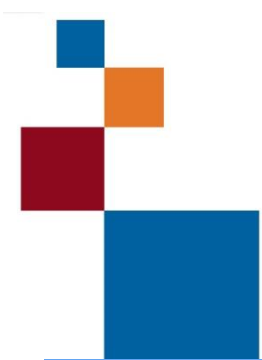


PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2019-2020

DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC
DE LA CÔTE-NORD



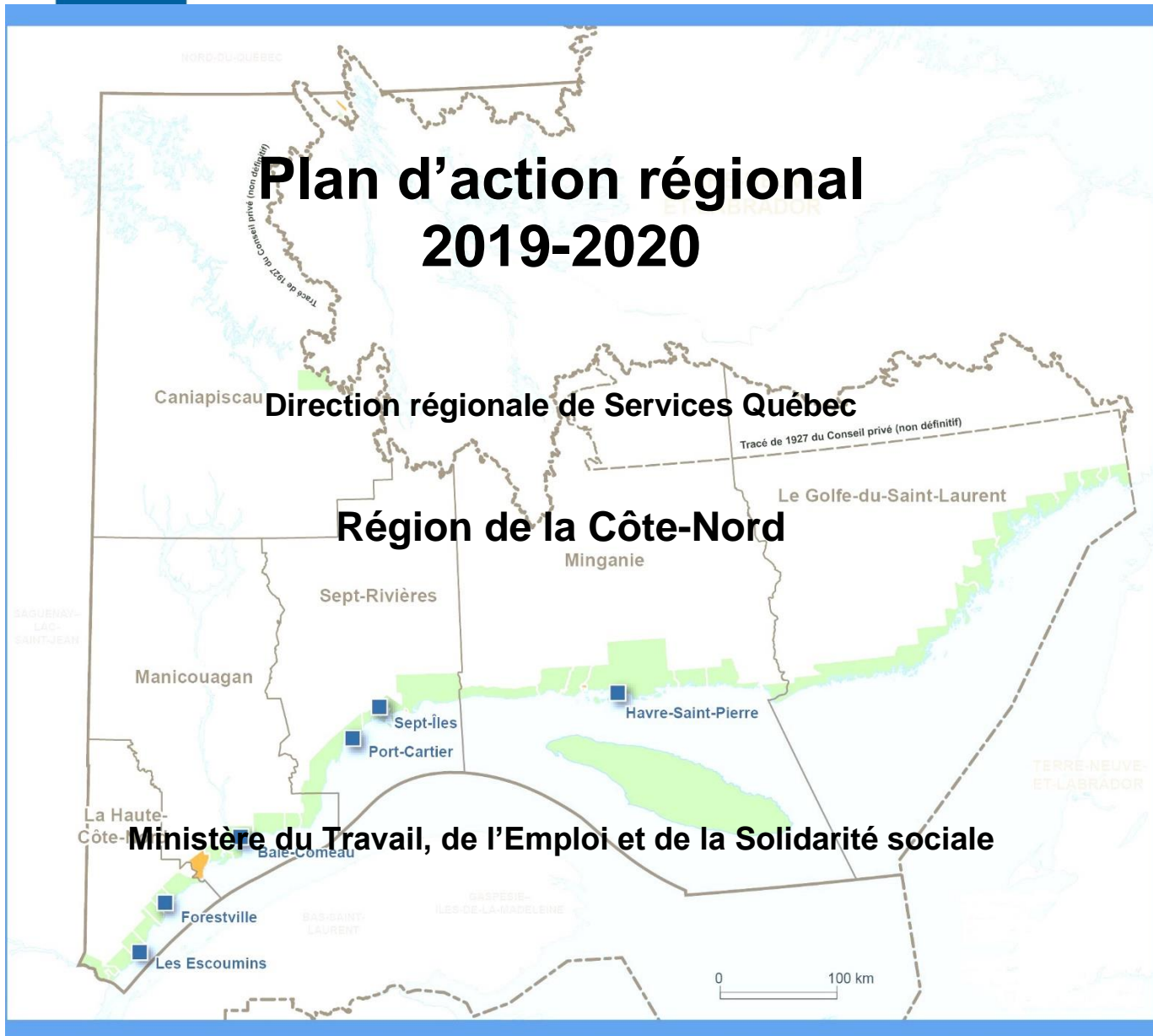


Plan d'action régional 2019-2020

Direction régionale de Services Québec

Région de la Côte-Nord

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale



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.

Direction

Richard Leclerc, directeur régional

Josée Blais, directrice des services gouvernementaux et du marché du travail

Coordination, recherche, rédaction, mise en page et révision

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

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

ISBN : 978-2-550-86005-1

© Gouvernement du Québec

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.

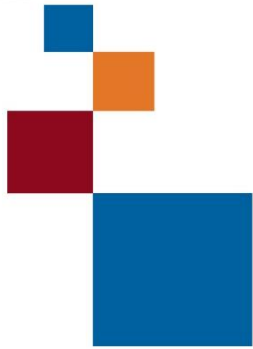
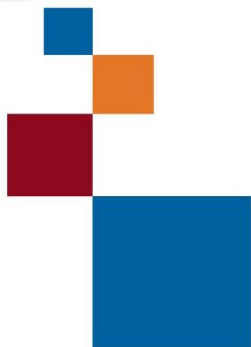


Table des matières

1. Mot du directeur régional de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail	5
2. Présentation de la direction régionale de Services Québec	7
3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la direction régionale de Services Québec	9
4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principales orientations	17
4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité	18
4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle	20
4.3 Agir en synergie pour le développement social et économique de la région	35
4.4 Conclusion	37
5 Les annexes	38
Répartition du budget du Fonds de développement du marché du travail	38
Facteurs de contingence	38
Les indicateurs de résultat et les cibles pour 2019-2020	39
Organigramme de la direction régionale de Services Québec	40
Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord	41



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

Nous avons le plaisir de vous présenter le Plan d'action régional 2019-2020 de Services Québec de la Côte-Nord. Ce plan, issu d'un exercice de consultation rigoureux pour lequel le Conseil régional des partenaires du marché du travail a recommandé l'adoption des stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi le 28 mars 2019, définit nos engagements dans les domaines des services gouvernementaux, de l'emploi et de la solidarité sociale ainsi que des priorités gouvernementales.

Premier du cycle pluriannuel découlant de la planification stratégique 2019-2023, ce plan tient compte des réalités et des enjeux régionaux et se veut en cohérence avec l'exercice de planification du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui contribue à la prospérité, à la richesse collective et au développement du Québec. Sa mission est de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et l'atteinte de conditions de travail équitables et de relations du travail harmonieuses, de privilégier l'inclusion économique et sociale des personnes les plus vulnérables, de soutenir l'action communautaire et bénévole et d'offrir aux citoyens et aux entreprises, sur tout le territoire du Québec, un guichet multiservice afin de leur procurer un accès simplifié aux services gouvernementaux. À cet égard, le Ministère poursuivra, cette année encore, le déploiement des bureaux de Services Québec sur le territoire de la Côte-Nord.

L'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action régional sont parmi les principales responsabilités du Conseil régional des partenaires du marché du travail. À ce titre, ce plan constitue le moyen privilégié pour mobiliser les acteurs de la région autour de la main-d'œuvre et de l'emploi en favorisant la concertation et la collaboration avec nos partenaires. Le tout dans un objectif d'optimisation de nos interventions et de réponses adaptées aux besoins des personnes et des entreprises.

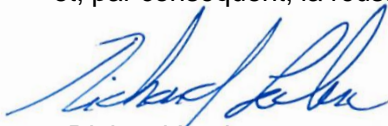
Le plan d'action régional vient ainsi préciser, pour 2019-2020, la situation du marché du travail nord-côtier ainsi que les principales orientations, les stratégies d'intervention et les enjeux considérés prioritaires pour notre région. Il présente également les budgets accordés à la région et les cibles de résultats attendues pour la prochaine année. L'évolution de la situation du marché du travail régional ainsi que les engagements qui découleront de la tournée québécoise « En action pour la main-d'œuvre » pourront également influencer les stratégies d'actions qui seront déployées en cours d'année par Services Québec de la Côte-Nord.

La situation exceptionnelle du marché du travail de la Côte-Nord que l'on observait ces dernières années se confirme. En effet, les taux d'emploi et d'activité demeurent élevés, et le taux de chômage s'avère le plus bas jamais atteint pour la région. Toutefois, il existe des disparités régionales sur le plan de l'emploi. À cet égard, le taux de chômage peut varier grandement d'une MRC à l'autre. De plus, selon les prévisions de Services Québec, la croissance de l'emploi devrait subir une légère hausse d'ici 2021 alors que, selon les plus récentes perspectives démographiques, la population nord-côtère devrait connaître une décroissance. Combiné aux nombreux départs à la retraite et à une croissance de la population en âge de travailler inférieure à celle de l'emploi, le phénomène de rareté de main-d'œuvre s'accroîtra au cours des années à venir.

Les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre qualifiée et semi-qualifiée constituent, dans plusieurs secteurs d'activité économique, un défi de taille pour les grandes entreprises et les PME. À cela s'ajoutent, dans d'autres secteurs d'activité, les défis liés à la saisonnalité des emplois, sans oublier les enjeux propres au secteur de la foresterie. C'est pourquoi nous prioriserons, en 2019-2020, les interventions en entreprise, les actions visant l'amélioration des compétences et la formation de la main-d'œuvre, tant celle en emploi que celle sans emploi, et ce, en adéquation avec les besoins du marché du travail.

Les efforts pour accroître la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail se poursuivront auprès des personnes en recherche d'emploi ainsi que de celles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale contribue d'ailleurs à des politiques, des stratégies et des plans d'action gouvernementaux visant à mobiliser, à former, à accompagner et à intégrer au marché du travail toutes ces personnes qui représentent une réponse adéquate aux réalités du marché du travail nord-côtier. À ces égards, il importera, pour la présente année et celles à venir, de trouver des manières innovantes et structurantes pour mobiliser et accompagner ces personnes dans leur intégration et leur maintien en emploi au sein des entreprises de la région.

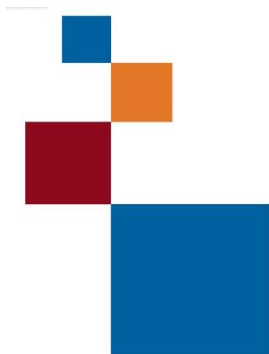
En terminant, nous souhaitons remercier nos partenaires ainsi que l'ensemble du personnel de Services Québec de la Côte-Nord pour leur engagement dans la mise en œuvre de ce plan d'action et, par conséquent, la réussite de ce dernier.



