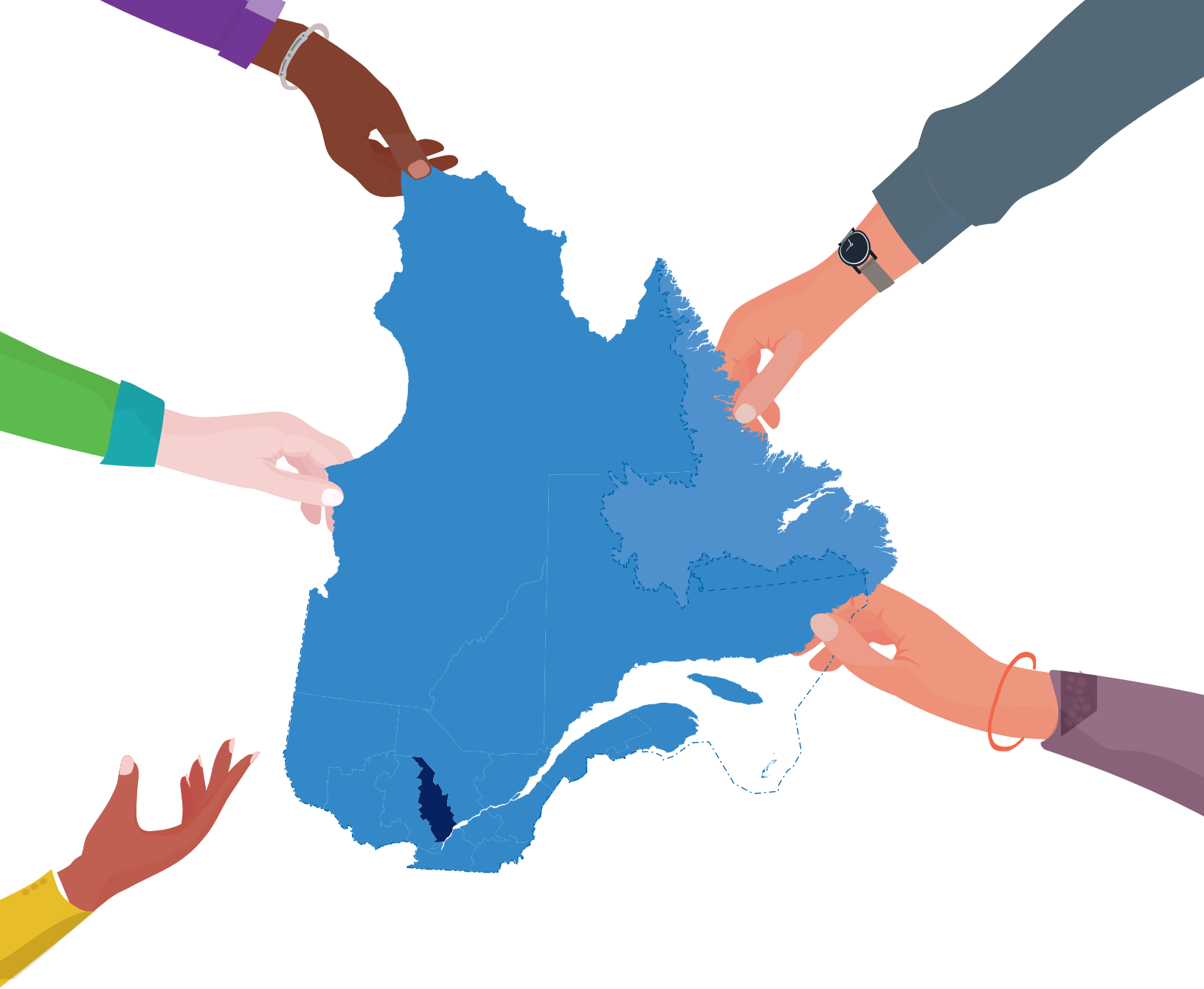




DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI À VOTRE PORTÉE

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

Note au lecteur

L'emploi du genre masculin dans ce document a pour but d'alléger le texte et d'en faciliter la lecture.

Rédaction

Direction du marché du travail et des services spécialisés
de la Direction générale de Services Québec de Lanaudière

Diffusion

Le volet main-d'œuvre et emploi du Plan d'action régional 2023-2024 a été adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière le 12 avril 2023.

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

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

ISBN : 978-2-550-96391-2 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Table des matières

1.	Mot de la directrice générale de Services Québec Lanaudière et mot du président du Conseil régional de partenaires du marché du travail	1
1.1	Mot de la directrice générale de Services Québec Lanaudière	1
1.2	Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière	2
2.	Présentation de la Direction générale de Services Québec de Lanaudière	3
2.1	Mission, offre de services et cadre de gestion	3
2.1.1	Mission	3
2.1.2	Offre de services.....	3
2.1.3	Cadre de gestion	4
2.2	Ressources.....	4
2.3	Partenariats régionaux.....	5
3.	Évolution de l'environnement et principaux enjeux qui interpellent la Direction générale de Services Québec de Lanaudière	6
3.1	Population et territoire.....	6
3.2	Situation générale du marché du travail.....	6
3.3	Enjeux régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi.....	13
4.	Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs.....	14
4.1	Accroître la participation de tous au développement social et économique.....	15
4.1.1	Interventions en matière de participation sociale	15
4.1.2	Interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi.....	16
4.2.	Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement personnel.....	23
4.3	Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle	24

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1	Budget d'intervention au Fonds de développement du marché du travail
Annexe 2	Indicateurs de résultats ciblés et cibles
Annexe 3	Plan d'organisation administrative régionale
Annexe 4	Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière
Annexe 5	Organismes spécialisés en employabilité
Annexe 6	Cartographie des bureaux locaux de Lanaudière

1. Mot de la directrice générale de Services Québec Lanaudière et mot du président du Conseil régional de partenaires du marché du travail

1.1 MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC LANAUDIÈRE

J'ai le plaisir de vous présenter le Plan d'action régional 2023-2024 (PAR) de la Direction générale de Services Québec de Lanaudière (PAR) qui guidera nos interventions pour la prochaine année. Il s'agit du premier exercice annuel du nouveau cycle de planification stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dont la vision est d'*aider les gens et de cultiver les talents*.

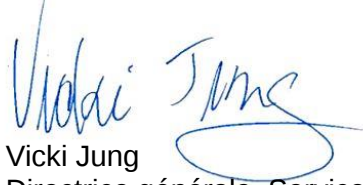
Dans cet esprit et dans le respect des mandats et des ressources qui nous sont confiés, ce plan propose des actions qui valorisent la participation de toutes les Lanaudoises et de tous les Lanaudois au développement social et économique de la région. Notre volonté d'offrir au personnel de Services Québec Lanaudière un milieu de travail stimulant et mobilisant trouve également écho dans la planification. Enfin, le PAR reflète l'importance de faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle, afin de s'affirmer comme organisation performante, au service de la population.

Le premier chapitre présente la Direction générale de Services Québec de Lanaudière. La seconde partie traite de la situation du marché du travail lanaudois et énonce les enjeux régionaux, ce qui permet de contextualiser les dernières sections du document, où sont articulés les axes d'intervention et les actions visant à répondre aux principaux objectifs du Plan. Nos engagements traduisent les orientations nationales et les priorités gouvernementales tout en mettant de l'avant les particularités régionales.

Compte tenu du contexte de pénurie de main-d'œuvre et des difficultés accrues de recrutement avec lesquelles les employeurs doivent composer, l'adaptation des pratiques en matière de gestion des ressources humaines des entreprises lanaudoises ainsi que la mobilisation et le développement de l'employabilité des travailleurs potentiels sont des priorités de premier ordre. Une consultation régionale a d'ailleurs été tenue auprès de nos partenaires locaux et régionaux quant aux pistes de solutions à privilégier pour relever les défis du marché du travail lanaudois. Cet exercice a permis d'enrichir la réflexion ayant mené à l'élaboration du volet du PAR consacré aux services publics d'emploi, qui a été produit en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière (CRPMT).

En terminant, je tiens à remercier chaleureusement le personnel de Services Québec, les membres du CRPMT ainsi que l'ensemble de nos partenaires, notamment les organismes spécialisés en employabilité, qui œuvrent chaque jour au développement économique et social de la région et rendent possible la pleine réalisation de notre mission.

Bonne lecture!

A handwritten signature in blue ink, reading "Vicki Jung". The signature is fluid and cursive, with the first name "Vicki" and the last name "Jung" clearly distinguishable.

Vicki Jung
Directrice générale, Services Québec Lanaudière

1.2 MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LANAUDIÈRE

Le marché du travail continue de traverser de grands changements et fait face à des défis démographiques, écologiques, numériques et économiques. Alors que Lanaudière est de retour dans la situation de plein emploi qui prévalait avant la pandémie, la généralisation et la persistance de la rareté de main-d'œuvre représentent des préoccupations majeures quant au bon fonctionnement du marché du travail régional. Dans ce contexte, les services publics de l'emploi jouent un rôle clé afin de promouvoir un marché du travail plus équilibré.

