



PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2024-2025

DIRECTION GÉNÉRALE
DE SERVICES QUÉBEC DE LA MONTÉRÉGIE

Note aux lecteurs

Les données budgétaires et les informations sur les actions présentées dans ce document concernent une année financière (période commençant le 1^{er} avril 2024 et se terminant le 31 mars 2025). Ce document présente par ailleurs certaines données qui concernent une année civile. Lorsque c'est le cas, cela est précisé.

Rédaction

Direction générale de Services Québec de la Montérégie
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Diffusion

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

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

[Québec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications](https://quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications)

Si vous éprouvez de la difficulté à consulter le document, vous pouvez obtenir de l'aide par [téléphone](#) ou par [courriel](#).

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

ISBN : 978-2-550-98322-4 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Mot de la directrice générale de Services Québec de la Montérégie

C'est avec fierté que je vous présente le Plan d'action de la Direction générale de Services Québec de la Montérégie pour l'année 2024-2025, dans lequel nous détaillons nos priorités d'intervention en matière de services publics d'emploi, de solidarité sociale et de services gouvernementaux.

Plusieurs défis font partie intégrante de notre réalité montréalaise, notamment ceux liés à la main-d'œuvre et à l'adaptation aux différentes transformations du marché du travail, à l'adéquation entre la formation et l'emploi, aux pratiques de gestion des ressources humaines, à l'accompagnement des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi, et bien d'autres. De plus, il est important de souligner que des répercussions sont à prévoir dans les prochaines années en lien avec l'arrivée de la filière batterie dans notre région.

Notre Plan d'action se veut donc un outil de priorisation de nos interventions qui mettra en place des actions concrètes et innovantes découlant de la réalité et des besoins de notre région, des priorités gouvernementales et des orientations du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Grâce à la collaboration de tous les partenaires ministériels, socioéconomiques, communautaires et scolaires, du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de tout le personnel de Services Québec de la Montérégie, nous sommes persuadés que nous allons apporter des solutions aux différents enjeux qui sont présents sur le marché du travail et que nous allons offrir des services de qualité et adaptés à notre réalité montréalaise, et ainsi contribuer au développement économique et social de notre région.



Dannie Mailloux

Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Au nom du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Montérégie, j'ai le plaisir de vous présenter le volet Main-d'œuvre et emploi du Plan d'action régional 2024-2025 de la Montérégie.

Comme chaque année, plusieurs membres du CRPMT, soit un représentant ou une représentante des entreprises, de la main-d'œuvre, des organismes communautaires spécialisés en employabilité, du milieu de l'enseignement et du développement local de la région, s'engagent activement dans l'élaboration du Plan d'action régional en procédant, avec Services Québec, à l'identification d'axes d'intervention et d'objectifs régionaux répondant aux réalités du marché du travail montréalais.

Voici certaines priorités mises de l'avant dans le Plan d'action 2024-2025 :

- approfondir la connaissance du marché du travail;
- faciliter l'accès à l'information et offrir des services ponctuels adaptés aux besoins des personnes prêtes à intégrer le marché du travail;
- intervenir de façon soutenue auprès des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi pour favoriser une intégration et un maintien durable en emploi;
- soutenir les employeurs et employeuses de la région, autant en matière de gestion des ressources humaines, de mise en place d'une culture de formation continue, d'initiatives de transition énergétique, de transition vers une économie plus verte et de transformation numérique, dans la mise en œuvre de projets visant à accroître l'innovation et la productivité que dans l'intégration de la main-d'œuvre aux profils atypiques et diversifiés;
- être efficace sur les méthodes de communication et accroître les collaborations avec les divers partenaires.

Nous invitons donc les différents acteurs et actrices de la région impliqués dans les volets de la main-d'œuvre et de l'emploi à se mobiliser autour du Plan d'action régional 2024-2025 afin d'accroître la participation de tous au développement social et économique de notre région.



Jean-Claude Lecompte

Table des matières

Introduction.....	1
La Direction générale de Services Québec de la Montérégie	4
De multiples services offerts	4
Des partenaires importants	5
L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux	6
Résumé de l'état du marché du travail en Montérégie	6
Population et territoire	7
Dynamique démographique.....	7
Indicateurs du marché du travail.....	8
La situation de certains groupes sur le marché du travail	10
Les prestataires d'un soutien public du revenu	12
Les principaux enjeux régionaux qui découlent du marché du travail :	13
Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principaux objectifs.....	14
Accroître la participation de tous au développement social et économique.....	14
Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel	19
Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle	20
Conclusion	21
Annexe I – Budget	23
Annexe II - Indicateurs de résultats et cibles	24
Annexe III - Organigramme	26
Annexe IV - Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie....	27

Introduction

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale soutient la participation de la population, des entreprises, des organismes et des communautés au développement et à la prospérité du Québec. Il accompagne ces clientèles et favorise leur autonomie. Il offre un accès simplifié aux services gouvernementaux.

La Direction générale de Services Québec de la Montérégie a élaboré le présent plan d'action régional, qui s'inscrit dans la mission du Ministère. Pour ce faire, elle s'est appuyée sur le Plan stratégique 2023-2027 du Ministère ainsi que sur la planification pour l'année 2024-2025 concernant les services publics d'emploi. De plus, elle a tenu compte des responsabilités et des ressources qui lui sont confiées, des attentes de résultats qui lui ont été communiquées par les autorités ainsi que de certains facteurs de contingence comme l'évolution du marché du travail et les besoins des clientèles.

En ce qui concerne l'année 2024-2025, la Direction générale de Services Québec de la Montérégie a mis sur pied un comité composé d'un membre représentant chaque secteur du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) afin d'échanger sur les réalités du marché du travail de la Montérégie et les besoins actuels, dans le but de fixer les axes d'intervention et les objectifs régionaux qui guideront nos actions pour l'année pour le volet Main-d'œuvre et emploi.

En effet, pour approfondir l'analyse des besoins du marché du travail en lien avec les clientèles et les secteurs d'activité économique prioritaires, nous devons développer une meilleure connaissance des déséquilibres du marché du travail et des incidences de la transition énergétique, de la transition vers une économie plus verte et de la transformation numérique sur le marché du travail; l'objectif étant de bien adapter nos interventions auprès des travailleurs et travailleuses et des employeurs et employeuses.

