



Les défis de l'emploi au Québec : éléments de prospective

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

18 août 2008

Notes de présentation de Bernard Matte devant
l'Institut d'administration publique du Canada – mardi, le 26 août 2008

Plan de la présentation

- Le marché du travail au Québec et les perspectives de moyen terme
- La hausse du niveau de vie
- Les défis à relever
- Les gestes posés
- Un changement de perspective
- En prospective : vers une nouvelle politique de l'emploi

Le marché du travail au Québec

- **Taux records sur le plan de l'emploi au Québec depuis plus de 30 ans**
- **Le Québec affichait en 2007 :**
 - un taux d'emploi record de sa population de 15 ans et plus : 61,0 % (71,6 % chez les 15 à 64 ans)
 - le taux de chômage le plus bas depuis 30 ans : 7,2 %
 - une hausse soutenue de la rémunération horaire moyenne des employés (+16,8 % depuis 2002)
- **Entre 2003 et 2007, la création nette d'emplois était au rendez-vous**
 - 222 900 emplois nets créés (dont 78% à temps plein)
- **Le marché du travail au Québec continue d'afficher une croissance soutenue de l'emploi**
 - Taux de chômage de 7,2 % en juin 2008
 - Taux d'emploi de 61,0 % (juin 2008)

Source : EPA, Statistiques Canada; données désaisonnalisées.

Perspective du marché du travail au Québec : 2007-2011

- **Selon Emploi-Québec, 700 000 emplois seront à pourvoir entre 2007 et 2011**
 - 240 000 emplois additionnels seront créés
 - 460 000 emplois de remplacement (départs à la retraite)
http://emploiquebec.net/publications/pdf/00_imt_pp20062010.pdf

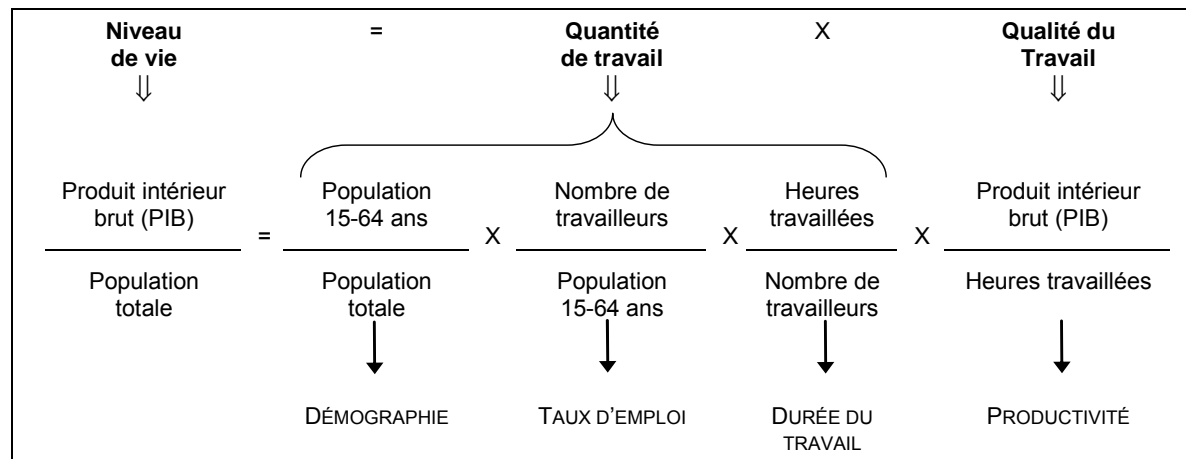
- **Malgré le ralentissement économique en cours dans les pays de l'OCDE, on signale des problèmes liés à la rareté de main-d'œuvre :**
 - dans plusieurs secteurs économiques
 - pour plusieurs professions
 - dans certaines régions

- **Les difficultés d'ajustement du marché du travail sont amplifiées par :**
 - la faible croissance démographique de notre société
 - les changements technologiques, la force du dollar canadien et la forte concurrence internationale qui exigent des entreprises l'embauche d'un personnel davantage qualifié
 - la difficulté de recruter des ressources compétentes en raison de plus faibles bassins de main-d'œuvre disponible

La hausse du niveau de vie au Québec

La hausse de notre niveau de vie (PIB per capita) est influencée par deux grands facteurs :

- la quantité de travail effectuée pour la production de biens et services
- la qualité du travail (productivité) directement influencée par la qualité et la qualification de la main-d'œuvre



