



fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec



Projet de mémoire de la FCCQ à l'égard du renouvellement de la Politique québécoise de la jeunesse et de sa Stratégie d'action jeunesse

7 octobre 2015

Table des matières

Préambule	3
Sommaire exécutif	3
Des objectifs partagés	5
Le Québec est déjà au point de revirement démographique	6
Les jeunes répondront encore à la majeure partie des besoins du marché du travail	7
Le manque d'éducation demeure toujours la cause principale de chômage.....	8
Le besoin en FTP représentera plus de 450 000 emplois à pourvoir sur un horizon de 10 ans	11
Pour des filières professionnelles en continu	11
L'adéquation emploi-formation n'est pas qu'une question de nombre	12
Une offre de stage élargie et bonifiée avec la participation active des entreprises	14
Conclusion.....	Erreur ! Signet non défini.

Préambule

Grâce à son vaste réseau de plus de 140 chambres de commerce et 1 100 membres corporatifs, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) représente plus de 60 000 entreprises et 150 000 gens d'affaires exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. Plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises du Québec, la FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale. Ses membres, qu'ils soient chambres ou entreprises, poursuivent tous le même but : favoriser un environnement d'affaires innovant et concurrentiel.

Sommaire exécutif

- La Fédération partage les objectifs qu'a énoncé le premier ministre du Québec, M. Philippe Couillard lors du lancement de la consultation, notamment en ce qui a trait à la valorisation de la formation professionnelle et technique, de l'accessibilité aux études supérieures et de l'employabilité des jeunes en général.
- Le Québec vieillit et sa main-d'œuvre aussi. Les besoins de remplacement de la main-d'œuvre s'ajouteront à ceux liés à la croissance économique et atteindront des niveaux sans précédent au cours des prochaines décennies alors que la main-d'œuvre sera de plus en plus rare et que les jeunes répondront encore à la plus grande partie des besoins du marché du travail.
- Le Québec fait relativement bonne figure en comparaison des pays de l'OCDE au chapitre du chômage chez les jeunes, mais le manque d'éducation demeure toujours la cause principale de chômage pour eux.
- Les besoins de main-d'œuvre en formation professionnelle et technique (FPT) sont colossaux en regard du nombre de jeunes diplômés et le marché du travail au Québec pourrait très facilement intégrer les jeunes chômeurs si ceux-ci joignaient les rangs des diplômés de la FPT. Mais le défi demeure, plus généralement, d'intéresser les jeunes à la filière FPT.
- La FCCQ croit que ce défi peut être relevé d'abord en offrant de véritables filières professionnelles pouvant conduire jusqu'au niveau universitaire ainsi qu'en misant davantage sur la participation des entreprises aux différentes formes

d'alternance travail-études.

- Le document de consultation sur la Politique de la jeunesse hisse la valorisation des formations professionnelles et techniques parmi les priorités d'action. La FCCQ partage cette priorité. Aux yeux de la FCCQ, il existe une manière efficace de valoriser la FPT et de développer l'employabilité des jeunes : la formation en milieu de travail, notamment à l'aide de stages. La FCCQ croit aussi qu'il serait souhaitable de considérer ces formations comme des filières professionnelles en continu.

Projet de mémoire de la FCCQ à l'égard du renouvellement de la Politique québécoise de la jeunesse et de sa Stratégie d'action jeunesse

Des objectifs partagés

Lors du lancement de la consultation sur renouvellement de la Politique québécoise de la jeunesse et de sa Stratégie d'action jeunesse, le premier ministre du Québec, M. Philippe Couillard, déclarait :

« La jeunesse, c'est l'avenir du Québec. Comme gouvernement, notre responsabilité est de nous assurer que les décisions que nous prenons aujourd'hui permettront à la prochaine génération de réaliser ses projets, parce que nous nous en serons finalement donné les moyens. La Politique québécoise de la jeunesse est un des outils qui permettront aux jeunes du Québec de réaliser leurs rêves et leurs ambitions. Nos objectifs sont clairs : faire en sorte que chaque jeune Québécoise et Québécois puisse réaliser son plein potentiel, fasse le choix d'une carrière stimulante dans un environnement économique qui favorise leur installation dans la région de leur choix ».¹

La Fédération partage ces objectifs et considère que la jeunesse du Québec, de toutes les origines, constitue le fer de lance de son progrès économique, culturel et social.