Il est également important de diversifier les modes de promotion de l'information sur le marché du travail, tout en adaptant cette information aux besoins et réalités des interlocutrices et interlocuteurs auxquels elle est destinée.

Pour offrir des interventions pertinentes et adaptées aux besoins diversifiés des personnes sans emploi, il est essentiel d'intervenir de façon précoce auprès des personnes prêtes à occuper un emploi avec de l'information accessible et des services ponctuels, innovants et adaptés à leurs besoins, tout en tenant compte des nouvelles réalités du marché du travail.

Nous devons également agir de façon prioritaire et soutenue auprès des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi. À cet effet, nous comptons explorer de nouveaux moyens et y recourir pour joindre cette clientèle afin de lui offrir des services structurants et adaptés à ses besoins et intensifier nos interventions pour qu'elle entreprenne les démarches nécessaires à son insertion sur le marché du travail, et ce, en l'accompagnant de façon soutenue, jusqu'au maintien en emploi. Par le fait même, nous visons à améliorer la persévérance aux mesures et la réussite des parcours des personnes accompagnées vers l'emploi. Pour ce faire, nous devons aussi mobiliser et accompagner les employeurs et employeuses en lien avec la clientèle vulnérable sur le plan de l'emploi dans le but de viser une intégration durable.

En lien avec le soutien aux employeurs et employeuses, en particulier ceux et celles issus des secteurs priorités par le gouvernement et qui font face à des défis liés à la main-d'œuvre et d'adaptation aux transformations du marché du travail, nous souhaitons promouvoir notre offre de services auprès de ceux et celles qui ne nous connaissent pas et axer nos interventions sur la formation. Pour ce faire, nous prévoyons notamment assurer un rôle-conseil auprès des employeurs et employeuses dans la mise en place d'une culture de formation continue et les inciter à consolider les compétences de base de leurs travailleurs et travailleuses par des formations sur la littératie et la numératie, par exemple. Nous voulons également apporter un soutien aux employeurs et employeuses dans la gestion des ressources humaines, autant en lien avec les initiatives de transition énergétique, de transition vers une économie plus verte et de transformation numérique, que dans leur façon d'intervenir et d'intégrer la clientèle aux profils atypiques et diversifiés.

En ce qui concerne la mobilisation et la concertation des partenaires du marché du travail, il est important de revoir nos modes de communication avec les différents partenaires dans un souci d'efficacité, ainsi que d'accroître les collaborations avec les principaux partenaires sociaux et économiques.

Pour la solidarité sociale, le mot d'ordre est la collaboration. Nous avons décidé d'instaurer des collaborations avec des partenaires gouvernementaux externes dans le but d'offrir un meilleur service à notre clientèle commune et de collaborer à l'émergence d'initiatives interrégionales en matière d'enquête et de conformité.

Quant à la gestion, il est important d'intensifier la mise en place de mesures qui favorisent la reconnaissance et le bien-être au travail afin de renforcer le sentiment d'appartenance et la rétention du personnel. Nous souhaitons aussi développer les compétences et l'expertise du personnel de Services Québec afin de le faire évoluer au sein du Ministère.

Finalement, pour les services gouvernementaux, nous désirons améliorer l'expérience vécue par les citoyens et citoyennes lors de leurs démarches avec l'État en apportant des améliorations à nos services et outiller l'ensemble du personnel afin qu'il puisse assumer pleinement son rôle de représentant de l'État auprès des citoyens et citoyennes et des entreprises, et ce, en accompagnant la clientèle de façon proactive.

La Direction générale de Services Québec de la Montérégie

La Direction générale de Services Québec de la Montérégie relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle compte 13 bureaux locaux déployés sur le territoire pour servir la population.

L'organigramme complet de la Direction générale est présenté à l'annexe III.

De multiples services offerts

Services gouvernementaux

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a pour mission d'offrir aux citoyennes et aux citoyens ainsi qu'aux entreprises un guichet multiservice afin de leur procurer un accès simplifié à des services gouvernementaux.

Ce guichet multiservice regroupe l'ensemble des services de première ligne et de deuxième ligne offerts à la population et aux entreprises en personne, au téléphone et en ligne. Il s'agit notamment de services s'adressant aux clientèles du Ministère et à celles d'autres ministères et organismes gouvernementaux avec lesquelles le personnel de la direction générale établit un contact direct.

Services publics d'emploi

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction des pertes d'emplois, du chômage et des obstacles à l'emploi.

Les services publics d'emploi sont offerts dans les bureaux de Services Québec. Pour offrir ces services, le Ministère collabore avec de nombreux partenaires, dont les établissements d'enseignement et les organismes spécialisés en employabilité.

Ils comprennent les services universels d'accueil, d'information sur le marché du travail et de placement, qui s'adressent à l'ensemble de la population et des entreprises. Ils comprennent également les services spécialisés, qui visent à aider les personnes devant surmonter des difficultés avant d'entreprendre une démarche qui, à terme, leur permettra d'intégrer le marché du travail ou de se maintenir en emploi.

Ils comprennent enfin les services aux entreprises, qui ont pour objectif d'aider les entreprises en ce qui concerne le développement des compétences de leur main-d'œuvre et l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines, notamment celles relatives au recrutement ou à la rétention de la main-d'œuvre.

La Direction générale de Services Québec de la Montérégie se voit allouer un budget d'intervention lui permettant d'offrir les services publics d'emploi. Pour l'année 2024-2025, le budget initial pour la région est de 84 499 621 \$. Les renseignements sur la répartition des fonds pour l'année financière et pour l'année financière précédente sont présentés à l'annexe I.

Programmes d'assistance sociale

Les programmes d'assistance sociale visent à attribuer une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins en vue de favoriser leur autonomie économique et sociale. Ils visent également à offrir une aide et un accompagnement aux adultes bénéficiant d'un programme d'assistance sociale qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche menant à l'emploi.

Des partenaires importants

La Direction générale de Services Québec de la Montérégie travaille avec différents partenaires dont la contribution est capitale pour le développement économique et social dans la région. Parmi eux, on compte le Conseil régional des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les instances de développement économique régionales.

