



POUR UN ACCÈS SIMPLIFIÉ AUX SERVICES PUBLICS

PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION
RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC
DE LA MAURICIE
2022-2023

Direction et coordination

Patricia Plante

Directrice du marché du travail
et des services spécialisés

Rédaction

Geneviève Thériault

Agente de recherche à la
planification et à l'évaluation

En collaboration avec

Karine Désaulniers

Analyste du marché du travail

Bertrand Barré

Adjoint exécutif

Élizabeth Hébert

Technicienne administrative

Note : Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les hommes que les femmes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et les tableaux.

Table des matières

Mot du directeur régional de Services Québec.....	7
Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail	8
2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec de la Mauricie	9
Mission	9
Offre de services.....	9
Structure organisationnelle.....	9
Ressources allouées.....	9
Partenariat régional.....	10
3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec.....	12
Graphique : Solde migratoire interrégional selon le groupe d'âge, Mauricie 2020-2021	12
Graphique : Population en emploi (en milliers), Mauricie	15
Principaux enjeux régionaux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec	17
4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principales orientations.....	20
Les priorités régionales de la Direction régionale de Services Québec en Mauricie	20
Orientations générales	21
4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité	22
4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle	23
Interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi	23
Les enjeux du Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi.....	23
Les orientations et les axes d'intervention	24
Orientations spécifiques selon les clientèles	26
Interventions en matière de participation sociale et de mobilisation.....	28
Annexes	29
Annexe 1 : Budgets d'intervention du Fonds de développement du marché du travail	29
Annexe 2 : Facteurs de contingence pour l'atteinte des indicateurs de résultats ciblés.....	29
Annexe 3 : Indicateurs de résultats et cibles.....	30
Annexe 4 : Organigramme de la Direction régionale de Services Québec de la Mauricie.....	31
Annexe 5 : Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail	32

MOT DU DIRECTEUR RÉGIONAL DE SERVICES QUÉBEC



Alors que la Mauricie a pratiquement retrouvé son niveau d'emploi prépandémique, que le taux de chômage affiche un seuil historique et que le phénomène de rareté de main-d'œuvre est de plus en plus présent sur le marché du travail avec une hausse du nombre de postes vacants, et ce, parallèlement à une problématique de pauvreté encore présente, les services publics d'emploi, de solidarité sociale et de renseignements gouvernementaux sont plus que jamais essentiels pour soutenir les personnes et les entreprises qui doivent relever de nombreux défis en matière d'information, de formation de la main-d'œuvre, de développement des compétences, de productivité et de gestion des ressources humaines.

C'est dans le respect des mandats et des responsabilités qui nous sont confiés, que nous vous présentons le Plan d'action régional de Services Québec de la Mauricie pour l'exercice 2022-2023. Dans une perspective résolument orientée vers le service à la clientèle, cette planification des interventions intègre l'ensemble des activités projetées en région pour les secteurs de l'emploi, de la solidarité sociale et des services gouvernementaux offerts par Services Québec.

Ce plan d'action régional intègre les mesures et programmes destinés à appuyer la reprise des activités économiques et soutenir la requalification de la main-d'œuvre et le rehaussement des compétences afin de répondre aux besoins actuels et futurs du marché de l'emploi, notamment les interventions liées au Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologies de l'information et des communications et l'Opération main-d'œuvre.

Ce nouvel exercice sera ainsi tout particulièrement marqué par l'intensification de l'offre de formation pour répondre aux besoins en main-d'œuvre des secteurs stratégiques de la santé et des services sociaux, de l'éducation et des services éducatifs à la petite enfance, ainsi que ceux du génie, de la construction et des technologies de l'information. Nos interventions porteront également sur le soutien offert aux entreprises afin de relever les défis de productivité de la main-d'œuvre associés à la transformation numérique, l'automatisation et l'informatisation des processus. Par ailleurs, nous miserons sur le placement, l'intégration et le maintien en emploi des participants aux mesures d'emploi, l'agilité dans la prestation de services, la concertation étroite avec les partenaires et la notoriété de Services Québec pour améliorer le fonctionnement du marché du travail régional.

Ce plan d'action tient compte également de la planification ministérielle ainsi que du Plan stratégique 2020-2024 de la Commission des partenaires du marché du travail auquel se greffe la programmation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. De plus, le Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale continuera d'orienter nos interventions en cours d'exercice en soutien au milieu communautaire.

Soutenu par l'ensemble de nos partenaires du marché du travail, c'est donc avec enthousiasme et détermination que j'entreprends l'exercice 2022-2023 à la direction de toute cette équipe mobilisée en faveur de l'emploi, de la solidarité sociale et des renseignements gouvernementaux.



ÉRIC SIMARD

MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL



J'ai encore cette année le privilège de présenter la section sur les services publics d'emploi qui fait partie intégrante du Plan d'action régional 2022-2023 de la Direction régionale de Services Québec de la Mauricie.

Rappelons qu'afin d'optimiser la portée de ses services et de ses résultats, Services Québec se voit confier par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la gestion des interventions régionales des services publics d'emploi en concertation avec les partenaires du marché du travail réunis au sein de son Conseil régional.

Cette planification des activités en matière de main-d'œuvre et d'emploi, se rapporte plus spécifiquement aux axes d'intervention et stratégies d'action qui seront mises en œuvre en 2022-2023 en Mauricie pour réaliser la mission des services publics d'emploi. Cette mission consiste à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre d'individus, à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés, à développer les compétences de la main-d'œuvre et à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines en entreprise.

Nonobstant les aléas engendrés par la crise sanitaire, le marché du travail régional reste marqué par un phénomène grandissant de rareté de main-d'œuvre, ainsi que par un taux de chômage qui atteint des seuils historiques et un nombre élevé de postes vacants au sein des entreprises.

Dans ce contexte, l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail revêt un caractère éminemment stratégique, tout comme le rehaussement des compétences et la requalification de la main-d'œuvre. À ces enjeux, se greffent d'autres défis en matière notamment d'organisation du travail, d'adaptation à la transformation numérique et technologique, de gestion d'une main-d'œuvre diversifiée, de diplomation, d'immigration et de productivité. Les représentants de la main-d'œuvre, des entreprises, de l'éducation, des organismes spécialisés en employabilité, du développement local et régional et les différents ministères et organismes publics s'intéressent à tous ces sujets et se concertent pour leur apporter des solutions innovantes et structurantes.

En vertu des mandats qui leur sont conférés, les membres du Conseil régional jouent ainsi un rôle influent dans la détermination et les réponses aux besoins du marché du travail régional. Ses membres entendent d'ailleurs continuer à s'impliquer activement dans les travaux de cette instance partenariale de concertation régionale en faveur de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Enfin, conformément aux dispositions législatives, le plan d'action régional des services publics d'emploi est proposé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail en vue d'une recommandation par la Commission des partenaires du marché du travail pour une approbation par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

A handwritten signature in black ink, reading 'Paul Lavergne'. The signature is stylized with a large, looping 'P' and a long horizontal stroke at the end.

PAUL LAVERGNE

2. PRÉSENTATION DE LA DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC DE LA MAURICIE

MISSION

La Direction régionale de Services Québec de la Mauricie adhère à la mission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), à savoir de participer à la prospérité économique du Québec et au développement social en contribuant à l'équilibre du marché du travail, en soutenant le développement et la pleine utilisation du capital humain, en facilitant l'adéquation formation-compétences-emploi, en favorisant la solidarité et l'inclusion sociale, en soutenant la concertation en matière d'action communautaire et bénévole, et en permettant un accès et des démarches simplifiés aux services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises grâce à un réseau de guichets multiservices ainsi qu'une prestation de services intégrés.

OFFRE DE SERVICES

À cet effet, la Direction régionale a pour mandat de s'assurer que soient offerts, à travers son réseau de bureaux de Services Québec, l'accompagnement aux citoyens et aux entreprises dans leurs démarches administratives auprès du gouvernement, l'accès aux services en ligne offerts sur Québec.ca, les services universels d'emploi (l'information sur le marché du travail et le placement), l'information gouvernementale en situation d'urgence, le Service québécois de changement d'adresse, les services de commissaire à l'assermentation, les services liés au Directeur de l'état civil et à d'autres registres de l'État dont le Registre des entreprises du Québec.

Elle s'assure également que soient offerts les services de solidarité sociale, soit l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins et l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires d'une assistance sociale qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche d'emploi.

En collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail, la Direction régionale de Services Québec planifie et assure l'offre de services aux personnes pouvant entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés en matière de gestion des ressources humaines.

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

Pour remplir sa mission, Services Québec dispose en Mauricie d'un réseau de six bureaux locaux dispersés sur ses territoires, soit à Trois-Rivières, Shawinigan, La Tuque, Louiseville, Sainte-Thècle et Sainte-Geneviève-de-Batiscan. Des services spécialisés de soutien au réseau sont également pris en charge à la Direction régionale. Pour sa part, la gestion des programmes d'assistance sociale est régionalisée et est assurée au Centre régionalisé administratif de la Mauricie (CRAM).

