce qui est nécessaire pour aller de l'avant. Les rapports de ces discussions sont accessibles en ligne.

Les personnes et les organisations participantes

Le souhait de l'ICÉA était de réunir des personnes qui seraient en mesure de contribuer positivement à la construction d'une compréhension commune de différents aspects stratégiques de l'adéquation. Il importait donc de s'assurer que ces personnes proviennent d'organisations directement concernées par l'adéquation, qu'elles soient bien au fait des stratégies qui sont actuellement mises de l'avant à cet effet et qu'elles aient la liberté de s'exprimer au nom de l'organisation qu'elles représentent.

L'ICÉA, la COCDMO et l'Observatoire compétences-emploi ont donc mené en parallèle des campagnes d'invitations ciblées visant à réunir un maximum de 50 personnes participantes provenant idéalement d'organisations différentes. Les partenaires du marché du travail ainsi ciblés provenaient notamment d'organisations patronales, de syndicats, de comités sectoriels et consultatifs, d'institutions scolaires, de milieux alternatifs de scolarisation, d'organismes communautaires actifs en éducation des adultes, en employabilité, en défense de droits, etc. Au total, 39 personnes provenant de 30 organisations ciblées ont participé à la journée d'étude (voir l'encadré 3, page 10).

Encadré 1

OBJECTIFS DE LA JOURNÉE

Pour les personnes participantes

- ✓ Aborder largement la question de l'adéquation entre la formation et l'emploi.
- ✓ Permettre aux personnes participantes d'exprimer leurs préoccupations à l'égard des stratégies en matière d'adéquation qui sont actuellement mises de l'avant.

Pour l'ICÉA

- ✓ Favoriser l'expression de points de vue diversifiés en lien avec l'adéquation entre la formation et l'emploi.
- ✓ Identifier les éléments essentiels d'un positionnement public de l'ICÉA en matière d'adéquation entre la formation et l'emploi.

Pour nos membres et nos partenaires

- ✓ Favoriser la diffusion de points de vue diversifiés en lien avec l'adéquation entre la formation et l'emploi.
- ✓ Contribuer à l'analyse et à l'amélioration continue des stratégies en matière d'adéquation qui sont actuellement mises de l'avant.

Encadré 2

SUJETS DES DISCUSSIONS INSCRITES À L'ORDRE DU JOUR

Première ronde

- ✓ A1 – La veille prospective des compétences (employés et entreprises)
- ✓ B1 – La conciliation études-travail-famille-personne
- ✓ C1 – Les stages
- ✓ D1 – Démarche pour inclure les personnes éloignées du marché du travail (50 ans et plus, etc.)
- ✓ E1 – La personne, diversité des choix et des besoins

Deuxième ronde

- ✓ A2 – La productivité et le développement des compétences
- ✓ B2 – Les formations de courtes durées
- ✓ C2 – La responsabilité partagée entre les acteurs
- ✓ D2 – L'accès à la formation dans la lutte à la pauvreté

Encadré 3

LISTE DES ORGANISATIONS REPRÉSENTÉES LORS DE LA JOURNÉE D'ÉTUDE	
1.	Alliance des milieux alternatifs de scolarisation du Québec (AMASQ)
2.	Carrefour jeunesse emploi Ahuntsic-Bordeaux-Cartierville (CJE ABC)
3.	Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
4.	Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF)
5.	Centre Génération Emploi
6.	Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO)
7.	Comité Consultatif Clientèle Judiciarisée Adulte
8.	Comité consultatif Jeunes (CPMT)
9.	Comité consultatif Personnes handicapées
10.	Comité des politiques en éducation des adultes de l'ICÉA (PÉA-ICÉA)
11.	Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec (CSMOCGQ)
12.	Comité sectoriel de main-d'œuvre économie sociale et action communautaire (CSMO ESAC)
13.	Commission scolaire de Montréal (CSDM)
14.	Commission scolaire Marguerite-Bourgeois (CSMB) (Services aux entreprises et de formation continue et Centre d'éducation des adultes Champlain)
15.	Conseil central du Montréal-métropolitain (CCMM-CSN)
16.	Conseil du patronat du Québec (CPQ)
17.	Conseil régional de partenaire du marché du travail Laval (CRPMT Laval)
18.	Conseil supérieur de l'éducation (CSE)
19.	Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)
20.	Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ) (service recherche)
21.	Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN)
22.	Formation de base pour le développement de la main-d'œuvre (FBDM)
23.	Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) (membres du conseil d'administration et membres individuels)
24.	Maman va à l'école
25.	Mouvement québécois des adultes en formation (MQAF)
26.	Observatoire compétences-emploi (OCE UQAM)
27.	Puce communautaire
28.	Québec solidaire (comité éducation)
29.	Regroupement économique et social du Sud-Ouest (RESO)
30.	Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ)
31.	Université du Québec à Montréal (UQAM)

Sources

CPMT (2018). Plan stratégique 2017-2020, Commission des partenaires du marché du travail, gouvernement du Québec, 34 p.

Rapport de discussion

Journée d'étude sur l'adéquation formation-emploi

Mardi 26 mars 2019

Discussion A1 – première ronde

La veille prospective des compétences (employés et entreprises)

Organisations participantes

1. Comité consultatif jeunes (CPMT)
2. Comité sectoriel de main-d'œuvre, communications graphiques (CSMOCGQ)
3. Comité sectoriel de main-d'œuvre, Économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC)
4. Commission scolaire Marguerite-Bourgeois (CSMB)
5. Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)
6. Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN)
7. Formation de base pour le développement de la main-d'œuvre (FBDM)
8. Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)
9. Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ)

Éléments clés de la conversation

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, alors qu'il peut être difficile d'évaluer quantitativement et qualitativement les compétences, les personnes et les organisations participantes à cette discussion souhaitent mettre en lumière l'importance de réaliser une veille prospective des compétences efficace.