Elle peut également compter sur la collaboration des établissements de tous les ordres d'enseignement, des organismes spécialisés en employabilité et des organismes communautaires. Leur contribution permet d'offrir, dans les bureaux de Services Québec, des services répondant aux attentes de la population et des entreprises.

La Direction générale travaille par ailleurs avec des unités administratives de nombreux ministères et organismes gouvernementaux, entre autres pour simplifier l'accès aux services, en assurer la continuité et en améliorer l'efficacité.

L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux

Résumé de l'état du marché du travail en Montérégie

- hausse de la population totale et accroissement de la population active;
- création de plus de 16 000 emplois en 2023;
- taux de chômage de 3,9 % qui frôlait le niveau le plus faible enregistré depuis la compilation des données régionales tandis que la durée de chômage moyenne est plus courte qu'au niveau prépandémique;
- amélioration des indicateurs de l'emploi chez certaines clientèles comme les femmes, les jeunes et les travailleuses et travailleurs expérimentés;
- comme pour l'ensemble du Québec, le ralentissement économique se traduit par une baisse du nombre de postes vacants dans la région sur une moyenne annuelle;
- baisse du nombre de prestataires de l'assurance-emploi qui suit la tendance des dernières années;
- l'évolution de la structure industrielle de la région ainsi que les compétences des travailleurs et travailleuses entraînent des difficultés de recrutement dans certains secteurs comme les services d'hébergement et de restauration, le commerce de détail, le transport et l'entreposage, etc.;
- d'autres secteurs d'activité performant très bien : soins de santé, construction, services professionnels, scientifiques et techniques (dont les technologies de l'information et des communications), finance, etc.;
- mobilité professionnelle fluide entre les différents secteurs d'activité et les domaines de compétences;
- transition en matière de compétences de la main-d'œuvre demandée et besoin accru de travailleuses et travailleurs qualifiés;
- les compétences du futur seront de plus en plus exigées, alors que la transition numérique et la robotisation sont les piliers de l'amélioration de la productivité;
- l'émergence de nouvelles industries, comme la filière batterie, va changer les dynamiques du marché du travail en exigeant le développement des compétences techniques chez les travailleurs et travailleuses;
- accompagnement des entreprises et de la main-d'œuvre dans le développement des compétences liées à la transformation du marché du travail.

Population et territoire

Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA)¹, la population âgée de 15 ans et plus en Montérégie a augmenté de 1,5 % entre 2022 et 2023. Cette augmentation est supérieure à la croissance moyenne enregistrée entre 2013 et 2023 (1,0 %). Elle est aussi légèrement supérieure à celle observée à l'échelle du Québec, qui était de 1,4 % pour la même période. La hausse la plus prononcée a été enregistrée chez le sexe féminin, 1,8 % comparativement à 1,1 % chez leurs homologues masculins.

La population âgée de 45 à 54 ans a connu la hausse la plus importante dans la région, +9,8 % entre 2022 et 2023, soutenue par une hausse de 12,7 % chez les femmes, plus importante que celle constatée chez le sexe masculin qui est de 7,0 %. La population totale de la région a gardé un poids démographique stable par rapport au Québec, soit 18,3 % entre 2022 et 2023. Par conséquent, la Montérégie maintient sa classification de deuxième rang comme la région la plus peuplée au Québec après la région de Montréal.

Selon les dernières projections démographiques effectuées par l'Institut de la statistique du Québec² qui sont basées sur l'observation des tendances récentes en matière de fécondité, de mortalité et de migrations, la région devrait voir sa population augmenter de 12,8 % entre 2023 et 2041, dont plus de 80 % sera causée par la migration, soit interne entre les régions du Québec, interprovinciale, internationale ou par l'accueil des résidents non permanents. La hausse projetée pour la Montérégie est plus importante que celle prévue pour l'ensemble du Québec (8,2 %) et la troisième plus importante parmi les régions de la province.

Dynamique démographique

Au cours de la dernière décennie, la démographie en Montérégie a connu des changements structurels. La part de la population active âgée de 15 à 64 ans a connu une baisse annuelle moyenne de 0,2 point de pourcentage. En effet, la part de la population âgée de 15 à 24 ans a diminué, tandis que celle des 55 à 64 ans a augmenté rapidement. De plus, la proportion de la population âgée de 65 ans ou plus a

¹ Les données de l'EPA ne prennent pas en considération le découpage territorial qui a eu lieu en 2021 en transférant les deux MRC, La Haute-Yamaska et Brome-Missisquoi, de la Montérégie vers la région de l'Estrie.

² [Projections de la population](#)

également connu une augmentation importante, tandis que celle de la population âgée de 25 à 54 ans a diminué.

Selon les projections démographiques de l’Institut de la statistique du Québec, la situation devrait perdurer pour les 8 prochaines années dans la région. La croissance de la population, généralement considérée comme étant celle en âge de travailler (soit celle de 15 à 64 ans), ralentira jusqu’en 2030 et recommencera à croître plus rapidement à compter de 2031 jusqu’à 2038. Ces évolutions démographiques constatées au niveau de la région et au Québec auront des implications non seulement sur le bassin de la main-d’œuvre disponible, mais aussi pour l’économie, les politiques publiques et les services sociaux.

Indicateurs du marché du travail

TABLEAU 1 : LES PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Indicateur	Montérégie		Ensemble du Québec	
	2023	2022	2023	2022
Nombre d’établissements avec employés	ND	44 350	278 278	275 821
Nombre d’emplois	854 600	838 400	4 506 400	4 403 100
Taux de postes vacants (%) ³	4,5	6,0	4,5	5,8
Taux de chômage (%)	3,9	3,8	4,5	4,3
Taux d’activité (%)	65,8	65,4	65,0	64,3
Taux d’emploi (%)	63,2	62,9	62,1	61,5

Source : Statistique Canada, Registre des entreprises et Enquête sur la population active

³ Moyenne annuelle sur quatre trimestres pour 2022 et 2023

En 2022, on dénombrait 44 350 établissements en Montérégie dont près de 86 % comptent moins de 20 employés, soit 38 390. Le secteur des services est celui où l'on trouve le plus grand nombre d'établissements, soit 69,2 % offrant plus que 75 % des emplois sur le territoire. Les établissements du secteur de la fabrication représentent 4,9 % des entreprises de la région et fournissent 13,2 % de l'emploi. Néanmoins, 16 % des établissements du secteur de la fabrication du Québec se situent en Montérégie.