RESSOURCES ALLOUÉES

Pour offrir des services à ses différentes clientèles, les services publics d'emploi en Mauricie disposent d'importantes ressources. Sur le plan budgétaire, le *Fonds de développement du marché du travail* (FDMT) octroie un budget initial de l'ordre de 36,1 M \$ à la région pour réaliser des interventions auprès des individus et des entreprises. À ce montant, le Fonds de développement de reconnaissance des

compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) s'additionne en début d'année financière 2022-2023. L'enveloppe budgétaire du FDRCMO varie d'une année à l'autre.

En ce qui a trait aux ressources humaines, la Direction régionale de Services Québec de la Mauricie disposait au 16 février 2021 d'une d'enveloppe de 168,1 ressources allouées autorisées. Pour répondre à ses besoins en ressources humaines, la Direction régionale réalise en mode continu un exercice de gestion prévisionnelle de sa main-d'œuvre puisque les mouvements de personnel et les départs à la retraite de nombreux employés génèrent un renouvellement des effectifs.

PARTENARIAT RÉGIONAL

Le partenariat représente la pierre d'assise de la structure des services au sein de la Direction régionale de Services Québec. Dans cette section, les principaux partenaires de la Direction régionale sont présentés.

Conseil régional des partenaires du marché du travail

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail joue un rôle stratégique dans la détermination des orientations régionales des services publics d'emploi. Constituée de manière collégiale et paritaire de représentants de la main-d'œuvre, d'entreprises et des milieux communautaire et de l'éducation, ainsi que du développement local et régional, cette instance de concertation régionale en faveur de la main-d'œuvre et de l'emploi favorise un partenariat fructueux entre les différents intervenants du marché du travail.

Organismes spécialisés en employabilité

La Direction régionale de Services Québec et les organismes spécialisés en employabilité de la main-d'œuvre entretiennent un partenariat étroit afin d'apporter des réponses adaptées aux besoins de la clientèle qui évoluent en fonction des changements sur le marché du travail.

En Mauricie, les services publics d'emploi ont signé, en 2021-2022, 39 ententes de soutien financier pour des Services d'aide à l'emploi, Projets de préparation à l'emploi et Initiatives ciblées pour travailleurs expérimentés, et sept ententes de subvention, soit quatre projets Jeunes en mouvement et trois ententes avec autant d'organismes spécialisés en employabilité de la main-d'œuvre, lesquels fournissent une offre de services complémentaires à Services Québec. Parmi ces ressources, on retrouve les carrefours jeunesse-emploi, les centres de recherche d'emploi, les entreprises d'entraînement, les services spécialisés de main-d'œuvre ainsi que les organismes s'adressant spécifiquement aux personnes handicapées, aux femmes, aux personnes immigrantes, aux Autochtones et aux personnes judiciairisées.

Conférence administrative régionale

Relevant de la Direction régionale du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH), la Conférence administrative régionale (CAR) réunit l'ensemble des ministères et organismes publics afin de favoriser la cohérence et l'harmonisation de l'action gouvernementale en région.

La Direction régionale de Services Québec participe à la CAR et à son comité *économique* qui regroupent les dirigeants régionaux des ministères et organismes publics dont l'action a une incidence notable sur le développement économique de la Mauricie. Ce comité a

pour mandat de favoriser la concertation et la cohérence des actions par un partage d'informations et de suivis de dossiers économiques régionaux.

Table régionale de l'éducation

La Table régionale de l'éducation de la Mauricie (TREM) réunit les représentants des centres de services scolaires, des collèges privé et publics de la région ainsi que ceux de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Les dirigeants régionaux de Services Québec, du MAMH et du ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI) siègent également à cette instance de concertation. Le partenariat qui en découle fait rayonner l'éducation en contribuant au développement socioéconomique des collectivités locales et régionales.

Un représentant de la Direction régionale de Services Québec participe également aux travaux du comité adéquation formation-emploi de la TREM dont le mandat consiste à développer une réponse adaptée aux besoins des employeurs et de la main-d'œuvre actuelle et future en matière d'acquisition et de développement des compétences.

Alliance pour la solidarité de la Mauricie

Le Consortium en développement social de la Mauricie est mandataire de l'Alliance régionale pour la solidarité qui administre le budget de 5,7 M\$ alloué à la région par le Fonds québécois d'initiatives sociales pour la période 2018-2023. Membre du comité directeur de cette instance régionale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la Direction régionale de Services Québec s'assure du respect et du suivi des projets issus des différents territoires de la Mauricie, en fonction des priorités d'actions régionales déterminées par les membres du Consortium.

Ressources sociocommunautaires

En matière de services alloués aux prestataires de l'aide financière de dernier recours, la Direction régionale de Services Québec de la Mauricie conclut des ententes de partenariat avec différentes ressources des sphères communautaires, de la santé et des services sociaux. Ces ententes ont pour objectif d'atténuer les situations pouvant mener au dénuement de la clientèle en facilitant l'accès à l'aide financière de dernier recours et en diminuant les délais de traitement. Ces partenariats permettent un arrimage optimal avec le rôle de chacun des organismes ainsi qu'un accompagnement plus fluide au profit des prestataires.

Ententes sectorielles de développement

Depuis mai 2017, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale permet la conclusion d'ententes sectorielles de développement avec différents partenaires, notamment les gouvernants locaux et les ministères sectoriels. En Mauricie, la Direction régionale est signataire de trois ententes sectorielles qui sont toujours en vigueur. Ces ententes de développement s'appliquent aux secteurs du développement social, de l'économie sociale et de l'agriculture et l'agro-alimentaire. Les services publics d'emploi contribuent à ces partenariats sectoriels en soutenant la coordination des travaux relatifs à ces trois ententes, ainsi que par son offre de service auprès des individus et des entreprises.

3. L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX QUI INTERPELLENT LA DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC

La crise sanitaire liée à la COVID-19 s'est poursuivie tout au long de l'année 2021 et influence l'évolution du marché du travail depuis mars 2020. Bien que la situation sanitaire se soit améliorée en début 2022, l'invasion de la Russie en Ukraine à la fin février pourrait entraîner des répercussions sur l'économie québécoise.

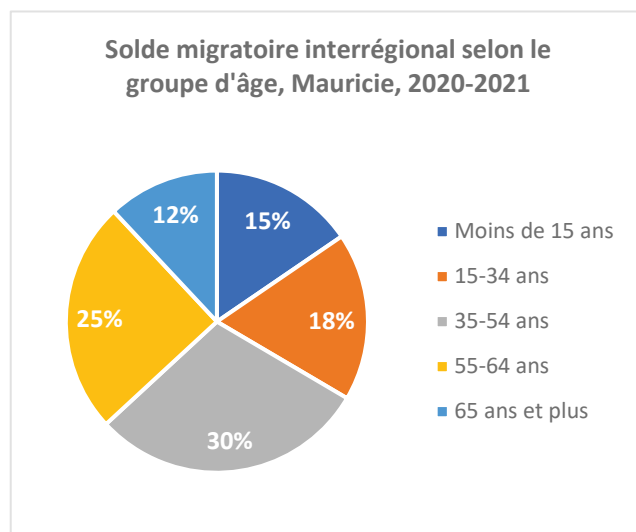
Par ailleurs, de grands défis persistent :

- La rareté de main-d'œuvre demeure un enjeu majeur de la relance économique ainsi que de la croissance et du développement de nombreuses entreprises dans tous les secteurs d'activité économique.
- Le vieillissement de la population de la Mauricie se fait à un rythme plus accéléré que celui de la moyenne provinciale et entraîne un rétrécissement du bassin de travailleurs potentiels.
- Les chaînes d'approvisionnement demeurent sous pression et le coût des intrants augmente, entraînant les prix à la hausse, ce qui a un effet sur les investissements des entreprises et la consommation des ménages, par conséquent, sur l'économie.

La présente section fera état dans un premier temps du taux d'accroissement de la population en Mauricie. Ensuite, un portrait des principaux indicateurs pour l'année 2021 sera dressé afin d'observer comment se porte le marché du travail en région.

MEILLEUR SOLDE MIGRATOIRE INTERRÉGIONAL EN 2020-2021 POUR LA MAURICIE¹

La Mauricie a connu en 2020-2021 un niveau record quant à son solde net de migration interrégionale, avec 3 493 personnes qui sont venues s'y établir. Elle est l'une des rares régions à avoir connu des gains dans tous les groupes d'âges. Plus spécifiquement, 18 % (629) de la migration concerne les 15-34 ans, alors que les 55 ans et plus représentent 37 % (1 288), ce qui ajoute au vieillissement de la population régionale. La possibilité d'exercer en télétravail dans certaines professions peut avoir contribué à l'attrait de la région.