Toutefois, en tant que regroupement de gens d'affaires, c'est avant tout sur les aspects économiques que la Fédération souhaite se prononcer, et plus particulièrement quant à l'importance que joueront les jeunes dans la réponse aux besoins prévisibles du marché du travail.

Ainsi, à la question générale (les priorités d'intervention déterminées par le gouvernement sont-elles celles sur lesquelles la prochaine Politique jeunesse doit s'attarder au cours des quinze prochaines années ?), la Fédération répond oui, notamment en ce qui a trait à la

¹ Ref : [Lancement d'une consultation en vue du renouvellement de la Politique québécoise de la jeunesse du gouvernement du Québec – Quoi de neuf – Secrétariat à la jeunesse](#)

valorisation de la formation professionnelle et technique, de l'accessibilité aux études supérieures et de l'employabilité des jeunes en général.

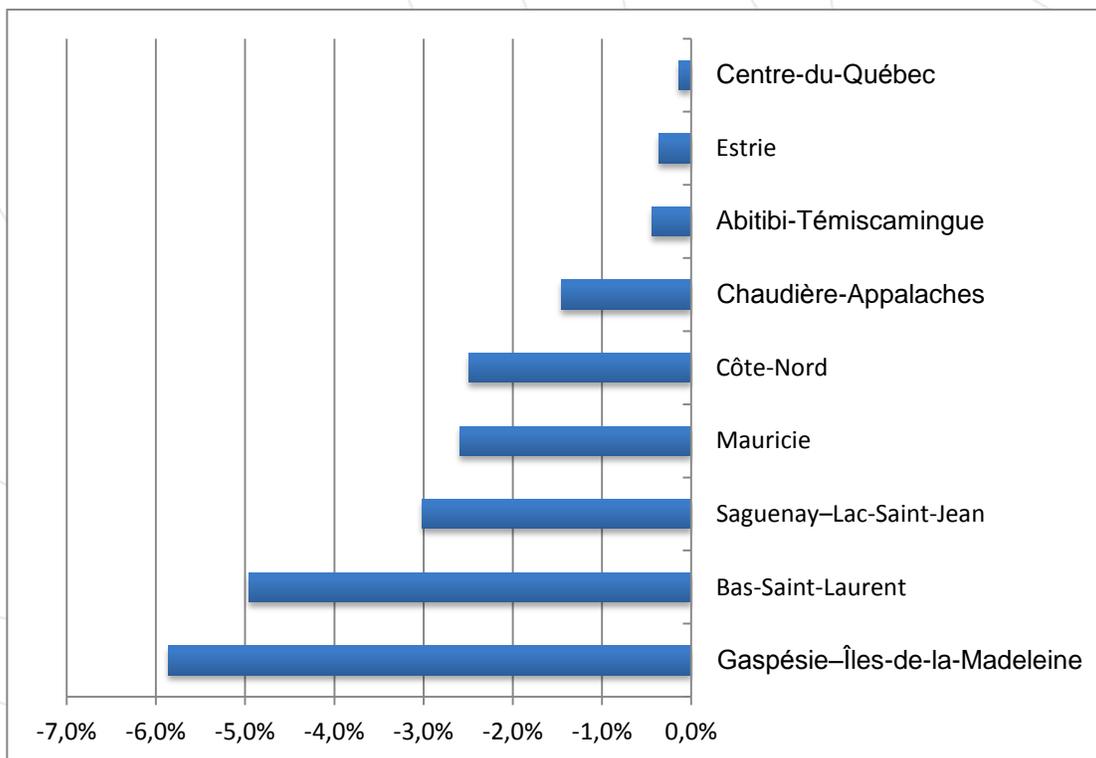
Le Québec est déjà au point de revirement démographique

Le Québec vieillit et sa main-d'oeuvre aussi. Il n'est pas inutile de rappeler que la population en âge de travailler pourrait globalement commencer à fléchir d'ici deux ans. En d'autres termes, l'effet du vieillissement de la main-d'oeuvre n'est plus une perspective éloignée : nous y sommes.

