



PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2016-2017



Emploi-Québec ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

« Faire de la richesse humaine régionale,
un avantage concurrentiel »

ADOPTÉ LE 8 AVRIL 2016
PAR LE CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ
DU TRAVAIL (CRPMT) DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

RÉDACTION

Dominique Lance, coordonnatrice régionale du soutien à la prestation de services
Sabrina Morin, adjointe exécutive et responsable des communications
Ann Brunet Beaudry, économiste régionale
Équipe de la direction régionale et des centres locaux d'emploi
En collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Abitibi-Témiscamingue

MISE EN PAGE ET CORRECTION

Diane Lemay, secrétaire administrative

PRODUCTION

Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue

Ce plan d'action peut être consulté sur le site Internet d'Emploi-Québec, région Abitibi-Témiscamingue à l'adresse suivante : emploi.quebec.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2016

ISBN 978-2-550-75597-5 (imprimée)

ISBN 978-2-550-75598-2 (PDF)



Table des matières

Avant-propos	4	Ressources d’Emploi-Québec	15
Mission d’Emploi-Québec	5	Enjeux, orientations et axes d’intervention 2016-2017 – Tableau synoptique	16
Vision stratégique du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l’Abitibi-Témiscamingue	5	Cibles de résultats régionales 2016-2017	20
CONTEXTE ORGANISATIONNEL	6	Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l’Abitibi-Témiscamingue	21
▫ <i>L’an 3 de la planification 2014-2018</i>	6	Sources et références	22
▫ <i>Plan d’action régional 2016-2017</i>	6		
Bilan 2015 et perspectives 2013 à 2017	6		
▫ <i>La faible croissance s’est fait sentir et la dynamique du marché du travail régional n’a pas été épargnée</i>	7		
▫ <i>Malgré le ralentissement observé, les perspectives 2013 à 2017 sont encourageantes</i>	8		
Portrait et évolution du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue	10		
Enjeux et défis du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue 2016-2017	12		
▫ <i>Le CRPMT, instance hautement stratégique du développement régional</i>	12		
▫ <i>L’adéquation emploi-formation-compétences</i>	13		
▫ <i>Les individus</i>	13		
▫ <i>Les entreprises</i>	14		



Rachel Huot

Yves Dubé

Le plan d'action d'Emploi-Québec 2016-2017 s'inscrit dans la continuité de la planification stratégique 2014-2018. Les besoins de main-d'œuvre demeureront grands pour les prochaines années, notamment pour pallier les nombreux départs à la retraite. Emploi-Québec continuera de porter une attention particulière pour lire avec justesse les signaux du marché du travail et de ses partenaires afin d'y répondre adéquatement.

Ce troisième volet s'amorce en force avec le défi ambitieux de l'adéquation formation emploi. Cet équilibre entre les besoins du marché du travail et les compétences des travailleuses et des travailleurs est essentiel si l'on veut soutenir la productivité et la croissance de nos entreprises et faciliter l'intégration en emploi du plus grand nombre de personnes.

Leader et détenteur de la connaissance du marché du travail, le CRPMT œuvre à l'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Ainsi, Emploi-Québec et ses partenaires entendent positionner le client au centre de ses actions, qu'il soit un individu ou une entreprise, en lui offrant un accompagnement soutenu répondant aux réalités actuelles du marché du travail. Bref, c'est avec une lecture fine des besoins et la mise en œuvre d'actions ciblées, d'une prestation de services adaptée et tournée vers le client, qu'Emploi-Québec entend relever ce défi.

Rachel Huot

Directrice régionale
Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

Yves Dubé

Président
Conseil régional des partenaires
du marché du travail de
l'Abitibi-Témiscamingue



MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC

Emploi-Québec est une unité relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) reconnue comme le service public d'emploi au Québec et offrant les services de solidarité sociale.

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

« RAISON D'ÊTRE D'UN SERVICE PUBLIC
D'EMPLOI : RÉALISER LA MEILLEURE
ORGANISATION POSSIBLE DU MARCHÉ DU
TRAVAIL POUR TENDRE VERS LE PLEIN EMPLOI
ET UTILISER AU MAXIMUM LA RESSOURCE
PRODUCTIVE QU'EST LA MAIN-D'ŒUVRE. »

VISION STRATÉGIQUE DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Abitibi-Témiscamingue ont établi une vision autour de deux grands axes, soit :

- Maintenir et accroître le niveau et la qualité des emplois en Abitibi-Témiscamingue. La qualité de l'emploi comporte quatre dimensions, soit la rémunération horaire, les heures habituelles de travail, l'adéquation entre la qualification de la personne et celle exigée par le poste ainsi que le caractère permanent ou non¹.
- Faire de la richesse humaine régionale, un avantage concurrentiel. À ce chapitre, un avantage concurrentiel durable est un élément que l'organisation maîtrise mieux que la concurrence. Il lui permet d'être compétitive, difficile à imiter, rare et non substituable.



CONTEXTE ORGANISATIONNEL

Dans la foulée des recommandations de la Commission de révision permanente des programmes et de son rapport d'août 2015, le gouvernement a annoncé qu'il modernisera et optimisera le modèle actuel de Services Québec. **Ainsi, à compter de 2016, les CLE deviendront la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyennes, les citoyens et les entreprises sur tout le territoire québécois.** Malgré ces importants changements organisationnels, Emploi-Québec demeurera une ligne d'affaires visible et soutenue par le CRPMT.

En vertu de la Loi sur l'administration publique ainsi que de la Loi sur le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et sur la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), Emploi-Québec est tenue de produire un **plan d'action annuel** et de rendre compte de l'atteinte des cibles de résultats de ce plan, de même que de l'utilisation des budgets qui lui sont alloués.

L'an 3 de la planification 2014-2018

L'année 2016-2017 est la troisième du cycle 2014-2018 et se présente en continuité avec les deux plans précédents. La planification est aussi un moment privilégié de mobilisation autour d'une **vision commune** du marché du travail régional.

