



La Stratégie nationale sur la main-d'oeuvre

EN BREF

La FCCQ a salué le dévoilement de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre, ci-après nommé Stratégie, le 22 mai dernier. Découlant du Rendez-vous national de la main-d'œuvre ayant eu lieu les 16 et 17 février 2017, dont la FCCQ est membre du comité de suivi, la Stratégie a pris naissance du besoin de mieux coordonner l'ensemble des mesures gouvernementales ayant attrait à la main-d'œuvre. Au cours de la dernière année, de nombreux ministères à vocation économique ont identifié les enjeux de main-d'œuvre comme étant l'obstacle le plus important à la croissance des entreprises et ont donc annoncé un train de mesures pour y remédier. Il y avait donc un besoin de coordination et de structuration de ces mesures afin d'en maximiser l'impact.

La FCCQ est donc intervenue à plusieurs reprises et sur plusieurs fronts afin que les ressources nécessaires à ces programmes soient prévues au budget du Québec 2018-2019 afin de réaliser les initiatives les plus porteuses. C'est donc 1.3 milliard supplémentaire sur 5 ans qui ont été prévus à cet effet. En tout, c'est 28 des 47 mesures de la Stratégie qui avaient été proposées par la FCCQ, soit dans notre mémoire prébudgétaire, notre livre blanc «Des compétences pour le Québec du XXI^e siècle» ou notre Plan de développement économique « Accélérer le rythme ».

La Stratégie nationale sur la main-d'œuvre se découle en deux volets, soit 8 cibles et 47 mesures

1. Cibles :

Pour que davantage de personnes occupent un emploi :

- 1- Faire en sorte que la proportion de personnes occupant un emploi se situe parmi les cinq plus élevées des pays membres de l'OCDE.
- 2- Rattraper l'écart avec l'ensemble du Canada de la proportion de personnes immigrantes âgées de 15 à 64 ans nouvellement arrivées qui occupent un emploi.
- 3- Réduire de moitié l'écart avec l'ensemble du Canada de la proportion de personnes âgées de 60 à 69 ans qui occupent un emploi.
- 4- D'ici 2023, avec le soutien d'Emploi-Québec, assurer le retour en emploi de plus de 150 000 personnes.
- 5- Réduire à six mois le délai pour la remise d'un certificat de sélection du Québec pour les dossiers réguliers traités dans le système de déclaration d'intérêt.



Pour créer un environnement favorable à l'obtention des compétences requises et tirant profit des nouvelles conditions du marché du travail :

6. Accroître l'appui d'Emploi-Québec aux employeurs pour atteindre plus de 15 000 entreprises soutenues par année.
7. Mettre en place un processus plus agile en matière de révision et de développement de programmes d'études professionnelles et techniques qui se déroulera sur une période maximale de 18 mois.
8. Augmenter de 2 % annuellement le nombre de personnes diplômées dans les domaines des sciences, des technologies et du génie.

2. Les mesures

La stratégie vient confirmer plusieurs mesures annoncées dans le budget 2018-2019, notamment en annonçant un investissement supplémentaire de 1.3 milliard sur les 5 prochaines années consacré à l'adaptation de la main-d'œuvre.

2.1 Connaître et diffuser les besoins actuels et futurs du marché du travail

Cette orientation contient 7 mesures visant à approfondir les connaissances quant aux déséquilibres du marché du travail, mieux communiquer et valoriser les métiers en demande auprès de la main-d'œuvre disponible et mettre en place des projets innovants afin de régler ces déséquilibres.

2.2 Disposer de suffisamment de travailleuses et de travailleurs

Cette orientation contient 22 mesures réparties en 5 axes dont l'objectif est d'amortir les impacts quantitatifs de la pénurie de main-d'œuvre en maximisant l'apport des différents bassins de main-d'œuvre potentielle disponibles :



- 1- Améliorer la sélection et l'intégration des personnes immigrantes en emploi en fonction des besoins des employeurs
- 1- Soutenir et accompagner les employeurs dans leur adaptation aux transformations du marché du travail
- 2- Soutenir et accompagner les employeurs dans leur adaptation aux transformations du marché du travail
- 3- Soutenir la formation dans les domaines stratégiques
- 4- Faciliter la mobilité géographique de la main-d'oeuvre

2.3 Améliorer la flexibilité et l'agilité dans le développement des compétences

Cette orientation contenant 2 axes et 16 mesures vise à s'assurer de l'adéquation entre les compétences de la main-d'oeuvre et les besoins du marché du travail d'aujourd'hui et de demain en misant sur la formation en institution, mais également en milieux de travail.

- 1- Mieux adapter l'offre de formation aux besoins des milieux de travail et des régions
- 2- Accroître la productivité sur le marché du travail par la formation continue

2.4 Adapter les milieux de travail

Cette orientation contenant 2 mesures vise à promouvoir les bonnes pratiques en gestion des ressources humaines et de promotion de l'activité physique afin d'accroître la qualité de vie au travail et incidemment, réduire l'absentéisme et augmenter la productivité des travailleurs.

Conclusion

Aucune nation n'a trop de talents et le Québec en compte énormément. Mais les entreprises du Québec sont aux prises avec un nombre grandissant de pénuries. Il nous faudra développer en accueillant davantage des talents. C'est le projet auquel la Stratégie nous convie et la FCCQ participera avec enthousiasme à sa mise en oeuvre, et son suivi.