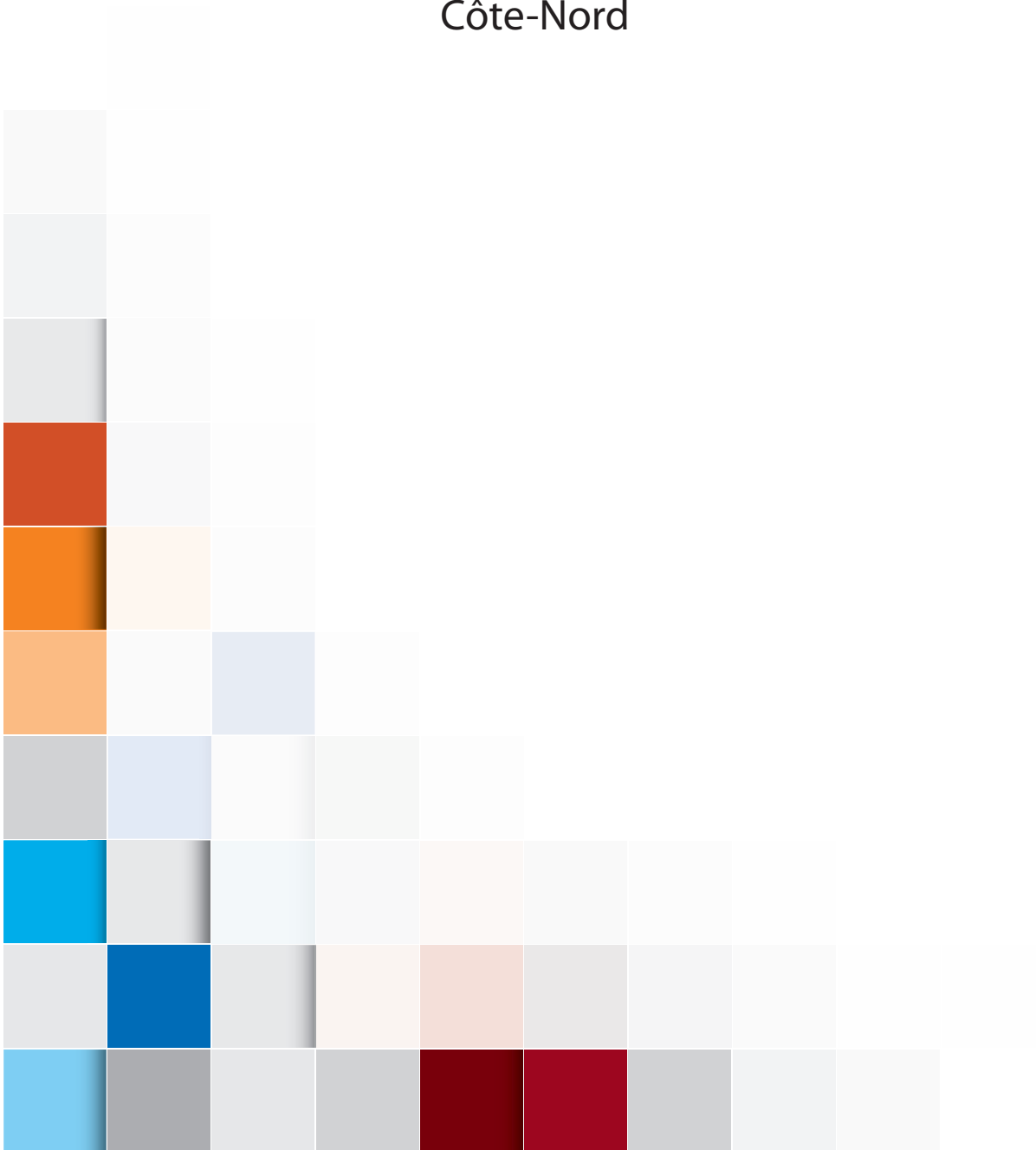




EMPLOI-QUÉBEC

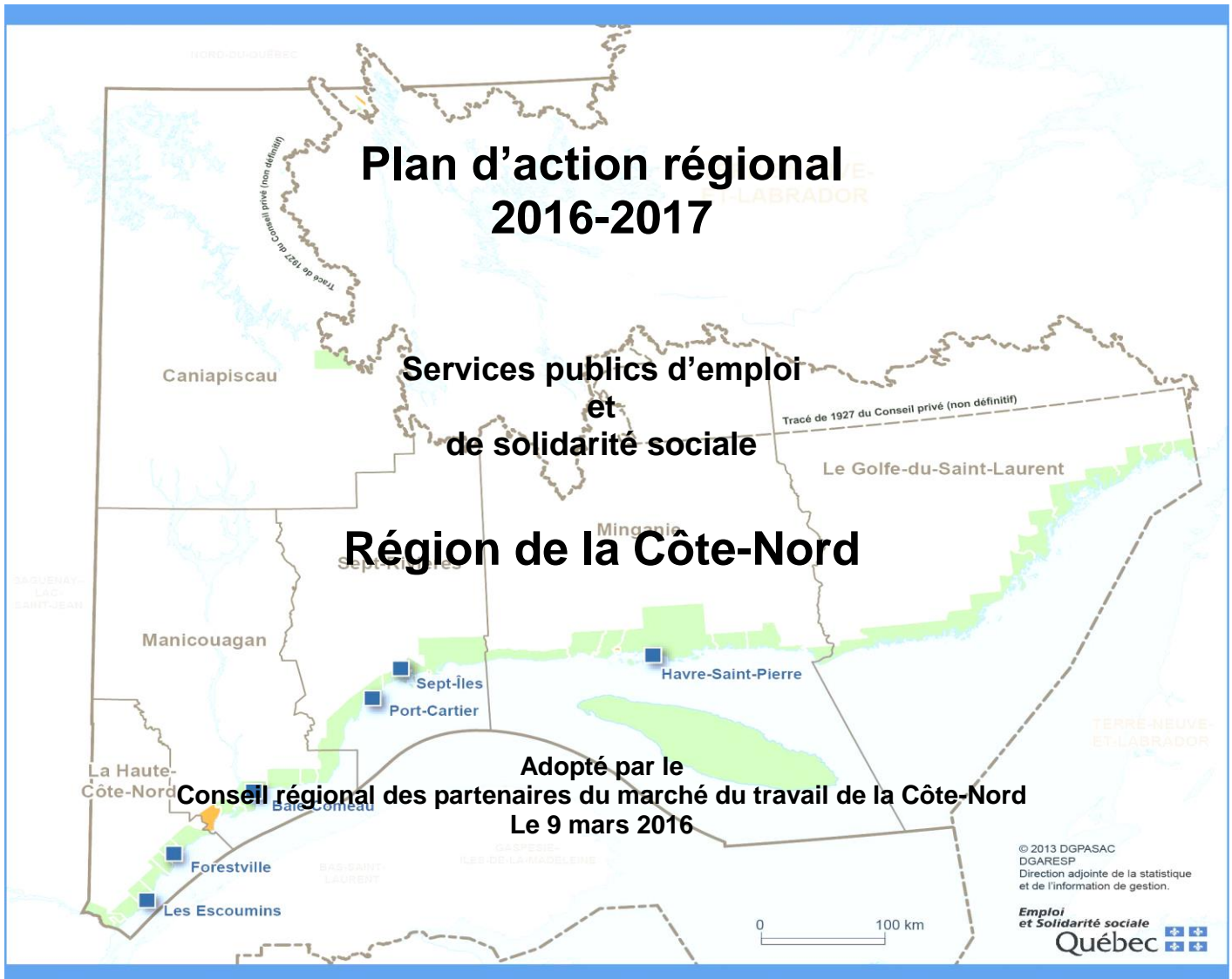
PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2016-2017

Côte-Nord





CYCLE DE PLANIFICATION 2014-2018



Direction

Candide Tremblay, directrice régionale par intérim
Hélène Chabot, DSO-DPPIMT-SE

Coordination, recherche, rédaction, mise en page et révision

Équipe du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail
Équipe du soutien aux opérations
Conseil régional des partenaires du marché du travail

© Gouvernement du Québec

Note : Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les hommes que les femmes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et les tableaux.

