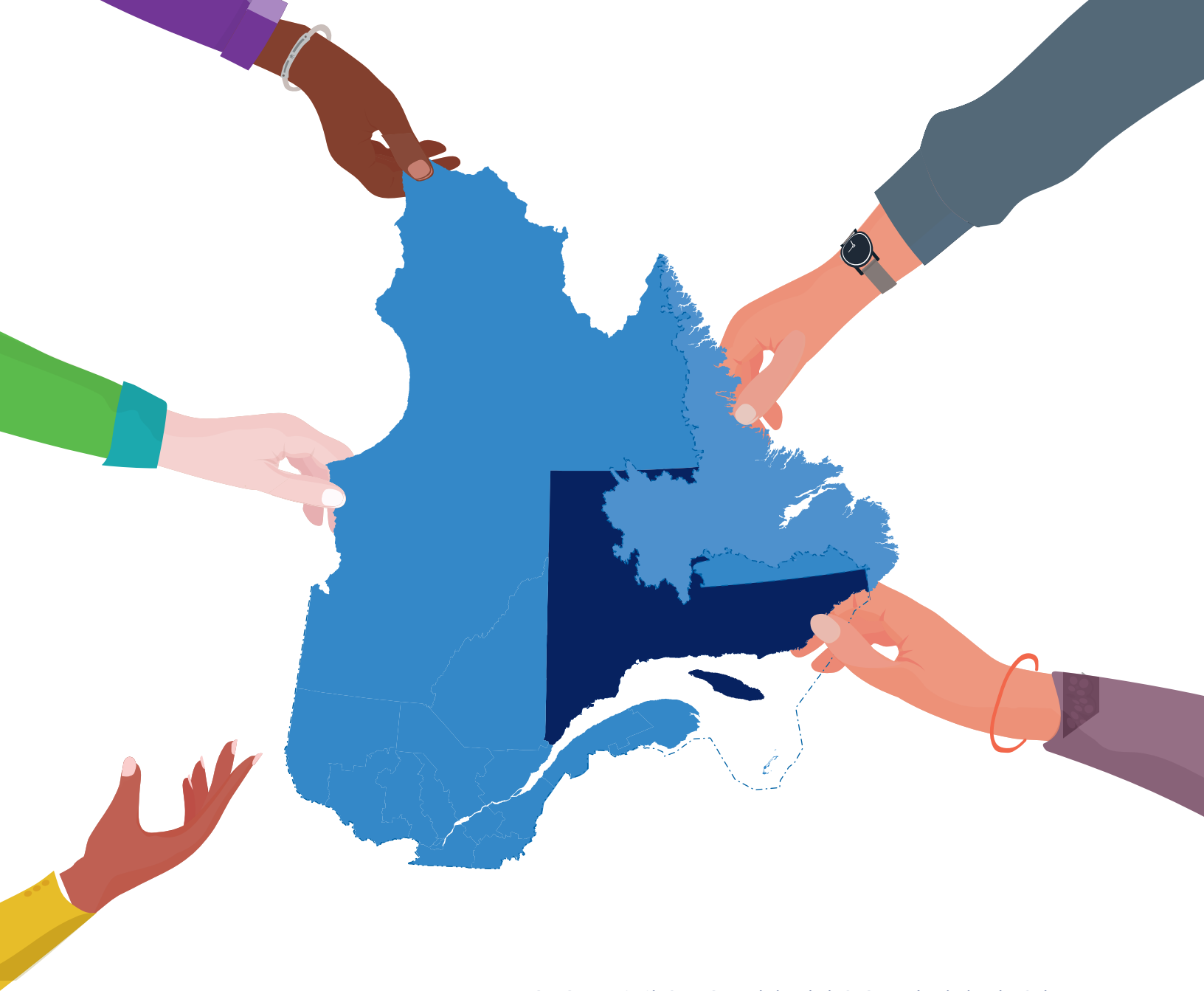




DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI À VOTRE PORTÉE

PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION
GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC
DE LA CÔTE-NORD
2023-2024

Cette publication a été réalisée par la Direction des services gouvernementaux et du marché du travail pour le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord.

Note

Afin de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

Direction

Richard Leclerc, directeur général

Marie-Eve Morissette, directrice des services gouvernementaux et du marché du travail

Coordination et rédaction

Direction des services gouvernementaux et du marché du travail

Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord

Comité de gestion de Services Québec de la Côte-Nord

Diffusion

Cette publication est disponible en ligne uniquement à l'adresse :

Publications > Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale > Ministères et organismes > Gouvernement > Québec.ca

<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications>

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

ISBN : 978-2-550-95718-8 (PDF)

Table des matières

1. Mot du directeur général de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail	1
2. Présentation de la Direction générale de Services Québec.....	2
3. Évolution de l'environnement et principaux enjeux qui interpellent la Direction générale de Services Québec	3
4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs	9
4.1 Accroître la participation de tous au développement social et économique	10
4.2 Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement personnel.....	21
4.3 Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle	22
5. Annexes	24
Budgets pour l'intervention du Fonds de développement du marché du travail.....	24
Facteurs de contingence pour l'atteinte des indicateurs de résultats ciblés	24
Indicateurs de résultat et cibles	25
Organigramme de la Direction générale de Services Québec	26
Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail	27

1. Mot du directeur général de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Nous sommes fiers de vous présenter, au nom du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord, le Plan d'action régional 2023-2024 de la Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord.

L'élaboration et la mise en œuvre du Plan d'action régional sont parmi les principales responsabilités du Conseil régional. Le Plan d'action régional 2023-2024, quatrième du cycle pluriannuel, dont l'adoption a été recommandée par le Conseil régional le 4 mai 2023, vise à répondre aux enjeux en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il présente également nos engagements en matière de participation sociale et de mobilisation, de prestation des services gouvernementaux ainsi que de mobilisation du personnel de Services Québec.

La région de la Côte-Nord est confrontée à de nombreux défis en ce qui concerne la main-d'œuvre et l'emploi. La diminution de la population en âge de travailler et la pénurie de main-d'œuvre sont des problèmes qui touchent le Québec dans son ensemble, mais qui sont particulièrement préoccupants pour les communautés de la Côte-Nord. Celles-ci sont aux prises avec un vieillissement accéléré de leur population ainsi qu'avec des déficits migratoires récurrents, en plus de subir une décroissance économique.

L'une des grandes priorités demeure le développement et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre avec une offre de formation qui tienne compte des particularités régionales et qui réponde aux besoins des secteurs en croissance des mines et de la métallurgie, ainsi que des industries traditionnelles telles que la pêche et la foresterie.

L'autre grande priorité est le soutien offert aux entreprises locales pour maintenir et développer les emplois existants. Les entreprises représentent un moteur important de l'économie de notre région, et il est essentiel de les soutenir, particulièrement dans l'amélioration de leurs pratiques de gestion de leurs ressources humaines ainsi que dans l'augmentation de leur productivité. Cela pourra se faire par le maintien en emploi des travailleurs, dont ceux expérimentés, ainsi que par l'insertion en emploi des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Nous demeurons convaincus que la relance de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la région de la Côte-Nord est un défi complexe qui nécessite une mobilisation de l'ensemble des partenaires dans une approche coordonnée et collaborative.

Nous souhaitons finalement remercier les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, les partenaires ainsi que le personnel de Services Québec de la Côte-Nord pour leur apport à la présente planification et leur engagement dans la mise en œuvre des actions et des interventions à privilégier.



Richard Leclerc
Directeur général
Services Québec de la Côte-Nord



Guillaume Tremblay
Président
Conseil régional des partenaires
du marché du travail de la Côte-Nord

2. Présentation de la Direction générale de Services Québec

Services Québec est la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyennes et citoyens ainsi que pour les entreprises sur tout le territoire québécois. Services Québec de la Côte-Nord est présent sur l'ensemble du territoire nord-côtier par l'entremise des bureaux de Services Québec des Escoumins, de Forestville, de Baie-Comeau, de Port-Cartier, de Sept-Îles et de Havre-Saint-Pierre, ainsi que de la Direction générale ([voir l'organigramme](#)) et du Conseil régional des partenaires du marché du travail ([voir la composition du conseil](#)). Le Conseil régional a pour responsabilité de définir les problématiques du marché du travail et de collaborer activement à l'élaboration du plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

La mission

Services Québec de la Côte-Nord participe activement à la mission du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, qui vise à soutenir la participation de la population, des entreprises, des organismes et des communautés au développement et à la prospérité du Québec. Le Ministère accompagne ses clientèles et favorise leur autonomie tout en leur offrant un accès simplifié aux services gouvernementaux.

Le cadre de gestion

Le plan d'action régional constitue un moyen efficace pour mobiliser les partenaires et de susciter leur collaboration afin d'optimiser les interventions, et ainsi répondre aux difficultés et aux besoins du marché du travail. La reddition de comptes de la Direction générale de Services Québec est fondée sur des résultats mesurables répondant aux cibles et aux objectifs préalablement définis et présentés dans le plan d'action régional ([voir les indicateurs de résultat et les cibles](#)).

Pour ce faire, la Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord dispose du Fonds de développement du marché du travail ([voir la répartition du budget](#)).

Le partenariat

Services Québec de la Côte-Nord et ses partenaires mettent également en commun leurs priorités, leurs objectifs et leurs stratégies afin de travailler conjointement à relever les défis du marché du travail régional. Mentionnons entre autres les organismes spécialisés en employabilité, qui agissent auprès des clientèles pour faciliter leur intégration au marché du travail et qui offrent des services complémentaires à ceux des bureaux de Services Québec.

