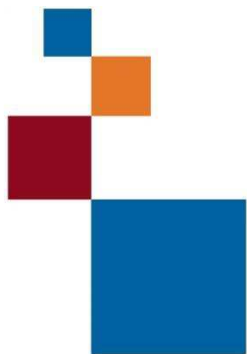




DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC DE LA CÔTE-NORD

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2021-2022



PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2021-2022

Direction régionale de Services Québec

Région de la Côte-Nord

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

Cette publication a été réalisée par la Direction des services gouvernementaux et du marché du travail pour le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord.

Direction

Richard Leclerc, directeur régional

Coordination, recherche, rédaction, mise en page et révision

Direction des services gouvernementaux et du marché du travail
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord
Comité de gestion de Services Québec de la Côte-Nord

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021
ISBN : 978-2-550-90079-5

©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.

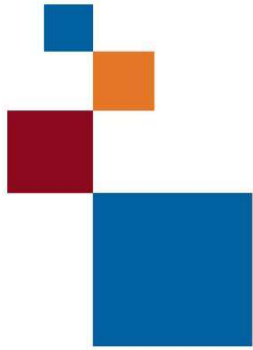
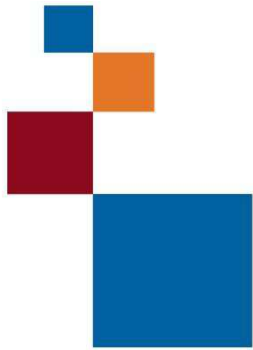


Table des matières

1. Mot du directeur régional de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail	4
2. Présentation de la direction régionale de Services Québec	5
3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la direction régionale de Services Québec	7
4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principales orientations	14
4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité	15
4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle	18
4.3 Agir en synergie pour le développement social et économique de la région	34
5 Annexes	36
Budgets pour l'intervention du Fonds de développement du marché du travail	36
Facteurs de contingence	36
Indicateurs de résultat et cibles 2021-2022	37
Organigramme de la direction régionale de Services Québec	38
Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord	39



1. Mot du directeur régional de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Au nom du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord, c'est avec fierté que nous vous présentons le Plan d'action régional 2021-2022 de Services Québec de la Côte-Nord. Ce plan, troisième du cycle pluriannuel étroitement lié à la planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, issu d'un exercice de consultation rigoureux, pour lequel le Conseil régional des partenaires du marché du travail a recommandé l'adoption des stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi le 29 avril 2021, définit nos engagements dans les domaines des services gouvernementaux, de l'emploi et de la solidarité sociale.

L'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action régional sont parmi les principales responsabilités du Conseil régional des partenaires du marché du travail. À ce titre, ce plan d'action constitue le moyen privilégié pour mobiliser le personnel de Services Québec et les acteurs régionaux autour des enjeux en matière de main-d'œuvre et d'emploi en favorisant la concertation et la collaboration avec tous nos partenaires. Il vise à répondre aux multiples besoins du marché du travail dans un objectif d'optimisation de nos interventions et de réponses adaptées aux besoins des personnes et des entreprises.

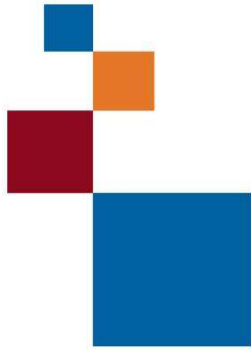
Un an après le début de la pandémie de la COVID-19, et avec l'incertitude qui subsiste toujours, la situation du marché du travail, sur les plans mondial, national et régional, demeure exceptionnelle et sans précédent. Bien que l'on sente poindre une reprise des activités, tandis que la vaccination s'accélère et que la confiance des individus et des entreprises est en hausse, des enjeux de taille demeurent. En effet, le marché du travail se redessine, par un recours grandissant au télétravail et le déploiement de mesures sanitaires en entreprise. À cela s'ajoutent les problèmes du vieillissement de la population et des baisses démographiques que la région subit année après année, ainsi que leurs conséquences sur la population active, qui demeurent des réalités qui continueront d'affecter significativement le marché du travail et le développement socioéconomique de la région. Ces problématiques devraient, au cours des prochaines années, amplifier le phénomène de la rareté de main-d'œuvre qui sévissait avant la crise sanitaire.

C'est pourquoi, au cours de l'année qui vient, il sera essentiel d'innover et d'utiliser toute la flexibilité et les marges de manœuvre de l'offre de service afin de répondre, en collaboration avec nos partenaires, aux défis du marché du travail en évolution, en tenant compte des besoins des clientèles et en assurant une prestation de service de qualité.

En terminant, nous souhaitons remercier nos partenaires, les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, ainsi que l'ensemble du personnel de Services Québec de la Côte-Nord pour leur apport à la présente planification. Nous les remercions également pour leur engagement dans la mise en œuvre de ce plan d'action régional, car ils seront au cœur de sa réalisation ainsi que de la réussite de celui-ci au cours de l'année qui vient.

Richard Leclerc
Directeur régional
Services Québec de la Côte-Nord

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



2. Présentation de la direction régionale de Services Québec

Services Québec est la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises sur tout le territoire québécois. Sa mission est d'offrir un accès simplifié aux services publics en personne, par téléphone et en ligne.

La mission

Les directions régionales de Services Québec participent activement à la mission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, qui consiste à contribuer à la prospérité, à la richesse collective et au développement du Québec

- en favorisant l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- en favorisant l'atteinte de conditions de travail équitables et de relations du travail harmonieuses;
- en diffusant une information pertinente sur le travail dans tous les secteurs d'activité;
- en privilégiant l'inclusion économique et sociale des personnes les plus vulnérables;
- en soutenant l'action communautaire et bénévole.

De plus, le Ministère a pour mission d'offrir aux citoyens et aux entreprises, sur tout le territoire du Québec, un guichet multiservice afin de leur procurer un accès simplifié à des services publics.

La vision

Offrir aux citoyens en emploi et aux acteurs du monde du travail des services de qualité en se préoccupant de l'impartialité de ses interventions. Il souhaite contribuer au maintien d'un bon climat social de même que favoriser l'atteinte de conditions de travail équitables au Québec.

L'offre de services

La direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord a pour mandat de s'assurer que sont offerts, dans ses bureaux locaux, l'accompagnement aux citoyens et aux entreprises dans leurs démarches administratives auprès du gouvernement, l'accès aux services en ligne par l'entremise du Portail Québec, les services universels d'emploi, dont l'information sur le marché du travail et le placement, l'information gouvernementale en situation d'urgence, les services de la Société de l'assurance automobile du Québec, le Service québécois de changement d'adresse, les services de commissaire à l'assermentation, les services liés au Directeur de l'état civil et à d'autres registres de l'État, dont le Registre foncier du Québec et le Registre des entreprises du Québec.

La direction régionale s'assure également que sont offerts les services de solidarité sociale, dont l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins ainsi que le soutien et l'accompagnement des adultes prestataires d'une assistance sociale qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche d'emploi.