Dans les faits, des marchés du travail au Québec vivent déjà les impacts de ce revirement, car l'échéance est déjà franchie dans la plupart des régions où la population active potentielle est à la baisse. (Graphique 1)

Graphique 1

Le nombre des 20-64 ans est déjà en baisse



Compilations spéciales de la FCCQ à partir de données de l'Institut de la statistique du Québec : Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061, Édition 2014, Section 4.

Ainsi, les besoins de remplacement de la main-d'oeuvre s'ajouteront à ceux liés à la croissance économique et atteindront des niveaux sans précédent au cours des prochaines décennies alors que la main-d'oeuvre sera de plus en plus rare.

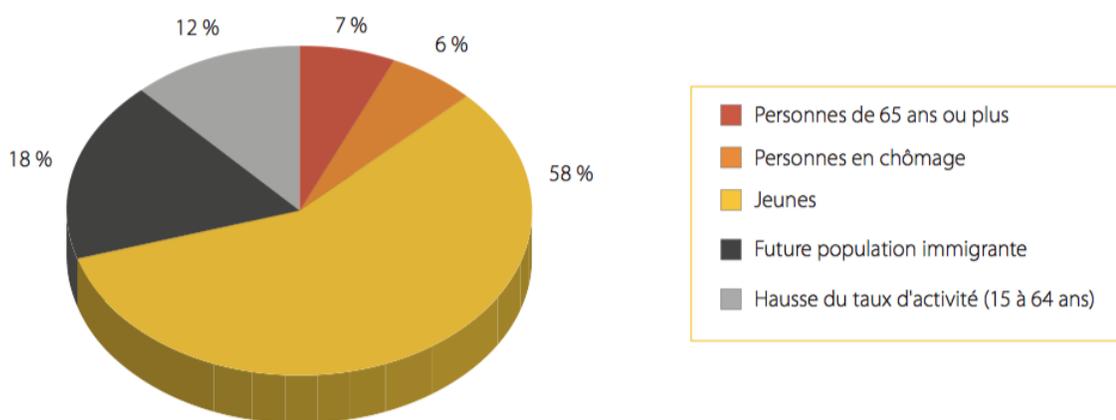
Les jeunes répondront encore à la majeure partie des besoins du marché du travail

Pour la période 2013-2022, Emploi-Québec estime à 1 358 500 le nombre de postes qui seront à pourvoir, dont 81 % (1 104 700) pour combler des départs à la retraite.

De ce nombre, 58% seront comblés par des jeunes alors que les nouveaux immigrants et les travailleurs âgés de 65 ans et plus sur lesquels on met énormément l'accent depuis les dix dernières années ne représenteront respectivement que 18% et 7% de la réponse globale aux besoins de main-d'oeuvre en nombre. (voir Graphique 2)

Graphique 2

Provenance de l'offre de main-d'œuvre au cours des années 2013 à 2022



Source : Estimations d'Emploi-Québec.

Ref : [Emploi-Québec : Le marché du travail et l'emploi par Industrie au Québec, Perspectives à moyen \(2013-](#)

[2017\) et à long terme \(2013-2022\)](#)

Or, un jeune qui entre sur le marché du travail y sera présent pour des décennies alors que ce n'est pas le cas pour tous les groupes, en particulier pour les travailleurs âgés. Ainsi, si l'on tient compte du fait qu'ils ont de très nombreuses années d'activité devant eux, les jeunes fourniront, à eux seuls, au moins les deux tiers de la réponse aux besoins du marché du travail au Québec sur un horizon de dix ans.

