

PLAN
PLAN D'ACTION
PLAN D'ACTION 2018
D'ACTION 2018 2019
2018 2019
2019



PLAN
PLAN D'ACTION
PLAN D'ACTION 2018
D'ACTION 2018 2019
2018 2019
2019

Rédaction

Direction générale des politiques d'emploi, de la planification et du marché du travail
Emploi-Québec
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Réalisation infographique et édition

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

Ce plan d'action peut être consulté
sur le site d'Emploi-Québec :
www.emploi.quebec.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019
ISBN 978-2-550-81718-5 (imprimé)
ISBN 978-2-550-81719-2 (PDF)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE	5
MOT DE PRÉSENTATION	7
FAITS SAILLANTS	9
1 EMPLOI-QUÉBEC, SON OFFRE DE SERVICE ET SON CADRE DE GESTION	11
2 L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX	13
3 LES RESSOURCES DÉDIÉES À L'EMPLOI ET À LA MAIN-D'OEUVRE	19
4 LES ORIENTATIONS ET LES STRATÉGIES POUR FAIRE FACE AUX ENJEUX ET ATTEINDRE LES RÉSULTATS ATTENDUS	21
■ Orientation 1	22
Approfondir la connaissance des déséquilibres du marché du travail tant quantitatifs que qualitatifs	
■ Orientation 2	23
Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail, dont par le soutien au développement des compétences	
■ Orientation 3	24
Favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail et les clientèles de l'assistance sociale, dont par le soutien au développement des compétences	
■ Orientation 4	26
Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité	
■ Orientation 5	28
Adapter l'offre de services, en collaboration avec l'ensemble des partenaires, à l'évolution du contexte d'intervention et aux besoins des individus et des entreprises afin d'accroître l'insertion en emploi	
5 LES INDICATEURS DE RÉSULTATS CIBLÉS DANS LE PLAN D'ACTION ANNUEL	31
6 LES FACTEURS DE CONTINGENCE	33
7 LE TABLEAU SYNOPTIQUE	35
ANNEXE A1	
Fonds de développement du marché du travail : répartition en 2018-2019	39

MESSAGE DU MINISTRE



Le Québec est actuellement confronté à un phénomène de rareté de la main-d'œuvre, une situation qui se poursuivra pendant plusieurs années. Le dynamisme du marché du travail des récentes années nous a permis d'atteindre un sommet quant au niveau d'emploi et un creux historique en ce qui concerne le taux de chômage.

Cette situation amène le gouvernement, par l'intermédiaire d'Emploi-Québec et du réseau des bureaux de Services Québec, présents dans chacune des régions du Québec, à agir rapidement et efficacement pour s'assurer que nous disposons, collectivement, d'une main-d'œuvre suffisante et compétente, ce qui permettra de répondre aux besoins du marché du travail.

Le phénomène de rareté de la main-d'œuvre dépasse toutefois les questions de disponibilité et de qualification de la main-d'œuvre et interpelle l'ensemble des ministères et organismes du gouvernement. Les services publics d'emploi, notamment, jouent un rôle essentiel dans la réponse aux problématiques de la disponibilité et des compétences de la main-d'œuvre.

Le Plan d'action d'Emploi-Québec 2018-2019, élaboré en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail, s'inscrit dans la volonté du gouvernement de mieux adapter les interventions des services publics d'emploi pour soutenir le développement des compétences et répondre aux besoins des entreprises d'ici, dans un contexte où plusieurs régions du Québec ont atteint le plein emploi.

Le Plan d'action d'Emploi-Québec 2018-2019 consolide des actions déjà porteuses, mises en place par Emploi-Québec et les directions régionales de Services Québec. Le Plan d'action sur la main-d'œuvre 2018-2023 et les modifications annoncées permettront aux services publics d'emploi de mieux répondre aux exigences d'une économie moderne en transformation.

Chaque année, les services publics d'emploi accompagnent près de 300 000 personnes dans une démarche visant leur intégration au marché du travail par l'amélioration de leur employabilité. De plus, ils aident environ 11 500 entreprises dans la gestion et le développement de leurs ressources humaines.

Avec ce plan d'action, Emploi-Québec participe concrètement au développement économique du Québec en permettant à un plus grand nombre d'individus d'intégrer le marché du travail et en contribuant à rehausser les compétences des travailleuses et des travailleurs.

A handwritten signature in dark ink, reading 'Jean Boulet' in a cursive script.

Jean Boulet
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Ministre responsable de la région de la Mauricie

MOT DE PRÉSENTATION

La planification des services publics d'emploi est établie par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail. Elle est approuvée par le gouvernement, conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.

Emploi-Québec relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et a la responsabilité de planifier et d'organiser les services publics d'emploi. Elle accorde une grande importance à l'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.

En effet, puisque des personnes sont sans emploi alors que des postes sont à pourvoir sur le marché du travail, il importe avant tout de mieux arrimer la formation et les compétences de la main-d'œuvre aux besoins actuels et futurs des entreprises. Conformément à la priorité du gouvernement à cet égard, Emploi-Québec place cet objectif en tête de ses priorités en déployant une approche concertée et partenariale, accompagnant tant les entreprises que les individus.

Les déséquilibres sur le marché du travail s'avèrent coûteux pour le Québec. Il est donc essentiel d'accroître la performance du marché du travail en faisant en sorte que tant les travailleuses et les travailleurs et les personnes sans emploi que les entreprises aient accès à l'aide en matière d'emploi qui leur est nécessaire pour répondre aux besoins du marché du travail.

Que ce soit, entre autres, par la mise en mouvement vers l'insertion professionnelle des prestataires de l'aide financière de dernier recours, par la réintégration plus rapide au marché du travail des prestataires d'assurance-emploi, par le rehaussement des compétences des personnes en emploi ou encore par le soutien accordé aux entreprises pour les aider à relever les défis associés à la main-d'œuvre, les actions présentées dans ce plan d'action visent un objectif commun : intégrer en emploi les personnes qui sont au chômage, développer les compétences de la main-d'œuvre et répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises dans le but d'améliorer l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail.

Emploi-Québec joue un rôle clé dans le développement et la mise en œuvre de l'action gouvernementale à cet égard. Elle soutient également la Commission des partenaires du marché du travail dans la mise en œuvre de son plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi. Enfin, elle participe à la mise en œuvre de ses engagements dans le cadre du Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023.

FAITS SAILLANTS

- Le marché du travail québécois a atteint des sommets en 2017 avec la création de 90 200 emplois, ce qui a entraîné un taux de chômage historiquement bas de 6,1 %, une diminution de 1,0 point de pourcentage par rapport à 2016.
- Amorcée en 2014, la baisse de la population d'âge actif s'est poursuivie en 2017, ce qui accroît les difficultés de recrutement des entreprises et rend nécessaire une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises.
- La diminution de la population d'âge actif et la croissance de l'emploi ont un effet à la baisse sur le volume de prestataires d'une aide financière de dernier recours et de prestataires d'assurance-emploi qui participeront aux activités des services publics d'emploi.
- En parallèle, les besoins des entreprises en matière de gestion de la main-d'œuvre augmentent.
- Emploi-Québec collaborera avec ses partenaires à l'accroissement de la performance des services publics d'emploi afin de continuer à répondre aux besoins du marché du travail en portant une attention particulière aux retours en emploi à la suite des interventions.
- En collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail, Emploi-Québec accentuera ses travaux pour approfondir sa connaissance des déséquilibres du marché du travail et des compétences de la main-d'œuvre du futur.
- L'emploi étant le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Emploi-Québec continuera de favoriser l'insertion en emploi des personnes en situation de chômage et des groupes sous-représentés sur le marché du travail, notamment par l'implantation du nouveau Programme objectif emploi.

1 EMPLOI-QUÉBEC, SON OFFRE DE SERVICE ET SON CADRE DE GESTION

OFFRE DE SERVICE

Emploi-Québec planifie les services publics d'emploi aux individus et aux entreprises, lesquels sont offerts par l'entremise de Services Québec. Les services aux individus font partie d'un continuum de services axés sur l'emploi assurant aux personnes qui cherchent ou qui intègrent un emploi un cheminement fluide et un accompagnement en fonction des besoins du marché du travail. Les services aux entreprises ont pour objectif d'aider ces dernières dans la gestion de leurs ressources humaines, par exemple en offrant un soutien en matière d'aide au recrutement ou de formation des travailleuses et des travailleurs.

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle l'emploi est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière des personnes. Elle contribue à améliorer le fonctionnement du marché du travail, à assurer une meilleure adéquation entre la formation, les compétences et les besoins des employeurs, et à réduire le chômage, les pertes d'emplois, l'instabilité de l'emploi et les obstacles à la création d'emplois.

En plus des services universels, offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ils s'adressent, d'une part, aux entreprises qui font face à des défis en matière de main-d'œuvre et, d'autre 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 au moyen d'activités facilitant leur insertion sociale et leur insertion en emploi ainsi que leur participation active à la vie économique.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois, la réduction de la pauvreté et l'amélioration de l'adéquation formation-compétences-emploi.

