

Emploi

LES SAMEDI 22 ET DIMANCHE 23 SEPTEMBRE 2018



Pénurie de main-d'œuvre? Il y a pourtant au Québec près de 600 000 travailleurs sans emploi. Portrait de la situation avec des organismes en développement de la main-d'œuvre qui proposent des pistes de solutions en vue des élections.

L'emploi: un droit pour tous

MARIE-HÉLÈNE ALARIE

Collaboration spéciale

«Aujourd'hui, le marché du travail est extrêmement exigeant: il n'offre pas facilement la pérennité d'emploi, il demande aux travailleurs autonomie, souplesse et flexibilité, déclare Daniel Baril, président de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO). En revanche, on met la barre tellement haut pour les personnes éloignées du marché du travail que le défi de l'inclusion est beaucoup plus dramatique présentement qu'il pouvait l'être il y a 30 ans.»

Depuis quelques mois, de nombreuses entreprises québécoises sont aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre. Dans plusieurs régions du Québec, le taux de chômage se maintient sous la barre des 5%. Avec plus d'un demi-million d'emplois à pourvoir d'ici 2019, le gouvernement de Philippe Couillard a mis sur pied en mai dernier une Stratégie nationale de la main-d'œuvre comportant 47 mesures et initiatives soutenues par un budget de 1,3 milliard sur cinq ans. Une bonne partie de cette Stratégie repose sur l'apport des travailleurs immigrants.

Le 11 septembre dernier, les représentants des quatre principaux partis se sont rencontrés lors d'un panel sur l'emploi et la formation organisé par les réseaux québécois en employabilité et en développement de la main-d'œuvre. Il y a beaucoup été question de pénurie de main-d'œuvre. Pour la plupart des politiciens, la solution est en effet du côté de l'immigration. «L'immigration représente près du quart du remplacement des postes à pourvoir, affirme Frédéric Lalande, directeur général de la COCDMO. C'est un très gros bassin de main-d'œuvre, mais on oublie tous les autres. Je pense aux gens des Premières Nations, aux personnes handicapées... Des groupes de population qui ont des taux d'emploi qui restent inférieurs la moyenne. Il y a des gains à faire de ce côté-là, mais ça, on n'en parle pas.»

«On est encore loin de propositions spécifiques, et

il manque une réflexion approfondie sur le rôle que les organismes communautaires peuvent jouer», ajoute le président.

La mission principale de la COCDMO est de combattre l'exclusion sociale et professionnelle des personnes laissées en marge du marché du travail. Elle vise la pleine reconnaissance du droit au travail et de l'accès à la formation. Pour y parvenir, la Coalition intervient auprès des instances du marché du travail pour faire valoir le potentiel des personnes en démarche d'insertion.

Selon la COCDMO, on compte près de 300 000 personnes au chômage et un peu plus de 300 000 autres vivant de l'aide sociale au Québec. De nombreux organismes communautaires soutiennent et aident ces personnes en les accompagnant et en prenant le temps de les former pour les amener sur le marché du travail. Daniel Baril suggère au prochain gouvernement d'organiser un effort coordonné «pour permettre à une grande partie de ces 600 000 personnes de bénéficier du soutien des organismes communautaires et occuper les emplois vacants».

Des préjugés à faire tomber

Quand vient le temps de parler d'insertion et d'intégration à l'emploi, les personnes éloignées ou très éloignées du marché du travail doivent affronter certains préjugés: «C'est un phénomène qui existe et qui va varier selon les groupes, explique Frédéric Lalande. Par exemple, un employeur potentiel pourra voir dans l'embauche d'une personne handicapée de nombreuses complications et l'obligation de répondre à des demandes compliquées à satisfaire. Mais généralement, ce qu'on voit sur le terrain, c'est que les entreprises qui font affaire avec les organismes communautaires se rendent compte que ces gens sont tout à fait désireux de travailler malgré leurs grands défis.»

La Coalition constate par ailleurs une évolution du côté des employeurs depuis deux ou trois ans. «Que ce soit parce que le message commence à passer ou

VOIR PAGE C 2 : DROIT

EMPLOI

Un engagement à toute épreuve

Le Collectif représente 50 entreprises d'insertion qui forment 3100 personnes annuellement

MARIE-HÉLÈNE ALARIE

Collaboration spéciale

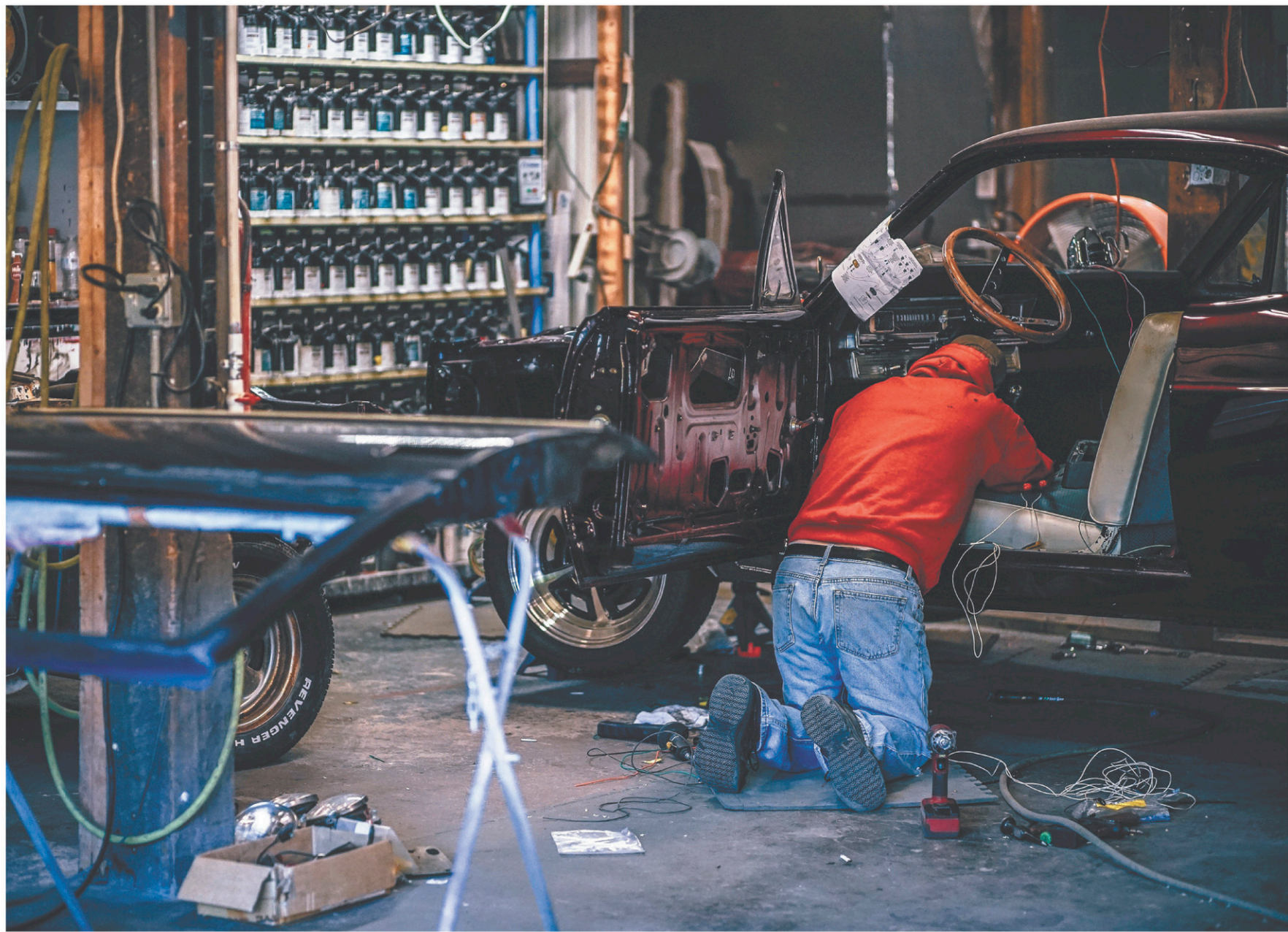
Dès la mise sur pied des premières entreprises d'insertion, ces dernières ont senti le besoin de se regrouper. C'est ainsi que naît officiellement le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ) en 1996. «Aujourd'hui, 22 ans plus tard, il regroupe 50 entreprises à travers tout le Québec, de l'Abitibi jusqu'au Témiscouata en passant par l'Estrie et Gatineau et tout ce qu'il y a entre tout ça», lance fièrement Michel Morin, président du CA du Collectif et directeur général d'Imprime-Emploi, une petite entreprise d'insertion.