Le manque d'éducation demeure toujours la cause principale de chômage

Le Québec fait relativement bonne figure en comparaison des pays de l'OCDE au chapitre du chômage chez les jeunes, affichant un taux de chômage de 13,0% en 2013, dernière année pour laquelle des données comparables sont disponibles. Alors que le chômage sévit à des niveaux sans précédent dans de nombreux pays européens, le Québec occupait le 12e rang, à égalité avec Malte. (voir Tableau 1)

Tableau 1

Taux de chômage des jeunes 15-24 ans dans les pays de l'OCDE (2013)

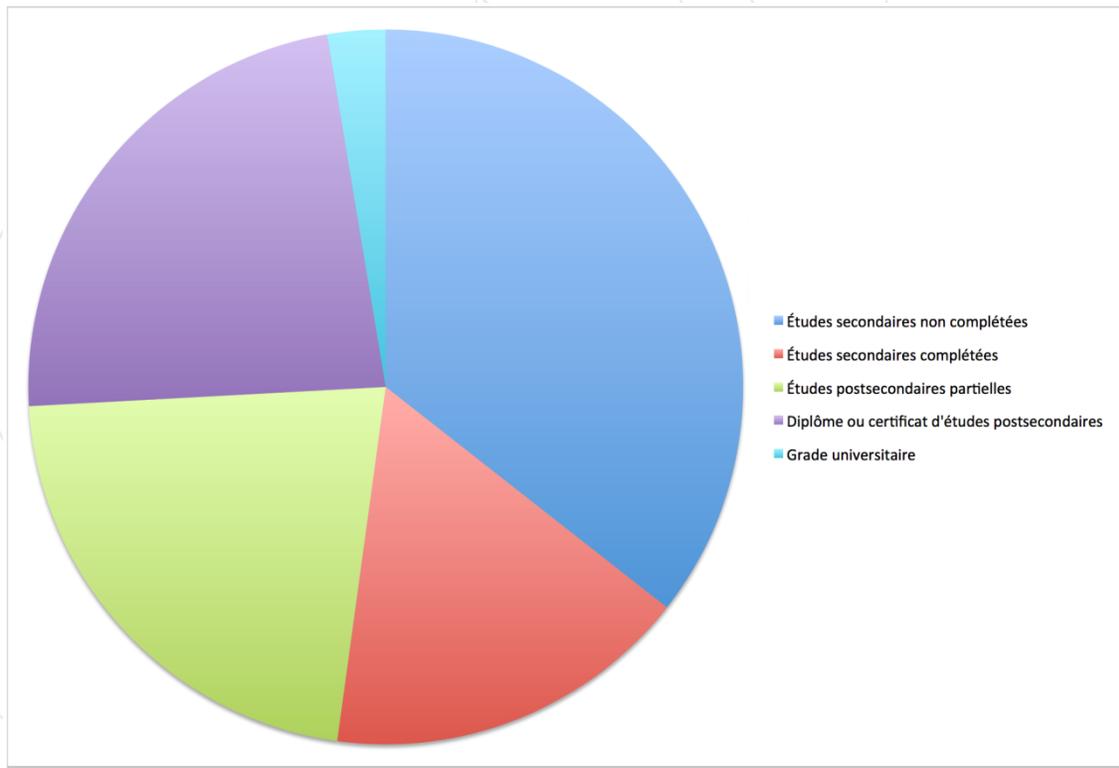
1 Japon	6,9
2 Allemagne	7,8
3 Suisse	8,5
4 Mexique	9,2
5 Norvège	9,2
6 Corée	9,3
7 Autriche	9,7
8 Israël	10,5
9 Islande	10,7
10 Pays-Bas	11,0
11 Australie	12,2
12 Québec	13,0
12 Malte	13,0
13 Danemark	13,1
14 Canada	13,7
15 Russie	13,8
16 Brésil	15,0
17 États-Unis	15,5
18 Luxembourg	15,5
19 Chili	16,1
20 Nouvelle-Zélande	16,3
21 Estonie	17,9
22 Turquie	18,7
23 République tchèque	19,0
24 Colombie	19,1
25 Finlande	20,0
26 Royaume-Uni	21,1
27 Indonésie	21,6
28 Slovénie	21,6
29 Lituanie	21,9
30 Lettonie	23,2
31 Suède	23,6
32 Belgique	23,7
33 Roumanie	23,7
34 France	23,9
35 Hongrie	26,6
36 Pologne	27,3
37 Bulgarie	28,4
38 Irlande	29,6
39 République slovaque	33,6
40 Portugal	38,1
41 Chypre	38,9
42 Italie	40,0
43 Croatie	50,0
44 Afrique du Sud	51,4
45 Ex-République yougoslave de Macédoine	51,9
46 Espagne	55,5
47 Grèce	58,3