CADRE DE GESTION

Les interventions en matière d'emploi sont menées de façon décentralisée, en partenariat et selon un mode de gestion par résultats. La planification nationale d'Emploi-Québec est cohérente avec les enjeux et orientations de la planification stratégique du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et se prolonge à l'échelle régionale dans le volet main-d'œuvre et emploi des plans d'action régionaux de Services Québec, préparé par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Ce volet précise les actions régionales concrétisant les orientations et les objectifs du plan d'action national. Le plan d'action national d'Emploi-Québec est complémentaire aux plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités consultatifs et du Conseil emploi métropole, ainsi qu'au Plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi de la Commission des partenaires du marché du travail.

2 L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX

2.1 L'ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La participation au marché du travail à son sommet

Soutenu par une forte croissance économique, qui a atteint 3,1 % pour l'année 2017¹, l'emploi au Québec s'est accru de 2,2 % par rapport à 2016, ce qui représente une augmentation de 90 200 emplois. Il s'agit d'une croissance exceptionnelle, considérant le fait que la croissance a été en moyenne de 43 500 emplois au cours des cinq dernières années. Grâce à cette évolution favorable de l'emploi, le taux de chômage a atteint un nouveau plancher historique², à 6,1 %, en baisse de 1,0 point de pourcentage par rapport à 2016. Ces chiffres témoignent d'une amélioration notable de la situation du marché du travail, mais évoquent également les tensions qui peuvent y survenir, la main-d'œuvre disponible étant plus rare.

■ PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR L'ENSEMBLE DU QUÉBEC, PERSONNES DE 15 ANS OU PLUS (SAUF POUR LES TAUX D'EMPLOI ET D'ACTIVITÉ)

	2013	2014	2015	2016	2017
Emploi (en milliers)	4 060,8	4 059,7	4 097,0	4 133,1	4 223,3
Emploi à temps plein (en milliers)	3 277,8	3 245,3	3 290,3	3 344,0	3 409,4
Emploi à temps partiel (en milliers)	783,0	814,4	806,7	789,1	813,8
Taux de chômage (%)	7,6	7,7	7,6	7,1	6,1
Taux d'activité (%) - 15 - 64 ans	78,1	78,0	78,9	78,9	79,6
Taux d'emploi (%) - 15 - 64 ans	72,2	71,9	72,8	73,3	74,8

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

La baisse de la taille de la population âgée de 15 à 64 ans se poursuit

La population de 15 à 64 ans, soit celle qui est dite « d'âge actif », a amorcé en 2014 sa décroissance³. Jumelée à une augmentation de l'emploi, cette décroissance entraîne une situation de rareté de main-d'œuvre qui se poursuivra et devrait s'accroître. Par ailleurs, plus de 1,3 million d'emplois seront à pourvoir au cours des 10 prochaines années.

1. Par rapport à 2016. Données consultées sur le site Web de l'Institut de la statistique du Québec en date du 5 juin 2018.

2. Tous les sommets historiques sont des sommets observés depuis le début des séries chronologiques annuelles en 1976, sauf indication contraire (certaines séries ont débuté plus tard).

3. Estimations de la population du Québec par groupe d'âge et sexe, au 1^{er} juillet, 2001 à 2016. Source : Statistique Canada, Division de la démographie. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec. En ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/structure/index.html>.

Cette évolution démographique pourrait constituer un frein à la croissance de l'emploi, bien que celle-ci ait été exceptionnellement forte en 2017. La hausse de la participation au marché du travail de la population âgée de 15 à 64 ans, conjuguée à la hausse de l'activité chez les personnes de 65 ans et plus, a permis cette croissance. Cette importante croissance de l'emploi a poussé le taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans à un nouveau sommet en 2017, à 74,8 %, situant le Québec tout près des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) qui ont la meilleure performance à ce chapitre. De plus, malgré le vieillissement de la population, le taux d'emploi de la population âgée de 15 ans et plus a augmenté pour retrouver son sommet de 2007, soit 60,9 %.

Sous le double effet de la diminution démographique observée chez les personnes de 15 à 64 ans et de la croissance de l'emploi, le taux de chômage, qui est déjà à un niveau historiquement bas, devrait poursuivre sa régression au cours des prochaines années. Il deviendra alors de plus en plus difficile de réduire le chômage, qui sera surtout de courte durée et attribuable au temps nécessaire pour appairer les compétences de la main-d'œuvre disponible aux besoins des entreprises.

2.2 DÉFIS ET ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La rareté de la main-d'œuvre et les défis de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi

La conjugaison de la décroissance démographique de la population âgée de 15 à 64 ans et de l'accroissement du nombre d'emplois occasionne un phénomène de rareté de main-d'œuvre qui se poursuivra et qui devrait s'accroître, ce qui fera de l'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail un des principaux défis que devra relever le Québec au cours des prochaines années.

Une mauvaise adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, qu'elle soit quantitative ou qualitative, entraîne des déséquilibres qui freinent l'accroissement de la richesse collective. Ces déséquilibres peuvent être causés, entre autres, par une rareté de main-d'œuvre, par une évolution des compétences dans le temps qui amène une inadéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et celles que recherchent les employeurs, ou encore par des écarts entre les conditions de travail offertes par les entreprises et celles auxquelles s'attendent les travailleuses et les travailleurs.

Il est nécessaire de bien connaître les facteurs en cause dans ces déséquilibres pour mieux comprendre la dynamique entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, pour identifier les solutions possibles et pour mobiliser les acteurs concernés.

Les conséquences sur le recrutement

À court terme, en raison de la rareté de main-d'œuvre, il sera plus difficile pour les employeurs de trouver une personne qui corresponde en tout point au profil envisagé pour un poste. Plusieurs entreprises rapportent connaître déjà des difficultés de recrutement, ce qui est confirmé par une augmentation du nombre de postes vacants, dont ceux de longue durée.

Par conséquent, les employeurs devront évaluer leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines (assouplir leurs critères d'embauche, former davantage leur personnel, s'ouvrir à la diversité, améliorer la rétention de la main-d'œuvre, ajuster leurs conditions de travail) afin d'utiliser le plein potentiel d'emploi de l'ensemble de la main-d'œuvre pour combler leurs besoins. Il sera également nécessaire de faire en sorte que le plus grand nombre possible de personnes qui sont en mesure de travailler, et qui le souhaitent, puissent occuper un emploi.

Les pressions sur les conditions de travail risquent d'influer sur la compétitivité des entreprises ainsi que sur leur capacité à maintenir et à créer des emplois. Afin de demeurer compétitives et d'améliorer leur productivité, elles devront investir davantage dans la machinerie et l'équipement et revoir l'organisation du travail à la suite de l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux procédés. Pour que ces investissements donnent des résultats, il faudra que la main-d'œuvre soit suffisamment qualifiée.

L'impératif de l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre

Le niveau de scolarité de la population québécoise a connu une évolution importante depuis une vingtaine d'années, ce qui a eu pour effet de modifier considérablement les compétences de base de la main-d'œuvre. Ainsi, la proportion de personnes n'ayant aucun diplôme a reculé entre 1997 et 2017 chez les 25 à 64 ans, passant de 27,3 % à 11,4 %, bien qu'elle demeure supérieure à la moyenne canadienne (8,9 %), notamment en raison d'un taux de décrochage scolaire plus élevé chez les jeunes du secondaire. Par ailleurs, la proportion de personnes ayant un diplôme d'études postsecondaires⁴ a augmenté de façon significative au cours de cette période, passant de 49,7 % à 70,7 % – soit la plus élevée au Canada.

Même si la qualification de la main-d'œuvre du Québec s'est améliorée au cours des dernières décennies, un certain nombre de travailleuses et de travailleurs n'ont toujours pas les compétences de base ou les compétences spécialisées nécessaires à une intégration durable en emploi. Cette situation peut les freiner dans leur insertion et leur mobilité professionnelles.

Rappelons que les personnes les plus instruites sont moins exposées au chômage. Cependant, en raison de la rareté de la main-d'œuvre, on assiste déjà à une résorption du chômage dans les groupes plus éloignés du marché du travail, dont les personnes sans diplôme. En effet, alors que le taux de chômage des personnes non diplômées de 15 ans et plus s'est maintenu autour de 15 % entre 2000 et 2016, il a descendu à 11,1 % en 2017. Il demeure tout de même plus élevé que chez les personnes diplômées; en effet, le taux de chômage oscille entre 4,6 % chez les diplômés universitaires et 5,9 % chez les titulaires d'un diplôme d'études secondaires. Compte tenu des besoins croissants de main-d'œuvre qualifiée, et ce, y compris dans les emplois moins spécialisés, il demeure primordial d'améliorer l'adéquation entre les compétences des personnes disponibles et les exigences des employeurs.

La participation au marché du travail de personnes faisant partie de tous les groupes

Malgré l'amélioration continue de la situation du marché du travail et la hausse du niveau de scolarité, le chômage et le sous-emploi demeurent une réalité pour beaucoup de Québécoises et de Québécois.