Notons que l'économie régionale repose sur la présence dynamique de petites et moyennes entreprises. Ces entreprises ont besoin de soutien en gestion des ressources humaines pour s'adapter au marché du travail, attirer et fidéliser la main-d'œuvre, et améliorer les compétences dans un contexte de compétitivité accrue grâce à l'innovation et la numérisation.

Au 4^e trimestre de 2023, le nombre de postes vacants s'établissait à 24 420 dans la région. Il a donc connu une hausse de 250 postes à pourvoir (+1,0 %) par rapport au 3^e trimestre de 2023. En revanche, il a enregistré une baisse de 30 % par rapport au 4^e trimestre de 2022. Le taux de postes vacants au 4^e trimestre a connu de même une baisse de 1,6 point de pourcentage entre 2022 et 2023. Quant à la province, le nombre de postes vacants a enregistré une baisse de 3 % entre les 3^e et 4^e trimestres de 2023 alors qu'une baisse de 25 % a été constatée entre 2022 et 2023 pour le 4^e trimestre pour finalement s'établir à 164 620 postes à pourvoir.

Le resserrement monétaire mené par la Banque du Canada a certainement eu un effet sur l'économie régionale. La baisse, sur une moyenne annuelle, du nombre de postes vacants en témoigne. L'augmentation des taux d'intérêt a freiné la demande agrégée de biens et services alors que les entreprises devraient non seulement faire face aux hausses des taux, mais également ajuster leurs niveaux de production qui étaient en baisse, et par conséquent, leurs niveaux d'investissement.

En 2023, la population active a connu une hausse en Montérégie légèrement inférieure à celle enregistrée à l'échelle provinciale (+2,0 %; +17 300 personnes sur le plan régional, contre +2,5 %; +115 900 personnes sur le plan provincial). Il s'agit de la hausse la plus prononcée pour le Québec et la deuxième hausse la plus prononcée pour la Montérégie depuis la compilation des données en 2006.

Le taux d'activité demeurerait plus élevé dans la région (65,8 %) que dans l'ensemble de la province (65,0 %) alors que l'augmentation entre 2022 et 2023 a été plus importante au Québec qu'en Montérégie (0,7 contre 0,4 point de pourcentage).

La région présentait également une augmentation de l'emploi de 1,9 % comparativement à l'année précédente, donc une hausse relativement plus faible que celle enregistrée entre 2021 et 2022 qui était de 3,1 %. Avec 854 600 personnes en emploi, la région représentait 19,0 % des personnes occupées au Québec. L'emploi total dans la province a par ailleurs augmenté de 3,4 % par rapport à 2021 (+103 300).

Les personnes occupant un emploi à temps plein dans la région représentaient 81,7 % de l'emploi en 2023, comparativement à 18,3 % pour les personnes occupant un emploi à temps partiel. Le nombre de personnes occupant un emploi à temps plein a connu une augmentation de 0,3 % par rapport à 2022.

La Montérégie comptait 1 100 chômeurs et chômeuses de plus qu'en 2022. Le taux de chômage a augmenté de 0,1 point de pourcentage pour s'établir à 3,9 % en 2023.

Le taux de chômage dans la province s'est établi à 4,5 %, en hausse de 0,2 point de pourcentage par rapport à 2022. Soulignons que la Montérégie présente encore un des taux de chômage les plus faibles dans la province.

En 2023, les indicateurs du marché du travail régional ont affiché de bons résultats, montrant une résilience du marché de l'emploi. La conjoncture économique marquée par un ralentissement n'a pas eu un effet majeur sur l'emploi à cause des dynamiques démographiques, soit le vieillissement de la population qui provoque une rareté de la main-d'œuvre, mais également la hausse dans la demande en services.

La situation de certains groupes sur le marché du travail

Les femmes

En 2023, le nombre d'emplois occupés par les femmes en Montérégie a connu une forte augmentation de 13 200 (+3,3 %) qui est bien plus importante que celle enregistrée chez les personnes de sexe masculin, à savoir une hausse de 3 000 postes (+0,7 %) comparativement à 2022. Les femmes représentaient 48,9 % du total des emplois occupés dans la région, on parle donc d'une hausse de 0,6 point de pourcentage par rapport à 2022. Elles représentaient également 63,2 % du total des emplois à temps partiel occupés sur le territoire contre 45,7 % du total des emplois à temps plein.

Les jeunes

Le nombre de personnes en emploi chez les 15 à 24 ans a augmenté de 9 100 en Montérégie dont la totalité des emplois créés représente des postes à temps partiel. Le sexe féminin a connu la hausse la plus importante de 10 500 emplois en 2023. Le taux de chômage chez ce groupe a baissé d'un point de pourcentage pour se situer à 6,8 %, un niveau inférieur à la moyenne québécoise de 7,5 %. Quant au taux d'activité, il a connu une hausse significative de 4,2 points de pourcentage pour s'établir à 73 % au niveau régional comparativement à 70,3 % au niveau de la province (+1,5 pp).

Les personnes d'identité autochtone

En 2021, la région comptait 16 115 personnes d'identité autochtone dont 12 650 âgées de 15 à 64 ans, ce qui représente 1,4 % du total de la population en Montérégie et 10 % du total de la population d'identité autochtone au Québec. Le nombre de personnes en emploi était de 9 585, ce qui représente 1,3 % du total de l'emploi régional. Le taux d'emploi et de chômage étaient respectivement de 59,5 % et de 8,4 %.

La main-d'œuvre expérimentée âgée de 55 ans et plus

Le nombre de personnes en emploi âgées de 55 ans ou plus a diminué dans la région. En 2023, on comptait 4 000 personnes en emploi de moins qu'en 2022, ce qui correspond à une baisse de 2,0 %. En revanche, l'emploi de ce groupe d'âge a connu une hausse de 4,1 % au niveau de la province. La population totale dans cette catégorie d'âge a augmenté de 1 100 personnes, tandis que la population active a baissé de 400 individus (-2,0 %). Le taux d'emploi se stabilisait à 34,3 % alors que le taux de chômage est resté stable entre 2022 et 2023 (3,4 %).