Ref : [Chômage - Taux de chômage des jeunes - OCDE Data](#) et Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA).

Mais le progrès à ce chapitre demeure toujours possible, souhaitable, et à portée de main, car près de 40% des jeunes chômeurs (15-24 ans) au Québec n'ont pas terminé leur secondaire. (voir Graphique 3)

Graphique 3

Répartition des chômeurs âgés de 15 à 24 ans au Québec selon le niveau de scolarité (2014)



Ref : Compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de l'EPA, Statistique Canada

Comme nous le verrons, les besoins de main-d'oeuvre en formation professionnelle et technique (FPT) sont colossaux en regard du nombre de jeunes diplômés et le marché du travail au Québec pourrait très facilement intégrer les jeunes chômeurs si ceux-ci joignaient les rangs des diplômés de la FPT. Mais le défi demeure, plus généralement, d'intéresser les jeunes à la filière FPT.

La FCCQ croit que ce défi peut être relevé d'abord en offrant de véritables filières professionnelles pouvant conduire jusqu'au niveau universitaire ainsi qu'en misant davantage sur la participation des entreprises aux différentes formes d'alternance travail-études.

Le besoin en FTP représentera plus de 450 000 emplois à pourvoir sur un horizon de 10 ans

Selon Emploi-Québec, les emplois de niveau technique, dont la plupart demandent une formation technique collégiale ou une formation professionnelle du secondaire, représenteront pas moins du tiers des emplois à pourvoir sur un horizon de dix ans se terminant en 2022, soit un peu plus de 450 000 postes, un nombre considérable en regard du nombre limité de diplômés annuellement par les réseaux de la formation professionnelle et technique (FPT).² Par comparaison, le réseau des collèges octroie au plus 18 000 diplômes d'études collégiales (DEC) techniques par année, tout groupe d'âge confondu, alors qu'on ne comptait plus que 7 824 jeunes en formation professionnelle au secondaire en 2009-2010.³

Bref, les jeunes diplômés de la FPT sont en nombre insuffisant dans de nombreux domaines et, le cas échéant, ils s'y inscrivent aussi trop tardivement. Comme dans de nombreux autres pays, ces filières souffrent d'une dévalorisation chronique auprès des jeunes, des parents et de nombreux éducateurs.

Et ce n'est guère par manque de ressources. Le Québec s'est doté de deux vastes réseaux de FPT : les centres de formation professionnelle rattachés aux commissions scolaires et les programmes techniques dans les cégeps. Ces deux réseaux relèvent de directions administratives différentes et multiples, même si elles sont placées sous l'autorité d'un même ministre.