Le risque de chômage et de sous-emploi⁵ est déterminé avant tout par la scolarité et la qualification professionnelle; il peut toutefois être accentué par certaines caractéristiques sociodémographiques.

4. Diplôme d'études professionnelles, diplôme d'études collégiales ou diplôme universitaire.

5. Le sous-emploi correspond à une utilisation insuffisante des compétences d'une travailleuse ou d'un travailleur.

Ainsi, l'intégration et le maintien en emploi resteront difficiles pour les personnes faisant face à des obstacles à l'emploi ainsi que pour celles faisant partie de certains groupes, notamment :

- les personnes peu scolarisées;
- les personnes handicapées;
- les personnes âgées de 55 ans et plus;
- les femmes responsables d'une famille monoparentale et ayant de jeunes enfants;
- les personnes immigrantes récemment arrivées au pays;
- les personnes faisant partie des minorités visibles;
- les autochtones;
- les personnes judiciairisées.

Certaines de ces personnes auront besoin d'une aide particulière pour intégrer le marché du travail de façon durable, et il sera important de les accompagner dans le développement de leur employabilité. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, le marché du travail tend à intégrer plus facilement ces personnes, mais celles qui demeurent en chômage ont besoin d'un meilleur soutien à cet égard.

Quant aux adultes prestataires des programmes d'assistance sociale, leur nombre a diminué de façon importante pour s'établir à 320 172 personnes en décembre 2017, ce qui représente une diminution de plus de 40 % par rapport au sommet observé en février 1996. Cette diminution a fait en sorte que le taux d'assistance sociale des personnes âgées de 18 à 64 ans a reculé pour s'établir à 6,1 % en décembre 2017, un plancher historique.

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, il est impératif d'accompagner les prestataires des programmes d'assistance sociale au moyen de mesures d'emploi de façon à leur permettre d'intégrer le marché du travail. À cet égard une attention particulière sera apportée à l'utilisation de l'indice d'employabilité de chaque demandeur afin d'assurer une intervention ciblée auprès de ceux en mesure d'entreprendre une démarche d'intégration en emploi.

2.3 LE CONTEXTE ORGANISATIONNEL

Le marché du travail est en transformation, et cette situation a un effet sur l'évolution de la clientèle d'Emploi-Québec. Non seulement cette dernière diminue-t-elle, mais sa composition de même que ses besoins sont différents. Ce phénomène est déjà bien entamé et il se poursuivra encore plusieurs années. Parallèlement à cela, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale connaît une accentuation des mouvements de son personnel en raison des nombreux départs à la retraite.

À l'instar de nombreux États membres de l'OCDE, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale doit s'ajuster et innover. Il doit notamment moderniser et continuer d'adapter et d'améliorer ses services afin de répondre aux attentes et aux besoins de la population et des entreprises en matière de services publics d'emploi. Cela signifie, entre autres, travailler à l'amélioration de la performance de la prestation de services par l'entremise des bureaux de Services Québec, lesquels offrent une panoplie de services gouvernementaux de première ligne ainsi que toute la gamme des services publics d'emploi d'Emploi-Québec.

En 2018-2019, l'implantation du nouveau Programme objectif emploi constituera un élément central dans l'amélioration de l'offre de services d'emploi aux personnes faisant, pour la première fois, une demande d'aide financière de dernier recours.

2.4 LES ENJEUX POUR EMPLOI-QUÉBEC

En 2018-2019, Emploi-Québec jouera un rôle important dans l'élaboration et la mise en œuvre de plusieurs initiatives gouvernementales majeures touchant l'adéquation entre la formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail. Elle continuera à mettre en œuvre les divers engagements qu'elle a pris dans plusieurs autres initiatives gouvernementales touchant la main-d'œuvre et l'emploi, notamment :

- le plan d'action gouvernemental en adéquation formation-emploi;
- le plan d'action concerté de la Commission des partenaires du marché du travail en matière d'adéquation formation-compétences-emploi;
- les stratégies gouvernementales par secteur d'activité économique, dont la Stratégie québécoise de développement de l'aluminium 2015-2025, la Stratégie maritime du Québec, la Stratégie québécoise de l'aérospatiale 2016-2026, la Stratégie numérique du Québec et la Politique bioalimentaire 2018-2025.

En conséquence, le plan d'action d'Emploi-Québec 2018-2019 accorde une place prépondérante à l'amélioration de l'adéquation formation-compétences-emploi.

Cet enjeu est amplifié par la croissance économique jumelée au déclin démographique de la population de 15 à 64 ans, particulièrement au cours des deux dernières années, une situation qui entraîne un phénomène de rareté de main-d'œuvre et qui a aussi pour conséquence une diminution marquée des clientèles qui pourraient bénéficier des services publics d'emploi. En plus de voir ces clientèles diminuer rapidement, on observe que leurs caractéristiques évoluent. En effet, les personnes qui n'arrivent pas à trouver un travail alors que les possibilités d'emploi sont bonnes se heurtent à de plus grands obstacles à l'emploi.

Une autre conséquence tangible de cet enjeu est l'accroissement des difficultés de recrutement de main-d'œuvre pour les entreprises, qui sont de plus en plus dans l'obligation de revoir leurs pratiques de recrutement ou leur organisation du travail, ou encore d'accentuer la formation de leur personnel afin d'accroître sa productivité.

Une partie des réponses à ces problématiques se trouve dans l'adaptation de l'offre des services publics d'emploi aux besoins des clients et aux nouvelles conditions du marché du travail, que ce soit pour les individus ou pour les entreprises. Cette évolution se fera en étroite collaboration avec l'ensemble des partenaires du marché du travail, notamment les organismes spécialisés en développement de l'employabilité, qui sont responsables d'une part très importante de l'offre de service.

Compte tenu des éléments présentés précédemment et de la volonté d'améliorer l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail, les enjeux retenus par Emploi-Québec en 2018-2019 sont les suivants :

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.
2. L'adaptation, en collaboration avec l'ensemble des partenaires, des services publics d'emploi au contexte de changements démographiques et d'évolution des caractéristiques des clientèles.

3 LES RESSOURCES DÉDIÉES À L'EMPLOI ET À LA MAIN-D'ŒUVRE

Pour offrir les services publics d'emploi, Emploi-Québec dispose d'un budget d'intervention annuel, le Fonds de développement du marché du travail, provenant des fonds que reçoit le gouvernement du Québec en vertu des ententes sur le marché du travail conclues avec le gouvernement fédéral ainsi que des fonds provenant du gouvernement québécois. L'ampleur des interventions d'Emploi-Québec dépend de deux facteurs : l'importance des ressources mises à sa disposition et les besoins de la population visée par ses mesures et services. Le présent plan d'action en tient compte, notamment en ce qui a trait à l'établissement des cibles de ses indicateurs de résultats ciblés.

Ainsi, conformément à son mode de gestion, les cibles des indicateurs de résultats ciblés d'Emploi-Québec sont convenues en fonction du budget accordé, de l'effectif autorisé et de l'évolution du contexte d'intervention⁶.

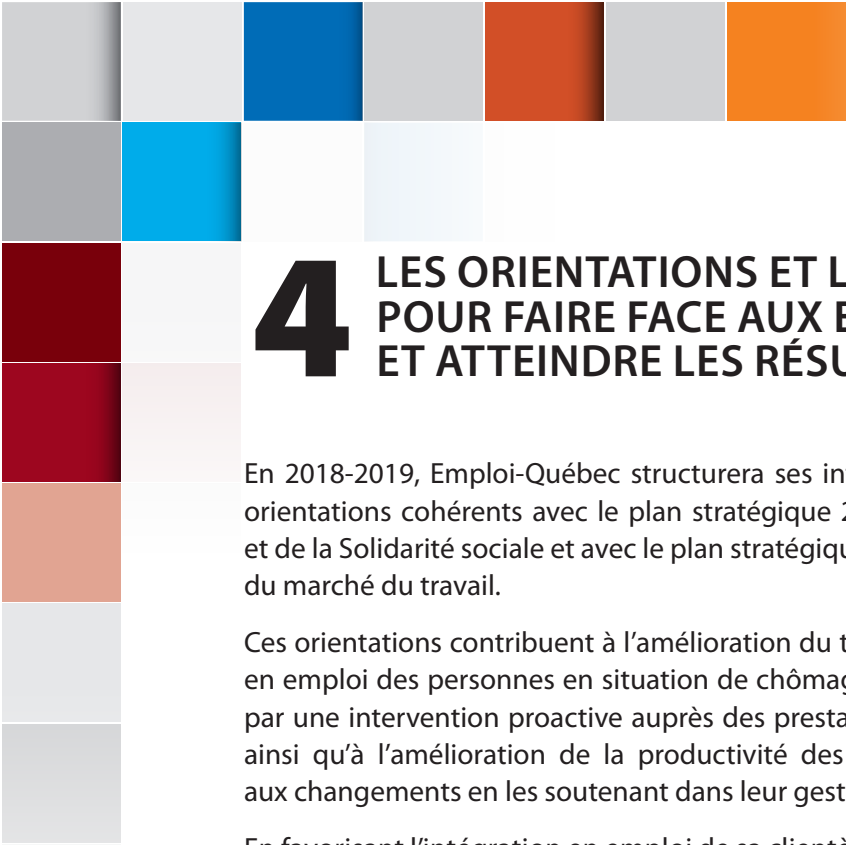
Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail sert à financer les mesures actives des services publics d'emploi. Il s'élève à 971,1 millions de dollars pour l'année 2018-2019.