Entre 2020 et 2021, selon la donnée provisoire de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), la Mauricie a enregistré un taux d'accroissement de sa population totale de 11,9 pour 1 000 habitants comparativement à 3,0 pour le Québec. C'est l'apport de la migration

¹ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2022). Fiches démographiques - Les régions administratives du Québec en 2021, [En ligne], Québec, L'Institut, 46 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/fiches-demographiques-regions-administratives-quebec-2021.pdf]. Données du 1^{er} juillet 2020 au 1^{er} juillet 2021.

(arrivées moins départs) qui soutiendra la hausse de la population dans la région d'ici 2041, car l'accroissement naturel (naissances moins décès) est négatif depuis 1998 en Mauricie. Peu de régions du Québec vivent cette situation depuis plus de 20 ans.

Ces tendances observées mettent en lumière le fait que la rareté voire la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité économique, est là pour durer.

La Mauricie doit continuer ses efforts pour demeurer attractive, particulièrement auprès des jeunes familles et miser sur la rétention en emploi des travailleurs expérimentés.

RECU DE L'EMPLOI MALGRÉ LA BAISSSE DU TAUX DE CHÔMAGE²

Alors qu'en 2020, la Mauricie figurait parmi les trois régions du Québec avec Lanaudière et Chaudière-Appalaches à avoir connu une croissance de l'emploi, la situation en 2021 s'est inversée. En effet, la Mauricie a vu son nombre d'emplois reculer (- 2,4 %) tandis que la majorité des régions connaissaient une hausse (+ 4,1 % au Québec).

En 2021, le total des personnes en emploi qui résident en Mauricie s'élève à 120 800. Il s'agit d'un recul de 3 000 emplois par rapport à l'année précédente. Ce sont majoritairement les emplois à temps partiel qui ont été touchés avec une diminution de 2 700 emplois. Le nombre de chômeurs a également diminué (- 4 100), faisant reculer le taux de chômage de 2,7 points de pourcentage pour s'établir à 5,6 %. Or, la baisse de ce dernier au niveau pré-pandémique ne s'est pas traduite par une croissance de l'emploi dans la région, mais s'explique plutôt par le vieillissement de la population.

Plus spécifiquement, on compte 1 100 jeunes (15-24 ans) de moins en emploi (- 6,6 %; + 8,3 % au Québec) en comparaison à l'année précédente. L'emploi a aussi reculé chez les 25-54 ans, se traduisant par une perte de 2 900 emplois chez les femmes de cette strate d'âge et 2 400 chez les hommes. En contrepartie, les 55 ans et plus ont connu une hausse de l'emploi de 3 300 (11,7 %) répartie à parts quasi-égales entre les deux sexes.³

En comparaison avec la donnée annuelle de 2019, le nombre de personnes de 15 ans et plus en emploi a diminué de 1 400 en 2021. Malgré cet écart, le marché du travail mauricien s'est presque complètement remis des effets des différentes vagues de la pandémie, le niveau d'emplois se situant en 2021 à environ 98,9 % de celui de 2019. Plus spécifiquement, sur deux ans, la Mauricie a connu une hausse des emplois à temps plein (+ 1 800) et une baisse des emplois à temps partiel (- 3 200).

DIMINUTION DE LA POPULATION ACTIVE EN PLUS FORTE PROPORTION CHEZ LES JEUNES

En 2021, la population active âgée de 15 ans et plus de la Mauricie est composée de 127 900 personnes. Cela représente une baisse de 7 100 individus (- 5,3 %) en comparaison avec l'année 2020. La population active est également inférieure au niveau de 2019 (129 300). Cette diminution de la population active a été principalement accentuée par le retrait des jeunes de 15 à 24 ans en plus forte proportion (- 11,6 %; 2 200). Chez les 25-54 ans, 7 200 (- 8,4 %) individus ont également quitté la population

² À moins d'indication contraire, toutes les données qui suivent sont tirées de la source suivante : STATISTIQUE CANADA, Enquête sur la population active – moyennes annuelles.

³ Il est à noter que la somme diffère de l'addition des données en raison des arrondissements.

active, alors que les 55 ans et plus ont augmenté leur participation active au marché du travail (+ 7,5 %; 2 300).

Contrairement à la Mauricie, l'ensemble du Québec a plutôt connu une augmentation de sa population active en 2021 (+ 1,1 %). La province a aussi vu sa population active des 15-24 ans baisser mais dans une proportion moins élevée (- 0,6 %). Durant cette même période, les groupes d'âge de 25-54 ans (+ 0,8 %) et 55 ans et plus (+ 3,1 %) contribuaient tous deux favorablement à l'accroissement de la population active québécoise.

Selon la donnée provisoire de 2021 de l'ISQ⁴, on dénombrait 26 261 jeunes (15-24 ans) en Mauricie. Leur nombre est demeuré pratiquement le même depuis 2018. Cela indique que l'activité des jeunes sur le marché du travail a diminué et la cause ne semble pas être le fait qu'ils étaient présents en moins grand nombre sur le territoire.

Diverses *hypotheses* peuvent être soulevées quant au fait qu'une part plus importante de jeunes n'était ni en emploi, ni en chômage en 2021, entre autres :

- Un retour aux études à temps plein sans occuper un emploi, ni même à temps partiel;
- L'obtention de bourses, jumelés aux stages rémunérés, les ayant incités à ne pas travailler pendant leurs études;
- Un marché du travail qui ne correspondait pas à leurs attentes;
- Une reprise tardive des secteurs dans lesquels ils travaillaient.

BAISSE DE L'EMPLOI PLUS IMPORTANTE CHEZ LES FEMMES QUE CHEZ LES HOMMES

Au cours de l'année 2021, les Mauriciennes ont connu un recul de 1 800 emplois (- 3,0 %), alors que chez les hommes, la perte a été de 1 200 emplois (- 1,9 %). Le taux d'emploi de ces derniers (55,7 %) est pratiquement demeuré inchangé par rapport à l'année dernière. Tandis que le taux d'emploi des femmes a reculé de 2,6 points de pourcentage (p.p.), pour s'établir à 50,6 %. Tant chez les femmes que chez les hommes, les taux d'emploi sont inférieurs à ceux pour le Québec, qui sont respectivement de 56,6 % et 63,7 %.

Le taux d'emploi des femmes aurait toutefois diminué au cours de la dernière année principalement en raison de la baisse marquée du taux d'emploi chez les 55-64 ans (- 7,2 p.p.). On constate que les femmes de cette strate d'âge n'ont pas été moins présentes en emploi en 2021 par rapport à 2020, c'est plutôt leur augmentation en nombre dans la population, estimée par l'Enquête sur la population active, qui explique la diminution de leur taux d'emploi.

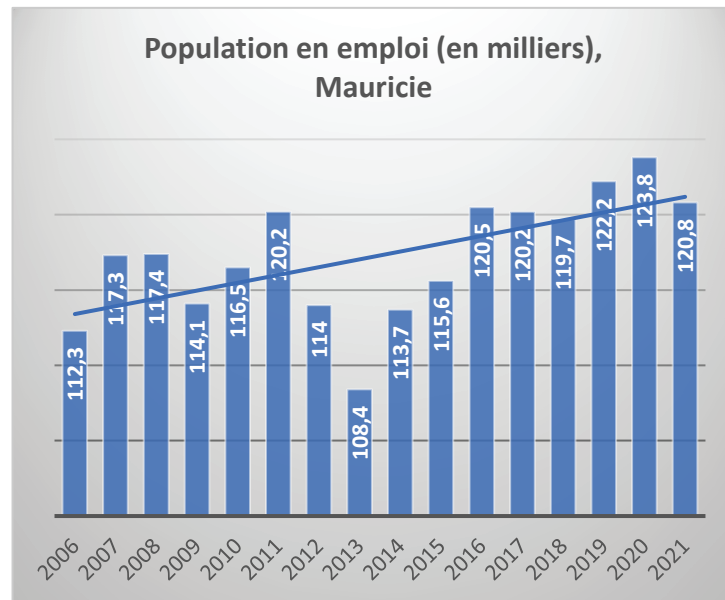
⁴ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. Estimations de la population des régions administratives selon l'âge et le sexe, âge médian et âge moyen, Québec, 1^{er} juillet 1996 à 2021. Traitement spécial Services Québec, Mauricie.

Femmes de 55-64 ans en Mauricie		
	2020	2021
En emploi	11 000	12 100
Population totale	20 100	25 500

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, données révisées, traitement spécial Services Québec, Mauricie.

REPRISE PLUS LENTE DANS LE SECTEUR DES SERVICES

Le graphique suivant démontre que de 2016 à 2018, le niveau d'emploi était demeuré assez stable en Mauricie. En 2019, la région était en plein essor économique. La crise sanitaire a frappé le Québec en mars 2020 et, malgré le contexte difficile, la Mauricie a connu une hausse de sa population en emploi, attribuable en grande partie à l'augmentation des services gouvernementaux qui ont été requis en plus grand nombre pour faire face à la situation. En 2021, la région connaît un recul de 3 000 emplois (- 2,4 %; + 4,1 % au Québec).