Plan d'action régional 2016-2017

Les orientations stratégiques du volet service public d'emploi (SPE) d'Emploi-Québec sont convenues entre le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail, toutefois **la gestion décentralisée de l'action d'Emploi-Québec nous convie à régionaliser nos axes et nos stratégies d'intervention** en regard des recommandations exprimées

BILAN 2015 ET PERSPECTIVES 2013 À 2017

par les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, et ce, dans le respect du rôle du service public d'emploi. Le rôle du SPE est d'intervenir, de façon ciblée, en fonction des déséquilibres du marché du travail, notamment la sous-utilisation des ressources humaines qui génère du chômage et du sous-emploi.

En raison de son rôle, le **Service public d'emploi priorise** les personnes et certains groupes qui font face à des obstacles à l'emploi et pour qui l'intégration et le maintien en emploi resteront difficiles : les personnes peu scolarisées, les personnes handicapées, les personnes de 55 ans ou plus, les femmes responsables d'une famille monoparentale et ayant de jeunes enfants, les personnes immigrantes, les personnes faisant partie des minorités visibles, les autochtones et les personnes judiciairisées. Il priorise également les personnes en emploi ayant un déficit de compétences de base et qui sont faiblement qualifiées ou à risque de perdre leur emploi.

Finalement, il cible les petites et moyennes entreprises (PME) qui peuvent plus difficilement faire face à l'ensemble des changements du marché du travail en raison de leur capacité financière limitée, les empêchant d'investir dans des activités en gestion des ressources humaines pouvant être rentables pour elles et pour l'ensemble de la société.

« L'EXPERTISE DES MEMBRES DU CRPMT CONTRIBUE
À L'AMÉLIORATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL
RÉGIONAL. »



La faible croissance s'est fait sentir et la dynamique du marché du travail régional n'a pas été épargnée

Les évidences démographiques, l'évolution des dépenses de consommation, la variabilité des investissements et de la confiance des entreprises, la faible amélioration de la productivité, le redressement des finances de l'État, le bas niveau des prix du pétrole, la faiblesse du dollar canadien, la lente reprise aux États-Unis et l'essoufflement de la Chine, sont autant de facteurs ayant affecté l'économie au cours de la dernière année.

En 2015, le taux d'activité de la population en âge de travailler de l'Abitibi-Témiscamingue s'est fixé à 63,0 % comparativement à 64,8 % pour l'ensemble du Québec. En 2014, les taux se sont établis à 67,0 % pour la région et à 64,7 % pour le Québec.ⁱⁱ Au cours des deux dernières années (2013 et 2014), la région avait présenté un taux d'activité supérieur à 67,0 %.ⁱⁱⁱ Il s'agissait de sommets historiques.

Toujours en 2015, ce sont 70 600 personnes qui ont occupé un emploi. Contrairement à l'ensemble du Québec, l'Abitibi-Témiscamingue a enregistré une baisse entre 2014 et 2015 (- 5,5 % c. + 0,9 %)^{iv}. La région a maintenu le cap des 70 000 personnes en emploi, et ce, depuis 2011. Le taux d'emploi a été comparable à celui de l'ensemble du Québec autant pour la population de 15 ans et plus (58,6 % c. 59,9 %) que pour celle âgée de 15 à 64 ans (72,1 % c. 72, 8 %).^v

Le nombre de chercheurs d'emploi est demeuré semblable à 2014 (5 800 c. 5 300). Le taux de chômage a diminué de 0,2 point de pourcentage pour s'établir à 7,0 % (7,6 % pour l'ensemble du Québec).^{vi}

La région s'est distinguée en comparaison aux autres régions ressources. Elle a figuré en tête de liste quant au meilleur taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage pour l'année 2015.

¹ « L'industrie de l'extraction minière et extraction de pétrole et de gaz a représenté 19,5 % du produit intérieur brut aux prix de base de la région en 2013. »

« LA RÉGION SE POSITIONNE AU 1^{ER} RANG DES RÉGIONS RESSOURCES. »

Le secteur de la production de biens a enregistré une diminution du nombre de personnes en emploi (- 1,4 %). En premier lieu, l'agriculture et la foresterie, deux industries assises de notre économie, ont vu fluctuer leur demande de main-d'œuvre en raison des coïncidences structurelles et conjoncturelles. L'extraction minière est demeurée l'une des industries dominantes de la région^{1 vii}, mais la diminution des investissements a engendré un certain repli de l'emploi. La deuxième en importance a été celle de la construction.² Après des années remarquables, l'activité a fléchi en 2015. Le secteur de la fabrication a également démontré une réduction de ses effectifs.

Le secteur des services a subi un repli de l'emploi (- 7,1 %). Les services à la consommation et à la production ainsi que les services gouvernementaux ont tous été affectés.^{viii}

D'autres données sont venues témoigner d'un ralentissement, soit la diminution du nombre de postes vacants signalés dans Placement en ligne (- 5,4 %)^{ix}. Le nombre de mises à pied visées par les avis de licenciements collectifs émis par les entreprises a légèrement fléchi comparativement à l'année dernière (230 cc. 280).^x

En décembre 2015, le rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance emploi a révélé un taux d'assistance sociale de 6,0 % en Abitibi-Témiscamingue comparativement à 6,4 % pour l'ensemble du Québec (18-64 ans). Le nombre total d'adultes ayant eu recours aux programmes a été de 5 617 dont 3 119 au programme d'aide sociale (sans contraintes à l'emploi) et 2 498 au programme de solidarité sociale (avec contraintes sévères à l'emploi).^{xi}

² « L'industrie de la construction a représenté 9,5 % du produit intérieur brut aux prix de base de la région en 2013. »



En moyenne, près de 6 435 personnes ont touché des prestations d'assurance-emploi entre 2014 et 2015.^{xii}

« L'INDUSTRIE MINIÈRE EST DEMEURÉE L'UNE DES INDUSTRIES DOMINANTES. »

Malgré le ralentissement observé, les perspectives 2013 à 2017 sont encourageantes

Selon les perspectives établies en 2012, une création nette de près de 2 200 emplois est attendue sur la période de 2013 à 2017.^{xiii}