Elles ont souligné l'importance de bien cadrer cette veille prospective et de l'appuyer sur une solide méthodologie. Il importe de recourir à des ressources expertes, bien au fait des besoins de veille et de sélectionner les méthodes de collecte de données ainsi que les indicateurs appropriés.

Les personnes et les organisations participantes à cette discussion ont par ailleurs souligné certaines difficultés soulevées par les réalités actuelles du marché de l'emploi. La veille prospective à réaliser doit permettre de favoriser l'adaptabilité du système éducatif aux besoins de formation des personnes et des entreprises. Elle doit également permettre de garantir la continuité et la pérennité des formations qui sont réalisées au sein des entreprises afin de les aider à s'adapter au changement et à la nouveauté.

Un objectif de cette veille serait de trouver un socle commun de compétences transposables et transversales : celles que doit maîtriser une personne afin d'occuper un emploi et des celles que doivent développer les entreprises afin d'assurer leur production.

Finalement, il apparaît important pour les personnes et les organisations participantes à cette discussion de s'assurer de la flexibilité des approches en alternance travail-études ou équivalente.

Ce qu'il faut retenir

Selon les personnes et les organisations participantes à cette discussion, la veille prospective des compétences exige :

- de s'assurer de la crédibilité de la démarche réalisée : il est essentiel de bien cadrer la démarche avec les bons partenaires; de s'assurer d'utiliser la bonne démarche avec les bons indicateurs;
- de garantir la flexibilité de l'offre de formation en aval;
- de s'assurer de la pérennité des compétences acquises et de leur transformation, leur transférabilité dans le temps; et
- de s'assurer que les personnes disposent des compétences nécessaires pour s'adapter aux évolutions du marché du travail; des compétences transférables d'un contexte d'action à un autre.

Pour aller de l'avant

Afin d'aller de l'avant, les personnes et les organisations participantes à cette discussion ont souligné l'importance de :

- de faire ressortir la valeur ajoutée de la formation à l'intention des entreprises;
- de creuser l'importance de la crédibilité de la démarche; et
- de se rapprocher des spécialistes (universitaires, etc.).

Rapport de discussion

Journée d'étude sur l'adéquation formation-emploi

Mardi 26 mars 2019

Discussion B1 – première ronde

La conciliation études-travail-famille-personne

Organisations participantes

1. Comité des politiques en éducation des adultes de l'ICÉA (PÉA-ICÉA)
2. Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN)
3. Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)
4. Maman va à l'école

Éléments clés de la conversation

Les personnes et les organisations participantes à cette conversation souhaitent approfondir la question pour la personne, de concilier les études, le travail et ses responsabilités familiales dans le contexte actuel de recherche d'adéquation entre la formation et l'emploi.

Dans un contexte où il est plus souvent nécessaire d'opérer un changement de carrière, ses personnes et ses organisations se sont demandé si les milieux du travail et de l'éducation sont adaptés aux besoins des adultes en matière de conciliation : ces milieux sont-ils plus sensibles à la conciliation études-travail-famille-personne (ETFP)? Comment les gens peuvent-ils suivre un programme de formation sans vivre une surcharge? Comment parviennent-ils à intégrer la formation à l'emploi sans surcharger leur horaire?

Lorsqu'on pense à la conciliation, les personnes et les organisations notent qu'il est avant tout question des responsabilités de la personne à l'égard de l'emploi, de sa situation sur le marché du travail, de son employabilité. La conciliation apparaît alors comme une question structurelle, que la personne soit ou non en emploi. Il incombe à la personne de concilier travail, famille et formation; de consacrer le temps nécessaire à chacune des différentes sphères de sa vie.

Cela dit, les personnes et les organisations participantes se demandent si la conciliation ne devait pas être également comprise comme une autre forme d'adéquation entre travail, famille et formation. Dans cette perspective, la conciliation renvoie également à une responsabilité de la société envers les parents et les enfants : il faut tenir compte des conditions dans lesquelles vivent les enfants de parents qui opèrent un retour en formation. La réussite d'un projet de formation est liée à la possibilité de concilier études, travail et responsabilités personnelles et familiales. La conciliation doit permettre de réunir les meilleures conditions de réussite, même si elle se vit différemment selon les personnes, le secteur ou le milieu.

Les personnes et les organisations notent la présence de logiques de valorisation et de légitimation différentes selon les sphères de vie concernées par la conciliation. Elles notent également que la société n'est pas au diapason des familles et la présence de discriminations systémiques qui affectent les personnes selon leur sexe.

Les personnes et les organisations critiquent par ailleurs le paradigme néolibéral actuel qui priorise le travail rémunéré. Elles soulignent également que les institutions porteuses des lois constituent souvent un obstacle à la conciliation. Elles citent en exemple l'imposition de choix de formation par l'institution qui finance ou non le retour (Emploi-Québec) ou la présence de préjugés qui entravent la conscientisation à l'importance de concilier études, travail et responsabilités personnelles et familiales (Commissions scolaires).

Les personnes et les organisations participantes insistent sur l'importance de la libération de temps pour la formation. Sans libération de temps, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie ne se sont pas possibles. Quel que soit le contexte, apprendre demande du temps. Et le temps nécessaire pour atteindre un objectif sera différent selon la personne et son bagage de connaissances. La nécessité d'une formation de base est notamment à prendre en compte dans le temps imparti à la conciliation. Les personnes et les organisations se demandent à ce titre quels acteurs sont en mesure de libérer du temps pour la formation?