La structure de gouvernance

Services Québec de la Côte-Nord est présent sur l'ensemble du territoire par l'entremise des bureaux de Services Québec des Escoumins, de Forestville, de Baie-Comeau, de Port-Cartier, de Sept-Îles et de Havre-Saint-Pierre, ainsi que de la direction régionale ([voir l'organigramme](#)) et du Conseil régional des partenaires du marché du travail ([voir la composition du conseil](#)), dont l'une des responsabilités est l'établissement du plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

Le cadre de gestion

Le plan d'action régional constitue un moyen de mobiliser les partenaires et de susciter leur collaboration afin d'optimiser les interventions pour répondre aux difficultés et aux besoins du marché du travail. La reddition de comptes de la direction régionale de Services Québec est fondée sur des résultats mesurables répondant aux cibles et aux objectifs préalablement définis et présentés dans le plan d'action régional ([voir les indicateurs et les cibles de résultats](#)).

Les services publics d'emploi et les budgets associés

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 d'emploi offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, les services publics d'emploi fournissent des services spécialisés. Ceux-ci s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

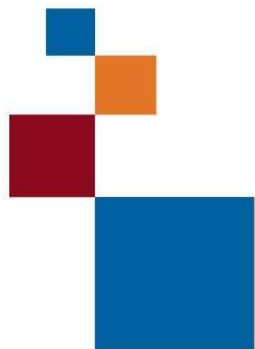
La direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord dispose du Fonds de développement du marché du travail ([voir la répartition du budget](#)) et du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour atteindre les objectifs gouvernementaux afin de favoriser le dynamisme du marché du travail et l'amélioration des conditions de vie.

Le partenariat

Le partenariat est un moyen privilégié pour optimiser les interventions de la direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord 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 problématiques du marché du travail et de collaborer activement à l'élaboration du plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Par l'entremise du Conseil régional, la direction régionale se veut à l'écoute des préoccupations et des besoins des milieux nord-côtiers.

Services Québec de la Côte-Nord et ses partenaires, dont les municipalités régionales de comté (MRC), mettent également en commun leurs priorités, leurs objectifs et leurs stratégies afin de travailler conjointement à résoudre les principaux problèmes et défis du marché du travail régional. Soulignons aussi les partenaires de services, telles les ressources externes en employabilité, qui agissent auprès des clientèles plus ou moins prêtes à intégrer le marché du travail et qui offrent des services complémentaires à ceux des bureaux locaux. Services Québec de la Côte-Nord œuvre également à l'établissement de partenariats par sa participation à des tables de concertation et à des tables sectorielles, ainsi qu'à des comités de travail tant sur l'emploi, la formation de la main-d'œuvre, la persévérance, la réussite scolaire, que sur le développement social et la lutte à la pauvreté.



3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la direction régionale de Services Québec

La région de la Côte-Nord, à l'instar de beaucoup d'autres régions du Québec, se retrouvait avant la crise sanitaire liée à la COVID-19 avec une rareté de main-d'œuvre. Ce phénomène de « quasi-plein emploi » est le fait davantage de la baisse démographique, consécutive aux exodes ces vingt dernières années, que de la création de nouveaux emplois.

Les problèmes du vieillissement de la population et de la baisse démographique ainsi que leurs répercussions sur la population active demeurent des réalités qui vont affecter le marché du travail et le développement socioéconomique de la région au cours des prochaines décennies.

3.1 Le marché du travail sur la Côte-Nord

Selon les données de Statistique Canada, et à l'instar du reste du Québec en lien avec la crise de la COVID-19, l'emploi a baissé sur la Côte-Nord en 2020 comparativement à 2019 (-3 000; -7,4 %). En 2019, il y avait 40 600 personnes en emploi et, en 2020, elles n'étaient plus que 37 600 en emploi. Cette perte d'emploi a touché majoritairement les hommes (97 % des pertes), contrairement au reste du Québec, et l'emploi à temps plein (90 % des pertes) par rapport à l'emploi à temps partiel (10 % des pertes).

Par rapport à l'année 2019, le taux de chômage a augmenté en 2020 de 2,9 points de pourcentage pour se situer à 7,8 %, le taux d'emploi a baissé de 3,6 points de pourcentage pour s'établir à 56,6 %. Quant au taux d'activité, il a subi un recul de 2,0 points de pourcentage pour atteindre 61,4 %.

Tableau 1
Indicateurs du marché du travail
Région de la Côte-Nord

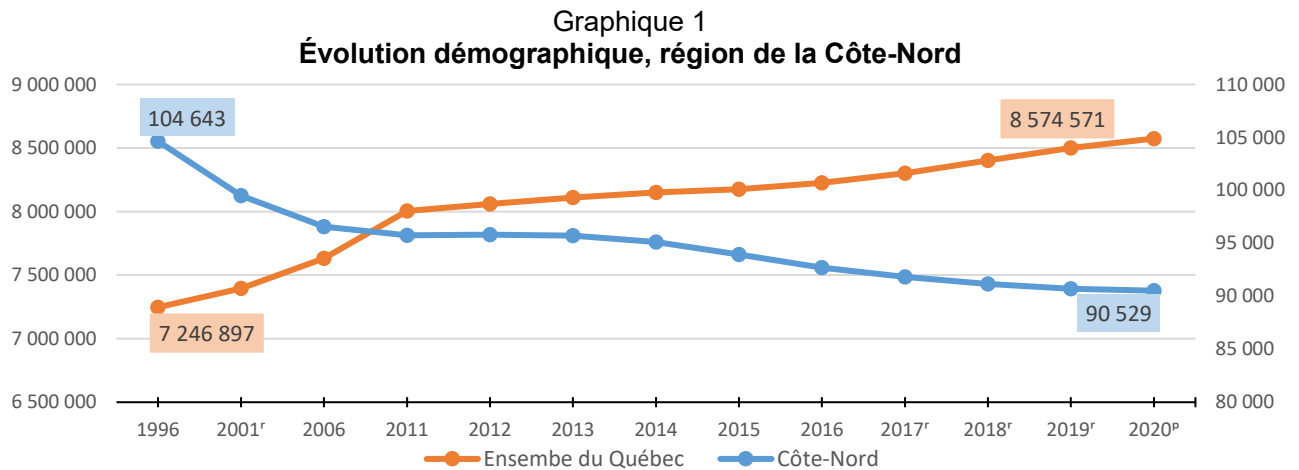
Indicateur	Moyenne annuelle		Variation 2019-2020	
	2019	2020	Volume	%
Population des 15 ans et plus	67 400	66 400	-1 000	-1,5 %
Population active	42 700	40 800	-1 900	-4,4 %
Emploi	40 600	37 600	-3 000	-7,4 %
Temps plein	34 500	31 800	-2 700	-7,8 %
Temps partiel	6 200	5 900	-300	-4,8 %
Chômeurs	2 100	3 200	1 100	52,4 %
Population inactive	24 600	25 600	1 000	4,1 %
Taux d'activité (%)	63,4	61,4	-2,0 p.p.	Sans objet
Taux de chômage (%)	4,9	7,8	2,9 p.p.	Sans objet
Taux d'emploi (%)	60,2	56,6	-3,6 p.p.	Sans objet
Durée moyenne du chômage (nombre de semaines)	16,2	11	-5,2	Sans objet