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, données révisées, traitement spécial Services Québec, Mauricie.

La baisse de l'emploi en nombre a été plus marquée dans le secteur des services (- 2 400; - 2,5 %) comparativement au secteur de la production de biens qui a accusé une perte de 600 emplois (- 2,3 %). Le tableau qui suit présente le nombre d'emplois par secteur d'activité économique en 2021 en comparaison avec 2020.

Emploi selon le secteur d'activité économique			
		Variation en volume (k) depuis	Variation en % depuis
	2021	2020	2020
Emploi total	120,8	- 3,0	-2,4
Secteur de la production de biens	25,9	- 0,6	-2,3
Construction	7,7	- 0,5	-6,1
Fabrication	13,1	-0,3	-2,2
Autres industries de bien ⁵	5,1	0,2	4,1
Secteur des services	94,9	- 2,4	-2,5
Services à la production ⁶	26,7	4,4	19,7
Services à la consommation ⁷	28,8	- 2,9	-9,1
Services gouvernementaux ⁸	39,4	- 3,9	-9,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale. Compilation : Emploi-Québec.

Au Québec, en 2021, tant le secteur de la production de biens (+ 5,4 %) que le secteur des services (+ 3,8 %) étaient en croissance. Parmi ce dernier grand secteur d'activité, seul le secteur des services à la consommation a connu une variation négative de l'emploi par rapport à l'année précédente (- 1,2 %).

IMPACTS DE LA CRISE ET DE LA TRANSFORMATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL SUR LES COMPÉTENCES RECHERCHÉES⁹

En 2021 en comparaison à 2020, la Mauricie a connu une hausse du nombre d'emplois exigeant habituellement un diplôme universitaire (+ 17,6 %) et une diminution des emplois pour lesquels une formation en cours d'emploi est généralement offerte (- 19,0 %). Malgré ce changement marquant dans le marché du travail, des emplois requérant peu de qualifications sont tout de même en demande. À titre indicatif, sur le site d'offres d'emploi en ligne *Québec emploi*, en février 2022, 40 % des 1 482 postes vacants signalés dans la région requéraient un diplôme d'études secondaires ou une formation en cours d'emploi.

⁵ Agriculture, Foresterie, pêche, mine et extraction de pétrole et de gaz et Services publics.

⁶ Commerce de gros, Transport et entreposage, Finance, assurances, immobilier et location, Services professionnels scientifiques et techniques, Services aux entreprises, bâtiments et de soutien.

⁷ Commerce de détail, Information, culture et loisirs, Hébergement et services de restauration, Autres services.

⁸ Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale, Administrations publiques.

⁹ STATISTIQUE CANADA, Enquête sur la population active – moyennes annuelles. Traitement spécial Services Québec Mauricie.

PROGRESSION DES SALAIRES OFFERTS PLUS MARQUÉE CHEZ LES FEMMES

Le tableau suivant indique la variation du salaire horaire moyen en 2021 selon le sexe par rapport à l'année précédente et en comparaison avec l'ensemble du Québec.

SALAIRE HORAIRE MOYEN (\$) EN 2021				
	Mauricie	Variation (%)	Québec	Variation (%)
FEMMES	26,07	7,2	27,39	1,5
HOMMES	28,36	5,2	30,16	2,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active – moyennes annuelles.
Traitement spécial Services Québec Mauricie.

En région, on constate que le salaire horaire moyen des femmes a connu une augmentation plus importante que celui des hommes. Malgré des variations plus marquées, les salaires des deux sexes demeurent inférieurs en Mauricie par rapport à ceux du Québec.

Sommairement, la progression des salaires peut être attribuable, d'une part, au changement dans la répartition des emplois au sein des différents secteurs et du fait que les emplois plus qualifiés ont été moins affectés notamment au cours de la dernière année. D'autre part, en réponse au phénomène de rareté de main-d'œuvre, les employeurs doivent s'ajuster.

Avec la possibilité du télétravail dans diverses professions, il ne faudrait pas perdre les travailleurs qualifiés de la Mauricie au profit des autres régions, provinces ou pays. Avec la pression qu'exerce l'inflation sur le pouvoir d'achat en baisse des citoyens, nombreux souhaiteront accroître leur rémunération. Pour que les employeurs soient en mesure d'offrir des salaires compétitifs, l'augmentation de la productivité s'avère essentielle. Pour ce faire, l'amélioration continue des processus et la révision de l'organisation du travail sont des incontournables, le développement des compétences doit être priorisé et l'utilisation des différentes technologies envisagée pour certaines activités, si les entreprises mauriciennes veulent continuer à être concurrentielles. Autrement, la pérennité de certaines pourrait être menacée.

PRINCIPAUX ENJEUX RÉGIONAUX QUI INTERPELLENT LA DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC

La relance économique amène les acteurs socioéconomiques à travailler en partenariat plus que jamais pour évoluer dans le contexte actuel où les préoccupations sont nombreuses : fatigue pandémique, rareté de main-d'œuvre en quantité et en qualité, pression démographique, hausse du prix des matières premières, difficultés d'approvisionnement, obstacles au virage technologique, pour ne nommer que celles-ci.

PLACEMENT, INTÉGRATION ET MAINTIEN EN EMPLOI

Qu'ils s'agissent de clientèles éloignées du marché du travail, de chercheurs d'emploi, de travailleurs ou d'employeurs, plusieurs peuvent tirer profit des divers services publics d'emploi offerts, et ainsi, contribuer à la collectivité et à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail en Mauricie.

Selon les projections effectuées par le Secteur Emploi du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), les besoins en main-d'œuvre pour l'horizon 2021-2025 en Mauricie sont établis à 34 000. Une part de 29 % (9 900) des emplois devrait provenir de la croissance économique régionale prévue, tandis que les départs à la retraite projetés en nombre important (24 100) devraient représenter 71 % de la demande de main-d'œuvre totale.

Par conséquent, il est crucial d'augmenter la participation au marché du travail de tous les bassins de main-d'œuvre potentielle : les jeunes, les femmes, les personnes éloignées du marché du travail (notamment les personnes avec un handicap, les personnes judiciairisées, les Autochtones, les minorités visibles), les chômeurs, les personnes immigrantes, les travailleurs expérimentés, les retraités actifs, les travailleurs saisonniers ou à temps partiel involontaire et les finissants du système scolaire.

En février 2022, on dénombrait en Mauricie près de 12 500 prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail. Malgré qu'il s'agisse d'une baisse de 40,7 % en comparaison avec février 2021, ce nombre demeure considérablement élevé, particulièrement dans un contexte où le nombre de postes vacants atteint un niveau record. De plus, bien qu'il soit en diminution depuis les dernières années, le taux d'assistance sociale en Mauricie, à 6,7 %¹⁰, demeure le plus élevé de la province (4,2 % au Québec).

Donc, en plus d'intensifier les activités pour rejoindre et offrir de façon adaptée les services publics d'emploi à un plus grand nombre de personnes, un premier défi consiste à miser sur un accompagnement étroit des participants aux mesures et services, afin de favoriser leur réussite jusqu'à leur placement en emploi. Des efforts seront également déployés pour soutenir davantage le maintien en emploi.

Dans un environnement en changement continu et en présence d'une main-d'œuvre rare et diversifiée, la Direction régionale de Services Québec de la Mauricie (DRSQM) souhaite soutenir de manière proactive les entreprises, notamment dans leurs pratiques en gestion des ressources humaines.

ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI

Le marché du travail vit des changements structurels entraînant un impact considérable sur les compétences recherchées. Fait intéressant, selon les projections de Services Québec pour 2021-2025, en Mauricie, 50 % des 115 professions estimées en léger déficit ou en déficit de main-d'œuvre requièrent un niveau de qualification collégial ou universitaire. Par ailleurs, 19 % de ces professions en demande nécessitent un diplôme d'études secondaires ou aucun diplôme puisque la formation est offerte en cours d'emploi.

En considérant l'évolution des compétences requises, un deuxième défi consiste à viser une meilleure adéquation formation-compétences-emplois pour mieux répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail. Afin d'y parvenir, la requalification de la main-d'œuvre et le rehaussement des compétences s'avèrent essentiels. En ce sens, la Direction régionale de Services Québec de la Mauricie (DRSQM) intensifiera l'offre de formation dans les secteurs offrant des services essentiels à la population, tels que la santé et les services sociaux, l'éducation et les services éducatifs à la petite enfance. La DRSQM priorisera également les secteurs des sciences et du génie, de la construction et des technologies de l'information. Ces interventions s'inscrivent dans une continuité du

¹⁰ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la statistique, de l'information de gestion et du suivi de la performance, octobre 2021.

Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologies de l'information et des communications (PRATIC) et de l'Opération main-d'œuvre.