Services Québec de la Côte-Nord œuvre également à l'établissement de partenariats par sa participation à des tables de concertation et à des tables sectorielles, ainsi qu'à des comités de travail tant sur l'emploi, la formation de la main-d'œuvre, la persévérance, la réussite scolaire, que sur le développement social et la lutte à la pauvreté.

3. Évolution de l'environnement et principaux enjeux qui interpellent la Direction générale de Services Québec

Les problématiques très préoccupantes liées à la baisse démographique et au vieillissement de la population de la région, ainsi que leurs répercussions sur la population active et le marché du travail, devraient aggraver au cours des prochaines années la situation de pénurie de main-d'œuvre régionale avec laquelle Services Québec de la Côte-Nord devra composer.

3.1 Le marché du travail sur la Côte-Nord

En 2022, le nombre de personnes en emploi a baissé sur la Côte-Nord (-2 300; -6,3 %). La population active a aussi baissé (-2 200; -5,8 %). Cette baisse de l'emploi a touché exclusivement les emplois à temps plein (-2 900; -9,2 %), les emplois à temps partiel étant en légère hausse (+600; +11,8 %). Le recul de l'emploi a été observé aussi bien chez les hommes (-1 700; -8,5 %) que chez les femmes (-600; -3,6 %). L'emploi a également baissé dans la tranche d'âge des 15 à 24 ans (-800; -17,8 %) et dans celle des 25 à 54 ans (-1 600; -7,1 %); en revanche, il a légèrement augmenté chez les 55 ans et plus (+100; +1,1 %).

Le nombre de personnes au chômage a peu varié sur la Côte-Nord, étant passé de 1 800 en 2021 à 1 900 en 2022, soit une augmentation de 100 chômeurs (+5,6 %). Le taux de chômage est passé de 4,7 % en 2021 à 5,3 % en 2022, ce qui représente une hausse de 0,6 point de pourcentage. Le taux d'activité a diminué de 3,1 points de pourcentage pour s'établir à 55,1 %. Quant au taux d'emploi, il a baissé de 3,3 points de pourcentage pour s'établir à 52,2 %.

En 2022, il y a eu hausse de l'emploi dans le grand secteur de la production de biens (+1 900; +21,5 %), notamment dans la construction (+1 100; +53,2 %) et la fabrication (+800; +25,8 %), l'emploi dans le secteur de l'extraction minière étant en recul (-500; -22,8 %). Dans le grand secteur des services, l'emploi a baissé en 2022 comparativement à 2021 (-4 100; -14,2 %). Cette baisse a surtout touché les services d'hébergement et de restauration (-1 400; -64,0 %) ainsi que les services en soins de santé et en assistance sociale (-1 200; -19,2 %).

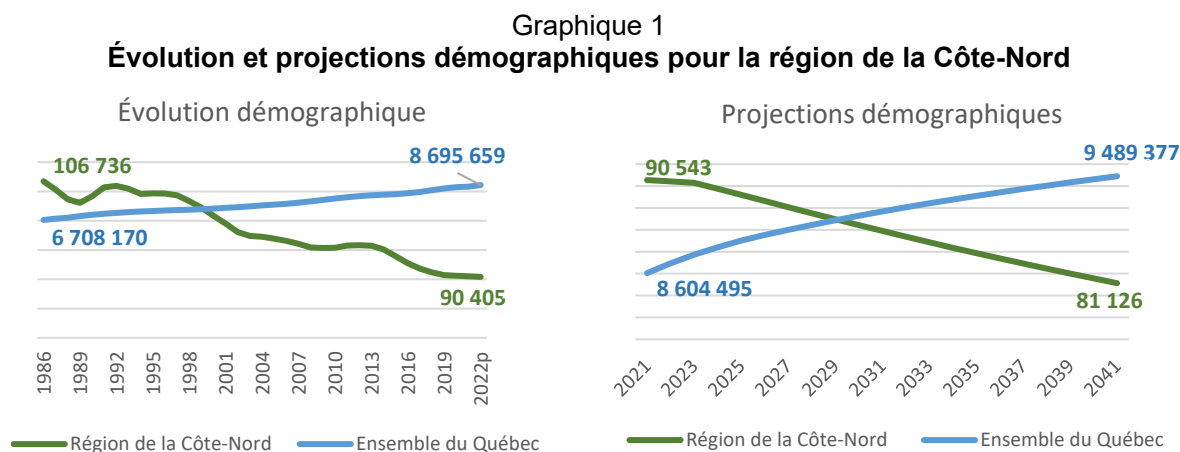
Tableau 1
Indicateurs du marché du travail
Région de la Côte-Nord

	2022	2021	Variation	
			Volume	%
Population	65 300	65 600	-300	-0,5 %
Population active	36 000	38 200	-2 200	-5,8 %
Emploi	34 100	36 400	-2 300	-6,3 %
Temps plein	28 400	31 300	-2 900	-9,3 %
Temps partiel	5 700	5 100	600	11,8 %
Chômeurs	1 900	1 800	100	5,6 %
Population inactive	29 300	27 400	1 900	6,9 %
Taux de chômage (%)	5,3	4,7	0,6 p.p.	s. o.
Taux d'activité (%)	55,1	58,2	-3,1 p.p.	s. o.
Taux d'emploi (%)	52,2	55,5	-3,3 p.p.	s. o.
Durée moyenne du chômage (semaine)	10,7	18,5	-7,8	-42 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyenne annuelle, compilation effectuée par Services Québec Côte-Nord.

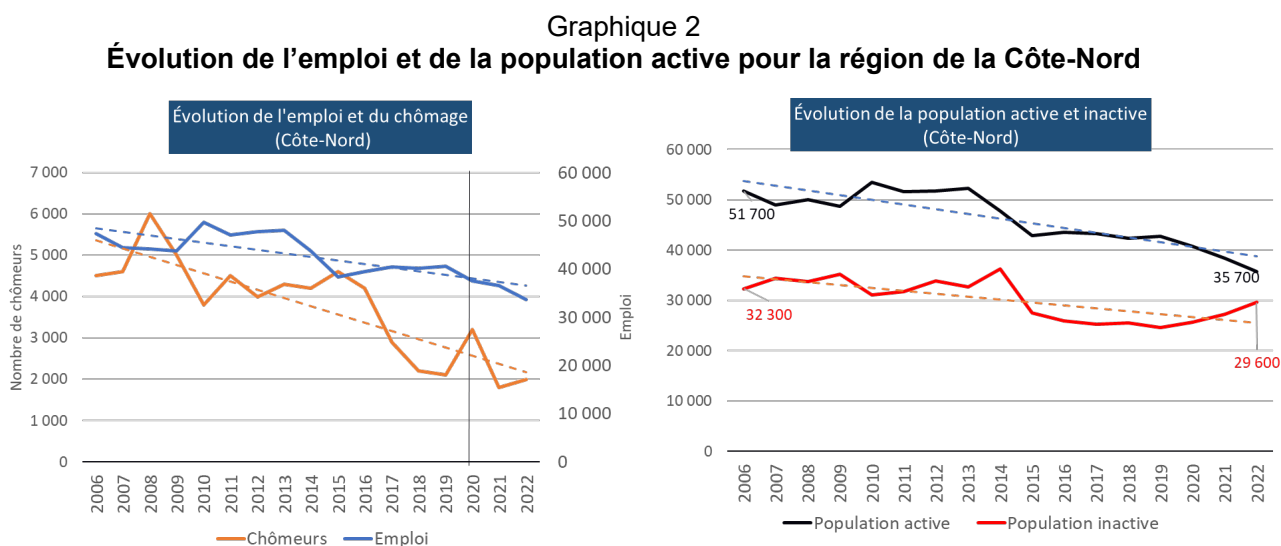
Des perspectives marquées par une baisse démographique et une pénurie de main-d'œuvre

Selon l'Institut de la statistique du Québec, la population nord-côtière est en constante diminution depuis quelques années. En effet, la population de la Côte-Nord est passée de 106 736 personnes en 1986, à 90 405 en 2022, soit une baisse de 15,3 % en 36 ans, tandis que la population de l'ensemble du Québec connaissait une forte croissance durant la même période (+29,6 %). L'Institut prévoit que la Côte-Nord perdra 10,4 % de sa population entre 2021 et 2041. Parallèlement à cette situation, l'âge moyen de la population passera de 43,8 ans à 47,3 ans durant la même période.



Source : Institut de la statistique du Québec, *Estimations de la population des régions administratives du Québec*, graphique adapté par Services Québec de la Côte-Nord.

Les données de l'enquête sur la population active de Statistique Canada indiquent que la population active sur la Côte-Nord est en baisse depuis quelques années. Ainsi, entre 2006 et 2022, la population active de la Côte-Nord a diminué de près du tiers (-30,8 %), passant de 51 900 à 36 000 personnes. L'Institut de la statistique du Québec prévoit également que la population âgée de 20 à 64 ans, c'est-à-dire l'essentiel de la population active, devrait diminuer de 22,3 % entre 2021 et 2041.

