



Le 31 juillet 2003

Monsieur Claude Béchar, ministre  
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille  
Cabinet du Ministre  
425, rue Saint-Amable, 4<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

C'est avec intérêt que nous avons pris connaissance du communiqué issu de la Commission des affaires sociales qui annonçait le lancement de l'opération «Place à l'emploi». Le communiqué mentionne que les demandeurs de sécurité du revenu seront rapidement dirigés vers Emploi Québec et qu'une aide leur sera apportée pour qu'ils identifient les emplois disponibles qu'ils pourraient occuper immédiatement. Il est fait mention également qu'on **offrira rapidement** aux demandeurs de prestation une alternative à la sécurité du revenu, que ce soit par l'emploi ou la formation. Nous ne pouvons que souscrire au fait qu'une intervention rapide ait lieu en amont de la sécurité du revenu. En effet, une intervention précoce permet sans doute d'éviter un enlèvement dans une situation d'exclusion sociale. Nous aimerions cependant porter à votre attention quelques éléments qui nous semblent cruciaux afin que l'intervention produise des résultats efficaces et durables.

Dans le communiqué, lorsqu'il est fait mention **d'offrir rapidement** une alternative à la sécurité du revenu, il serait important de tenir compte de certains paramètres pour définir le terme **offrir**. En mars 2002, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec publiait un rapport<sup>1</sup> sur l'évaluation de l'interruption avant terme de la participation à des programmes de développement de l'employabilité. Selon ce rapport, les causes principales d'interruption de la participation à une mesure active d'emploi sont :

- ♦ le retour sur le marché du travail;
- ♦ le manque de motivation;
- ♦ l'incompatibilité entre la mesure et les besoins exprimés.

---

<sup>1</sup> Gouvernement du Québec, L'évaluation de l'interruption avant terme de la participation dans le contexte des mesures actives d'emploi, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Mars 2002.

Les deux dernières causes nous renvoient à la notion d'évaluation et de dépistage. Il est donc évident que l'étape de l'évaluation de l'individu et de l'identification de ses besoins en matière de développement de l'employabilité est cruciale dans le cheminement de la personne. L'offre de service ou d'intervention doit donc reposer sur une évaluation complète de la situation de l'individu. Dans le rapport du Ministère, il ressort notamment que «d'après les agents d'aide à l'emploi rencontrés... l'évaluation des besoins et intérêts du client de même que l'évaluation de son potentiel sont des activités difficiles à réaliser. Ils n'ont pas tous la formation en counselling». Par contre, les conseillers et conseillères d'orientation possèdent les compétences pour effectuer ces évaluations et par le fait même tracer des analyses complètes de la problématique des clients. D'ailleurs, dans un mémoire présenté à la Commission des Affaires sociales en 1996 par l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères du Québec<sup>2</sup>, on distingue bien la notion d'information et d'évaluation. On y mentionne notamment que «de nombreux chercheurs en orientation ont constaté que la communication d'informations ne suffit pas pour que l'individu s'engage dans une formation ou dans un parcours professionnel. Il faut que le choix ait un minimum de sens dans sa vie». Il doit donc y avoir une évaluation précise de la situation du client effectuée par une personne compétente pour ce genre de tâche. Trop souvent, en première ligne, l'évaluation des besoins s'effectue en ayant comme prémisse que le client peut, par lui-même et d'un premier coup, bien exprimer sa situation et ses besoins. On pourrait par exemple rapidement référer à un Club de recherche d'emploi, une personne qui indique avoir de la difficulté à trouver du travail. Par contre, une telle difficulté peut prendre sa source dans une problématique multiple autre que des difficultés au niveau des méthodes de recherche d'emploi. Il y a donc une distinction importante entre l'expression des «symptômes» par le client et l'analyse de la problématique. Dans le domaine de la santé, il ne nous viendrait jamais à l'idée d'assigner au triage de l'urgence un préposé aux bénéficiaires en estimant que les patients peuvent eux-mêmes exprimer leurs besoins et leur situation avec justesse.

Le communiqué fait aussi ressortir l'importance d'intervenir rapidement. Nous sommes d'accord avec la mise en place d'une intervention précoce, mais pas nécessairement hâtive. Dans le rapport du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale<sup>3</sup> on cite des facteurs qui contribuent à la réussite de la participation à des mesures actives d'emploi, notamment : «Le mûrissement de la décision de participer, la motivation ainsi qu'un certain niveau de préparation sont des facteurs importants de réussite. De même la participation volontaire et le sérieux de la démarche entreprise». Nous constatons donc toute l'importance de la notion d'accompagnement dans le processus et dans la mise en place de l'intervention la plus adéquate possible.