Afin de réduire les facteurs qui font pression à la baisse sur notre niveau de vie, le gouvernement doit poser des gestes pour :

- hausser le niveau d'emploi par l'utilisation optimale des bassins de main-d'œuvre disponible
- investir dans la formation et l'acquisition de compétences
- améliorer la productivité de nos entreprises



1^{er} défi : meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre

- **D'une part, 700 000 emplois sont à combler pour la période de 2006 à 2011 et, d'autre part, des bassins de main-d'œuvre, estimés à 400 000 personnes en 2007, demeurent sous-utilisés**

- **Pour y arriver, les employeurs doivent de plus en plus recruter parmi les bassins de main-d'œuvre suivants :**
 - Les travailleurs expérimentés (55 ans et plus) constituent un groupe sous-représenté sur le marché du travail (taux d'emploi : 31,7 %; taux de chômage : 4,8 % - EPA 2007)
 - Les personnes immigrées et les membres de minorités visibles, souvent plus scolarisés que la moyenne des Québécois, connaissent un taux de chômage élevé (taux de chômage des immigrants très récents - 5 ans ou moins (25-54 ans) : 14,2 % - EPA 2007)
 - Les personnes handicapées, motivées à travailler, mais sous-représentées sur le marché de l'emploi (taux d'emploi : 40,9 %; taux de chômage : 12,6 % - EPLA/PALS 2006)
 - Les jeunes sans qualification, ayant du mal à intégrer le marché du travail (16,7 % des jeunes de 18-24 ans), ont une scolarité inférieure au DES : taux de chômage : 19,0 % en 2007 contre 9,1 % pour les autres jeunes scolarisés); EPA 2007
 - Les prestataires des programmes d'assistance sociale aptes à travailler (taux d'assistance sociale du Québec : 7,4 % en avril 2008)

1^{er} défi : meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre (suite)

- **Une participation accrue de la main-d'œuvre en chômage est recherchée pour combler les besoins des entreprises. Pour ce faire, les mesures et programmes doivent viser à :**
 - valoriser le travail
 - encourager les chômeurs à regagner rapidement le marché du travail
 - encourager les jeunes à compléter une formation qualifiante (lutte au décrochage scolaire)
 - Assurer, dans la sélection des personnes immigrantes, une meilleure réponse aux besoins du marché du travail et une meilleure intégration au travail
 - encourager la poursuite de la vie active chez les travailleurs âgés

- **Objectif des politiques publiques : accompagner les personnes en recherche d'emploi afin de les préparer adéquatement à intégrer le marché du travail et soutenir les employeurs dans leurs besoins en main-d'œuvre**

2^e défi : contribuer à l'amélioration de la productivité des entreprises par la formation de la main-d'œuvre

- L'amélioration de notre niveau de vie passe par le développement d'une économie plus productive
- Depuis 1997, les entreprises québécoises investissent davantage en formation structurée de leur main-d'œuvre
 - En 2002, 32,7 % des travailleurs du Québec poursuivaient des activités structurantes de formation, une nette progression par rapport à 1997 (EEFA/AETS 2003)
 - Le Canada, tout comme le Québec, a un rattrapage à faire en formation continue des travailleurs par rapport aux autres pays membres de l'OCDE
- La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre a permis de cristalliser l'adhésion des entreprises autour de la responsabilité, pour les entreprises, de former leur personnel
 - Plus de 1 milliard \$ investi en formation par les entreprises en 2006.
http://emploi.quebec.net/publications/pdf/00_fnfmo_bilan2006.pdf
- Objectif des politiques publiques : encourager les entreprises à investir de manière soutenue dans le capital humain

3^e défi : préparer la main-d'œuvre sans emploi à réintégrer le marché du travail

- **Les personnes provenant de bassins de main-d'œuvre disponible connaissent des difficultés à intégrer le marché du travail**
 - Difficulté à faire reconnaître les qualifications acquises à l'étranger, absence de réseau social et méconnaissance du français pour certains immigrants, sélection des immigrants à arrimer aux besoins du marché du travail
 - Faible niveau de scolarité pour des travailleurs en chômage
 - Peu d'expérience sur le marché du travail (jeunes, prestataires de l'aide sociale de longue durée)
 - Faible présence des personnes handicapées sur le marché du travail
 - Nécessité de maintenir et de renforcer l'incitation à travailler

- **Objectif des politiques publiques : offrir des services qui permettront de préparer et de soutenir l'intégration en emploi de populations plus éloignées du marché du travail**