Richard Leclerc
Directeur régional
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 régionale de Services Québec

La direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord a pour mandat de s'assurer que soient offerts, dans son réseau de bureaux locaux, l'accompagnement aux citoyens et aux entreprises dans leurs démarches administratives auprès du gouvernement, l'accès aux services en ligne par l'entremise de Portail Québec, les services universels d'emploi, dont l'information sur le marché du travail et le placement, l'information gouvernementale en situation d'urgence, les services de la Société de l'assurance automobile du Québec, 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 foncier du Québec et le Registre des entreprises du Québec.

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

2.1 La structure de gouvernance

Services Québec de la Côte-Nord est présent sur l'ensemble du territoire par l'entremise des bureaux de Services Québec des Escoumins, de Port-Cartier et de Havre-Saint-Pierre, ainsi que des centres locaux d'emploi de Forestville, Baie-Comeau et Sept-Îles, de la direction régionale ([voir l'organigramme](#)) et du Conseil régional des partenaires du marché du travail ([voir la composition du conseil](#)), dont l'une des responsabilités est l'établissement du plan d'action régional.

2.2 Le cadre de gestion

Le plan d'action régional constitue un moyen de mobiliser les partenaires et de susciter leur collaboration afin d'optimiser les interventions pour répondre aux difficultés et aux besoins du marché du travail. La reddition de comptes de la direction régionale 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 et les cibles de résultats](#)).

2.3 Le service public d'emploi et les budgets associés

Le service public d'emploi contribue à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ainsi qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois.

En plus des services universels d'emploi offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, le service public d'emploi fournit des services spécialisés. Celui-ci s'adresse, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

La direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord dispose du Fonds de développement du marché du travail ([voir la répartition du budget](#)) et du Fonds de développement et de reconnaissance

des compétences de la main-d'œuvre pour contribuer à l'atteinte des objectifs gouvernementaux afin de favoriser le dynamisme du marché du travail et l'amélioration des conditions de vie des Nord-Côtiers.

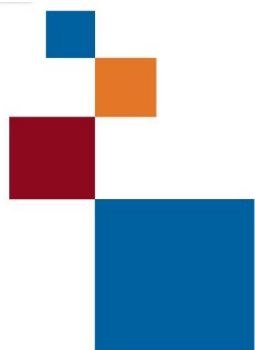
2.4 Le partenariat

Le partenariat est un moyen privilégié pour optimiser les interventions de la direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi que de la lutte à la pauvreté.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord est l'instance constituant la structure partenariale régionale du marché du travail. Il 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. Par l'entremise du Conseil régional, la direction régionale se veut à l'écoute des préoccupations et des besoins des milieux nord-côtiers.

Services Québec de la Côte-Nord et ses partenaires, comme les municipalités régionales de comté (MRC), mettent également en commun leurs priorités, leurs objectifs et leurs stratégies afin de travailler conjointement à résoudre les principaux problèmes et défis du marché du travail régional. Notons entre autres les partenaires de services, telles les ressources externes en employabilité qui agissent auprès des clientèles plus ou moins prêtes à intégrer le marché du travail et qui offrent des services complémentaires à ceux des bureaux de Services Québec et des centres locaux d'emploi.

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



3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la direction régionale de Services Québec

3.1 Population active, emploi et taux de chômage en baisse

Selon les données de Statistique Canada, la population active sur la Côte-Nord a été l'objet d'une baisse marquée (-1 100; -2,2 %) en 2018 comparativement à 2017. Cela s'est traduit par une légère baisse du nombre de résidents en emploi (-300; -0,7 %) et une baisse plus importante du nombre de chômeurs (-800; -25,0 %).

La baisse de la population active combinée à la baisse du nombre de chômeurs a entraîné une baisse de 1,5 point de pourcentage du taux de chômage qui s'établit à 5,0 %, actuellement plus bas que celui du Québec à 5,5 %, et constituant ainsi le plus bas taux de chômage jamais atteint depuis que des données comparables existent (1987).

De même, le taux d'emploi a baissé de 0,1 point de pourcentage pour s'établir à 59,0 %. Enfin, la durée moyenne du chômage dans la région qui était estimée à 11,9 semaines en 2017 a augmenté en 2018 pour atteindre 13,1 semaines. Cela constitue une hausse de 1,2 semaine par rapport à l'année précédente, mais demeure sous la moyenne québécoise de 18,3 semaines.

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

	Moyenne annuelle		Variation 2017-2018	
	2017	2018	Volume	%
Population des 15 ans et plus	77 700	77 300	-400	-0,5 %
Population active	49 100	48 000	-1 100	-2,2 %
Emploi	45 900	45 600	-300	-0,7 %
Temps plein	38 400	38 000	-400	-1,0 %
Temps partiel	7 400	7 500	100	1,4 %
Chômeurs	3 200	2 400	-800	-25,0 %
Population inactive	28 600	29 300	700	2,4 %
Taux d'activité (%)	63,2	62,1	-1,1	Sans objet
Taux de chômage (%)	6,5	5	-1,5	Sans objet
Taux d'emploi (%)	59,1	59	-0,1	Sans objet
Durée moyenne du chômage (nb de semaines)	11,9	13,1	1,2	Sans objet

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyenne annuelle.

Baisse de l'emploi dans secteur de la production de biens

Les données sur l'emploi par secteur d'activité n'étant pas disponibles pour la région de la Côte-Nord, seule l'évolution de l'emploi par secteur présentée ci-dessous a été réalisée à partir des données communes à la Côte-Nord et au Nord-du-Québec. Ainsi, selon ces données, le grand secteur de la production de biens s'est distingué par un recul de l'emploi dans plusieurs sous-secteurs, notamment les services publics (-1 700 emplois), la construction (-400 emplois) et l'extraction minière (-300 emplois). Dans le sous-secteur de la fabrication, le niveau d'emploi est resté relativement stable.

Par contre, le grand secteur des services a généré une création nette d'emplois (+1 000 emplois). Ces emplois ont été générés surtout par les sous-secteurs des services d'enseignement (+900 emplois), les administrations publiques (+700 emplois), ainsi que les services d'hébergement et de restauration (+600 emplois).

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

Selon les prévisions¹, la croissance de l'emploi sur la Côte-Nord et au Nord-du-Québec se fera à un rythme moyen de 0,7 % par année entre 2017 et 2021, alors que celle de la population en âge de travailler sera plus faible, elle se fera au rythme moyen annuel de 0,2 %. Concrètement, un peu plus de 11 000 postes seront à pourvoir entre 2017 et 2021, soit 9 500 postes destinés au remplacement de ceux qui partiront à la retraite et 1 800 postes pour répondre à la croissance prévue de l'emploi.

Déjà, le nombre de postes vacants au troisième trimestre de 2018 a atteint le niveau record de 2 250, soit 880 postes vacants supplémentaires par rapport au niveau atteint au même trimestre de 2017. Parallèlement, le salaire moyen offert par les employeurs pour les postes vacants est passé de 21,55 \$/heure à 24\$/heure au cours de la même période, soit une augmentation de 2,45 \$/heure en un an. Il est à noter que le groupe de professions auquel correspond le plus grand nombre de postes vacants est celui du « personnel de soutien en service » et « autre personnel de service ».

Sur le plan démographique, le dernier recensement de Statistique Canada révèle que la population nord-côtière a baissé de 2,4 % entre 2011 et 2016. L'Institut de la statistique du Québec prévoit, quant à lui, la poursuite de cette baisse et le vieillissement de la population au cours des années à venir. La Côte-Nord perdra donc 2,7 % de sa population entre 2011 et 2036 et, parallèlement, l'âge moyen de la population, qui était de 40,7 ans en 2011 et de 42,8 ans en 2017, devrait atteindre 45,7 ans en 2036.

Ce contexte de baisse démographique et de vieillissement de la population va accroître la cadence des départs à la retraite et réduire celle de l'arrivée de la main-d'œuvre sur le marché du travail. À moins que des actions ne soient prises pour inverser ces tendances, les difficultés de recrutement que vivent présentement les entreprises devraient donc s'accroître dans la région au cours des prochaines années.

1. Services Québec produit chaque année des prévisions sur l'évolution de l'emploi par secteur et par profession à court et à moyen terme.

De plus, Services Québec répertorie, pour la région de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, 26 professions qui seront en déficit d'ici 2021. On prévoit que la main-d'œuvre disponible pour ces professions ne suffira pas à répondre aux besoins des employeurs. Des efforts devront donc être faits afin d'accroître le nombre de travailleurs dans ces professions en vue de favoriser une meilleure adéquation entre les besoins des employeurs et la main-d'œuvre disponible.

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

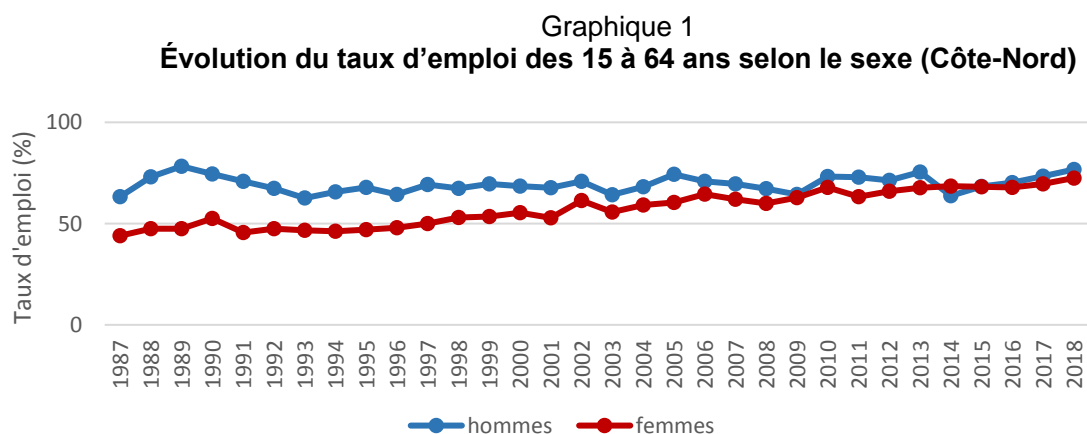
Le chômage persiste chez certains groupes sous-représentés sur le marché du travail

Malgré l'état de situation exceptionnel du marché du travail, le chômage demeure une réalité pour plusieurs personnes, notamment en fonction des réalités et des disparités territoriales. Ainsi, l'intégration et le maintien en emploi restent difficiles pour les personnes faisant face à des obstacles à l'emploi ainsi que pour celles appartenant à des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Les compétences des travailleurs étant déterminantes pour une intégration réussie en emploi, il faut encourager le développement de l'employabilité des personnes qui appartiennent à ces groupes ou qui font face à des obstacles à l'emploi afin de favoriser leur insertion sur le marché du travail. Dans un contexte où les entreprises sont aux prises avec une rareté de main-d'œuvre, l'amélioration des processus productifs et l'accroissement du taux d'emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail sont des réponses appropriées à ces difficultés.