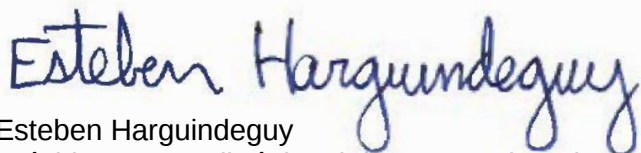
Je suis donc ravi de présenter, au nom du CRPMT de Lanaudière, le volet main-d'œuvre et emploi du Plan d'action régional 2023-2024 (PAR) de Services Québec Lanaudière. Conformément aux dispositions législatives, les Conseils régionaux doivent remettre annuellement un plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Cette planification est le fruit d'un travail conjoint entre Services Québec Lanaudière et le CRPMT, qui ont mené une consultation régionale préalablement à son élaboration. Le PAR constitue un levier de mobilisation des partenaires afin d'optimiser les actions visant à répondre aux difficultés et aux besoins du marché du travail lanaudois. Il s'inscrit en cohérence avec les orientations et principaux objectifs du Plan stratégique de la CPMT.

Les interventions proposées dans cette planification valorisent l'apport du partenariat, sont orientées vers une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans la région et misent sur une réponse adaptée des services publics d'emploi aux besoins des citoyens et des entreprises lanaudoises.

Plus que jamais, il sera essentiel de considérer tous les bassins de travailleurs potentiels, dont ceux qui sont faiblement représentés sur le marché du travail, et de les accompagner afin qu'ils intègrent un emploi et qu'ils s'y maintiennent durablement. Les entreprises lanaudoises devront entre autres s'adapter à la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée pour accueillir ces travailleurs pouvant répondre en partie à leur besoin de main-d'œuvre.

En conclusion, j'invite l'ensemble des acteurs lanaudois concernés par les questions de main-d'œuvre et d'emploi à se rassembler autour du Plan d'action régional 2023-2024 de Services Québec Lanaudière. Les défis étant nombreux, je tiens donc à saluer votre engagement et votre volonté de contribuer au dynamisme du marché du travail lanaudois.

A handwritten signature in blue ink that reads "Esteben Harguindeguy".

Esteben Harguindeguy
Président, Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière

2. Présentation de la Direction générale de Services Québec de Lanaudière

2.1 MISSION, OFFRE DE SERVICES ET CADRE DE GESTION

2.1.1 MISSION

La mission de la Direction générale de Services Québec de Lanaudière s'inscrit dans la lignée de celle du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS – le Ministère) :

Le Ministère soutient la participation de la population, des entreprises, des organismes et des communautés au développement et à la prospérité du Québec. Il accompagne ses clientèles et favorise leur autonomie. Il offre un accès simplifié aux services gouvernementaux.

2.1.2 OFFRE DE SERVICES

Les services gouvernementaux, les services de solidarité sociale et les services publics d'emploi offerts par Services Québec Lanaudière sont déployés dans son réseau de sept bureaux de Services Québec (BSQ) répartis sur l'ensemble du territoire (annexe 6).

Services gouvernementaux

L'offre gouvernementale de services aux citoyens et aux entreprises est soutenue par le réseau de Services Québec, chargé de fournir un guichet unique multiservice et multimode (en ligne, en personne ou par téléphone) permettant un accès facile aux services de différents ministères et organismes gouvernementaux. Dans cette optique, le Ministère s'associe à d'autres ministères et organismes gouvernementaux, dont le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, afin de simplifier l'accès aux services, d'en assurer la continuité et d'en améliorer l'efficacité.

Services de solidarité sociale

Conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, Services Québec est responsable d'administrer les programmes d'aide financière de dernier recours. Ainsi, suivant le volet de la solidarité sociale de son offre de services, Services Québec soutient financièrement les personnes et les familles démunies et contribue à favoriser leur autonomie économique et sociale. En outre, il les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale et professionnelle, et leur participation active à la société.

Services publics d'emploi

Dans une perspective selon laquelle l'emploi est le moyen privilégié pour lutter contre la pauvreté et pour favoriser l'autonomie financière des personnes, les services publics d'emploi contribuent à un meilleur équilibre du marché du travail, à la réduction du chômage ainsi qu'à la prospérité économique de la région. En plus des services universels destinés à l'ensemble de la population et des entreprises, des services d'emploi spécialisés sont offerts. Ceux-ci s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les amènera à intégrer et à maintenir un emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des besoins en matière de gestion des ressources humaines ou concernant le développement des compétences de leurs travailleurs.

2.1.3 CADRE DE GESTION

L'action de Services Québec s'inscrit dans le cadre de gestion axée sur les résultats du gouvernement du Québec. Cette approche vise l'atteinte de résultats mesurables en fonction d'objectifs préétablis qui prennent en compte les services à offrir aux citoyens et aux entreprises et les ressources disponibles.

Le Ministère rend public son plan d'action annuel des services publics d'emploi ainsi que son rapport annuel de gestion et les dépose à l'Assemblée nationale.

Ce plan d'action est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de la responsabilité des mesures d'emploi actives établis avec le gouvernement fédéral et figurant à l'Entente Canada-Québec sur le développement de la main-d'œuvre.

Afin de tirer le meilleur parti de la gestion axée sur les résultats, Services Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat. L'organisation s'appuie également sur l'expertise d'un réseau d'organismes œuvrant dans le développement de l'employabilité¹.

2.2 RESSOURCES

Afin d'offrir les services publics d'emploi, la Direction générale de Services Québec de Lanaudière dispose d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes conclues avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Services Québec peut également compter sur un budget de transfert pour les versements de l'aide financière prévue par les programmes d'assistance sociale ainsi que pour les programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liés aux services d'emploi sont déterminées en fonction du budget accordé, qui conditionne l'ampleur de ses interventions. Le présent plan d'action en tient compte, notamment en ce qui concerne les cibles de résultats à atteindre par les services publics d'emploi. Les indicateurs de résultats et les cibles sont présentés à l'annexe 2.

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) vise à financer la mise en œuvre des mesures et des programmes relatifs à la prestation des services publics d'emploi. Le budget initial de Services Québec Lanaudière s'élève à 51,9 millions de dollars² pour l'année 2023-2024 (annexe 1).

En 2022-2023, la Direction générale de Services Québec de Lanaudière pouvait compter sur un effectif total de 218,3³ équivalents temps complet (ETC) utilisés pour offrir ses services gouvernementaux, ses services de solidarité sociale et ses services publics d'emploi aux citoyens, aux entreprises et aux organismes des six municipalités régionales de comté (MRC) de son territoire.

Chacun des sept bureaux locaux de Services Québec Lanaudière dispose des programmes, des mesures et des services requis pour répondre efficacement aux besoins particuliers de la clientèle du territoire. De plus, le bureau régional, par ses fonctions de planification, de coordination, de supervision et de contrôle, soutient les BSQ dans l'organisation des services. L'organigramme de la Direction générale de Services Québec de Lanaudière peut être consulté à l'annexe 3.

-
1. Le Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité témoigne de l'importance du rôle de ces organismes dans l'offre de services publics d'emploi.
 2. Budget d'intervention initial excluant les projets économiques d'envergure et la Mesure de formation de la main-d'œuvre, 100 000 \$ ou plus.
 3. Incluant les ETC utilisés du Centre spécialisé des incohérences de Lanaudière (CSIL).

2.3 PARTENARIATS RÉGIONAUX

Services Québec de Lanaudière réalise sa mission en collaboration avec de nombreux partenaires locaux et régionaux. En plus des organismes spécialisés dans le développement de l'employabilité (qui sont présentés à l'annexe 5), la Direction générale de Services Québec de Lanaudière s'appuie sur un important réseau de partenaires :

- Cégep régional de Lanaudière (Joliette, L'Assomption et Terrebonne);
- Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière;
- Centre régional universitaire de Lanaudière;
- Centre de services scolaire des Samares;
- Centre de services scolaire des Affluents;
- Chambres de commerce;
- Comité régional pour la valorisation de l'éducation;
- Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier;
- Conseil régional des partenaires du marché du travail;
- Créneaux d'excellence tels que Alliance Métal Québec et Design d'ameublement;
- Culture Lanaudière;
- Économie sociale Lanaudière;
- Lanaudière Économique;
- Ministères et organismes gouvernementaux;
- Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière;
- Table des préfets de Lanaudière;
- Table des partenaires du développement social de Lanaudière;
- Table interordres d'Éducation Lanaudière;
- Table régionale des organismes communautaires autonomes de Lanaudière;
- Tourisme Lanaudière.

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

3.1 POPULATION ET TERRITOIRE

Située entre les Laurentides et la Mauricie, avec une frontière sud qui côtoie celles de Laval et de Montréal, la région administrative de Lanaudière est composée de six municipalités régionales de comté (MRC) — dont deux faisant partie de la Communauté métropolitaine de Montréal — et d'une communauté Atikamekw. Selon les estimations démographiques de Statistique Canada, la région comptait 544 265 habitants au 1^{er} juillet 2022, ce qui correspond à 6,3 % de l'ensemble de la population du Québec.