Outre ces secteurs, la DRSQM compte travailler de manière proactive avec ses partenaires dans d'autres industries prioritaires en région. En voici quelques exemples : la transformation alimentaire, la fabrication de produits métalliques, la fabrication de machines, les meubles et produits connexes, les produits en bois, les produits informatiques, électroniques et électriques.¹¹ Une attention sera également portée sur les développements de la filière industrielle de l'électrification des transports, incluant batterie et autres composantes. Pour assurer le succès de la requalification de la main-d'œuvre, celle-ci doit s'effectuer sans nuire aux autres secteurs présents sur le territoire.

L'adéquation formation-compétences-emploi vise aussi le rehaussement des compétences pour faire face aux changements technologiques. En effet, les technologies sont mises de l'avant comme solution pour accroître la productivité des organisations, et ainsi atténuer les effets de la rareté de main-d'œuvre. Bien que souhaitée par des entreprises, cette transition nécessite des investissements considérables qui semblent difficilement envisageables à l'heure actuelle pour plusieurs, considérant les bouleversements engendrés sur leur production. L'augmentation du coût des intrants, les hausses prévues des taux d'intérêt, la part d'incertitude liée à la situation mondiale et le manque de disponibilité de la main-d'œuvre sont tous des facteurs qui peuvent influencer la prise de décision.

Globalement, les secteurs d'activité dans lesquels la main-d'œuvre représente une part importante des coûts de production, ceux nécessitant une force brute et dont les tâches sont répétitives, seront les plus affectés par la quatrième révolution industrielle. Les entreprises devront se pencher sérieusement sur les conséquences à ne pas intégrer les nouvelles technologies à leurs activités puisque la compétition s'accroîtra.

Pour opérer la transformation numérique, l'automatisation et la robotisation, une main-d'œuvre avec les compétences requises s'avère aussi essentielle. L'objectif est de réaffecter les travailleurs là où les technologies ne peuvent pas les remplacer. Une part de la population active devra acquérir ou accroître les compétences numériques et techniques nécessaires. La situation n'est pas sans laisser présager des perturbations, notamment une hausse du nombre de chômeurs n'ayant pas les compétences technologiques pour faire face à la transformation actuelle du marché du travail, exacerbant par conséquent un problème d'employabilité.

Pour adopter tous ces changements, le rehaussement des compétences de base (littératie et numératie) d'une part importante de la population mauricienne est actuellement priorisé. Selon les résultats projetés pour 2021 à la suite d'une étude menée par la Fondation pour l'alphabétisation, dans la région, 53,4 % (50,6 % au Québec) de la population âgée de 15 ans et plus n'atteindrait pas le niveau 3 du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA). « Le niveau 3 est considéré comme le seuil à atteindre afin d'avoir les outils nécessaires pour bien fonctionner. »¹² Les individus ayant un niveau de compétences peu élevé sont plus susceptibles de rencontrer des difficultés à l'embauche et dans leur adaptation aux technologies, qui exigent ces compétences de base. De sorte qu'individuellement et

¹¹ Liste non exhaustive

¹² FONDATION POUR L'ALPHABÉTISATION. La littératie au Québec : un regard local sur les enjeux. Octobre 2021. 28 p.

collectivement, cette réalité a des conséquences qui nuisent à la croissance, l'innovation et la prospérité de la société tout entière.

Ayant au cœur de ses préoccupations le développement socioéconomique de la région, la DRSQM vise une concertation étroite avec ses partenaires et les entreprises du territoire afin de faire face à ces enjeux.

En conclusion, les principales orientations qui interpellent la Direction régionale de Services Québec sont :

- Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité;
- Adapter les interventions aux besoins de la clientèle;
- Favoriser le placement et le maintien en emploi;
- Viser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi.

4. PRIORITÉS RÉGIONALES ET AXES D'INTERVENTION EN LIEN AVEC LES PRINCIPALES ORIENTATIONS

Au chapitre précédent, il a été question de l'évolution du marché du travail en Mauricie. Que ce soit en raison de la pandémie mondiale de la Covid-19, du vieillissement de la population en Mauricie, ou encore du contexte géopolitique, le marché du travail a été ébranlé au cours des dernières années. On observe chez les employeurs et les travailleurs, une fatigue pandémique qui est accentuée par une rareté de la main d'œuvre, des milieux de travail multigénérationnels et une clientèle qui est de plus en plus éloignée du marché du travail. Tous ces éléments rappellent l'importance des mesures mises en place par les services publics d'emploi.

La planification régionale découle du contexte et des enjeux ci-haut mentionnés. Elle prend également appui sur les priorités régionales ainsi que sur la planification stratégique 2019-2023 du MTESS et de celle de la Commission des partenaires du marché du travail, ainsi que sur l'exercice annuel de planification du secteur Emploi-Québec. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la Direction régionale de Services Québec, des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités.

LES PRIORITÉS RÉGIONALES DE LA DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC EN MAURICIE SONT :

- S'affirmer comme leader régional en matière d'emploi et de solidarité sociale;
- Accroître le démarchage auprès des entreprises et les mobiliser dans la gestion de leurs ressources humaines, la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et le développement des compétences des travailleurs pour faire face au contexte de rareté de main-d'œuvre;
- Accentuer les interventions auprès des clientèles afin de répondre aux besoins de rehaussement et de requalification de la main-d'œuvre pour contribuer à la relance économique;
- Préparer, accompagner et guider la clientèle en vue de l'intégrer et la maintenir en emploi, et mobiliser la clientèle plus éloignée ou sous-représentée du marché du travail;
- Poursuivre l'harmonisation et consolider l'arrimage entre les services publics d'emploi, les services de solidarité sociale, les organismes spécialisés en employabilité et les partenaires pour mieux desservir les clientèles entreprises et individus.

ORIENTATIONS GÉNÉRALES

La section suivante permet d'expliquer de façon générale les interventions et les stratégies à mettre en place pour répondre aux enjeux divers du marché de l'emploi en Mauricie.

PROMOTION ET VALORISATION DES BÉNÉFICES DES MESURES D'EMPLOI

En plus de ses propres initiatives pour faire connaître les services d'emploi auprès de sa clientèle, la Direction régionale de Services Québec de la Mauricie relaiera les outils de communication produits par la Direction générale des communications du MTESS pour valoriser les bénéfices que peuvent en retirer les employeurs, les travailleurs dans les entreprises et les personnes sans emploi disponibles pour travailler.

- Promouvoir auprès des jeunes et des personnes ayant perdu leur emploi les bénéfices du rehaussement des compétences et de la requalification, notamment sur le salaire et les professions ayant de bonnes perspectives d'emploi;
- Présenter le marché du travail régional et ses différentes opportunités;
- Mettre de l'avant le soutien du revenu avantageux lors d'activités de formation;
- Valoriser les mesures ayant des effets structurants sur le retour en emploi auprès des chercheurs d'emploi peu qualifiés ou ayant des besoins accrus, soit la Mesure de formation de la main-d'œuvre – volet individus (MFOR-I), la mesure Subventions salariales (SS, PRIIME), la mesure Soutien au travail autonome (STA), la mesure Projets de préparation à l'emploi (PPE) et la mesure Services d'aide à l'emploi (SAE) en approche globale.

SERVICES À LA MAIN-D'ŒUVRE ET AUX ENTREPRISES

- Compte tenu des besoins importants, la DRSQM a l'intention de soutenir la mise en œuvre du nouveau processus du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). D'une façon particulière, elle appuiera l'attribution d'un nombre accru de nouveaux certificats de qualification professionnelle pour la profession de préposé(e) à domicile (CSMO-ÉSAC).

SERVICES AUX INDIVIDUS

Les constats établis par le MTESS soutiennent une hypothèse générale de diminution attendue des bassins de clientèle potentielle en 2022-2023, soit à un niveau inférieur à ceux observés avant la pandémie en 2019-2020 (à l'exception des personnes immigrantes récentes).

Le phénomène de baisse des clientèles sera persistant au cours des années à venir (à moins d'une crise économique) et il a un impact important sur l'offre et la prestation de services. Il force les services publics d'emploi à s'ajuster continuellement et à questionner les façons de faire pour les faire évoluer. Ils devront utiliser la flexibilité et les marges de manœuvre que permettent les mesures pour offrir une réponse adaptée aux besoins de la clientèle, et ce, en fonction de leur situation et de leurs obstacles respectifs afin de les préparer adéquatement au marché du travail.

La formation, principal levier pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée

- Poursuivre les efforts visant à rehausser les compétences et requalifier les personnes sans travail à la recherche d'un emploi, en réponse aux besoins de personnel qualifié.

En ce sens, poursuivre les efforts de mise en œuvre du PRATIC et le recours d'une façon générale à la Mesure de formation de la main-d'œuvre – volet Individus (MFOR-I), notamment pour la formation qualifiante (formation professionnelle au secondaire, formation technique au collégial et formation universitaire);

- Soutenir davantage de chômeurs et de travailleurs pour qu'ils acquièrent une formation universitaire menant aux professions priorisées par le gouvernement, notamment dans le domaine des sciences, des technologies de l'information et des mathématiques (STIM).