Ce budget inclut des crédits financés par différentes ententes conclues avec le gouvernement fédéral. Ainsi, 569,3 millions de dollars provenant de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (1997), lesquels doivent être utilisés pour l'aide aux participantes et participants de l'assurance-emploi, pour assurer les mesures de soutien au Service national de placement. Il comprend également 106,0 millions de dollars provenant de l'Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert de sommes du Fonds canadien pour l'emploi en ce qui concerne les mesures et services d'emploi et de formation de la main-d'œuvre destinés aux personnes sans emploi qui ne sont pas des participantes ou des participants de l'assurance-emploi ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs qui ont besoin d'une formation de base ou qui n'ont aucune qualification reconnue. À ces montants s'ajoutent des bonifications des ententes avec le gouvernement fédéral de 114,5 M\$, ainsi que 14,1 M\$ de nouveaux crédits du gouvernement du Québec, notamment pour les personnes handicapées.

Ce budget inclut également 167,2 M\$ en provenance des crédits du gouvernement du Québec.

Du budget global de 971,1 millions de dollars, une somme de 781,2 millions est attribuée à l'enveloppe régionale (voir l'annexe A1 pour la répartition).

6. Les cibles de résultats sont présentées à la section 5.



4 LES ORIENTATIONS ET LES STRATÉGIES POUR FAIRE FACE AUX ENJEUX ET ATTEINDRE LES RÉSULTATS ATTENDUS

En 2018-2019, Emploi-Québec structurera ses interventions autour de deux enjeux et de cinq orientations cohérents avec le plan stratégique 2015-2019 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et avec le plan stratégique 2017-2020 de la Commission des partenaires du marché du travail.

Ces orientations contribuent à l'amélioration du taux d'emploi de la population par l'intégration en emploi des personnes en situation de chômage, à la diminution du taux d'assistance sociale par une intervention proactive auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours ainsi qu'à l'amélioration de la productivité des entreprises et de leur capacité de s'adapter aux changements en les soutenant dans leur gestion des ressources humaines.

En favorisant l'intégration en emploi de sa clientèle, Emploi-Québec vise également à améliorer l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail afin de soutenir la croissance économique. En 2018-2019, Emploi-Québec vise le retour sur le marché du travail de 145 500 personnes à la suite d'une participation aux mesures et activités des services publics d'emploi et l'accompagnement de 12 500 nouvelles entreprises dans le soutien à la gestion de leurs ressources humaines et dans la formation de leur main-d'œuvre.

Pour structurer ses interventions et concrétiser son plan d'action, Emploi-Québec dispose d'un ensemble de mesures et de services prenant en compte la diversité des besoins de sa clientèle et les besoins du marché du travail. Elle œuvre également à faire évoluer l'offre de service en fonction des besoins de ses clientèles, notamment en soutenant plusieurs projets visant à expérimenter de nouvelles approches et initiatives. Emploi-Québec et ses partenaires accordent une attention particulière à la performance des interventions des services publics d'emploi en matière d'insertion sur le marché du travail.

Emploi-Québec adhère aux principes définis dans la Loi sur le développement durable et souscrit aux engagements pris par le Ministère dans sa Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens. Elle participe également à la mise en oeuvre du premier plan gouvernemental pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires.

ORIENTATION 1

APPROFONDIR LA CONNAISSANCE DES DÉSÉQUILIBRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL TANT QUANTITATIFS QUE QUALITATIFS

Dans un contexte où les besoins des entreprises en matière de compétences se complexifient et où le marché du travail évolue différemment d'une région à l'autre, l'information sur le marché du travail et l'information scolaire et professionnelle jouent un rôle de premier plan pour faciliter l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi. Une information fiable, à jour et adaptée aux besoins des différents utilisateurs éclaire la prise de décision en matière de main-d'œuvre et d'emploi et contribue à améliorer l'efficacité du marché du travail.

Cette information est essentielle pour le personnel des services publics d'emploi, pour les partenaires gouvernementaux, notamment le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, ainsi que pour les organismes spécialisés en développement de l'employabilité avec lesquels Emploi-Québec conclut des ententes de service, pour la population et pour les entreprises du Québec.

Dans ce contexte, il importe de développer des outils permettant de mieux comprendre les déséquilibres du marché du travail par profession, en considérant les dimensions sectorielles et régionales, afin de planifier des interventions qui répondent le mieux possible aux besoins de la clientèle, tant les individus que les entreprises. En plus de ceux déjà en place, Emploi-Québec développe constamment des outils qui rendent possible une analyse plus précise des besoins et des perspectives du marché du travail.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, concrétisera sa première orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent.

AXE D'INTERVENTION

Le développement d'approches et d'outils permettant de mieux connaître les déséquilibres du marché du travail

- Améliorer la connaissance de la dynamique de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans certaines professions au sujet desquelles les diagnostics ne font pas consensus.
- Raffiner l'information sur le marché du travail en produisant des perspectives d'emploi par profession qui tiennent compte, notamment, de l'apport de l'offre de main-d'œuvre issue du réseau de l'éducation et de l'immigration.
- Assurer une promotion active des métiers et professions faisant l'objet d'une forte demande de main-d'œuvre.

AXE D'INTERVENTION

La production d'information pour les partenaires

- 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 et les perspectives du marché du travail, notamment en préparant une liste des professions actuellement en déséquilibre (en surplus ou en déficit de main-d'œuvre) pour l'ensemble du Québec et pour chacune de ses régions.
- Collaborer avec le Conseil emploi métropole à l'élaboration et à la mise en œuvre du Plan d'action métropolitain sur les compétences du futur.

- Collaborer avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion en lui fournissant les besoins du marché du travail permettant notamment d'établir le pointage des domaines de formation utilisés dans la sélection des immigrants permanents.
- Soutenir le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur au regard de l'utilisation des données sur le marché du travail dans le cadre de la gestion de l'offre de formation, notamment dans la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental en adéquation formation-emploi.

ORIENTATION 2

ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL, DONT PAR LE SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

De nombreuses situations de transition, d'une durée plus ou moins longue, marquent constamment le marché du travail québécois (périodes de chômage, changement d'emploi, postes vacants, licenciements collectifs, fermeture et ouverture d'entreprises, etc.).

Le chômage de courte durée est une composante importante du chômage au Québec et, dans une période de croissance économique appréciable comme celle que l'on a observée au cours des dernières années, cette situation est de plus en plus fréquente. Les personnes dans cette situation sont souvent prêtes à occuper un emploi, mais éprouvent des difficultés notamment pour obtenir une information pertinente, complète et fiable sur le marché du travail et pour acquérir des compétences en matière de recherche d'emploi, ou encore pour développer des compétences à l'aide de formations d'appoint leur permettant d'intégrer durablement le marché du travail. Plusieurs de ces personnes manquent d'expérience dans l'utilisation des services publics d'emploi, et il peut s'avérer particulièrement efficace de mieux leur faire connaître les outils en ligne. D'autres ont besoin d'aide pour rechercher efficacement un emploi ou pour entrer en contact avec un employeur potentiel.

Emploi-Québec dispose de leviers d'intervention lui permettant d'agir promptement afin d'atténuer les effets de ces situations de transition, tout en assurant une meilleure adéquation entre les besoins du marché du travail et les compétences de la main-d'œuvre.

En collaboration avec ses partenaires, Emploi-Québec concrétisera sa deuxième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent⁷.

AXE D'INTERVENTION

Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des différents utilisateurs

- Améliorer la diffusion de l'information sur le marché du travail en travaillant au développement d'une nouvelle plateforme informatique, le Carrefour de l'emploi et de la formation, destinée à promouvoir l'information sur le marché du travail et sur les formations ainsi que la rencontre des employeurs et de la main-d'œuvre.
- Promouvoir les outils de recherche d'emploi en ligne, dont le *Guide pratique de recherche d'emploi* et le site Placement en ligne d'Emploi-Québec.

7. Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation de l'orientation 1 du Plan stratégique 2015-2019 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, intitulée *Répondre aux besoins du marché du travail*.

AXE D'INTERVENTION

L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation adaptée

- Développer, en collaboration avec les partenaires du marché du travail, dont les organismes spécialisés en développement de l'employabilité, des approches d'aide au placement plus proactives et structurantes en renforçant les liens avec les employeurs pour répondre aux besoins de certaines personnes, dont celles qui terminent leur participation à une mesure active.
- Veiller à ce que Service Canada repère et dirige vers Emploi-Québec les participantes et participants de l'assurance-emploi qui courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention, et offrir à ces personnes des services d'emploi adaptés à leur situation.
- Offrir des formations adaptées aux personnes plus près du marché du travail pour qu'elles développent des compétences leur permettant d'intégrer durablement le marché du travail dans des professions en demande.
- Renforcer le suivi des personnes qui demeurent sans emploi malgré une participation à une mesure ou à une activité d'Emploi-Québec.