---

<sup>2</sup> Ordre professionnel des conseillers et conseillères du Québec, Une orientation adéquate : un préalable au parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi, Mémoire présenté à la Commission des Affaires sociales dans le cadre de la consultation publique sur la réforme de la sécurité du revenu, 1996.

<sup>3</sup> Gouvernement du Québec, L'évaluation de l'interruption avant terme de la participation dans le contexte des mesures actives d'emploi, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Mars 2002.

La qualité de l'évaluation, ainsi que l'accompagnement dans le processus nécessitent des ressources compétentes et suffisantes afin d'assurer ces étapes cruciales du processus d'intégration ou de réinsertion socioprofessionnelle. Dans un contexte de restriction budgétaire, il peut sembler paradoxal d'investir dans des ressources supplémentaires. Nous avons cependant la ferme conviction que la mise en place de telles ressources ne pourrait qu'entraîner des économies compte tenu des coûts importants associés à l'interruption de la participation à des mesures d'employabilité, aux multiples changements de programme de formation et au cercle vicieux de l'intégration dans des emplois précaires suivie de périodes d'assurance emploi ou d'assistance emploi.

Par ailleurs, le communiqué publié fait ressortir que d'ici 2006, 640 000 emplois seront disponibles et à combler. La situation actuelle du marché du travail et ces chiffres nous laissent donc présager que le marché sera favorable aux chercheurs d'emploi. Nous pouvons donc estimer que les personnes qui se retrouveront sans emploi et demandeurs de la sécurité du revenu présenteront de plus grandes limites au niveau de l'employabilité. On constate d'ailleurs déjà un alourdissement de la clientèle qui bénéficie des services d'assistance. D'autre part, il faut s'assurer que les personnes qui seront en recherche d'emploi possèdent les compétences qui sont attendues des employeurs. Dans une étude menée au Québec par Marie-Claude Lortie<sup>4</sup> portant sur les difficultés de recrutement, il ressort que le manque de compétences personnelles est aussi important que le manque de compétences spécifiques à un emploi. Il est donc important de pouvoir évaluer les compétences personnelles et d'intervenir afin de permettre à l'individu de les développer. Un processus d'orientation permet une telle démarche.

L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec compte plus de 5000 membres (2200 conseillers et conseillères d'orientation et 3000 psychoéducateurs et psychoéducatrices) dont près de 500 travaillent dans le secteur de l'employabilité en œuvrant dans les organismes gouvernementaux ou communautaires. Les conseillers d'orientation détiennent une formation universitaire de deuxième cycle en sciences de l'orientation. Tel que mentionné dans le mémoire<sup>5</sup> présenté à la Commission des Affaires sociales en 1996, «La formation des conseillers d'orientation leur a permis d'acquérir les connaissances leur permettant d'évaluer et d'intervenir sur les dimensions psychologiques de l'individu». Cette formation assure notamment l'acquisition de compétences qui touchent l'évaluation du fonctionnement psychologique de la personne, l'intervention dans le but de clarifier l'identité du client et le suivi afin de permettre à la personne de développer sa

---

<sup>4</sup> LORTIE, Marie-Claude, Le pire frein à l'embauche : le manque de compétence, La Presse, 21 septembre 1996.

<sup>5</sup> Ordre professionnel des conseillers et conseillères du Québec, Une orientation adéquate : un préalable au parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi, Mémoire présenté à la Commission des Affaires sociales dans le cadre de la consultation publique sur la réforme de la sécurité du revenu, 1996.

capacité à s'orienter. Par ailleurs, il est important de rappeler que le rôle d'une démarche d'orientation est d'aider l'individu à transposer ce qu'il est en termes professionnels. Cette démarche dépasse la simple question d'un choix de formation ou de profession. L'orientation réfère au développement intégral de la personne et vise à établir ou rétablir la capacité de l'individu à réaliser des projets de carrière et lui assurer une insertion socioprofessionnelle réussie.

Nous profitons également de cette occasion pour vous assurer de la collaboration de l'Ordre et de ses membres comme acteurs principaux dans la poursuite des objectifs du Ministère face à ses différentes clientèles en développement de l'employabilité. À cette fin, nous sollicitons un entretien avec vous ou un de vos représentants afin de vous exposer davantage nos préoccupations et notre point de vue. Nous demeurons donc disponibles pour une rencontre ou pour vous fournir toute information complémentaire.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Président,

Michel Turcotte, c.o.

MT/dn