Lanaudière figure depuis plusieurs années parmi les régions où l'accroissement démographique est le plus élevé du Québec. Entre 2021 et 2022, la population lanaudoise a crû à un taux de 16,9 pour 1 000, contre 10,8 pour 1 000 à l'échelle provinciale⁴. La population de la région demeure légèrement plus jeune que celle de l'ensemble du Québec.

La région affiche l'un des taux nets de migration interrégionale les plus élevés au Québec : un gain de 6 367 personnes issues des échanges migratoires avec les autres régions a été enregistré en 2021-2022⁵. La région semble attirer les jeunes familles. En effet, les groupes des 0-9 ans et des 30-44 ans représentent environ les deux tiers des gains. Seuls les groupes de 15 à 24 ans affichent des soldes négatifs⁶.

Au chapitre des migrations internationales, 1,8 % des immigrants⁷ admis au Québec de 2021 à 2022 se sont établis dans la région. D'après les données du recensement de 2021, les personnes immigrantes composent 7,3 % de l'ensemble de la population lanaudoise. Cette proportion était de 5,3 % d'après le recensement de 2016.

3.2 SITUATION GÉNÉRALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, l'année 2022 s'est terminée en dessus du niveau de 2021 en ce qui a trait au bilan de l'emploi dans la région. Le total des personnes en emploi résidentes de Lanaudière a atteint 278 200, soit une augmentation de 7,3 % par rapport à l'année 2021. Il s'agit d'une hausse de 4,2 % de l'emploi entre 2020 et 2022. La variation est de 7,5 % pour l'ensemble du Québec pour la même période de 2 ans.

Concernant la croissance de l'emploi au Québec, Lanaudière est en 11^e position et six régions ont des résultats plus faibles, dont trois ont subi des pertes d'emplois.

4. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2023). Fiches démographiques — Les régions administratives du Québec en 2022, [En ligne], Québec, L'Institut, 46 p.

5. ST-AMOUR, Martine, Simon BÉZY et Luc DENEULT (2023). « La migration interrégionale au Québec en 2021-2022 : Montréal voit ses pertes diminuer après avoir accusé un déficit record l'année précédente », Bulletin sociodémographique, vol. 26, n° 1, janvier, Institut de la statistique du Québec, p. 1-20.

6. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Entrants, sortants, solde migratoire interrégional et taux correspondants selon le groupe d'âge, régions administratives et ensemble du Québec, 2001-2002 à 2021-2022 (portrait annuel).

7. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Migrations internationales et interprovinciales, régions administratives, Québec, 2001-2022.

Pour ce qui est de la population active, le taux de croissance annuel dans la région, soit 6,9 %, représente la plus forte hausse de tout le Québec pour 2022. La région de Lanaudière avait cependant enregistré une forte baisse entre 2020 et 2021. Dans l'ensemble, le portrait est positif entre 2020 et 2022, avec une variation de la population active de 1,1 %. La variation est de 2,3 % pour la même période sur l'ensemble du Québec.

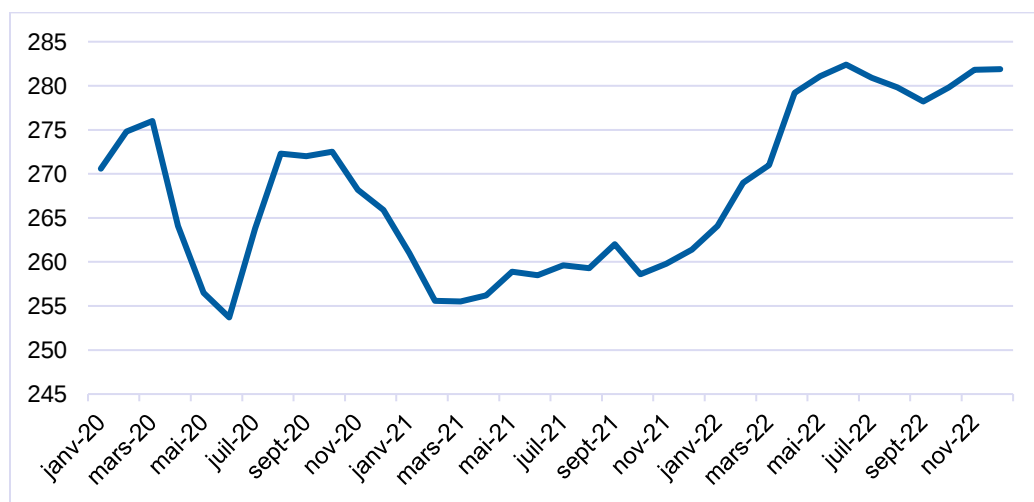
En 2022, les taux d'activité et d'emploi atteignent respectivement 67,7 % et 64,4 % dans Lanaudière. Ces taux sont supérieurs à ceux du Québec, où le taux d'activité est de 64,3 % et le taux d'emploi de 61,5 %.

De 2021 à 2022, le taux de chômage régional a diminué de 0,3 point de pourcentage, pour s'établir à 4,9 %. Le taux de chômage pour le Québec était de 4,3 % en 2022. Comme le nombre de chômeurs pour la région est demeuré le même entre 2021 et 2022 (14 200), la variation du taux de chômage s'explique par l'augmentation de la population active. Le nombre de chômeurs est en diminution de 36,3 % par rapport à 2020. Dans l'ensemble du Québec, nous observons une baisse de 50,3 % du nombre de chômeurs entre 2020 et 2022.

Autant l'emploi à temps plein qu'à temps partiel ont augmenté en 2022 dans Lanaudière. Par rapport à 2020, nous constatons une hausse de 6 300 postes à temps plein (2,8 %) et de 4 900 postes à temps partiel (12,0 %). Une tendance comparable est visible pour l'ensemble du Québec pour l'emploi à temps partiel, alors que l'emploi à temps plein a augmenté de 6,7 % dans la province.

L'impact de la crise sanitaire est visible sur le graphique suivant, où nous observons une diminution de l'emploi dans Lanaudière entre mars 2020 et juin 2020⁸, puis d'octobre 2020 à février 2021. Ces deux périodes représentent les deux premiers confinements. Nous notons par la suite un rattrapage important jusqu'en juin 2022. Les variations de l'emploi ont été plus stables lors de la seconde moitié de l'année 2022.

Évolution mensuelle de l'emploi désaisonnalisé, Lanaudière de janvier 2020 à décembre 2022 (en millier)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier 2023.

8. Les données utilisées représentent des moyennes mobiles de trois mois qui permettent de mieux dégager les tendances dans les variations des données, mais qui peuvent également causer un léger décalage dans le temps.

Évolution du nombre de personnes occupées selon le niveau de compétence, Lanaudière et Québec, 2020 à 2022

	Lanaudière				Province de Québec			
	2020	2022	Variation		2020	2022	Variation	
	(k)		Nombre (k)	(%)	(k)		Nombre (k)	(%)
Total, toutes les professions	266,9	278,2	11,3	4,2 %	4 096,8	4 403,1	306,3	7,5 %
Les professions en gestion	23,4	20,9	-2,5	-10,7 %	345,1	374,5	29,4	8,5 %
Personnel professionnel (Université)	49,5	44,1	-5,4	-10,9 %	899,3	1 019,9	120,6	13,4 %
Professions du FEER 2 (Collège ou apprentissage >=2 ans)	75,7	77,7	2	2,6 %	1 054,7	1 083,1	28,4	2,7 %
Professions du FEER 3 (Collège ou apprentissage < 2 ans)	46,5	52,3	5,8	12,5 %	616,6	681,5	64,9	10,5 %
Professions du FEER 4 (Secondaire)	41,7	38,0	-3,7	-8,9 %	632,4	648,3	15,9	2,5 %
Professions du FEER 5 (Aucune exigence en matière d'éducation formelle)	30,2	45,2	15	49,7 %	548,8	595,9	47,1	8,6 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, données annuelles janvier 2023.

Les niveaux de compétences seront dorénavant catégorisés par le degré de Formation, d'Études, d'Expérience et de Responsabilités (FEER), « définis [comme] les exigences de la profession en tenant compte du type de formation, d'études, et d'expérience requis pour l'accès, ainsi que les complexités et les responsabilités typiques d'une profession ».⁹

Dans la région, nous observons de fortes variations des emplois par niveau de compétences avec des baisses d'environ 10 % de l'emploi en gestion ainsi qu'au niveau professionnel et d'environ 9 % pour les emplois qui exigent un diplôme secondaire. À l'inverse, le nombre de professions nécessitant une formation de courte durée au niveau collégial ou professionnel a augmenté de plus de 12 %, alors que les emplois n'ayant aucune exigence formelle sont en hausse de près de 50 %. Ceci est attribuable en grande partie au rattrapage des emplois perdus lors de la pandémie qui avait particulièrement touché ce type d'emploi en 2020.