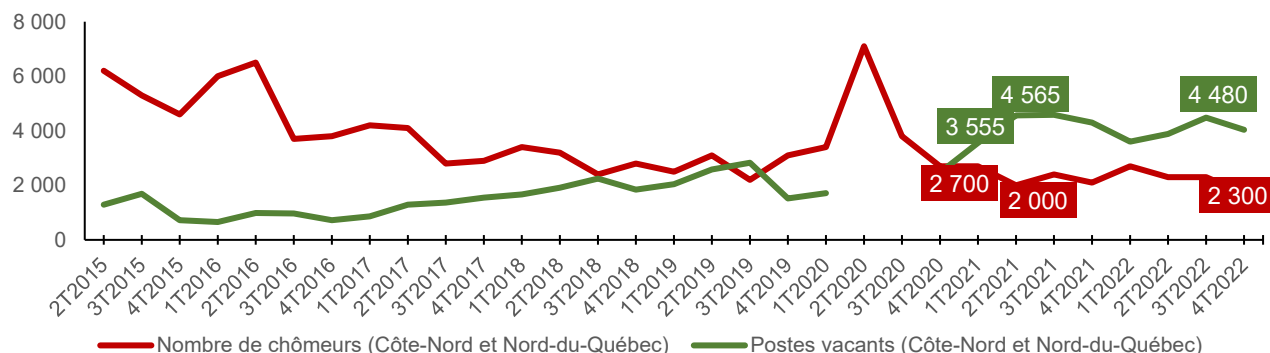


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyenne annuelle, compilation effectuée par Services Québec de la Côte-Nord.

La baisse de la population active résulte de la baisse du nombre de personnes en emploi et du nombre de chômeurs. En conséquence, le nombre de postes vacants, qui variait, d'un trimestre à l'autre, entre 3 500 et 4 500 ces deux dernières années, est dorénavant supérieur au nombre de chômeurs qui fluctue

quant à lui entre 2 000 et 2 700. La moitié de ces postes vacants sont des postes qui sont demeurés vacants pendant plus de 90 jours, c'est-à-dire des postes vacants de longue durée.

Graphique 3
Évolution du nombre de chômeurs et du nombre de postes vacants



Source : Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires* et *Enquête sur la population active*, données trimestrielles de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, adaptées par Services Québec de la Côte-Nord.

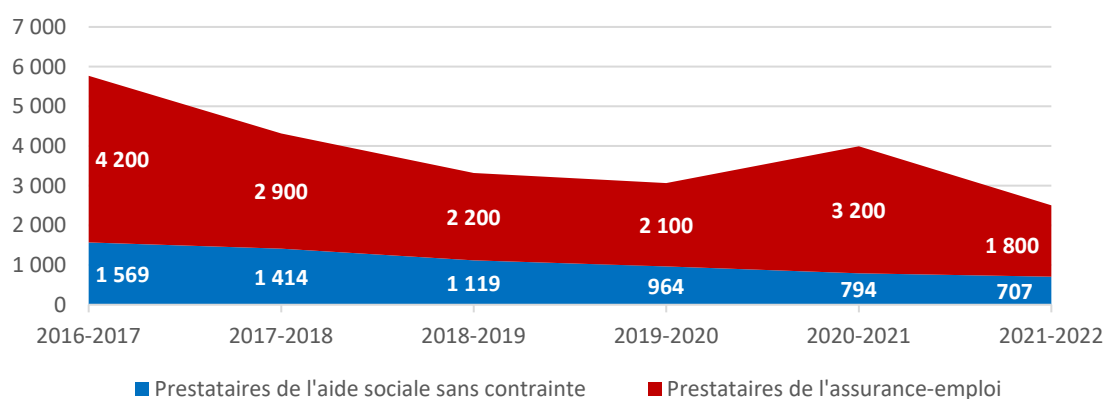
À moins que des actions ne soient entreprises pour inverser ces tendances et favoriser une meilleure adéquation entre les besoins des employeurs et la main-d'œuvre disponible, les difficultés de recrutement déjà perceptibles devraient s'accroître dans la région au cours des prochaines années.

3.2 Les défis du marché du travail de la Côte-Nord

Les clientèles des services publics d'emploi

Dans la région, le bassin potentiel de clientèle composé des prestataires de l'assurance-emploi et des prestataires des programmes de l'assistance sociale est sans cesse en décroissance. Malgré une brève hausse en 2020-2021, due aux effets de la pandémie, la clientèle potentielle des services publics d'emploi est passée de 5 769 en 2016-2017 à seulement 2 507 en 2021-2022, ce qui correspond à une réduction de 57 %. Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi passait de 4 200 à 1 800 durant cette période (-57 %), tandis que le nombre de prestataires de l'aide sociale sans contrainte passait de 1 569 à 707 (-55 %).

Graphique 4
Évolution des clientèles potentielles des services publics d'emploi



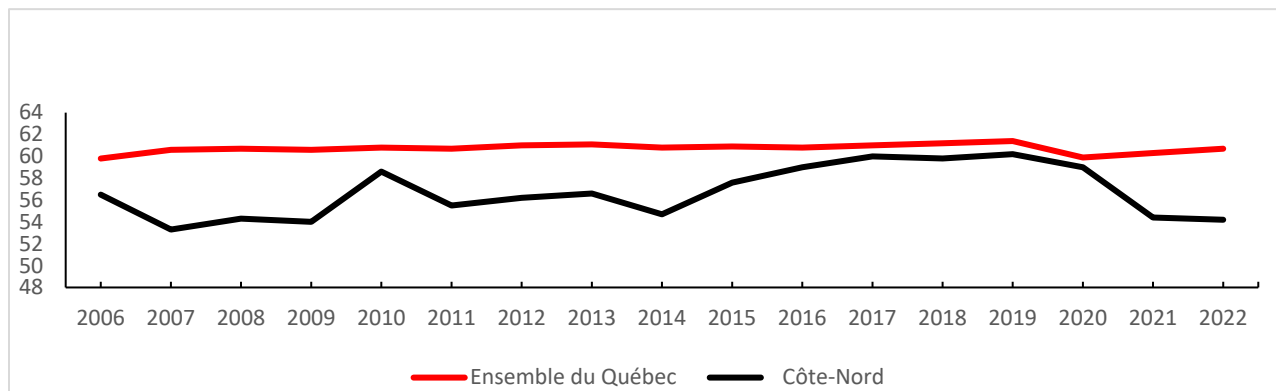
Source : Statistique Canada et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La main-d'œuvre féminine

Sur la Côte-Nord, la participation au marché du travail des femmes, bien que faible comparativement à celle de la moyenne québécoise, était en croissance quasi régulière durant les cinq années précédant la pandémie (2014-2019). Les conséquences de la pandémie sur le marché du travail ont contribué à la baisse de cette participation en 2020 et en 2021 en éloignant un certain nombre de femmes du marché du travail et en freinant la réintégration de celles-ci. Généralement, la participation des femmes au marché du travail se caractérise par la nature précaire des emplois qu'elles occupent du fait que ces emplois sont concentrés dans certaines industries ou des professions qui se distinguent par une rémunération et des conditions de travail moins avantageuses.

En 2022, la Côte-Nord se classe parmi les quatre régions du Québec ayant les plus faibles taux d'activité de la population féminine. Il faudra donc accentuer les efforts auprès des femmes nord-côtières afin d'accroître leur participation au marché du travail, au moins pour que celle-ci atteigne le même niveau que celui de la moyenne québécoise.

Graphique 5
Évolution du taux d'activité des femmes
(Côte-Nord et Nord-du-Québec)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyenne annuelle, compilation effectuée par Services Québec de la Côte-Nord.

Les jeunes

La tendance globale de la participation des jeunes nord-côtières de 15 à 24 ans au marché du travail s'améliore depuis quelques années. Entre 2009 et 2022, le taux d'activité des jeunes nord-côtières est passé de 53,5 % à 74,5 % (+21,0 points de pourcentage). Leur taux d'emploi est aussi passé de 45,5 % à 67,3 % (+21,8 points de pourcentage). Toutefois, l'arrivée de la pandémie a stimulé leur participation au marché du travail en 2020, portant leur taux d'activité à un sommet (78,8 %). Après un repli en 2021, les taux d'activité et d'emploi semblent se redresser en 2022.

Les travailleurs expérimentés

La participation des personnes âgées de 55 ans ou plus au marché du travail s'est accrue de façon quasi continue entre 2006 et 2019 (+12,8 points de pourcentage). Toutefois, depuis l'avènement de la pandémie, leur participation au marché du travail a baissé. Ainsi, leur taux d'activité qui était de 21,2 % en 2009 a atteint 35,8 % en 2019, soit une augmentation de 12,8 points de pourcentage. Mais ce taux a par la suite chuté pour se situer à 28,4 % en 2022.

Le maintien de ces travailleurs expérimentés en emploi doit être perçu comme une des solutions à la rareté de main-d'œuvre. Il est dès lors nécessaire de continuer à soutenir la mise à jour de leur employabilité et de leurs compétences afin de favoriser leur maintien sur le marché du travail.

Les personnes handicapées

Selon les données de l'Office des personnes handicapées, le taux d'incapacité des personnes de 15 ans et plus dans la région de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec a atteint 14,0 % en 2017. Leur nombre est estimé à 11 810 personnes (43,7 % d'hommes et 56,3 % de femmes). Il est donc essentiel d'accentuer les efforts pour une plus grande intégration de ces personnes au marché du travail régional.

La population autochtone

Selon le recensement de Statistique Canada de 2021, la population autochtone de la Côte-Nord en âge de travailler (15 ans et plus) a atteint 10 630 personnes. Elle représente de ce fait 14,8 % de la population totale en âge de travailler de la Côte-Nord et elle est caractérisée par un niveau de scolarisation plus faible comparativement à la population non autochtone. En effet, près de la moitié (45 %) de la population autochtone de la Côte-Nord âgée de 15 ans et plus ne possède aucun certificat, diplôme, grade, alors que chez leur homologue non autochtone, cette proportion ne représente qu'une personne sur quatre (25 %). De plus, la présence de la population autochtone sur le marché du travail demeure relativement faible par rapport à celle de la population non autochtone, comme l'atteste le tableau ci-dessous.