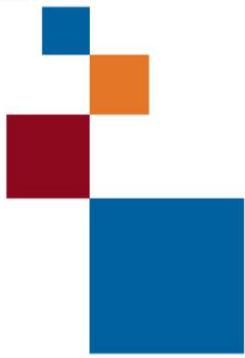


TABLE DES MATIÈRES

Mot du président et de la directrice régionale	4
1. Présentation générale des services publics d'emploi et de la solidarité sociale	5
2. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux du marché du travail	8
3. Les orientations régionales 2016-2017	15
4. Les facteurs de contingence	26
5. Les annexes	27



MOT DU PRÉSIDENT ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE

C'est avec plaisir que nous vous présentons le Plan d'action régional 2016-2017 d'Emploi-Québec Côte-Nord. Ce plan, adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail le 9 mars 2016, dévoile nos engagements en matière de développement de la main-d'œuvre, d'emploi et de solidarité sociale. Troisième du cycle de planification stratégique 2014-2018, ce dernier s'inscrit en continuité avec les dernières années et dévoile nos engagements, nos orientations et nos stratégies visant à répondre aux défis du marché du travail nord-côtier.

Les défis à relever sont nombreux. Emploi-Québec Côte-Nord aux prises avec des réalités telles que l'incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale et ses répercussions sur le marché du travail et à l'enjeu démographique lié principalement au vieillissement de la population. Malgré cela, les emplois à pourvoir d'ici 2017 sont estimés à 9300, dont près de 90 % seront des remplacements de départs à la retraite. Les entreprises devront compter sur une main-d'œuvre disponible, formée et prête à occuper ces emplois. Pour cela, nous devons accroître nos efforts afin d'améliorer l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail, et soutenir le plus grand nombre de personnes dans leurs démarches d'intégration au marché du travail et dans le développement des compétences en vue d'accroître la productivité des entreprises et leur capacité d'adaptation, dans une optique de développement durable.

Trois principaux enjeux encadrent nos actions : l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, l'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes en favorisant la mobilisation vers l'emploi et l'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne.

L'établissement du plan d'action régional est l'une des principales responsabilités du Conseil régional. Il constitue un moyen privilégié de mobiliser la région sur le plan de l'emploi et la collaboration de chacun de nos partenaires afin d'optimiser nos interventions et ainsi de répondre aux besoins du marché du travail. Aussi, depuis la disparition de certaines structures de concertation et de développement régional, l'apport des membres du Conseil régional est d'autant plus crucial.

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

Candide Tremblay
Directrice régionale par intérim
Emploi-Québec de la Côte-Nord

Guillaume Tremblay
Président
Conseil régional des partenaires
du marché du travail de la Côte-Nord

1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

L'agence Emploi-Québec relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. À ce titre, elle assume la responsabilité de la gestion des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale. Cette double responsabilité vise à assurer à la population des services accessibles et adaptés aux particularités des clientèles. Aussi, avec l'intégration de Services Québec, le Ministère simplifie l'accès à des services gouvernementaux et contribue à la prospérité et à la solidarité sociale.

1.1 La mission

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

1.2 Sa vision

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail. Par ses interventions, l'agence vise à favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois et à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre ainsi qu'à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation dans les entreprises. Aussi, grâce à l'engagement de son personnel et avec le soutien de ses partenaires, le Ministère vise à être reconnu par les citoyens et les entreprises comme la référence en matière de développement de la main-d'œuvre, de solidarité sociale et de prestation de services novatrice et adaptée.

1.3 Son offre de service

Emploi-Québec Côte-Nord est présente sur l'ensemble du territoire par ses six centres locaux d'emploi et sa direction régionale. Également par un conseil régional des partenaires du marché du travail dont l'une des responsabilités est l'établissement du plan d'action régional. Le plan d'action constitue un moyen de mobiliser et de susciter la collaboration des partenaires régionaux afin d'optimiser les interventions pour répondre aux difficultés et aux besoins du marché du travail.

Les services d'emploi et de solidarité sociale offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axé sur l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un parcours fluide et un accompagnement des personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

1.4 Les services publics d'emploi

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

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

1.5 Les services de solidarité sociale

Conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, elle soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les incite à exercer des activités facilitant leur insertion sociale et professionnelle et leur participation active à la société.

Ainsi, par leurs interventions, les services d'emploi et de solidarité sociale contribuent à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et la réduction de la pauvreté.

1.6 Services Québec

Depuis l'intégration de Services Québec au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en 2013, des services sont offerts aux citoyens et aux entreprises de tout le territoire du Québec. Un guichet unique multiservice permet un accès simplifié à un grand nombre de services et de programmes offerts par les ministères et les organismes du gouvernement du Québec.

1.7 Son cadre de gestion

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux cibles et aux objectifs définis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité. Celle-ci précise notamment les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes.

Emploi-Québec rend publics son plan d'action annuel et son rapport de gestion et les dépose à l'Assemblée nationale. De plus, son plan d'action est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi, tels qu'ils ont été convenus avec le gouvernement fédéral dans l'entente Canada-Québec relative au marché du travail.

Afin de tirer le meilleur parti de la gestion par résultats, Emploi-Québec Côte-Nord gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat notamment avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Elle s'appuie aussi sur l'expertise d'un réseau d'organismes œuvrant au développement de l'employabilité.

1.8 Le partenariat

Le partenariat constitue la pierre angulaire à partir de laquelle prennent forme nos interventions en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi que de la lutte à la pauvreté.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord est l'instance constituant la structure partenariale régionale du marché du travail. Il a pour responsabilité de

définir les problèmes du marché du travail et de collaborer activement à l'élaboration de notre plan d'action régional en ce qui a trait aux services publics d'emploi.

Également, avec ses partenaires de concertation, Emploi-Québec peut mettre en commun des priorités et des stratégies et ainsi poser les gestes afin de travailler conjointement à résoudre les principaux problèmes et défis de notre marché du travail. Il y a aussi les partenaires de services, telles les ressources externes en employabilité qui œuvrent auprès des clientèles plus ou moins prêtes à intégrer le marché du travail et qui offrent une aide complémentaire à celle des centres locaux d'emploi.

Outre les partenaires énoncés plus haut, il existe d'autres partenariats tels des tables de concertation ou des tables sectorielles, des comités de travail tant sur les thèmes de l'emploi, de la formation de la main-d'œuvre, de la persévérance et de la réussite scolaire que sur le développement social et la lutte à la pauvreté.

2. L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

2.1 Une croissance modeste de l'emploi en 2015

En 2015, le niveau de l'emploi a atteint 50 600 soit 1 700 de plus qu'en 2014, ce qui représente une croissance de 3,5 %. Plus de 82 % de ces gains sont des emplois à temps plein. Cependant, la croissance de la population active a été supérieure à celle de l'emploi (+2 500, soit 4,7 %), entraînant ainsi une hausse du nombre de chômeurs (+800).

Le taux de chômage s'est donc accru de 1 point de pourcentage pour s'établir à 9,8 %. C'est le plus fort taux au Québec après celui de la Gaspésie (14,7 %) et celui de la région métropolitaine de recensement de Montréal (10,5 %).