Disparité entre les secteurs

Plusieurs industries ont connu des revirements importants de 2020 à 2021 et de 2021 à 2022. Au net, entre 2020 et 2022, les secteurs qui ont vu leur nombre d'emplois augmenter le plus sont les services d'enseignement (6 000 postes ; 34,7 %), la fabrication (6 000 ; 22,9 %), le commerce de gros et de détail (4 500 ; 9,6 %) et les autres services (sauf les administrations publiques) (4 100 ; 38,0 %). À l'inverse, les secteurs ayant subi le plus de pertes sont les services professionnels, scientifiques et techniques (5 200 postes ; -32,3 %), les soins de santé et l'assistance sociale (5 100 ; -11,3 %) et la finance, les assurances, les services immobiliers et de location (3 000 ; - 21,4 %). Dans l'ensemble, 61,9 % de la hausse de l'emploi total proviennent de la production de bien et 38,1 % proviennent du secteur des services.

9. Statistique Canada, Introduction à la Classification nationale des professions (CNP) 2021 version 1.0. <https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets/norme/cnp/2021/introductionV1#a5.2> (consulté le 2023-04-17).

Évolution par genre

Alors que 2020 était marqué par un rattrapage chez les femmes sur le marché du travail, l'année 2022 nous amène sur le chemin inverse. L'emploi a progressé de 11,3 % chez les hommes de 2021 à 2022, comparativement à 3,1 % chez les femmes pour la même période. Ce revirement n'est toutefois pas suffisant pour effacer les gains obtenus l'année précédente. Entre 2020 et 2022, l'emploi a augmenté de 0,3 % pour les hommes et de 9,1 % pour les femmes. Dans l'ensemble, en 2022, les femmes représentent 47,1 % des travailleurs de la région, soit 43,8 % des emplois à temps plein et 63,8 % des emplois à temps partiel.

Bien que le portrait soit positif pour les femmes en 2022, la situation des hommes a progressé davantage. Sur une période de 2 ans, le rattrapage des femmes reste tout même présent. Dans l'ensemble, le taux de chômage est comparable entre les genres (4,8 % chez les femmes et 5,0 % chez les hommes). Le taux d'activité est inférieur de 6,4 points de pourcentage chez les femmes par rapport aux hommes. L'écart s'est résorbé comparativement à celui de 10,1 points de pourcentage en 2020. Même constat pour le taux d'emploi alors que l'écart entre les hommes et les femmes est passé de 8,3 points de pourcentage en 2020 à 5,8 points de pourcentage en 2022.

Situation des jeunes de 15 à 24 ans sur le marché du travail

L'emploi chez les jeunes dans la région a augmenté de 3,8 % en 2022 par rapport à 2021 et de 29,7 % par rapport à 2020, passant ainsi à 41 100 travailleurs. Ils représentent donc 14,8 % des travailleurs en 2022, une hausse de 2,9 points de pourcentage par rapport à 2020.

Le taux de chômage s'élevait à 8,9 % en 2022, une diminution de 1,3 point de pourcentage par rapport à 2021 et de 11,3 points de pourcentage par rapport à 2020. Les taux d'emploi et d'activité sont en hausse avec des augmentations respectives de 14,8 points de pourcentage et 7,9 points de pourcentage par rapport à 2020. Ils se situaient en 2022 à 69,3 % pour le taux d'emploi et 76,1 % pour le taux d'activité.

Situation des personnes de 25 à 54 ans sur le marché du travail

L'emploi a augmenté de 9,4 % pour les 25 à 54 ans entre 2021 et 2022 et il a diminué de 1,7 % entre 2020 et 2022. Le groupe des 25 à 54 ans occupe 65,6 % de l'emploi de la région en 2022, ce qui représente une baisse de 4,0 points de pourcentage en comparaison de leur taux de présence en emploi en 2020. Les taux de chômage, d'activité et d'emploi en 2022 sont respectivement de 3,8 %, 92,8 % et 89,2 %. Il s'agit d'une amélioration de la situation pour tous ces indicateurs, autant par rapport à 2021 qu'à 2020.

Situation des personnes âgées de 55 ans ou plus sur le marché du travail

L'emploi est en hausse de 3,4 % entre 2021 et 2022 chez les 55 ans et plus. L'ensemble des gains est attribuable au travail à temps partiel, alors que le nombre de travailleurs à temps plein demeure stable. De notre point de vue, il s'agit d'une nouvelle positive pour ce groupe d'âge, puisque plusieurs travailleurs expérimentés souhaitent réduire leurs heures de travail avant la retraite et que certains retraités sont prêts à rester sur le marché du travail à temps partiel. Cette donnée nous montre que plusieurs entreprises de la région ont bien compris cette réalité et ont su répondre aux besoins de ces travailleurs. L'emploi est en croissance de 10,1 % entre 2020 et 2022. Notons que les 55 ans et plus sont les travailleurs qui ont été les plus affectés par la pandémie en ce qui concerne les pertes d'emploi.

Le taux de chômage était de 5,2 % en 2022, une baisse de 1,2 point de pourcentage par rapport à 2020. Les taux d'activité et d'emploi étaient de 34,3 % et 32,5 %, tous deux en diminution comparativement à 2020, alors qu'il y a une progression de 2021 à 2022. Dans l'ensemble, les 55 ans et plus représentent 19,6 % de l'emploi dans Lanaudière, une hausse de 1,0 point de pourcentage par rapport à 2020. Cependant, la proportion des 55 ans et plus dans l'ensemble de la population a crû de 3,6 points de pourcentage lors de la même période pour se situer à 38,8 %.

Situation des Premières Nations et des Inuits sur le marché du travail

Selon les données du recensement 2021 de Statistique Canada, la région de Lanaudière compte 6 710 personnes s'identifiant comme appartenant aux Premières Nations ou aux Inuits (PNI). Les PNI représentent 1,3 % de la population totale de la région, une hausse par rapport aux 1,0 % calculés lors du recensement de 2016. De ce nombre, 1 960 (29,2 %) demeurent sur le territoire de la Communauté Atikamekw de Manawan, située au nord de la MRC de la Matawinie.

Prestataires de l'assurance-emploi

Les données correspondant aux prestataires de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ne sont pas intégrées dans les statistiques de l'assurance-emploi de Statistique Canada pour la période de mars à septembre 2020. Les répercussions de la COVID-19 sur les statistiques de l'assurance-emploi à partir d'octobre 2020 sont toutefois plus importantes, puisqu'elles reflètent les modifications temporaires (12 mois) des paramètres¹⁰ du programme d'assurance-emploi qui ont été adoptées en même temps que les prestations de relance économique du Canada. Les statistiques de l'assurance-emploi à partir d'octobre 2020 excluent les bénéficiaires des prestations de la relance économique du Canada (la Prestation canadienne de la relance économique, la Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants et la Prestation canadienne de maladie pour la relance économique)¹¹.

En 2022, on observait une moyenne annuelle de 10 399 prestataires de l'assurance-emploi dans Lanaudière, ce qui représentait une diminution de 49,5 % par rapport à 2021 et de 11,9 % par rapport à 2020. Comme mentionné ci-dessus, les prestataires de la PCU ne sont pas inclus dans ces données. Aussi, au début de la pandémie, la majeure partie des demandes d'assurance-emploi était traitée par le programme de PCU, ce qui explique la baisse des prestataires de l'assurance-emploi régulière au printemps 2020. La hausse marquée à partir de septembre 2020 coïncide avec la fin de la prestation d'urgence et le début des assouplissements des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi. L'année 2022 est marquée par une diminution quasi constante des prestataires qui se situent légèrement en dessous du niveau de 2020.

Moyenne annuelle du nombre de prestataires de l'assurance-emploi Lanaudière, 2020 à 2022

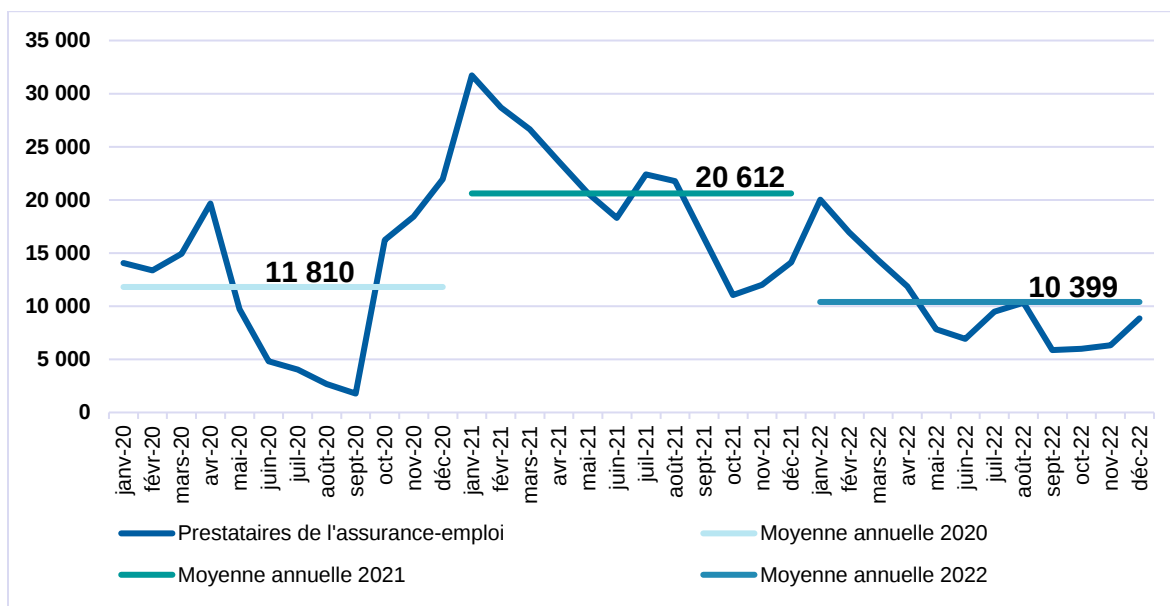
	2020	2021	2022	Variation %	
				2021-2022	2020-2022
Total	11 810	20 612	10 399	-49,5 %	-11,9 %
Hommes	7 463	11 335	6 369	-43,8 %	-14,7 %
Femmes	4 346	9 277	4 032	-56,5 %	-7,2 %