La main-d'œuvre féminine

Sur la Côte-Nord, l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes de 15 à 64 ans était de 4,2 points de pourcentage en 2018 (72,5 % contre 76,7 %), alors qu'il atteignait 19,3 points de pourcentage il y a une trentaine d'années. Au Québec, cet écart est passé de 21 points de pourcentage en 1987 à 3,9 points de pourcentage en 2018.



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Malgré cette amélioration, Services Québec a déterminé des enjeux qui subsistent. Ainsi, la participation des femmes au marché du travail se caractérise généralement par la nature précaire des emplois qu'elles occupent :

- ◆ certains groupes de femmes demeurent peu présents en emploi (femmes peu scolarisées, monoparentales, autochtones);
- ◆ les emplois sont concentrés dans certaines industries ou professions pour lesquelles la rémunération et les conditions de travail sont moins avantageuses (ex. : vente et services);
- ◆ une série de défis sont propres aux femmes dans leur parcours sur le marché du travail (absence en raison de la maternité, conciliation travail-famille, pauvreté, etc.).

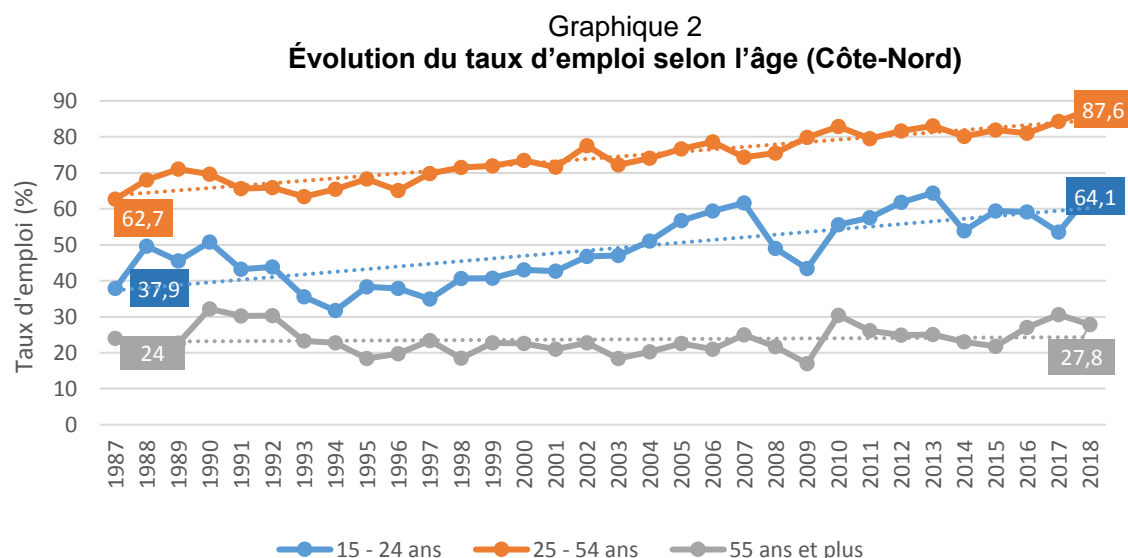
Les jeunes

La situation des jeunes nord-côtiers de 15 à 24 ans sur le marché du travail, à l'instar du reste du Québec, s'est beaucoup améliorée ces trois dernières décennies. Entre 1987 et 2018, le taux d'emploi des jeunes nord-côtiers est passé de 37,9 % à 64,1 %. Cependant, il demeure inférieur à celui des 25 à 54 ans, qui a atteint 87,6 % en 2018.

Les jeunes demeurent moins intégrés au marché du travail parce qu'ils sont généralement soit aux études, soit en période de transition. Une intervention rapide et un accompagnement soutenu pour les jeunes qui vivent une période de transition parfois difficile, et qui sont donc plus vulnérables sur le plan de l'exclusion sociale, devraient faciliter leur insertion au marché du travail.

Les travailleurs expérimentés

Les personnes de 55 ans et plus sur la Côte-Nord participent de plus en plus au marché du travail, mais moins que les personnes de 25 à 54 ans et moins qu'ailleurs au Québec. Leur taux d'activité a progressé de 8,4 points de pourcentage au cours des 10 dernières années, pour s'établir à 29,6 % en 2018, mais il demeure plus bas que celui de leurs compatriotes québécois (34,5 %). De même, leur taux d'emploi a augmenté au cours des dernières années, pour s'établir à 27,8 % en 2018, mais demeure encore inférieur à celui de leurs homologues québécois (32,6 %). Cette augmentation est également moindre que celle des jeunes ou que celle des personnes de 25 à 54 ans.



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

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

Les personnes handicapées

Les personnes de 15 à 64 ans avec incapacité participent moins au marché du travail que celles sans incapacité et sont proportionnellement plus nombreuses à travailler à temps partiel. Le fait d'être une personne handicapée constitue également un facteur aggravant de risque de chômage. Ainsi, en 2012 au Québec, le taux d'activité des personnes avec incapacité était de 45 %, contre 79 % pour les personnes sans incapacité, alors que leur taux de chômage était de 13 %, contre 8 % pour les personnes sans incapacité. Cela démontre que les personnes de 15 à 64 ans avec incapacité ont une situation sur le marché du travail beaucoup moins favorable que celles sans incapacité.

C'est pourquoi Services Québec, par différentes mesures, veille à l'intégration en emploi des personnes handicapées, alors que celles-ci ont souvent besoin d'être accompagnées et soutenues dans leur cheminement vers l'emploi. Le bassin potentiel de main-d'œuvre que représentent ces personnes doit être pris en compte, car il constitue une réponse intéressante aux besoins de main-d'œuvre pour la région.

Les personnes judiciairisées

Les personnes judiciairisées sont généralement caractérisées par un faible niveau d'employabilité, principalement parce qu'elles sont souvent sans diplôme et sans expérience de travail. Cette clientèle doit également être perçue comme un bassin de main-d'œuvre potentiel qu'il faut aider à intégrer le marché du travail.

Les autochtones

La population vivant dans les communautés autochtones, par rapport à la population totale de la région de la Côte-Nord, est passée de 9,8 % en 2011 à 10,3 % en 2016. Selon Statistique Canada, il y avait 9 258 personnes vivant dans les communautés autochtones nord-côtières en 2011. Leur nombre est passé à 9 535 en 2016, soit un accroissement de 3,0 %. Dans le même temps, la population totale de la région diminuait de 2,4 %.

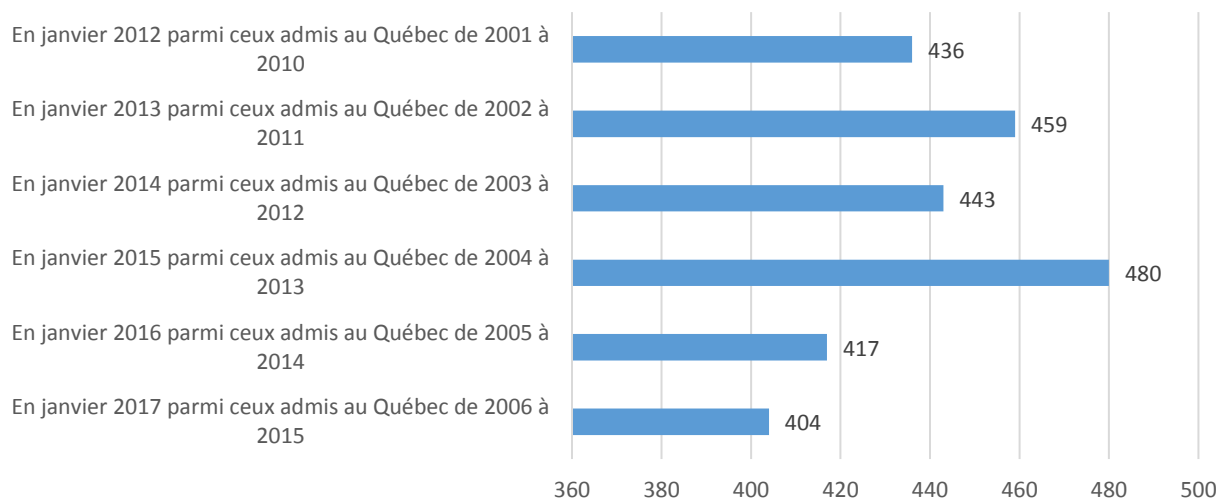
Les autochtones constituent un groupe de plus en plus présent et important sur la Côte-Nord. Malgré cela, leur présence sur le marché du travail demeure plus faible que celle de la population non autochtone. En 2018, au Québec, le taux d'emploi des personnes ayant une identité autochtone est de 57,9 %, contre 61,0 % pour les non-autochtones et le taux de chômage des personnes ayant une identité autochtone est de 7,1 %, contre 5,5 % pour les non-autochtones.

Les membres des communautés autochtones, dont l'âge moyen est relativement jeune, constituent un bassin de main-d'œuvre important pour répondre aux besoins des entreprises et du marché du travail régional. Il est donc souhaitable de travailler en concertation avec les communautés des Premières Nations afin d'accroître les qualifications professionnelles et de soutenir le développement de l'employabilité de ces personnes.

Les immigrants

Peu d'immigrants admis au Québec s'installent dans la région administrative de la Côte-Nord. En 2016, la population immigrante représentait 1,3 % de la population totale de la région. En ce sens, les immigrants ne constituent pas un groupe de personnes sous-représenté sur le marché du travail régional. Cependant, avec la diminution et le vieillissement de la population, ainsi que l'augmentation des besoins en main-d'œuvre qui en découle, il est essentiel de mettre en place les conditions qui favorisent davantage l'arrivée et l'installation de nouveaux immigrants dans la région.

Graphique 3
Immigrants résidant sur la Côte-Nord



Source : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, Banque de données sur la présence.