«Le Collectif s'est créé avec l'objectif de devenir un regroupement où les gens partagent leurs préoccupations, leurs expertises et leurs façons de travailler», précise le président. En fait, la mission du CEIQ s'exerce en quatre activités, la vie associative et les services aux membres, la représentation, la promotion et le développement des affaires, et la recherche et le développement. Son rôle principal est d'agir comme gardien des sept critères qui définissent une entreprise d'insertion. En effet, la mission des entreprises membres est tournée vers l'insertion sociale et professionnelle de personnes en situation d'exclusion à qui elles proposent une réelle expérience de travail. Le Collectif est composé d'organismes sans but lucratif qui produisent des biens et services et qui s'engagent à accorder un statut de travailleur salarié à ses participants. Ces derniers seront accompagnés tout au long de leur parcours et, même après, profiteront d'une formation globale liant les aspects personnels, sociaux et professionnels. Finalement, une entreprise d'insertion doit être issue de son milieu et elle se situe au centre d'un réseau de partenaires.

Coup de pouce du ministère

Le Collectif reçoit un financement important du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. À l'époque de sa création, c'est Louise Harel, alors ministre de l'Emploi dans le gouvernement de Jacques Parizeau, qui collabore à la mise sur pied du projet: «Elle croyait beaucoup au travail qui se faisait. Elle s'impliquait localement et visitait les entreprises. Elle avait une excellente connaissance du terrain», se souvient Michel Morin.

Depuis leur création et toujours aujourd'hui, les entreprises d'insertion sont orientées vers l'accueil d'une clientèle en difficulté pour intégrer un emploi. «Dans notre jargon, on parle de gens qui sont éloignés ou très éloignés du marché du travail», explique le président. Parmi les facteurs d'éloignement, on peut nom-



Le Parcours adapté permet à des jeunes issus de centres jeunesse d'intégrer le marché de l'emploi pendant neuf mois.

UNSPASH

mer une faible scolarité, très peu d'expérience de travail ou des expériences dévalorisantes et des troubles d'apprentissage. Depuis 2005, les parcours d'insertion accueillent une nouvelle clientèle issue de l'immigration. «Ces nouveaux arrivants forment un groupe de personnes avec un taux de chômage élevé. Ils ont de la difficulté à intégrer un emploi pour diverses raisons, mais souvent c'est dû à une méconnaissance de leur part de la culture du travail et, de la part des employeurs, à une incompréhension de ces personnes», ajoute-t-il.

Entre autres projets du Collectif, deux retiennent l'attention de Michel Morin. Un premier projet, démarré au dernier trimestre de 2017, est un programme adapté qui s'adresse aux jeunes issus des centres jeunesse. «Sous forme de projet pilote et en partenariat avec le centre Boscoville, on a créé le Parcours adapté. Sa durée est de 39 semaines

plutôt que les six mois d'un parcours en insertion habituel. Ces conditions favorisent l'acquisition et le maintien d'emploi chez ces jeunes.»

« Notre objectif est que les employeurs accueillent et reconnaissent la valeur des employés ayant poursuivi un parcours en insertion »

Le CEIQ fait actuellement une étude qui dresse la liste des bonnes pratiques dans les entreprises d'insertion sur le plan du lien avec les employeurs. «Notre objectif est que les employeurs accueillent et reconnaissent la valeur des employés ayant poursuivi un parcours en insertion. On veut arriver à un certain nombre de nos pratiques avec les attentes des employeurs et leurs besoins. On croit que la pénurie de

main-d'œuvre est une occasion exceptionnelle pour que tout le monde dans la société trouve une place sur le marché du travail», rappelle le président.