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

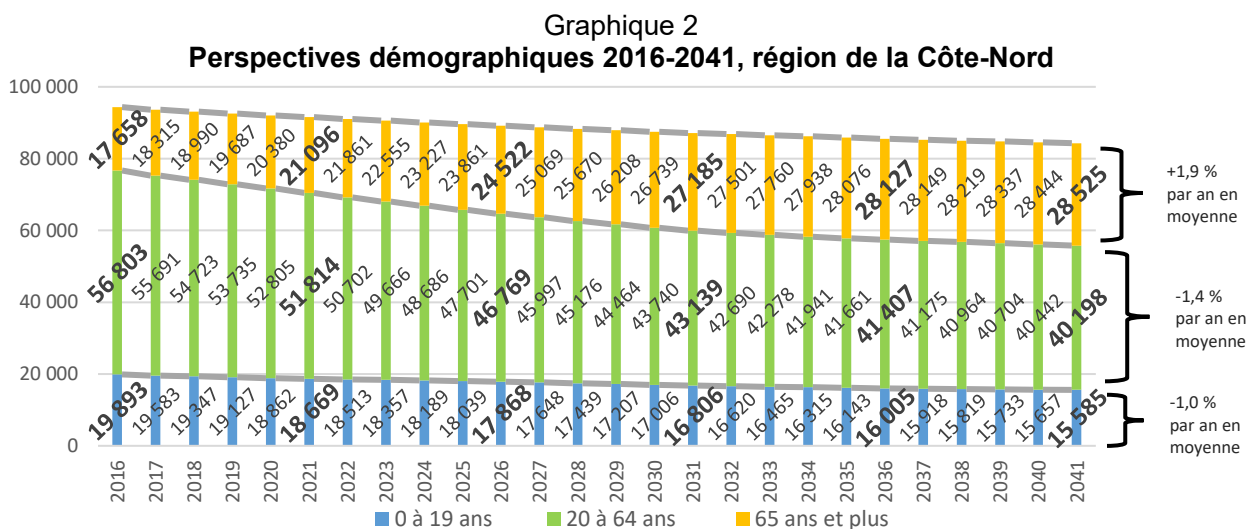
Des perspectives marquées par une baisse démographique et une rareté de main-d'œuvre

Selon les prévisions de Services Québec, pour la région de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, 66 professions seront en déficit ou léger déficit entre 2019 et 2023, c'est-à-dire que ces professions ont d'excellentes perspectives d'emploi, car la main-d'œuvre y sera insuffisante pour répondre aux besoins des employeurs. On observe déjà que la Côte-Nord et l'Estrie sont les deux régions du Québec qui ont subi les plus fortes hausses de postes vacants au quatrième trimestre de 2020 comparativement au même trimestre de 2019 (+63 % et +72 % respectivement).

D'autre part, la population nord-côtière est en constante diminution depuis quelques années, passant de 106 736 personnes en 1986, à 90 529 en 2020, soit une baisse de 15,2 % en 34 ans. Qui plus est, les diminutions de la population notées ces dernières années pour la région de la Côte-Nord sont encore plus marquées que les projections de 2014 de l'Institut de la statistique du Québec.



L'Institut de la statistique du Québec prévoit d'ailleurs la poursuite de cette diminution et le vieillissement de la population au cours des années à venir. En effet, dans son scénario de référence, l'Institut prévoit que la Côte-Nord perdra 15 % de sa population entre 2016 et 2041. Parallèlement à cela, l'âge moyen de la population passera de 42,3 ans en 2016 à 47,1 ans en 2041. L'Institut prévoit également que la population âgée de 20 à 64 ans, c'est-à-dire l'essentielle de la population active, diminuera de 29 % entre 2016 et 2041, soit près d'une personne sur trois en âge de travailler en moins.



Source : Institut de la statistique du Québec.

Ce contexte de baisse démographique, principalement chez les jeunes, ainsi que le vieillissement de la population, va accroître la cadence des départs à la retraite et réduire celle de l'arrivée de la main-d'œuvre sur le marché du travail.

À moins que des gestes ne soient faits pour inverser ces tendances et favoriser une meilleure adéquation entre les besoins des employeurs et la main-d'œuvre disponible, les difficultés de recrutement déjà perceptibles devraient s'accroître dans la région au cours des prochaines années.

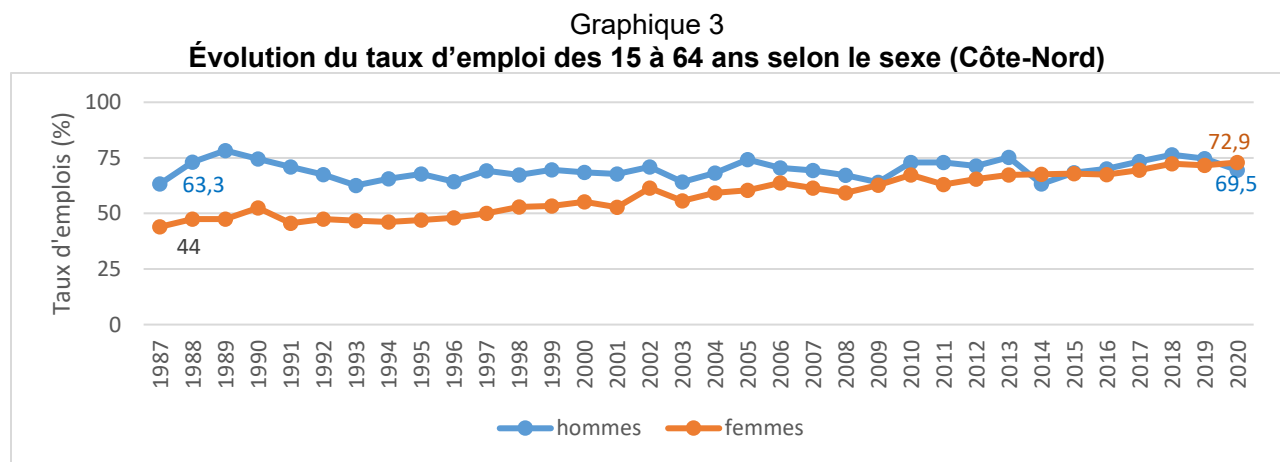
3.2 Les défis du marché du travail de la Côte-Nord

Le chômage persiste chez certains groupes sous-représentés sur le marché du travail

Le chômage demeure une réalité pour certaines personnes, notamment celles appartenant à des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Les compétences des travailleurs étant déterminantes pour une intégration réussie en emploi, il faut encourager le développement de l'employabilité de ces personnes afin de favoriser leur insertion et leur maintien en emploi.

La main-d'œuvre féminine

Sur la Côte-Nord, l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes de 15 à 64 ans a atteint 3 points de pourcentage en 2020 en faveur des femmes (69,8 % contre 72,8 %), alors qu'il était de 19,3 points de pourcentage en faveur des hommes il y a une trentaine d'années. Au Québec, cet écart est passé de 21 points de pourcentage en 1987 en faveur des hommes, à 4,6 points de pourcentage en 2020, toujours en faveur des hommes.