Tableau 1
Indicateurs du marché du travail - Côte-Nord et Nord-du-Québec

Indicateurs	2014	2015	Variation	
			Nombre	(%)
Population	92 100	91 900	-200	-0,2 %
Population active	53 600	56 100	2 500	4,7 %
Emploi	48 900	50 600	1 700	3,5 %
Temps plein	40 600	42 000	1 400	3,4 %
Temps partiel	8 300	8 600	300	3,6 %
Chômeurs	4 700	5 500	800	17,0 %
Population inactive	38 500	35 800	-2 700	-7,0 %
Taux d'activité (%)	58,2	61	Sans objet	Sans objet
Taux de chômage (%)	8,8	9,8	Sans objet	Sans objet
Taux d'emploi (%)	53,1	55,1	Sans objet	Sans objet

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

C'est dans le secteur de la production de biens que la région a atteint un solde positif de l'emploi (+3 000; +26,8 %). Toutes les composantes de ce secteur ont contribué à cette croissance : l'industrie de la construction (+300), l'industrie de la fabrication (+1 400) et les autres industries (+1 300).

Par contre, des emplois ont été perdus dans le secteur des services (-1 300; -3,4 %), notamment dans les services à la consommation (-3 700; -22,6 %), alors que les services à la production et les services gouvernementaux ont progressé.

Les prévisions pour les prochaines années s'annoncent meilleures. Cependant, il convient d'être prudent. En effet, la croissance de l'économie américaine déjà solide en 2015 qui devrait se confirmer en 2016 et la baisse des prix des hydrocarbures et du taux de change du dollar canadien sont autant d'atouts qui pourraient avoir un effet bénéfique sur l'économie de la région. Mais le niveau actuel des prix des métaux de base nous force à beaucoup de prudence.

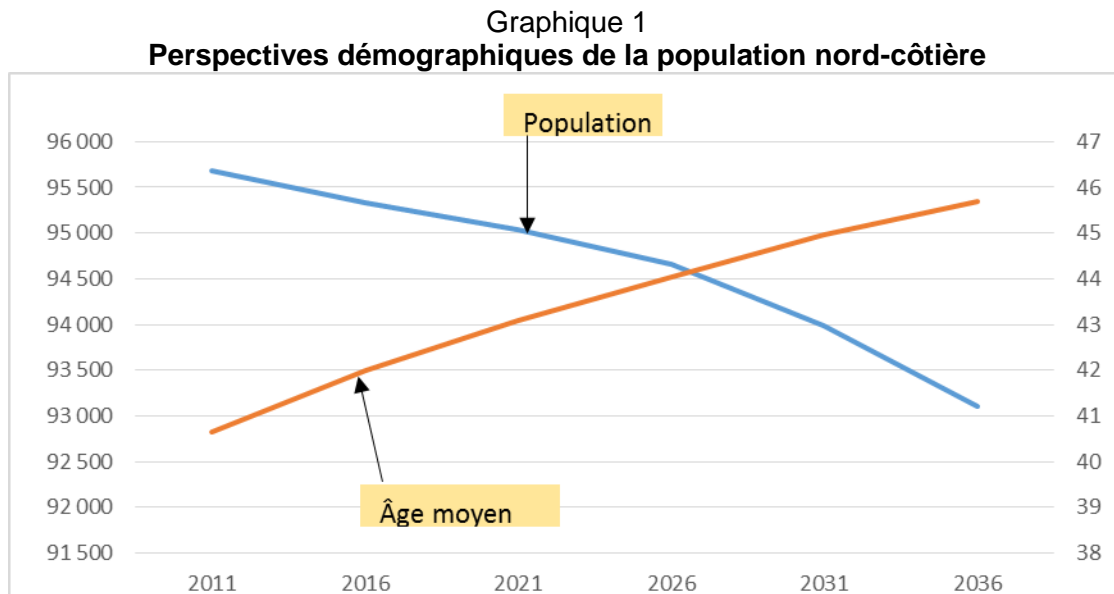
2.2 Les enjeux pour Emploi-Québec

La relance du Plan Nord, la stratégie maritime et la stratégie québécoise de l'aluminium sont autant de projets gouvernementaux dont le succès de la mise en œuvre devrait donner lieu à d'importants mouvements de main-d'œuvre dans la région. Emploi-Québec devra être attentive à ce phénomène et aux difficultés de recrutement qui en découleront même si, pour l'heure, les projets tardent à se concrétiser.

Les difficultés de recrutement

Selon les plus récentes perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec¹, la population nord-côtière devrait baisser de 2,7 % entre 2011 et 2036.

Parallèlement à cette baisse, la Côte-Nord connaîtra au cours de la même période une augmentation de l'âge moyen de sa population, signe d'un vieillissement de celle-ci.



Source : Institut de la statistique du Québec. *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2036.*

Dans ce contexte de baisse démographique, les besoins en main-d'œuvre vont s'accroître dans la région en raison des nombreux départs à la retraite et d'une entrée moins élevée de la main-d'œuvre au cours des prochaines années par rapport aux dernières décennies.

Selon les prévisions d'Emploi-Québec, la croissance de l'emploi sera d'environ 0,4 % par année entre 2013 et 2017. En ajoutant le nombre de personnes qui prendront leur retraite, ce sont environ 9 300 emplois qui seront disponibles au cours de cette période sur la Côte-Nord et dans le Nord-du-Québec. En 2017, selon les mêmes prévisions, le taux de chômage atteindra 6,4 % avec un total de 3 600 chômeurs.

L'époque où les entreprises pouvaient compter sur des bassins de main-d'œuvre disponibles qui excédaient le nombre d'emplois est révolue. Par conséquent, les entreprises auront tout intérêt à adapter la gestion des ressources humaines de façon à attirer et à fidéliser la main-

1. Sur trois scénarios possibles de l'Institut de la statistique du Québec, c'est le scénario de référence A qui est constitué des hypothèses jugées les plus plausibles compte tenu des tendances récentes.

d'œuvre. Elles devront assouplir leurs critères d'embauche, former davantage leur personnel et s'ouvrir à la diversité. Elles feront face à des pressions pour améliorer les conditions de travail et revoir à la hausse les salaires qui augmenteront plus rapidement que l'inflation. Les pressions sur les conditions de travail risquent d'influer sur leur compétitivité et sur leur capacité à créer ou à maintenir des emplois.

Afin de demeurer concurrentielles, les entreprises devront donc investir davantage en machinerie et en équipement et revoir également l'organisation du travail rendue nécessaire par l'introduction de ces nouvelles technologies ainsi que de nouveaux procédés. Pour que ces investissements donnent des résultats, la main-d'œuvre devra être suffisamment qualifiée.

Le chômage et le sous-emploi² persistent chez certains groupes

Malgré l'amélioration continue des conditions sur le marché du travail, le chômage et le sous-emploi demeureront une réalité pour plusieurs personnes. Le risque de chômage et de sous-emploi est déterminé avant tout par la scolarité et la qualification professionnelle. En fait, le taux de chômage chez celles et ceux qui ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires est environ deux fois plus élevé que celui de la population en général. Le risque peut toutefois être aggravé en raison de certaines caractéristiques sociodémographiques.

Ainsi, l'intégration et le maintien en emploi resteront difficiles pour les personnes aux prises avec des obstacles à l'emploi ainsi que pour certains groupes, notamment les personnes peu scolarisées, les personnes handicapées, celles de 55 ans ou plus, les femmes responsables d'une famille monoparentale et ayant de jeunes enfants, les personnes immigrantes, les personnes faisant partie des minorités visibles, les autochtones et les personnes judiciarisées. Certaines d'entre elles auront besoin d'une aide particulière pour réussir leur intégration en emploi de façon durable.

Dans un contexte où les entreprises seront, à moyen et à long terme, aux prises avec une rareté persistante de main-d'œuvre et où les compétences des travailleurs et des travailleuses seront déterminantes pour une intégration réussie en emploi, il est important de développer l'employabilité des personnes qui appartiennent aux groupes sous-représentés sur le marché du travail et de celles qui font face à des obstacles à l'emploi. La clientèle du programme d'aide sociale comprend une forte concentration de ces personnes.

La main-d'œuvre féminine

Malgré un certain rattrapage, la participation des femmes au marché du travail se caractérise généralement par un taux d'emploi plus faible que celui des hommes et par la nature précaire des emplois qu'elles occupent.