Tableau 2
Taux d'activité des populations autochtones et non autochtones

Taux d'activité par groupe d'âge	Identité autochtone	Identité non autochtone
Taux d'activité des 15 à 64 ans (%)	59,4	76,6
Taux d'emploi des 15 à 64 ans (%)	47,4	68,5
Taux de chômage des 15 ans et plus (%)	20,4	11,0

Source : Statistique Canada, recensement de 2021.

Les autochtones de la Côte-Nord constituent de ce fait un bassin de main-d'œuvre important pour les entreprises de la région. Il est donc souhaitable de poursuivre le travail en concertation avec les Premières Nations afin d'accroître leurs qualifications professionnelles et de soutenir le développement de leur employabilité de sorte à augmenter leur participation au marché du travail au niveau de celui de la population non autochtone.

Les immigrants

Peu d'immigrants admis au Québec s'installent dans la région de la Côte-Nord. Sur 19 373 personnes immigrantes admises au Québec au cours du premier semestre de 2021, seuls 33 immigrants (0,2 %) avaient pour région de destination projetée la Côte-Nord et le Nord-du-Québec (17 femmes et 16 hommes).

D'ailleurs, selon le recensement de 2021, il y avait sur la Côte-Nord, seulement 280 personnes qui avaient le statut d'immigrant et dont la date d'immigration se situait entre 2016 et 2021. Ils représentaient uniquement 0,1 % de l'ensemble des immigrants arrivés au Québec au cours de cette période.

Dans ce contexte de baisse démographique et de vieillissement de la population nord-côtière, il faut poursuivre et renforcer les actions qui favorisent l'arrivée et l'installation de nouveaux immigrants dans la région pour ainsi aider à répondre aux besoins croissants de main-d'œuvre.

3.3 La dévitalisation économique et la défavorisation matérielle et sociale

Selon l'indice de vitalité économique de l'Institut de la statistique du Québec, sur les six MRC que compte la Côte-Nord, quatre MRC sont considérées dévitalisées, soit ayant un indice de vitalité inférieur à la moyenne des 104 MRC du Québec. Plus généralement, sur un total de 45 localités de la Côte-Nord composées de villes, villages, paroisses, territoires de réserves et territoires non organisés, 34 parmi elles, soit 75,6 %, sont considérées comme ayant un indice de vitalité inférieur à la moyenne des 1 161 localités du Québec qui ont été prises en compte. D'ailleurs, 21 de ces localités, soit près de la

moitié (46,7 %), font partie du dernier quintile (Q5), c'est-à-dire, celui des localités les plus dévitalisées du Québec. Cette dévitalisation s'est aussi accrue au cours des dernières années.

Tableau 3
Travailleurs de 25 à 64 ans par MRC et indice de vitalité économique des MRC

MRC	Le revenu d'emploi moyen (2019)	Nombre de travailleurs (2019)	Population totale (2021)	Indice de vitalité économique (2020)	Quintile (2020)
La Haute-Côte-Nord	45 159 \$	3 832	10 454	-12,374 22	Q5
Manicouagan	55 923 \$	11 556	30 205	-3,338 79	Q4
Sept-Rivières	64 845 \$	13 826	34 944	1,427 93	Q3
Caniapiscau	89 999 \$	1 883	3 849	11,632 46	Q1
Minganie	51 220 \$	2 289	6 458	-3,087 00	Q4
Le Golfe-du-Saint-Laurent	41 253 \$	1 580	4 633	-12,232 24	Q5

Source : Institut de la statistique du Québec et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Selon l'Indice de défavorisation matérielle et sociale du Ministère, près d'une localité sur deux de la Côte-Nord (47 %) ont un indice de défavorisation matérielle supérieur à la moyenne québécoise, soit 25 des 53 localités, incluant les villes, villages, paroisses, territoires de réserves et territoires non organisés. Trois localités parmi celles-ci ont un indice de défavorisation matérielle et sociale supérieur à la moyenne québécoise.

3.4 Les enjeux en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Les dernières années ont été marquées par des changements importants liés aux priorités du gouvernement en appui à la sortie de crise pandémique et à la reprise de l'emploi et de l'économie. Depuis peu, les indicateurs du marché du travail reflètent à nouveau la situation observée avant la pandémie et l'ampleur de la rareté de main-d'œuvre s'est accrue au point de devenir une pénurie régionale, tandis que le taux de chômage est à son plus bas et que le nombre de postes vacants explose.

Le Québec est confronté au phénomène de pénurie de main-d'œuvre, qui touche la plupart des secteurs d'activité et des régions. L'Opération main-d'œuvre, lancée en novembre 2021, vise à s'attaquer à cette pénurie dans plusieurs secteurs identifiés comme prioritaires. Le gouvernement du Québec souhaite ainsi permettre l'ajout de travailleuses et travailleurs qualifiés dans les secteurs essentiels de la santé et des services sociaux, de l'éducation et des services de garde éducatifs à l'enfance. De plus, il souhaite également répondre aux besoins de main-d'œuvre des secteurs d'avenir des technologies de l'information, du génie et de la construction.

Les services publics d'emploi continueront à desservir un nombre important de personnes à la recherche d'un emploi ou en emploi et d'entreprises qui doivent s'adapter à ces nouvelles réalités. Les services publics d'emploi peuvent compter sur un mode de gestion décentralisé qui permet une grande marge de manœuvre afin d'ajuster les interventions et le niveau des activités pour répondre à ces besoins.

Pour les années à venir, les services publics d'emploi devront cependant composer avec une décroissance du nombre de personnes qui auront recours à ses services, principalement liée à la diminution de la population en âge de travailler et au très faible taux de chômage régional. Certaines clientèles, dont les personnes prestataires des programmes d'assistance sociale, les personnes issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail ainsi que les prestataires de l'assurance-emploi depuis un certain nombre de semaines, auront encore besoin des services publics d'emploi afin de pouvoir accéder à un emploi et s'y intégrer pour ainsi bénéficier des conditions avantageuses du marché du travail.

4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs

La planification régionale découle du contexte régional et des enjeux ci-haut mentionnés. Elle prend également appui sur les priorités régionales ainsi que sur la planification stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de celle de la Commission des partenaires du marché du travail, ainsi que de l'exercice annuel de planification du secteur de l'emploi. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la Direction générale de Services Québec, des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités, ainsi que de certains facteurs de contingence.

Le Plan d'action régional 2023-2024 s'inscrit en continuité avec les plans d'action précédents. Il s'appuie sur les orientations et les travaux du Conseil régional des partenaires du marché du travail amorcés en 2020, ainsi que sur les consultations entourant ceux-ci. Ces consultations ont d'ailleurs mené à la priorisation des quatre grands chantiers suivants :

1. Suivi de la baisse démographique et de ses impacts sur le marché du travail régional.
2. Vaste offensive auprès des entreprises pour le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre.
3. Développement de formations répondant aux réalités et aux besoins régionaux en complémentarité avec les partenaires de l'éducation.
4. Concertation pour le développement de l'emploi saisonnier.

Tenant compte de la pénurie de main-d'œuvre régionale et de la diminution de la population active, des initiatives visant la qualification et le rehaussement des compétences des personnes, dans une perspective d'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi, ainsi que d'une volonté d'adapter les interventions aux besoins des clientèles, les priorités de la Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord sont les suivantes :

- ❖ Assurer une prise en charge rapide des clientèles des programmes d'assistance sociale ou issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail, afin de favoriser une mise en mouvement par un parcours structuré d'intégration et de maintien en emploi.
- ❖ Favoriser la qualification, le rehaussement et la mise en valeur des compétences des personnes en emploi, ou en recherche d'emploi, dont celles qui sont sous-scolarisées, en adéquation avec les besoins et les réalités du marché du travail régional.
- ❖ Proposer une offre de services dynamique aux entreprises, visant une évolution des pratiques de gestion des ressources humaines pour le recrutement, l'intégration, la formation et la fidélisation d'une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée.
- ❖ Encourager la concertation et la mobilisation avec les partenaires autour des enjeux régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi, principalement quant à la diminution de la population active et la pénurie de main-d'œuvre régionale, et ce, en favorisant la collaboration et la complémentarité des interventions.

4.1 ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DE TOUS AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Cette orientation de la planification stratégique ministérielle 2023-2027 comprend quatre objectifs qui interpellent les directions régionales de Services Québec.

En réponse à l'objectif 1.1 de la planification stratégique 2023-2027 visant à améliorer la situation économique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale, voici les actions régionales prévues.