Les prestataires d'aide financière de dernier recours

Entre 2007 et 2017, le nombre d'adultes bénéficiant des programmes d'aide financière de dernier recours sur la Côte-Nord est passé de 3 804 à 2 909, soit une diminution de 895 bénéficiaires (- 23,5 %). Pour les personnes présentant des caractéristiques plus favorables à l'emploi, la diminution est encore plus marquée, passant de 1 422 en 2007 à 1 026 en 2017, soit une diminution de 396 personnes (- 27,8 %).

Ainsi, au premier trimestre de 2018, on dénombrait 2 776 personnes en moyenne à l'aide financière de dernier recours dans la région. De ce nombre, 944 personnes, soit 34 %, sont des adultes prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, dont :

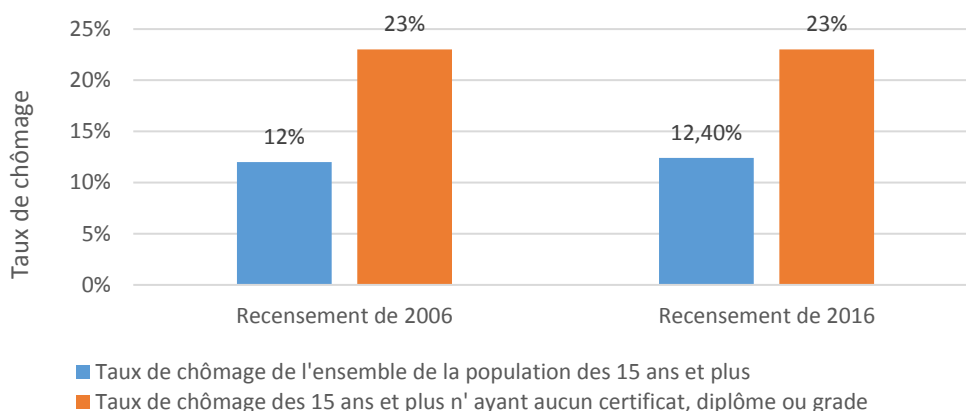
- ❖ 77,8 % sont âgés entre 25 et 54 ans et 12,6 % ont moins de 25 ans;
- ❖ 92,2 % déclarent avoir au maximum un diplôme de secondaire V;
- ❖ 4,2 % déclarent avoir un diplôme collégial.

Dans un contexte de baisse démographique et de vieillissement de la population, caractérisé par une rareté de main-d'œuvre, les prestataires des programmes d'assistance sociale et les personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail constituent des acteurs importants. Il faut poursuivre et renforcer nos actions afin d'intégrer ces personnes en emploi et ainsi relever les défis du développement du Québec et le maintien du niveau de vie de la population.

3.3 L'adéquation formation-compétence-emploi

Sur la Côte-Nord, le taux de chômage chez les personnes qui ne possèdent aucun certificat, diplôme ou grade demeure presque deux fois plus élevé que dans la population en général. Cependant, la proportion des Nord-Côtiers n'ayant aucun diplôme a baissé de façon marquée entre 2006 et 2016 chez les personnes de 25 à 64 ans, passant de 25,8 % à 21,3 %.

Graphique 4
Taux de chômage Côte-Nord



Source : Statistique Canada.

Comme nous le montre le graphique, les personnes les moins instruites sont les plus exposées au risque de chômage. Nous constatons que la proportion de personnes en emploi augmente avec le niveau de scolarité, tant chez les personnes avec incapacité que chez celles sans incapacité.

Force est de constater que les compétences de base ou les compétences spécialisées manquent encore à beaucoup trop de personnes de la Côte-Nord, même si la qualification de la main-d'œuvre a connu des améliorations importantes au cours des dernières décennies. Ainsi, étant donné l'immensité du territoire nord-côtier caractérisé par des réalités socioéconomiques différentes d'une MRC à l'autre, il faudra donc s'assurer que :

- ❖ tous les Nord-Côtiers ont accès à une formation correspondant aux besoins du marché du travail et ainsi favoriser la diplomation du plus grand nombre d'entre eux, quel que soit leur lieu de résidence;
- ❖ les modes de formation sont diversifiés et adaptés aux besoins des individus en fonction des différentes clientèles et des entreprises, pour chacun des territoires de la région.

3.4 La mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale

Malgré la diminution du nombre de prestataires de l'assistance sociale, la pauvreté demeure sur la Côte-Nord et il existe des disparités importantes quant au niveau de vie de ses habitants. Par exemple, le niveau d'emploi et de revenu est différent selon que l'on habite dans la MRC de Caniapiscau ou les MRC de La Haute-Côte-Nord et du Golfe-du-Saint-Laurent.

L'indice de vitalité économique des territoires conçu par l'Institut de la statistique du Québec permet de mesurer la vitalité du territoire dans trois dimensions essentielles : le marché du travail, le niveau de vie et le dynamisme démographique. Les localités qui sont désignées par cet indice comme ayant des rendements inférieurs à la moyenne au Québec sont en général caractérisées par un recul et un vieillissement de leur population, un taux de chômage élevé et un niveau de scolarité et de revenu particulièrement faible. De plus, leur situation financière très précaire rend difficile d'offrir des services de qualité à leurs citoyens.

Sur les 1 164 localités du Québec classées selon cet indice en 2016, près de la moitié (578) sont considérées comme ayant des rendements inférieurs à la moyenne; 32 parmi celles-ci sont situées sur la Côte-Nord, soit 71,1 % des 45 localités de la région.

Tableau 2
Travailleurs de 25 à 64 ans par MRC et
Indice de vitalité économique des MRC

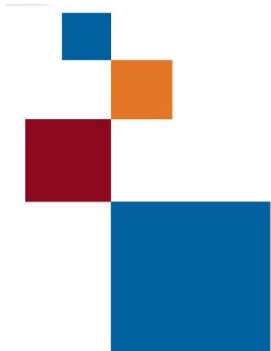
MRC	Le revenu d'emploi moyen (2017)	Nombre de travailleurs (2017)	Indice de vitalité économique (2016)	Position sur 104 MRC (2016)
La Haute-Côte-Nord	39 784 \$	3 814	-10,7492	98 ^e
Manicouagan	51 174 \$	11 571	-1,9274	64 ^e
Sept-Rivières	57 284 \$	13 782	1,4533	49 ^e
Caniapiscau	82 933 \$	1 766	9,9123	14 ^e
Minganie	44 871 \$	2 350	-1,2282	59 ^e
Le Golfe-du-Saint-Laurent	39 962 \$	1 619	-9,7263	95 ^e

Source : Institut de la statistique du Québec.

En vertu de la Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires, tous les ministères et organismes gouvernementaux sont appelés à contribuer aux objectifs de la stratégie afférente (Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022) et particulièrement aux priorités régionales qu'elle identifie. Celles qui interpellent sa mission sont prises en compte par la direction régionale de Services Québec dans la planification de ses interventions de la prochaine année (voir la section 4 ci-après).

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.
- ✓ Agir en synergie pour le développement social et économique de la région.

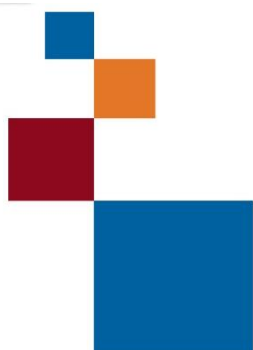


4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principales orientations

La planification régionale découle du contexte régional et des enjeux préalablement mentionnés. Elle prend appui sur les priorités régionales ainsi que sur les orientations et objectifs qui se dégagent du processus de planification stratégique du ministère du Travail 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 de planification annuel 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 ainsi que de certains facteurs de contingence.

En 2019-2020, il importera de trouver un juste équilibre entre, d'une part, le développement des compétences et des habiletés des individus et, d'autre part, les besoins des entreprises en main-d'œuvre. Il devient essentiel d'innover et d'utiliser la flexibilité et les marges de manœuvre de l'offre de service pour une réponse adaptée aux besoins des individus et des entreprises. Ainsi, dans un contexte de rareté de main-d'œuvre et dans une perspective d'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi, les priorités régionales de la direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord sont les suivantes :

- Susciter la mobilisation des partenaires du marché du travail sur les principaux enjeux socioéconomiques des territoires de la Côte-Nord, notamment en regard de la saisonnalité des emplois.
- Accroître l'offre de services auprès des entreprises, principalement la petite et la moyenne.
- Collaborer à l'attraction et au recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée.
- Favoriser le développement et la mise en valeur des compétences des travailleurs, des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail, ainsi que de la clientèle de l'assistance sociale.
- Privilégier l'accès à une formation correspondant aux besoins du marché du travail et assurer la diplomation d'un plus grand nombre de Nord-Côtiers.
- Intervenir auprès des personnes bénéficiant des programmes de l'assistance sociale afin de favoriser leur mise en mouvement vers l'emploi, grâce à l'ensemble des actions portées par tous les secteurs du ministère.
- Accroître les initiatives visant à faire connaître le service public d'emploi.



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, voici les interventions régionales prévues pour 2019-2020.

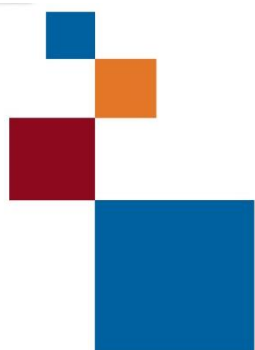
Objectif

Améliorer la satisfaction de la clientèle du ministère à l'égard des services reçus

Le plan d'affaires de Services Québec 2016-2019 vise à moderniser la prestation de services gouvernementale afin que Services Québec devienne la porte d'entrée aux services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises sur tout le territoire du Québec.

Axes d'intervention	Les stratégies
Le maintien de la qualité des services offerts	<ul style="list-style-type: none">❖ S'assurer du respect des engagements inscrits dans la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens du Ministère en matière de délai de service, de qualité de service et de qualité des communications.❖ S'assurer d'une prestation de services de qualité dans le respect des ententes de partenariat conclues avec les organismes suivants :<ul style="list-style-type: none">• Bureau de la publicité des droits• Commission de la construction du Québec• Commission municipale du Québec• Directeur de l'état civil• Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion• Régie du bâtiment du Québec• Retraite Québec• Société de l'assurance automobile du Québec• Tribunal administratif du Québec❖ S'assurer que le personnel en contact direct avec la clientèle reçoit une formation à la tâche et sur le service à la clientèle, adaptée et axée sur la qualité des services offerts.❖ Assurer une prestation de services cohérente et complémentaire entre le service public d'emploi, le service de solidarité sociale et les services gouvernementaux.❖ Collaborer aux actions qui seront mises en œuvre pour l'évaluation de la satisfaction de la clientèle.