Les personnes et les organisations soulignent également la problématique des études à temps plein et à temps partiel. Cette problématique apparaît différente selon les régimes de formation générale ou de formation professionnelle. L'offre de programmes de formation professionnelle à temps partiel étant limitée, la présence de mécanismes de conciliation devient plus importante.

En conclusion, les personnes et les organisations participantes insistent sur l'importance de tenir compte des besoins de conciliation des personnes dès leur entrée en formation. La personne qui opère un retour en formation doit avoir accès à des ressources et à des structures qui favorisent la conciliation, par exemple des congés, ou le gardiennage, du temps et de l'argent pour les soins. Quelles mesures sont en place pour favoriser le retour en formation de base, par exemple?

Ce qu'il faut retenir

Selon les personnes et les organisations participantes à cette discussion la conciliation études-travail-famille-personne (ETFP) exige :

- que le travail domestique fasse partie de l'économie et des enjeux économiques à prendre en compte;
- l'inclusion d'une politique familiale dans une politique d'éducation;
- d'assurer une formation de base plus qualifiante pour contrer la précarité d'emploi; et
- la bonification des structures déjà en place, notamment les allocations familiales.

Pour aller de l'avant

Afin d'aller de l'avant, les personnes et les organisations participantes à cette discussion ont souligné l'importance de prendre le virage de la conciliation et de créer un compte formation assurance étude permettant les retours en formation.

Rapport de discussion

Journée d'étude sur l'adéquation formation-emploi

Mardi 26 mars 2019

Discussion C1 – première ronde

Les stages

Organisations participantes

1. Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN)
2. Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ)
3. La puce communautaire
4. Observatoire compétences-emploi (UQAM)
5. Québec Solidaire (éducation)

Éléments clés de la conversation

Les personnes et les organisations participantes à cette conversation ont mis en lumière plusieurs facteurs et conditions de réussite des stages offerts en milieu de travail dans un contexte de recherche d'adéquation entre la formation et l'emploi.

Elles ont notamment souligné le rôle joué par les établissements scolaires dans la mise en place des conditions de stage. Il apparaît ainsi essentiel de reconnaître la responsabilité des établissements scolaires à l'égard de la supervision des stages. Les établissements scolaires apparaissent être bien placés pour garantir la flexibilité du contenu de la formation, mettre en place des mécanismes d'accompagnement dans le milieu de travail et de rétroaction à la fin du stage et s'assurer que sa durée favorise l'apprentissage. Au chapitre de la durée du stage, le nombre de quatre semaines a été soulevé par certaines personnes et organisations.

Afin de s'assurer de la qualité et de la valeur d'un stage offert en milieu de travail, les personnes et les organisations participantes estiment que les établissements scolaires devraient pouvoir dépêcher des personnes responsables dans les milieux de travail afin d'évaluer les conditions de stage. Cette possibilité constitue une valeur ajoutée pour les enseignantes et les enseignants qui pourraient assurer la mise à jour de leur expertise. Elle leur permettrait également de reconnaître des stages « bidon » ou de bloquer des tentatives malintentionnées visant à bénéficier des services d'une main-d'œuvre à bon marché.

Les personnes et les organisations participantes notent que les stages servent actuellement à développer différentes compétences liées à l'employabilité (notamment numériques et informatiques), qu'ils offrent du temps pour former une personne en milieu de travail et qu'ils participent à la spécialisation et la polyvalence des travailleuses et des travailleurs. Ces personnes et ces organisations notent par ailleurs le rôle accru de la CPMT dans la gestion des stages, l'influence du modèle dual allemand ainsi que la volonté du gouvernement d'accroître le nombre de stages offerts au cours des prochaines années.

Tout en misant sur des formules reconnues (modèle du compagnonnage), cette volonté s'accompagne de lourdeurs administratives qui affectent les personnes (déficience du soutien financier, éloignement du projet de formation de l'individu, reconnaissance des qualifications, etc.) et les entreprises. À ce titre, les personnes et les organisations participantes soulignent le grand nombre de PME qu'on retrouve au Québec : situation qui vient complexifier la gestion des stages.

La présence de stages d'insertion pour les adultes vient également complexifier les choses. Ces stages s'adressent souvent à des personnes éloignées du marché du travail dont la réussite nécessite la mise en place de mesures individualisées d'aide et d'accompagnement.

Les personnes et les organisations participantes s'accordaient finalement sur une série d'obstacles susceptibles de nuire à la gestion des stages. Elles notent à ce titre :

- la présence de stage non rémunéré, notamment dans le secteur public et souvent dans des milieux de travail composé majoritairement de femmes;
- la question des protections sociales offertes aux personnes en stage (situations de harcèlements, santé et sécurité au travail, prestations offertes, droits parentaux, congés maladie, etc.);
- les questions relatives à la reconnaissance des compétences développées dans le milieu de travail;
- la difficulté pour certaines personnes de trouver un stage;
- la question de l'engagement des entreprises dans le stage offert.