Les partenaires

Michel Morin explique: «Notre partenaire principal, c'est bien évidemment le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le financement que nous recevons comporte deux volets: l'encadrement et l'accompagnement, et le salaire des participants.» D'autres partenaires importants subventionnent tout ce qui touche la finance solidaire. Ce sont la Caisse d'économie sociale Desjardins, le Réseau d'investissement social du Québec, Investissement Québec et les Caisses Desjardins des territoires et des régions concernés. Et finalement, le milieu syndical participe au soutien de certaines initiatives. En chiffres, les entreprises d'insertion

gènent 58 millions provenant de la vente de produits et services, et leur chiffre d'affaires global s'élève à 106 millions. «On reçoit d'Emploi Québec 38 millions. C'est un gros investissement, et il est là pour rapporter un jour», affirme le président en se basant sur une étude commandée à l'économiste François Delorme. Cette étude publiée en 2015 souligne qu'au bout de 27 mois, après un parcours en intégration, les divers ordres de gouvernement retrouvent 100% de leur investissement. «Grâce à l'intégration, les gens paient de l'impôt, consomment et paient des taxes. Ils font moins appel aux soins de santé, ont moins affaire avec la justice. Toutes ces économies font qu'au bout du compte, investir dans l'insertion, c'est rentable! Si au bout de 27 mois, c'est remboursé, au bout de 20 ans, ça fait beaucoup d'argent pour le gouvernement», conclut Michel Morin.

Combattre les préjugés

DROIT

SUITE DE LA PAGE C 1

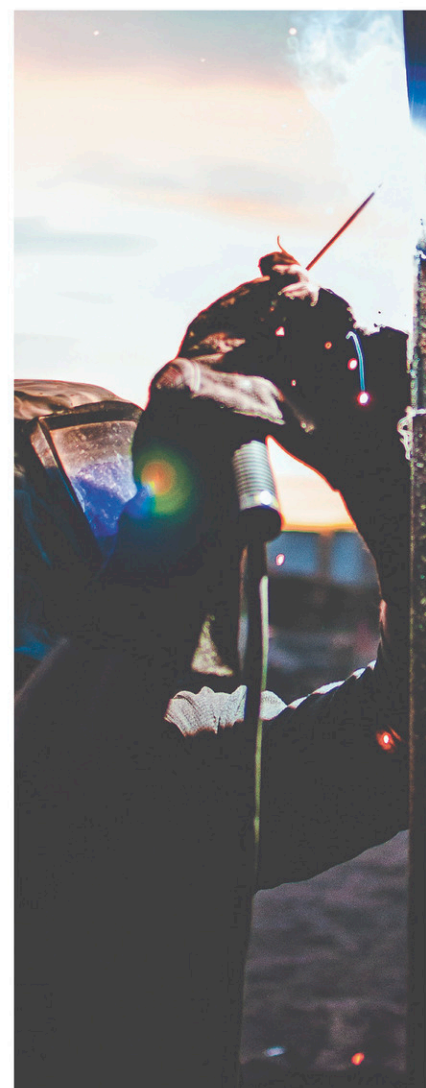
simplement parce qu'ils ont de réels besoins de main-d'œuvre, il y a manifestement une évolution et une ouverture que je vois de façon positive, affirme M. Lalande. Les employeurs sont prêts à faire plus d'efforts qu'avant pour intégrer ces personnes. À la fin, tout le monde sera gagnant.»

Aujourd'hui, les organismes communautaires se consacrent beaucoup à l'accompagnement des entreprises. Daniel Baril affirme que ces dernières n'ont pas à réinventer la roue: «Depuis plusieurs décennies, les organismes de l'économie sociale possèdent une énorme expertise en accompagnement d'entreprises. Celles-ci ne sont donc pas seules à tout mettre en place pour accueillir, soutenir et accompagner les personnes qui reviennent sur le marché du travail. On a les ressources qu'il faut pour répondre à ce problème, et notre défi est peut-être de mieux nous faire connaître.»

Une polarisation du marché du travail

«Les secteurs qui sont en pénurie de main-d'œuvre nous posent aussi collectivement la question de la qualité des emplois, nuance Frédéric Lalande. Pourquoi y a-t-il pénurie? Parce qu'il y a un manque de personnes disponibles? Ce n'est pas toujours le cas, on le sait... Souvent, on cherche des employés pour faire un travail pénible, mal payé ou dangereux.»

«On est en train de vivre une profonde polarisation du marché du travail, renchérit Daniel Baril. Au Québec, deux personnes sur trois possèdent un diplôme postsecondaire. Il y a donc une personne sur trois qui a un diplôme secondaire ou moins, et près d'un million de Québécois qui ont des difficultés à lire et à écrire.» Cela lui fait dire qu'on est en train de vivre une cassure du marché du travail, «où le tiers des travailleurs font face au train de l'économie du savoir qui est en marche et auquel il est très difficile d'accrocher son wagon sans formation de base et sans qualifications professionnelles.»



De nombreuses entreprises québécoises sont aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre depuis plusieurs mois.

MAX LAROCHELLE UNSPLASH

VISITEZ
trouvetonx.caL'outil idéal pour trouver
le centre-conseil
en emploi le plus près
et obtenir des services
d'emploi adaptés
à vos besoins

AXTRA

EMPLOI

L'entrepreneuriat collectif, un plus pour l'emploi

Les entreprises d'économie sociale contribuent activement à l'intégration au travail

Au Québec, on compte aujourd'hui quelque 7000 entreprises d'économie sociale. Employant plus de 210 000 travailleurs, elles concourent activement à relever le défi que constitue la création d'emploi et l'intégration au travail, et ce, autant en milieu urbain qu'en milieu rural.

EMILIE CORRIVEAU
Collaboration spéciale

« En matière d'emploi, la contribution de l'économie sociale est substantielle », avance d'entrée de jeu Béatrice Alain, directrice générale du Chantier de l'économie sociale, une organisation à but non lucratif dont les principaux mandats sont la promotion et le développement de l'entrepreneuriat collectif au Québec.

« Environ un travailleur sur vingt travaille en économie sociale dans la province. Ça fait beaucoup de monde », souligne-t-elle.

Prenant diverses formes, dont l'organisme à but non lucratif et la coopérative, les entreprises d'économie sociale exercent leurs activités dans tous les secteurs de l'économie. On les retrouve dans des domaines aussi distincts que les services de garde, l'environnement, la finance sociale, l'immobilier ou la technologie. Elles ont toutes un but commun : agir en faveur du bien commun et prioriser le rendement à la collectivité plutôt que celui aux actionnaires.

Cela ne signifie pas pour autant qu'elles ne sont pas rentables. Le chiffre d'affaires des entreprises d'économie sociale québécoises est estimé à plus de 40 milliards.

« C'est davantage que les secteurs de la construction, de l'aéronautique et des mines réunis, relève M^{me} Alain. Mais leur contribution va bien au-delà du chiffre d'affaires. Elles favorisent le développement de la démocratie, l'amélioration de la qualité de vie de la population et la cohésion sociale, qui sont beaucoup plus difficiles à chiffrer, mais qui sont des éléments fondamentaux en fait. »

Mieux intégrer les travailleurs

En plus de contribuer activement à la création d'emplois au Québec, les entreprises collectives jouent un rôle important en matière d'intégration des travailleurs aux prises avec des problèmes d'employabilité.

« Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre comme le nôtre, c'est important de former des gens qui souhaitent travailler, mais qui manquent d'outils pour le faire, rappelle M^{me} Alain. Ça peut être de nouveaux immigrants qui ne parlent pas encore français, comme ça peut être des personnes qui ont un parcours d'emploi plus difficile. »

Au Québec, une cinquantaine d'entreprises d'économie sociale se spécialisent dans ce domaine. Chaque année, elles permettent de former

plus de 3100 personnes à travers la province.

« Les entreprises d'insertion vont prendre des gens très éloignés du travail et vont, à travers une expérience sur un plateau de travail et tout un accompagnement psychosocial, amener ces gens-là à intégrer le marché de l'emploi avec de meilleures connaissances techniques et de meilleurs outils psychosociaux. Bref, en leur proposant un parcours très concret, elles vont les mener à une autonomie financière », précise la directrice générale du Chantier.

Mais même si l'intégration au travail n'est pas au cœur de leur mission, de nombreuses entreprises collectives assument des responsabilités en la matière.

« Souvent, les entreprises d'économie sociale sont de meilleures portes d'entrée pour les gens qui sont aux prises avec des problèmes d'employabilité, notamment pour les nouveaux arrivants, indique M^{me} Alain. Parce que ce sont des entreprises qui ont pour mission de servir la communauté, elles ont souvent une plus grande sensibilité envers la diversité humaine et la diversité des compétences. Elles leur offrent une certaine flexibilité et reconnaissent leur rôle et leur contribution. »

Attirer la main-d'œuvre

Bien que toutes les régions du Québec soient affectées par la rareté de main-d'œuvre, certaines peinent plus que d'autres à attirer ou à retenir les travailleurs. Comparativement au secteur privé, les entreprises collectives possèdent un atout important pour répondre au défi de l'attractivité : leur finalité collective.

« Prenons la Gaspésie comme exemple. Il y a beaucoup d'employeurs de cette région qui ont de la difficulté à trouver des travailleurs. Là où je pense que l'économie sociale a un avantage, c'est que, plutôt que d'être dans une logique comptable, elle est dans une logique de réponse aux besoins de la communauté. Elle offre des emplois porteurs de sens qui sont plus motivants et attrayants pour la main-d'œuvre », observe M^{me} Alain.

Après des jeunes travailleurs québécois, cette caractéristique de l'entrepreneuriat collectif trouve un fort écho. D'après un sondage réalisé en 2017 par la firme Léger Marketing pour le compte du Conseil québécois de la coopération et de la mutualité, plus de la moitié des millénaires ont à cœur des valeurs associées à l'économie sociale, telles que l'altruisme, la transparence et l'honnêteté.



L'entreprise d'économie sociale et solidaire Wapikoni mobile est un studio ambulant d'intervention, de formation et de création audiovisuelle s'adressant aux jeunes Autochtones du Québec.

RADIO-CANADA

Par ailleurs, d'après ce même sondage, 54 % des 18-34 ans aimeraient se lancer en affaires.

Pour la prospérité de la province, il y a là quelque chose d'encourageant, constate M^{me} Alain. « En ville comme en région, on voit de plus en plus de jeunes qui créent des coopératives. Je pense à des microbrasseries par exemple. S'associer à d'autres et mettre en commun les différentes forces des parties prenantes, c'est un modèle qui leur plaît beaucoup. Ça leur permet de travailler dans un milieu où leur voix est entendue et de profiter d'une distribution équitable des bénéfices. Et pour le Québec, ce sont des initiatives inclusives bénéfiques. »

Bientôt un portrait statistique

Bien que diverses recherches se soient intéressées à l'économie sociale québécoise au cours des dernières années, les données statistiques gouvernementales portant sur le secteur d'emploi de l'économie sociale et de l'action communautaire demeurent à ce jour négligeables.

Afin de remédier à cette situation et de mieux cerner la contribution des organisations du secteur, l'Institut de la statistique du Québec a récemment mené une enquête auprès des organismes à but non lucratif, des coopératives et des mutuelles de la province. Les résultats de son analyse seront publiés au cours des prochains mois dans un document intitulé *Portrait statistique de l'éco-*

nomie sociale au Québec.

« Ça fait plusieurs années que le Chantier demande au gouvernement un véritable portrait statistique de l'économie sociale québé-

coise, confie M^{me} Alain. À notre avis, les chiffres qu'on utilise actuellement sont plutôt prudents. On a bien hâte que les résultats soient dévoilés! »

Des initiatives stimulantes

Au Québec, de nombreuses entreprises d'économie sociale offrent des emplois stimulants aux travailleurs, et ce, dans des domaines très variés. En voici quelques exemples.

Coforce

Fondée en 1997, Coforce est une entreprise adaptée qui propose notamment des services de logistique, d'entretien ménager et d'entretien du bâtiment, de même que des solutions d'archivage de documents. Employant un peu plus de 325 travailleurs dont la majorité sont handicapés, elle offre aux personnes aux prises avec des limitations un milieu de travail valorisant où elles peuvent s'épanouir.
<http://menage.coforce.ca/>

Wapikoni mobile

Fondé en 2004, le Wapikoni mobile est un studio ambulant d'intervention, de formation et de création audiovisuelle s'adressant aux jeunes Autochtones du Québec. Il vise à contrer les taux éle-

vés de suicide, de toxicomanie et de décrochage scolaire auxquels ils sont confrontés en les aidant à développer leurs aptitudes techniques, artistiques, sociales et professionnelles. Dans ses bureaux, le Wapikoni emploie une douzaine de travailleurs et sur le terrain, un peu plus de 60 travailleurs contractuels dont le tiers sont autochtones.
<http://www.wapikoni.ca/>

Le Food Bus

Inauguré en 2017, le Food Bus est un camion de cuisine de rue qui sillonne le Québec en période estivale. En plus d'offrir des sandwiches gourmands dont les profits servent à financer des ateliers dispensés par la Tablee des chefs, il fait la promotion des activités de l'organisme à but non lucratif. Il permet également d'embaucher des jeunes ayant participé au programme Brigades culinaires et de leur faire vivre une véritable expérience de travail en cantine mobile.