Pour des filières professionnelles en continu

La distinction entre la formation professionnelle et la formation technique gérée par deux réseaux n'est pas qu'administrative. Elle a des effets qui dépassent les organisations visées. Elle crée des dédoublements, des obstacles au passage d'un niveau à l'autre et contribue à dévaloriser la formation professionnelle. Au Québec, de trop nombreux jeunes ne manifestent pas d'intérêt pour une formation dans un métier pour toutes sortes de raisons. Ils

² Ref : [Emploi-Québec : Le marché du travail et l'emploi par Industrie au Québec, Perspectives à moyen \(2013-2017\) et à long terme \(2013-2022\)](#)

³ Ref : [MELS, Indicateurs de l'éducation](#), Édition 2013, p. 103 et [ibid](#) et [Fédération des Commissions Scolaires du Québec : Pour une meilleure adéquation formation-emploi, Présentation au colloque sur l'adéquation du Conseil du patronat du Québec](#), mars 2015

s'orientent vers la formation générale, puis, pour certains, vers la formation préuniversitaire et décrochent en trop grands nombres en cours de route. Munis au mieux d'un diplôme général, sans autres qualifications professionnelles à proprement parler, confrontés à la réalité du marché du travail, certains changent d'idée plus tard, ce qui donne un âge moyen de 27 ans pour les personnes inscrites en formation professionnelle au Québec. Il est donc essentiel que leur engagement dans une filière de formation professionnelle se fasse plus tôt et ne conduise pas un cul-de-sac.

Les coûts humains et économiques de ces parcours hésitants sont colossaux et seront encore plus difficiles à justifier et à soutenir dans le contexte démographique à venir. Tant du point de vue des personnes inscrites dans ces parcours que du point de vue économique, il serait souhaitable de considérer ces formations comme **des filières professionnelles en continu**, auxquelles l'on accède à différents stades et qui conduisent à des qualifications professionnelles de différents niveaux par une progression sans barrière à l'entrée ni obstacle d'un niveau à l'autre. C'est là une des caractéristiques importantes des systèmes duals d'apprentissage qui ont fait la démonstration de leur efficacité en Allemagne et dans les pays nordiques.

Des avancés se font, mais il nous faut faire davantage. À titre d'exemple, le secteur aérospatial au Québec s'est doté d'une telle stratégie. Le programme "Aéro2 permettra à des élèves de 1^{re} secondaire de la CSDM de faire leurs études sous le thème de l'aérospatiale et de décrocher deux diplômes après leur 5^e secondaire : le diplôme d'études secondaires et le DEP en montage mécanique en aérospatiale. La première cohorte entamera le programme à la rentrée 2016...

"Les apprentissages en formation professionnelle commenceront au deuxième cycle..."

"Par la suite, les diplômés pourront aller sur le marché du travail ou poursuivre leurs études au collégial, notamment dans le programme de techniques de maintenance d'aéronefs de l'École nationale d'aérotechnique du Collège Édouard-Montpetit, qui reconnaît deux cours du DEP."⁴

L'adéquation emploi-formation n'est pas qu'une question de nombre

D'abord une parenthèse sur ce que signifie l'adéquation : c'est un examen de l'évolution du marché du travail quant aux volumes et à la qualité (i.e les compétences de la main-d'oeuvre par rapport) par rapport aux besoins des employeurs dans les différents métiers et professions. On s'interroge à savoir si la main-d'oeuvre est en nombre suffisant, au bon

⁴ Ref : [Martine Letarte : Du nouveau à la CSDM, La Presse, 12 août 2015](#)

endroit, au bon moment et possède la formation lui ayant permis d'acquérir les compétences recherchées.

Les compétences, pour leur part, comprennent trois éléments : savoir, c.-à-d. les connaissances, le savoir-faire, c.-à-d. la capacité des appliquer et le savoir-être, soit les attitudes et comportements au travail.