Axes d'intervention	Les stratégies
La contribution au développement du nouveau modèle de prestation de services gouvernementaux	<ul style="list-style-type: none">❖ Collaborer à la réalisation du plan de déploiement de Services Québec afin de mieux répondre aux besoins des citoyens et des entreprises et optimiser la présence gouvernementale sur l'ensemble de la Côte-Nord.❖ Collaborer à l'établissement et à la mise en œuvre de nouvelles ententes de partenariat.❖ Favoriser l'autonomie du client par un accompagnement qui facilite la migration des habitudes d'utilisation des services gouvernementaux vers les divers modes de prestation.



4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

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.

Plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Les enjeux et orientations proposées pour le *Plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2019-2020* sont arrimés à la Planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en élaboration.

Voici les enjeux du *Plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2019-2020* :

Enjeu 1

La disponibilité d'une main-d'œuvre compétente dans un contexte de plein emploi

Enjeu 2

La réponse adaptée du service public d'emploi aux besoins en évolution des personnes et des entreprises

Enjeu 3

La connaissance de l'existence du service public d'emploi par les personnes et les entreprises et le recours à ses services

Ils s'inscrivent dans l'orientation 2 de la planification stratégique, soit « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » et avec deux des objectifs de cette orientation, soit :

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

Les orientations du *Plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2019-2020* sont :

Orientation 1

Connaître et diffuser les besoins actuels et futurs du marché du travail.

Orientation 2

Soutenir davantage d'entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux conditions actuelles du marché du travail.

Orientation 3

Intégrer et maintenir en emploi le plus grand nombre de personnes, notamment par le développement des compétences, particulièrement les personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail ainsi que la clientèle de l'assistance sociale.

Orientation 4

S'assurer d'un bon arrimage du service public d'emploi avec ses partenaires et également entre ses interventions auprès des individus et celles auprès des entreprises.

En conformité avec les orientations du Plan d'action national en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2019-2020, voici les axes d'intervention retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord.

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

Connaître et diffuser les besoins actuels et futurs du marché du travail

L'information sur le marché du travail et l'information scolaire et professionnelle jouent un rôle de premier plan pour favoriser l'adéquation entre la formation et l'emploi. Une information fiable, à jour et adaptée aux besoins des utilisateurs éclaire la prise de décision en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Une lecture juste et concertée des besoins du marché du travail, autant qualitatifs que quantitatifs, visant à mieux connaître les déséquilibres du marché du travail, tout en considérant les dimensions sectorielles et régionales, permet une meilleure planification des interventions de Services Québec afin de répondre aux besoins des individus et des entreprises.

Axes d'intervention	Les stratégies
<p>1.1 La connaissance des déséquilibres du marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Collaborer à la production des perspectives d'emploi par profession et par secteur, pour la période 2019-2023. ❖ Collaborer à la mise à jour de la liste des professions en déséquilibre afin de soutenir la Commission des partenaires du marché du travail dans la définition des besoins en développement de la main-d'œuvre, en adéquation avec les besoins du marché du travail. ❖ Participer activement à déterminer les causes des déséquilibres et les pistes de solutions qui pourront être mises en place sur le plan national, régional et local. ❖ Diffuser dans notre réseau régional la liste des professions en déséquilibre, soit les professions pour lesquelles la main-d'œuvre actuellement disponible ne suffira pas à répondre aux besoins prévus des employeurs.
<p>1.2 La production et la diffusion d'informations sur le marché du travail pour le réseau régional, les clientèles et les partenaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Recueillir les besoins des agents et des conseillers en développement de la main-d'œuvre en matière d'informations sur le marché du travail, afin d'assurer une utilisation optimale de ces informations dans l'accompagnement de nos clientèles. ❖ Participer à la réalisation de l'Enquête sur l'emploi, le recrutement et la formation (EERF) et en diffuser les résultats dans notre réseau régional et auprès de nos partenaires. ❖ Assurer une veille active de l'évolution du marché du travail nord-côtier, notamment des secteurs d'activité qui sont les plus à risque. ❖ Produire, diffuser et assurer la circulation dans notre réseau régional des bulletins mensuels et semestriels faisant état de l'activité économique et du marché du travail. ❖ Recueillir et diffuser une information sur le marché du travail et une information scolaire et professionnelle adaptées pour faciliter et augmenter son utilisation par les acteurs de l'emploi et de la formation.

Axes d'intervention

Les stratégies

- ❖ Relever les particularités de chacun des territoires des MRC, en matière d'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises.
- ❖ Dresser les portraits sociodémographiques de la région et des MRC et en assurer une diffusion et une utilisation dans notre réseau régional.
- ❖ Mettre à jour et diffuser la liste des professions à prédominance masculine présentant de bonnes perspectives d'emploi en lien avec les objectifs de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
- ❖ En lien avec les objectifs de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits :
 - collaborer avec les communautés autochtones de la région à améliorer la connaissance du profil de la main-d'œuvre des Premières Nations;
 - diffuser l'information sur le marché du travail auprès des organisations autochtones.
- ❖ Soutenir nos partenaires du réseau de l'éducation dans l'utilisation des données sur le marché du travail pour la gestion de l'offre de formation sur le territoire.
- ❖ Collaborer à la réalisation d'études propres à certains secteurs d'activité économique pour favoriser une meilleure connaissance des réalités et des enjeux à l'égard des problématiques de main-d'œuvre.

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

Soutenir davantage d'entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux conditions actuelles du marché du travail

La situation exceptionnelle du marché du travail, tel qu'elle est mesurée par le taux d'emploi élevé des personnes de 15 à 64 ans, ainsi que par le plus bas taux de chômage jamais atteint pour la région de la Côte-Nord, accroît la rareté de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité sur l'ensemble du territoire. Cette rareté de main-d'œuvre crée une pression sur les entreprises de la région. Pour y répondre, Services Québec de la Côte-Nord interviendra de façon plus marquée auprès de celles-ci.

Dans une perspective d'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, les services aux entreprises aideront ces dernières à s'adapter à cette réalité, à améliorer leurs pratiques de gestion des ressources humaines et à s'ouvrir à l'insertion d'une main-d'œuvre diversifiée. Services Québec de la Côte-Nord sera présent et assurera un accompagnement personnalisé et soutenu à chacune des étapes, lors d'activités d'attraction, de recrutement, de développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi ou de fidélisation des employés.

Axes d'intervention	Les stratégies
<p>2.1 Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Poursuivre nos interventions visant à recentrer la prestation de services aux entreprises sur le rôle-conseil en gestion des ressources humaines. ❖ Augmenter la capacité d'intervention en entreprise du réseau régional par une présence accrue sur le territoire et par des activités de promotion du service public d'emploi. ❖ Développer des approches proactives pour rejoindre et accompagner les entreprises pour lesquelles les interventions du service public d'emploi font une réelle différence. ❖ Accroître le nombre d'interventions auprès des petites et moyennes entreprises qui comptent entre 6 et 99 employés. ❖ Accentuer le partage d'informations sur le marché du travail ainsi que sur les besoins de main-d'œuvre et les professions en déséquilibre entre le personnel dédié aux services aux entreprises, les partenaires et les entreprises. ❖ S'assurer que les entreprises complètent le portrait des pratiques de gestion des ressources humaines en ligne. ❖ Soutenir les entreprises saisonnières, ainsi que celles du secteur de l'économie sociale, dans l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines. ❖ Accompagner les entreprises pour qu'elles adaptent leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux nouvelles réalités du marché du travail. ❖ Accompagner les entreprises forestières par le développement des compétences de la main-d'œuvre et la formation continue. ❖ Accompagner les entreprises pour le développement de la relève entrepreneuriale dans une optique de transfert de direction pour assurer la pérennité de ces entreprises.

Axes d'intervention	Les stratégies
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Optimiser l'utilisation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et du Fonds de développement du marché du travail dans une perspective de complémentarité. ❖ Assurer le suivi des demandes d'information en provenance du portail Entreprises Québec portant sur le recrutement ou la gestion des ressources humaines.

Indicateur de résultat

- ✓ Nombre d'entreprises nouvellement aidées.

Axes d'intervention	Les stratégies
<p>2.2 La collaboration et l'innovation avec les entreprises et les partenaires régionaux pour l'attraction d'une main-d'œuvre qualifiée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Collaborer, notamment avec les grandes entreprises et les PME, aux initiatives pour favoriser l'attraction d'une main-d'œuvre qualifiée, en tenant compte des professions en déséquilibre pour le marché du travail régional. ❖ Favoriser la synergie entre les partenaires concernant les différentes démarches d'attraction de la main-d'œuvre déjà existantes. ❖ Collaborer aux démarches visant à connaître les facteurs attractifs de la région qui incitent les gens à venir y vivre. ❖ Assurer un rôle de leadership, une participation active et une mobilisation des acteurs à la table de concertation avec les partenaires dans la démarche régionale « Trouvez votre espace ».
<p>2.3 L'intervention et l'accompagnement soutenu auprès des entreprises pour le recrutement et la fidélisation de la main-d'œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Accompagner les entreprises pour qu'elles améliorent leur processus de recrutement du personnel et réalisent une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre. ❖ Poursuivre les activités de la « Grande corvée » visant à intervenir de façon proactive auprès des entreprises qui éprouvent des difficultés de recrutement. ❖ Accroître la sensibilisation des employeurs à l'importance d'embaucher des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail pour combler leurs besoins de main-d'œuvre. ❖ Sensibiliser les entreprises et les partenaires du marché du travail à l'embauche de la main-d'œuvre des Premières Nations. ❖ Accroître et diversifier les moyens et les initiatives visant à faciliter les rencontres entre les employeurs et les chercheurs d'emploi. ❖ Accompagner les entreprises pour qu'elles innovent en matière de conditions et d'organisation du travail pour favoriser la fidélisation du personnel.

