

Plan d'action régional 2006-2007 en bref

Volet « Services publics d'emploi » — Emploi-Québec Montérégie

Principales cibles de résultats 2006-2007

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi d'un plus grand nombre possible de québécois		
1	Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement	71 227
2	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	35 600
3	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	19 661
4	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires de l'aide financière de dernier recours	11 578
5	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	2 671
6	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	4 300
7	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	19 528
8	Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	7 943
9	Nombre de prestataires de l'aide financière de dernier recours en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	5 229
10	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	48,1 %
11	Taux d'emploi des prestataires de l'aide financière de dernier recours ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	42,6 %
12	Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	40,9 %
13	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée	75 %
14	Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	17 461 000 \$
15	Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	24 396 000 \$
Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et technologiques		
16	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions significatives des services publics d'emploi	987
17	Nombre de nouvelles ententes de qualification (<i>Programme d'apprentissage en milieu de travail</i>)	350

Budget d'intervention 2006-2007

86 961 200 \$

Pour plus d'information, il est possible de consulter la version intégrale du Plan d'action régional d'Emploi-Québec Montérégie, volet *Services publics d'emploi* sur notre site internet : www.emploi-quebec.net/monteregie

Un bref portrait



Le marché du travail en Montérégie

- Territoire de plus de 11 000 kilomètres carrés regroupant 14 municipalités régionales de comté (MRC), 1 agglomération urbaine et 2 réserves indiennes
- Population d'environ 1,3 million de personnes en 2005 (18 % du Québec)
- Ralentissement de la croissance démographique, vieillissement et urbanisation croissante de la population
- L'urbanisation croissante accentue les disparités socio-économiques entre les MRC rurales et urbaines de la région
- Population ayant un niveau de scolarité légèrement inférieur à celui du Québec, avec toutefois un revenu moyen d'emploi légèrement plus élevé (+4,0%)
- Taux d'emploi parmi les plus élevés au Québec (63,6 % en 2004)
- Perte de 6 800 emplois en 2005 après une hausse de 4 100 personnes en emploi en 2004, ainsi que de bonnes perspectives d'emploi d'ici 2009
- Entreprises concentrées à 75 % dans le secteur des services et à près de 96 % dans la catégorie des entreprises de moins de 20 employés (incluant les travailleurs autonomes).

L'absence de formation de base ou d'habiletés personnelles ainsi que le manque de qualification professionnelle correspondant aux emplois en demande d'une partie de la main-d'oeuvre, constituent des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi

Le ralentissement démographique et le vieillissement de la population active obligent les entreprises à mieux planifier la relève et le recrutement de leur main-d'oeuvre pour demeurer compétitives

Les principaux problèmes à résoudre

La méconnaissance des emplois disponibles par les chercheurs d'emploi ou le fait que ces emplois ne correspondent pas à leurs attentes ou leurs compétences fait en sorte que de nombreux postes demeurent vacants

On observe qu'une majorité d'entreprises ne sont pas en mesure, en raison de leur taille, d'accorder suffisamment d'importance au rôle stratégique de la gestion de leurs ressources humaines. Cela entrave leur capacité à s'adapter aux changements, à être productives ainsi qu'à créer et maintenir des emplois

La Mission

Contribuer à l'amélioration du marché du travail et à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre sur le marché du travail.