Ainsi, au-delà du nombre, les difficultés de recrutement sont aussi liées à un déficit de compétences. Quoique nous n'ayons pas des données spécifiques au Québec, les résultats d'enquête indiquent que, dans bien des cas, les diplômés de tous les ordres d'enseignements accusent un déficit de compétences sur le plan des savoir-faire et des savoir-être alors que les savoirs, les connaissances y sont. La raison est simple, ces éléments des compétences, contrairement au savoir, ne s'acquièrent guère sur un banc d'école.⁵

Il existe une manière efficace de valoriser la FPT et de développer les savoir-faire et des savoir-être: la formation en milieu de travail, notamment à l'aide de stages. D'ailleurs, le taux de chômage des jeunes est généralement moindre les pays qui possèdent un système d'apprentissage basé sur les stages en entreprises et les jeunes sont d'ailleurs plus nombreux à emprunter ces voies dans ces systèmes.⁶

⁵ Voir, par exemple, [Mona Mourshed, Diana Farrell, and Dominic Barton de la firme de consultants McKinsey : Education to Employment - Designing a system that works.](#)

⁶ Voir, par exemple l'étude de [Marc Piopiunik and Paul Ryan : Improving the transition between education/training and the labour market: What can we learn from various national approaches? European Expert Network on Economics of Education \(EENEE\), 2012](#)

Une offre de stage élargie et bonifiée avec la participation active des entreprises

L'entreprise est indiscutablement un important lieu de formation, mais cela n'est pas sa mission. Le Québec a donc choisi d'offrir la FTP en institution, dans des réseaux d'enseignement largement public. La contribution de l'entreprise s'est, par le fait même, limitée à l'accueil des stagiaires généralement de courte durée dans le cadre des divers programmes. Mais le contexte change : l'investissement public nécessaire devient difficile à soutenir face à l'accélération du changement technologique; l'approche assure mal l'adéquation et la main-d'œuvre sera de moins en moins abondante. Le modèle doit évoluer et rechercher l'engagement des entreprises dans la réponse à leurs propres besoins.

Se faisant, l'on pourrait s'appuyer sur les régimes d'apprentissage en milieu de travail existant, mais ces régimes coexistent en parallèle au système d'enseignement et leur portée est sectorielle (comme dans le cas du régime du secteur de la construction) ou limitée (comme dans le cas du régime mis en place par la Commission des partenaires du marché du travail qui livre quelques milliers de certificats annuellement). Bien que leurs contributions ne soient pas négligeables, ces programmes ne peuvent suffire à répondre adéquatement au défi de l'adéquation de la formation initiale des jeunes.

En outre, les PME n'ont pas souvent les ressources pour encadrer adéquatement des jeunes dans un processus structurant de formation qualifiante et c'est ce qui explique probablement la portée limitée des régimes d'apprentissage en place. De plus, les entreprises qui ont cette capacité d'encadrement sont mal réparties sur le territoire du Québec. Il serait donc difficile de confier aux entreprises le mandat de prendre en charge un programme de formation initiale, à plus forte raison s'il devait s'adresser à un grand nombre de jeunes et que des critères d'accessibilité devaient être posés (ce qui serait normal, dans un contexte d'éducation).

En somme, il faudra compter sur l'alternance travail-études, sous toutes ses formes, et se donner des moyens supplémentaires pour attirer davantage de jeunes dans les filières FPT.

La FCCQ considère aussi que les changements à venir à la gouvernance des commissions scolaires fournissent l'occasion unique de mettre en œuvre une gouvernance unifiée de la formation professionnelle et technique à l'échelle régionale, en s'assurant la participation active des entreprises. Une telle réforme permettrait de mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre. Il s'agit d'une question de première importance pour les entreprises. Une autre avenue envisageable, établir une gouvernance distincte, rattachée à une mission économique.

Conclusion

Le document de consultation sur la Politique de la jeunesse hisse la valorisation des formations professionnelles et techniques parmi les priorités d'action. La FCCQ partage cette priorité. Aux yeux de la FCCQ, il existe une manière efficace de valoriser la FPT et de développer l'employabilité des jeunes : la formation en milieu de travail, notamment à l'aide de stages. La FCCQ croit aussi qu'il serait souhaitable de considérer ces formations comme **des filières professionnelles en continu.**