Persévérance aux mesures et poursuite de la démarche initiée jusqu'à l'emploi

- Dans le contexte de la révision de la politique de soutien du revenu accordé aux participants aux mesures d'emploi et d'un recours accru à la MFOR-I, des efforts accrus seront consacrés à l'amélioration de la persévérance aux mesures et à la poursuite de la démarche jusqu'à l'emploi des individus ayant terminé une participation ainsi qu'au maintien en emploi des participants.

4.1 SIMPLIFIER L'ACCÈS AUX SERVICES ET EN AMÉLIORER LA QUALITÉ

En lien avec cette orientation de la planification stratégique 2019-2023 du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, un seul objectif est retenu, décliné par deux axes d'intervention. Voici les interventions régionales prévues pour 2022-2023.

Objectif : Améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard des services reçus
--

Axe d'intervention 1 : Une prestation de services de haute qualité, diversifiée et adaptée aux besoins de la clientèle

La satisfaction de la clientèle est au cœur des préoccupations de l'ensemble du personnel de la Direction régionale de Services Québec de la Mauricie. Une approche personnalisée est offerte à chaque client et le maintien d'un délai de prise en charge rapide est assuré notamment par :

- Le maintien et l'optimisation de l'accessibilité des agents et des conseillers pour les clients par l'utilisation des canaux de communication disponibles comme la téléphonie IP, le courriel ainsi que les sites Internet dédiés aux citoyens et aux entreprises sur Québec.ca.
- L'accompagnement individuel dans les salles multiservices ou encore par des visites en entreprises.
- L'approche proactive mise de l'avant par les Services aux entreprises.

Objectif : Améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard des services reçus
--

Axe d'intervention 2 : Services Québec est la porte d'entrée aux services gouvernementaux
--

Regrouper en un seul endroit les informations disponibles concernant les mesures et services gouvernementaux permet de simplifier les démarches pour la clientèle. Cela demande une gestion organisée de l'information pour le personnel qui agit directement auprès des citoyens. Pour consolider les acquis et outiller le personnel œuvrant au service à la clientèle, plusieurs actions seront mises en place au cours de la prochaine année :

- Promouvoir davantage les services offerts par Services Québec par une structure de communication efficace et fonctionnelle pour faciliter les échanges à l'interne et à l'externe de l'organisation;
- Accroître la présence de Services Québec sur le territoire et consolider, notamment, le partenariat social entre Services Québec et les organismes ayant des missions sociales par exemple, les organismes communautaires, afin de mieux répondre aux besoins de la clientèle;
- Diriger la clientèle et les partenaires vers le site Québec.ca et « l'Espace client »;
- Utiliser les réseaux sociaux tels que LinkedIn localement afin de promouvoir les bons coups, les services offerts, les activités, etc.;
- Simplifier et favoriser un continuum de services afin de soutenir la clientèle à chaque étape de son parcours;
- Accompagner les individus des communautés autochtones en simplifiant la transition vers les services par l'élaboration d'une procédure, en partenariat avec les conseils de bandes, pour les membres d'une Première Nation vivant dans une communauté lorsque ceux-ci la quittent.

4.2 ADAPTER LES INTERVENTIONS AUX BESOINS DE LA CLIENTÈLE

La DRSQM constate, et cela a été confirmé lors d'une consultation auprès des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Mauricie, que les milieux de travail ont changé au cours des dernières années et que la clientèle disponible aux mesures d'emploi est en décroissance. Pour s'adapter aux nouvelles réalités, les services publics d'emploi (SPE) devront faire preuve de souplesse et d'ouverture.

Cette orientation de la planification stratégique ministérielle 2019-2023 comprend trois objectifs qui interpellent les directions régionales de Services Québec : deux relatifs à l'emploi et la main-d'œuvre, l'autre ayant trait à la solidarité sociale.

Interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Le Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il prend en compte la Planification stratégique 2019-2023 du MTESS. En ce sens, il s'inscrit dans l'orientation 2 de la planification stratégique, soit « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » et il contribue à la réalisation de deux des objectifs de cette orientation, soit :

- Objectif 2.1 Augmenter l'intégration et le maintien en emploi;
- Objectif 2.3 Soutenir davantage les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

Les enjeux du Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi sont :

- Enjeu 1 - La bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail, essentielle à une prise de décision éclairée;
- Enjeu 2 - La connaissance et le recours aux services publics d'emploi par la clientèle de chercheurs d'emploi, de travailleurs et d'employeurs, compte tenu des bénéfices qu'ils peuvent en retirer;
- Enjeu 3 - La réponse adaptée des services publics d'emploi aux besoins du marché du travail et l'agilité dans la prestation de services;

- Enjeu 4- L'efficacité du partenariat, un intrant incontournable au bon fonctionnement des services publics d'emploi.

Voici les axes d'intervention et stratégies retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Mauricie afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, présenté selon les orientations du Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi.

Orientation 1 en matière de main-d'œuvre et d'emploi Rejoindre les clientèles et leur faire connaître les opportunités du marché du travail et les bénéfices des services publics d'emploi;
Axe d'intervention : Le développement des connaissances des particularités du marché du travail en Mauricie
La DRSQM entend réaliser les actions suivantes en 2022-2023 : ▪ Produire des fiches clientèles et des fiches sectorielles destinées au personnel afin de les appuyer dans leur travail. ▪ Partager l'expertise de la Direction régionale de Services Québec de la Mauricie au personnel des bureaux de Services Québec dans le but d'approfondir la connaissance du marché du travail des agents d'aide à l'emploi afin de mieux soutenir la clientèle. ▪ Faire valoir l'utilisation de Québec emploi et des fonctionnalités de l'IMT en ligne auprès des personnes en recherche d'emploi, des entreprises et des partenaires. ▪ Tenir des rencontres territoriales d'arrimage entre la DRSQM, ses partenaires et ses collaborateurs et participer à des tables d'échanges ou de concertation afin de partager de l'information sur le marché du travail, les enjeux et les défis en matière de main-d'œuvre et d'emploi ainsi que sur les réalités vécues sur le terrain.
Orientation 2 en matière de main-d'œuvre et d'emploi Requalifier et rehausser les compétences des personnes sans emploi et des travailleurs;
Axe d'intervention : Continuum de services entre le recrutement, l'accompagnement, la formation, l'acquisition de compétences et le maintien en emploi
La DRSQM entend réaliser les actions suivantes en 2022-2023 : ▪ Sensibiliser les entreprises aux nouvelles réalités du marché du travail et à l'importance de l'acquisition de compétences transversales, au rehaussement des compétences acquises par formation destinée aux travailleurs et à l'importance d'accorder du temps aux travailleurs pour qu'ils puissent se former. ▪ Intensifier l'arrimage de l'offre de formation aux besoins réels des entreprises et s'assurer qu'il y ait une consultation préalable des divers acteurs concernés par cet arrimage. ▪ Sélectionner de façon concertée des projets de formation visant la requalification des travailleurs dans les secteurs priorités et en demande sur le marché du travail. ▪ Soutenir les entreprises par une approche personnalisée afin de les accompagner pour l'intégration et le maintien en emploi et la formation continue. ▪ Renouveler l'entente avec le Centre d'apprentissage et formation en entrepreneuriat féminin qui offre une cohorte destinée aux femmes désirant explorer l'entrepreneuriat comme moyen d'intégrer le marché du travail dans le cadre d'un programme de 24 semaines.

- Maintenir une approche globale pour la personne, qui lui permettra de faire l'acquisition de nouvelles compétences et de développer de nouvelles aptitudes favorisant l'intégration et le maintien en emploi.
- Soutenir le développement des compétences de base (littératie, numératie, littératie numérique) et les compétences techniques et génériques dont les compétences du futur (intelligence sociale, transdisciplinarité, collaboration, innovation, etc.).