ORIENTATION 3

FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES FAISANT PARTIE DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES CLIENTÈLES DE L'ASSISTANCE SOCIALE, DONT PAR LE SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Malgré la bonne performance du marché du travail du Québec au cours des dernières années, certains groupes demeurent sous-représentés sur le marché du travail, notamment les travailleuses et travailleurs expérimentés, les personnes immigrantes, les autochtones et les personnes handicapées. Ces groupes présentent des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés que ceux de l'ensemble de la population. Un tel contexte motive la poursuite d'efforts soutenus de la part des services publics d'emploi afin que ces personnes surmontent ces obstacles à leur intégration au marché du travail.

Les prestataires d'une aide financière de dernier recours représentent également un bassin de main-d'œuvre en mesure de contribuer à répondre au défi que pose la rareté de la main-d'œuvre, ce qui permettrait d'améliorer l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail.

L'intervention d'Emploi-Québec contribue à rompre le cycle qui conduit trop souvent les prestataires d'une aide financière de dernier recours ou les personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail à la perte de confiance en soi, à la détérioration de leurs compétences, à l'isolement, à la pauvreté ainsi qu'à l'exclusion sociale. L'implantation en 2018-2019 du nouveau Programme objectif emploi constitue un levier important à cet égard.

Finalement, on sait d'ores et déjà que les difficultés de recrutement s'accroîtront dans les prochaines années. Dans ce contexte, Emploi-Québec encouragera les entreprises à accueillir une main-d'œuvre diversifiée.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, concrétisera sa troisième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent⁸.

8. Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation des orientations 5 et 6 du Plan stratégique 2015-2019 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, intitulées *Favoriser l'inclusion socioéconomique des personnes démunies* et *Soutenir les initiatives favorisant la solidarité*.

AXE D'INTERVENTION

L'intervention proactive, le soutien et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'intégration en emploi

- Offrir le Programme objectif emploi aux personnes, majoritairement des jeunes et des personnes issues de l'immigration, qui demandent pour la première fois une aide financière de dernier recours.
- Intervenir de façon proactive auprès des personnes qui font une demande d'aide financière de dernier recours, et ce, dès le dépôt de leur demande afin de les mettre en mouvement et les faire cheminer vers l'emploi.
- Intensifier l'intervention auprès des personnes déjà prestataires d'une aide financière de dernier recours ayant des caractéristiques favorables à leur intégration au marché du travail.
- Accompagner les prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre à court terme une démarche vers l'emploi et les orienter vers les services adéquats.
- Mettre en œuvre les actions sous la responsabilité d'Emploi-Québec dans le Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023.

AXE D'INTERVENTION

La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail

- Soutenir et accompagner les jeunes, en collaboration avec les organismes en développement de l'employabilité spécialisés auprès des jeunes avec lesquels Emploi-Québec convient d'ententes de service, en mettant notamment en œuvre les actions relevant d'Emploi-Québec dans la Stratégie d'action jeunesse 2016-2021 du gouvernement du Québec.
- Favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles :
 - en mettant en œuvre les actions qui relèvent d'Emploi-Québec dans la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion;
 - en réinvestissant les résultats de recherches et de projets innovants en vue d'une amélioration de l'offre de service aux personnes immigrantes et aux employeurs qui les embauchent;
 - en adaptant les façons de faire aux besoins des personnes immigrantes, en accentuant notamment le recours aux quatre volets du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi.
- Soutenir les travailleuses et travailleurs expérimentés dans leur recherche d'emploi et faciliter leur réinsertion et leur maintien en emploi.
- Favoriser l'intégration au marché du travail des femmes faisant face à des obstacles à l'emploi :
 - en mettant en œuvre les engagements d'Emploi-Québec dans la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021;
 - en réalisant les actions placées sous la responsabilité d'Emploi-Québec dans le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024.
- Favoriser l'intégration au marché du travail des personnes handicapées en coordonnant l'élaboration et la mise en œuvre de la seconde phase de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

- Mettre en œuvre le plan d'action 2017-2022 issu de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits.
- Mettre en œuvre les actions ciblées dans le plan d'action issu de l'entente interministérielle 2014-2018 entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de la Sécurité publique visant le développement de l'employabilité, l'intégration et le maintien en emploi des personnes judiciarisées.

AXE D'INTERVENTION

Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans emploi dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi

- Soutenir financièrement la formation et la qualification de la main-d'œuvre sans emploi pour laquelle le manque de qualification professionnelle constitue un obstacle à l'obtention d'un emploi et lui offrir l'accompagnement nécessaire pendant la durée de la formation.
- Optimiser, en collaboration avec le réseau de l'éducation et les comités sectoriels de main-d'œuvre, les processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail ou dans d'autres lieux⁹.
- Réaliser, notamment lors d'interventions en formation auprès des personnes sans emploi, des actions favorisant des formules qui comprennent des stages ou des expériences en milieu de travail.

ORIENTATION 4

CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ

Dans le contexte actuel de rareté de la main-d'œuvre se pose le défi de l'attraction, du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre. À cet égard, la gestion des ressources humaines devient, de plus en plus, prioritaire pour les entreprises.

Certaines entreprises, notamment les petites, peuvent plus difficilement composer avec l'ensemble des changements du marché du travail, car leur capacité financière limitée les empêche d'investir dans des activités de gestion des ressources humaines ou de formation de leur main-d'œuvre qui seraient pourtant rentables pour elles-mêmes et pour leur personnel.

Accompagner les entreprises dans une gestion efficace de leurs ressources humaines constitue un moyen de favoriser l'innovation et l'amélioration de leur productivité. C'est pour cette raison que les services aux entreprises d'Emploi-Québec interviennent de façon proactive et structurante là où le service public d'emploi fait la différence, notamment auprès des entreprises de 6 à 99 employés.

Le rôle d'Emploi-Québec consiste ainsi à favoriser des adaptations qui améliorent le fonctionnement du marché du travail ainsi que l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, tout en maximisant les chances d'intégration des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, concrétisera sa quatrième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent¹⁰.

9. Cette action met de l'avant autant le processus de reconnaissance des acquis et des compétences du réseau de l'éducation que la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la CPMT.

10. Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation de l'orientation 2 du Plan stratégique 2015-2019 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, intitulée *Développer les compétences des entreprises en matière de gestion des ressources humaines*.

AXE D'INTERVENTION

Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises, dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail

- Poursuivre la mise en œuvre d'une offre renouvelée de services aux entreprises axée sur :
 - la priorisation de l'intervention auprès des petites entreprises;
 - le repérage proactif des entreprises à aider;
 - le soutien aux entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée;
 - le soutien aux entreprises en vue d'améliorer leurs méthodes de recrutement et leurs pratiques de rétention du personnel;
 - la mise à la disposition des entreprises d'outils intelligents d'autodiagnostic en matière de gestion de leurs ressources humaines.
- Sensibiliser les entreprises à l'importance d'adapter leur gestion des ressources humaines et de pratiquer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, et les accompagner dans leurs démarches.
- Soutenir les entreprises dans leurs initiatives de formation, que ce soit pour l'acquisition de compétences de base ou le perfectionnement de la main-d'œuvre qualifiée démontrant un potentiel de développement, afin de favoriser la croissance de leur organisation.
- Assurer la mise en œuvre du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT.
- Aider les entreprises à remplir leurs obligations en matière de qualification professionnelle liées à l'exercice de certains métiers ou de certaines fonctions afin d'assurer la protection du public ainsi que celle des travailleuses et des travailleurs.

AXE D'INTERVENTION

L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

- Mieux accompagner et soutenir les entreprises dans l'embauche et la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée, et accroître et simplifier l'accès aux mesures favorisant l'embauche de cette main-d'œuvre.
- Accroître, par l'entremise des services-conseils aux entreprises et des partenaires, la sensibilisation des employeurs à l'embauche de personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail pour combler leurs besoins de main-d'œuvre.
- Diffuser le guide sur la gestion de la diversité en entreprise intitulé *Profiter du plein potentiel d'une main-d'œuvre diversifiée : Guide à l'intention des entreprises*.
- Intensifier les interventions en francisation au sein des entreprises, notamment en donnant accès à une offre de service individualisée en milieu de travail.

AXE D'INTERVENTION

La collaboration aux stratégies gouvernementales

- Mettre en œuvre les engagements d'Emploi-Québec dans les stratégies gouvernementales par secteur d'activité économique, dont la Stratégie québécoise de développement de l'aluminium 2015-2025, la Stratégie maritime du Québec, la Stratégie québécoise de l'aérospatiale 2016-2026, la Stratégie numérique du Québec et la Politique bioalimentaire 2018-2025.
- Poursuivre le soutien au secteur forestier et du bois d'œuvre dans un contexte de forte concurrence nord-américaine.