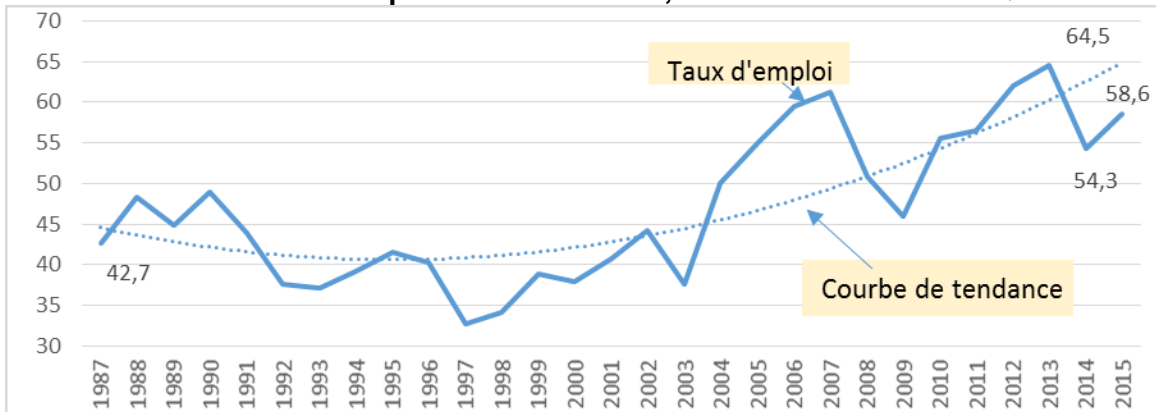
D'ailleurs, le redressement de l'emploi en 2015 a bénéficié moins aux femmes qu'aux hommes. Ainsi, les gains d'emplois se sont plus concentrés chez les hommes (+1 100 emplois) par rapport aux femmes (+500 emplois). En conséquence, le taux d'emploi des hommes s'est accru de 4,2 points de pourcentage pour se situer à 57,4 %, alors que celui des femmes a connu un léger recul de 0,6 point de pourcentage pour s'établir à 52,7 %.

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

Les jeunes

Ces dernières années, la situation des jeunes sur le marché du travail s'est beaucoup améliorée sur la Côte-Nord. Entre 1987 et 2013, le taux d'emploi des 15 à 24 ans est passé de 42,7 % à 64,5 %. Le redressement de l'emploi observé en 2015 a bénéficié surtout aux 25 à 54 ans (+1 800 emplois) et, à un degré moindre, aux 15 à 24 ans (+500 emplois). Ce gain a quand même permis de hausser le taux d'emploi de ces jeunes de 4,3 points de pourcentage, le portant de 54,3 % en 2014 à 58,6 % en 2015, le rapprochant ainsi de la moyenne québécoise des 15 à 24 ans (59,3 %).

Graphique 2
Évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans, Côte-Nord et Nord-du-Québec



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

Par ailleurs, les jeunes ne constituent pas un groupe homogène. En effet, on observe au sein de ce groupe une grande variation de risque de chômage, notamment en raison du niveau de scolarité. Les jeunes de 15 à 19 ans qui ne fréquentent pas l'école sont ceux qui risquent le plus de connaître des difficultés sur le marché du travail.

Les personnes handicapées

Le fait d'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage, en particulier lorsqu'il se trouve associé à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi. Aussi, le taux d'emploi de ces personnes est nettement inférieur à celui des personnes sans incapacité, pour diverses raisons liées à leur situation. Ces personnes ont souvent besoin d'être accompagnées et soutenues dans leur cheminement vers l'emploi. C'est pourquoi Emploi-Québec par différentes mesures favorise l'intégration en emploi des personnes handicapées. Le bassin de main-d'œuvre que représentent ces personnes doit être pris en compte car il constitue une réponse essentielle et intéressante aux besoins grandissants de main-d'œuvre pour la région.

Les autochtones

Les autochtones forment un groupe de plus en plus important sur la Côte-Nord. En 2011, Statistique Canada a recensé 9 258 personnes vivant dans les communautés autochtones de la Côte-Nord, ce qui représente une hausse de 9,4 % depuis 2006. La part de la population autochtone dans la population totale est passée de 8,8 % en 2006 à 9,8 % en 2011.

Tableau 2
Population autochtone

Communautés	Population		
	2011	2006	Var en % 2011/2006
Essipit	268	247	8,5 %
Kawawachikamach	586	569	3,0 %
La Romaine	1 016	926	9,7 %
Lac-John–Matimekosh	561	544	3,1 %
Maliotenam	1 316	1 123	17,2 %
Uashat	1 485	1 190	24,8 %
Mingan	453	407	11,3 %
Natashquan (IRI)	841	810	3,8 %
Pessamit	2 420	2 357	2,7 %
Pakuashipi	312	289	8,0 %
Communautés autochtones - total	9 258	8 462	9,4 %
Population de la région Côte-Nord	94 766	95 911	-1,2 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 2011.

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

Les immigrants

La Côte-Nord n'est pas une terre de prédilection pour les immigrants qui s'installent au Québec. En ce sens, ils ne constituent pas un groupe de personnes défavorisées sur le marché du travail régional. Cependant, avec le vieillissement de la population et l'augmentation des besoins en main-d'œuvre qui en découlera, il est essentiel de mettre en place les conditions qui favorisent l'arrivée de nouveaux immigrants dans la région.

2.3 L'adéquation formation emploi

Le taux de diplomation de la population a beaucoup changé depuis une vingtaine d'années, modifiant considérablement les compétences de base de la main-d'œuvre. Ainsi, la proportion des personnes n'ayant aucun diplôme a chuté de façon significative entre 1990 et 2013, chez les personnes de 25 à 64 ans, passant de 52 % à 19 %. Par ailleurs, la proportion des personnes détenant un diplôme d'études postsecondaires³ a bondi de façon importante pendant les mêmes années, passant de 22 % à 49 %.

Même si la qualification de la main-d'œuvre sur la Côte-Nord a connu des améliorations importantes au cours des dernières décennies, les compétences de base ou les compétences spécialisées manquent encore à certains travailleurs. Cette situation peut avoir pour conséquence de les freiner dans l'acquisition ou la mise à jour de leurs compétences, ou encore dans leur développement professionnel.

3. Diplôme d'études professionnelles, collégiales ou grade universitaire.

Rappelons que les personnes les plus instruites sont moins exposées au chômage. Tandis que le taux de chômage des personnes non diplômées s'est maintenu à plus de 12 % entre 2010 et 2013, il était en dessous de 8 % pour l'ensemble de la population durant la même période. Compte tenu des besoins croissants de main-d'œuvre qualifiée, il demeure primordial d'améliorer l'adéquation entre les compétences des personnes disponibles et la qualification professionnelle demandée par les employeurs.