Objectif 1.1

Améliorer la situation socioéconomique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale

Axes d'intervention	Actions privilégiées
L'accompagnement de la clientèle permettant de répondre à ses besoins tant pour le volet socioéconomique que pour le volet de l'inclusion sociale	❖ Assurer une intervention de qualité, respectueuse et équitable et rendre une décision à une demande de prestation d'aide sociale ou de solidarité sociale dans un délai de cinq jours ouvrables. ❖ Fournir de l'aide et de l'accompagnement social adaptés aux besoins des prestataires d'aide financière de dernier recours et les informer sur les ressources publiques et communautaires qui peuvent les soutenir dans leur insertion sociale et économique. ❖ Faire connaître et informer les personnes sur les différents programmes permettant d'améliorer leur situation socioéconomique, dont le Programme de revenu de base destiné aux prestataires d'assistance sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi et le Programme d'aide et d'accompagnement social destiné aux prestataires d'assistance sociale éloignés du marché du travail. ❖ Informer les nouveaux demandeurs, les réitérants et les prestataires de l'assistance sociale des opportunités du marché du travail, des mesures et services d'emploi et faire valoir les bénéfices qu'ils peuvent en retirer. ❖ Poursuivre la mise en œuvre du Programme objectif emploi, de la Stratégie d'intervention renforcée ainsi que de l'Accueil personnalisé et accompagnement soutenu, auprès des clientèles qui se qualifient.
La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale	❖ Finaliser les engagements du Plan gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023 avec le mandataire et le fiduciaire de l'Alliance pour la solidarité de la Côte-Nord et collaborer à la mise en œuvre du futur plan d'action, ainsi qu'à la mise sur pied de projets favorisant l'inclusion économique et sociale des personnes. ❖ Participer activement aux tables de concertation locales et régionales en matière de développement social et intervenir en collaboration avec les partenaires pour améliorer la qualité de vie des personnes en situation de défavorisation économique ou sociale.

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

Le Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il prend compte de la Planification stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale; en ce sens, il s'inscrit dans l'orientation 1 de la planification stratégique, soit « Accroître la participation de tous au développement social et économique » et il contribue à la réalisation de trois des objectifs de cette orientation, soit :

- ❖ Objectif 1.2 Intégrer en emploi les personnes ayant bénéficié d'une aide des services publics d'emploi.
- ❖ Objectif 1.3 Accroître la proportion des prestataires des programmes d'assistance sociale qui se maintiennent en emploi après avoir participé aux interventions des services publics d'emploi.
- ❖ Objectif 1.5 Aider les entreprises à adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux réalités actuelles du marché du travail.

Voici les enjeux du Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi :

Enjeu 1

La bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail, essentielle à une prise de décision éclairée

Enjeu 2

Des services publics d'emploi évolutifs et innovants pour une réponse adaptée à un marché du travail en transformation

Enjeu 3

La connaissance et le recours aux services publics d'emploi pour améliorer les conditions de vie des personnes qui y participent et répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs

Enjeu 4

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

Voici les axes d'interventions retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, présentés selon les orientations du Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi :

Orientation 1 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Colliger, analyser et diffuser l'information pertinente sur le marché du travail qui tient compte du phénomène de pénurie de main-d'œuvre ainsi que des transformations numériques et de la transition vers une économie plus verte

Une lecture juste et concertée des réalités du marché du travail, en considérant les particularités de chacun des territoires de MRC et des communautés autochtones, permettra une meilleure planification des interventions de Services Québec de la Côte-Nord et de ses partenaires. Ainsi, ces derniers pourront mieux répondre aux besoins des individus et des entreprises tout en relevant les nouveaux défis du marché du travail régional.

En plus d'assurer une veille active du marché du travail nord-côtier, de faire état de l'activité et des déséquilibres du marché du travail régional, Services Québec de la Côte-Nord priorisera en 2023-2024 les actions suivantes.

Axes d'intervention	Actions privilégiées
1.1 L'acquisition de connaissances sur le marché du travail, la pénurie de main-d'œuvre et les bassins potentiels de clientèles	❖ Identifier les secteurs et les professions à prioriser sur le plan régional en matière d'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre, l'offre de formation et les besoins des entreprises, principalement lors de l'exercice annuel d'estimation des besoins de formation. ❖ Réaliser le portrait sociodémographique de la population inactive afin d'estimer et de quantifier les bassins potentiels de main-d'œuvre. ❖ Poursuivre les recherches concernant l'importante diminution de la population et le vieillissement de celle-ci et documenter leurs impacts sur la population active et le marché du travail régional. ❖ Collaborer avec la communauté naskapie et les communautés innues, par l'intermédiaire des agents de liaison autochtones, à améliorer la connaissance du profil de la main-d'œuvre des Premières Nations en lien avec les objectifs de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits et en diffuser les résultats.
1.2 La production et la diffusion d'information stratégique sur le marché du travail régional	❖ Diffuser les perspectives d'emploi 2022-2026 par profession et par secteur d'activité, particulièrement pour les secteurs de la santé, de l'éducation, des services de garde éducatifs à l'enfance, du génie, de la construction, des technologies de l'information, de la forêt, des mines et de la métallurgie, ainsi que des secteurs saisonniers. ❖ Informer les partenaires de la situation démographique, des perspectives inquiétantes et de leurs impacts sur le marché du travail régional. ❖ Sensibiliser les partenaires à l'importance d'effectuer des recherches sur les conséquences de ces baisses de population et sur l'identification de pistes de solutions structurantes. ❖ Participer à la réalisation de l'Enquête sur le recrutement, l'emploi et la formation visant la mise à jour des principaux enjeux en matière de ressources humaines et en diffuser les résultats auprès des partenaires. ❖ Mettre à jour des portraits du marché du travail de la région et des MRC, incluant la situation des clientèles sous-représentées sur le marché du travail et en assurer la diffusion auprès des partenaires et du réseau régional.

Orientation 2 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Qualifier les personnes sans emploi et rehausser les compétences des travailleurs en emploi

Services Québec de la Côte-Nord, face à un marché du travail en transformation, soutiendra davantage l'acquisition, le développement ainsi que la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre régionale.

De plus, dans le cadre de l'Opération main-d'œuvre qui vise l'ajout de travailleurs dans les secteurs d'avenir et les services essentiels à la population, Services Québec poursuivra ses efforts pour la qualification et le rehaussement des compétences des personnes ainsi que des travailleurs dans les secteurs des technologies de l'information, du génie, de la construction, de la santé, de l'éducation et des services de garde éducatifs à l'enfance.

Axes d'intervention	Actions privilégiées
2.1 La qualification et le développement des compétences des personnes	❖ Sensibiliser les personnes en recherche d'emploi et les clientèles sous-représentées sur le marché du travail au développement des compétences et à la qualification, ainsi qu'aux bénéfices qu'elles peuvent en retirer. ❖ Soutenir les personnes dont le manque de compétences est le principal obstacle à l'intégration en emploi, pour qu'elles puissent accéder à des professions ayant des perspectives favorables et de bonnes conditions d'emploi, dont celles des secteurs prioritaires de la santé, de l'éducation et des services de garde éducatifs à l'enfance, des technologies de l'information, du génie et de la construction. ❖ Promouvoir, en collaboration avec le réseau de l'éducation, l'utilisation de la reconnaissance des acquis et des compétences, particulièrement pour les professions des secteurs de la santé, des services de garde éducatifs à l'enfance et de la construction.
2.2 Le rehaussement et la reconnaissance des compétences des travailleuses et travailleurs	❖ Assurer un soutien financier aux activités de formation des travailleurs, principalement les activités liées au rehaussement des compétences de la main-d'œuvre peu qualifiée ou peu scolarisée, à la transition numérique, ainsi qu'à l'automatisation et à l'acquisition de nouveaux équipements contribuant à l'augmentation de la productivité. ❖ Proposer, en collaboration avec les établissements d'enseignement, une offre de formation continue aux employeurs, notamment par le regroupement des formations pour les besoins récurrents et diffus du marché du travail. ❖ Promouvoir et accroître, par des approches proactives, l'utilisation du Programme d'apprentissage en milieu de travail pour les métiers en demande, ainsi que les processus en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

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

Soutenir les employeurs dans l'évolution de leurs pratiques en matière de gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils les adaptent au contexte de pénurie de main-d'œuvre

En tenant compte de l'ampleur des besoins des entreprises, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre régionale et de diminution de la population en âge de travailler, Services Québec de la Côte-Nord interviendra de manière soutenue pour les aider à s'adapter à ces nouvelles réalités, principalement auprès de la petite et moyenne entreprise.

Services Québec priorisera en 2023-2024 les interventions en services-conseils dans une démarche soutenue de transformation de leur organisation visant à améliorer leurs pratiques de gestion des ressources humaines, à s'ouvrir à l'insertion d'une main-d'œuvre diversifiée et à augmenter leur productivité et leur compétitivité.

Axes d'intervention	Actions privilégiées
3.1 Le soutien aux entreprises pour adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux réalités actuelles du marché du travail	❖ Accroître le nombre d'entreprises aidées par des interventions efficaces et efficientes en services-conseils, principalement les entreprises suivantes : • celles des secteurs priorités de la santé, de l'éducation, des services de garde éducatifs à l'enfance, du génie, des technologies de l'information et de la construction; • celles visées par les stratégies ou priorités gouvernementales, comme la transformation numérique, la « filière batteries » pour les véhicules électriques; les filières industrielles et scientifiques; la transition énergétique, les sciences de la vie, l'électrification et les technologies propres ainsi que le développement de l'aluminium; • celles qui ont entre 6 et 99 employés et employées; • celles qui n'ont jamais bénéficié du soutien des services publics d'emploi. ❖ Assurer une utilisation soutenue de l'approche d'intervention aux entreprises pour une intervention structurante en rôle-conseil en faisant preuve de flexibilité et en utilisant les marges de manœuvre disponibles. ❖ Inciter les entreprises à compléter, en ligne, leur portrait des pratiques en gestion des ressources humaines et à mettre en place une gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre ainsi qu'une planification des besoins de formation, puis assurer un accompagnement personnalisé en fonction des besoins identifiés. ❖ Prioriser les interventions et le soutien aux activités de formation et de concertation favorisant l'augmentation de la productivité des entreprises ou soutenant la transformation numérique, la transition énergétique et la transition vers une économie plus verte.
3.2 L'accompagnement des entreprises pour le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée	❖ Promouvoir auprès des employeurs et des partenaires l'embauche des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail afin de pourvoir aux besoins de main-d'œuvre des entreprises. ❖ Prioriser les interventions et le soutien aux entreprises pour l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée, dont les clientèles sous-représentées sur le marché du travail, ainsi que les activités de concertation pour l'emploi portant sur la gestion de la diversité. ❖ Favoriser, en collaboration avec les organismes spécialisés en emploi, le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, dans le cadre des engagements de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 et inciter les employeurs à participer à l'initiative DuoEmploi du Ministère. ❖ Accompagner et soutenir les entreprises lors du recrutement d'immigrants nouvellement arrivés au Québec, notamment dans le cadre du programme Un emploi en sol québécois.