Ce qu'il faut retenir

Au terme de leur discussion, les personnes et les organisations participantes souhaitaient insister sur les éléments suivants :

- l'offre d'une rémunération et de protection sociale (financement complémentaire) durant le stage;
- la lutte à l'iniquité systémique de rémunération qui affecte certaines personnes en stage, notamment dans les métiers à prédominance féminine;
- la présence de l'enseignante ou de l'enseignant dans le milieu de stage : afin d'en assurer la supervision, mais aussi de développer un partenariat positif et durable dans le temps entre l'entreprise et l'institution d'enseignement;
- le recours à l'expertise de travailleuses et de travailleurs qui souhaitent transmettre leurs connaissances dans un contexte d'apprentissage en milieu de travail;
- la possibilité pour l'enseignante ou l'enseignant de se rendre dans le milieu de travail avec tous les avantages que cela représente, notamment ce qui concerne la valeur du stage offert (faux stages);
- l'affirmation de la vocation formative des stages et une plus grande volonté de différencier les types de stage; et
- l'offre de stage pour les personnes éloignées du marché du travail, notamment les jeunes.

Pour aller de l'avant

Pour aller de l'avant, les personnes et les organisations participantes à cette discussion insistent sur la nécessité :

- d'offrir des allocations pour supporter les frais liés aux stages;
- de garantir la rémunération des stagiaires (notamment par qu'il est souvent difficile de distinguer les différents types de stage); et
- de statuer sur un plancher d'heures de stage dans les cas de stages offerts par les entreprises d'une certaine taille.

Rapport de discussion

Journée d'étude sur l'adéquation formation-emploi

Mardi 26 mars 2019

Discussion D1 – première ronde

Démarche pour inclure les personnes éloignées du marché du travail, 50 ans et plus, etc.

Organisations participantes

6. Alliance des milieux alternatifs de scolarisation du Québec (AMASQ) et Regroupement économique et social du Sud-Ouest (RESO)
7. Centre de ressources éducatives et pédagogiques (CREP-CSDM) et Association québécoise des intervenantes et des intervenants en formation générale des adultes (AQIFGA)
8. Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte
9. Comité consultatif personnes handicapées
10. Commission scolaire Marguerite-Bourgeois (Centre d'éducation des adultes Champlain)
11. Conseil du patronat du Québec (CPQ)
12. Conseil supérieur de l'éducation (CSE)
13. Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)
14. La puce communautaire
15. Mouvement québécois des adultes en formation (MQAF)

Éléments clés de la conversation

Les personnes et les organisations participantes à cette conversation souhaitent souligner les facteurs et les conditions susceptibles de favoriser l'inclusion des personnes éloignées du marché du travail dans l'actuel contexte d'adéquation entre la formation et l'emploi.

Outre les personnes de 50 ans et plus, les populations éloignées du marché du travail comptent des Autochtones, des personnes vivant avec un handicap, des personnes immigrantes, jeunes, judiciairisées ou ayant des besoins particuliers. La contribution de ces personnes au marché du travail apparaît essentielle aux yeux des participantes et des participants à cette conversation.

Il ressort de cet atelier que les entreprises disposent de la marge de manœuvre nécessaire afin de procéder aux ajustements nécessaires et accueillir des adultes éloignés du marché du travail.

Il importe pour ce faire de reconnaître les besoins particuliers de ces personnes ou de celles qui sont sous-représentées sur le marché du travail, notamment en matière d'accompagnement. Les participants et participantes déplorent cependant le financement non récurrent de projets ou d'initiatives qui, une fois terminés, ne permettent pas de modifier l'offre de formation ou de services. Ils déplorent également le fait que certains acteurs publics modifient leur offre de services sans avoir mené de réflexion préalable.

Au sujet de l'évolution de l'offre de service, les personnes participant à cet atelier insistent sur l'importance de tenir compte de la situation particulière des personnes immigrantes. On cite l'exemple de personnes (notamment immigrantes) qui se révèlent trop qualifiées par rapport aux besoins du marché du travail. Il est parfois demandé à ces personnes d'alléger leur CV, alors qu'elles devraient plutôt avoir droit à une meilleure reconnaissance de leurs diplômes et de leurs compétences.

Tout en déplorant le fait que les établissements d'enseignement réfléchissent en fonction de leur offre et non des adultes, les personnes et les organisations participantes à cette conversation insistent sur l'importance de tenir compte de la globalité de la personne et de ses problématiques particulières, de créer des parcours de formation en fonction des personnes et de leurs besoins et de favoriser à cet effet une meilleure concertation entre les acteurs.

Il ressort de cet atelier qu'il faut améliorer la reconnaissance des diplômes, favoriser le décloisonnement ainsi que le travail en équipe et rendre le système de financement plus flexible. Depuis plusieurs années un réseau d'intervenantes et d'intervenants mène des actions de formation adaptées aux besoins particuliers des personnes éloignées du marché du travail.

Selon les personnes et les organisations participantes, il faut identifier les sources de rigidité qui affectent les personnes sans emploi et corriger la situation. La plupart des acteurs concernés par ce sujet siègent à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) : le défi est de passer outre les logiques actuelles de compétition¹ afin de répondre aux besoins prioritaires et de favoriser la diversité ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie.

Ce qu'il faut retenir

Selon les personnes et les organisations participantes, une évolution de l'offre de services est essentielle afin de tenir compte des besoins spécifiques des personnes éloignées du marché du travail. Il faut également :

- porter une attention particulière à l'identification des populations adultes sous-représentées sur le marché du travail;
- clarifier la mission de chaque acteur afin qu'il ne soit plus en compétition, mais en mode de concertation : une meilleure concertation entre ces différents acteurs apparaît essentielle;
- forcer la concertation de tous les acteurs concernés par une même source de financement ou un même problème;
- s'assurer que les organisations qui en ont l'expertise et la connaissance puissent accompagner des entreprises dans leurs interventions auprès des personnes éloignées du marché du travail ou sous-représentées;
- favoriser une meilleure reconnaissance des diplômes des personnes immigrantes;
- mettre fin au financement soumis à la reddition de compte par le volume; et
- mener des actions de sensibilisation visant à déconstruire les stéréotypes qui affectent les personnes éloignées du marché du travail.