Les secteurs qui connaîtront une croissance supérieure à celle de l'ensemble des secteurs seront : l'extraction minière, les soins de santé et assistance sociale, l'hébergement et la restauration, l'information culture et loisir, le commerce et les finances. Près d'une trentaine de projets d'investissement sont actuellement en cours ou ont fait l'objet d'une annonce totalisant quatre milliards.^{xiv}

« 30 PROJETS D'INVESTISSEMENT, TOTALISANT 4 G\$ QUI AURONT UN IMPACT SUR LA CRÉATION D'EMPLOI »

Cette croissance de l'emploi sera légèrement inférieure à celle de l'ensemble du Québec (0,6 % c. 0,9 %). La majorité des besoins émaneront des départs à la retraite, soit près de 10 400.^{xv}



Rappelons que plusieurs personnes participeront à pourvoir ces 12 600 emplois. Selon le scénario de l'ensemble du Québec, une majorité, 53 %, le sera par les jeunes qui arriveront sur le marché du travail. S'ajouteront dans une proportion de 16 % la future population immigrante et un autre 16 % grâce à une plus grande participation au marché du travail des personnes âgées de 15 à 64 ans. Finalement, les personnes en chômage qui intégreront à nouveau un emploi occuperont 8 % des emplois et les personnes de plus de 65 ans participeront à hauteur de 7 %.^{xvi}

« LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES SERONT À L'AVANT-PLAN DES BESOINS. »

Afin d'éviter que soit freinée la croissance de l'emploi en raison d'une rareté de main-d'œuvre, le bagage de compétences dont disposera cette main-d'œuvre constituera le facteur clé. Les emplois créés nécessiteront majoritairement des compétences de niveau professionnel et technique. Près de 80 % des perspectives d'emploi favorables nécessiteront une formation universitaire, technique ou professionnelle et seront liées principalement aux secteurs de la santé, des sciences naturelles et appliquées, des métiers, du transport et de la machinerie.^{xvii} Les besoins de remplacement nécessiteront davantage des niveaux de compétence intermédiaire et élémentaire.

Le taux de chômage connaîtra un repli entre 2013 et 2017 pour s'établir sous la barre du 6,0 % en 2017. Il sera également en diminution, au Québec, durant la même période pour atteindre 6,2 % en 2017.

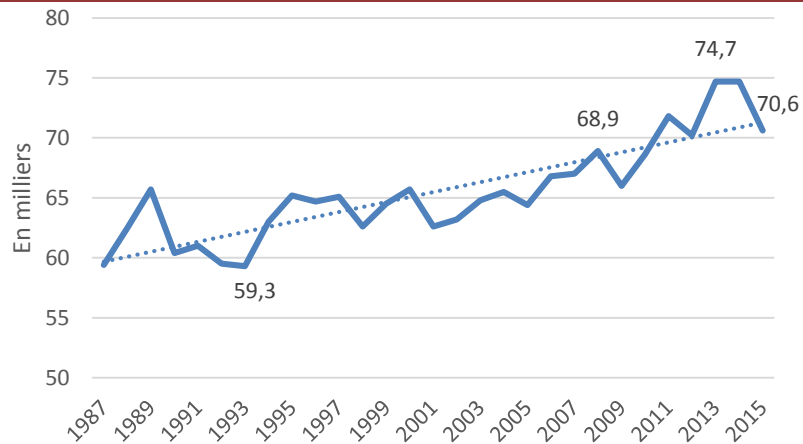
« L'INDICE DE REMPLACEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ATTEINDRA UN CREUX EN 2022. »

Les prochaines années seront cruciales pour la région. Si l'on se fie aux perspectives démographiques, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre atteindra un creux en 2022, le nombre de jeunes susceptibles d'entrer sur le marché du travail (20-29 ans) pour 100 personnes en voie de prendre leur retraite (55-64 ans) sera de 70. Au cours des années subséquentes l'indice progressera et se rétablira à 93 en 2036.^{xviii}

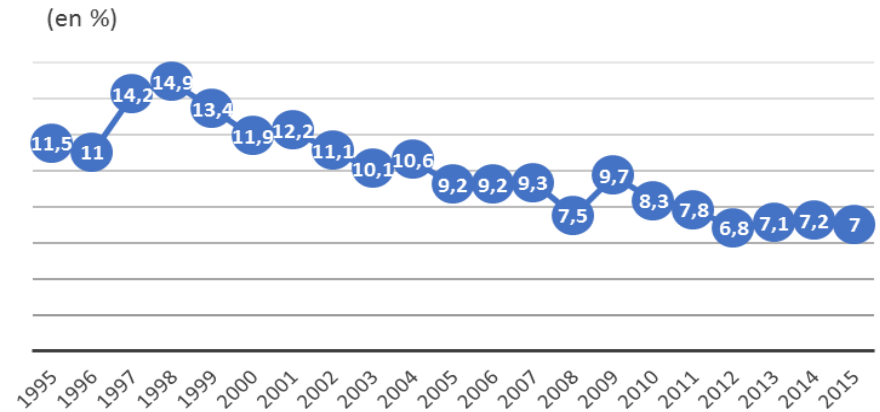
Indicateurs du marché du travail¹

	Abitibi-Témiscamingue 2014	Abitibi-Témiscamingue 2015	Ensemble du Québec 2015
Emploi	74 700	70 600	4 097 000
Taux d'activité			
15 ans et plus	67,0 %	63,0 %	64,8%
15-64 ans	78,9 %	77,6 %	78,9%
Taux d'emploi			
15 ans et plus	62,1 %	58,6 %	59,9%
15-64 ans	73,3 %	72,1 %	72,8 %
Taux de chômage			
15 ans et plus	7,2 %	7,0 %	7,6 %
15-64 ans	7,2 %	7,1 %	7,6 %