Source : Statistique Canada, données mensuelles des bénéficiaires d'assurance-emploi, 2020 à 2022.

10. Crédit d'heures assurables, taux de chômage minimum général, taux minimum de prestation, etc.

11. Note technique concernant les statistiques de l'assurance-emploi d'octobre 2020 de Statistique Canada.

Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et moyennes annuelles, Lanaudière, de 2020 à 2022



Source : Statistique Canada, données mensuelles des bénéficiaires de l'assurance-emploi, de 2020 à 2022.

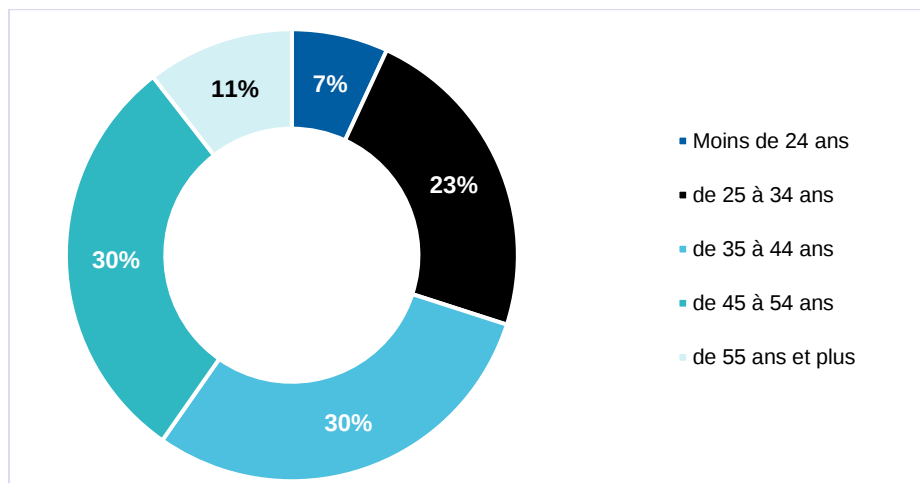
Prestataires des programmes d'assistance sociale

La moyenne annuelle du nombre d'adultes prestataires des programmes d'assistance sociale (Programme d'aide sociale, Programme de solidarité sociale et Programme objectif emploi) a connu une diminution de 13,2 % entre 2020 et 2022, passant de 14 869 à 12 910 prestataires. Si on se concentre uniquement sur les prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, cette diminution est plus importante, alors que la moyenne annuelle de ce groupe a subi une variation à la baisse de 19,1 % entre 2020 et 2022.

Le bassin annuel moyen de prestataires d'assistance sociale pour l'année 2022 est composé de 28,4 % de prestataires sans contraintes, 19,8 % de prestataires présentant des contraintes temporaires, 50,1 % de prestataires de la solidarité sociale (personnes aux prises avec des contraintes sévères à l'emploi et leur conjoint). Les participants du Programme objectif emploi composent le reste du bassin de prestataires, soit 1,7 %.

En décembre 2022, sur les 3 637 adultes prestataires sans contraintes à l'emploi, 71,2 % étaient âgés de 36 ans ou plus et 56,1 % déclaraient ne détenir aucun diplôme. Sur l'ensemble des prestataires aptes à l'emploi, 61,4 % bénéficiaient de cette aide depuis plus de deux années consécutives. Enfin, les hommes sont légèrement surreprésentés chez les prestataires aptes à l'emploi, alors qu'ils composent 58,3 % de ce bassin.

Répartition des prestataires d'aide sociale sans contraintes à l'emploi selon les groupes d'âge, Lanaudière, décembre 2022



Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de l'analyse et de l'information de gestion, décembre 2022.

Entreprises de Lanaudière

En décembre 2022, la Banque du Registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada estime le nombre d'établissements à 16 176 pour la région de Lanaudière. De ce nombre, 55,5 % comptent moins de cinq employés.

Perspectives de croissance de l'emploi à moyen terme

En 2022, les diagnostics sur l'état d'équilibre du marché du travail à l'horizon 2026 ont été révisés pour chacune des 500 professions de la Classification nationale des professions, afin de tenir compte de l'évolution du marché.

Comparativement à l'exercice précédent (2021-2025), alors que l'on observait 138 professions en déficit ou en léger déficit dans la région, la révision des perspectives d'emploi par profession implique que, désormais, 147 professions sont évaluées en déficit important ou en léger déficit de main-d'œuvre dans Lanaudière, ce qui représente 29,4 % des professions et 62,1 % des personnes en emploi de la région. Ce résultat tient compte des professions sans diagnostic, qui est émis lorsqu'il y a peu d'emplois dans la région pour une profession. Ainsi, il n'est pas possible d'établir des liens statistiques suffisamment fiables pour se prononcer sur l'état de cette profession. Si nous tenons compte uniquement des professions avec un diagnostic, il y a 55,7 % des professions en déficit ou en léger déficit de main-d'œuvre. Nous notons donc un enjeu concernant le manque de main-d'œuvre dans la région, tout comme dans l'ensemble du Québec.

3.3 ENJEUX RÉGIONAUX EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI

L'analyse de la situation du marché du travail lanaudois permet de dégager les principales préoccupations de la région en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Compte tenu du contexte de pénurie de main-d'œuvre et de transformation accélérée du marché du travail, ces défis persisteront dans les années à venir, et ce, malgré les soubresauts de la conjoncture économique. Les enjeux régionaux retenus par les partenaires du marché du travail sont les suivants :

La diminution des bassins de main-d'œuvre potentielle et la mobilisation de celle-ci vers l'emploi

En raison du contexte économique et du vieillissement de la population, une tendance à la baisse des bassins de clientèle potentielle est attendue au courant des prochaines années. Les personnes sans emploi risquent d'être davantage éloignées du marché du travail et de rencontrer des problématiques persistantes liées au maintien en emploi : leur mobilisation représente un défi pour les services publics d'emploi.

L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans les entreprises lanaudoises

L'adaptation des entreprises lanaudoises au contexte actuel du marché du travail est essentielle pour assurer leur productivité, leur croissance et la pérennité de leur expertise. Les services publics d'emploi doivent soutenir les entreprises dans l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines et dans l'offre de formation visant leurs travailleurs, et ce, afin qu'elles se démarquent comme employeurs de choix.

L'adéquation entre le profil des compétences des individus et les besoins du marché du travail

Dans Lanaudière, on compte un peu plus de chômeurs que de postes vacants, mais on constate une inadéquation en ce qui concerne leurs caractéristiques, ce qui rend difficile leur appariement. Les services publics d'emploi doivent soutenir la qualification de la main-d'œuvre sans emploi et diversifier les initiatives partenariales visant la rencontre des individus et des entreprises.

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

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

La planification régionale s'appuie également sur les leviers d'actions privilégiés par l'Opération main-d'œuvre ainsi que sur la mise en œuvre des engagements qui relèvent des services publics d'emploi dans différentes stratégies gouvernementales et ministérielles relatives aux groupes sous-représentés sur le marché du travail, notamment celles qui suivent :

- Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024
- Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027
- Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits

Les **priorités régionales** de la Direction générale de Services Québec de Lanaudière sont les suivantes :

■ **Priorité régionale 1**

Intervenir dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours pour accompagner les personnes dans leur parcours vers l'emploi et assurer l'achèvement de la démarche jusqu'au maintien en emploi.

■ **Priorité régionale 2**

Rejoindre et mobiliser les clientèles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail dans une perspective de développement de l'employabilité et d'intégration durable en emploi.

■ **Priorité régionale 3**

Accompagner les entreprises dans le développement et l'adaptation de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines ainsi que dans le rehaussement du niveau de compétences de leur main-d'œuvre, dans une optique d'accroissement de la productivité.