¹ Consulter les rapports E1 – La personne, diversité des choix et des besoins et C2 – La responsabilité partagée entre les acteurs pour plus de détails.

Pour aller de l'avant

Afin d'aller de l'avant, les personnes participantes à cette discussion ont souligné l'importance de :

- parvenir à une meilleure concertation des différents acteurs (commanditaires, employeurs, institutions, etc.);
- travailler en amont de la démarche de formation pour informer au mieux la population sur les possibilités;
- prendre en compte l'expertise des intervenantes et des intervenants auprès des personnes concernant l'accompagnement des entreprises et la réalité de l'offre de formation; et
- explorer le contexte actuel et les intérêts de personnes concernées.

Rapport de discussion

Journée d'étude sur l'adéquation formation-emploi

Mardi 26 mars 2019

Discussion E1 – première ronde

La personne et la diversité des choix et des besoins

Organisations participantes

1. Carrefour jeunesse-emploi Ahuntsic-Bordeaux-Cartierville (CJE ABC)
2. Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
3. Centre de documentation en éducation des adultes et condition féminine (CDEACF)
4. Centre génération emploi
5. Commission scolaire Marguerite-Bourgeois (CSMB) (Services aux entreprises et formation continue)
6. Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)
7. Services-conseils CHains

Éléments clés de la conversation

Les personnes et les organisations participantes à cette discussion souhaitent souligner l'importance de tenir compte de la personne ainsi que de la diversité de ses choix et de ses besoins dans un contexte d'adéquation entre la formation et l'emploi.

Dans un premier temps, elles ont souligné la nécessité de clarifier les questions relatives au parcours et aux besoins des personnes, de même que la présence de liens d'interdépendance entre des éléments comme les objectifs de carrière de la personne, la disponibilité de l'offre et des programmes ainsi que les emplois disponibles.

Ces personnes et ces organisations ont insisté sur l'importance de tenir compte des orientations et du bagage social de la personne. À ce titre, elles ont rappelé les constats suivants :

- la surqualification des personnes immigrantes : nombre de ces personnes fréquentent des établissements d'enseignement dans l'espoir d'obtenir une reconnaissance de leurs qualifications. Plusieurs entreprennent des formations ouvertes à tous et sans prérequis (ex. : lancement d'entreprise) afin d'avoir accès au régime de prêts et bourses. Elles se retrouvent alors avec une dette sans pour autant accroître leur employabilité;
- la multiplication des programmes de formation de courte durée : les personnes s'y perdent dans les programmes comme les attestations d'études collégiales (AEC). Il existe une multitude d'AEC, différentes selon les cégeps et dont la valeur est propre à chaque région, ce qui affecte la transférabilité des apprentissages;
- les difficultés pour les personnes d'identifier la formation manquante dans un processus de reconnaissance des acquis et des compétences, de combler ce besoin de formation et même de bénéficier d'un soutien financier lors du processus;

- les limites du soutien financier de l'État occasionnées par la gestion de la mesure de formation selon les emplois en demande et l'indice du marché du travail.

Il est essentiel de voir au-delà de l'emploi selon ces personnes et ces organisations. Il faut répondre aux besoins de la personne et l'orienter vers un secteur du marché du travail qui répond à ses besoins. À ce titre, les personnes et les organisations participantes notent que la liste dressée par Emploi-Québec des emplois et des secteurs priorités en fonction des besoins de main-d'œuvre du marché du travail vient limiter les possibilités de choix des personnes.

Ces personnes et ces organisations constatent par ailleurs des retards dans les statistiques concernant les besoins du marché du travail : cette liste peut prioriser des secteurs ou des métiers où la demande est à la baisse alors que d'autres secteurs et métiers dont la demande est à la hausse ne le sont pas – cela, dans une même région. Il en résulte un décalage entre les besoins réels des entreprises et les secteurs d'emploi priorités ainsi qu'une inadéquation entre les formations financées par la CPMT ou Québec et les besoins réels du marché du travail.

Au nombre des autres problèmes qui limitent les retombées des mesures mises de l'avant dans la situation actuelle, ces personnes et ces organisations citent en exemple :

- le contingentement de la formation, qui s'opère souvent en fonction du financement ou de la rentabilité de certains cours qui s'avèrent peu qualifiants ou qui ne répondent pas à des besoins prioritaires du marché du travail, comparativement à d'autres cours qui favoriseraient une meilleure adéquation entre les qualifications des personnes et les besoins du marché du travail;
- la qualité de l'information disponible sur le marché du travail (IMT) : on note la présence d'une information qui ne correspond pas à la réalité du marché, la méconnaissance du marché du travail chez les professionnels de l'orientation et la présence chez la personne d'idées reçues mènent à la déception;
- la difficulté de reconnaître les intérêts et le bagage des personnes, leurs histoires et leur situation de vie.

En terminant, les personnes et les organisations participantes à cette discussion notent l'affirmation d'une grande volonté à répondre aux besoins des entreprises, souvent sans considération pour la personne et ses besoins. De même, elles déplorent le peu de volonté et d'actions mises de l'avant afin de soutenir la persévérance personnelle et de favoriser la progression de la personne.