« Le CJE m'a sauvé la vie »

— Mélissa, 26 ans

Carrefour jeunesse-emploi :

Organisme communautaire aidant les jeunes du Québec à réaliser leur projet de vie

Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec :

Organisme national soutenant les CJE et qui fait la promotion de la place de chaque jeune dans la société

 **RCJEQ**
rcjeq.org

Trouve
 **ton CJE**
.com

JOIGNEZ LE MOUVEMENT!

DÉFIS
COMMUNS
SOLUTIONS
COLLECTIVES

 **CHANTIER**
DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

CHANTIER.QC.CA

EMPLOI

Chacun cherche son « X »

Dans le nouveau contexte de pénurie de main-d'œuvre que connaît la province, les chercheurs d'emploi « tiennent le bon bout du bâton », selon la directrice générale de l'Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA), Valérie Roy. Ils souhaitent occuper un poste dans lequel ils vont pouvoir se réaliser, être au bon endroit, « trouver leur X ». Et c'est justement la mission dont s'est doté ce réseau d'organismes experts en conseil et en recherche d'emploi.

HÉLÈNE ROULOT-GANZMANN

Collaboration spéciale

De l'aveu même de sa directrice, l'Alliance des centres-conseils en emploi souffre d'un déficit de notoriété. Celle-ci a beau regrouper 90 organismes sur tout le territoire québécois, accompagner 80 000 individus chaque année et souffler ses 30 bougies cette année, M^{me} Roy reconnaît que la population n'est pas très au fait des services qu'elle offre.

« Les gens ne savent pas toujours où se rendre pour obtenir un accompagnement personnalisé et des conseils judicieux en matière d'emploi », souligne-t-elle, ajoutant que c'est pour pallier cela que la plateforme Trouve ton X (www.trouve-tonx.ca) a vu le jour.

« Elle vient répondre à ce besoin, tant pour les chercheurs d'emploi que pour ceux qui souhaitent cheminer dans leur carrière », explique-t-elle.

Cette nouvelle plateforme, lancée officiellement la semaine dernière, permet en effet à l'utilisateur de trouver rapidement le centre-conseil en emploi le plus proche au moyen d'un service de géolocalisation. L'outil permet également de faire une recherche selon les différentes spécialités des centres-conseils, tout en donnant accès à des trucs et astuces pour maximiser ses chances d'obtenir un emploi correspondant tant à ses compétences qu'à ses attentes.

« L'expression "trouver son X" fait référence à l'idée d'être exactement à l'endroit où l'on veut être dans sa vie, et ce, sur les plans personnel comme professionnel, ajoute Valérie Roy. En ce sens, les centres-conseils en emploi regroupent une multitude de professionnels compétents pouvant permettre à tous de trouver leur X. »

Faire fi des préjugés

Cette mission est d'autant plus importante que le Québec est entré depuis quelques mois dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et que les chercheurs d'emploi ont le loisir de choisir parmi les postes qui ne parviennent pas à être pourvus.

« Les chercheurs d'emploi, mais aussi, de plus en plus, des gens qui sont déjà sur le marché du travail mais qui souhaitent se réorienter, revoir leurs aspirations », insiste la directrice générale d'AXTRA.

Ainsi, chaque centre-conseil a sa spécialité. Certains se concentrent sur les travailleurs expérimentés. D'autres aident plus spécifiquement les femmes, les jeunes, les immigrants, nouveaux arrivants ou minorités visibles. D'autres encore travaillent avec les itinérants, les personnes ayant eu maille à partir avec la justice, qui sortent de prison ou qui souffrent de problèmes de santé mentale, de dépendance ou d'un handicap physique. AXTRA a aussi mis sur pied un programme consacré à la communauté inuite.

« Dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre, les entreprises n'ont pas d'autres choix que d'aller chercher leurs futurs salariés dans des bassins non traditionnels pour elles »

« Nous travaillons avec toutes les populations ayant une forme de barrière à l'emploi, explique Valérie Roy. Dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre, les entreprises n'ont d'autre choix que d'aller chercher leurs futurs salariés dans des bassins non traditionnels pour elles. Des femmes pour des postes réservés jusque-là surtout aux hommes, par exemple. Elles doivent aussi faire fi de leurs préjugés envers certaines populations, telles que les minorités visibles et les Autochtones. Car la démographie est telle que ce sont eux nos jeunes travailleurs de demain. »

Gestion de la diversité

Ces dernières années, les organismes membres ont ainsi diversifié leurs services afin de travailler à la fois avec les individus et les entreprises. Alors que les chercheurs d'emploi ont le loisir de magasiner leur poste, les entreprises doivent trouver le moyen d'attirer les talents chez elles, puis de les garder, en leur offrant de bonnes conditions. Elles doivent également accepter d'embaucher quelqu'un qui n'aurait peut-être pas toutes les compétences techniques pour le poste mais qui aurait la capacité de les acquérir rapidement. Les organismes forment les services RH. Mais l'Alliance a également mis en ligne des



La nouvelle plateforme « Trouve ton X » permet à l'utilisateur de trouver rapidement le centre conseils en emploi le plus proche par le biais d'un service de géolocalisation.

RAWPIXEL UNSPLASH

capsules vidéo de formation à la gestion de la diversité culturelle.

« Les études démontrent que les entreprises qui laissent entrer la diversité culturelle en leur sein sont particulièrement productives, rappelle la d.g. d'AXTRA. Mais encore faut-il savoir la gérer. Les entreprises ont des enjeux de production et elles doivent pouvoir se concentrer là-dessus. Pour le reste, elles recherchent des outils clairs et faciles d'accès. C'est ce que nous leur proposons. »

Accompagnement des entreprises d'une part et des individus de l'autre afin qu'ils se conforment un tant soit peu au marché du travail tel qu'il fonctionne ici. La notion de respect de l'horaire est très importante au Québec, ce qui n'est pas toujours le cas ailleurs. Les nouveaux arrivants doivent l'inté-

grer. Le CV, la lettre de motivation tout comme l'entretien sont des exercices également très codifiés.

Respect mutuel

« Lorsque nous avons commencé à travailler avec la clientèle autochtone, nous nous sommes rendu compte que le mot "carrière" n'existe pas en inuktitut [langue des Inuits du Nunavut], explique M^{me} Roy. C'est un concept que les Inuits ont du mal à appréhender. Si les conseillers qui travaillent avec eux ne le savent pas, nos interventions ne servent à rien. Le silence est aussi quelque chose de très vertueuse pour les Inuits, alors qu'il peut être gênant lors d'un entretien d'embauche. Enfin, les interventions en groupe fonctionnent très mal avec cette population. »

À la suite de ces travaux, AXTRA

a publié un guide de référence pour les conseillers en développement de carrière intervenant auprès de la clientèle inuite. Une recherche-action du même type est également en train d'être menée sur le terrain auprès des Premières Nations.