■ **Priorité régionale 4**

Renforcer les partenariats locaux et régionaux afin de favoriser la mobilisation de tous les acteurs du marché du travail lanaudois pour faire face aux défis de main-d'œuvre et d'emploi.

4.1 ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DE TOUS AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

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

4.1.1 INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE PARTICIPATION SOCIALE

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

Objectif 1.1 : Améliorer la situation socioéconomique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale	
Axes d'intervention	Principales actions
L'accompagnement de la clientèle afin de répondre à ses besoins tant pour le volet socioéconomique que pour le volet de l'inclusion sociale	Accompagner la clientèle dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours afin de favoriser une mise en mouvement rapide et réussie, ce qui permettra de réduire la durée de la présence aux programmes d'assistance sociale
	Diffuser auprès de la clientèle de l'assistance sociale l'information sur les prestations spéciales permettant de couvrir certains besoins ainsi que sur les différents programmes et mesures du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, notamment ceux des services publics d'emploi
	Diriger les prestataires de l'assistance sociale, qui ne sont pas en mesure d'entamer une démarche d'employabilité à court terme, vers les services des organismes pouvant répondre à leurs besoins et qui sont susceptibles de les aider à améliorer leur situation socioéconomique
La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale	Collaborer aux initiatives partenariales locales et régionales qui visent à renforcer l'inclusion sociale et la sécurité économique des personnes plus vulnérables, notamment en poursuivant notre soutien à la mise en œuvre des Alliances pour la solidarité

4.1.2 INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI

Le volet main-d'œuvre et emploi du Plan d'action régional 2023-2024 a été adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière le 12 avril 2023.

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

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

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

Enjeu 1

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

Enjeu 2

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

Enjeu 3

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

Enjeu 4

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

Voici les **axes d'interventions et les actions** retenus par le CRPMT de Lanaudière afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, présentés selon les orientations du Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi :

Orientation 1 en matière de main-d'œuvre et d'emploi Colliger, analyser et diffuser l'information pertinente sur le marché du travail qui tient compte du phénomène de pénurie de main-d'œuvre ainsi que de la transformation numérique et de la transition vers une économie plus verte		
Axes d'intervention		Principales actions
1.1	Une information pertinente sur le marché du travail pour une lecture juste des besoins de main-d'œuvre et d'emploi	1.1.1 Diversifier et élargir les initiatives visant la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT) afin de faciliter l'accès à des contenus clairs, simples et utiles, adaptés aux besoins des citoyens, des entreprises, des partenaires et organismes du milieu, ainsi qu'au personnel
		1.1.2 Accentuer le rôle stratégique d'une IMT de qualité dans le soutien à la prise de décision des différents utilisateurs, dont les chercheurs d'emploi et les intervenants des services publics d'emploi
		1.1.3 Actualiser les connaissances du profil des clientèles sous-représentées sur le marché du travail ¹² et les partager avec les partenaires qui œuvrent auprès de ces clientèles, notamment par la production et la diffusion de fiches thématiques
		1.1.4 Approfondir la compréhension des caractéristiques du marché du travail lanaudois ainsi que de l'évolution des bassins de clientèles à soutenir
1.2	L'amélioration des connaissances en matière de transition technologique et de transition verte	1.2.1 Analyser les impacts de la transformation numérique et de la transition vers une économie plus verte sur le marché du travail lanaudois, notamment sur les besoins en matière de développement des compétences
		1.2.2 Contribuer à la sensibilisation auprès des entreprises de la région quant aux bénéfices d'utiliser la technologie comme levier d'accroissement de leur productivité

12. Les clientèles sous-représentées sur le marché du travail comprennent notamment les jeunes et les femmes présentant d'importants obstacles à l'emploi, les travailleurs expérimentés, les personnes immigrantes, les personnes judiciairisées, les personnes handicapées, les membres des Premières Nations et les Inuits.

Orientation 2 en matière de main-d'œuvre et d'emploi		
Qualifier les personnes sans emploi et rehausser le niveau de compétences des travailleurs en emploi		
Axes d'intervention		Principales actions
2.1	La qualification et le rehaussement du niveau de compétences des personnes sans emploi	2.1.1 Poursuivre les efforts quant à la qualification ainsi qu'au développement des compétences et de la polyvalence de la main-d'œuvre sans emploi pour qui le principal obstacle de retour en emploi est un manque de formation avec le soutien des entreprises et des partenaires
		2.1.2 Prioriser les programmes d'études permettant d'accéder durablement à un emploi dans les secteurs aux prises avec des difficultés de recrutement et qui sont visés par l'Opération main-d'œuvre : santé, services de garde éducatifs à l'enfance, éducation, technologies de l'information, génie et construction
		2.1.3 Dans le cadre des interventions soutenant la formation des personnes sans emploi, encourager le recours aux stages visant l'intégration en emploi
		2.1.4 Soutenir l'acquisition de compétences générales et transférables par des formations courtes et adaptées permettant d'intégrer le marché du travail et de s'y maintenir
2.2	L'adaptation de la main-d'œuvre en emploi par le développement des compétences	2.2.1 Soutenir le développement des compétences des travailleurs peu qualifiés qui sont déjà en emploi dans les entreprises, notamment en matière de littéracie, numératie et compétences numériques de base
		2.2.2 Accompagner les employeurs, particulièrement les petites et moyennes entreprises (PME), afin qu'ils développent une culture de formation continue au sein de leurs entreprises
		2.2.3 Poursuivre le soutien auprès des entreprises pour la formation de leurs travailleurs à la suite de l'acquisition de nouveaux équipements ou de nouvelles technologies leur permettant d'augmenter leur productivité et leur compétitivité, notamment en compensant la rareté de la main-d'œuvre par l'utilisation accrue des nouvelles technologies
		2.2.4 Contribuer à l'augmentation de la qualification et de la polyvalence de la main-d'œuvre, notamment au moyen du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

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

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

Axes d'intervention		Principales actions	
3.1	Le soutien aux employeurs dans la gestion d'une main-d'œuvre devenue rare	3.1.1	Contribuer au développement et à l'amélioration des compétences en gestion des ressources humaines des employeurs de la région en offrant un accompagnement simple et accessible et en s'assurant que les entreprises connaissent les bénéfices de recourir à une telle démarche
		3.1.2	Soutenir les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux réalités actuelles du marché du travail, notamment celles n'ayant jamais eu recours à l'aide des services publics d'emploi et celles qui sont ciblées par l'Opération main-d'œuvre
		3.1.3	Exercer un rôle-conseil auprès des employeurs afin de les aider à résoudre leurs défis de main-d'œuvre et d'assurer une meilleure connaissance des outils en ligne pouvant répondre à leurs besoins de services en matière de ressources humaines
3.2	L'appui aux entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi de travailleurs aux profils diversifiés	3.2.1	Offrir, en collaboration avec les organismes spécialisés en employabilité, un accompagnement pour le maintien en emploi des participants qui en présentent le besoin et mettre à contribution les employeurs pour favoriser une intégration durable
		3.2.2	Aider les employeurs à établir des stratégies de recrutement et de rétention d'une main-d'œuvre diversifiée et leur faire connaître les bénéfices de recourir à des candidats issus des groupes sous-représentés, dont la clientèle de l'assistance sociale
		3.2.3	Miser sur des méthodes telles que le compagnonnage pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi de nouveaux candidats ayant peu de qualifications, dont ceux faisant partie des groupes faiblement représentés sur le marché du travail

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

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

Axes d'intervention		Principales actions	
4.1	La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail	4.1.1	Assurer un accompagnement soutenu et un suivi systématique des prestataires de l'assistance sociale et des participants du Programme objectif emploi tout au long de leur parcours d'insertion professionnelle, et ce, jusqu'à l'intégration et la réalisation du maintien en emploi
		4.1.2	Intervenir de façon proactive auprès des prestataires de l'assistance sociale, notamment ceux récemment inscrits, et des personnes sans emploi faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail afin de développer leur employabilité et d'assurer une intégration durable en emploi
		4.1.3	En collaboration avec les organismes spécialisés en employabilité, aider les personnes à développer les compétences nécessaires en vue de leur intégration et de leur maintien en emploi
4.2	L'adaptation des interventions aux besoins des personnes sous-représentées sur le marché du travail	4.2.1	Mettre en œuvre des actions ciblées en fonction des besoins des groupes sous-représentés sur le marché du travail, notamment : les jeunes, les femmes, les personnes immigrantes, les membres des Premières Nations et les Inuits, les personnes en situation de handicap, les personnes judiciairisées, les travailleurs expérimentés et les clientèles de l'assistance sociale
		4.2.2	Rejoindre, par différents moyens, les clientèles en marge du marché du travail en mettant l'accent sur les bénéfices pour les individus de recourir aux services publics d'emploi