Emploi
Québec
Montérégie

Orientation 1 Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi d'un plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie	
Axes d'intervention	Principales stratégies
1 Intervenir promptement, par de l'aide à la recherche d'emploi, particulièrement auprès des demandeurs de prestation de l'assistance-emploi ou de l'assurance-emploi et des demandeurs prêts à occuper un emploi, mais qui sont sans emploi en raison d'obstacles légers à l'emploi, avec pour objectif leur placement sur les postes disponibles dans les entreprises	▪ Orienter ces personnes sans emploi vers les entreprises ayant des postes disponibles adéquats en : ➢ maximisant l'aide, le soutien et l'accompagnement dans les démarches de recherche d'emploi afin de faciliter l'appariement (ex : rédaction du curriculum vitae, identification des entreprises ayant des postes à combler, préparation aux entrevues d'embauche; ➢ maximisant l'utilisation des services universels offerts à l'interne par le personnel des services publics d'emploi; ➢ maximisant l'utilisation du système de Placement en ligne; ➢ ayant recours aux ressources externes dans le cadre des Services d'aide à la recherche d'emploi, conformément à la Politique ministérielle de recours aux ressources externes; ➢ effectuant une veille des emplois disponibles sur le territoire en exploitant les sources d'information locale ainsi que le système de Placement en ligne; ➢ axant les entrevues initiales avec la clientèle (individuelle ou de groupe) sur le placement. ▪ Mettre en mouvement vers l'emploi, les nouveaux demandeurs de prestation de l'assistance-emploi ou de l'assurance-emploi, dès le dépôt de leur demande d'aide financière. ▪ Faire valoir lors de nos interventions en entreprise le potentiel des personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement les prestataires de l'assistance-emploi. ▪ Favoriser davantage l'insertion en emploi par le biais de l'acquisition d'expériences concrètes de travail, car cette expérience permet aux gens de mieux répondre aux besoins des employeurs et de développer des attitudes adéquates face au travail. ▪ Sensibiliser la population sur les métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi et encourager les femmes à diversifier leurs choix professionnels.
2 Offrir aux personnes pour lesquelles les services universels sont insuffisants, des services spécialisés appropriés à leur situation, particulièrement celles¹ à risque d'exclusion et de pauvreté qui font face à des obstacles importants d'intégration en emploi (chômage de longue durée)	▪ Permettre à un plus grand nombre de personnes de participer à des activités visant à améliorer leurs compétences génériques de base (attitudes face au marché du travail, habiletés de communication, travail d'équipe, etc.). ▪ Soutenir des personnes sans emploi dans leur participation à une activité de formation, prioritairement lorsque : ➢ ces personnes ne sont pas en mesure d'occuper un emploi disponible adéquat sans cette formation ou ➢ ces personnes répondent aux exigences de la formation et qu'il y a une rareté relative de main-d'œuvre dans cette profession. ▪ Lorsque la formation s'avère la solution à l'obstacle à l'emploi d'une personne, privilégier des formations qui habilitent rapidement à trouver un emploi.
3 Réaliser promptement des activités d'accompagnement et de suivi auprès des personnes en processus d'intégration en emploi ou qui occupent depuis peu un emploi	▪ Assurer un suivi étroit auprès des personnes afin qu'elles conservent la motivation nécessaire pour continuer à se chercher un emploi ou poursuivre les activités/mesures prévues dans leur « parcours ». ▪ Aider davantage les personnes qui occupent depuis peu un emploi à demeurer en emploi, en intervenant auprès des entreprises qui embauchent des personnes n'ayant pas pleinement les compétences, les attitudes ou l'expérience requises en vue de favoriser le maintien en emploi de ces personnes. Ces interventions visent autant le dirigeant d'entreprise que le nouvel employé.

¹ (Jeunes décrocheurs, jeunes demandeurs d'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi, femmes responsables de familles monoparentales, travailleurs âgés de 45 ans et plus, personnes immigrantes, personnes handicapées, autochtones et personnes judiciarisées)