Quant à la proportion de travailleurs et travailleuses occupant un emploi à temps plein dans cette catégorie d'âge, elle a augmenté de 1,4 point de pourcentage. Cette proportion était de 77,1 % en 2023.

En 2023, les personnes âgées de 55 à 64 ans occupaient 17,8 % des emplois en Montérégie. Elles représentaient par ailleurs 17,0 % de la population âgée de 15 ans ou plus. La proportion des emplois à temps partiel chez le sexe féminin était plus importante comparativement au sexe masculin, on parle d'une différence de 14 points de pourcentage.

Les personnes immigrantes

La Montérégie est la deuxième région comptant le plus de personnes immigrantes au Québec, après Montréal. Elle accueille un certain nombre d'immigrants et immigrantes qui s'établissent largement dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal dont une grande portion de la Montérégie fait partie. C'est l'agglomération de Longueuil qui compte la majorité des personnes immigrantes de la Montérégie. En 2021, les personnes immigrantes âgées de 15 à 64 ans comptaient pour 12,6 % de la population totale du même groupe d'âge (excluant les résidentes et résidents non permanents, les étudiantes et étudiants étrangers, les personnes revendiquant le statut de réfugié, etc.). De ces 150 375 personnes immigrantes âgées de 15 à 64 ans, 113 305 occupaient un emploi en 2021. Leurs taux d'activité et de chômage étaient respectivement de 82,1 % et 8,2 %.

Les prestataires d'un soutien public du revenu

TABLEAU 2 : LES PRESTATAIRES DE L'ASSISTANCE SOCIALE ET DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Clientèle (Nombre)	Montérégie			Ensemble du Québec		
	2023	2022	Variation (%)	2023	2022	Variation (%)
Personnes prestataires de l'assistance sociale	43 131	40 822	5,7 %	333 005	313 199	6,3
Personnes prestataires de l'assurance-emploi	15 863	19 106	(17,0 %)	99 355	122 179	(18,68)

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

En Montérégie, le nombre de personnes touchant des prestations régulières d'assurance-emploi a baissé (-17,0 %) en moyenne en 2023 par rapport à 2022. Le nombre de prestataires a également baissé (-18,7 %) dans l'ensemble du Québec.

Le nombre de prestataires de l'assistance sociale était de 43 131 en 2023, ce qui représente une hausse de 5,7 % comparativement à 2022. Même dynamique observée au niveau de la province où le volume de cette clientèle a connu une hausse de 6,6 % pour s'établir à 333 005 en 2023.

La résilience de l'économie régionale repose sur plusieurs facteurs comme la disponibilité d'un grand bassin en main-d'œuvre qualifiée, ce qui encourage les entreprises à s'installer dans la région, son positionnement géographique ainsi que sa grande diversité industrielle. En effet, selon le dernier rapport économique⁴ produit par le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, l'indice de diversité industrielle de la Montérégie était de 76,4 points d'indice, le plus important parmi les régions du Québec, suivi par la région de Montréal. Bien évidemment, l'emplacement géostratégique de la région lui offre un avantage compétitif en facilitant l'accès aux grands axes routiers vers l'Ontario et les États-Unis. L'émergence de la filière batterie dans la région offrira des occasions d'affaires aux entreprises fournisseuses de biens et services qui soutiennent la chaîne de valeur, ce qui va enrichir davantage le dynamisme industriel dans la région.

Les principaux enjeux régionaux qui découlent du marché du travail

- demande accrue en travailleuses et travailleurs qualifiés dans certains secteurs priorisés dans la région comme l'aérospatiale, les technologies de l'information, la santé et l'enseignement;
- la hausse du nombre de professions en déficit et léger déficit comparativement aux exercices antérieurs. La région représente le plus grand nombre de professions en déficit de main-d'œuvre dans la province, ce qui représente un défi pour la compétitivité et l'attractivité économique de la région;
- près de 80 % des entreprises sont de taille petite et moyenne. Ces entreprises jouent un rôle essentiel dans l'économie régionale;
- l'augmentation de la productivité des entreprises implique un soutien et un accompagnement de la main-d'œuvre afin que celle-ci puisse acquérir et détenir les compétences requises.

⁴ [Portrait économique des régions du Québec \(gouv.qc.ca\)](https://gouv.qc.ca)

Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principaux objectifs

Les priorités régionales établies par la Direction générale de Services Québec de la Montérégie sont les suivantes :

- approfondir la connaissance du marché du travail;
- favoriser une facilité d'accès à l'information et offrir des services ponctuels adaptés aux besoins des personnes prêtes à intégrer le marché du travail;
- intervenir de façon soutenue auprès des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi pour favoriser une intégration et un maintien durable en emploi;
- soutenir les employeurs et employeuses de la région en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines, à la mise en place d'une culture de formation continue, d'initiatives de transition énergétique, de transition vers une économie plus verte et de transformation numérique, à la mise en œuvre de projets visant à accroître l'innovation et la productivité, ainsi qu'à l'intégration de la main-d'œuvre aux profils atypiques et diversifiés;
- être efficace sur les méthodes de communication et accroître les collaborations avec les divers partenaires.

Accroître la participation de tous au développement social et économique

Cette orientation, présentée dans le Plan stratégique 2023-2027, est liée à quatre objectifs qui concernent les directions générales de Services Québec : un relatif à la solidarité sociale et trois relatifs à l'emploi et à la main-d'œuvre.

Interventions en matière de solidarité sociale

Afin d'améliorer la situation économique des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale, voici les axes d'intervention prévus pour la région.

Objectif

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

Axe d'intervention :

- L'amélioration de la situation socioéconomique
 - Mobiliser le personnel et les partenaires internes et externes dans toutes les phases, ainsi que dans la stratégie de réalisation du projet UNIR.
 - Entreprendre des collaborations avec des partenaires gouvernementaux externes afin de créer des liens avec ceux-ci et de présenter nos services, dans le but de mieux accompagner les personnes prestataires.
 - Collaborer à l'émergence d'initiatives interrégionales en matière d'enquête et de conformité.