« L'idée n'est pas d'assimiler tous les groupes qui composent le Québec d'aujourd'hui afin qu'ils deviennent de bons petits travailleurs, conclut Valérie Roy. Chacun d'eux a des valeurs qui lui sont propres et cette diversité peut être tout à fait bénéfique pour l'entreprise. Ce qui nous importe, c'est que l'employeur et l'individu puissent se rejoindre quelque part. Et pour cela, chacun doit mieux connaître les attentes de l'autre. Il faut respecter à la fois la manière dont le marché du travail fonctionne et la personne qui l'intègre. »

Créer un pont entre travailleurs et employeurs

MARIE-HÉLÈNE ALARIE

Collaboration spéciale

En mai dernier, le premier ministre du Québec et le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont annoncé la mise sur pied de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre avec ses 47 mesures étalées sur cinq ans et à la clé des allocations de 1,3 milliard de dollars. Un des objectifs de cette stratégie est d'aider les entreprises dans leur recherche d'employés et d'orienter la main-d'œuvre vers les secteurs concernés. Au cours des cinq prochaines années, ce sont 30 millions de dollars qui seront consacrés à la mise en place de projets pilotes adaptés aux réalités des régions. Parmi les projets, celui de Continuum Entreprise déposé par le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO) a retenu l'attention et sera mis en place dès cet automne.

Le RSSMO regroupe 46 organismes à but non lucratif accrédités actifs dans 98 points de services. Depuis quelques années, le Réseau a mis sur pied le projet FIT, pour Formation Intégration Travail. Ce projet de soutien à l'intégration au travail fournit un accompagnement aux entreprises ainsi qu'aux employés nouvellement embauchés. Il répond aux besoins de main-d'œuvre des entreprises et facilite leur recrutement, en plus de les sensibiliser. Aujourd'hui arrivé dans sa sixième phase, ce parcours d'intégration vise la formation de candidats dans cinq secteurs prioritaires: la bureautique et la comptabilité, le commerce de détail et les services, le secteur manufacturier, le camionnage et le ma-



Certaines réticences empêchent les entreprises d'aller de l'avant avec la clientèle des parcours d'intégration.

CLIMATE REALITY PROJECT UNSPLASH

ritime. « On a constaté que, lorsqu'on accompagnait les entreprises dans l'intégration des candidats selon les secteurs d'activité, on obtenait des résultats probants, mais il y avait des candidats qu'on ne réussissait pas à intégrer », explique Karine Genest, directrice générale du RSSMO.

Pour l'organisme, il était évident qu'il fallait faire un pas de plus pour aider cette clientèle. Karine Genest poursuit: « Chaque semaine, on reçoit des appels d'entreprises qui refusent des contrats, dont les livraisons se font hors délais, qui doivent

multiplier les heures supplémentaires et qui cherchent à trouver des solutions rapides à ces enjeux. » Et elle ajoute: « On en a, des clients, pour ces entreprises! » Toutefois, certaines réticences empêchent les entreprises d'aller de l'avant avec la clientèle des parcours d'intégration.

Attitude et savoir-être

À l'aide de groupes de discussion, le RSSMO a réuni des entreprises pour comprendre pourquoi l'organisme ne réussissait pas à positionner une portion de sa clientèle. « On a découvert que l'attitude et le sa-

voir-être sont au cœur des préoccupations. Les entreprises ne sont pas équipées pour faire face à ces enjeux », raconte la directrice. Rappelons que la clientèle du Réseau est, la plupart du temps, dirigée vers la petite et la très petite entreprise sans service de ressources humaines. « On souhaiterait voir arriver des employés parfaits, et souvent les dirigeants hésitent même à prendre à l'essai un travailleur de peur qu'il ne désorganise les équipes de travail », lance Karine Genest. Ces groupes de discussion ont permis de documenter avec précision ce qu'on entendait par savoir-être et attitude. Motivation, assiduité, ponctualité, débrouillardise, autonomie, engagement, bonne forme physique sont des qualités recherchées par la plupart des employeurs. « Toutefois, l'autonomie ou la motivation ne se définissent pas toujours de la même façon pour tous », rappelle-t-elle.

Le projet Continuum Entreprise propose des solutions pour aider les employeurs à élargir leur bassin de recrutement. « Et ça doit se faire dès le départ, dans l'étape de jumelage », précise la directrice. Pour ce faire, les entreprises doivent se munir de descriptions de postes et d'outils d'entrevue inclusifs: « On va les aider à travailler cette étape. En même temps, avec les candidats, on va développer des compétences clés si essentielles aux yeux de l'entreprise », ajoute-t-elle.

Le parcours d'insertion de Continuum Entreprise est de 70 heures. Le processus reprend les différentes phases de maîtrise des diverses compétences. « On donne du pouvoir à nos candidats pour qu'ils soient capables de répondre aux attentes de l'employeur », affirme la directrice. D'abord à l'aide d'exer-

cices de groupe et de mises en situation qui permettront aux candidats de créer des ancrages. Par la suite, dans l'entreprise, les formateurs iront suivre le développement pour offrir à tous une intégration réelle dans l'entreprise. « On pense qu'on a réuni les conditions de succès pour créer un lien d'emploi durable qui avait d'abord été testé avec FIT, et aujourd'hui on va encore plus loin », dit la directrice.

Un des éléments clés dans la réussite du projet Continuum Entreprise est les conseillers en emploi. Le RSSMO a produit un guide d'accompagnement à leur intention pour s'assurer que leur rôle dans l'entreprise est maximisé. Il arrive souvent que ces derniers doivent intervenir auprès des équipes de travail pour favoriser l'intégration des candidats.

Le projet Continuum Entreprise fonctionne avec les outils standards du gouvernement qu'on retrouve dans tous les parcours d'intégration, c'est-à-dire la subvention salariale. Dans un certain sens, le projet a aussi pour but de faire évoluer l'offre de service d'Emploi Québec pour mieux répondre aux besoins des entreprises, et pas seulement offrir un outil de subventions salariales.

Cette année, le projet Continuum Entreprise comptera 225 clients répartis dans cinq régions du Québec. Ce nombre passera à 250 pour la deuxième et la troisième année du projet. « On peut s'attendre à ce que près de 500 entreprises profitent de ce projet », précise la directrice.