Orientation 2 Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et technologiques.	
Axes d'intervention	Principales stratégies
4 Prioriser les interventions visant à solutionner les problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans les PME	▪ Promouvoir les avantages du système de Placement en ligne auprès des entreprises. ▪ Accompagner les entreprises qui recrutent de la main-d'œuvre afin de faciliter l'appariement.
5 Afin d'améliorer la formation continue et la qualification de la main-d'œuvre en entreprise, accentuer de façon importante nos interventions auprès des PME, là où les difficultés se posent avec le plus d'acuité, selon des modalités de formation adaptées à leurs réalités	▪ Soutenir l'investissement des entreprises dans la formation de la main-d'œuvre. ▪ Faire appel à des approches et des modes de formation de qualité et transférables particulièrement bien adaptés au contexte organisationnel et aux besoins des petites et moyennes entreprises, par exemple l'apprentissage virtuel, la formation en entreprise, la formation à distance (en ligne) ou la formation à temps partiel.
6 Contribuer à améliorer les pratiques de gestion en ressources humaines et à soutenir la formation des dirigeants dans le but d'accroître la productivité des PME	▪ Soutenir la réalisation auprès de ces entreprises d'activités de sensibilisation sur la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre, l'importance de retenir leurs travailleurs plus expérimentés et de les former, la valeur ajoutée de préparer la relève en assurant le transfert intergénérationnel de l'expertise, notamment le compagnonnage des travailleurs plus jeunes par les plus âgés, et en favorisant la retraite progressive plutôt qu'anticipée de leurs travailleurs. ▪ Sensibiliser les entreprises qui ont des difficultés de recrutement et des taux de roulement de personnel élevés à l'importance de réexaminer les conditions de travail, et les soutenir dans la mise en oeuvre de mesures de conciliation travail/famille ainsi que dans l'ajustement de celles-ci (ex. : horaire de travail, conciliation travail/famille, etc.). ▪ Sensibiliser les dirigeants d'entreprise à l'embauche de personnes immigrantes qui constituent un bassin de main-d'œuvre sous utilisé pouvant posséder des qualifications et des compétences répondant à leurs besoins de main-d'œuvre. ▪ Soutenir la mise en place dans les entreprises de structures d'accueil de leurs nouveaux employés, particulièrement ceux qui étaient inactifs depuis un certain temps sur le marché du travail. ▪ Soutenir la formation des dirigeants d'entreprises : ➢ en matière de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre pour les aider à faire face aux impacts du vieillissement de la main-d'œuvre et à préparer la relève; ➢ sur l'importance d'effectuer des activités de formation de leur personnel (implanter une culture de formation continue); ➢ afin d'améliorer leurs habiletés dans le recrutement et la sélection de leur main-d'œuvre.
Orientation 3 Améliorer la prestation de services aux citoyens	
Axes d'intervention	Principales stratégies
7 Consolider l'organisation de la nouvelle agence Emploi-Québec et la gestion unifiée des services publics d'emploi (individus et entreprises) et des services de solidarité sociale	▪ Soutenir les CLE particulièrement dans la gestion du changement, l'organisation du travail, la mobilisation et la formation du personnel ainsi que dans le soutien aux gestionnaires de CLE. ▪ Poursuivre la mise en place de l'offre de services intégrés aux employeurs qui s'appuie sur une vision globale de leurs problèmes et une utilisation cohérente de l'ensemble des mesures et services offerts par Emploi-Québec. ▪ Accroître l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant au niveau stratégique qu'au niveau opérationnel. ▪ Accentuer la circulation de l'information détenue par le personnel affecté aux services aux entreprises vers le personnel affecté aux services aux individus et vice-versa concernant les postes disponibles dans les entreprises. ▪ Développer davantage de synergie entre les actions effectuées auprès des entreprises et celles effectuées auprès des individus par le développement de projets communs visant l'intégration dans les entreprises de la clientèle individu.
8 Renforcer le partenariat en contribuant à la mise en œuvre de l'entente de gestion signée entre la Commission des partenaires du marché du travail et la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale	▪ Soutenir le Conseil régional des partenaires du marché du travail dans son rôle afin qu'il puisse ajuster et moduler l'offre de services des services publics d'emploi, en fonction des réalités du marché du travail de la Montérégie. ▪ Accentuer le recours à l'expertise et au caractère complémentaire des services offerts par les ressources externes et les organismes de développement de l'employabilité afin d'intervenir auprès des clientèles des services publics d'emploi.

Mise en oeuvre

Les actions inscrites au plan d'action régional se concrétiseront essentiellement par le biais des services offerts dans les 20 centres locaux d'emploi (CLE) qui couvrent l'ensemble de la Montérégie