Évolution de l'emploi²

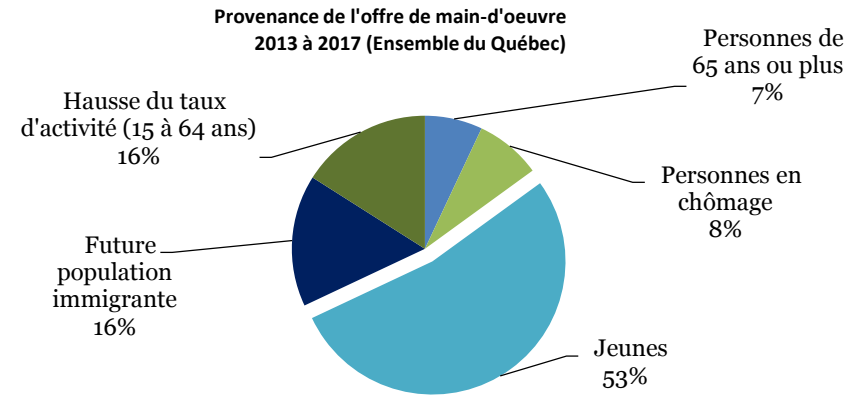


Évolution du taux de chômage³



Perspectives d'emploi⁴

Demande de 12 600 à pourvoir de 2013 à 2017

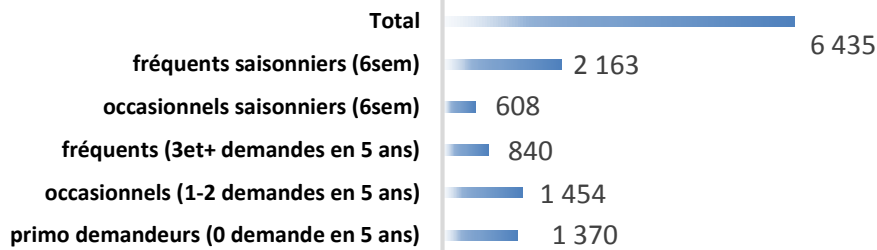




Niveau de compétence	Emploi-Québec, Placement en ligne Nombre de postes vacants signalés 2014-2015 ⁵
Gestion	290
Professionnel	557
Technique	1 968
Intermédiaire	3 213
Élémentaire	1 618
Total	7 646

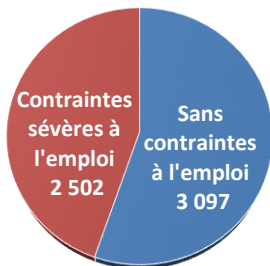
Prestataires de l'assurance-emploi⁶

SELON LA FRÉQUENCE D'UTILISATION
MOYENNE OCTOBRE 2014 À OCTOBRE 2015
(EN NOMBRE)



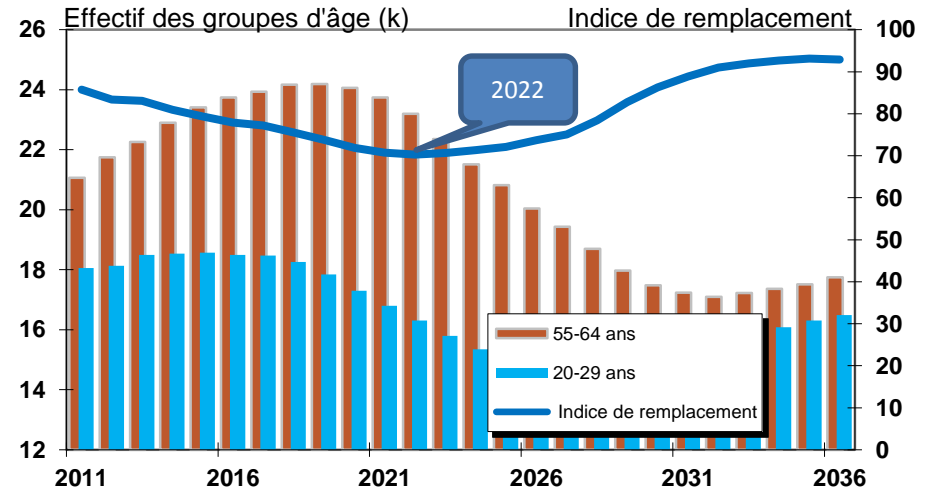
Prestataires des programmes d'assistance sociale⁷

Adultes en fonction du type de contraintes, en
décembre 2014

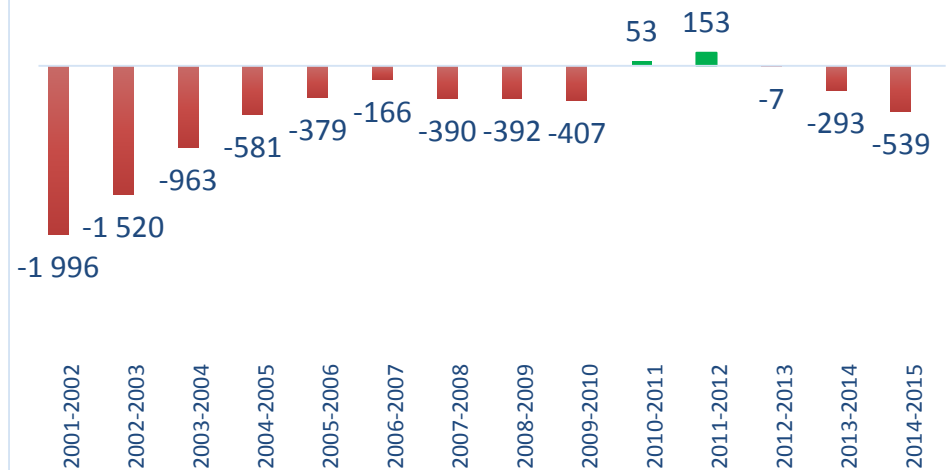


- Sexe : 45,3 % Femme et 54,7 % Homme
- Groupe d'âge : 28,8 % âgés de 34 ans et moins dont 64,5 % détenait un niveau de scolarité inférieure au secondaire V

Démographie⁸



Solde migratoire interrégional 2003-2004 à 2014-2015⁹



Le CRPMT, instance hautement stratégique du développement régional

En Abitibi-Témiscamingue, pour réussir à accroître et maintenir le niveau et la qualité des emplois, pour miser sur une richesse humaine concurrentielle et épanouie, il faudra relever de nombreux défis; des défis de taille.