4^e défi : améliorer la mobilité de la main-d'œuvre

- **Devant un marché du travail en évolution, il y a nécessité d'assurer une meilleure réponse aux besoins grandissants des entreprises en main-d'œuvre qualifiée**
 - Soutenir les efforts des entreprises dans la formation et la qualification de leur main-d'œuvre
 - Recourir davantage à la reconnaissance des compétences des travailleurs et des chômeurs dans les emplois qualifiés en forte demande
 - Faciliter l'accès à l'emploi des immigrants et des travailleurs expérimentés aux emplois qualifiés en forte demande
 - Assouplir, au besoin, la législation dans le domaine du marché du travail afin de favoriser un accès optimal aux emplois qualifiés
 - Assurer la coordination des actions gouvernementales relatives au marché du travail

- **Objectif des politiques publiques : mise en place d'une politique publique d'emploi fondée sur l'engagement et le partenariat des acteurs du marché du travail**

Les gestes posés : le Pacte pour l'emploi, le Québec de toutes ses forces

- **L'annonce du Pacte pour l'emploi constitue la réponse gouvernementale pour faire face aux besoins de main-d'œuvre** <http://www.pacte-emploi.gouv.qc.ca/>
 - Doter le Québec d'une main-d'œuvre encore plus compétente et accroître la productivité des entreprises par la formation

- **Le Pacte pour l'emploi : près d'un milliard d'investissements publics et privés (3 ans)**
 - Investissements publics de 548 M\$ en trois ans
 - Investissements privés estimés à près de 439 M\$ en trois ans
 - Bonification des mesures fiscales d'incitation au travail (Prime au travail) et augmentation significative du salaire minimum en mai 2008 (de 8,00 \$ à 8,50 \$ / h)
 - Renforcement des mesures actives à l'égard des personnes plus éloignées du marché du travail
 - Accroissement des mesures de formation de la main-d'œuvre en entreprise et crédit d'impôt pour la formation aux entreprises manufacturières

- **Nos cibles (sur 3 ans) :**
 - Diminuer de 50 000 le nombre de prestataires de l'assistance sociale (488 076 personnes en mars 2008)
 - Soutenir 52 000 personnes de plus dans leur démarche d'insertion en emploi ou de formation (240 000 nouveaux participants en 2007-2008)
 - Aider 4800 entreprises de plus en matière de développement des compétences de la main-d'œuvre (8000 entreprises nouvellement aidées en 2007-2008)

Les gestes posés : Stratégie pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

- **La Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées vise :**
 - à assurer aux personnes handicapées l'égalité en emploi
 - à augmenter leur participation au marché du travail

http://www.mess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/strategie_nationale/index.asp
- **Investissement supplémentaire de 142,8 M\$ sur cinq ans**
- **Cible : réduire de 50 %, d'ici 2018, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui de la population sans incapacité**
 - Augmentation de 54 000 personnes handicapées en emploi en dix ans

Les gestes posés : partenariat et décentralisation des services publics d'emploi

- **Gestion partenariale des programmes des services publics d'emploi par Emploi-Québec**
- **Gestion décentralisée des programmes des services publics d'emploi**
 - 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)
 - 150 centres locaux d'emploi (CLE)
 - IMT en ligne (560 000 inscriptions de postes vacants signalés au Service national de placement)
- **Volet régional du Pacte pour l'emploi**
 - Concertation des décideurs régionaux autour de moyens à mettre en place pour préparer la main-d'œuvre au marché régional de l'emploi (CRPMT)
- **Emploi-Québec intervient avec les milieux de travail en difficulté par des programmes de soutien :**
 - Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés de l'industrie forestière (17,0 M\$ en 2008-2009)
 - Stratégie de l'industrie québécoise de la mode et du vêtement (formation de la main-d'œuvre et francisation – 2,9 M\$ en 2008-2009)
 - Programme de soutien aux travailleurs licenciés collectivement en région ressource
 - Comités d'aide au reclassement

Autres gestes posés

- **Mesures visant à favoriser la prolongation de la vie active des travailleurs âgés**
 - Modifications à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*

Objectif : encourager la prolongation de la vie active des travailleurs âgés en leur permettant de compléter leurs revenus de pension par des revenus de travail tout en ayant la possibilité de bonifier leur rente de retraite
 - Mesures d'aménagement et la réduction du temps de travail (Emploi-Québec)