« Le grand démarrage aura lieu le 6 novembre prochain et on sent déjà une grande ouverture de la part des entreprises. On espère que nos actions pourront profiter aux futurs processus d'embauche de nombreuses entreprises », souhaite Karine Genest.

EMPLOI

Amener les jeunes à leur plein potentiel

D'ici dix ans, 54 % des besoins de main-d'œuvre devront être comblés par l'intégration des jeunes sur le marché du travail, estimait le premier ministre Philippe Couillard en mai dernier, lors de la présentation de sa Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023. Une prise de conscience saluée par le Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ), qui somme cependant le prochain gouvernement de lui donner les moyens de permettre à ces jeunes de réaliser leur plein potentiel.

HÉLÈNE ROULOT-GANZMANN

Collaboration spéciale

Pour atteindre l'objectif fixé par la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre, il faudra parvenir à abaisser significativement le taux de chômage chez les jeunes. En juillet dernier, celui-ci s'élevait encore à 10,1 %, soit 4,5 points de plus que celui de la population active. Une donnée qui préoccupe le directeur général du RCJEQ, Alexandre Soulières.

« Cette volonté gouvernementale doit être appuyée par un soutien accru des carrefours jeunesse-emploi [CJE] qui souhaitent accompagner tous les jeunes, notamment ceux qui sont les plus éloignés quant à leur insertion durable sur le marché du travail », estime-t-il.

Un mot revient ainsi régulièrement dans sa bouche : l'accompagnement. Accompagnement des jeunes qui devront pénétrer le marché du travail, mais accompagnement également des employeurs, qui doivent se concentrer sur leurs obligations de productivité tout en montrant sensibles aux aspirations de la jeunesse.

« Nous vivons une inversion de la courbe démographique, rappelle le directeur général du RCJEQ. Il y aura bientôt davantage de retraités que de travailleurs. C'est une belle occasion pour les jeunes qui, dans ce contexte de plein emploi, vont pouvoir choisir le poste qui leur correspond et ainsi se réaliser, s'épanouir. L'entreprise peut elle aussi bénéficier de cet apport de sang neuf, de cette créativité. Encore faut-il qu'ils apprennent à se connaître et à se parler. Il faut absolument que cette première expérience soit positive, que personne n'en sorte découragé. »

Autonomie, initiative, créativité

Les 110 carrefours jeunesse-emploi accompagnent et guident les jeunes adultes de 16 à 35 ans dans leurs démarches d'insertion sociale et économique, en aidant à leur cheminement vers l'emploi, vers un retour aux



Pour atteindre l'objectif fixé par la stratégie nationale sur la main d'œuvre, il faudra parvenir à abaisser significativement le taux de chômage chez les jeunes.

REDD ANGELO UNSPLASH

études ou dans le développement de projets. Ce sont 60 000 jeunes qui fréquentent chaque année l'une de ces antennes. Ils sont encadrés par 1500 intervenants, tous très au fait de leur environnement.

« Il y aura bientôt davantage de retraités que de travailleurs »

« Ils connaissent les entreprises locales et les enjeux locaux, indique M. Soulières. Ils sont capables de conseiller les jeunes en fonction de leur milieu. Parce qu'il n'y a pas qu'une seule manière de voir un enjeu. »

Au printemps dernier, le réseau a acheminé une lettre aux chefs des quatre principaux partis politiques afin d'exposer ses demandes quant aux différents éléments permettant à la jeunesse de se réaliser, et donc de prendre sa place dans le Québec de demain. Il demande notamment que chaque jeune du secondaire puisse vivre une expérience enrichissante de bénévolat, qu'un accompagnement de qualité soit offert aux jeunes en situation de vulnérabilité ou encore que des activités de mobilité internationale transformatrices leur soient proposées.

« Nous avons également un volet entrepreneurial dans nos carrefours,

note M. Soulières. Il s'agit de faire vivre des expériences concrètes aux jeunes tout en les sensibilisant aux valeurs et aux nécessités de l'entreprise. Tous ne deviendront pas entrepreneurs et ce n'est pas le but, mais ils intégreront l'entreprise en comprenant mieux son fonctionnement. Ils développent aussi leur autonomie, leur esprit d'initiative et leur créativité. Autant de compétences très recherchées par les employeurs alors que le marché du travail est en pleine transformation. »

Citoyens de demain

En effet, 65 % des enfants qui entrent au primaire aujourd'hui occuperont plus tard un emploi qui n'existe pas encore actuellement, prédisait en 2017 un rapport du World Economic Forum intitulé *The Future of Jobs*. D'où l'importance d'accompagner les jeunes à développer leurs compétences transversales, celles qui seront transférables d'une entreprise à une autre, d'un poste à un autre, d'un métier à un autre.

A ce titre, le RCJEQ insiste tout particulièrement sur l'importance pour chacun d'eux de participer à des projets de volontariat international ou de bénévolat.

« Ce sont des expériences qui transforment, commente Alexandre Soulières. Qui aident à mieux se connaître. C'est bénéfique pour l'entreprise, mais aussi pour toute la so-

ciété. Car notre mission est, bien sûr, de permettre aux jeunes de bien s'intégrer sur le marché du travail, mais aussi d'en faire les citoyens de demain. C'est un joyau que nous avons entre les mains; il est important de s'en occuper. Il faut parvenir à mobiliser tous les acteurs de la société civile sur cet enjeu. »

Et parmi ces acteurs, le milieu éducatif, afin que personne ne reste sur le bord du chemin. Les carrefours proposent ainsi à certains jeunes un retour aux études afin de parfaire leur formation et ressortir avec une qualification.

« Sauf que certains n'ont que des mauvais souvenirs de l'école, et cela agit comme un frein, précise-t-il. Nous avons imaginé des locaux adaptés. Les carrefours travaillent avec les commissions scolaires afin que les jeunes puissent recevoir leur formation directement au carrefour. Ce sont des lieux de vie pour eux. Ils y développent des projets et un professeur est dégagé de sa tâche à l'école pour venir enseigner à ces jeunes. Ils s'y sentent en sécurité, reprennent confiance en eux. Obtenir une qualification devient alors plus facile. »

Dix propositions pour bâtir un avenir commun

En février dernier, les jeunes du Québec ont présenté les propositions concrètes issues du mouvement *Ma voix compte!* lancé l'automne dernier par le RCJEQ. L'objectif était de définir des propositions de transformation sociale qui leur ressemblent et qui leur permettraient, selon eux, de réaliser leur plein potentiel.