- Contribuer au développement du Nord québécois, en collaboration avec le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles et avec la Société du Plan Nord.
- Collaborer à la mise en oeuvre de la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022, en collaboration avec le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation.
- Élaborer et mettre en œuvre, avec les autres ministères concernés, les partenaires du marché du travail et les comités sectoriels de main-d'œuvre, les stratégies d'intervention appropriées pour tout nouveau secteur d'activité économique ou tout territoire désignés comme prioritaires par le gouvernement.
- Soutenir le développement de certains secteurs d'activité économique par l'entremise de projets économiques d'envergure, notamment par le soutien à la formation.
- Collaborer à la politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail, intitulée *Agir en concertation : un atout pour l'avenir*.

ORIENTATION 5

ADAPTER L'OFFRE DE SERVICE, EN COLLABORATION AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES, À L'ÉVOLUTION DU CONTEXTE D'INTERVENTION ET AUX BESOINS DES INDIVIDUS ET DES ENTREPRISES AFIN D'ACCROÎTRE L'INSERTION EN EMPLOI

Emploi-Québec atteint la plupart de ses cibles de résultats à des niveaux satisfaisants, notamment en ce qui concerne le nombre de personnes qui occupent un emploi après une intervention. Les enquêtes effectuées auprès des personnes qui ont bénéficié de ses mesures afin de connaître leur situation à la suite d'une intervention¹¹ indiquent que les résultats d'intégration en emploi continuent de s'améliorer après 12 mois. De plus, ces enquêtes témoignent d'un haut taux de satisfaction chez les personnes ou les entreprises ayant bénéficié de ces mesures.

Malgré ces bons résultats, des adaptations sont souhaitables pour rendre encore plus performants les services et les façons de faire. À titre d'exemple, on observe des taux élevés d'abandon chez certains groupes de participantes et participants à certaines mesures et des résultats très variables au chapitre des retours en emploi selon les mesures et les types de clientèles. On se questionne également sur l'effet de levier des interventions menées auprès des entreprises.

La réussite d'Emploi-Québec se fonde en grande partie sur la contribution active des partenaires du marché du travail, notamment les organismes spécialisés en employabilité. L'apport de ces partenaires est incontournable pour améliorer la performance des services publics d'emploi et, par le fait même, accroître l'intégration durable en emploi des personnes fragilisées sur ce plan. Ainsi, Emploi-Québec, en collaboration avec les partenaires concernés, poursuivra ses travaux sur l'actualisation du recours à ces organismes spécialisés dans le but d'améliorer la performance de ses interventions.

Finalement, Emploi-Québec continuera à déployer des efforts pour stimuler les initiatives partenariales porteuses, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle régionale ou locale, et ce, afin d'obtenir des résultats plus concluants et faire évoluer son offre de service en fonction des besoins de la clientèle. Pour ce faire, les ressources et le savoir-faire d'Emploi-Québec et de l'ensemble de ses partenaires doivent être mobilisés autour d'objectifs communs et partagés, tout en respectant les mandats de chacun.

11. BIP, *Enquête sur la situation post-intervention des participantes et participants aux interventions des services publics d'emploi*, présentée au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2016, et Écho Sondage, *Enquête sur la situation post-intervention des entreprises aidées par les services publics d'emploi*, présentée au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, août 2012.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, concrétisera sa cinquième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent.

AXE D'INTERVENTION

Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail

- Renforcer la concertation avec les partenaires, notamment avec le réseau de l'éducation, les organismes spécialisés en développement de l'employabilité et les entreprises, afin d'assurer la cohérence de l'intervention.
- Resserrer la collaboration entre la Commission des partenaires du marché du travail, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre ainsi que les comités consultatifs afin de répondre aux besoins des entreprises et des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Poursuivre les travaux visant l'amélioration du continuum de services d'emploi et de la reddition de comptes de la part des organismes spécialisés en développement de l'employabilité qui ont conclu des ententes de service avec Emploi-Québec.

AXE D'INTERVENTION

La collaboration des partenaires concernés pour améliorer l'intégration en emploi et la persévérance des participantes et participants aux mesures actives

- Travailler, en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de l'employabilité ayant conclu des ententes de service avec Emploi-Québec, à améliorer la performance des interventions en mettant notamment l'accent sur un recours accru à des activités structurantes jusqu'à l'emploi.
- Assurer le suivi des pistes d'action retenues quant à la persévérance et à la réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi, en faisant évoluer l'offre de service en fonction des besoins des clientèles et du contexte d'intervention.
- Continuer de documenter les actions mises en œuvre dans les directions régionales et les modifications apportées à l'offre de service pour favoriser la persévérance des personnes qui participent aux mesures.

AXE D'INTERVENTION

L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises

- Poursuivre et évaluer les initiatives visant à favoriser les rencontres entre les employeurs et les chercheuses et chercheurs d'emploi, notamment en collaboration avec les acteurs du milieu économique.
- Renforcer les liens entre les services aux individus et les services aux entreprises dans une perspective de placement de la clientèle ciblée, notamment les personnes ayant terminé leur participation à une mesure active.

5 LES INDICATEURS DE RÉSULTATS CIBLÉS DANS LE PLAN D'ACTION ANNUEL

Conformément au mode de gestion par résultats, l'atteinte des objectifs d'Emploi-Québec se mesure à l'aide de 10 indicateurs de résultats ciblés¹² qui constituent des points de repère pour évaluer la performance de l'organisation. Ces indicateurs sont interreliés et peuvent concerner des résultats associés à plus d'une orientation ou d'une stratégie.

Par ailleurs, des indicateurs de résultats non ciblés dont Emploi-Québec assurera le suivi complètent les indicateurs de résultats ciblés.

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES 2017-2018	CIBLES 2018-2019
1. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	142 600	145 500
2. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	50,5 %	51,5 %
3. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	50 900	50 900
4. Taux d'emploi des participants de l'assurance-emploi ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi ¹³	--	58,0 %
5. Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	44 000	37 000
6. Taux d'emploi des participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	42 %	40 %
7. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi, personnes immigrantes ¹³	--	27 000
8. Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	45 %	46 %
9. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	6 458 dont 5 760 PAMT ¹⁴	7 200 dont 6 500 PAMT ¹⁴
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	10 500	12 500

12. En 2018-2019, Emploi-Québec fait un virage vers l'utilisation d'indicateurs de résultats ciblés davantage axés sur la finalité des interventions des services publics d'emploi. Ainsi, les indicateurs portant sur le nombre de participantes et participants ne sont plus ciblés afin de mettre l'accent sur les retours en emploi et le taux de retours en emploi à la suite d'une participation aux services publics d'emploi.

13. Cet indicateur n'était pas ciblé dans les plans d'action d'Emploi-Québec des années précédentes, de sorte qu'il n'y avait pas de cible pour l'année 2017-2018.

14. Une partie de la cible est sous la responsabilité du réseau d'Emploi-Québec, c'est-à-dire 6 500 participantes et participants à des programmes d'apprentissage en milieu de travail. Les comités sectoriels de main-d'œuvre ont une cible de 700 nouveaux participantes et participants aux autres stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

6 LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Certains facteurs externes peuvent influencer sur l'atteinte des résultats prévus dans le présent plan d'action. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec au moment de la reddition de comptes.

Les cibles du présent plan d'action pourraient être ajustées au plus tard à l'automne 2018 pour tenir compte, notamment, des résultats effectifs de 2018-2019, des ressources dédiées à l'emploi et à la main-d'œuvre, des prévisions économiques révisées et de l'évolution des bassins de clients potentiels.

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

ENJEU 2 : L'ADAPTATION, EN COLLABORATION AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES, DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI AU CONTEXTE DE CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES ET D'ÉVOLUTION DES CARACTÉRISTIQUES DES CLIENTÈLES