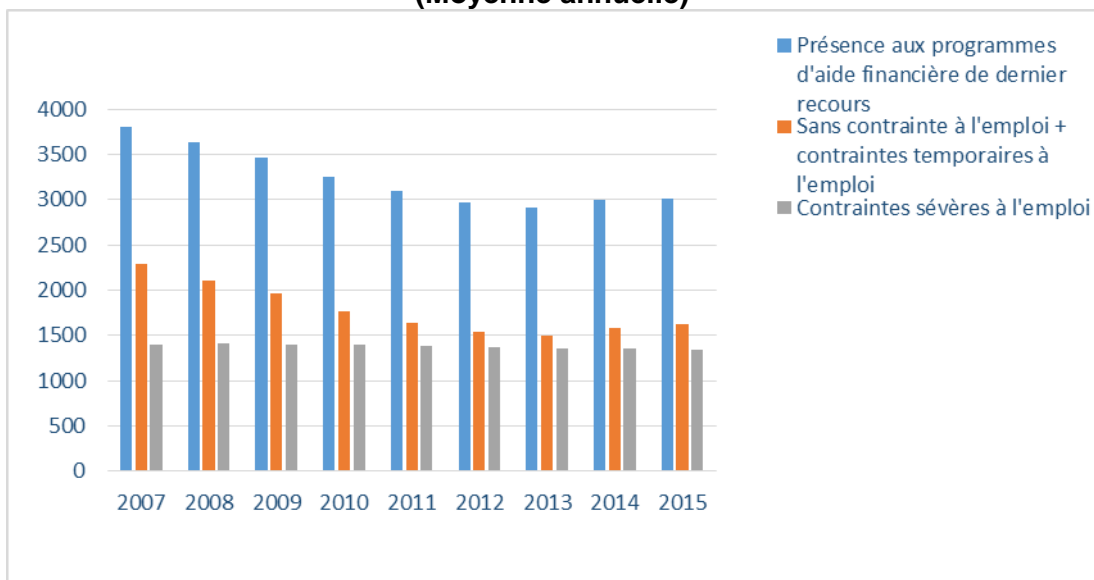
La Côte-Nord est un vaste territoire dont les caractéristiques socio-économiques divergent d'une MRC à l'autre. Afin de bénéficier pleinement de la croissance de la région, il faut s'assurer que tous les Nord-Côtiers ont accès à une formation de base de qualité, quel que soit leur lieu de résidence. De plus, il faut diversifier les modes de formation afin de les adapter aux besoins des individus et des entreprises. Enfin, il est nécessaire que la formation corresponde aux besoins réels du marché du travail.

2.4 La mobilisation pour l'autonomie économique, l'inclusion sociale et la saine gestion de l'aide financière

Dans un contexte caractérisé par une rareté de main-d'œuvre, avec les défis de taille qu'elle représente pour le développement du Québec et le maintien du niveau de vie de sa population, les prestataires des programmes d'assistance sociale constituent des acteurs importants.

Le nombre d'adultes bénéficiant des programmes d'aide financière de dernier recours a fortement diminué sur la Côte-Nord. Entre 2007 et 2015, le recul atteignait 21 %. Pour les personnes présentant les caractéristiques les plus favorables à l'emploi, la baisse était de 29 %.

Graphique 3
Les prestataires au programme d'aide financière de dernier recours
(Moyenne annuelle)



Malgré ces diminutions, la pauvreté demeure sur la Côte-Nord et il existe des disparités importantes quant au niveau de vie de ses habitants. Par exemple, le niveau d'emploi et de revenu est différent selon que l'on habite la Manicouagan ou le Golfe-du-Saint-Laurent. Parmi les indicateurs relatifs aux disparités, celui de la défavorisation matérielle et sociale de Pampalon et Raymond permet de rendre compte de ces deux dimensions de la pauvreté dans

les territoires du Québec. Selon cet indice, c'est surtout au point de vue matériel (emploi, revenu et scolarité) que les territoires de la Côte-Nord sont défavorisés. Sur le plan social, la situation est plus favorable.

Par ailleurs, le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire a établi, dans la Politique de la ruralité 2007-2014, un indice de développement des municipalités utilisant des variables socioéconomiques telles que la variation de la population, l'emploi, le chômage et le revenu. Parmi les 152 municipalités considérées comme dévitalisées au Québec, 10 sont situées sur la Côte-Nord.

En général, celles-ci sont caractérisées par un recul et un vieillissement de leur population, un taux de chômage dépassant largement 20 % et un niveau de scolarité et de revenu particulièrement faible. De plus, leur situation financière très précaire rend difficile d'offrir des services de qualité à leurs citoyens.

Afin de favoriser la participation au marché du travail et l'insertion sociale du plus grand nombre de personnes, de répondre aux besoins actuels et futurs du Québec en matière de développement de la main-d'œuvre et de soutenir financièrement les personnes à risque de dénuement, Emploi-Québec poursuivra ses efforts pour soutenir et accompagner les personnes faisant partie des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi. D'ailleurs, la nouvelle entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi permettra de poursuivre les interventions nécessaires auprès de ces personnes.

2.5 Le contexte organisationnel d'Emploi-Québec

Au cours des prochaines années, les transformations du marché du travail agiront sur l'évolution de la clientèle d'Emploi-Québec. Non seulement celle-ci diminuera, mais sa composition de même que ses besoins seront différents. Parallèlement, Emploi-Québec prendra en compte l'accentuation des mouvements de son personnel, en raison des nombreux départs à la retraite et de l'application de la règle gouvernementale relative au remplacement des personnes prenant leur retraite.

Par ailleurs, l'environnement interne actuel d'Emploi-Québec est caractérisé par une infrastructure informatique vieillissante. Des investissements ont été faits à cet égard en 2015-2016, mais, comme cette infrastructure soutient le travail du personnel en vue de la prestation des services à la population et aux entreprises, il importe de poursuivre ces investissements pour améliorer la productivité de l'organisation.

En outre, les habitudes de service à la clientèle ont connu des changements notables ces dernières années, notamment par la grande utilisation des nouvelles technologies de l'information et des communications. Par conséquent, Emploi-Québec doit innover et poursuivre l'amélioration de ses services afin de répondre aux enjeux du marché du travail et aux attentes de la population.

En ce sens, Emploi-Québec doit moderniser sa prestation de services et peut compter sur l'expertise de Services Québec dans la prestation de services publics à la population et aux entreprises. Dès 2016-2017 Services Québec deviendra la porte d'entrée des services gouvernementaux sur l'ensemble du territoire, dont ceux qui sont liés aux lignes d'affaires d'Emploi-Québec. Ce déploiement se fera dans une première phase dans quelques régions du Québec et se poursuivra sur l'ensemble du territoire par la suite.

3. LES ORIENTATIONS RÉGIONALES 2016-2017

En 2016-2017, compte tenu des enjeux auxquels elle fait face, Emploi-Québec structurera ses interventions autour de huit grandes orientations en cohérence avec celles du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que celles du Plan stratégique 2015-2018 de la Commission des partenaires du marché du travail.

C'est à partir de ces grandes orientations et des stratégies privilégiées par Emploi-Québec Côte-Nord que nous contribuerons à l'amélioration du taux d'emploi de la population, notamment par l'intégration en emploi des personnes en situation de chômage et en agissant selon notre mission à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements. En favorisant l'intégration en emploi de sa clientèle, Emploi-Québec vise également à améliorer l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail afin d'assurer la poursuite de la croissance économique.

Les grandes orientations sont les suivantes :

Orientation 1 :

Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail

Orientation 2 :

Favoriser l'insertion en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail

Orientation 3 :

Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité

Orientation 4 :

Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre

Orientation 5 :

Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale

Orientation 6 :

Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail

Orientation 7 :

Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail

Orientation 8 :

Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi

Le plan d'action 2016-2017 et ses orientations s'inscrivent dans la continuité de la planification précédente. Cette partie du plan d'action présente donc l'essentiel de la planification régionale qui a été retenue et adoptée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Ce plan d'action trouve son prolongement dans la planification des activités des centres locaux

d'emploi et de la direction régionale, qui précise les moyens d'action pour réaliser les stratégies d'intervention prioritaires retenues.

ENJEU 1

L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre et de rareté anticipée de certaines compétences, l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises devient un enjeu stratégique pour le marché du travail au Québec. Une bonne adéquation favorise l'innovation et la croissance économique ainsi qu'une meilleure insertion des personnes au marché du travail.

ORIENTATION 1

ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Que ce soit en raison de mises à pied, de changements volontaires d'emploi ou de nouvelles entrées sur le marché du travail, chaque année un million d'épisodes de chômage sont et seront enregistrés et représentent ainsi des coûts économiques et sociaux importants. Le chômage de courte durée est une composante importante du chômage au Québec. Les personnes faisant face à ce type de chômage sont souvent prêtes à occuper un emploi et leur seule difficulté à le faire réside dans l'obtention d'une information pertinente et à jour sur le marché du travail ainsi que sur les emplois disponibles.