Orientation 3 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Réaliser des interventions adaptées aux besoins des chercheurs d'emploi en vue de leur intégration et de leur maintien en emploi, en collaboration notamment avec les employeurs;

Axe d'intervention : Le renforcement du soutien des entreprises et des travailleurs pour favoriser la participation dans les mesures actives d'emploi et le maintien en emploi

Afin de donner suite à cette orientation, les actions suivantes seront mises en place au cours de la prochaine année :

- Préparer, accompagner et mettre en place des mécanismes de suivi avec l'aide des ressources spécialisées en employabilité pour les clientèles plus éloignées et sous-représentées du marché du travail pour favoriser la persévérance des participants.
- Créer des partenariats avec les ressources spécialisées en employabilité pour répondre aux besoins en accompagnement exprimés par les employeurs, afin de maintenir en emploi une personne qui n'est pas nécessairement un client.
- Intervenir de façon proactive auprès des entreprises qui éprouvent des difficultés à maintenir leurs employés en poste.
- Valoriser l'approche andragogique par l'adaptation des services à la réalité régionale.
- Recourir à l'accompagnement et à la formation d'appoint dans les projets de subvention salariale qui visent à contribuer au maintien en emploi des personnes qui éprouvent des difficultés.
- Inclure, dans une perspective de maintien en emploi, l'accompagnement des personnes à l'offre de services de certains organismes spécialisés en employabilité.
- Réaliser le projet-pilote visant à contribuer au maintien en emploi des personnes qui éprouvent des difficultés à conserver leur emploi et à se maintenir en emploi pour les personnes en poste depuis 30 jours ouvrables ou moins ainsi que le deuxième projet visant à permettre aux organismes spécialisés en employabilité de recommander les lettres d'admissibilité aux subventions salariales pour leurs clients admissibles.

Orientation 4 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Accompagner les employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils l'adaptent au contexte de rareté persistante de main-d'œuvre;

Axe d'intervention : Une intervention proactive auprès des entreprises pour les soutenir davantage dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines dans un contexte de relance économique

Afin de soutenir davantage les entreprises dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines, les actions suivantes seront réalisées :

- Inviter les entreprises à développer de nouvelles mesures structurées de recrutement et d'accueil ainsi que de rétention notamment des nouveaux employés.
- Promouvoir la formation aux gestionnaires d'entreprise sur les enjeux en matière de ressources humaines.

- Informer les entreprises des initiatives existantes de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines, entre autres les cercles de gestion et la conciliation travail et vie personnelle et en les sensibilisant notamment à embaucher une main-d'œuvre diversifiée.
- Réaliser des projets de partenariat visant à accompagner et former les entreprises (Réseau RH par exemple).
- Faire connaître les activités de gestion de la diversité aux entreprises de la Mauricie pour offrir des milieux de travail inclusifs (sensibilisation à la réalité des individus présentant des obstacles à l'emploi et formation quant aux moyens de développement des compétences en gestion des ressources humaines chez les employeurs).
- Organiser des formations dédiées à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.
- Mettre en œuvre les actions de l'Opération main-d'œuvre notamment par l'approche proactive envers les entreprises de la Mauricie.

Orientation 5 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

S'assurer d'une concertation étroite avec les partenaires du marché du travail afin d'offrir des services publics d'emploi alignés sur les besoins des clientèles;

Axe d'intervention : La création d'une synergie entre les services publics d'emploi, les organismes spécialisés en employabilité et les entreprises pour mieux répondre aux besoins du marché du travail

Les actions suivantes seront menées au cours de l'exercice 2022-2023 :

- Soutenir les actions en faveur du recrutement : salons de l'emploi ou salon des partenaires.
- Travailler en partenariat afin de poursuivre l'arrimage entre les services publics d'emploi, les services de solidarité sociale, les ressources spécialisées en employabilité et les partenaires pour mieux desservir les clientèles entreprises et individus.
- Mettre en œuvre le plan d'action concernant le placement et le maintien, par exemple en faisant émettre des lettres de subvention salariale par certaines ressources spécialisées en employabilité, etc.
- Développer des projets communs de formation pour combler les besoins de diverses entreprises de la Mauricie, avec ou sans le partenariat d'un organisme délégué, par exemple pour de la formation en comptabilité.

Axe d'intervention : La concertation étroite des partenaires du marché du travail en vue d'une compréhension partagée des problématiques et de ce qui amènera leur résolution par des actions adaptées aux réalités locales et régionales

La Direction régionale de Services Québec de la Mauricie entend réaliser les actions suivantes en 2022-2023 :

- Poursuivre la collaboration avec les instances partenariales sectorielles (ex. : Créneaux d'excellence, Campus TI) et autres (TREM, Développement Mauricie) à l'œuvre sur le territoire en vue d'offrir des services en phase avec les besoins des clientèles.
- Collaborer avec les instances partenariales dont la mission vise à amoindrir les obstacles à l'emploi, tenant compte des réalités de contexte spécifiques dans lesquelles évoluent les chercheurs d'emploi (transport, hébergement, places en garderie et autres activités favorables à l'occupation et à la vitalité du territoire et au développement social).

Orientations spécifiques selon les clientèles

Les services publics d'emploi sont engagés pour l'emploi et la main-d'œuvre auprès de différentes clientèles, dans le cadre de divers plans d'action et stratégies ministérielles ou gouvernementales. Le rôle de la DRSQM, en lien avec ces engagements, consiste à les mettre en œuvre en fonction des consignes qui leur sont communiquées tout au long de l'année.

Clients des programmes d'assistance sociale

- Poursuivre la mise en œuvre du Programme objectif emploi (OE) et de la Stratégie d'intervention renforcée (SIR) pour accompagner dans le cadre de leur parcours les primo-demandeurs et les demandeurs réitérants à l'aide financière de dernier recours (AFDR).

Jeunes

- Intégrer davantage de jeunes, qui sont actuellement inactifs sur le marché du travail, en emploi dans le cadre de l'Appel de projets spécifique pour les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF).
- Poursuivre la mise en œuvre des projets financés en 2021-2022, et qui ont donné de bons résultats, dans le cadre de la mesure Jeunes en mouvement vers l'emploi (JME).

Femmes

- Engagements du MTESS dans la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021, prolongée en 2022-2023.
- Soutenir les femmes qui considèrent un choix de formation ou une profession traditionnellement masculine, en leur offrant des services visant à valider leur choix professionnel, et à favoriser leur persévérance en formation et dans le cadre de leur recherche d'emploi.
- Offrir aux femmes éloignées du marché du travail un service de préparation à l'emploi qui prendra en compte leurs besoins particuliers.

Travailleurs expérimentés

- Accroître le soutien aux travailleurs expérimentés (travailleurs âgés de 50 ans et plus), par exemple par l'entremise du programme de subvention salariale qui soutient les entreprises qui embauchent des travailleurs expérimentés en accordant une subvention sur le salaire versé, incluant l'emploi à temps partiel, ou de la mesure Initiative ciblée pour les travailleurs expérimentés (ICTE).

Personnes immigrantes

- Soutenir les personnes immigrantes et celles membres des minorités visibles ayant des besoins d'aide à l'emploi et améliorer les résultats des interventions auprès des personnes immigrantes, notamment par un recours accru au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités (PRIIME).

Personnes handicapées

- Mettre en œuvre les mesures du MTESS inscrites dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, en

considérant notamment l'utilisation optimale de la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT).

Personnes anglophones

- Offrir le soutien aux personnes d'expression anglaise nées au Québec pour leur permettre notamment de participer à des cours de francisation afin qu'elles acquièrent un niveau de français suffisant pour intégrer le marché du travail et s'y maintenir;

Personnes autochtones

- Assurer la mise en œuvre des actions de la Stratégie ministérielle d'insertion professionnelle des Premières Nations et des Inuits.
- Offrir un soutien global à la formation aux Autochtones qui habitent en communauté autochtone ainsi qu'à ceux qui habitent dans les villes.
- Contribuer au projet FABLAB qui permet à des cohortes d'une quinzaine de jeunes de suivre une formation et d'acquérir des reconnaissances scolaires ainsi qu'une expérience concrète de travail.

Interventions en matière de participation sociale et de mobilisation

L'orientation 2 « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » du plan stratégique 2019-2023 du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente aussi l'objectif 2.2 qui vise à augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2022-2023.

Objectif : Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires
Axe d'intervention : Favoriser la participation sociale des clientèles des programmes d'aide financière de dernier recours
▪ Poursuivre le référencement des clientèles de l'aide financière de dernier recours vers un parcours à l'emploi. Sur une base volontaire, offrir un accompagnement afin de répondre aux besoins de la clientèle tant pour le volet économique que pour le volet de l'inclusion sociale.
Axe d'intervention : Instaurer le nouveau programme de revenu de base (PRB)
▪ Mise en place du nouveau PRB visant principalement à instaurer un revenu de base pour des personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi et dont la mise en vigueur est prévue pour le 1^{er} janvier 2023.

5. ANNEXES

ANNEXE 1 : BUDGETS D'INTERVENTION DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour offrir les services publics d'emploi, la Direction régionale de Services Québec de la Mauricie (DRSQM) dispose d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Conformément à son mode de gestion, les attentes régionales de résultats liées aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du budget accordé et de l'effectif autorisé.

L'ampleur des interventions de la Direction régionale est influencée par deux éléments : l'importance des ressources financières mises à sa disposition et les besoins de la population visée par ses mesures et services. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment dans l'établissement des cibles de résultats à atteindre quant aux services publics d'emploi.

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. Ce budget s'élève à 36 150 629 \$ pour l'année 2022-2023.