Ce qu'il faut retenir

Selon les personnes et les organisations participantes à cette conversation, il est essentiel de tenir compte des besoins et des intérêts de la personne. À ce titre, elles estiment que les constats suivants sont à retenir :

- la réalité des besoins réels du marché du travail est peu connue, du moins elle ne correspond pas à la publicité faite pour la promotion de certains programmes de formation (ex. : promesse de 100 % de placement dans un secteur où ce n'est pas possible);

- la nécessité de faire coïncider les besoins en constante évolution des entreprises, les formations et les programmes existants (attentes, exigences, disponibilité, etc.) et la personne et ses besoins;
- le caractère très politique de l'adéquation dans l'influence exercée par l'État et les décideurs lors de la création d'un programme.

Pour aller de l'avant

Pour aller de l'avant, les personnes et les organisations participantes à cette conversation ont souligné l'importance de :

- favoriser l'accès à un plus grand nombre de ressources-conseils en emploi;
- recentrer les politiques d'adéquation sur les personnes et leurs besoins;
- s'attaquer au manque de connaissance des ressources disponibles;
- s'assurer de la justesse de l'information sur le marché du travail disponible; et
- viser une adéquation entre les personnes et les milieux de travail, qu'il soit question des besoins, des ressources nécessaires ou des réalités des uns et des autres.

Rapport de discussion

Journée d'étude sur l'adéquation formation-emploi

Mardi 26 mars 2019

Discussion A2 – deuxième ronde

La productivité et le développement des compétences

Organisations participantes

8. Commission scolaire Marguerite-Bourgeois (CSMB), Services aux entreprises et formation continue
9. Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec (CSMOCGQ)
10. Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)
11. Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ)
12. Formation de base en milieu de travail (FBDM)
13. Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)
14. La puce informatique
15. Observatoire compétences-emploi (UQAM)

Éléments clés de la conversation

Les personnes et les organisations participantes à cette conversation s'intéressaient aux effets du développement des compétences des personnes sur la productivité des entreprises. Elles ont souligné l'importance des éléments clés suivants :

- reconnaître la valeur de l'employé dans l'entreprise ainsi que la responsabilité de cette dernière à l'égard de la transférabilité des tâches et des fonctions;
- favoriser et valoriser la personne dans sa formation : répondre à des besoins (pointus) en allant au-delà de l'organisation;
- favoriser la mobilité d'une personne dans une entreprise ou dans un secteur industriel, dans une région, etc.;
- s'assurer que la personne tire une valorisation de la reconnaissance de son diplôme par son entreprise; sachant que la valorisation s'avère être un facteur de rétention;
- confirmer une meilleure accessibilité en ce qui concerne les lieux, les connaissances et le financement afin que les participants complètent leur formation manquante;
- informer au sujet des programmes contingentés pour mieux orienter les participants : on cherche plutôt à créer des parcours rentables au lieu de tenir compte des besoins des travailleurs et des emplois disponibles ou ceux à combler;
- aller au-delà du modèle de l'expérience jetable;
- valoriser le temps dédié à la formation : du temps pour la formation et pour l'accompagnement, le suivi après-formation, le transfert en poste de travail et la mise en pratique des apprentissages;

- s'assurer que l'entreprise maîtrise la logistique d'une formation, qu'elle dispose des outils et des ressources afin de développer une culture de la formation;
- illustrer la valeur de la formation à l'aune des gains en productivité, comparativement au coût des freins à la productivité attribuables à l'absence de formation : dans cette perspective, la valeur ajoutée de la formation devient une valeur ajoutée pour la personne et l'entreprise;
- faire de l'entreprise un membre de la société, un agent social qui contribue à l'organisation de la société : un des effets de la production d'une entreprise est un enjeu social;
- s'accorder le droit à l'erreur.

Ce qu'il faut retenir

Tout en posant le constat d'une déresponsabilisation générale à l'égard de la formation, les personnes et les organisations participantes à cette conversation estimaient qu'il était essentiel de :

- briser la perception négative voulant que la formation vise à combler un retard;
- valoriser la formation tout au long de la vie et en faire une responsabilité générale de tous, personnes et entreprises;
- mener une campagne sur l'importance du développement des compétences, la valeur de la formation et de son impact sur le développement de la capacité de produire; et
- déterminer la valeur ajoutée de la formation pour l'employeur et la personne;
- mettre l'adulte au cœur des besoins dans l'organisation en lien avec son épanouissement professionnel et ses performances au travail – la main-d'œuvre est la ressource essentielle du bon fonctionnement de l'organisation;
- créer une campagne : Adéquation – personne- emploi- communication- formation;
- revoir et repenser la formation pour sa valeur intrinsèque, que ce soit pour les entreprises ou les individus;
- se servir des politiques d'adéquation mise en œuvre pour créer une culture formation;
- parler d'abondance de possibilités et d'expériences diversifiées au lieu de rareté de main-d'œuvre;
- organiser des laboratoires entreprise-formation-expérience, créer des opportunités d'accompagnement des individus dans des processus de triades;
- faire connaître davantage les ressources, les programmes et les disponibilités de financement pour confirmer l'accompagnement offert aux personnes ou aux entreprises, en milieux de travail.

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, ces personnes et ces organisations soulignent l'importance de favoriser la rétention au sein des milieux de travail. Il apparaît essentiel de miser sur la formation et d'en faire une opportunité de développement; de développer les compétences des travailleuses et des travailleurs afin de les garder au sein de l'entreprise et d'optimiser la capacité d'action de son capital humain.

Pour aller de l'avant

Pour aller de l'avant, les personnes et les organisations participantes à cette conversation ont proposé de créer des espaces de partage des ressources, de s'accorder sur un ensemble de préoccupations communes afin de trouver des solutions adaptées et de se questionner sur la meilleure manière de favoriser le développement des compétences.