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

Le Plan d'action des services publics d'emploi 2024-2025 contribue à l'atteinte de trois objectifs du Plan stratégique 2023-2027 :

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

Ces trois objectifs concernent la main-d'œuvre et l'emploi. On présente ci-après les orientations relatives à ces objectifs telles qu'elles sont inscrites dans le Plan d'action des services publics d'emploi 2024-2025. On présente également les axes d'intervention ciblés par la Direction générale, en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Orientation 1

Approfondir l'analyse des besoins du marché du travail en ce qui concerne les clientèles et les secteurs d'activité économique pour lesquels l'intervention est la plus pertinente.

Axe d'intervention :

- Les besoins actuels et futurs du marché du travail
 - Approfondir la connaissance des déséquilibres du marché du travail, notamment en informant sur les professions en déficit de main-d'œuvre dans les secteurs d'activités prioritaires de la Montérégie, afin de trouver les meilleures solutions aux besoins actuels et futurs de main-d'œuvre.
 - Développer une meilleure connaissance des répercussions sur le marché du travail de la transition énergétique, la transition vers une économie plus verte (filrière batterie) et la transformation numérique afin d'adapter nos interventions auprès des travailleurs et travailleuses, et des employeurs et employeuses.
 - Diversifier les modes de promotion de l'information transmise sur le marché du travail, adaptée aux différents besoins et réalités des interlocuteurs et interlocutrices.

Orientation 2

Outiller les personnes prêtes à intégrer le marché du travail en leur fournissant une aide d'appoint.

Axe d'intervention :

- Aide aux personnes prêtes à occuper un emploi
 - Intervenir de façon précoce auprès des personnes prêtes à occuper un emploi avec de l'information accessible, ainsi que des services ponctuels, à caractère innovant et adaptés à leurs besoins, ainsi qu'aux nouvelles réalités du marché du travail.

Orientation 3

Agir prioritairement et de façon soutenue auprès des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi, pour lesquelles un accompagnement est essentiel à l'intégration durable sur le marché du travail.

Axe d'intervention :

- Accompagnement soutenu vers l'intégration durable en emploi
 - Explorer et recourir à de nouveaux moyens pour joindre les personnes les plus vulnérables sur le plan de l'emploi afin de leur offrir des services structurants et adaptés à leurs besoins.
 - Intensifier nos interventions auprès des personnes sans emploi et vulnérables sur le plan de l'emploi pour qu'elles entreprennent les démarches nécessaires à leur insertion sur le marché du travail et les accompagner de façon soutenue afin de favoriser une intégration et un maintien durable en emploi.
 - Améliorer la persévérance aux mesures et la réussite des parcours des personnes accompagnées vers l'emploi.
 - Mobiliser et accompagner les employeurs et employeuses relativement aux personnes vulnérables sur le plan de l'emploi afin de favoriser une intégration durable et un maintien de cette clientèle sur le marché du travail.

Orientation 4

Soutenir les employeurs, en particulier ceux issus des secteurs priorisés par le gouvernement, qui font face à des défis liés à la main-d'œuvre et d'adaptation aux transformations du marché du travail.

Axe d'intervention :

- Soutien aux employeurs et employeuses dans les défis de main-d'œuvre reliés aux transformations du marché du travail
 - Promouvoir notre offre de services auprès des entreprises qui ne nous connaissent pas.

- Assurer un rôle-conseil auprès des employeurs et employeuses dans la mise en place d'une culture de formation continue au sein de leur entreprise.
- Inciter les employeurs et employeuses à consolider les compétences de base des travailleurs et travailleuses en emploi par des formations, notamment en littératie et en numératie.
- Soutenir les employeurs et employeuses des secteurs priorisés autant au niveau de la formation des travailleurs et travailleuses en entreprise que de la gestion des ressources humaines, en lien avec les initiatives de transition énergétique, de transition vers une économie plus verte (filière batterie) et de transformation numérique.
- Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de projets visant à accroître l'innovation et la productivité des entreprises.
- Outiller les entreprises dans l'intégration de la main-d'œuvre aux profils atypiques et diversifiés, ainsi que dans leur façon d'intervenir auprès de cette clientèle, notamment au niveau des bonnes pratiques en gestion des ressources humaines.

Orientation 5

S'appuyer sur la mobilisation et la concertation des partenaires du marché du travail et des parties prenantes de la prestation de services pour atteindre les objectifs des services publics d'emploi.

Axe d'intervention :

- Concertation et complémentarité de services
 - Revoir nos modes de communication avec les différents partenaires afin qu'elles soient plus fluides et efficaces, améliorant la connaissance mutuelle de nos services et de nos interventions.
 - Accroître les collaborations avec les principaux partenaires sociaux et économiques afin de répondre aux besoins des clientèles visées et atteindre les objectifs des services publics d'emploi.

Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel

Cette orientation est tirée du Plan stratégique 2023-2027 du Ministère. Ce dernier vise à offrir à ses employés une expérience de travail mobilisatrice. Voici les axes d'intervention retenus.

Objectif 1

Agir ensemble pour une expérience employé mobilisatrice.

Axe d'intervention :

- La mobilisation des employés
 - Intensifier la mise en place de mesures qui favorisent la reconnaissance et le bien-être au travail, et qui contribuent au sentiment d'appartenance à l'organisation et à la rétention du personnel.

Objectif 2

Cultiver notre expertise et notre potentiel.

Axe d'intervention :

- La gestion des talents
 - Développer les compétences et l'expertise du personnel afin d'enrichir le bagage professionnel des employés et de les faire évoluer au sein du Ministère, et ainsi faire évoluer notre organisation, au bénéfice de nos clients et clientes.

Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle

L'orientation 3 du Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente quatre objectifs, dont deux visent la qualité des services offerts. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2024-2025.

Objectif 1

Améliorer les services selon les attentes des clients.

Axe d'intervention :

- La satisfaction de la clientèle
 - Améliorer l'expérience vécue par les citoyens lors de leurs démarches avec l'État en apportant des améliorations à la suite des résultats du sondage transactionnel.