AXES D'INTERVENTION		PRINCIPALES STRATÉGIES	
ORIENTATION 1		APPROFONDIR LA CONNAISSANCE DES DÉSÉQUILIBRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL TANT QUANTITATIFS QUE QUALITATIFS	
Le développement d'approches et d'outils permettant de mieux connaître les déséquilibres du marché du travail		■ Améliorer la connaissance de la dynamique de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans certaines professions au sujet desquelles les diagnostics ne font pas consensus. ■ Raffiner l'information sur le marché du travail en produisant des perspectives d'emploi par profession qui tiennent compte, notamment, de l'apport de l'offre de main-d'œuvre issue du réseau de l'éducation et de l'immigration. ■ Assurer une promotion active des métiers et professions faisant l'objet d'une forte demande de main-d'œuvre.	
La production d'information pour les partenaires		■ 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 et les perspectives du marché du travail, notamment en préparant une liste des professions actuellement en déséquilibre (en surplus ou en déficit de main-d'œuvre) pour l'ensemble du Québec et pour chacune de ses régions. ■ Collaborer avec le Conseil emploi métropole à l'élaboration et à la mise en œuvre du Plan d'action métropolitain sur les compétences du futur. ■ Collaborer avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion en lui fournissant les besoins du marché du travail permettant notamment d'établir le pointage des domaines de formation utilisés dans la sélection des immigrants permanents. ■ Soutenir le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur au regard de l'utilisation des données sur le marché du travail dans le cadre de la gestion de l'offre de formation, notamment dans la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental en adéquation formation-emploi.	
ORIENTATION 2		ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL, DONT PAR LE SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	
Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des différents utilisateurs		■ Améliorer la diffusion de l'information sur le marché du travail en travaillant au développement d'une nouvelle plateforme informatique, le Carrefour de l'emploi et de la formation, destinée à promouvoir l'information sur le marché du travail et sur les formations ainsi que la rencontre des employeurs et de la main-d'œuvre. ■ Promouvoir les outils de recherche d'emploi en ligne, dont le <i>Guide pratique de recherche d'emploi</i> et le site Placement en ligne d'Emploi-Québec.	
L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation adaptée		■ Développer, en collaboration avec les partenaires du marché du travail, dont les organismes spécialisés en développement de l'employabilité, des approches d'aide au placement plus proactives et structurantes en renforçant les liens avec les employeurs pour répondre aux besoins de certaines personnes, dont celles qui terminent leur participation à une mesure active. ■ Veiller à ce que Service Canada repère et dirige vers Emploi-Québec les participantes et participants de l'assurance-emploi qui courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention, et offrir à ces personnes des services d'emploi adaptés à leur situation. ■ Offrir des formations adaptées aux personnes plus près du marché du travail pour qu'elles développent des compétences leur permettant d'intégrer durablement le marché du travail dans des professions en demande. ■ Renforcer le suivi des personnes qui demeurent sans emploi malgré une participation à une mesure ou à une activité d'Emploi-Québec.	

d'emploi : 51,5 %
■ Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 50 900
■ Taux d'emploi des participants de l'assurance-emploi ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 58,0 %
■ Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 37 000
■ Taux d'emploi des participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 40,0 %
■ Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi, personnes immigrantes : 27 000
■ Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 46,0 %
■ Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : 7 200 dont 6 500 PAMT
■ Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi : 12 500

CIBLES DE RÉSULTATS

- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 145 500
- Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 51,5 %
- Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 50 900
- Taux d'emploi des participants de l'assurance-emploi ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 58,0 %
- Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 37 000
- Taux d'emploi des participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 40,0 %
- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi, personnes immigrantes : 27 000
- Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 46,0 %
- Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : 7 200 dont 6 500 PAMT
- Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi : 12 500

AXES D’INTERVENTION

PRINCIPALES STRATÉGIES

ORIENTATION 3

FAVORISER L’INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES FAISANT PARTIE DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES CLIENTÈLES DE L’ASSISTANCE SOCIALE, DONT PAR LE SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- L’intervention proactive, le soutien et l’accompagnement des prestataires d’une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d’intégration en emploi
- La mobilisation, la préparation et l’accompagnement des clientèles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail
- Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre sans emploi dont le manque de qualification représente un obstacle à l’intégration en emploi

- Offrir le Programme objectif emploi aux personnes, majoritairement des jeunes et des personnes issues de l’immigration, qui demandent pour la première fois une aide financière de dernier recours.
- Intervenir de façon proactive auprès des personnes qui font une demande d’aide financière de dernier recours, et ce, dès le dépôt de leur demande afin de les mettre en mouvement et les faire cheminer vers l’emploi.
- Intensifier l’intervention auprès des personnes déjà prestataires d’une aide financière de dernier recours ayant des caractéristiques favorables à leur intégration au marché du travail.
- Accompagner les prestataires d’une aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d’entreprendre à court terme une démarche vers l’emploi et les orienter vers les services adéquats.
- Mettre en œuvre les actions sous la responsabilité d’Emploi-Québec dans le Plan d’action gouvernemental pour l’inclusion économique et la participation sociale 2017-2023.
- Soutenir et accompagner les jeunes, en collaboration avec les organismes en développement de l’employabilité spécialisés auprès des jeunes avec lesquels Emploi-Québec convient d’ententes de service, en mettant notamment en œuvre les actions relevant d’Emploi-Québec dans la Stratégie d’action jeunesse 2016-2021 du gouvernement du Québec.
- Favoriser l’intégration au marché du travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles :
 - en mettant en œuvre les actions qui relèvent d’Emploi-Québec dans la Stratégie d’action en matière d’immigration, de participation et d’inclusion 2016-2021 du ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion;
 - en réinvestissant les résultats de recherches et de projets innovants en vue d’une amélioration de l’offre de service aux personnes immigrantes et aux employeurs qui les embauchent;
 - en adaptant les façons de faire aux besoins des personnes immigrantes, en accentuant notamment le recours aux quatre volets du Programme d’aide à l’intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi.
- Soutenir les travailleuses et travailleurs expérimentés dans leur recherche d’emploi et faciliter leur réinsertion et leur maintien en emploi.
- Favoriser l’intégration au marché du travail des femmes faisant face à des obstacles à l’emploi :
 - en mettant en œuvre les engagements d’Emploi-Québec dans la Stratégie gouvernementale pour l’égalité entre les femmes et les hommes vers 2021;
 - en réalisant les actions placées sous la responsabilité d’Emploi-Québec dans le Programme d’accès à l’égalité des femmes dans l’industrie de la construction 2015-2024.
- Favoriser l’intégration au marché du travail des personnes handicapées en coordonnant l’élaboration et la mise en œuvre de la seconde phase de la Stratégie nationale pour l’intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.
- Mettre en œuvre le plan d’action 2017-2022 issu de la Stratégie ministérielle d’intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits.
- Mettre en œuvre les actions ciblées dans le plan d’action issu de l’entente interministérielle 2014-2018 entre le ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de la Sécurité publique visant le développement de l’employabilité, l’intégration et le maintien en emploi des personnes judiciairisées.
- Soutenir financièrement la formation et la qualification de la main-d’œuvre sans emploi pour laquelle le manque de qualification professionnelle constitue un obstacle à l’obtention d’un emploi et lui offrir l’accompagnement nécessaire pendant la durée de la formation.
- Optimiser, en collaboration avec le réseau de l’éducation et les comités sectoriels de main-d’œuvre, les processus d’évaluation et de reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail ou dans d’autres lieux.
- Réaliser, notamment lors d’interventions en formation auprès des personnes sans emploi, des actions favorisant des formules qui comprennent des stages ou des expériences en milieu de travail.

CIBLES DE RÉSULTATS

- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 145 500
- Taux d’emploi des personnes ayant bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 51,5 %
- Nombre de participants de l’assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 50 900
- Taux d’emploi des participants de l’assurance-emploi ayant bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 58,0 %
- Nombre de participants de la clientèle des programmes d’assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 37 000
- Taux d’emploi des participants de la clientèle des programmes d’assistance sociale ayant bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 40,0 %
- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi, personnes immigrantes : 27 000
- Taux d’emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 46,0 %
- Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre : 7 200 dont 6 500 PAMT
- Nombre d’entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d’emploi : 12 500

AXES D'INTERVENTION

PRINCIPALES STRATÉGIES

ORIENTATION 4

CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ

Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises, dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail

- Poursuivre la mise en œuvre d’une offre renouvelée de services aux entreprises axée sur :
 - la priorisation de l’intervention auprès des petites entreprises;
 - le repérage proactif des entreprises à aider;
 - le soutien aux entreprises dans la gestion d’une main-d’œuvre diversifiée;
 - le soutien aux entreprises en vue d’améliorer leurs méthodes de recrutement et leurs pratiques de rétention du personnel;
 - la mise à la disposition des entreprises d’outils intelligents d’autodiagnostic en matière de gestion de leurs ressources humaines.
- Sensibiliser les entreprises à l’importance d’adapter leur gestion des ressources humaines et de pratiquer une gestion prévisionnelle de leur main-d’œuvre dans un contexte de rareté de main-d’œuvre, et les accompagner dans leurs démarches.
- Soutenir les entreprises dans leurs initiatives de formation, que ce soit pour l’acquisition de compétences de base ou le perfectionnement de la main-d’œuvre qualifiée démontrant un potentiel de développement, afin de favoriser la croissance de leur organisation.
- Assurer la mise en œuvre du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la CPMT.
- Aider les entreprises à remplir leurs obligations en matière de qualification professionnelle liées à l’exercice de certains métiers ou de certaines fonctions afin d’assurer la protection du public ainsi que celle des travailleuses et des travailleurs.

L’accompagnement des entreprises pour l’intégration et le maintien en emploi d’une main-d’œuvre diversifiée

- Mieux accompagner et soutenir les entreprises dans l’embauche et la gestion d’une main-d’œuvre diversifiée, et accroître et simplifier l’accès aux mesures favorisant l’embauche de cette main-d’œuvre.
- Accroître, par l’entremise des services-conseils aux entreprises et des partenaires, la sensibilisation des employeurs à l’embauche de personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail pour combler leurs besoins de main-d’œuvre.
- Diffuser le guide sur la gestion de la diversité en entreprise intitulé *Profiter du plein potentiel d’une main-d’œuvre diversifiée : Guide à l’intention des entreprises*.
- Intensifier les interventions en francisation au sein des entreprises, notamment en donnant accès à une offre de service individualisée en milieu de travail.