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

Prioriser les interventions dont la portée est durable

Axes d'intervention		Principales actions	
5.1	Une approche structurante pour l'intégration et le maintien en emploi	5.1.1	Privilégier le recours aux mesures ayant des effets structurants et durables sur l'insertion et le maintien en emploi des participants, notamment la clientèle de l'aide financière de dernier recours.
		5.1.2	En collaboration avec les employeurs et les organismes en employabilité, miser sur l'accompagnement en entreprise des participants des services publics d'emploi afin de lever les obstacles persistants liés au maintien en emploi
		5.1.3	Permettre aux clientèles éloignées du marché du travail, par différents moyens, dont les stages en milieu de travail, de prendre ou de reprendre contact avec le marché du travail et d'exercer un emploi dans des conditions propices aux apprentissages
5.2	L'accompagnement de la clientèle pour la persévérance aux mesures	5.2.1	Collaborer avec les organismes spécialisés en employabilité et les établissements de formation pour s'assurer de la persévérance et de la réussite des participants aux mesures et aux services d'emploi
		5.2.2	Poursuivre notre engagement pour la valorisation de l'éducation et de la persévérance scolaire, notamment en maintenant avec nos partenaires de l'éducation un accompagnement structuré et soutenu des participants engagés dans un parcours scolaire
5.3	L'intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi	5.3.1	Renforcer l'accompagnement et le suivi auprès des personnes qui demeurent sans emploi, particulièrement les prestataires de l'assistance sociale, malgré leur participation à une mesure ou à une activité des services publics d'emploi
		5.3.2	Informar les chercheurs d'emploi, notamment les prestataires de l'assurance-emploi, des possibilités actuelles du marché du travail et de l'offre de services d'emploi, dont les services offerts en ligne
		5.3.3	Favoriser l'arrimage entre les individus prêts à occuper un emploi et les employeurs ayant des postes à combler par une meilleure connaissance mutuelle des services aux entreprises et des services aux individus, dont ceux offerts par les organismes spécialisés en employabilité

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

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

Axes d'intervention		Principales actions	
6.1	Le soutien aux partenaires dans l'intégration et le maintien en emploi des clientèles	6.1.1	S'assurer, par une concertation étroite entre les différents acteurs lanaudois concernés, de l'adéquation entre l'offre de services et les besoins du marché du travail qui se modifient au fur et à mesure que les besoins de la clientèle évoluent
		6.1.2	Offrir, en collaboration avec les organismes spécialisés en employabilité, un accompagnement pour le maintien en emploi des participants qui en présentent le besoin et mettre à contribution les employeurs afin de favoriser une intégration durable de ces participants
		6.1.3	Mettre en place un guichet d'accès unique regroupant l'ensemble des ressources en employabilité de la région afin d'augmenter la connaissance et le recours aux services offerts par ces organismes auprès des différentes clientèles, dont les entreprises
		6.1.4	Poursuivre et renforcer le partenariat local ainsi que la concertation régionale dans une perspective d'intégration réussie des personnes au marché du travail, notamment avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration dans le cadre d'Accompagnement Québec
6.2	Une concertation régionale pour répondre aux défis relatifs à la pénurie de main-d'œuvre	6.2.1	De concert avec les partenaires lanaudois, diversifier les initiatives locales et régionales visant à rejoindre les clientèles en marge du marché du travail et qui pourraient répondre aux besoins des entreprises dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre
		6.2.2	Contribuer à la mise en place de solutions concrètes visant la promotion des emplois dans la région afin d'aider les entreprises à relever le défi de l'attraction et de la rétention de la main-d'œuvre
		6.2.3	Renforcer les partenariats locaux avec les acteurs du développement économique afin de maintenir la collaboration et de demeurer à l'affût des besoins des MRC en matière de main-d'œuvre et d'emploi

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

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

Objectif 2.1	Principales actions
Agir ensemble pour une expérience employé mobilisante	Déployer régionalement et localement les initiatives développées par la direction générale des ressources humaines visant à favoriser l'engagement et la mobilisation du personnel
	Mettre en place des actions concrètes pour améliorer la santé et la qualité de vie au travail, offrir un milieu de travail stimulant et bonifier le sentiment d'appartenance des employés
Objectif 2.2	Principales actions
Cultiver notre expertise et notre potentiel	Se distinguer comme employeur de choix – notamment en cultivant une vision mobilisante de l'expérience employé – afin de fidéliser le personnel en place, d'attirer de nouveaux talents et ainsi d'assurer la pérennité de notre expertise
	Entretenir une culture qui met de l'avant les compétences et les aptitudes du personnel en soulignant l'importance de leur contribution et en soutenant leur développement

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

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

Objectif 3.1 : Améliorer les services selon les attentes des clients	
Axes d'intervention	Principales actions
La satisfaction des citoyens et des entreprises à l'égard des services reçus	Mettre en œuvre des actions permettant non seulement d'améliorer la satisfaction de la population et des entreprises concernant la simplicité des démarches pour obtenir des services, mais aussi contribuer à offrir une expérience de qualité aux citoyens et aux entreprises
	Encourager des pratiques plus rigoureuses qui visent l'amélioration de la satisfaction de la clientèle à l'égard des services reçus, notamment en assurant une communication simplifiée et de qualité avec les citoyens et en respectant les délais de services

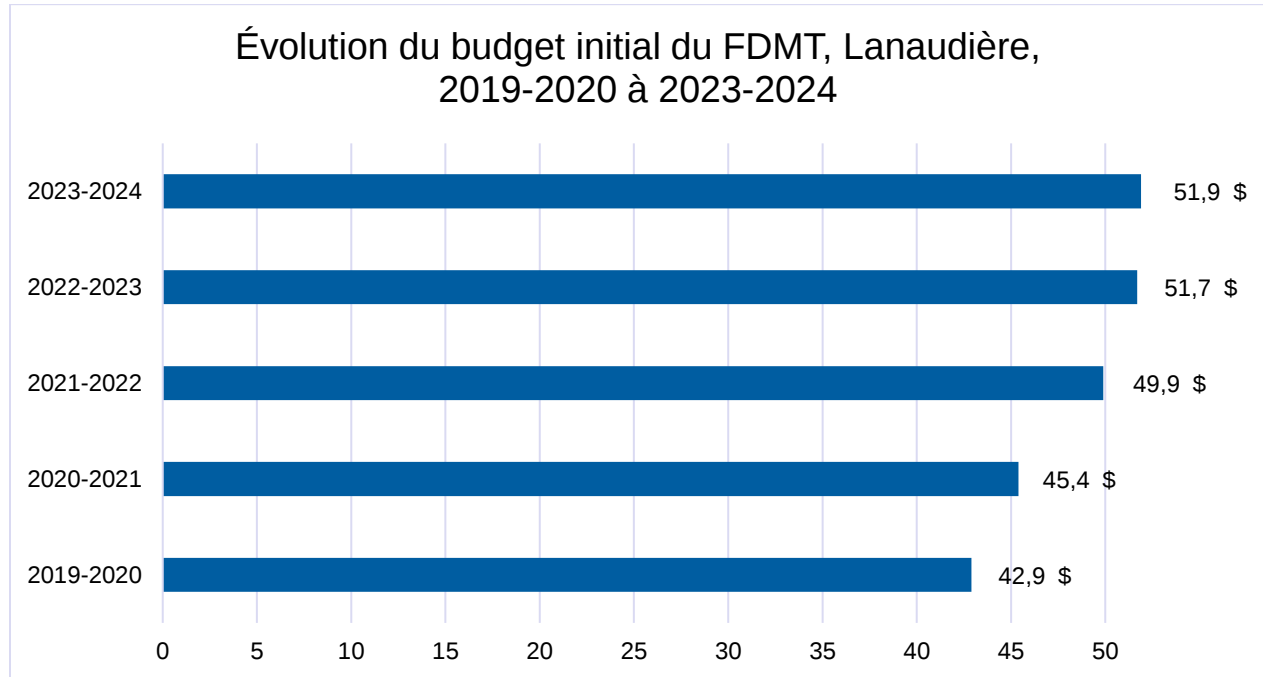
Objectif 3.2 : Faciliter l'accès aux services gouvernementaux	
Axes d'intervention	Principales actions
L'accès simplifié aux services pour les citoyens et les entreprises	Continuer d'offrir un accompagnement adapté et de qualité à la clientèle – en ligne, en personne ou par téléphone – afin de faciliter ses démarches pour accéder aux services gouvernementaux
	Améliorer de manière continue la qualité et la flexibilité de la prestation de services en formant et en soutenant le personnel afin d'augmenter la satisfaction de la clientèle à l'égard de l'accompagnement reçu de Services Québec

ANNEXE 1

Budget d'intervention au Fonds de développement du marché du travail

Le budget d'intervention initial 2022-2023 de la Direction générale de Services Québec de Lanaudière provenant du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) s'élevait à 51,7 millions de dollars, ce qui représentait une augmentation de 1,8 million de dollars par rapport au budget initial de l'année 2021-2022. La dépense de la région a totalisé 59,8 millions de dollars pour l'année 2022-2023.

Pour l'année 2023-2024, le budget d'intervention initial s'élevait à 51,9 millions de dollars¹³, soit 0,2 million de dollars de plus que le budget initial de l'année précédente.