En effet, les constats suivants mettent en jeu la prospérité sociale et économique de la région :

- le vieillissement démographique;
- la rareté de main-d'œuvre;
- l'inadéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises;
- la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Le CRPMT est une des rares instances de concertation régionale multisectorielle en Abitibi-Témiscamingue. Son rôle et ses responsabilités sont hautement stratégiques pour le développement de la région.

Le gouvernement du Québec s'apprête à confier un rôle accru à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) dans la définition des besoins de développement de la main-d'œuvre actuelle et future. Le rôle du CRPMT de définir la problématique du marché du travail en région, notamment en procédant à l'estimation des besoins de développement de la main-d'œuvre actuelle et future, prendra conséquemment une plus grande importance. **Les particularités du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue devront être bien cernées et portées auprès de la CPMT afin qu'elles soient considérées dans l'élaboration de stratégies nationales.**

Le CRPMT prendra également à cœur son rôle de proposer à la CPMT des critères de répartition des ressources afférentes aux mesures, programmes et fonds de main-d'œuvre et d'emploi alloués au niveau régional.

Les acteurs de développement ont changé au cours de la dernière année : certains ne sont plus, d'autres se sont vus confier davantage de responsabilités. Le CRPMT, qui demeure, devra **partager sa lecture du marché du travail et mobiliser les acteurs autour des stratégies et objectifs régionaux identifiés en matière de main-d'œuvre et d'emploi.**

Les acteurs de développement devront travailler de concert, utiliser l'information sur le marché du travail afin d'éclairer les décisions et oser sortir des sentiers battus afin d'optimiser la participation au marché du travail du plus grand nombre de personnes. Ce sont 12 600 emplois qui seront à pourvoir au cours des prochaines années. Un bien petit volume par rapport aux besoins de main-d'œuvre Québécois, mais qui génère son lot de défis complexes. En effet, devant agir sur des petits volumes, les interventions devront faire preuve d'ajustement et de souplesse. **Au sein de chaque MRC**, chaque mise en mouvement, chaque formation, chaque départ à la retraite, chaque intégration en emploi, chaque création d'emploi, sera importante.

L'équipe d'Emploi-Québec, leader et détentrice de la connaissance du marché du travail devra être présente, active et influente pour mobiliser, soutenir et accompagner les citoyennes, les citoyens, les employeurs et les partenaires concernés.



Services publics d'emploi

Selon l'Organisation internationale du travail, les services publics d'emploi ont pour mission de faciliter l'adaptation des entreprises, des travailleuses et des travailleurs à l'évolution du marché du travail.

Vieillesse, rareté, inadéquation, pénurie sont les mots utilisés pour dépeindre le contexte du marché du travail actuel. Mots qui mettent une forte pression sur les entreprises et les individus. Ce sont les capacités d'adaptation et d'innovation des entreprises et des individus qui permettront à l'Abitibi-Témiscamingue de se démarquer et d'aspirer à la prospérité sociale et économique.

Pour bien jouer son rôle de facilitateur, Emploi-Québec cherchera à mettre en place ou encore à valoriser certaines **conditions gagnantes**. Pour les individus la priorité sera accordée au développement, à la mise à niveau et à l'utilisation des compétences, particulièrement les **compétences essentielles**. Quant aux entreprises, elles seront fortement encouragées à utiliser de **saines pratiques de gestion des ressources humaines** liées à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre.

Sans être exclusifs, certains secteurs d'activité et projets économiques devront être pris en compte et une attention particulière leur sera donnée, notamment le secteur de la production de biens, les secteurs qui sont tributaires de l'activité saisonnière ainsi que les projets menant à la diversification de notre économie. Les créneaux d'excellence constituent aussi des assises sectorielles fortes, reconnues et où la région a su se démarquer. Emploi-Québec sera un partenaire pour soutenir le développement des compétences et les stratégies main-d'œuvre.

L'adéquation emploi-formation-compétences

Devant la coexistence de personnes sans emploi et de postes vacants sur le marché du travail, il devient prioritaire de mieux arrimer la

formation et les compétences de la main-d'œuvre aux besoins actuels et futurs des entreprises. Il est essentiel d'accroître la performance du marché du travail en permettant qu'autant les travailleuses et travailleurs que les personnes sans emploi aient accès à une formation pouvant contribuer davantage à la productivité des entreprises et à la hausse du niveau de vie de tous. Les compétences essentielles, qui permettent de mieux s'intégrer au monde du travail et d'apprendre tout au long de la vie, seront dorénavant considérées tant dans l'approche individus qu'entreprises.

Pour cette année, Emploi-Québec et le réseau de la formation continue de la région uniront leurs forces afin d'aborder l'adéquation emploi-formation-compétences sous l'angle sectoriel. Pour la région, il s'agit d'une nouvelle approche qui renouvelle le partenariat entre l'emploi et la formation. La contribution des employeurs, des travailleuses et des travailleurs sera également névralgique à la réussite de cette démarche, qui espérons-le, sera porteuse de façons de faire novatrices en terme d'acquisition de compétences.

Les individus

Malgré les besoins de main-d'œuvre, certaines personnes vivent des périodes de chômage, dont celles appartenant à des groupes sous-représentés sur le marché travail. Un des rôles d'Emploi-Québec est d'offrir un soutien aux personnes **jusqu'à l'emploi** et d'en faciliter le maintien. Pour certaines d'entre elles, des mesures d'intégration en emploi seront mises de l'avant, alors que pour d'autres, des mesures de développement de l'employabilité faciliteront la réintégration au marché du travail.

Emploi-Québec intensifiera ses collaborations avec ses partenaires de service (ressources externes et établissements de formation), mais également entre son service aux individus et son service aux entreprises afin de mobiliser, préparer, accompagner et assurer l'intégration et le maintien en emploi des individus aidés.