Le budget 2022-2023 de la Mauricie comprend des crédits de 31 949 759 \$ en vertu de l'Entente Canada–Québec relative au marché du travail (ECQ). Ce budget doit être utilisé pour l'aide aux participants de l'assurance-emploi ainsi que pour les entreprises. À cela s'ajoute un montant de 4 200 870 \$ en provenance des Fonds du Québec, destinés aux participants de l'assistance sociale ainsi qu'aux personnes sans soutien du revenu.

Le modèle de répartition du budget d'intervention distribué en début d'année aux unités administratives locales tient compte pour chacun des territoires du volume de prestataires de l'aide financière de dernier recours, du volume de prestataires de l'assurance-emploi et du nombre d'entreprises de moins de 200 employés.

ANNEXE 2 : FACTEURS DE CONTINGENCE POUR L'ATTEINTE DES INDICATEURS DE RÉSULTATS CIBLÉS

Les engagements pris dans le Plan d'action régional de la DRSQM 2022-2023 sont tributaires de plusieurs facteurs externes qui peuvent influencer l'atteinte des résultats. Les cibles sont établies selon les informations disponibles en début de l'exercice financier. Ainsi, le niveau des cibles nationales des indicateurs de résultats ciblés au Plan d'action annuel des services publics d'emploi pour 2022-2023 est fondé sur un scénario de relance de l'économie et du marché du travail dans un contexte de rareté de main-d'œuvre.

Considérant les aléas possibles de poursuite de la crise sanitaire, il est possible que ce scénario soit révisé en cours d'année et que les cibles nationales des indicateurs pour 2022-2023 soient elles aussi revues, ce qui affecterait les cibles de la DRSQM.

Afin de bien opérationnaliser sa mission et sa vision organisationnelle par une offre de services adaptée aux besoins de ses clientèles, la DRSQM doit disposer d'un budget d'intervention approprié. Des changements à l'égard des disponibilités budgétaires impliqueraient de moduler les services et leur prestation.

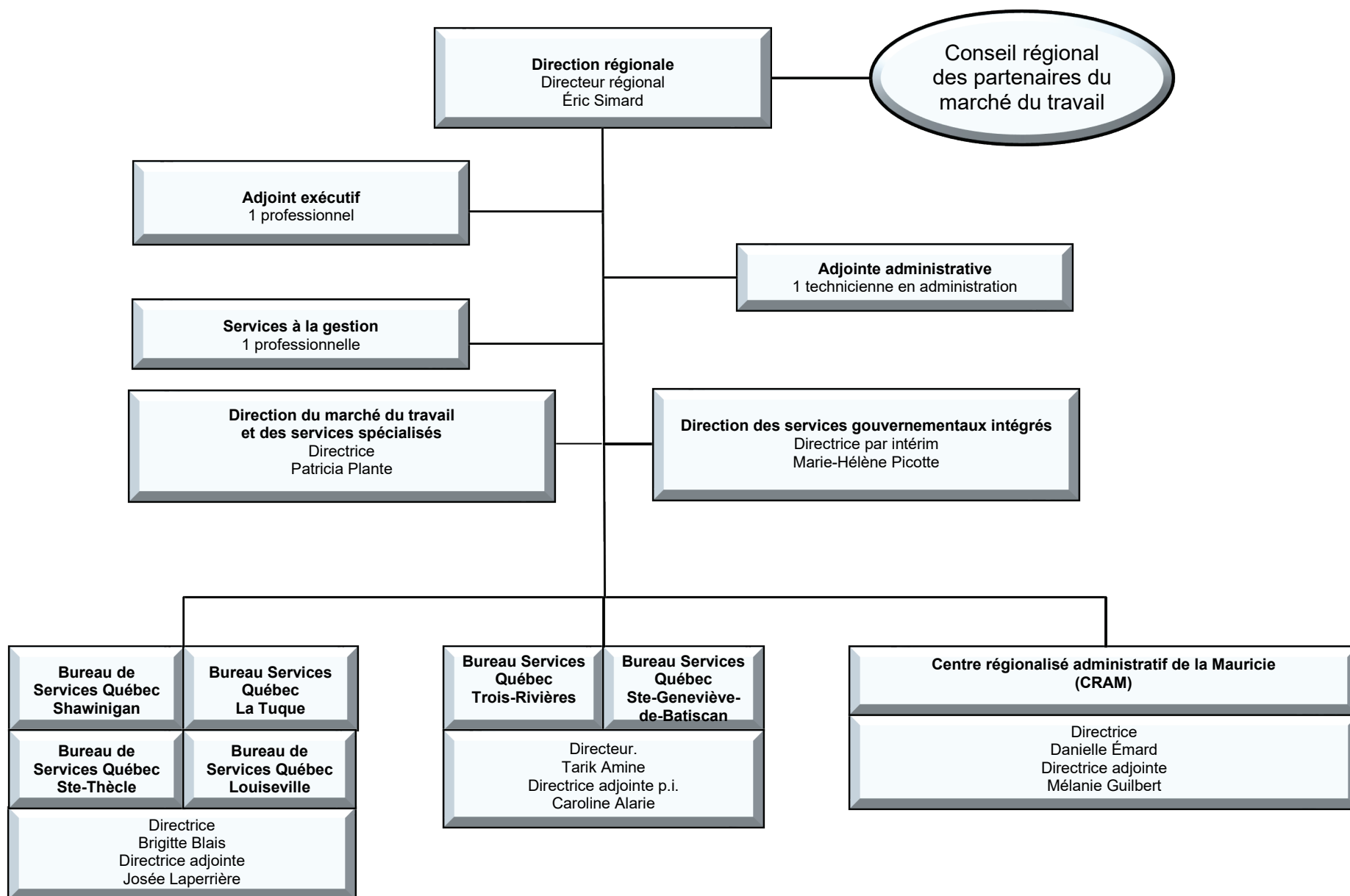
Par ailleurs, l'évolution de la situation du marché du travail peut également avoir un impact sur le choix des priorités d'actions régionales ainsi que sur la capacité d'atteindre les résultats attendus.

ANNEXE 3 : INDICATEURS DE RÉSULTATS ET CIBLES

La reddition de comptes des directions régionales de Services Québec est notamment basée sur les résultats ciblés au PAR. Dans le tableau qui suit, les indicateurs de résultat retenus en matière d'emploi et de main-d'œuvre ainsi que de solidarité sociale pour l'exercice 2022-2023 sont présentés.

INDICATEURS DE RÉSULTAT	Cibles régionales 2022-2023
Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	3 669
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	52,6 %
Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	656
Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	38,2 %
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	189
Nombre d'entreprises nouvellement aidées	500

ANNEXE 4 : ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC DE LA MAURICIE



ANNEXE 5 : COMPOSITION DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LA MAIN-D'OEUVRE	MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LE MILIEU COMMUNAUTAIRE ET DE L'ÉDUCATION
ST-PIERRE, Steeve Représentant national UNIFOR	MCKENZIE, Claude (vice-président) Président NeoTech Management	TARDIF, Marie-Josée Coordonnatrice COMSEP
DOYON, Sophie Agente de développement Centrale des syndicats du Québec	BERGERON, Marie-Josée Directrice des finances Fab3R	COSSETTE, Diane Directrice générale Centre de recherche d'emploi de la Mauricie (CREM)
SAMUEL, Sylvain Directeur régional Fédération de l'Union des producteurs agricoles de la Mauricie	MÉTHOT, Léon Président-directeur général Germain & Frère	PICHÉ, Réal Directeur adjoint à la Formation continue et au Service aux entreprises et aux individus Centre de services scolaire de l'Énergie
MADEN, David Conseiller régional Mauricie et Centre-du- Québec Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	DÉZIEL, Tommy Directeur général SADC Haut St-Maurice inc.	PELLERIN, Luc Directeur général Collège Laflèche
LAVERGNE, Paul (président) Président Conseil central du Cœur-du-Québec - CSN	BOURNIVAL, Joanie Directrice générale Pôle d'économie sociale de la Mauricie	MILETTE, Éric Directeur général Collège Shawinigan
VALLERAND, Cédric Conseiller syndical Centrale des syndicats démocratiques (CSD) Construction	LANDRY, Michèle Directrice générale Groupé Mauricie -+ Rive-Sud	DUVAL, Jacinthe Coordonnatrice – Services de la formation professionnelle Centre de services scolaire du Chemin-du- Roy
SIMARD, Éric (secrétaire) Directeur régional Services Québec de la Mauricie	Non votant MARCIL, Dominic Chef de section – volet organisationnel Commission de la construction du Québec	Membre invité LECLAIR, Éric Directeur régional de la Mauricie et du Centre-du-Québec Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)
Membre désigné représentant le MÉI (non votant) HÉBERT, Denis Directeur régional Ministère de l'Économie et de l'Innovation	Membre désigné représentant le MÉES (non votant) BERNIER, Richard Conseiller-cadre à la direction de l'intervention régionale Ministère de l'Éducation	Membre invité BOUCHER, François Directeur régional Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH)

Mise à jour : avril 2022