AXE D'INTERVENTION 1.1

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Assurer une veille active de l'évolution du marché du travail nord-côtier, notamment des secteurs d'activité qui sont les plus à risque.
- ◆ Recueillir et diffuser une information sur le marché du travail de qualité, incluant les emplois disponibles, afin d'en accroître l'utilisation par les entreprises, les personnes, les intervenants et les partenaires du marché du travail.
- ◆ Améliorer la connaissance et augmenter l'utilisation de l'information sur le marché du travail et du placement auprès de tous les employés des centres locaux d'emploi pour faciliter et maximiser l'insertion rapide en emploi et le recrutement par les entreprises.
- ◆ Collaborer à la mise en œuvre de la première phase du déploiement de Services Québec visant à optimiser la présence gouvernementale sur l'ensemble du territoire nord-côtier.
- ◆ Promouvoir et favoriser une plus grande utilisation des outils électroniques en matière de services d'aide à la recherche d'emploi.
- ◆ Promouvoir auprès des citoyens et des employeurs l'utilisation des services d'information sur le marché du travail et de placement pour l'insertion rapide en emploi et le recrutement, particulièrement avec l'IMT en ligne et le Placement en ligne.

AXE D'INTERVENTION 1.2

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Consolider le « soutien à la démarche client » en intervenant promptement auprès des personnes prêtes à travailler qui ont besoin d'une assistance ponctuelle pour trouver un emploi.
- ◆ Favoriser l'utilisation des services universels et des mesures de courte durée pour les personnes prêtes à occuper un emploi.
- ◆ Soutenir les personnes par de la formation d'appoint lorsque celle-ci a été retenue comme étant la solution la plus appropriée à son intégration en emploi.
- ◆ Soutenir les personnes ayant déjà une formation générale lorsque celles-ci rencontrent des obstacles face au marché du travail en raison d'un manque de compétences pratiques pour une profession ayant des perspectives d'emploi favorables et stratégiques pour la région.
- ◆ Mettre en œuvre le projet-pilote issu de la Table mobilité main-d'œuvre, afin de soutenir par nos programmes et mesures d'emploi l'amélioration de l'employabilité des travailleurs du secteur de la construction qui, à la suite d'une perte d'emploi, souhaitent se réorienter vers un autre secteur d'activité (Plan Nord).
- ◆ Mettre en œuvre des solutions diversifiées pour mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée des entreprises tout en respectant le rôle et la mission d'Emploi-Québec.
- ◆ Développer, en collaboration avec les organismes spécialisés, des approches d'aide au placement plus proactives et structurantes pour répondre aux besoins de certains prestataires, dont les personnes qui terminent leur participation à une mesure active.

AXE D'INTERVENTION 1.3

Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre

LES STRATÉGIES

- ◆ Mettre en place des moyens de soutien à la mobilité afin d'aider les personnes à obtenir un emploi tout en privilégiant d'abord une mobilité intrarégionale.
- ◆ Favoriser la mobilité intrarégionale et interrégionale par une meilleure mobilisation des acteurs socioéconomiques.
- ◆ Sensibiliser le personnel d'Emploi-Québec à la possibilité d'aider les clients à intégrer des emplois disponibles dans d'autres régions du Québec.
- ◆ Favoriser la mobilité professionnelle en mettant en valeur la transférabilité des acquis, des compétences et des expériences de travail.
- ◆ Favoriser une plus grande mobilité professionnelle et géographique de la main-d'œuvre, notamment grâce à la reconnaissance des compétences, à l'information sur le marché du travail et au Placement en ligne.

ORIENTATION 2

FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES PERSONNES FAISANT PARTIE DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Même si une grande partie des chômeuses et des chômeurs sont relativement autonomes au regard de leur intégration au marché du travail, bon nombre d'entre eux éprouvent des difficultés à intégrer un emploi. Des groupes de personnes demeurent sous-représentés sur le marché du travail, notamment les travailleurs expérimentés, les personnes handicapées, les

personnes immigrantes, les autochtones et les jeunes. Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend concrétiser sa deuxième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent :

AXE D'INTERVENTION 2.1

La mobilisation, la préparation et l'accompagnement jusqu'au placement en emploi des clientèles présentant des obstacles face au marché du travail

LES STRATÉGIES

- ◆ Renforcer la mise en œuvre d'approches proactives à l'intention des individus faisant partie de groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi, incluant les personnes récemment inscrites aux programmes d'assistance sociale.
- ◆ Offrir un accompagnement intensif et individualisé pour faciliter l'intégration en emploi des nouveaux demandeurs à l'aide de dernier recours afin de les amener rapidement vers le marché du travail (mesures d'intervention renforcée et d'accueil personnalisé et accompagnement soutenu).
- ◆ Soutenir les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi en mettant en œuvre des actions visant les clientèles ciblées par Emploi-Québec, notamment les prestataires de l'aide financière de dernier recours, les personnes handicapées, les jeunes, les personnes immigrantes ou celles qui sont issues des minorités visibles, les femmes présentant des obstacles à l'emploi, les autochtones ainsi que les personnes judiciairisées.
- ◆ Repérer et encourager la mise en mouvement des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, comme les travailleurs expérimentés et les personnes handicapées, incluant celles ayant des contraintes sévères à l'emploi mais désireuses de travailler.
- ◆ Offrir, en collaboration avec les organismes communautaires œuvrant en employabilité, dans une optique de complémentarité, des mesures et de l'accompagnement en vue de l'insertion et du maintien en emploi des clientèles sous-représentées et de celles qui sont éloignées du marché du travail.
- ◆ Soutenir le développement des compétences des clientèles éloignées du marché du travail ou sous-représentées sur le plan de l'emploi, notamment par la participation à des activités de formation incluant l'alphabétisation et la francisation ainsi que par des stages en entreprise.

AXE D'INTERVENTION 2.2

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Accroître par des services-conseils aux entreprises, la sensibilisation des employeurs à l'importance d'embaucher des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail pour combler leurs besoins de main-d'œuvre.
- ◆ Maximiser l'utilisation des mesures et des services afin de s'assurer d'une intégration en emploi réussie des groupes de personnes sous-représentés ou plus éloignés présentant des obstacles sur le plan de l'emploi.
- ◆ Soutenir les entreprises par des activités de formation et d'accompagnement afin de les aider à intégrer et à maintenir en emploi des personnes immigrantes (trousse Diversité+, programme PRIIME⁴ et programme IPOP⁵).

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

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

- ◆ Poursuivre notre collaboration dans la mise en œuvre des actions prévues pour la régionalisation de l'immigration pour la Côte-Nord.
- ◆ Collaborer avec nos partenaires et les organismes du milieu afin de faciliter la venue, l'intégration et le maintien en emploi de nouveaux travailleurs, notamment les personnes issues de l'immigration.
- ◆ Soutenir les entreprises dans le maintien en emploi et l'embauche de personnes expérimentées.
- ◆ Soutenir les entreprises afin d'instaurer de façon structurée de la formation en entreprise par le compagnonnage.

ORIENTATION 3

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

Emploi-Québec est appelée à accompagner les entreprises qui cherchent à améliorer leur productivité en intervenant par rapport à la dimension liée à sa mission, soit la gestion des ressources humaines. Par son rôle, elle vise à favoriser les adaptations améliorant le fonctionnement du marché du travail et l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, tout en maximisant la réussite d'une intégration durable en emploi des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 3.1

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Favoriser le développement des entreprises et leurs capacités à être innovantes et productives, notamment par des activités en gestion des ressources humaines.
- ◆ Améliorer les échanges en matière d'information sur le marché du travail entre le personnel d'Emploi-Québec dédié aux services aux entreprises, les partenaires et les entreprises, afin de soutenir davantage ces dernières dans leur prise de décision en gestion des ressources humaines.
- ◆ Contribuer à la mise en œuvre de la « Stratégie de soutien à l'innovation en matière de gestion des ressources humaines (GRH) dans les entreprises québécoises » pour les entreprises nord-côtières.
- ◆ Diffuser les résultats d'études destinées aux entreprises sur l'état actuel et prévisible du marché du travail ainsi que les enjeux que cela pose en matière de gestion des ressources humaines.
- ◆ Poursuivre nos actions visant à recentrer la prestation de services aux entreprises afin de renforcer l'efficacité de cette fonction (soutien au processus de recrutement et de rétention de main-d'œuvre, repérage et ciblage d'entreprises, interventions structurantes et placement de certaines clientèles).
- ◆ Développer des approches proactives pour rejoindre et appuyer les entreprises pour lesquelles les interventions d'Emploi-Québec font une réelle différence, notamment :
 - ✓ pour les petites et moyennes entreprises ayant des besoins en gestion des ressources humaines;
 - ✓ pour les entreprises dont les employés sont à risque de perdre leur emploi;
 - ✓ en axant cette aide sur le soutien-conseil à la fonction recrutement et rétention du personnel et à la gestion de la diversité;

- ✓ en matière de formation et de développement des compétences, pour appuyer les entreprises dont les travailleurs risquent de perdre leur emploi ou qui sont faiblement qualifiés.