Les entreprises

En Abitibi-Témiscamingue, tout près de 58 % des emplois se trouvent dans les entreprises de 5 à 99 employés. Ces PME sollicitent grandement la polyvalence de leurs équipes qui, faute de personnel, sont confrontées chaque jour à assumer plusieurs rôles à la fois. Le vieillissement démographique ne fera qu'accentuer ce besoin de flexibilité. La productivité, la compétitivité, le développement, voire la survie de ces entreprises seront alors en jeu. La responsabilisation des entreprises dans l'amélioration des pratiques de GRH et l'investissement dans les ressources humaines comme avantage concurrentiel devient un pas dans la bonne direction.

Le soutien à la gestion des ressources humaines (GRH)

Certaines de ces petites et moyennes entreprises doivent être accompagnées. À ce chapitre, Emploi-Québec se veut un pilier fort et incontournable dans le soutien à la GRH en entreprise, axé sur l'aide au recrutement et à la rétention, à la gestion de la diversité et à la formation de la main-d'œuvre. C'est avec ce bagage d'expertises qu'**Emploi-Québec participera à la mise en place d'Entreprises Québec**, un guichet unique facilitant les rapports des entreprises avec l'État et offrant des services de renseignements, de référencement et d'accompagnement efficaces, accessibles et reconnus.

Toujours à la lumière de l'information sur le marché du travail, les services aux entreprises viseront à amener l'entreprise aidée à réaliser **la meilleure organisation possible du travail afin d'utiliser pleinement sa ressource productive qu'est sa main-d'œuvre**. Des efforts seront également consacrés à **enrayer les préjugés potentiellement existants** envers l'offre de main-d'œuvre : jeunes, travailleurs expérimentés, immigrants, assistés sociaux, autochtones, etc.

L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre

Les réponses aux besoins de main-d'œuvre sont multiples : recrutement, réorganisation du travail, mobilité interne et développement des compétences. Toutefois, certaines compétences spécifiques, d'une importance capitale pour l'économie de la région, sont rares, voire absentes de l'Abitibi-Témiscamingue. **Le redéploiement de la main-d'œuvre qualifiée demeure un enjeu majeur**. Il faut viser les personnes qualifiées vivant à l'extérieur de la région comme réponse aux besoins régionaux. Pour ce faire, **la région doit demeurer attractive, le marché du travail doit aussi demeurer attractif et les entreprises doivent offrir des conditions de travail concurrentielles**.

Cependant, ce n'est pas tout d'attirer, il faut aussi et surtout retenir. Puisque les efforts en attraction sont énergivores, des efforts en rétention doivent proportionnellement être déployés pour assurer des gains à long terme. Ce grand défi peut s'aborder sous plusieurs angles : emploi, milieu de vie, culture, éducation, enracinement, fierté régionale, sentiment d'appartenance. L'Abitibi-Témiscamingue, lorsqu'elle est bien mise en valeur, peut briller de tous ses feux. **2016-2017 devra servir à réunir les forces**, à revisiter la stratégie d'attraction, à bonifier les enjeux de rétention et ainsi permettre à l'Abitibi-Témiscamingue de renouer avec un bilan migratoire positif pour les prochaines années.

« EMPLOI-QUÉBEC OFFRE UNE AIDE-CONSEIL EN
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
PERSONNALISÉE ET ADAPTÉE. »



RESSOURCES D'EMPLOI-QUÉBEC

Pour offrir les services publics d'emploi, Emploi-Québec dispose d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois (Fonds de développement du marché du travail [FDMT]).

L'importance des ressources mises à la disposition d'Emploi-Québec conditionne l'ampleur de ses interventions. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment en ce qui concerne les cibles de résultats à atteindre quant aux services publics d'emploi.

Le budget initial d'intervention du FDMT dont devrait disposer l'Abitibi-Témiscamingue en 2016-2017 est de 13 202 300 \$³. Il s'agit d'une baisse de 496 500 \$ par rapport au budget initial de 2015-2016.

« UN BUDGET DE PLUS DE 13 M\$. »

Ce budget est réparti dans les six centres locaux d'emploi, selon le poids relatif de chacun des territoires et à la direction régionale pour l'administration des services régionalisés qui profitent à l'ensemble de la région. À cette somme, s'ajoute un budget provenant du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) de la Commission des partenaires du marché du travail dont les montants sont à confirmer.

Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue compte également sur un budget de transfert de 45 M\$ pour assurer le versement de l'aide financière, conformément aux programmes d'assistance sociale ainsi que pour offrir des programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

³ Le budget initial exclut les budgets des Projets économiques d'envergure (PÉE), du projet Initiative ciblée pour travailleurs âgés (ICTA) ainsi que les budgets du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS).





§

ENJEUX, ORIENTATIONS ET AXES D'INTERVENTION 2016-2017 – TABLEAU SYNOPTIQUE

ENJEU 1 : L'ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS UN CONTEXTE OÙ LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ET LE CHÔMAGE COEXISTENT

ORIENTATION	AXES D'INTERVENTION/STRATÉGIES
1. Accélérer l'insertion à l'emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail	<ul style="list-style-type: none">▣ Adapter et faciliter l'utilisation de l'information sur le marché du travail.★ Maximiser toutes les marges de manœuvre des mesures et services pour assurer une intégration et un maintien réussi en emploi.★ Pratiquer un accompagnement adapté et soutenu jusqu'à l'intégration en emploi, notamment auprès des personnes qui terminent leur participation à une mesure active.▣ Soutenir la mobilité professionnelle et géographique afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre ou en contexte particulier, telle la saisonnalité.★ Renforcer les liens entre les services aux individus et les services aux entreprises en identifiant et en effectuant du démarchage auprès d'entreprises ayant de saines pratiques RH, dans une perspective de placement de la clientèle ciblée.
2. Favoriser l'insertion en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none">▣ Promouvoir l'information sur le marché du travail afin d'influencer les choix professionnels, notamment auprès des jeunes.▣ Améliorer la connaissance des groupes sous représentés ainsi que des différentes stratégies gouvernementales et ministérielles liées à cette clientèle.★ Mobiliser, préparer, accompagner et assurer le placement et le suivi des clientèles en intensifiant les collaborations avec nos partenaires.▣ Réaliser une prise en charge proactive et un accompagnement soutenu pour les jeunes dans leur démarche d'orientation professionnelle, de qualification et d'intégration en emploi.▣ Pratiquer un accompagnement adapté et soutenu jusqu'à l'intégration en emploi par des suivis plus intensifs.▣ Assurer un accompagnement personnalisé des entreprises, en collaboration avec nos partenaires, pour l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.