Axes d'intervention	Les stratégies
<p>2.4 L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Intervenir en entreprise afin de favoriser une intégration structurée en milieu de travail des groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail, ou des groupes de personnes présentant des obstacles sur le plan de l'emploi. ❖ Soutenir les employeurs des industries à prédominance masculine dans le recrutement de la main-d'œuvre féminine en favorisant la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée. ❖ Intervenir en entreprise par des activités de formation et d'accompagnement afin de les aider à intégrer et à maintenir en emploi des personnes immigrantes (trousse Diversité+, programme PRIIME² et programme IPOP³). ❖ En lien avec les objectifs de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits, intervenir en entreprise afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi de la clientèle autochtones.
<p>2.5 Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Susciter l'engagement des entreprises pour la formation continue des travailleurs. ❖ Soutenir l'investissement des entreprises dans le développement et la qualification des travailleurs par une meilleure planification de la formation. ❖ Soutenir financièrement les efforts de formation et de qualification de la main-d'œuvre en emploi, ainsi qu'auprès des travailleurs à risque de perdre leur emploi, incluant les compétences numériques de base et la formation de base pour la main-d'œuvre faiblement qualifiée. ❖ Accroître le soutien financier aux activités permettant l'augmentation de la productivité des entreprises, dont la réorganisation du travail, la planification stratégique, la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, l'optimisation des processus et la gestion du changement, ainsi que lors de la formation des travailleurs liée à l'acquisition de nouveaux équipements. ❖ Promouvoir et accroître l'utilisation du Programme d'apprentissage en milieu de travail ainsi que les processus en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. ❖ Aider les entreprises à faire face à leurs obligations en matière de qualification obligatoire pour l'exercice des métiers réglementés afin d'assurer la protection des travailleurs et de la population.
<p>Indicateur de résultat</p> <p>✓ Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.</p>	

² PRIIME : Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi.

³ IPOP : Intégration en emploi des personnes formées à l'étranger et référées par un ordre professionnel.

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

Intégrer et maintenir en emploi le plus grand nombre de personnes, notamment par le développement des compétences, particulièrement les personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail ainsi que la clientèle de l'assistance sociale

Chaque année, près d'un million d'épisodes de chômage sont enregistrés au Québec et représentent des coûts économiques et sociaux élevés. Le chômage de courte durée demeure une composante importante du chômage au Québec. Les personnes qui font face à ce type de chômage sont souvent prêtes à occuper un emploi et l'une des difficultés réside dans l'accès à une information pertinente et à jour sur le marché du travail et les emplois disponibles. Cependant, pour d'autres, le développement, la reconnaissance et la mise en valeur de leurs compétences constituent la solution à privilégier.

Axes d'intervention	Les stratégies
<p>3.1 Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des utilisateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Répertorier les outils et les informations sur le marché du travail qui sont les plus utiles pour répondre aux besoins et attentes des clientèles individus et entreprises. ❖ Favoriser et accroître une plus grande utilisation des outils électroniques disponibles pour l'aide à la recherche d'emploi. ❖ Promouvoir auprès des citoyens et des employeurs l'utilisation des services d'information sur le marché du travail et de placement afin de favoriser le recrutement et l'insertion rapide en emploi. ❖ Promouvoir et faciliter l'emploi étudiant par nos services, dont le placement en ligne, auprès des clientèles étudiantes et des entreprises.
<p>3.2 L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Accroître et diversifier les moyens et les initiatives visant à faire connaître le service public d'emploi auprès des individus. ❖ Développer, en collaboration avec les organismes spécialisés, des approches d'aide au placement plus structurantes, pour répondre aux besoins des individus. ❖ Miser sur le « soutien à la démarche client » en intervenant promptement auprès des personnes prêtes à travailler qui ont besoin d'une assistance ponctuelle pour trouver un emploi. ❖ Favoriser l'utilisation des services universels et des mesures de courte durée pour les personnes prêtes à occuper un emploi. ❖ Soutenir les personnes par de la formation lorsque celle-ci a été retenue comme étant la solution la plus appropriée à leur intégration et leur maintien en emploi. ❖ Soutenir les personnes ayant déjà une formation lorsque celles-ci rencontrent des obstacles face au marché du travail en raison d'un manque de compétences pratiques pour une profession ayant des perspectives d'emploi favorables et stratégiques pour la région. ❖ Accompagner les personnes afin qu'elles puissent acquérir les compétences numériques de base utiles à la recherche et à l'insertion en emploi. ❖ Renforcer les mécanismes de suivi jusqu'à l'emploi auprès des personnes ayant terminé leur participation à une mesure ou à une activité du service public d'emploi.

Indicateurs de résultat

- ✓ Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation.
- ✓ Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation.
- ✓ Nombre de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation.
- ✓ Proportion des participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation.

Axes d'intervention	Les stratégies
<p>3.3 Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Mettre en place des moyens de soutien à la mobilité afin d'aider les personnes à obtenir un emploi, tout en privilégiant d'abord une mobilité intrarégionale. ❖ Favoriser une plus grande mobilité professionnelle et géographique de la main-d'œuvre grâce à une information sur le marché du travail à jour et une utilisation accrue du Placement en ligne. ❖ Favoriser, en collaboration avec le réseau de l'éducation, une plus grande mobilité de la main-d'œuvre, notamment par la reconnaissance des acquis et des compétences, ainsi qu'en mettant en valeur la transférabilité des acquis, des compétences et des expériences de travail. ❖ Favoriser la concertation régionale et locale avec les partenaires, dont les MRC, afin d'encourager l'embauche de la main-d'œuvre régionale et saisonnière.
<p>3.4 Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans emploi, dont le manque de qualifications représente un obstacle à l'intégration au marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Collaborer avec les établissements d'enseignement à l'amélioration et à la diversification des lieux géographiques de l'offre et des modes de formation. ❖ Faciliter, en collaboration avec le réseau de l'éducation, le démarrage de petites cohortes de formation afin de mieux répondre aux réalités démographiques et géographiques. ❖ Participer aux initiatives de promotion des métiers professionnels et techniques, notamment pour les professions en déséquilibre, par la diffusion de l'information sur le marché du travail. ❖ Soutenir, par la formation et la qualification, la main-d'œuvre sans emploi ainsi que la main-d'œuvre saisonnière durant la basse saison. ❖ Promouvoir auprès des clientèles cibles, en collaboration avec le réseau de l'éducation, l'utilisation de la reconnaissance des acquis et des compétences. ❖ Promouvoir les programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour l'offre de stages en milieu de travail en région.

Même si une grande partie des chômeurs sont relativement autonomes pour intégrer le marché du travail, bon nombre d'entre eux font face à des obstacles et éprouvent des difficultés à obtenir un emploi. Les personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail et les clientèles des programmes d'assistance sociale représentent un bassin potentiel de main-d'œuvre important et leur participation accrue au marché du travail constitue l'une des réponses au problème de la rareté de main-d'œuvre en région. Aider les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à acquérir les qualifications requises entre autres pour améliorer leur autonomie financière, demeure le meilleur moyen de concilier progrès économique et progrès social.

Axes d'intervention	Les stratégies
<p>3.5 La mobilisation, la préparation et l'accompagnement jusqu'à l'emploi des clientèles présentant des obstacles face au marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Favoriser la mise en œuvre d'approches proactives à l'intention des individus faisant partie de groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi, incluant les personnes inscrites aux programmes d'assistance sociale. ❖ Valoriser et accroître l'utilisation des mesures reconnues comme étant les plus efficaces pour l'insertion et le maintien en emploi dont : <ul style="list-style-type: none"> • les mesures de formation; • les mesures et les programmes de subvention salariale; • les services d'aide à l'emploi en approche globale; • et les projets de préparation à l'emploi. ❖ Favoriser l'intégration au marché du travail des femmes faisant face à des obstacles à l'emploi par la mise en œuvre des engagements du ministère dans la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2021 et le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction; notamment : <ul style="list-style-type: none"> • sensibiliser le réseau régional, les ressources externes et le milieu l'éducation afin de faire connaître la problématique de la main-d'œuvre féminine; • poursuivre la diffusion de la liste des professions à prédominance masculine présentant de bonnes perspectives d'emploi auprès des intervenants internes et externes afin de la présenter à la clientèle féminine; • prioriser un accompagnement individualisé et soutenu des clientèles femmes, y incluant la clientèle sans soutien public du revenu. ❖ Favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles par la mise en œuvre des actions qui concernent Services Québec dans la Politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. ❖ Contribuer à l'atteinte des objectifs de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits, en s'assurant notamment : <ul style="list-style-type: none"> • de diffuser l'information sur le marché du travail auprès des clientèles autochtones; • d'aider au placement en entreprises de personnes des Premières Nations ayant participé aux mesures du service public d'emploi.

Axes d'intervention	Les stratégies
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Promouvoir l'intégration en emploi des personnes handicapées par l'utilisation accrue des mesures aux individus, notamment les Contrats d'intégration au travail et le Programme de subventions aux entreprises adaptées. ❖ Soutenir les personnes présentant des obstacles à l'emploi, notamment la clientèle judiciairisée, en mettant en œuvre des actions visant le développement de leur employabilité et la préparation à intégrer le marché du travail. ❖ Contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie d'action jeunesse 2016-2021, notamment en soutenant et en accompagnant les jeunes, en tant que clientèle sous-représentée sur le marché du travail, dans leur démarche d'orientation professionnelle, de qualification et d'intégration au marché du travail. ❖ Optimiser le recours aux services complémentaires pour le développement des habiletés sociales des individus. ❖ Soutenir les travailleurs expérimentés dans leur recherche d'emploi et faciliter leur intégration et leur maintien en emploi. ❖ Offrir, en collaboration avec les organismes œuvrant en employabilité, un accompagnement soutenu en vue de l'insertion et du maintien en emploi des clientèles qui terminent leur participation à une mesure active. ❖ Participer aux objectifs du <i>Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale</i> en contribuant notamment au développement des compétences numériques de la main-d'œuvre.
<p>3.6 L'intervention proactive, le soutien et l'accompagnement des personnes inscrites aux programmes d'assistance sociale dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Intervenir dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours afin d'aider les personnes à se mettre en mouvement et à cheminer vers l'emploi. ❖ Offrir un accompagnement soutenu et individualisé afin de faciliter l'intégration en emploi des prestataires d'aide financière de dernier recours. ❖ Assurer le bon fonctionnement du Programme objectif emploi, notamment par la collaboration avec les organismes spécialisés en développement de l'employabilité. ❖ Accompagner les participants au Programme objectif emploi dans la recherche intensive d'un emploi, le développement de leurs compétences ou de leurs habiletés sociales. ❖ Augmenter les interventions auprès des personnes bénéficiant des programmes d'assistance sociale ayant terminé une participation à une mesure active d'emploi et qui sont toujours sans emploi. ❖ Intervenir de façon continue auprès des personnes déjà prestataires d'une aide financière de dernier recours ayant des caractéristiques favorables à l'insertion en emploi.

Indicateurs de résultat

- ✓ Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation.
- ✓ Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation.