AXE D'INTERVENTION 3.2

La collaboration aux stratégies sectorielles

LES STRATÉGIES

- ◆ Collaborer avec les comités sectoriels de main-d'œuvre ainsi qu'aux travaux des tables régionales de concertation sectorielle afin de contribuer au développement des compétences des travailleurs.
- ◆ Collaborer avec les comités sectoriels de main-d'œuvre pour l'implantation des diverses stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences comme outil de diversification des modes d'apprentissage et de formation continue.
- ◆ Collaborer à la réalisation des plans d'action des secteurs d'activité économique des créneaux « ingénierie des procédés industriels miniers et métallurgiques » et « ressources, science et technologie marine ».
- ◆ Collaborer au développement du Plan Nord, à la stratégie maritime et à la stratégie québécoise de développement de l'aluminium en intervenant, selon notre mission, à la formation et au développement des compétences de la main-d'œuvre ainsi qu'en aidant les entreprises en matière de gestion des ressources humaines.

ORIENTATION 4

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Pour favoriser l'emploi et le développement des compétences d'un plus grand nombre de personnes, Emploi-Québec, en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail, mènera les interventions nécessaires en vue d'améliorer l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail, non seulement pour les travailleurs en emploi, mais aussi pour la main-d'œuvre future.

AXE D'INTERVENTION 4.1

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Collaborer avec les établissements d'enseignement à l'amélioration et à la diversification des lieux géographiques, de l'offre et des modes de formation afin de rejoindre un plus grand nombre de personnes et d'entreprises.
- ◆ Participer aux initiatives de promotion des métiers professionnels et techniques par la diffusion de l'information sur le marché du travail.
- ◆ Soutenir par la formation et la qualification les travailleurs dans les emplois saisonniers pendant la basse saison.
- ◆ Favoriser l'utilisation de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).

AXE D'INTERVENTION 4.2

Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi

LES STRATÉGIES

- ◆ Maximiser l'utilisation du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ainsi que les processus en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).

- ◆ Prioriser les interventions en entreprise répondant aux critères d'adéquation formation-compétences-emploi en intervenant là où il y a des risques de sous-investissement en formation.
- ◆ Soutenir l'investissement des entreprises dans le développement et la qualification des travailleurs par une meilleure planification de la formation.
- ◆ Susciter l'engagement des entreprises à la formation continue des travailleurs comme un déterminant de la productivité.
- ◆ Aider les entreprises à faire face à leurs obligations en matière de qualification réglementée pour l'exercice de certains métiers afin d'assurer la protection des travailleurs et de la population.

ENJEU 2

L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale

La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale constituent des enjeux importants pour Emploi-Québec.

ORIENTATION 5

INTERVENIR DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE PAUVRETÉ, TOUT EN ACCORDANT UNE AIDE FINANCIÈRE AUX PERSONNES ADMISES AUX PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

Le soutien financier aux personnes et aux familles qui n'ont pas de revenus suffisants est au cœur des services de solidarité sociale d'Emploi-Québec. Du même coup, aider les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à acquérir les qualifications requises pour améliorer leur autonomie financière est le meilleur moyen de concilier progrès économique et progrès social. Comme la clientèle de l'aide financière de dernier recours représente un important bassin potentiel de main-d'œuvre, une participation accrue de ces personnes au marché du travail constitue l'une des réponses au problème de la rareté de la main-d'œuvre.

AXE D'INTERVENTION 5.1

Le soutien et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi

LES STRATÉGIES

- ◆ Intervenir rapidement et de façon ciblée dès le dépôt d'une demande d'aide financière, notamment chez les jeunes de moins de 25 ans, afin d'aider les personnes à se mettre en mouvement et à cheminer vers l'emploi.
- ◆ Assurer la qualité de la saisie des données du dossier informatique des prestataires d'une aide financière de dernier recours afin d'optimiser les résultats lors du repérage (SIRAD⁶) de la clientèle pour des activités de mise en mouvement et de cheminement vers l'emploi.
- ◆ Promouvoir auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours le cheminement vers l'emploi comme objectif réaliste et avantageux en utilisant les outils disponibles à cet effet, notamment la simulation de revenus.

6. Système interactif de repérage et d'analyse des dossiers.

AXE D'INTERVENTION 5.2

Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire

LES STRATÉGIES

- ◆ Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies, dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics.
- ◆ Maintenir la qualité du traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours en respectant les délais prescrits.

AXE D'INTERVENTION 5.3

La saine gestion des fonds publics

LES STRATÉGIES

- ◆ Assurer le traitement des dossiers à risque de non-conformité.
- ◆ Poursuivre les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations d'aide de dernier recours (attribution initiale et gestion des dossiers actifs) ainsi que des prestations spéciales.
- ◆ Poursuivre nos efforts dans le but d'améliorer l'efficacité des interventions des services publics d'emploi.
- ◆ Administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience.

AXE D'INTERVENTION 5.4

La collaboration à la mobilisation et l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

LES STRATÉGIES

- ◆ Collaborer aux initiatives des partenaires régionaux visant à mettre en place des actions relatives à la solidarité et l'insertion sociale.
- ◆ Poursuivre notre participation et assurer un suivi aux travaux des divers comités mis en place pour la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

ENJEU 3

L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

ORIENTATION 6

POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL

Le marché du travail se transforme progressivement, tout comme les besoins de la clientèle, tant celle des individus que celle des entreprises. Soucieuse d'assurer un service de qualité à ses clientèles et consciente de l'importance de s'adapter aux changements du marché du travail, Emploi-Québec continuera d'adapter et d'optimiser ses services pour répondre à l'évolution des besoins de sa clientèle.

Emploi-Québec bénéficiera, dans cette optique, de l'expertise de Services Québec dans la modernisation et la simplification de sa prestation de services. Avec la stratégie de déploiement de Services Québec, ces derniers deviendront la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises, sur l'ensemble du territoire.

AXE D'INTERVENTION 6.1

La contribution au développement d'un nouveau modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation, la modernisation et la simplification de la prestation des services gouvernementaux

LES STRATÉGIES

- ◆ Participer à la mise en œuvre de la phase 1 du déploiement de Services Québec visant à optimiser la présence gouvernementale sur l'ensemble du territoire nord-côtier, tout en maintenant un service de proximité pour ainsi mieux répondre aux besoins des citoyens et des entreprises.
- ◆ Collaborer aux travaux en cours pour lesquels des comités de travail sont en place.
- ◆ Promouvoir Entreprise Québec, à titre de guichet unique visant à faciliter les rapports des entreprises avec l'État et offrant des services de renseignements, de référencement et d'accompagnement efficaces, accessibles et reconnus.