- **Mesures visant à favoriser la conciliation travail–famille et le maintien en emploi des jeunes parents**
 - Réseaux de garderies avec places subventionnées (7,00 \$ par jour)
 - Régime québécois d'assurance parentale

Prestations aux travailleurs pour : congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption

Autres gestes posés

- **Mesures visant à mieux intégrer les personnes immigrées et les membres de minorités visibles**
 - Offrir une expérience de travail aux personnes formées à l'étranger (ordres professionnels)
 - Mieux soutenir les employeurs en matière de gestion de la diversité (Réseau Leaders diversité, Engagement diversité, maillage professionnel)
 - Défi Montréal : Stratégie pour l'intégration en emploi des personnes immigrantes
 - Harmonisation des services gouvernementaux et du soutien financier en francisation
 - Dans le cadre du Pacte pour l'emploi, doubler le nombre de participants au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)

- **Mesures visant à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre** (nouvel espace économique du Québec)
 - Ententes bilatérales Québec-Ontario, Québec-Terre-Neuve-et-Labrador sur la main-d'œuvre dans les métiers réglementés
 - Accord sur le commerce intérieur (ACI)
 - Entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle dans les métiers réglementés

Un changement de perspective

- **Le contexte actuel commande un changement de perspective des politiques publiques en matière d'emploi**

« Pour relever les principaux défis liés à l'emploi, les pays doivent mettre en œuvre des politiques macroéconomiques saines, supprimer les obstacles à l'emploi, tant sur un plan général que pour des groupes particuliers, et également améliorer le capital humain. »

- Stimuler l'emploi et le revenu, OCDE, 2006

- **Objectifs poursuivis:**

- Maintenir, voire hausser le niveau de vie
- Contrer les effets du vieillissement démographique
- Accroître la productivité et faire face au défi de la mondialisation
- Renforcer la capacité d'adaptation de nos sociétés au changement

En prospective : vers une nouvelle politique intégrée du marché du travail

- **Les politiques publiques en matière d'emploi sont en mutation au Québec**
 - Passage d'une stratégie de lutte au chômage à une stratégie d'activation et d'accompagnement vers l'emploi
 - Harmonisation nécessaire avec les politiques de développement économique, de développement régional et de lutte contre la pauvreté
 - Nécessité de moduler les interventions publiques selon les spécificités territoriales

- **Nécessité de transformer les programmes et mesures d'emploi pour faire face aux besoins croissants de main-d'œuvre des entreprises**
 - Accompagnement de clientèles davantage éloignées du marché du travail
 - Développement et adaptation de politiques et de mesures publiques qui visent l'incitation au travail
 - Renforcement des services-conseils aux entreprises (PME) axés sur la gestion des ressources humaines
 - Incitation à recourir à la formation et à la qualification de la main-d'œuvre dans les entreprises
 - Adoption de mécanismes et de politiques favorisant la poursuite de la vie active pour les travailleurs âgés
 - Soutien à la productivité et à l'innovation par des mesures d'aide appropriées

En prospective : un réinvestissement dans des services publics d'emploi adaptés

- **Nécessité de redéployer les ressources limitées de l'État pour répondre aux nouveaux défis**

- **Nécessité de trouver une réponse adaptée qui tienne compte :**
 - de la capacité limitée de l'État à faire évoluer le niveau de ressources des services publics d'emploi et des services d'éducation et de formation
 - d'un rôle accru des entreprises, des travailleurs et des syndicats dans le développement des services publics d'emploi
 - d'une nécessaire alliance de partenariat à renforcer avec un réseau de ressources externes de main-d'œuvre
 - d'une mobilisation, dans un contexte normatif, du personnel d'Emploi-Québec autour du rôle conseil des agents et intervenants auprès de la clientèle de l'assistance sociale
 - du renforcement de la capacité d'adapter la réponse des services publics d'emploi aux réalités locales et régionales

En prospective : une implication renouvelée des entreprises dans la qualification de leur main-d'œuvre

- **Nécessité de faire appel aux entreprises pour améliorer la qualification de la main-d'œuvre en emploi ...**
 - Développement de normes professionnelles permettant la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour des métiers en demande
 - Développement de la formation tout au long de la vie et du transfert des connaissances
 - Évolution de l'organisation du travail dans un contexte de conciliation travail-famille

- **... et qualifier la main-d'œuvre traditionnellement plus éloignée du marché du travail**
 - Personnes immigrées, membres de minorités visibles
 - Personnes handicapées
 - Jeunes décrocheurs