Axes d'intervention	Actions privilégiées
	❖ Soutenir la main-d'œuvre et les entreprises saisonnières dans le cadre de la mesure Stabilisation de l'emploi, promouvoir les métiers saisonniers et encourager les initiatives de maillage interentreprises pour le partage de main-d'œuvre. ❖ Sensibiliser et accompagner les entreprises pour qu'elles innovent en matière de conditions et d'organisation du travail pour favoriser le recrutement et la fidélisation des travailleurs.

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

Rejoindre des bassins de clientèles sous-représentés sur le marché du travail et adapter les services pour répondre à leurs besoins particuliers

Malgré le contexte exceptionnel du marché du travail régional, plusieurs personnes font toujours face à des obstacles et éprouvent des difficultés à obtenir un emploi. Ces personnes, souvent issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail, représentent un bassin potentiel de main-d'œuvre et leur intégration en emploi constitue l'une des solutions à la pénurie de main-d'œuvre régionale.

Axes d'intervention	Actions privilégiées
4.1 L'intervention et l'accompagnement des personnes selon leurs besoins	❖ Faire connaître les conditions favorables du marché du travail, les mesures et les services d'emploi auprès des personnes, dont celles issues des groupes sous-représentés, par des activités de représentation et de promotion, en mettant en valeur les bénéfices qu'elles peuvent en retirer, spécialement lors des sessions de groupe. ❖ Assurer une utilisation constante de l'approche d'intervention et adapter les modes d'intervention pour inciter la mise en mouvement des personnes et favoriser un parcours structuré vers l'emploi. ❖ Favoriser, en collaboration avec les organismes spécialisés en emploi, l'utilisation des services et des mesures d'aide à l'emploi pour les personnes prêtes à intégrer le marché du travail, ainsi que les mesures en approche globale pour les personnes faisant face à des obstacles à l'emploi. ❖ Offrir un encadrement, des conseils techniques et un soutien financier aux personnes, principalement à celles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail, qui souhaitent devenir travailleurs autonomes ou développer un projet d'entreprise, dans le cadre de la mesure Soutien au travail autonome.

Pour l'année 2023-2024, une attention particulière et des efforts supplémentaires seront déployés pour soutenir et accompagner vers l'emploi, et au-delà de leur intégration en emploi, les clientèles des groupes sous-représentés sur le marché du travail ainsi que les prestataires des programmes d'assistance sociale.

Ces clientèles prioritaires sont les personnes handicapées, les travailleurs expérimentés, les personnes immigrantes nouvellement arrivées, les personnes judiciarisées, les Autochtones, les femmes sous-scolarisées, les jeunes et les chefs de famille monoparentale, sans oublier les prestataires de l'assurance-emploi qui éprouvent des difficultés à retrouver un emploi.

Axes d'intervention	Actions privilégiées
4.2 La mobilisation et l'accompagnement des clientèles sous-représentées sur le marché du travail	❖ Prioriser l'utilisation des mesures reconnues comme étant les plus efficaces pour l'insertion et le maintien en emploi auprès des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, particulièrement par la mesure Subvention salariale. ❖ Inciter les personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail, dans le cadre du projet-pilote ExplorEmploi, à explorer un métier ou un lieu de travail lors d'un stage, tout en leur assurant un soutien financier et un accompagnement personnalisé. ❖ Poursuivre les actions visant à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine, dont celle sous scolarisée, par la mise en œuvre des engagements de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027 et du Plan d'action pour le secteur de la construction, soit : • sensibiliser le réseau régional et les partenaires aux problématiques vécues par la main-d'œuvre féminine; • poursuivre la diffusion de la liste des professions à prédominance masculine présentant des perspectives d'emploi favorables auprès des intervenants internes et externes; • soutenir les femmes par de la formation professionnelle et technique dans les professions à prédominance masculine présentant des perspectives d'emploi favorables; • utiliser la mesure Subvention salariale combinée au Programme d'apprentissage en milieu de travail pour permettre aux femmes l'expérimentation d'un domaine d'emploi afin d'en acquérir les connaissances et les compétences. ❖ Contribuer aux engagements du Plan d'action jeunesse 2021-2024 en priorisant les mesures Jeunes en mouvement vers l'emploi et Jeunes volontaires ainsi que les services d'aide à l'emploi – Jeunes, qui visent l'intégration et le maintien en emploi de ces clientèles. ❖ Prioriser le soutien aux travailleurs expérimentés dans leur recherche d'emploi et favoriser leur intégration et leur maintien en emploi, notamment par l'utilisation de la mesure Subvention salariale. ❖ Contribuer à l'atteinte des objectifs de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits, visant le développement des compétences des Autochtones et l'augmentation de leur participation au marché du travail, en s'assurant notamment : • de diffuser l'information sur le marché du travail auprès des clientèles autochtones; • d'aider au placement en entreprise de personnes des Premières Nations ou Inuits ayant participé aux mesures des services publics d'emploi; • de soutenir l'embauche et l'insertion en emploi des Autochtones grâce à la mesure de Subvention salariale.

Axes d'intervention	Actions privilégiées
	❖ Collaborer à la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, en privilégiant les actions suivantes : • valoriser et accroître l'intégration en emploi des personnes handicapées, par l'utilisation optimale de la mesure Subvention salariale, des contrats d'intégration au travail et du Programme de subventions aux entreprises adaptées; • favoriser un accompagnement individualisé et soutenu auprès des personnes handicapées; • augmenter la participation des personnes handicapées à des formations adaptées. ❖ Soutenir l'intégration des personnes judiciairisées au marché du travail, en mettant en œuvre des actions visant le développement de leur employabilité, notamment dans le cadre du projet ExplorEmploi. ❖ Favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles par la mise en œuvre des actions de la Politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion.
4.3 L'intervention auprès des clientèles de l'assistance sociale dans une perspective de mise en mouvement vers l'emploi	❖ Assurer une prise en charge et une intervention auprès des personnes dans un délai maximal de quatre jours ouvrables suivant le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours, afin de favoriser leur participation aux mesures et services, ainsi que le cheminement vers l'emploi. ❖ Assurer, en collaboration avec les organismes spécialisés en emploi, un accompagnement personnalisé aux demandeurs d'une aide financière de dernier recours qui se qualifient au Programme objectif emploi, à la Stratégie d'intervention renforcée et à l'Accueil personnalisé et accompagnement soutenu, dans la recherche intensive d'un emploi, le développement de leurs compétences ou de leurs habiletés sociales. ❖ Soutenir les jeunes parents prestataires d'une aide financière de dernier recours, notamment dans le cadre de la mesure Ma place au soleil pour la reprise des études. ❖ Intervenir auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours ayant des caractéristiques favorables à l'emploi, afin de les mobiliser et de les mettre en mouvement vers l'emploi. ❖ Faciliter la participation aux programmes et mesures d'emploi des prestataires de solidarité sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi et qui souhaiteraient accéder au marché du travail.

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

Prioriser les interventions dont la portée est durable

Services Québec de la Côte-Nord poursuivra la promotion de son offre de services et des conditions avantageuses du marché du travail régional.

De plus, en collaboration avec les partenaires et les organismes spécialisés en emploi, Services Québec continuera d'adapter et d'optimiser ses interventions en faisant preuve de flexibilité et en utilisant les marges de manœuvre disponibles dans les programmes, les mesures et les services. L'objectif est de répondre avec efficacité et efficience à l'évolution des besoins des clientèles et des conditions du marché du travail visant, dans une perspective à long terme, le maintien en emploi de la clientèle.

Axes d'intervention	Actions privilégiées
5.1 L'amélioration de la performance des services publics d'emploi	❖ Poursuivre les activités qui visent à répertorier les meilleures pratiques favorisant l'intégration et le maintien en emploi des personnes, principalement pour les prestataires d'assistance sociale et les clientèles sous-représentées sur le marché du travail. ❖ Accroître la présence de Services Québec de la Côte-Nord sur le territoire, par des activités de représentation auprès des personnes, dont celles issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail, ainsi qu'auprès des employeurs, principalement ceux qui n'ont jamais bénéficié des services publics d'emploi. ❖ Maintenir une approche d'intervention personnalisée, respectueuse et équitable, en tenant compte des particularités et des besoins des personnes et des employeurs et adapter les modes d'intervention en faisant preuve d'ouverture et de flexibilité. ❖ Prioriser l'utilisation des mesures reconnues comme étant les plus efficaces pour l'insertion et le maintien en emploi, et ce, en collaboration avec les organismes spécialisés en emploi dont : • les mesures de formation; • les mesures et les programmes de subvention salariale; • les services d'aide à l'emploi en approche globale; • les projets de préparation à l'emploi. ❖ Assurer, en collaboration avec les organismes spécialisés en emploi, un accompagnement soutenu et individualisé à toutes personnes ayant terminé une participation à une mesure jusqu'à leur insertion en emploi, voire au-delà, pour les clientèles démontrant un besoin quant au maintien en emploi, et ce, jusqu'à l'atteinte de l'autonomie professionnelle. ❖ Favoriser le développement et le maintien d'initiatives structurantes, tel le projet d'insertion en emploi, en collaboration avec la communauté innue de Pessamit et les entreprises saisonnières du secteur de la Haute-Côte-Nord.