§ Les enjeux et les orientations sont proposés nationalement par Emploi-Québec et entérinés par la CPMT. Les axes d'intervention sont proposés par la région et entérinés par le CRPMT.

★ **Note** : l'étoile indique que des efforts particuliers seront déployés en 2016-2017.





ORIENTATION	AXES D'INTERVENTION/STRATÉGIES
3. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité	<ul style="list-style-type: none">★ Soutenir la GRH dans les petites et moyennes entreprises, particulièrement en recrutement et en rétention en commençant par la mobilité interne; en gestion de la diversité; en acquisition, en développement et en utilisation des compétences, notamment les compétences essentielles.★ Utiliser l'IMT pour accompagner les entreprises dans le choix de leurs stratégies de GRH.▣ Collaborer aux partenariats (gouvernemental, ministériel, sectoriel) dans une perspective d'amélioration des pratiques de GRH et de réponse aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.
4. Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none">▣ Optimiser, en collaboration avec le milieu de la formation, les processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences, en favoriser l'utilisation et soutenir les formations manquantes.▣ Soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre sans emploi pour de meilleures chances d'intégration et de maintien en emploi.▣ Soutenir le développement, la mise à niveau et l'utilisation des compétences de la main-d'œuvre en emploi; favorisant ainsi le maintien en emploi et la productivité.▣ Identifier les besoins de formation de courte durée permettant une transition plus favorable vers l'emploi pour certains individus dont certaines compétences seraient désuètes.★ Réaliser, en partenariat avec les établissements de formation et les entreprises, des projets de formation sur mesure, notamment les projets liés aux compétences essentielles, et ce, tant pour la nouvelle main-d'œuvre que pour la main-d'œuvre en emploi.



ENJEU 2 : L'AUTONOMIE FINANCIÈRE POUR LE PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES, LA GESTION RIGOUREUSE DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET LA MOBILISATION POUR LA SOLIDARITÉ SOCIALE

ORIENTATION	AXES D'INTERVENTION/STRATÉGIES
5. Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="632 396 1934 451">▣ Rebâtir les partenariats multisectoriels locaux et régionaux visant la mise en mouvement et l'insertion en emploi.<li data-bbox="632 477 1856 532">▣ Soutenir financièrement les personnes, les familles démunies et les clientèles vulnérables, dont les personnes itinérantes, les personnes judiciarisées et les jeunes issus des centres jeunesse.<li data-bbox="632 558 1934 613">★ Maîtriser la Stratégie d'intervention renforcée auprès des prestataires d'aide financière de dernier recours ayant des caractéristiques favorables à l'insertion en emploi.<li data-bbox="632 639 1955 695">▣ 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.



ENJEU 3 : L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE D'EMPLOI-QUÉBEC AUX BESOINS DE LA CLIENTÈLE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL, AINSI QU'ÀUX CHANGEMENTS DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE

ORIENTATION	AXES D'INTERVENTION/STRATÉGIES
6. Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail	<ul style="list-style-type: none">★ Développer et mettre en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines, particulièrement la gestion de changement, le transfert d'expertise et le développement de compétences.▣ Définir la prestation de services en fonction des besoins de la clientèle, dans un contexte de déploiement de Services Québec.▣ Participer à la mise en place d'Entreprises Québec, un guichet unique facilitant les rapports des entreprises avec l'État et offrant des services de renseignements, de référencement et d'accompagnement efficaces, accessibles et reconnus.
7. Agir avec l'ensemble des partenaires du marché du travail pour une offre de services adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail	<ul style="list-style-type: none">▣ Travailler en collaboration avec les partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail, notamment par la persévérance aux mesures actives d'emploi.★ Poursuivre les partenariats misant sur le partage d'une vision commune des enjeux et des besoins du marché du travail et en favoriser son rayonnement.★ Faire de l'adéquation formation-emploi-compétences une priorité en misant sur une approche souple et dynamique, un partenariat et un rapprochement des milieux des affaires, syndical, de l'éducation et de l'emploi ainsi qu'une utilisation judicieuse de l'IMT.
8. Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi	<ul style="list-style-type: none">★ Questionner et réviser les méthodes de travail afin de favoriser l'efficacité, l'efficience et la continuité des services.★ Documenter nos interventions et réajuster les pratiques afin d'avoir davantage d'impacts.▣ Utiliser l'information sur le marché du travail de façon à faciliter les prises de décision du personnel et des partenaires du marché du travail.



L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux objectifs et aux cibles définis préalablement en fonction des services à fournir.

Indicateurs	2016-2017	2015-2016
<i>Nouveaux participants, total</i>	6 221	6 109
<i>Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi</i>	3 726	3 336
<i>Nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale</i>	1 747	1 640
<i>Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale <u>en emploi</u> après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi</i>	882	824
<i>Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi</i>	3 908	3 908
<i>Nombre de participants de l'assurance-emploi <u>en emploi</u> après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi</i>	1 475	1 475
<i>Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi</i>	461	461
<i>Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)</i>	204	177
<i>Nombre de sorties de l'aide financière</i>	1 485	1 485

Certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le plan d'action régional 2016-2017. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte au moment de la reddition de comptes afin de pouvoir évaluer avec justesse le rendement d'Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue. Les cibles du plan d'action 2016-2017 sont donc préliminaires. Elles seront revues au plus tard en septembre 2016 et pourraient être ajustées pour tenir compte, entre autres, des résultats réels de 2015-2016, des ressources allouées à la région et des prévisions économiques révisées.

De plus, certains éléments du budget 2016-2017 du gouvernement pourraient venir influencer le présent plan d'action.