La collaboration aux stratégies gouvernementales

- Mettre en œuvre les engagements d’Emploi-Québec dans les stratégies gouvernementales par secteur d’activité économique, dont la Stratégie québécoise de développement de l’aluminium 2015-2025, la Stratégie maritime du Québec, la Stratégie québécoise de l’aérospatiale 2016-2026, la Stratégie numérique du Québec et la Politique bioalimentaire 2018-2025.
- Poursuivre le soutien au secteur forestier et du bois d’œuvre dans un contexte de forte concurrence nord-américaine.
- Contribuer au développement du Nord québécois, en collaboration avec le ministère de l’Énergie et des Ressources naturelles et avec la Société du Plan Nord.
- Collaborer à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale pour assurer l’occupation et la vitalité des territoires 2018-2022, en collaboration avec le ministère des Affaires municipales et de l’Habitation.
- Élaborer et mettre en œuvre, avec les autres ministères concernés, les partenaires du marché du travail et les comités sectoriels de main-d’œuvre, les stratégies d’intervention appropriées pour tout nouveau secteur d’activité économique ou tout territoire désignés comme prioritaires par le gouvernement.
- Soutenir le développement de certains secteurs d’activité économique par l’entremise de projets économiques d’envergure, notamment par le soutien à la formation.
- Collaborer à la politique d’intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail, intitulée *Agir en concertation : un atout pour l’avenir*.

CIBLES DE RÉSULTATS

- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 145 500
- Taux d’emploi des personnes ayant bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 51,5 %
- Nombre de participants de l’assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 50 900
- Taux d’emploi des participants de l’assurance-emploi ayant bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 58,0 %
- Nombre de participants de la clientèle des programmes d’assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 37 000
- Taux d’emploi des participants de la clientèle des programmes d’assistance sociale ayant bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 40,0 %
- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi, personnes immigrantes : 27 000
- Taux d’emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 46,0 %
- Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre : 7 200 dont 6 500 PAMT
- Nombre d’entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d’emploi : 12 500

AXES D’INTERVENTION

PRINCIPALES STRATÉGIES

ORIENTATION 5

ADAPTER L’OFFRE DE SERVICE, EN COLLABORATION AVEC L’ENSEMBLE DES PARTENAIRES, À L’ÉVOLUTION DU CONTEXTE D’INTERVENTION ET AUX BESOINS DES INDIVIDUS ET DES ENTREPRISES AFIN D’ACCROÎTRE L’INSERTION EN EMPLOI

Le soutien des partenaires à l’intégration réussie des personnes au marché du travail	■ Renforcer la concertation avec les partenaires, notamment avec le réseau de l’éducation, les organismes spécialisés en développement de l’employabilité et les entreprises, afin d’assurer la cohérence de l’intervention. ■ Resserrer la collaboration entre la Commission des partenaires du marché du travail, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d’œuvre ainsi que les comités consultatifs afin de répondre aux besoins des entreprises et des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail. ■ Poursuivre les travaux visant l’amélioration du continuum de services d’emploi et de la reddition de comptes de la part des organismes spécialisés en développement de l’employabilité qui ont conclu des ententes de service avec Emploi-Québec.
La collaboration des partenaires concernés pour améliorer l’intégration en emploi et la persévérance des participantes et participants aux mesures actives	■ Travailler, en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de l’employabilité ayant conclu des ententes de service avec Emploi-Québec, à améliorer la performance des interventions en mettant notamment l’accent sur un recours accru à des activités structurantes allant jusqu’à l’emploi. ■ Assurer le suivi des pistes d’action retenues quant à la persévérance et à la réussite des participantes et participants aux mesures d’emploi, en faisant évoluer l’offre de service en fonction des besoins des clientèles et du contexte d’intervention. ■ Continuer de documenter les actions mises en œuvre dans les directions régionales et les modifications apportées à l’offre de service pour favoriser la persévérance des personnes qui participent aux mesures.
L’arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises	■ Poursuivre et évaluer les initiatives visant à favoriser les rencontres entre les employeurs et les chercheuses et chercheurs d’emploi, notamment en collaboration avec les acteurs du milieu économique. ■ Renforcer les liens entre les services aux individus et les services aux entreprises dans une perspective de placement de la clientèle ciblée, notamment les personnes ayant terminé leur participation à une mesure active.

CIBLES DE RÉSULTATS

- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 145 500
- Taux d’emploi des personnes ayant bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 51,5 %
- Nombre de participants de l’assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 50 900
- Taux d’emploi des participants de l’assurance-emploi ayant bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 58,0 %
- Nombre de participants de la clientèle des programmes d’assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 37 000
- Taux d’emploi des participants de la clientèle des programmes d’assistance sociale ayant bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 40,0 %
- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi, personnes immigrantes : 27 000
- Taux d’emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi : 46,0 %
- Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre : 7 200 dont 6 500 PAMT
- Nombre d’entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d’emploi : 12 500

A1 ANNEXE

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL : RÉPARTITION EN 2018-2019 (EN MILLIERS DE DOLLARS)

CRÉDITS ET BUDGET AU FDMT

	EN MILLIERS DE DOLLARS
Crédits du Québec	129 356,6
Entente Canada-Québec relative au marché du travail	569 315,0
Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi (EFCE)	106 000,0
Du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	23 000,0
Du ministère pour Contrat d'intégration au travail	13 430,0
Du ministère pour Subventions aux entreprises adaptées	11 514,0
Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIME)	4 000,0
2018-2019 Fonds de développement du marché du travail (FDMT)	856 615,6
Ensemble des bonifications de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) et de l'Entente sur le développement de la main-d'œuvre (EDMO)	114 529,8
2018-2019 Budget ajusté au FDMT	971 145,4

ENVELOPPE CENTRALE ET ENVELOPPE RÉGIONALE

Enveloppe centrale

Intervention sectorielle	17 017,0
Commission de la santé et de la sécurité du travail	700,0
Projets économiques d'envergure et Projets majeurs	15 000,0
Réserve de stabilisation et autres	28 570,9
Enveloppe centrale totale	61 287,9

Enveloppe régionale

Répartition aux régions – Modèle de répartition	463 142,5
Conseil emploi métropole	1 500,0
Services d'aide à l'emploi des carrefours jeunesse-emploi	47 271,8
Programmes de subventions aux entreprises adaptées (PSEA)	92 230,2
Formation au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	60 000,0
Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi (EFCE)	92 968,6
Initiative ciblée pour les travailleurs âgés – Projets (ICTA)	7 792,5
Secteur forêt	6 800,0
Service spécialisé Jeunes	12 522,1
Réinvestissement des recouvrements	(3 000,0)
Enveloppe régionale totale	781 227,7
2018-2019 FDMT révisé	842 515,6
Bonification de l'EDMT et de l'EDMO et autres bonifications provenant du Québec	128 629,8
2018-2019 Budget d'intervention au FDMT	971 145,4

RÉPARTITION DE L'ENVELOPPE RÉGIONALE

	EN MILLIERS DE DOLLARS
Abitibi-Témiscamingue	15 593,8
Bas-Saint-Laurent	22 164,0
Capitale-Nationale	48 611,0
Centre-du-Québec	23 825,8
Chaudière-Appalaches	29 198,3
Côte-Nord	9 430,1
Estrie	29 033,8
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	15 538,0
Lanaudière	38 803,4
Laurentides	45 611,4
Laval	26 882,7
Mauricie	31 111,1
Montréal	206 179,4
Montréal	111 333,3
Nord-du-Québec	3 603,8
Outaouais	30 528,1
Saguenay-Lac-Saint-Jean	29 524,7
Répartition initiale entre les régions	716 972,8
Conseil emploi métropole	1 500,0
Programme de subventions aux entreprises adaptées	92 230,2
Formation au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	60 000,0
Initiative ciblée pour les travailleurs âgés	7 792,5
Secteur Forêt, Travailleurs saisonniers et autres – Réserve	34 362,0
Réinvestissement des recouvrements	(3 000,0)
Autres postes de l'enveloppe régionale	192 884,7

Répartition initiale aux régions

Répartition – Modèle de répartition	463 142,5
Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi (EFCE)	92 968,6
Services d'aide à l'emploi des carrefours jeunesse-emploi	47 271,8
Service spécialisé Jeunes	12 522,1
Secteur Forêt	3 800,0
Financement initial des régions	619 705,0
Portion de la bonification de l'EDMT et de l'EDMO répartie aux régions	97 267,8
2018-2019 Budget ajusté au FDMT	716 972,8

- Si les crédits et le budget indiqués devaient différer, des ajustements seraient apportés à la répartition.
- Les crédits incluent la contribution de 569 315,0 k\$ de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (1998).
- Le montant prévu de l'EFCE est de 116 000,0 k\$, desquels 106 000,0 k\$ sont affectés aux mesures du FDMT et 10 000,0 k\$ à d'autres programmes.
- PRIME : revenu anticipé du programme des immigrants investisseurs pour l'aide aux entreprises.
- Réinvestissement des recouvrements : en prévision des montants recouvrés qui réduiront les dépenses d'autant.

PLAN
D'ACTION
2018
2019