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

S'assurer d'un bon arrimage du service public d'emploi avec ses partenaires et également entre ses interventions auprès des individus et celles auprès des entreprises

Soucieux d'assurer un service de qualité à ses clientèles et conscient de l'importance de s'adapter aux changements du marché du travail, Services Québec continuera d'adapter et d'optimiser ses services pour répondre à l'évolution des besoins de ses clientèles.

L'intégration et le maintien en emploi des individus qui participent à des mesures constituent l'une des priorités du service public d'emploi. L'accompagnement de la clientèle pour favoriser la persévérance aux mesures est déterminant puisque le fait de terminer une activité augmente de façon exponentielle les chances d'intégrer le marché du travail.

Axes d'intervention	Les stratégies
<p>4.1 L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Améliorer les liens et les processus de travail entre les services aux individus et les services aux entreprises afin de permettre à nos clientèles, dont celles qui ont terminé une participation à une mesure active, d'intégrer le marché du travail le plus rapidement possible. ❖ Répertorier les activités d'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises et partager les meilleures pratiques entre les unités administratives. ❖ Accroître et diversifier, lors d'activités d'arrimage entre les services aux individus et aux entreprises, les moyens et les initiatives visant à favoriser les rencontres entre les employeurs et les chercheurs d'emploi.
<p>4.2 L'amélioration de la performance du service public d'emploi pour l'insertion et le maintien en emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Accroître et diversifier les moyens et les initiatives visant à faire connaître le service public d'emploi auprès des individus, des entreprises, des partenaires et de la population. ❖ Accroître l'utilisation des mesures reconnues comme étant les plus efficaces pour l'insertion et le maintien en emploi. ❖ Déployer sur l'ensemble du territoire la possibilité d'émission de lettres d'admissibilité pour la mesure de Subvention salariale par les ressources externes en employabilité. ❖ Assurer un accompagnement soutenu et individualisé des personnes ayant terminé une participation à une mesure jusqu'à leur insertion en emploi et leur maintien à cet emploi.
<p>4.3 La concertation et la collaboration avec les partenaires pour l'intégration réussie des personnes au marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Renforcer les liens et améliorer les mécanismes d'échanges avec les organismes œuvrant en employabilité afin que leur offre de service s'adapte à l'évolution du marché du travail, aux besoins et à la persévérance de la clientèle. ❖ Collaborer avec nos partenaires et les organismes du milieu afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail et les clientèles de l'assistance sociale. ❖ Mobiliser les différents acteurs régionaux et faciliter la coordination des actions pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Axes d'intervention	Les stratégies
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Revoir graduellement l'offre de services des ressources externes en employabilité pour mieux répondre aux besoins actuels et futurs des clientèles en fonction des nouvelles réalités du travail. ❖ Augmenter le recours aux services en « approche globale » dans les ententes de services convenues avec les organismes spécialisés en développement de l'employabilité. ❖ Mettre en œuvre, en collaboration avec les ressources externes en employabilité, le nouveau guide de reddition de comptes. ❖ Travailler de concert avec le réseau de l'éducation, incluant le Conseil scolaire des Premières Nations, à mieux définir les besoins de formation pour toutes les clientèles et le marché du travail nord-côtier. ❖ Poursuivre notre partenariat avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, afin d'améliorer et d'intensifier les liens entre les communautés autochtones de la Côte-Nord et le réseau de Services Québec, notamment avec les agents de liaison autochtones. ❖ Collaborer avec nos partenaires à la mise en œuvre des différentes actions qui découleront de la tournée québécoise « En action pour la main-d'œuvre ». ❖ Promouvoir et faciliter l'emploi étudiant en collaboration avec nos partenaires du milieu de l'éducation et du milieu des affaires. ❖ Miser sur la concertation avec l'ensemble des partenaires afin de renforcer la cohérence des interventions pour relever les défis associés aux mutations du marché du travail, dans le respect des mandats de chacun.
<p>4.4 La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise pour l'inclusion économique et la participation sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Collaborer à la mise en œuvre des engagements ministériels pris en vertu du <i>Plan gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023</i>. ❖ Participer par nos mesures et nos services aux activités partenariales pour la mise sur pied de projets sociaux et économiques visant l'inclusion économique et la participation sociale des plus démunis. ❖ Participer, en concertation avec nos partenaires, à des initiatives visant à faciliter les déplacements des clientèles du ministère pour un meilleur accès à la formation générale et professionnelle.
<p>4.5 La collaboration aux stratégies gouvernementales de développement économique et social</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Poursuivre et renforcer les collaborations avec les autres ministères et organismes engagés dans le soutien au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi que dans la lutte à la pauvreté. ❖ Collaborer avec les comités sectoriels de main-d'œuvre pour l'implantation des diverses stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences comme outil de diversification des modes d'apprentissage et de formation continue. ❖ Collaborer à la réalisation des plans d'action des secteurs d'activité économique des créneaux « ingénierie des procédés industriels miniers et métallurgiques » et « ressources, science et technologie marine ».

Axes d'intervention	Les stratégies
	<ul style="list-style-type: none">❖ Collaborer au développement du Plan Nord, à la Stratégie maritime, à la Stratégie québécoise de développement de l'aluminium et à la Stratégie numérique en intervenant pour la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre ainsi qu'en aidant les entreprises en matière de gestion des ressources humaines.
4.6 La concertation et la collaboration avec les partenaires au développement de la région	<ul style="list-style-type: none">❖ Privilégier la concertation régionale et locale avec les partenaires, dont les MRC, afin de contribuer au développement social et à la prospérité économique de la région.❖ Participer aux initiatives de diversification économique de la Côte-Nord, notamment par un soutien au développement de la main-d'œuvre dans les nouveaux secteurs ciblés.❖ Poursuivre les travaux de la Table régionale de concertation sur l'emploi saisonnier de la Côte-Nord, contribuer aux objectifs poursuivis par celle-ci et participer à la réalisation d'initiatives locales et régionales.❖ Favoriser le développement de l'entrepreneuriat, notamment par la promotion de la mesure Soutien au travail autonome.❖ S'assurer de la représentativité des territoires de la Côte-Nord dans les lieux de concertation, notamment au Conseil régional des partenaires du marché du travail.

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 qui vise à augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2019-2020.

Objectif

Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires

La mission de solidarité sociale consiste à proposer de grandes orientations et des politiques d'assistance sociale, de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale afin d'appuyer les efforts du gouvernement en la matière. Par conséquent, la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles prévoit la mise en œuvre de mesures, de programmes et de services afin de favoriser l'autonomie économique et sociale des personnes et des familles. L'accueil de la clientèle, le traitement rapide des demandes d'aide financière et l'application équitable de la Loi et du Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles contribuent à l'atteinte des cibles ministérielles.

Axes d'intervention	Les stratégies
L'accompagnement des clientèles de l'assistance sociale	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Intervenir dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours afin de réduire les délais d'admissibilité. ❖ Assurer une gestion rigoureuse et équitable des prestations d'aide financière de dernier recours ainsi que des prestations spéciales conformément au cadre législatif et réglementaire. ❖ Offrir de l'aide et de l'accompagnement social aux prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre à court terme une démarche vers l'emploi.
La participation accrue des clientèles des programmes d'assistance sociale au marché du travail	<p>En complémentarité avec l'orientation 3 en matière de main-d'œuvre et d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Poursuivre la mise en œuvre du Programme objectif emploi, en collaboration avec le service public d'emploi, visant l'amélioration en continu de la prestation de services. ❖ Intervenir auprès des personnes bénéficiant des programmes de l'assistance sociale avec l'ensemble des mesures, des stratégies et des programmes portés par tous les secteurs du ministère.

Indicateur de résultat

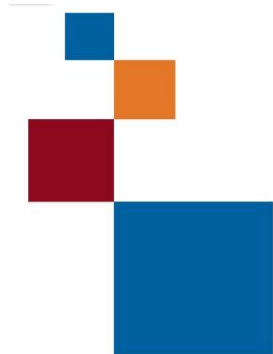
- ✓ Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables.

Axes d'intervention

Les stratégies

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

- ❖ Informer les clientèles sur les ressources communautaires et les services d'aide et d'accompagnement social qui sont offerts.
- ❖ Collaborer à la mise en œuvre des engagements ministériels pris en vertu du *Plan gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023*, et en assurer la diffusion dans le réseau régional.
- ❖ Promouvoir et accroître, en collaboration avec le service public d'emploi, l'utilisation des programmes d'aide et d'accompagnement social auprès des clientèles visées.
- ❖ Poursuivre l'accompagnement auprès du mandataire et du fiduciaire pour le déploiement de l'Alliance régionale pour la solidarité visant l'inclusion économique et la participation sociale.
- ❖ Réaliser l'opération spéciale qui a pour but d'informer les clientèles visées par l'implantation du nouveau programme de revenu de base.
- ❖ Collaborer à la réalisation des actions du *Plan d'action ministériel à l'égard des personnes handicapées 2017-2020*, notamment en matière d'accessibilité aux points de service et aux contenus Web.



4.3 Agir en synergie pour le développement social et économique de la région

En complément des stratégies d'action que l'on retrouve à l'orientation 4 en matière de main-d'œuvre et d'emploi, qui vise la concertation et la collaboration au développement de la région, la direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord s'engage à contribuer, dans le cadre de son mandat et avec les acteurs concernés, à la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022.

Objectif

Favoriser la collaboration et la concertation pour le développement de la région

Axes d'intervention	Les stratégies
<p>Une présence et une intervention régionale concertée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Prendre en compte les priorités de développement des partenaires, dont celles des MRC, dans nos planifications régionales et locales, ainsi que dans nos stratégies d'action et d'intervention. ❖ Tenir compte des diverses stratégies gouvernementales et ententes ministérielles concernant le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre de nos planifications et de nos stratégies d'action et d'intervention. ❖ Assurer la mise en œuvre des actions régionales incluses dans la présente planification et qui figurent dans le <i>Plan d'action gouvernemental de contribution à l'occupation et à la vitalité des territoires 2018-2020</i>, région de la Côte-Nord. <p>Plus généralement, en lien avec les priorités de développement régional retenues, la direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord entend :</p> <p>Priorité 1 Reconnaître la Côte-Nord et ses spécificités comme une région atypique</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Valoriser les spécificités de chacun des territoires, notamment par l'information sur le marché du travail, et privilégier une gestion décentralisée de son offre en maintenant ses services dans chacun de ses six bureaux locaux. Elle entend s'assurer d'une participation représentative de tous les intervenants nord-côtiers. Ainsi, ses interventions sont adaptées aux réalités socioéconomiques de chacune des MRC. <p>Priorité 3 Soutenir le développement et la diversification de l'économie de la Côte-Nord</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Collaborer de près avec les ministères et organismes ainsi que les MRC afin de concerter les efforts de diversification économique en région, notamment en matière d'adéquation entre les besoins de main-d'œuvre et de compétences pour les emplois actuels et à venir.