AXE D'INTERVENTION 6.2

Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines

LES STRATÉGIES

- ◆ Poursuivre la démarche de qualité de vie au travail qui vise à mettre la santé des personnes au cœur des préoccupations, dans un contexte où les départs à la retraite ne pourront tous être remplacés.
- ◆ Poursuivre la mise à jour de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et ainsi favoriser le transfert des compétences en vue de préparer la relève et aussi le maintien en emploi des personnes expérimentées.
- ◆ Poursuivre le développement des compétences de notre personnel et à cet effet :
 - ✓ organiser des activités de formation et de perfectionnement portant notamment sur l'information sur le marché du travail, les services aux individus, les services aux entreprises, les services de solidarité sociale, les services administratifs et ceux de Services Québec;
 - ✓ poursuivre les activités de soutien et d'accompagnement (*coaching*) de la part de la direction régionale auprès du personnel des centres locaux d'emploi dans la mise en place et le suivi des programmes, des mesures, des services, des stratégies, de la conformité, de notre reddition de comptes et de la gestion budgétaire.

ORIENTATION 7

AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICE ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

AXE D'INTERVENTION 7.1

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Renforcer la collaboration entre les comités sectoriels de main-d'œuvre et les services aux entreprises en vue d'une intervention intégrée.
- ◆ Poursuivre et renforcer les collaborations avec les autres ministères et organismes engagés dans le soutien au développement de la main-d'œuvre et dans la lutte au chômage et à la pauvreté.

- ◆ Maintenir notre collaboration avec les autres ministères en région pour la mise en œuvre de diverses stratégies gouvernementales de développement économique et social, incluant le projet du Plan Nord, la stratégie maritime et celle de l'aluminium.
- ◆ Optimiser la concertation avec les organismes œuvrant en employabilité afin que leur offre de service s'adapte à l'évolution du marché du travail, aux besoins des clientèles et à la persévérance de ces dernières aux mesures d'emploi.
- ◆ Travailler de concert avec nos partenaires régionaux du milieu de l'éducation, incluant le Centre de formation autochtone, à mieux identifier les besoins de formation pour toutes les clientèles et le marché du travail nord-côtier.
- ◆ Collaborer avec les communautés des Premières Nations afin de mieux concerter nos interventions visant la préparation et l'intégration au marché du travail des personnes autochtones.
- ◆ Poursuivre notre partenariat avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, afin d'améliorer et d'intensifier les liens entre les communautés autochtones de la Côte-Nord et le réseau d'Emploi-Québec, notamment par l'embauche d'agents de liaison autochtones (Plan Nord).
- ◆ Miser sur la concertation avec l'ensemble des partenaires régionaux afin de renforcer la cohérence des interventions pour relever les défis associés aux mutations du marché du travail, dans le respect des mandats de chacun.

ORIENTATION 8

POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Un grand objectif d'Emploi-Québec est l'intégration et le maintien en emploi des individus qui participent à des mesures. La persévérance aux mesures d'Emploi-Québec est un enjeu important puisque le fait de terminer une activité augmente de façon exponentielle les chances d'intégrer le marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 8.1

La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participantes et des participants aux mesures actives

LA STRATÉGIE

- ◆ Collaborer avec nos partenaires en développement de l'employabilité et ceux des milieux de la formation à la mise en œuvre des plans d'action visant l'amélioration de la persévérance aux mesures actives d'emploi ainsi qu'au suivi de ces derniers.
- ◆ Faire le bilan et assurer le suivi des pistes d'action concernant la persévérance et la réussite des participants aux mesures d'emploi, en adaptant, le cas échéant, l'offre de service aux besoins des clientèles.

AXE D'INTERVENTION 8.2

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Améliorer les liens et les processus de travail entre les services aux individus et les services aux entreprises des centres locaux d'emploi afin de permettre à nos clientèles d'intégrer le marché du travail le plus rapidement possible et aux entreprises de pourvoir les postes vacants.
- ◆ Mobiliser les équipes des services aux individus et les services aux entreprises autour d'activités conjointes de veille et d'information du marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 8.3

L'amélioration de la gestion par résultats

LES STRATÉGIES

- ◆ Améliorer la gestion par résultats en poursuivant les actions visant à mieux rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec auprès de sa clientèle et à améliorer sa performance.
- ◆ Produire de l'information de gestion pour soutenir la prise de décisions au niveau tant stratégique qu'opérationnel.
- ◆ Assurer le maintien de la qualité des services à la clientèle par un suivi attentif des résultats à cet égard, en remplissant les engagements pris dans la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.
- ◆ Produire un plan d'action annuel incluant des indicateurs et des cibles et soutenir les centres locaux d'emploi dans leur programmation des activités axées sur les résultats à atteindre.

Notons que les axes d'intervention et les stratégies contenus dans le présent plan d'action seront revus et adaptés chaque année afin de tenir compte de l'évolution du marché du travail. Également, les diverses stratégies gouvernementales et ententes ministérielles impliquant le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale sont prises en compte dans l'élaboration du plan d'action régional.

4. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Bien que le plan d'action régional ait été soigneusement élaboré, certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus et, par conséquent, la réalisation du présent plan d'action régional. Parmi ces facteurs, il pourrait y avoir l'état réel et évolutif du marché du travail au cours de l'année 2016-2017 et la progression des travaux liés aux réflexions actuelles portant sur les services publics de demain. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec au moment de la reddition de comptes.

Les cibles sont établies selon l'information disponible au moment de l'adoption du plan d'action régional en début d'exercice financier. Elles pourraient être modifiées en cours d'année à la suite d'une révision au regard des résultats finaux de l'année antérieure, des ressources humaines disponibles et des budgets réels dont disposera Emploi-Québec pour l'exercice 2016-2017. Le cas échéant, les objectifs pourraient alors être revus pour tenir compte de ces facteurs.

Au moment de l'adoption du plan d'action régional, l'effectif autorisé et le budget de fonctionnement demeurent à confirmer.

5. LES ANNEXES

Les indicateurs et les cibles de résultats pour 2016-2017

Le tableau suivant présente les indicateurs et les cibles de résultats pour le présent plan d'action régional. À des fins de comparaison, on y indique les cibles de l'année 2015-2016 et les résultats atteints pour les 10 premiers mois de l'exercice financier.

Les indicateurs de résultats du plan d'action	Cibles régionales 2015-2016	Résultats 2015-2016 31 janvier 2016	Cibles régionales 2016-2017
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	3766	4712	3853
2. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1827	2618	2151
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	2767	3509	2767
4. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1039	1190	1015
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	857	813	908
6. Nombre de prestataires des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	437	391	465
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	321	263	321
8. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	47	18	43
9. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	750	540	723
10. Proportion des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours dans un délai de 5 jours ouvrables ou moins	85 %	74,2 %	85 %

Répartition du budget du Fonds de développement du marché du travail

Les budgets d'intervention de la région de la Côte-Nord pour l'année 2016-2017 sont répartis en tenant compte des principales clientèles qu'Emploi-Québec doit desservir :

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

L'exercice de répartition budgétaire est fait sur la base du budget alloué de la dernière année. Il tient compte de l'historique, des réalisations des trois dernières années et de l'estimation des besoins de chacun des centres locaux d'emploi.

Répartition du budget du FDMT 2016-2017 par centre local d'emploi

Unité administrative	Fonds du Québec \$	Compte de l'assurance-emploi \$	Total 2016-2017 \$	Total 2015-2016 \$
Direction régionale	579 800	1 148 701	1 728 501	1 699 183
Les Escoumins	79 468	407 500	486 969	511 502
Forestville	105 695	541 986	647 681	698 100
Baie-Comeau	320 547	1 643 712	1 964 259	2 043 714
Port-Cartier	75 651	387 925	463 576	482 573
Sept-Îles	326 940	1 676 492	2 003 432	2 066 444
Havre-Saint-Pierre	159 398	817 366	976 765	1 015 967
Total	1 647 500	6 623 682	8 271 182	8 517 482

Les écarts que l'on peut observer dans la répartition du budget sont attribuables au fait que ces données ont été arrondies.

PLAN
D'ACTION
RÉGIONAL
2016-2017