MEMBRES VOTANTS

SECRÉTAIRE DU CRPMT

- **Rachel Huot**, directrice régionale Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue

REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES

- **Francis Larochelle, vice-président du CRPMT** – Agnico Eagle
- Richard Deshaies, Ben Deshaies inc.
- Marcel H. Jolicoeur – Les constructions Benoit Doyon
- Mario Paquin – Mine Raglan
- Alain Perron – Industries Tembec
- Gilles St-Michel – Canadian Tire

REPRÉSENTANTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- **Donald Rheault, vice-président du CRPMT** – Conseil central Abitibi-Témiscamingue Ungava (CSN)
- Alain Caron – Syndicat des travailleurs et travailleuses de Tembec (CSN)
- Gilles Chapadeau – Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Sonia Charrette – Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Simon Simard – Syndicat de l'Union des producteurs agricoles de l'Abitibi-Témiscamingue (UPA)
- Marc Thibodeau – Syndicat des métallos Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec (FTQ)

REPRÉSENTANTS DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

- Stéphane Audy – Technobois
- Josée Beaulé – Carrefour Jeunesse-emploi du Témiscamingue

REPRÉSENTANTS DU MILIEU DE LA FORMATION

- **Yves Dubé, président du CRPMT** – Centre de formation professionnelle Lac-Abitibi
- Sylvain Blais – Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue
- Johanne Jean – Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
- Poste vacant (Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue)

MEMBRES SANS DROIT DE VOTE

REPRÉSENTANTS DES MINISTÈRES

- Denis Moffet – Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (MAMOT)
- Yves Drolet – Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations (MEIE)

MEMBRES OBSERVATEURS

- Normand Mongeau – Centre intégré de santé et services sociaux
- Luc Côté Chilton – Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec

INVITÉS D'EMPLOI-QUÉBEC

- Diane Lemay, secrétaire administrative
- Manon Dickey, directrice régionale adjointe
- Suzanne Dupuis, conseillère stratégique en développement de la main-d'œuvre et de l'emploi
- Dominique Lance, coordonnatrice régionale du soutien à la prestation de services

DIRECTRICES ET DIRECTEUR DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

- Solange Alain
Centre local d'emploi d'Amos et La Sarre
[Coordonnées CLE d'Amos](#)
[Coordonnées CLE de La Sarre](#)
- Dany Duchesne
Centre de traitement régional de l'aide financière de dernier recours
[Coordonnées CLE d'Amos](#)
- Lyne Fortin
Centre local d'emploi de Rouyn-Noranda
[Coordonnées CLE de Rouyn-Noranda](#)
- Christine Duchesneau
Centres locaux d'emploi de Val-d'Or et de Senneterre
[Coordonnées CLE de Val-d'Or](#) –
[Coordonnées CLE de Senneterre](#)
- Fanny Tremblay
Centre local d'emploi de Ville-Marie
[Coordonnées CLE de Ville-Marie](#)



Bilan 2015 et perspectives 2013 à 2017

- ⁱ Institut de la statistique du Québec. Travail et rémunération. *Marché du travail et qualité de l'emploi : un regard inédit sur la situation dans les régions du Québec*. Septembre 2013. www.stat.gouv.qc.ca.
- ⁱⁱ Emploi-Québec, direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Bulletin sur le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue. Bilan 2015.
- ⁱⁱⁱ Emploi-Québec, direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Compilation spéciale.
- ^{iv} Emploi-Québec, direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Bulletin sur le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue. Bilan 2015.
- ^v Emploi-Québec, direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Compilation spéciale.
- ^{vi} Emploi-Québec, direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Bulletin sur le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue. Bilan 2015.
- ^{vii} Institut de la statistique du Québec. Tableaux statistiques. Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base par industrie, Abitibi-Témiscamingue et ensemble du Québec, 2009-2013.
- ^{viii} Emploi-Québec. Bulletin sur le marché du travail. Ensemble du Québec. Décembre 2015.
- ^{ix} Emploi-Québec. Le PEL mensuel. Employeurs et postes vacants signalés. Cumulatif 2015-2016. Abitibi-Témiscamingue. Novembre 2015.
- ^x Emploi-Québec, direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Compilation spéciale.
- ^{xi} Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Direction de la statistique, de l'information de gestion et du suivi de la performance. Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance emploi. Décembre 2015.
- ^{xii} Emploi-Québec. Compilation spéciale. A partir de fichier de Service Canada.Tab26_Moyenne octobre 2014 à octobre 2015.
- ^{xiii} Emploi-Québec, direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Perspectives d'emploi par industrie 2013-2017.
- ^{xiv} Emploi-Québec, direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Projets d'investissements. Mars 2016.
- ^{xv} Régie des rentes du Québec, Analyse actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2012. Compilation Emploi-Québec.
- ^{xvi} Emploi-Québec. Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec. Perspectives à moyen (2013-2017) et à long terme (2013-2022).
- ^{xvii} Emploi-Québec, direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Perspectives d'emploi par profession 2013-2017.
- ^{xviii} L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Les portraits de la région. Jeunes. Mars 2015. Institut de la statistique du Québec, Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061.

Portrait et évolution du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue

1. Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.
2. Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.
3. Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.
4. Emploi-Québec. Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec. Perspectives à moyen (2013-2017) et à long terme (2013-2022).
5. Emploi-Québec. Le PEL mensuel. Employeurs et postes vacants signalés. Cumulatif 2015-2016. Abitibi-Témiscamingue. Novembre 2015.
6. Emploi-Québec. Compilation spéciale. A partir de fichier de Service Canada.Tab26_Moyenne octobre 2014 à octobre 2015.
7. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Direction de la statistique, de l'information de gestion et du suivi de la performance. Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance emploi. Décembre 2015.
8. L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Les portraits de la région. Jeunes. Mars 2015. Institut de la statistique du Québec, Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061.
9. Institut de la statistique du Québec, exploitation du Fichier d'inscription des personnes assurées (FIPA) de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ). Solde migratoire et taux net de migration interrégionale, régions administratives du Québec, 2001-2002 à 2013-2014.