Axes d'intervention	Actions privilégiées
5.2 La collaboration avec les partenaires pour favoriser l'intégration et le maintien des personnes en emploi	❖ Renforcer les liens et améliorer les échanges avec les organismes spécialisés en emploi afin que leur offre de service s'adapte aux réalités du marché du travail et aux besoins des clientèles, dans une perspective d'intégration et de maintien à long terme en emploi. ❖ Entreprendre les travaux pour la mise en place d'un continuum de services entre les services aux individus, les services aux entreprises et les organismes spécialisés en emploi, afin de répondre aux besoins des individus et des employeurs dans le cadre de la nouvelle offre de service de maintien en emploi. ❖ Explorer, en collaboration avec les organismes spécialisés en emploi, de nouvelles avenues structurantes répondant efficacement aux réalités régionales, tel le projet-pilote ExplorEmploi, destiné aux clientèles éloignées du marché du travail. ❖ Poursuivre les ententes de partenariat avec le réseau de l'éducation pour assurer les services d'accompagnement des personnes en formation visant à accroître leur persévérance et leur réussite éducative.

Orientation 6 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Mobiliser les partenaires du marché du travail pour faire face aux défis d'un marché du travail en transformation

Conscient de l'importance de s'adapter aux changements accélérés du marché du travail, à la pénurie de main-d'œuvre régionale liée à la situation de dépopulation tout en tenant compte des perspectives démographiques inquiétantes, Services Québec de la Côte-Nord misera cette année encore sur la concertation et la mobilisation des partenaires pour renforcer la cohérence de ses interventions et de relever ensemble les importants défis auxquels la région est confrontée.

Axes d'intervention	Actions privilégiées
6.1 La concertation et la mobilisation avec les partenaires	❖ Accroître le rayonnement des actions et des réalisations du Conseil régional des partenaires du marché du travail auprès des instances régionales en privilégiant la collaboration et la complémentarité avec les partenaires. ❖ Entreprendre les travaux de planification stratégique du Conseil régional des partenaires du marché du travail afin de déterminer les priorités d'action régionales et mettre en œuvre les chantiers prioritaires en matière de main-d'œuvre et d'emploi. ❖ Poursuivre les travaux de la Table sectorielle de main-d'œuvre forestière de la Côte-Nord et assurer une veille active de l'évolution de la situation et des besoins de l'industrie forestière régionale. ❖ Sensibiliser et mobiliser les acteurs régionaux pour l'intégration et le maintien en emploi des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, notamment les Autochtones, les personnes handicapées, les jeunes et les travailleurs expérimentés qui constituent, sur le plan régional, les principaux bassins de main-d'œuvre.

Axes d'intervention	Actions privilégiées
	❖ Renforcer le partenariat avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec pour développer les liens avec les Innus et les Naskapis, par la présence des cinq agents de liaison autochtones dans les sept communautés innues de Matimekush-Lac John, de Pessamit, de Uashat-Mak-ManiUtenam, d'Unamen Shipu et de Pakuashipi ainsi que d'Ekuanitshit et de Nutashkuan. ❖ Poursuivre, en collaboration et en complémentarité avec les partenaires de l'éducation, les travaux de la Table opérationnelle régionale Éducation – Emploi-Québec pour se concerter sur l'offre, les modes et les lieux de formation, en fonction des bassins de main-d'œuvre, des compétences des individus et des besoins des entreprises. ❖ Assurer la coordination de la Table de concertation pour les personnes handicapées de la Côte-Nord ainsi que la mise en œuvre des travaux de son plan d'action. ❖ Poursuivre la collaboration avec les partenaires du marché du travail, dont le Comité RAP Côte-Nord, visant à concilier le travail des jeunes avec la persévérance scolaire et la réussite éducative.
6.2 La participation et la collaboration aux stratégies gouvernementales	❖ Collaborer aux politiques, aux stratégies et aux plans d'action gouvernementaux et ministériels qui interpellent la Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord, notamment : • pour les clientèles prioritaires de l'assistance sociale, des groupes sous-représentés sur le marché du travail et des prestataires d'assurance-emploi à risque de chômage longue durée; • dans les secteurs d'activité prioritaires de la santé, de l'éducation, des services de garde éducatifs à l'enfance, du génie, des technologies de l'information et de la construction; • les priorités et les stratégies gouvernementales : stratégie québécoise du développement de l'aluminium, sciences de la vie ou soutenant la transition énergétique, la transition vers une économie plus verte et la transformation numérique. ❖ Collaborer aux initiatives de la Conférence administrative régionale dans le cadre du chantier employeurs et main-d'œuvre, qui vise à concerter les ministères et organismes régionaux afin de soutenir les employeurs pour l'attraction dans les milieux de travail et la formation de la main-d'œuvre. ❖ Privilégier la concertation et la complémentarité régionale et locale avec les partenaires gouvernementaux, les regroupements d'entreprises ou d'individus, ainsi qu'avec les MRC, la communauté naskapie et les communautés innues, afin de contribuer au développement social et à la prospérité économique de la région.

4.2 PARTAGER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN, STIMULANT ET FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

L'orientation 2 du Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale « Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel » vise à offrir à ses employées et employés une expérience de travail mobilisante. À ce titre, voici les interventions régionales retenues.

Tout comme l'ensemble des entreprises de la région, la Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord connaît des défis importants de recrutement et de fidélisation du personnel. Dans ce contexte, le comité de gestion de la Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord, en plus de soutenir le cheminement de carrière du personnel et de poursuivre les activités de développement des compétences, a retenu des actions qui favoriseront la reconnaissance du travail accompli et la création d'un milieu de travail dynamique.

Objectif 2.1

Agir ensemble pour une « expérience-employé » mobilisante

Axes d'intervention	Actions privilégiées
---------------------	----------------------

La satisfaction du personnel quant à son milieu de vie	
---	--

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">❖ Engager les unités locales et régionales dans des démarches d'amélioration du milieu de travail et d'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail, à l'instar du Défi-Entreprises, afin d'offrir un milieu de travail dynamique et mobilisant.❖ Favoriser la reconnaissance des personnes et des équipes, de leur contribution, leurs réussites et leurs bons coups, notamment par la proposition et le soutien de candidatures dans le cadre d'activités de reconnaissance du personnel du Ministère ou de la fonction publique québécoise. |
|--|--|

4.3 FAIRE ÉVOLUER NOS SERVICES EN COHÉRENCE AVEC LES ATTENTES DE NOTRE CLIENTÈLE

L'orientation 3 « Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle » du plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente quatre objectifs, dont deux visent la qualité des services offerts. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2023-2024.

Objectif 3.1

Améliorer les services selon les attentes des clients

Axes d'intervention	Actions privilégiées
La qualité des services offerts et de l'information transmise	❖ Veiller au respect des engagements inscrits dans la déclaration de services du Ministère en matière de délai de service, de qualité de service et de qualité des communications. ❖ Offrir un accueil courtois et équitable ainsi qu'une prestation de services de qualité, en diffusant une information claire et précise afin de répondre aux besoins des clientèles, dans le respect des ententes de partenariat convenues. ❖ Référer la clientèle aux services publics d'emploi et aux services d'aide financière de derniers recours, pour une prise en charge rapide et une mise en mouvement vers l'emploi. ❖ Poursuivre les activités de développement des compétences et de mise à jour des connaissances des préposés aux renseignements. ❖ Mettre en œuvre les initiatives visant à assurer une prestation de services uniforme, cohérente et complémentaire entre les services publics d'emploi, le service de solidarité sociale et les services gouvernementaux, notamment par l'utilisation du Guide de cheminement de la clientèle de l'aide financière de dernier recours et le recours aux outils de l'intranet régional.

Objectif 3.2

Faciliter l'accès aux services gouvernementaux

Axes d'intervention	Actions privilégiées
La connaissance des services gouvernementaux par la clientèle	❖ Promouvoir l'offre de service et informer la clientèle concernant les services publics d'emploi et l'aide financière de dernier recours, ainsi que les services complémentaires en vertu des ententes de partenariats. ❖ Poursuivre les initiatives visant à faire connaître les services publics d'emploi, notamment par la promotion de Québec emploi et en mettant en valeur les bénéfices que peuvent en retirer les employeurs, les personnes en emploi et celles en recherche d'emploi. ❖ Informer la clientèle des conditions avantageuses du marché du travail ainsi que des bénéfices de la qualification et du rehaussement des compétences qu'elle peut en retirer. ❖ Promouvoir le service en ligne Mon Dossier – Aide à l'emploi – Assistance sociale auprès de la clientèle afin de lui faciliter l'accès aux services publics d'emploi et aux services d'assistance sociale.
La collaboration au développement du modèle de prestation de services gouvernementaux	❖ Favoriser l'établissement de nouvelles ententes de partenariat et collaborer à leur mise en œuvre dans les bureaux locaux de Services Québec. ❖ Veiller au respect et au bon déroulement des mandats et des ententes de partenariat en cours avec les organismes suivants : • Commission de la construction du Québec; • Commission municipale du Québec; • Directeur de l'état civil; • Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration; • Office des personnes handicapées du Québec; • Régie du bâtiment du Québec; • Tribunal administratif du logement; • Régie de l'assurance maladie du Québec; • Retraite Québec; • Services québécois de changement d'adresse; • Service d'immatriculation des armes à feu du Québec; • Société de l'assurance automobile du Québec; • Tribunal administratif du Québec.