Objectif 2

Faciliter l'accès aux services gouvernementaux.

Axe d'intervention :

- La qualité des services offerts
 - Outiller l'ensemble du personnel de Services Québec pour qu'il puisse assumer pleinement son rôle de représentant de l'État auprès des citoyens et des entreprises en accompagnant la clientèle avec proactivité, dans le cadre de leurs démarches avec l'État.

Conclusion

Pour conclure, il est important de rappeler que notre Plan d'action régional 2024-2025 s'inscrit dans la planification stratégique 2023-2027 du Ministère, ainsi que dans la planification des services publics d'emploi pour l'année 2024-2025. La Direction générale de Services Québec de la Montérégie tient également compte des responsabilités et ressources qui lui sont confiées, des attentes de résultats transmises par les autorités, ainsi que de l'état du marché du travail et des besoins des clientèles.

Nos axes d'intervention et objectifs régionaux reflètent ainsi la réalité montréalaise et vont diriger nos interventions tout au long de l'année 2024-2025. Nous désirons mettre de l'avant les priorités régionales suivantes :

- approfondir la connaissance du marché du travail;
- faciliter l'accès à l'information;
- offrir des services ponctuels adaptés aux besoins des personnes prêtes à intégrer le marché du travail;
- intervenir de façon soutenue auprès des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi pour favoriser une intégration et un maintien durable en emploi;
- soutenir les employeurs et employeuses de la région en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines, à la mise en place d'une culture de formation continue, d'initiatives de transition énergétique, de transition vers une économie plus verte et de transformation numérique, à la mise en œuvre de projets visant à accroître l'innovation et la productivité ainsi qu'à l'intégration de la main-d'œuvre aux profils atypiques et diversifiés;
- être efficace dans nos méthodes de communication;
- accroître les collaborations avec les divers partenaires.

Nous voulons mettre en place des interventions pertinentes, concrètes et innovantes afin de faire ressortir les priorités régionales, notamment en diversifiant les modes de promotion de l'information transmise sur le marché du travail et en adaptant celle-ci aux différents besoins des interlocuteurs et interlocutrices, en intervenant de façon précoce auprès des personnes prêtes à occuper un emploi avec de l'information accessible et des services à caractère innovant, en explorant de nouveaux moyens pour rejoindre les personnes les plus vulnérables sur le plan de l'emploi et en y recourant, en soutenant les employeurs et employeuses face aux défis actuels présents sur le marché du travail liés à la main-d'œuvre et à l'adaptation aux transformations du marché du travail, ainsi qu'en revoyant nos modes de communication avec les différents partenaires dans un souci d'efficacité.

En terminant, nous sommes persuadés qu'en travaillant tous ensemble à la concrétisation de notre Plan d'action régional, nous pourrons répondre aux importants enjeux présents sur le marché du travail et ainsi contribuer au dynamisme et à la vitalité de la Montérégie.

Annexe I – Budget

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. La Montérégie dispose, pour amorcer l'année 2024-2025, d'un budget qui s'élève à près de 84,5 millions de dollars.

Alors qu'en 2023-2024, le budget initial de la Montérégie était de plus de 138,2 millions de dollars pour des investissements finaux d'un peu plus de 100,6 millions de dollars.

Ce budget régional est ensuite réparti entre les unités locales pour accompagner les personnes qui souhaitent réintégrer le marché du travail, favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre et soutenir la gestion des ressources humaines des employeurs et employeuses de ces territoires.

Comparaison de la situation budgétaire initiale 2024-2025 et 2023-2024				
	2024-2025	2023-2024	Variation (\$)	Variation (%)
Budget d'intervention	84 499 621 \$	138 262 130 \$	(53 762 509) \$	-38,9 %
Reports en provenance de l'année précédente	28 295 000 \$	59 155 700 \$	(30 860 700) \$	-52,2 %
Sommes disponibles pour les nouvelles activités (1)	56 204 621 \$	79 106 430 \$	(22 901 809) \$	-28,9 %

(1) Malgré des sommes disponibles pour nouvelles activités inférieures en 2024-2025 comparativement à 2023-2024, la Montérégie disposera, tout de même, de marges budgétaires pour de nouvelles activités en 2024-2025.

Annexe II – Indicateurs de résultats et cibles

La performance des interventions déployées est mesurée annuellement par l'atteinte des cibles liées à des indicateurs de résultats. En 2024-2025, la Montérégie devra atteindre les cibles suivantes :

Indicateurs	Cibles 2024-2025
Ensemble de la clientèle individu des services publics d'emploi	
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	59,3 %
Clientèle de l'assistance sociale	
Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	2 261
Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	44,1 %
Proportion de personnes participant aux interventions des services publics d'emploi, prestataires des programmes d'assistance sociale, s'étant maintenues en emploi pour une période d'au moins six mois suivant un retour en emploi	76 % cible nationale
Clientèle de l'assurance-emploi	
Nombre de participants de l'assurance-emploi (CAE) ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	7 427
Proportion des participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	58,0 %
Entreprises	
Proportion d'entreprises aidées par les services publics d'emploi dans les secteurs priorités ou en transformation numérique ou verte	40,0 % cible nationale
Proportion d'employeurs ayant amélioré leur gestion des ressources humaines après une intervention des services publics d'emploi	81,0 % cible nationale

Qualification de la main-d'œuvre

Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO); dont le nombre de nouveaux participants au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