13. Budget d'intervention initial excluant les projets économiques d'envergure et la Mesure de formation de la main-d'œuvre, 100 000 \$ ou plus.

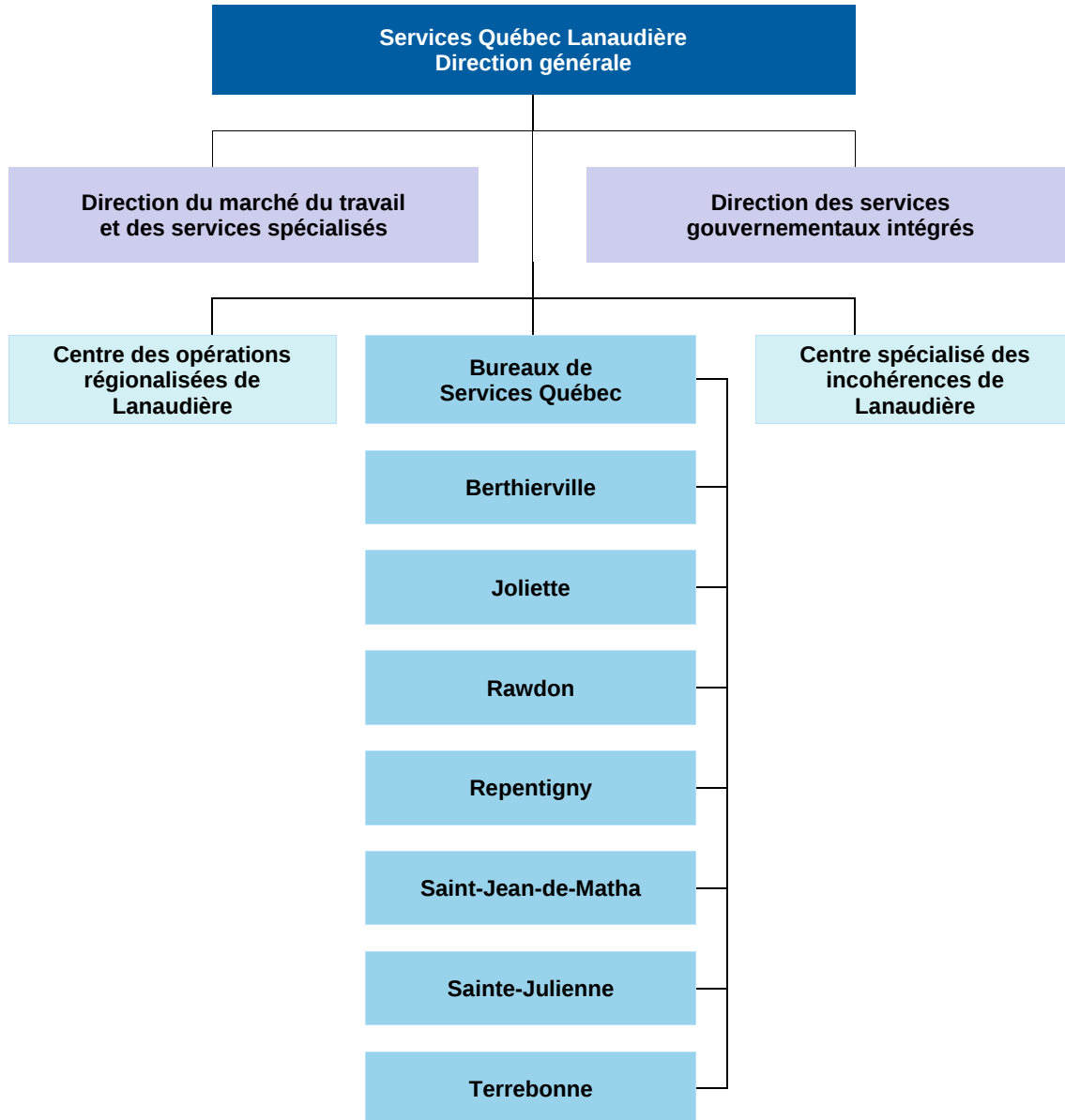
ANNEXE 2

Indicateurs de résultats et cibles | Région de Lanaudière

Indicateurs de résultats ciblés au Plan d'action des services publics d'emploi  Indicateur commun au Plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  Nouvel indicateur	2022-2023		2023-2024
	Cibles	Résultats ¹⁴	Cibles
Ensemble de la clientèle individus			
Proportion de participants ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (ensemble de la clientèle) 	57,0 %	65,3 %	59,4 %
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	S.O.	6 887	2 953
Proportion de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	S.O.	69,6 %	67,5 %
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	988	1 286	1 207
Proportion de participants des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation 	44,4 %	53,8 %	47,9 %
Proportion de participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires des programmes d'assistance sociale, s'étant maintenue en emploi pour une période d'au moins six mois suivant un retour en emploi  	S.O.	S.O.	75,0 % <i>Cible nationale</i>
Groupes sous-représentés sur le marché du travail			
Nombre de personnes faisant partie des groupes sous-représentés en emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation 	S.O.	S.O.	<i>Non ciblé</i>
Proportion de personnes faisant partie des groupes sous-représentés en emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation 	S.O.	S.O.	<i>Non ciblé</i>
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), Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) seulement	250	135	228
Entreprises			
Proportion d'entreprises aidées par les services publics d'emploi dans les services priorités 	S.O.	S.O.	<i>À venir</i>
Proportion d'employeurs ayant amélioré leur gestion des ressources humaines après une intervention des services publics d'emploi  	S.O.	S.O.	80,0 % <i>Cible nationale</i>
Proportion d'employeurs ayant amélioré les compétences de leurs travailleurs après une intervention des services publics d'emploi  	S.O.	S.O.	85,0 % <i>Cible nationale</i>
Déclaration de services aux citoyens			
Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de 5 jours ouvrables	85,0 %	96,9 %	85,0 %

14. Résultats préliminaires au 31 mars 2023.

ANNEXE 3
Plan d'organisation administrative régionale
Services Québec | Région de Lanaudière



Mise à jour : 1^{er} avril 2023

ANNEXE 4

Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière

Représentants – Main-d'œuvre	
Jean-Louis Bray	Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins
Esteben Harguindeguy	Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES-298-FTQ)
Steve Mador	Syndicat des Métallos, section locale 2008
Patricia Rivest	Conseil central de Lanaudière (CSN)
Stéphane Sansfaçon	Fédération de l'UPA de Lanaudière
Poste vacant	
Représentants – Entreprises	
Lise Arsenault	Les Cuisines Tech Profab inc.
Roxanne Desrochers	Coffrages Synergy
Stéphane Dignard	Recrutement intégral
Linda Malette	Chambre de commerce et d'industrie de la MRC de Montcalm
Andrée Tousignant	Agili-T RH
Poste vacant	
Représentants – Formation	
Hélène Bailleu	Cégep régional de Lanaudière
Patrick Capolupo	Centre de services scolaire des Affluents
Jonathan Fontaine	Centre de services scolaire des Samares
Poste vacant	
Représentants – Organismes communautaires	
Marcel Paradis	Le Campus Emploi
Darllie Pierre-Louis	Buffet Accès Emploi
Représentant – Développement local	
Poste vacant	
Membres sans droit de vote	
Corinne Aubry	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
Richard Bernier	Ministère de l'Éducation
François Boucher	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
Clément Comtois	Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière
Denis Hébert	Ministère de l'Économie et de l'Innovation
Dominic Marcil	Commission de la construction du Québec
Membre d'office	
Vicki Jung	Services Québec Lanaudière

Mise à jour : 1^{er} avril 2023

ANNEXE 5

Organismes spécialisés en employabilité | Région de Lanaudière

CLIENTÈLE UNIVERSELLE

- Action RH Lanaudière
- Atelier spécialisé Les Moulins
- Buffet Accès Emploi
- Centre d'évaluation diagnostique
- Fédération de l'UPA de Lanaudière
- Groupe populaire Déclic
- L'Annexe à Roland
- Perspectives nouvelles
- Pinart international inc.

PLUS DE 35 ANS

- Action RH Lanaudière
- Perspectives nouvelles

JEUNES DE MOINS DE 35 ANS

- Carrefour jeunesse-emploi de D'Autray-Joliette
- Carrefour jeunesse-emploi Matawinie
- Carrefour jeunesse-emploi L'Assomption
- Carrefour jeunesse-emploi de Montcalm
- Carrefour jeunesse-emploi des Moulins

CLIENTÈLE FÉMININE

- Centre Lanaudière d'emploi pour femmes
- Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière

PERSONNES HANDICAPÉES

- Centre Point d'appui de Lanaudière

IMMIGRANTS

- Perspectives nouvelles

CLIENTÈLE MASCULINE

- Le Campus Emploi

CLIENTÈLE JUDICIARISÉE

- Centre de main-d'œuvre OPEX' 82

ANNEXE 6

Cartographie des bureaux locaux de Lanaudière