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

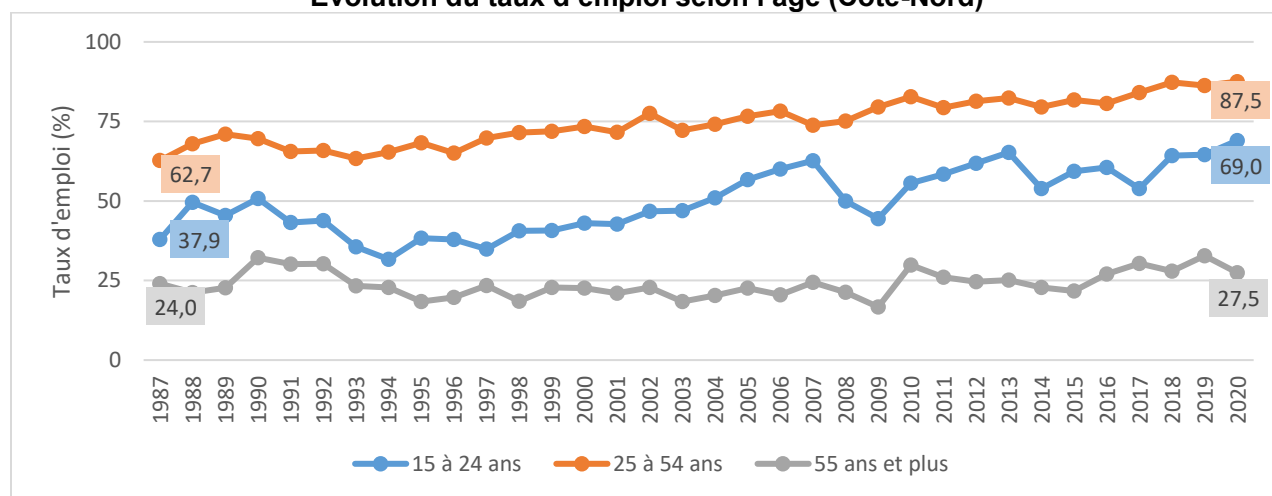
Malgré cette nette amélioration, des enjeux subsistent. Ainsi, la participation des femmes au marché du travail se caractérise généralement par la nature précaire des emplois qu'elles occupent :

- ❖ certains groupes de femmes demeurent peu présents en emploi;
- ❖ les emplois sont concentrés dans certaines industries ou des professions pour lesquelles la rémunération et les conditions de travail sont moins avantageuses;
- ❖ une série de défis sont propres aux femmes dans leur parcours sur le marché du travail.

Les jeunes

La situation des jeunes nord-côtiers de 15 à 24 ans sur le marché du travail, à l'instar du reste du Québec, s'est beaucoup améliorée ces trois dernières décennies. Entre 1987 et 2020, le taux d'emploi des jeunes nord-côtiers est passé de 37,9 % à 69,0 %. Cependant, il demeure inférieur à celui des 25 à 54 ans, qui a atteint 87,5 % en 2020. Les jeunes sont moins présents sur le marché du travail parce qu'ils sont généralement soit aux études, soit en période de transition.

Graphique 4
Évolution du taux d'emploi selon l'âge (Côte-Nord)



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

Les travailleurs expérimentés

En général, les personnes de 55 ans et plus sur la Côte-Nord participent de plus en plus au marché du travail. Entre 2010 et 2020, leur taux d'activité a progressé de 3,9 points de pourcentage pour s'établir à 30,4 % en 2020. Leur taux d'emploi a également augmenté de 3,1 points de pourcentage au cours de cette période pour s'établir à 27,5 % en 2020.

Le maintien de ces travailleurs expérimentés en emploi doit être perçu comme une des solutions à la rareté de main-d'œuvre. Il est donc nécessaire de continuer à soutenir la mise à jour de leur employabilité et de leurs compétences afin de favoriser leur maintien plus longtemps sur le marché du travail.

Les personnes handicapées

Selon les données de l'Office des personnes handicapées, 7 % des Nord-Côtiers de 15 à 64 ans, en 2012, étaient des personnes avec incapacité. Généralement, les personnes avec incapacité participent moins au marché du travail que celles qui n'ont pas d'incapacité et elles sont proportionnellement plus nombreuses à travailler à temps partiel.

Le fait d'être une personne handicapée constitue également un facteur aggravant de risque de chômage. C'est pourquoi Services Québec, par différentes mesures, veille à l'intégration en emploi des personnes handicapées, alors que celles-ci ont souvent besoin d'être accompagnées et soutenues dans leur cheminement vers l'emploi.

Les Autochtones

Les populations innue et naskapie vivant dans les communautés, par rapport à la population totale de la région, sont passées de 9,8 % en 2011 à 10,3 % en 2016. Selon Statistique Canada, il y avait 9 258 personnes vivant dans ces communautés autochtones nord-côtières en 2011. Leur nombre est passé à 9 535 en 2016, soit un accroissement de 3,0 %. Dans le même temps, la population totale de la région diminuait de 2,4 %.

Les Innus et les Naskapis constituent une population de plus en plus présente et importante sur la Côte-Nord. Malgré cela, leur présence sur le marché du travail demeure plus faible que celle de la population non autochtone. En 2020, le taux d'emploi des personnes ayant une identité autochtone au Québec est de 46,7 % contre 58,2 % pour les non-Autochtones et le taux de chômage des personnes ayant une identité autochtone était de 12,7 %, contre 8,8 % pour les non-Autochtones.

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

Les immigrants

Force est de constater que peu d'immigrants admis au Québec s'installent dans la région administrative de la Côte-Nord. Sur 375 518 immigrants admis au Québec de 2008 à 2017 et encore présents en 2019, seuls 438, soit 0,1 %, ont élu domicile dans la région. De plus, les immigrants ne constituent pas un groupe de personnes sous-représenté sur le marché du travail régional. Cependant, avec la diminution et le vieillissement de la population, ainsi que l'augmentation des besoins en main-d'œuvre qui en découle, il est essentiel de poursuivre et de renforcer les actions qui favorisent l'arrivée et l'installation de nouveaux immigrants dans la région.

Les prestataires d'aide financière de dernier recours

De décembre 2017 à décembre 2020, le nombre d'adultes bénéficiant des programmes d'aide financière de dernier recours sur la Côte-Nord est passé de 2 778 à 2 145, soit une diminution de 22,8 %, ou 633 bénéficiaires en moins. Pour les bénéficiaires du programme d'aide sociale sans contrainte à l'emploi, la diminution est encore plus marquée, passant de 932 en décembre 2017 à seulement 564 bénéficiaires en décembre 2020, soit une diminution de 39,5 %, ou 368 personnes en moins. De ces 564 personnes :

- ❖ 82,4 % sont âgés de 25 et 54 ans et 6,4 % ont moins de 25 ans;
- ❖ 15,2 % déclarent avoir obtenu au maximum un diplôme d'études secondaires;
- ❖ 9,2 % déclarent avoir obtenu au maximum un diplôme d'études professionnelles;
- ❖ 0,4 % déclarent avoir obtenu au maximum une attestation de spécialisation professionnelle;
- ❖ 3,5 % déclarent avoir un diplôme collégial (attestation d'études collégiales – diplôme d'études collégiales).