Priorité 4

Développer l'entrepreneuriat sous toutes ses formes et renforcer la capacité d'agir des entrepreneurs

- ❖ Appuyer, dans une perspective de développement économique, l'émergence de nouvelles entreprises et accompagner les entreprises existantes dans le processus de relève afin d'en assurer la pérennité.

Priorité 5

Rendre la Côte-Nord attractive pour ses emplois, son mode de vie, sa culture et son environnement

- ❖ Contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail de la Côte-Nord en collaborant aux initiatives de promotion de la région et d'attraction de la main-d'œuvre qualifiée.
- ❖ Intervenir de façon marquée auprès des entreprises pour qu'elles s'adaptent au contexte de rareté de main-d'œuvre :
 - en les aidant à améliorer leurs pratiques de gestion des ressources humaines;
 - en les accompagnant dans le recrutement et la fidélisation de la main-d'œuvre;
 - en les amenant à s'ouvrir à l'insertion d'une main-d'œuvre diversifiée et à gérer cette diversité;
 - ainsi qu'en les soutenant dans le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi.

Priorité 6

Renforcer la capacité d'agir des Nord-Côtiers ainsi que de leurs communautés

- ❖ Maintenir des services de proximité, notamment pour l'accès aux emplois, par le développement des compétences des individus, particulièrement ceux issus des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- ❖ Collaborer à la mise en œuvre, sur le plan régional, des stratégies gouvernementales destinées aux clientèles les plus démunies, notamment dans le cadre du *Plan gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023*.

Priorité 7

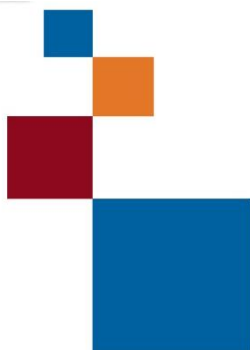
Favoriser l'accès à l'éducation, à la formation et au savoir

- ❖ Contribuer, avec les intervenants concernés par l'accès à l'éducation et à la formation, aux initiatives et aux efforts visant à dynamiser et à accroître l'offre de formation en région.

Priorité 8

Agir en synergie

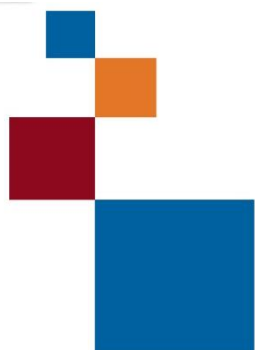
- ❖ Offrir une prestation intégrée des services gouvernementaux adaptée aux réalités et aux besoins des citoyens et des entreprises et privilégier la concertation régionale et locale avec les intervenants du milieu, dont les MRC, afin de contribuer au développement social et à la prospérité économique de la région.



4.4 Conclusion

Nous espérons que ce plan d'action régional saura guider efficacement les interventions du réseau de Services Québec de la Côte-Nord pour la prochaine année.

Nous remercions tous ceux et celles qui ont participé, de près ou de loin, à l'exercice de planification 2019-2020, dont ce document est l'aboutissement.



5 Les annexes

Répartition du budget du Fonds de développement du marché du travail

Les budgets d'intervention de la région de la Côte-Nord pour l'année 2019-2020 sont répartis dans les bureaux locaux de la région en tenant compte des principales clientèles que Services Québec doit desservir, notamment :

- les prestataires de l'assurance-emploi;
- les prestataires de l'assistance sociale;
- les entreprises.

**Répartition du budget du FDMT 2019-2020
par centre local d'emploi et bureau de Services Québec**

Unité administrative	Fonds du Québec \$	Compte de l'assurance-emploi \$	Total 2019-2020 \$	Budget initial 2018-2019 \$
Direction régionale	237 200	4 531 976	4 769 176	3 940 188
Les Escoumins	17 871	500 026	517 896	537 379
Forestville	22 136	368 174	390 310	388 618
Baie-Comeau	81 075	1 660 628	1 741 703	1 702 030
Port-Cartier	18 200	453 716	471 916	461 344
Sept-Îles	79 982	1 379 369	1 459 351	1 384 289
Havre-Saint-Pierre	36 545	1 178 856	1 215 401	1 194 006
Total	493 009	10 072 745	10 565 754	9 607 855

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

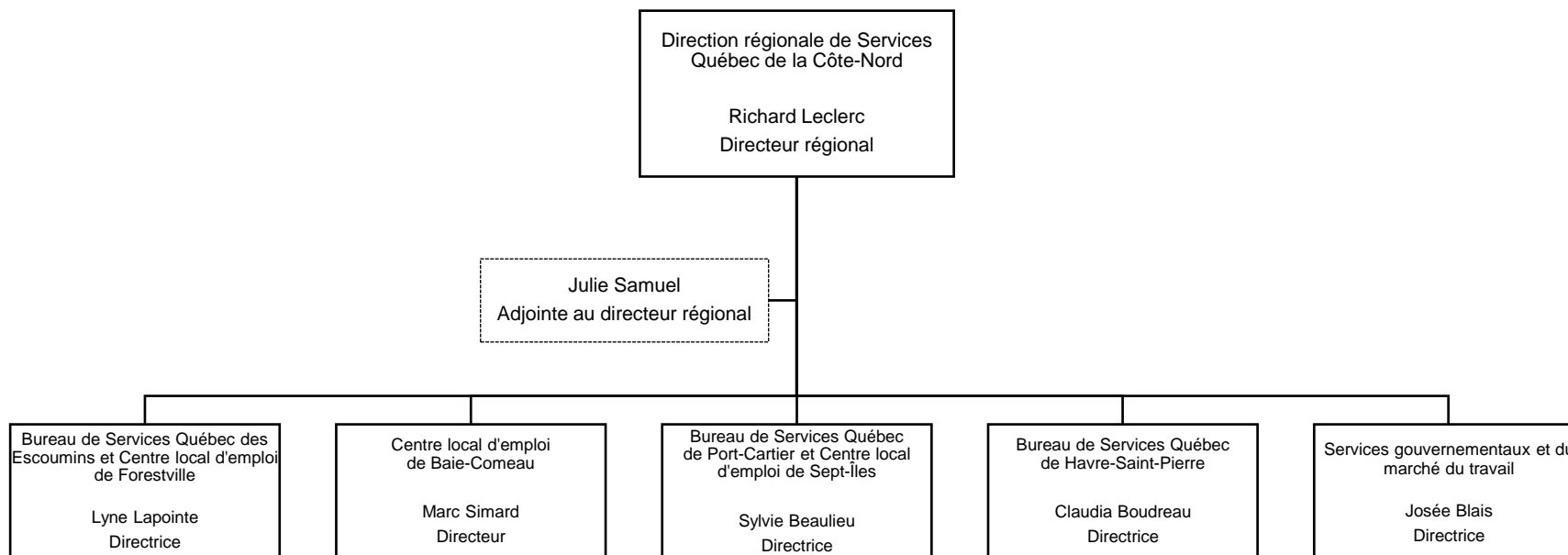
Bien que le plan d'action régional 2019-2020 ait été soigneusement élaboré, les engagements sont tributaires de plusieurs facteurs externes qui peuvent influencer l'atteinte des résultats. Les cibles sont établies selon l'information disponible en début d'exercice financier. Elles pourraient faire l'objet d'une révision en cours d'année pour tenir compte des ressources humaines et financières dont la région disposera effectivement en 2019-2020. Aussi, l'évolution de la situation du marché du travail peut également avoir une influence sur le choix des priorités d'action régionales ainsi que sur la capacité d'atteindre les résultats attendus.

Les indicateurs de résultat et les cibles pour 2019-2020

Le tableau suivant présente les indicateurs et les cibles de résultats pour le présent plan d'action régional. À des fins de comparaison, on y indique les cibles de l'année 2018-2019 et les résultats atteints au 31 mars 2019.

Indicateurs de résultat	Cibles 2018-2019	Résultats 2018-2019	Cibles 2019-2020
1. Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	2586	3182	2901
2. Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	51,6 %	65,3 %	58,3 %
3. Nombre de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	1023	1900	1294
4. Proportion des participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	57,0 %	69,7 %	62,7 %
5. Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	437	461	475
6. Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	41,8 %	51,4 %	47,1 %
7. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	36	27	36
8. Nombre d'entreprises nouvellement aidées	350	277	350
9. Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	85,0 %	97,9 %	85,0 %

Organigramme de la direction régionale de Services Québec



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

Président

Guillaume Tremblay, Conseil central Côte-Nord (CSN)

Premier vice-président

Alain Ouellet, Commission scolaire de l'Estuaire

Deuxième vice-président

Pascal Langlois, FTQ, région de la Côte-Nord

Membre d'office

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

Membres représentant le réseau des organismes d'employabilité

Danielle Sirois, SEMO Côte-Nord

Karen Vespier, Émersion, service-conseil en emploi

Membres représentant le milieu de la formation

Claire Barriault, Centre de formation professionnelle et générale de Sept-Îles

Éric-Stéphane Kouassi, Corporation des services universitaires du secteur Ouest de la Côte-Nord

Alain Ouellet, Commission scolaire de l'Estuaire

Membres représentant les entreprises

Jessica Belisle, Chambre de commerce de Sept-Îles

Marcel Cadoret, Groupe Cadoret, arpenteurs-géomètres inc.

Réjean Kaltush, Déboisement Messu

Gilles Lamarre, Boisaco inc.

Mario Leblanc, Tourisme Côte-Nord

Josée Parisée, Chambre de commerce de Manicouagan

Membres représentant la main-d'œuvre

Joanie Fortin, Conseil régional FTQ, Haute-Côte-Nord, Manicouagan

Claude Gamache, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Pascal Langlois, FTQ, région de la Côte-Nord

Sébastien Lebreux, Conseil central Côte-Nord (CSN)

Agathe Tremblay, Conseil central Côte-Nord (CSN)

Guillaume Tremblay, Conseil central Côte-Nord (CSN)

Membres sans droit de vote

Andrée-Anne Bourdeau, Commission de la construction du Québec

Jacques Chiasson, ministère de l'Économie et de l'Innovation

Jean-François Coulombe, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Membres invités sans droit de vote

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

Ken Gagnon, Société du Plan Nord

Yucca Léonard, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Membre observateur sans droit de vote

Luc Noël, Assemblée des MRC de la Côte-Nord