673

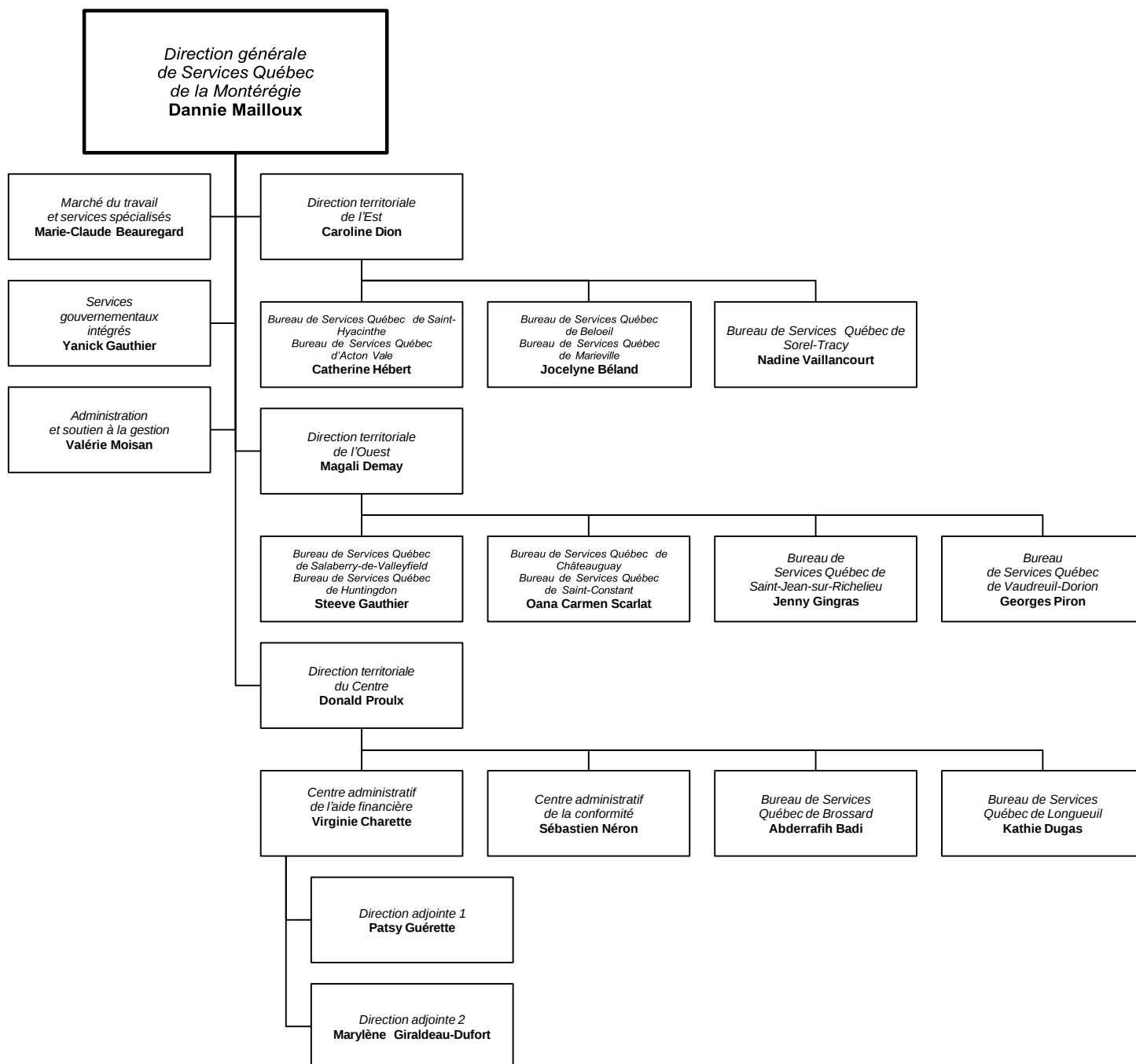
Déclaration de services aux citoyennes et citoyens

Proportion des entrevues d'évaluation d'aide à l'emploi effectuées dans un délai de 8 jours ouvrables suivant le dépôt de la demande, dans le cadre de la participation au programme Objectif emploi.

75 %

Annexe III – Organigramme

Direction générale de Services Québec de la Montérégie



Annexe IV – Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie

Membres votants :

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant le milieu de la formation et le milieu communautaire
Stéphane Brin Conseiller régional Conseil régional FTQ Montérégie	David Bergeron Directeur général Chambre de commerce et d'industrie du Grand-Roussillon	Lyne Laplante Directrice générale Quartier de l'emploi
Jean-Philippe Dell'Aniello 3 ^e vice-président Conseil central de la Montérégie – CSN	Serge Caouette Dirigeant principal des revenus Bien Chez Soi	Jean-Claude Lecompte Président du CRPMT de la Montérégie et membre du conseil d'administration du Cégep de Valleyfield Cégep de Valleyfield
Guy Gaudette Coordonnateur Syndicat des métallos	Benoît Champigny Directeur des ressources humaines GSC Technologies inc.	Marc Rémillard Directeur général Cégep de Valleyfield
Mark Infante Conseiller en relations de travail Syndicat de Champlain	Olivier Doyle Directeur général Pôle d'économie sociale Vallée-du-Haut-Saint-Laurent	Alain Tremblay Directeur général Service des stages et du développement professionnel, Université de Sherbrooke
Julie Tremblay Directrice Centre d'emploi agricole de la Fédération de l'UPA de la Montérégie	Antoine R. Héroux Directeur RH Pratique conseils et SST JEFO Nutrition Inc.	Élise Violletti Directrice générale Carrefour jeunesse-emploi Marguerite-d'Youville

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant le milieu de la formation et le milieu communautaire
Cédric Vallerand Conseiller syndical CSD	Michel Milot Directeur général Chambre de commerce et d'industrie du Haut-Richelieu	
Membre représentant le développement régional	Membre représentant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	
Josée Plamondon Directrice générale Montérégie Économique	Dannie Mailloux Secrétaire du CRPMT et directrice générale de Services Québec de la Montérégie Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	

Membres non votants :

Membre désigné par le ministère de l'Éducation	Membre désigné par le ministère de l'Enseignement supérieur	Membre désigné par la Commission de la construction du Québec
André Pimparé Coordonnateur de l'intervention régionale Ministère de l'Éducation	Frédéric Roy Conseiller régional en enseignement supérieur, Direction des interventions régionales et du maillage Ministère de l'Enseignement supérieur	Lysanne Brunet Cheffe de section Développement des compétences, Direction de la formation professionnelle Commission de la construction du Québec

Membres invités :

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
Jonathan Lahaie-Massie Directeur régional de la Montérégie Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	Nicolas Martin Directeur territorial, Direction territoriale de la Montérégie, de l'Estrie et du Centre-du- Québec Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie	Yannick Gignac Directeur régional Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation