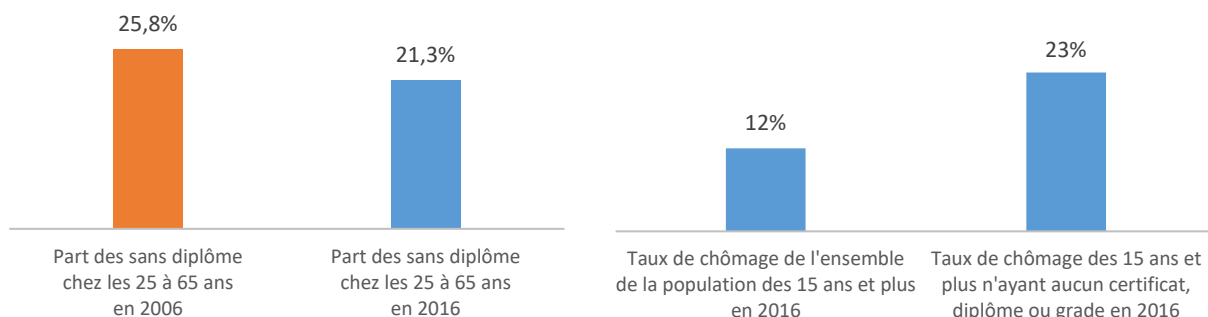
3.3 L'adéquation formation-compétence-emploi

Nous constatons que, sur la Côte-Nord, le taux de chômage chez les personnes qui ne possèdent aucun certificat, diplôme ou grade est deux fois plus élevé que dans la population en général. Et chez les personnes de 25 ans à 64 ans, cette proportion est passée de 25,8 % à 21,3 % entre 2006 et 2016. Même si la qualification de la main-d'œuvre a connu des améliorations importantes au cours des dernières décennies, les compétences de base ou les compétences spécialisées manquent encore à

beaucoup de personnes dans la région. Par conséquent, et malgré l'immensité du territoire nord-côtier, il faudra donc s'assurer que :

- ❖ Tous les Nord-Côtiers ont accès à une formation correspondant aux besoins du marché du travail et ainsi favoriser la diplomation du plus grand nombre d'entre eux, quel que soit leur lieu de résidence;
- ❖ Les modes de formation sont diversifiés et adaptés aux besoins des individus en fonction des différentes clientèles et entreprises, pour chacun des territoires de la région.

Graphique 5
Taux de chômage et part des sans diplôme, région de la Côte-Nord



Source : Statistique Canada, recensements de 2006 et 2016.

3.4 La mobilisation pour le développement économique et social

La Côte-Nord est caractérisée par l'existence de disparités importantes quant au niveau de vie de ses habitants. En effet, le niveau d'emploi et de revenu est différent selon que l'on habite la MRC de Caniapiscau ou celle de la Haute-Côte-Nord ou du Golfe-du-Saint-Laurent.

Tableau 2
Travailleurs de 25 à 64 ans par MRC et indice de vitalité économique des MRC

MRC	Le revenu d'emploi moyen (2019)	Nombre de travailleurs (2019)	Population totale (2020)	Indice de vitalité économique (2018)	Quintile (2018)
La Haute-Côte-Nord	45 159 \$	3 832	10 482	-12,95195	Q5
Manicouagan	55 923 \$	11 556	30 187	-3,19909	Q4
Sept-Rivières	64 845 \$	13 826	34 910	1,41284	Q3
Caniapiscau	89 999 \$	1 883	3 893	7,09327	Q1
Minganie	51 220 \$	2 289	6 437	-4,15310	Q4
Le Golfe-du-Saint-Laurent	41 253 \$	1 580	4 620	-11,94771	Q5

Source : Institut de la statistique du Québec et ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Selon l'indice de vitalité économique de l'Institut de la statistique du Québec¹ de 2018, quatre localités sur cinq de la Côte-Nord, c'est-à-dire 36 localités sur un total de 45, incluant les villes, villages, paroisses, territoires de réserves et territoires non organisés, dont 25 des 33 municipalités (78,1 %), sont considérées comme ayant un indice de vitalité inférieur à la moyenne de l'ensemble des localités du Québec. D'ailleurs, 21 de ces localités, soit 46,7 %, font partie du dernier quintile (Q5), soit celui des localités les plus dévitalisées du Québec. Cette dévitalisation s'est d'ailleurs accrue au cours des dernières années, si l'on compare les données de 2016 et de 2018.

3.5 Les enjeux régionaux et nationaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi

L'évolution récente du marché du travail et les perspectives économiques ont amené le gouvernement à présenter, dans le Plan d'action pour la main-d'œuvre, des mesures d'aide et d'accompagnement aux citoyennes et aux citoyens ainsi qu'aux entreprises. À ces égards, l'intervention du Ministère en matière de main-d'œuvre se déploie dorénavant sur quatre fronts, soit :

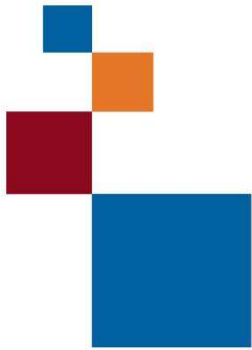
- ❖ Intégrer le plus grand nombre de personnes au marché du travail, entre autres les personnes handicapées, les Autochtones, les immigrants, les travailleurs expérimentés et les prestataires de l'aide sociale;
- ❖ Adapter la main-d'œuvre actuelle pour soutenir les travailleurs afin d'actualiser leurs compétences pour répondre aux transformations de l'économie, en leur offrant de la formation continue;
- ❖ Préparer la future main-d'œuvre en offrant des formations adaptées à l'évolution des besoins du marché du travail et en orientant les jeunes vers ces domaines;
- ❖ Accroître la productivité des entreprises en les accompagnant dans la mise en place de solutions pour compenser la rareté de la main-d'œuvre soit par la réorganisation du travail, l'acquisition d'équipement, la numérisation, la robotisation, les technologies de l'information et la recherche et développement.

Le Ministère doit contribuer aux objectifs de la Stratégie pour assurer l'occupation et la vitalité du territoire 2018-2022 (version actualisée), particulièrement celui visant à répondre aux priorités régionales qui concernent sa mission et qui sont donc prises en compte par la direction régionale de Services Québec dans la planification de ses interventions de la prochaine année (voir la section 4 ci-après).

En conclusion, les principales orientations qui interpellent la direction régionale de Services Québec sont :

- Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité
- Adapter les interventions aux besoins de la clientèle
- Agir en synergie pour le développement social et économique de la région

1. L'indice de vitalité économique conçu par l'Institut de la statistique du Québec permet de mesurer la vitalité de ces territoires dans trois dimensions essentielles : le marché du travail, le niveau de vie et le dynamisme démographique. Les localités qui sont désignées par cet indice comme ayant des rendements inférieurs à la moyenne au Québec sont en général caractérisées par un recul et un vieillissement de leur population, un taux de chômage élevé et un niveau de scolarité et de revenu particulièrement faible.



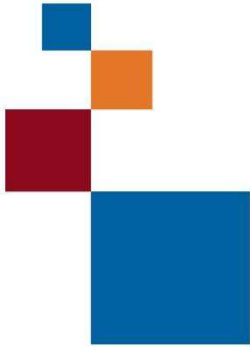
4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principales orientations

La planification régionale découle du contexte régional et des enjeux mentionnés ci-dessus. Elle prend également appui sur les priorités régionales ainsi que sur la planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de celle de la Commission des partenaires du marché du travail, ainsi que de l'exercice annuel de planification du secteur Emploi-Québec. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la direction régionale de Services Québec, des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités ainsi que de certains facteurs de contingence.

Le Plan d'action régional 2021-2022 s'inscrit en continuité des plans d'action précédents, alors que nous en sommes à la troisième année du cycle de planification. Le plan d'action s'appuie également sur les consultations faites dans le cadre de la planification stratégique triennale, qui avait été amorcée en 2020, ainsi que sur les orientations et les récents travaux du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Ainsi, tenant compte du contexte exceptionnel de la pandémie, d'une éventuelle reprise économique, de la problématique de rareté de main-d'œuvre liée aux diminutions de population des dernières années, ainsi que des initiatives pour la requalification et le rehaussement des compétences dans une perspective d'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi, et d'une volonté d'adapter les interventions aux besoins des clientèles, d'en simplifier l'accès et en améliorer la qualité, les priorités régionales de la direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord sont :

- Susciter la collaboration et la mobilisation des partenaires autour des principaux enjeux socioéconomiques régionaux, notamment en regard de la diminution de la population active, des conséquences de la pandémie et de la saisonnalité de certains secteurs d'activité.
- Déployer une offre de service aux entreprises proactive pour le recrutement, la fidélisation et la gestion d'une main-d'œuvre qualifiée, répondant à leurs besoins et aux défis liés à la pandémie et à la rareté de main-d'œuvre.
- Favoriser la requalification, le rehaussement, le développement et la mise en valeur des compétences des travailleurs, des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail, ainsi que de la clientèle de l'assistance sociale.
- Privilégier l'accès à une formation correspondant aux besoins pressants du marché du travail régional afin de contribuer à la qualification et à la diplomation d'un plus grand nombre de personnes.
- Intervenir rapidement auprès des personnes bénéficiant des programmes de l'assistance sociale afin de favoriser leur mise en mouvement vers l'emploi.



4.1 SIMPLIFIER L'ACCÈS AUX SERVICES ET EN AMÉLIORER LA QUALITÉ

En lien avec cette orientation de la planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, voici les interventions régionales prévues pour 2021-2022.

Objectif

Faire connaître davantage l'offre de services de Services Québec

Axes d'intervention	Stratégies d'action
Faire connaître l'offre de services auprès des citoyens et des entreprises par le maintien et le développement de nouvelles actions par la direction régionale	<ul style="list-style-type: none">❖ Promouvoir et diffuser l'offre de services de Services Québec dans chacun des bureaux locaux.❖ Soutenir la promotion des services publics d'emploi auprès des clientèles individus et entreprises.❖ Faire la promotion des mesures et services d'emploi auprès des prestataires de l'assistance sociale et des personnes sans soutien public du revenu.❖ Accroître et diversifier les moyens et les initiatives visant à faire connaître Services Québec, dont les activités de représentation, auprès des clientèles individus et entreprises, ainsi que des partenaires et de la population.❖ Collaborer aux actions du ministère qui seront mises en œuvre pour la promotion de Services Québec auprès des différentes clientèles.

Objectif

Améliorer la qualité de l'information relativement aux programmes et services

Axes d'intervention	Stratégies d'action
La circulation et la diffusion d'une information juste et précise	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Collaborer avec les instances du ministère aux différentes actions qui seront mises en œuvre afin d'améliorer la qualité de l'information relativement aux programmes et services. ❖ Assurer la diffusion et la circulation d'information claire et précise relativement aux programmes et services, ainsi que leurs allègements en cours. ❖ Soutenir le personnel dans l'appropriation et l'utilisation des outils et des informations afin d'offrir aux clientèles des renseignements précis et complets.

Objectif

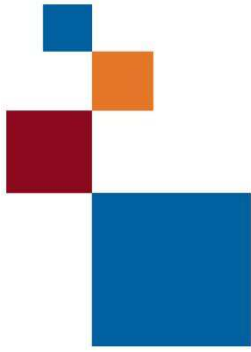
Poursuivre le développement d'une offre intégrée de services multimodes et de proximité

Axes d'intervention	Stratégies d'action
Le développement du modèle de prestation de services gouvernementaux	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Compléter l'intégration de l'offre de services suite au déploiement des bureaux locaux de Services Québec afin de mieux répondre aux besoins des citoyens et des entreprises. ❖ S'assurer du respect et du bon déroulement des ententes de partenariat tant pour celles à venir que pour celles qui sont en cours avec les organismes suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Bureau de la publicité des droits • Commission de la construction du Québec • Commission municipale du Québec • Directeur de l'état civil • Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration • Office des personnes handicapées du Québec • Régie du bâtiment du Québec • Tribunal administratif du logement • Régie de l'assurance maladie du Québec • Retraite Québec • Services québécois de changement d'adresse • Services d'immatriculation des armes à feu du Québec • Société de l'assurance automobile du Québec • Tribunal administratif du Québec

Objectif

Améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard des services reçus

Axes d'intervention	Stratégies d'action
Le maintien de la qualité des services offerts	<ul style="list-style-type: none">❖ S'assurer du respect des engagements inscrits dans la déclaration de services du Ministère en matière de délai de service, de qualité de service et de qualité des communications.❖ S'assurer d'une prestation de services de qualité dans le respect des ententes de partenariat convenues.❖ S'assurer que le personnel en contact direct avec la clientèle reçoit une formation à la tâche et sur le service à la clientèle, adaptée et axée sur la qualité des services offerts.❖ Mettre en œuvre les actions et les initiatives prévues visant à assurer une uniformité dans les différentes prestations de services notamment :<ul style="list-style-type: none">• par l'utilisation du <i>Guide de proximité du cheminement de la clientèle de l'aide financière de dernier recours</i>;• par l'utilisation de l'intranet régional.❖ Contribuer à améliorer la satisfaction des clientèles, notamment lors de l'accueil dynamique et l'accompagnement en salle multiservice.❖ Assurer une prestation de services cohérente et complémentaire entre les services publics d'emploi, le service de solidarité sociale et les services gouvernementaux.❖ Participer activement aux initiatives du Ministère qui visent l'amélioration de la satisfaction de la clientèle.



4.2 ADAPTER LES INTERVENTIONS AUX BESOINS DE LA CLIENTÈLE

Cette orientation de la planification stratégique ministérielle 2019-2023 comprend trois objectifs qui interpellent les directions régionales de Services Québec : deux relatifs à l'emploi et la main-d'œuvre, l'autre ayant trait à la solidarité sociale.

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

Le Plan d'action 2021-2022 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il tient compte de la Planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, en ce sens, il s'inscrit dans l'orientation 2 de la planification stratégique, soit « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » et il contribue à la réalisation de deux des objectifs de cette orientation, soit :

- ❖ Objectif 2.1 Augmenter l'intégration et le maintien en emploi;
- ❖ Objectif 2.3 Soutenir davantage les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

Voici les enjeux du Plan d'action 2021-2022 des services publics d'emploi :

Enjeu 1

La coexistence d'un nombre élevé de personnes sans emploi, incluant celles qui l'étaient avant la pandémie, et de besoins de main-d'œuvre non comblés qui diffèrent selon les secteurs d'activité économique, les professions et les régions.

Enjeu 2

La réponse adaptée des services publics d'emploi aux besoins actuels et en évolution des entreprises et des personnes, en tenant compte des effets de la pandémie de la COVID-19, afin notamment de soutenir la transition numérique, la requalification et le rehaussement des compétences des personnes sans emploi et l'adaptation de l'organisation du travail.

Enjeu 3

La connaissance et le recours appropriés aux services publics d'emploi par les clientèles et les partenaires.

Voici les axes d'intervention et stratégies retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, présentés selon les orientations du Plan d'action 2021-2022 des services publics d'emploi :

Orientation 1 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Faire connaître les services publics d'emploi et les besoins actuels et futurs du marché du travail, dont les bonifications aux mesures d'emploi ainsi que les nouvelles mesures, incluant celles offertes en ligne

Services Québec de la Côte-Nord verra, en 2021-2022, à accroître les initiatives et les activités visant à faire connaître davantage les services publics d'emploi auprès des clientèles individus et entreprises, notamment par la promotion des mesures, programmes et services auprès des personnes concernées ainsi que le démarchage auprès des entreprises.

Axes d'intervention	Stratégies d'action
1.1 La promotion des services publics d'emploi et le démarchage auprès des clientèles	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Accroître et diversifier les moyens et les initiatives visant à faire connaître les services publics d'emploi auprès des individus, des entreprises, des partenaires et de la population. ❖ Accroître la présence de Services Québec de la Côte-Nord sur le territoire, notamment par des activités de représentation pour la promotion des services publics d'emploi. ❖ Augmenter la présence des services publics d'emploi dans les activités avec les partenaires, notamment celles visant l'attraction et le recrutement de la main-d'œuvre. ❖ Accentuer les initiatives visant à faire connaître la gamme de mesures et de services auprès de la clientèle entreprises. ❖ Promouvoir les services publics d'emploi, en collaboration avec les ressources externes en employabilité, lors des sessions d'information aux individus. ❖ Faire connaître les services publics d'emploi et ceux des ressources externes en employabilité aux personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Une lecture juste et concertée des besoins du marché du travail, autant qualitatifs que quantitatifs, visant à mieux connaître les déséquilibres tout en considérant les dimensions sectorielles et régionales, notamment en ce qui concerne le vieillissement et la diminution de la population et de leurs effets sur la population active, permettra une meilleure planification des interventions de Services Québec afin de répondre aux besoins actuels et futurs des individus et des entreprises.

Axes d'intervention	Stratégies d'action
1.2 La connaissance des déséquilibres du marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Assurer une veille active de l'évolution du marché du travail nord-côtier en tenant compte de l'évolution de la pandémie, de la diminution de population et de la rareté de main-d'œuvre des dernières années. ❖ Participer activement à déterminer les causes des déséquilibres pour les professions dont la main-d'œuvre actuellement disponible

Axes d'intervention	Stratégies d'action
	<p>ne suffira pas à répondre aux besoins prévus des employeurs et les pistes de solutions qui pourront être mises en place sur les plans national, régional et local.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Relever les particularités des territoires des MRC, en matière d'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre, de l'offre de formation, et les besoins des entreprises, afin notamment de contribuer au développement de formations en région. ❖ Collaborer avec les communautés innues et naskapiées à améliorer la connaissance du profil de la main-d'œuvre des Premières Nations en réponse aux objectifs de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits. ❖ Poursuivre les recherches concernant l'importante diminution de la population et le vieillissement accentué de celle-ci, afin d'évaluer les conséquences sur la population active et le marché du travail régional et identifier des pistes de solutions qui pourront être mises en œuvre.
<p>1.3 La production et la diffusion d'information sur le marché du travail pour le réseau régional, les clientèles et les partenaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Recueillir et diffuser une information sur le marché du travail et une information scolaire et professionnelle adaptées afin de faciliter et d'augmenter son utilisation par les acteurs de l'emploi et de la formation. ❖ Produire, diffuser et assurer la circulation dans notre réseau régional des bulletins mensuels et semestriels faisant état de l'activité économique et du marché du travail. ❖ Participer à la réalisation de l'Enquête sur le recrutement, l'emploi et la formation (EREF) et en diffuser les résultats dans notre réseau régional et auprès de nos partenaires. ❖ Poursuivre la diffusion des portraits du marché du travail de la région et des MRC afin de faire connaître les particularités régionales. ❖ Diffuser et faire connaître les perspectives d'emploi 2019-2023 par profession et par secteur d'activité, notamment pour les secteurs de la santé, de la construction, des technologies de l'information, de la forêt, des mines et métallurgie et des secteurs saisonniers. ❖ Mettre à jour et diffuser la liste des professions à prédominance masculine présentant de bonnes perspectives d'emploi en réponse aux objectifs de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021. ❖ Favoriser la diffusion de l'information sur le marché du travail auprès des organisations innues et naskapiées en complémentarité avec les objectifs de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits. ❖ Soutenir nos partenaires du réseau de l'éducation dans l'utilisation des données sur le marché du travail pour la gestion de l'offre de formation sur le territoire.

Orientation 2 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Intervenir de façon proactive auprès des entreprises pour favoriser la diversité de leur main-d'œuvre, le rehaussement de leurs compétences et l'adaptation de leurs pratiques de gestion des ressources humaines afin d'accroître leur productivité et les aider à faire face aux défis et aux incertitudes entraînés par la pandémie de la COVID-19

La crise sanitaire due à la COVID-19 et les mesures de confinement qui en ont découlé ont eu comme conséquence l'arrêt presque complet des activités des entreprises et des organisations. Cette crise, jumelée à la situation de rareté de main-d'œuvre qui existait, et la diminution marquée de la population en âge de travailler posent des défis importants pour les entreprises de la région.

Dans une perspective d'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, Services Québec interviendra auprès des entreprises pour les aider à s'adapter à cette nouvelle réalité, à améliorer leurs pratiques de gestion des ressources humaines, à s'ouvrir à l'insertion d'une main-d'œuvre diversifiée et à augmenter leur productivité.

Axes d'intervention	Stratégies d'action
2.1 Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail	<ul style="list-style-type: none">❖ Appliquer l'approche d'intervention aux entreprises visant une intervention structurante en gestion des ressources humaines.❖ Établir des approches proactives pour rejoindre et accompagner les entreprises, notamment celles ayant des besoins de main-d'œuvre et celles qui sont affectées par la pandémie.❖ Encourager les entreprises à compléter, en ligne, leur portrait des pratiques en gestion des ressources humaines.❖ Accompagner les entreprises et les organisations, dont celles des secteurs de la santé, de la construction, des technologies de l'information, de la forêt, ainsi que celles saisonnières, dans l'amélioration et l'adaptation de leurs pratiques en gestion des ressources humaines aux nouvelles réalités du marché du travail.❖ Accompagner les entreprises pour le développement de la relève entrepreneuriale dans une optique de transfert de direction pour assurer la pérennité de ces entreprises.❖ Collaborer aux initiatives d'évaluation de la satisfaction du service à la clientèle, dont le sondage auprès des entreprises.

Indicateur de résultat

- ✓ Nombre d'entreprises nouvellement aidées.

Axes d'intervention	Stratégies d'action
<p>2.2 La collaboration et l'innovation avec les entreprises et les partenaires pour l'attraction d'une main-d'œuvre qualifiée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Accentuer le partage d'information sur le marché du travail, ainsi que sur les besoins de main-d'œuvre et les professions ayant des perspectives favorables, auprès des partenaires et des entreprises. ❖ Collaborer aux initiatives visant l'attraction d'une main-d'œuvre qualifiée, en tenant compte des professions ayant des perspectives favorables.
<p>2.3 L'accompagnement soutenu auprès des entreprises pour le recrutement et la fidélisation de la main-d'œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Poursuivre les activités de veille visant à intervenir de façon proactive auprès des entreprises qui éprouvent des difficultés de recrutement. ❖ Accompagner les entreprises et les organisations pour qu'elles améliorent leur processus de recrutement du personnel et réalisent une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre. ❖ Accroître et diversifier les moyens et les initiatives visant à faciliter les rencontres entre les employeurs et les chercheurs d'emploi. ❖ Accompagner les entreprises pour qu'elles innovent en matière de conditions et d'organisation du travail pour favoriser la fidélisation du personnel.
<p>2.4 L'intervention proactive et l'accompagnement des entreprises pour l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Sensibiliser les 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 et les diriger au besoin vers les ressources externes en employabilité. ❖ Intervenir en entreprise pour favoriser l'intégration en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée. ❖ Soutenir les employeurs des industries à prédominance masculine dans le recrutement et l'intégration en emploi de la main-d'œuvre féminine. ❖ Sensibiliser les entreprises au recrutement des immigrants nouvellement arrivés au Québec, en dirigeant celles-ci vers le programme Un emploi en sol québécois. ❖ Intervenir en entreprise par des activités de formation et d'accompagnement afin d'aider les entreprises à intégrer et à maintenir en emploi des personnes immigrantes. ❖ Intervenir en entreprise afin de favoriser l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi de la clientèle autochtone, conformément aux objectifs de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits. ❖ Favoriser, en collaboration avec les ressources externes en employabilité et profitant du contexte favorable au télétravail, le recrutement et l'intégration des personnes handicapées ainsi que l'adaptation des milieux de travail, conformément à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024.