5. ANNEXES

Budgets pour l'intervention du Fonds de développement du marché du travail

Les budgets d'intervention de la région de la Côte-Nord pour l'année 2023-2024 sont répartis dans les bureaux de Services Québec de la région en tenant compte des principales clientèles que Services Québec doit desservir, notamment

- le nombre de prestataires de l'assurance-emploi;
- le nombre de prestataires de l'assistance sociale;
- le nombre d'entreprises.

**Répartition du budget du FDMT 2023-2024
par bureau de Services Québec**

Unité administrative	Fonds du Québec (\$)	Compte de l'assurance-emploi (\$)	Total 2023-2024 (\$)	Budget initial 2022-2023 (\$)
Direction générale	255 000	4 644 900	4 899 900	4 967 166
Les Escoumins	41 500	500 200	541 700	503 815
Forestville	51 700	513 100	564 900	548 634
Baie-Comeau	209 000	1 710 700	1 919 700	1 851 143
Port-Cartier	43 800	380 400	424 200	423 245
Sept-Îles	204 200	1 377 000	1 581 200	1 517 420
Havre-Saint-Pierre	88 500	992 400	1 080 900	1 174 792
Total	893 700	10 118 700	11 012 400	10 986 215

Les écarts que l'on peut observer dans la répartition du budget sont attribuables au fait que ces données ont été arrondies.

Facteurs de contingence pour l'atteinte des indicateurs de résultats ciblés

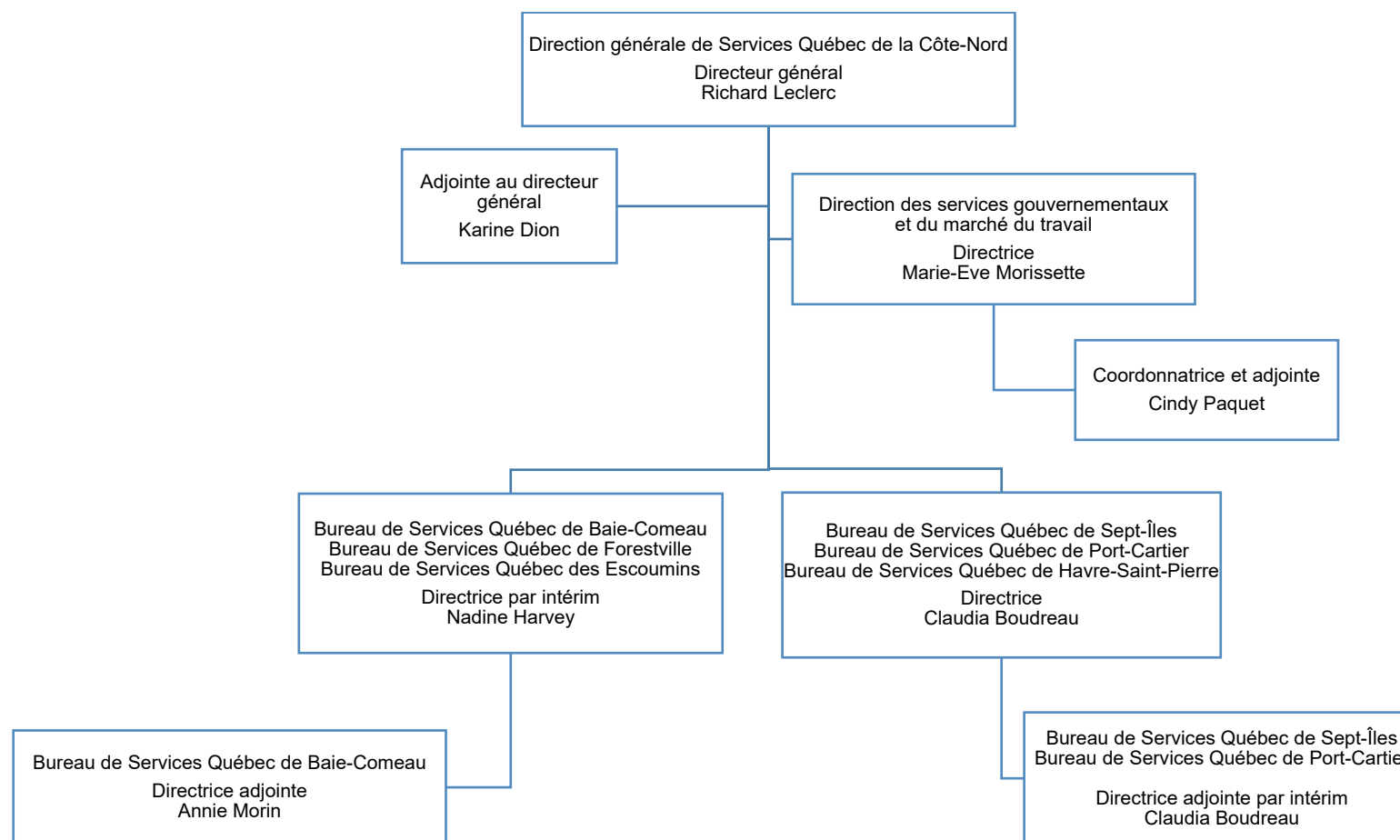
Bien que le plan d'action régional 2023-2024 ait été soigneusement élaboré, les engagements sont tributaires de plusieurs facteurs externes qui peuvent influencer l'atteinte des résultats. Les cibles sont établies selon l'information disponible en début d'exercice financier. Elles pourraient faire l'objet d'une révision en cours d'année pour tenir compte des ressources humaines et financières dont la région disposera. Aussi, l'évolution de la situation du marché du travail peut exercer une influence sur le choix des priorités d'action régionales ainsi que sur la capacité d'atteindre les résultats attendus.

Indicateurs de résultat et cibles

Voici les indicateurs et les cibles de résultat pour le Plan d'action régional 2023-2024. À des fins de comparaison, on y indique les cibles de l'année 2023-2024 et les résultats atteints au 31 mars 2023.

Indicateurs de résultat ciblés et non ciblés	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Cibles 2023-2024
Ensemble des participants aux services publics d'emploi			
Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	1 626	1 211	Non ciblé
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	59,2 %	59,7 %	53,8 %
Clientèle de l'assistance sociale			
Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	162	212	191
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	46,7 %	55,4 %	47,2 %
Clientèle de l'assurance-emploi (active ou admissible)			
Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	Non ciblé	967	835
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	Non ciblé	61,9 %	59,1 %
Groupes sous-représentés sur le marché du travail			
Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	Nouveau	s. o.	Cible nationale
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	Nouveau	s. o.	Cible nationale
Clientèle entreprises			
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les services publics d'emploi	236	253	Non ciblé
Proportion d'entreprises aidées issues des secteurs priorités	Nouveau	s. o.	Cible nationale : 35,0 %
Proportion d'employeurs ayant amélioré leur gestion des ressources humaines après une intervention des SPE	Nouveau	s. o.	Cible nationale
Proportion d'employeurs ayant amélioré les compétences de leurs travailleurs après une intervention des SPE	Nouveau	s. o.	Cible nationale
Qualification de la main-d'œuvre			
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	22	15	18
Déclaration de services aux citoyens			
Proportion des demandes d'aide financière de derniers recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	85,0 %	83,0 %	85,0 %

Organigramme de la Direction générale de Services Québec



Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Président

Guillaume Tremblay, Conseil central Côte-Nord (CSN)

Premier vice-président

Pascal Langlois, FTQ région de la Côte-Nord

Deuxième vice-présidente

Danielle Sirois, SEMO Côte-Nord

Secrétaire, membre d'office

Richard Leclerc, directeur général, Services Québec de la Côte-Nord

Membres représentant les entreprises :

Pierre-Alexandre Gauthier, Atelier Laforge

Myreille Lalancette, Chambre de commerce et d'industrie de Manicouagan

Jean-Marie Potvin, Autobus du Fer inc.

Paul Lavoie, Développement économique Sept-Îles

Marjorie Deschênes, Société de développement de Sacré-Cœur

Vacant

Membres représentant la main-d'œuvre :

Claude Gamache, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Pascal Langlois, FTQ, région de la Côte-Nord

Julian Leroux, Conseil central Côte-Nord (CSN)

Daniella Thorn, Conseil central Côte-Nord (CSN)

Guillaume Tremblay, Conseil central Côte-Nord (CSN)

Vacant

Membres représentant le réseau des organismes d'employabilité :

Danielle Sirois, SEMO Côte-Nord

Vacant

Membres représentant le milieu de la formation :

Évelyne Desmeules, Cégep de Baie-Comeau

Nadine Desrosiers, Centre de services scolaire de l'Estuaire

Louis Ferland, Centre de services scolaire du Fer

Éric Misson, Cégep de Sept-Îles

Membre représentant la réalité du développement local de la région :

Vacant

Membres représentant les ministères :

Isabelle Gagné, ministère de l'Enseignement supérieur

Daniel Tremblay, ministère de l'Économie et de l'Innovation

Membres observateurs :

Sylvie Basile, Conseil des Innus de Ekuanitshit

Marcel Furlong, Assemblée des MRC de la Côte-Nord

Julien Lambrey de Souza, Université du Québec à Rimouski (UQAR)

Guylaine Malaison, Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)

Membres invités :

Marilyn Émond, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation

Julie-Simone Hébert, Société du Plan Nord

Marc Simard, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Natalia Acuna, ministère de l'Éducation