Elles estiment par ailleurs important de revoir les influences politiques externes qui peuvent être nuisibles, de recenser les ressources disponibles et de faire la promotion par secteurs (campagne d'information et de promotion).

Rapport de discussion

Journée d'étude sur l'adéquation formation-emploi

Mardi 26 mars 2019

Discussion B2 – deuxième ronde

Les formations de courtes durées

Organisations participantes

5. Alliance des milieux alternatifs de scolarisation du Québec (AMASQ) et Regroupement économique et social du Sud-Ouest (RESO)
6. Carrefour jeunesse-emploi Ahuntsic-Bordeaux-Cartierville (CJE ABC)
7. Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
8. Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO)
9. Commission scolaire de Montréal (CSDM)
10. Commission scolaire Marguerite-Bourgeois (CSMB), Services aux entreprises
11. Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN) et CRPMT Laval
12. Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)
13. Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ)

Éléments clés de la conversation

Les personnes et les organisations participantes à cette discussion souhaitent aborder la question des formations de courtes durées développées au cours des dernières années dans le cadre des efforts déployés pour favoriser l'adéquation entre la formation et l'emploi.

Ces personnes et ces organisations soulignent le développement accéléré des attestations d'études collégiales (AEC) qui sont mises à jour régulièrement, comparativement au développement plus limité des diplômes d'études professionnelles (DEP), dont les mises à jour sont moins fréquentes. Ces personnes et organisations notent également la présence d'une dynamique de compétition entre les différents niveaux d'enseignement : le développement des DEP relève des commissions scolaires, alors que celui des AEC relève des cégeps. Par ailleurs, certaines ACE concurrencent des DEP (en tout ou en partie).

Les personnes et les organisations participantes reconnaissent que les formations courtes (notamment les AEC) constituent des solutions permettant de répondre facilement et rapidement à la problématique de l'adéquation formation-emploi et de la pénurie de main-d'œuvre. Ces formations courtes ont été développées afin de répondre à des besoins réels du marché du travail. Cependant, il apparaît légitime de se demander si elles sont adaptées à la diversité des besoins des personnes en emploi. Un préalable important au développement de ces formations serait donc de faire des choix en fonction des besoins des personnes.

Les personnes et les organisations participantes insistent sur l'étendue et la diversité des besoins des personnes en emploi. Parmi ces besoins, il importe de souligner l'importance d'offrir un accompagnement en fin de formation. Un tel dispositif favorise le transfert des apprentissages.

Il faudrait par ailleurs s'assurer que ces formations suivent l'évolution du marché du travail et qu'elles mènent à des apprentissages qualifiants et transférables qui favoriseront la mobilité des gens sur le marché du travail.

Ce qu'il faut retenir

Dans la perspective où les formations courtes constituent des solutions faciles et rapides à la problématique adéquation-emploi et pénurie de main-d'œuvre, les personnes et les organisations participantes souhaitent que l'on retienne les éléments suivants de leur discussion :

- l'importance de favoriser la diversité des formations courtes, notamment en ce qui concerne la réponse aux besoins diversifiés des adultes et la transférabilité des apprentissages;
- la nécessité de s'assurer que ces formations courtes suivent l'évolution du marché du travail et qu'elles favorisent une réelle mobilité en emploi des travailleuses et des travailleurs;
- l'importance de rehausser l'encadrement et le suivi fait par l'État en lien avec les formations courtes développées : des observateurs déplorent le laxisme dont font preuve certaines institutions privées;
- l'importance de s'assurer que ces formations courtes sont adaptées aux réalités des personnes apprenantes, tout particulièrement en ce qui concerne les femmes (horaire et conciliation, surtout pour les femmes monoparentales).

Pour aller de l'avant

Afin d'aller de l'avant, les personnes et les organisations participantes à cette discussion ont souligné l'importance :

- de rehausser l'encadrement au niveau national en matière de contenu (compétences) et de durée;
- de favoriser une réelle adéquation entre les personnes, leurs besoins et la situation du marché du travail;
- d'offrir une diversité de formations courtes, moyennes ou longues avec des conditions d'accessibilité qui favorisent ou qui encouragent la conciliation vie-famille-études-travail.

Rapport de discussion

Journée d'étude sur l'adéquation formation-emploi

Mardi 26 mars 2019

Discussion C2 – deuxième ronde

La responsabilité partagée entre les acteurs

Organisations participantes

1. Commission scolaire de Montréal (CSDM)
2. Conseil du patronat du Québec (CPQ)
3. Conseil supérieur de l'éducation (CSE)
4. Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN)
5. Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)
6. Mouvement québécois des adultes en formation (MAQF)
7. Université du Québec à Montréal (UQAM)

Éléments clés de la conversation

Les personnes et les organisations participantes à cette conversation tenaient à éclaircir la question des responsabilités partagées entre les différents acteurs sociaux et politiques concernés par l'adéquation formation-emploi.

Ces personnes et ces organisations notent la présence d'une dynamique de compétition entre les différents secteurs concernés et au sein même de certains secteurs. L'exemple de la compétition entre les AEC des cégeps et les DEP des commissions scolaires est cité². Ces personnes et ces organisations déplorent que cette compétition soit liée aux bourses et aux types de financement. Elles déplorent également que le contexte d'action actuel fasse en sorte que seule une faible proportion de la main-d'œuvre en emploi ait accès à une offre de formation adaptée.

Ces personnes et ces organisations précisent que les responsabilités en matière d'adéquation entre la formation et l'emploi se révèlent partagées entre plusieurs acteurs qui sont actifs dans différents champs de formation ou d'intervention. On cite en exemple le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) et celui de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) qui partagent des responsabilités à l'égard des personnes immigrantes, notamment en matière de francisation et de reconnaissance des acquis.