- Abolir** les obstacles à la conciliation travail et vie personnelle
- Assurer** l'accès de tous à des systèmes de transport durables et adaptés aux besoins des milieux
- Créer** un lieu dédié de prise en charge de l'intimidation
- Faciliter** l'accès à une diversité de méthodes et de lieux d'apprentissage
- Garantir** à chacun le droit à une vie digne
- Instaurer** une offre sportive et culturelle diversifiée accessible à tous
- Miser** sur l'insertion durable en emploi
- Offrir** une éducation qui prépare les jeunes à la vie adulte
- Transformer** nos modes de production et de consommation
- Valoriser** la diversité pour une meilleure cohésion sociale

FiT

Formation
Intégration
Travail

CONTINUUM
ENTREPRISE

RSSMO
Réseau des services
spécialisés de main-d'œuvre

Pour plus d'informations : www.rssmo.qc.ca



▶ 50 entreprises d'insertion

▶ 20 ans d'expertise dans la formation en milieu de travail

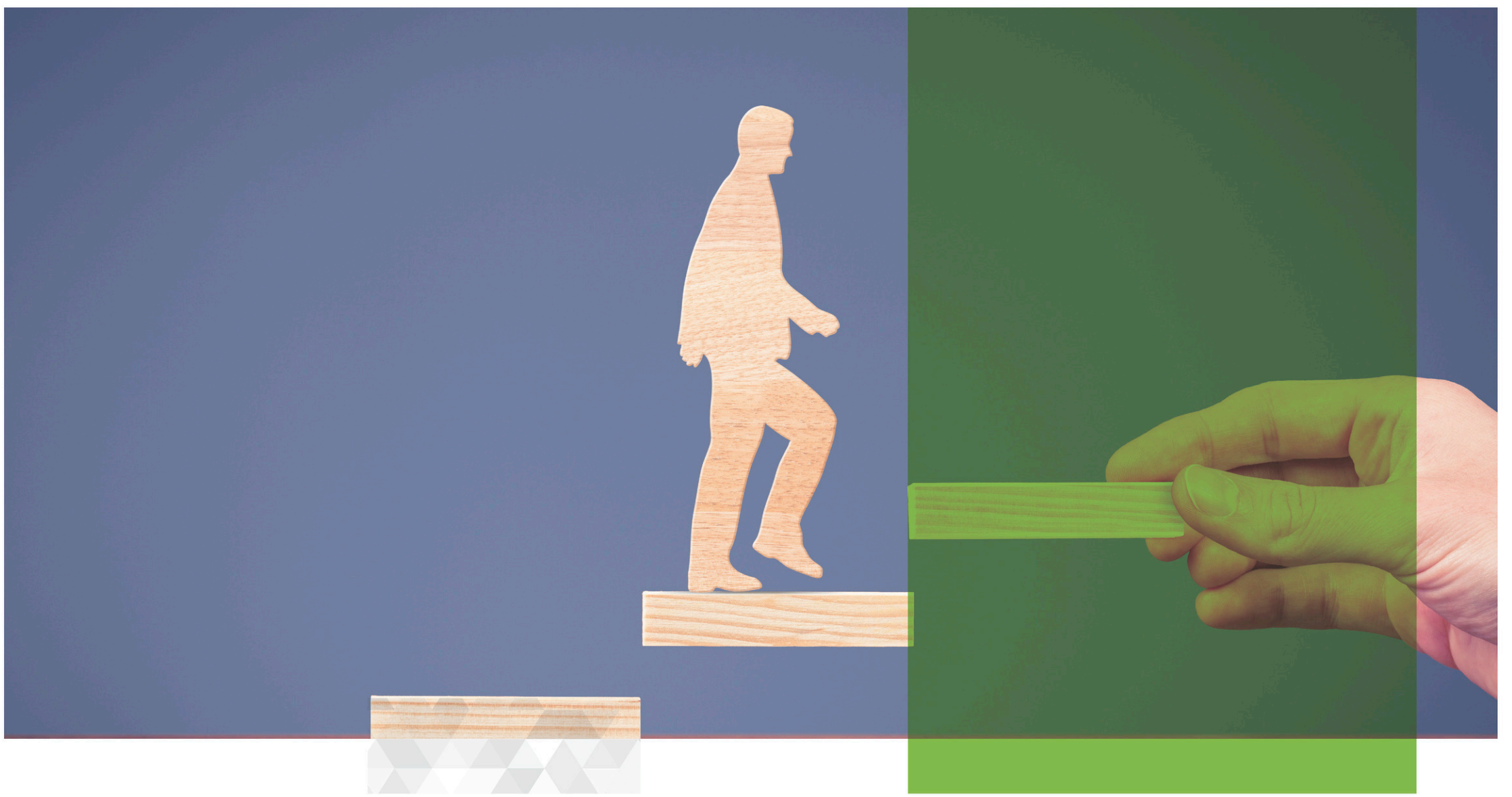
COLLECTIF

Collectif des entreprises
d'insertion du Québec

▶ Des milliers de personnes accompagnées vers l'emploi

▶ Une main-d'œuvre compétente et fière

collectif.qc.ca



DÉVELOPPER SANS EXCLURE

Le secteur communautaire du développement de la main-d'œuvre, c'est plus de 1000 organisations présentes dans toutes les régions du Québec, qui contribuent depuis plus de 25 ans à développer le Québec sans exclure.

Que ce soit par la formation, le développement des compétences de base, l'insertion en emploi ou le développement local, nous sommes des rouages essentiels d'une action collective visant l'amélioration des conditions de vie de tous les Québécois-es.

Alors que la province vit une situation inédite de plein emploi, le prochain gouvernement aura la tâche de

mettre en place les conditions gagnantes pour que tous les acteurs du marché du travail soient en mesure de collaborer pour s'adapter aux nouvelles réalités des personnes exclues ou à risque d'exclusion.

En ce qui concerne le secteur communautaire, ces conditions incluent un financement suffisant et prévisible, une reconnaissance du rôle central des organismes auprès des personnes et la souplesse incontournable pour continuer le travail sur le terrain et innover lorsque pertinent.

Chose certaine, nous répondrons présents-es pour soutenir les personnes et nos communautés pour les 25 prochaines années à venir!



COALITION DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

MEMBRES NATIONAUX

- Alliance des centres-conseil en emploi (AXTRA)
- Association québécoise des centres d'intervention en dépendance (AQCID)
- Chantier de l'économie sociale
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)
- Regroupement des corporations de développement économique communautaire (CDEC)
- Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)
- Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJÉQ)
- Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO)
- Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)