On donne également l'exemple de responsabilités partagées qui prennent forme dans la mise en œuvre de politiques ou de programmes, comme le processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) ou les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Les personnes et les organisations participantes soulignent que ces responsabilités partagées mènent parfois à des situations conflictuelles (mais pas toujours) ainsi qu'à une hiérarchisation des rapports entre les partenaires.

² Voir le rapport E1 – La personne, diversité des choix et des besoins pour plus de détails.

Ce qu'il faut retenir

Les personnes et les organisations participantes à cette conversation souhaitent attirer l'attention sur les éléments suivants :

- l'importance de s'occuper des personnes en emploi : pour ce faire elles proposent de redéfinir un pacte social pour les gens en emploi;
- l'actuelle situation du marché du travail milite pour un changement radical dans les façons de faire, notamment l'élimination du travail en silo et la désuétude du corporatisme;
- conséquemment, la nécessité de revoir nos vieux réflexes, encore campés dans les situations passées (niveaux de scolarisation, taux de chômage, etc.).

Pour aller de l'avant

Afin d'aller plus loin, les personnes et les organisations participantes à cette conversation estiment qu'il est nécessaire :

- de reconnaître pleinement le besoin accru de formation qui accompagne les transformations du marché du travail;
- d'établir un nouveau partage des responsabilités et de nouveaux types d'activités pour la formation de la main-d'œuvre en emploi; et
- de revoir l'adéquation de nos programmes avec le marché du travail.

Rapport de discussion

Journée d'étude sur l'adéquation formation-emploi

Mardi 26 mars 2019

Discussion D2 – deuxième ronde

L'accès à la formation dans la lutte à la pauvreté

Organisations participantes

1. Centre de documentation en éducation des adultes et condition féminine (CDÉACF)
2. Centre génération emploi
3. Comité consultatif clientèle judiciarisée adulte
4. Comité consultatif jeunes (CCJ-CPMT)
5. Comité consultatif personnes handicapées
6. Commission scolaire Marguerite-Bourgeois (CSMB)
7. Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN)
8. Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) et Université du Québec à Montréal (UQAM)
9. La puce informatique
10. Maman va à l'école

Éléments clés de la conversation

Les personnes et les organisations participantes à cette conversation souhaitent aborder la question de l'accès à la formation généré par les stratégies actuelles d'adéquation formation-emploi comme moyen de lutter contre la pauvreté.

Pour ces personnes et ces organisations, cet accès à la formation doit favoriser le développement de différentes compétences (parentales, sociales, etc.) et tout particulièrement des compétences de base. Le rehaussement des compétences de base est intimement associé à la lutte à la pauvreté, d'une part. D'autre part, la maîtrise de ces compétences favorise l'accès à la formation sous toutes ses formes.

Les personnes et les organisations participantes insistent sur l'importance de la formation afin d'accéder à l'emploi et de sortir de la pauvreté.

Au nombre des freins qui limitent l'accès à la formation, les personnes et les organisations participantes rappellent la présence d'obstacles institutionnels générés par des mesures gouvernementales ou des agences de l'État (aide sociale, Emploi-Québec, etc.), de contraintes physiques liées à la mobilité, de contraintes liées à l'accès au logement ou à une garderie et de contraintes individuelles (rapport à l'école, estime de soi, etc.).

Les personnes et les organisations participantes soulignent à ce titre le problème que posent les priorités gouvernementales en matière d'adéquation, qui visent essentiellement l'insertion en emploi. Ces priorités ne tiennent pas compte du défi de l'entrée en formation, notamment pour les personnes en situation de pauvreté. Une insertion en emploi réussie devrait miser sur le rehaussement et la consolidation des compétences de la personne. Pour atteindre cet objectif, il faut s'assurer de l'entrée et du maintien en formation de la personne.

Au sujet de l'accès à la formation, les personnes et les organisations participantes soulignaient l'importance de transmettre la bonne information dès le départ, de réunir les conditions permettant d'effectuer une entrée positive et d'éviter le risque de décrochage. À ce titre, elles insistent sur l'importance de fournir des services d'orientation et d'aide à la persévérance adaptés, mais aussi de faire la promotion de projets réussis.

Pour les personnes et les organisations participantes, le nouveau contexte économique nous offre la chance d'expérimenter et de saisir de nouvelles opportunités. Ces personnes et ces organisations estiment qu'il faut mettre en œuvre des mesures qui feraient émerger la demande: il est préférable de miser sur des mesures d'accès universel plutôt que des mesures ciblées.

Ce qu'il faut retenir

Selon les personnes et les organisations participantes, l'accès à la formation dans le contexte actuel d'adéquation formation-emploi nécessite une approche globale et personnalisée permettant d'aller au-devant des personnes en situation de pauvreté. Cette approche doit permettre de favoriser la reconnaissance et souligner toutes les petites victoires. Cette approche doit également favoriser une plus grande compatibilité entre l'offre actuelle de services (dans toute sa flexibilité) et le cadre institutionnel.

Les personnes et les organisations participantes déplorent par ailleurs que le système scolaire classique ait abandonné les personnes en situation de pauvreté, ce qui les pousse vers l'éducation des adultes.

Pour aller de l'avant

Afin d'aller de l'avant, les personnes et les organisations participantes ont souligné l'importance de :

- favoriser l'accessibilité des projets « hors les murs » pour l'école, les bibliothèques, etc.;
- miser sur le choix des pédagogies afin de contrer le rapport négatif à l'école; et
- solliciter les institutions compétentes.