Axes d'intervention	Stratégies d'action
2.5 Le développement, le rehaussement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi	<ul style="list-style-type: none">❖ Susciter l'engagement des entreprises et des organisations pour la formation continue des travailleurs.❖ Soutenir l'investissement des entreprises dans le développement et la qualification des travailleurs par une meilleure planification de la formation.❖ Soutenir financièrement les efforts de formation, de rehaussement et de qualification de la main-d'œuvre en emploi, incluant les compétences numériques de base et la formation de base pour la main-d'œuvre faiblement qualifiée.❖ Assurer un soutien financier aux activités permettant l'augmentation de la productivité des entreprises, dont la réorganisation du travail, la planification stratégique, la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, l'optimisation des processus et la gestion du changement, la formation des travailleurs liée à l'acquisition de nouveaux équipements.❖ Promouvoir et accroître l'utilisation du Programme d'apprentissage en milieu de travail ainsi que les processus en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, notamment pour le secteur de la construction.❖ Aider les entreprises à faire face à leurs obligations en matière de qualification obligatoire pour l'exercice des métiers réglementés afin d'assurer la protection des travailleurs et de la population.❖ Faire la promotion du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre auprès des entreprises et des promoteurs collectifs pour le développement et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre.

Indicateur de résultat

- ✓ Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

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

Soutenir la requalification et le rehaussement des compétences des personnes sans emploi, dont celles ayant perdu leur emploi en raison de la pandémie de la COVID-19, tout en mobilisant, intégrant et maintenant en emploi le plus grand nombre de personnes, particulièrement celles qui font partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail ainsi que la clientèle de l'assistance sociale

Parmi les travailleurs qui ont subi des pertes d'emploi dues au ralentissement de l'activité économique ou à la fermeture d'entreprises, plusieurs risquent de faire face à un épisode probable de chômage. Pour plusieurs, le défi réside dans l'accès à une information pertinente et à jour sur le marché du travail et les emplois disponibles ainsi qu'aux services universels ou aux mesures d'aide à l'emploi de courtes durées. Pour d'autres, ce sont davantage la requalification, le rehaussement, le développement, la reconnaissance et la mise en valeur de leurs compétences qui constitueront les solutions à privilégier.

Axes d'intervention	Stratégies d'action
<p>3.1 Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des utilisateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Promouvoir l'utilisation des services d'information sur le marché du travail en ligne et de la nouvelle plateforme Québec emploi afin de favoriser le recrutement et l'insertion rapide en emploi. ❖ Informer les clientèles des allègements aux programmes, mesures et services ainsi que des modifications qui y seront apportées en fonction de l'évolution de la pandémie. ❖ Faire connaître aux clientèles ayant perdu leur emploi durant la pandémie les professions ayant des perspectives d'emploi favorables, notamment pour les secteurs de la santé, de la construction, des technologies de l'information, de la forêt ainsi que les entreprises saisonnières.
<p>3.2 L'intervention rapide auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Accroître et diversifier les moyens et les initiatives visant à faire connaître les services publics d'emploi, dont les programmes, mesures et services, auprès des individus, notamment lors des sessions d'information de groupe. ❖ Favoriser l'utilisation des services universels et des mesures de courte durée pour les personnes prêtes à occuper un emploi, dont celles ayant perdu leur emploi durant la pandémie. ❖ Valoriser et accroître l'utilisation des mesures reconnues comme étant les plus efficaces pour l'insertion et le maintien en emploi, particulièrement par : <ul style="list-style-type: none"> • les mesures de formation; • les mesures et les programmes de subvention salariale; • les services d'aide à l'emploi en approche globale; • les projets de préparation à l'emploi. ❖ Mener à terme les activités du Programme d'aide à la reprise et à la formation et intervenir en fonction des compétences des individus et des professions ayant des perspectives d'emploi favorables. ❖ Soutenir les personnes par de la formation lorsque celle-ci a été retenue comme étant la solution la plus appropriée à leur intégration et leur maintien en emploi. ❖ Soutenir les personnes possédant déjà une formation leur permettant une progression professionnelle, ou pour une profession ayant des perspectives d'emploi favorables,

Axes d'intervention	Stratégies d'action
	<p>notamment dans les secteurs de la santé, de la construction et des technologies de l'information.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Favoriser une plus grande mobilité professionnelle et géographique de la main-d'œuvre grâce à une utilisation accrue de l'information sur le marché du travail et de la plateforme Québec emploi. ❖ Accompagner les personnes afin qu'elles puissent acquérir les compétences numériques de base utiles à la recherche et à l'insertion en emploi. ❖ Maintenir l'intervention auprès des personnes ayant terminé une participation à une mesure ou à une activité des services publics d'emploi et qui sont sans emploi. ❖ Assurer un encadrement, des conseils techniques et un soutien financier aux personnes souhaitant devenir travailleurs autonomes, ou développer un projet d'entreprise, dans le cadre de la mesure Soutien au travail autonome.

Indicateurs de résultat

- ✓ Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation.
- ✓ Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation.
- ✓ Nombre de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation.
- ✓ Proportion des participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation.

Axes d'intervention	Stratégies d'action
<p>3.3 La qualification, la requalification et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre sans emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Collaborer avec les établissements d'enseignement à l'amélioration et à la diversification des lieux géographiques de l'offre et des modes de formation, notamment en soutenant le démarrage de petites cohortes. ❖ Participer aux initiatives de promotion des métiers professionnels et techniques, notamment pour les professions ayant des perspectives d'emploi favorables. ❖ Soutenir, par la formation de base, la main-d'œuvre saisonnière durant la basse saison. ❖ Promouvoir auprès des clientèles cibles, en collaboration avec le réseau de l'éducation, l'utilisation de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), notamment pour le secteur de la construction.

Malgré le contexte de reprise économique qui semble s'installer, plusieurs personnes font toujours face à des obstacles et éprouvent des difficultés à obtenir un emploi. Ces personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail, ainsi que les clientèles des programmes d'assistance sociale,

représentent toutefois un bassin potentiel de main-d'œuvre important et leur participation accrue au marché du travail constitue une des réponses au problème de la rareté de main-d'œuvre en région.

Axes d'intervention	Stratégies d'action
<p>3.4 La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles face au marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Favoriser une approche proactive pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi, incluant la clientèle sans soutien public du revenu et les personnes inscrites aux programmes d'assistance sociale. ❖ Prioriser et accroître l'utilisation des mesures reconnues comme étant les plus efficaces pour l'insertion et le maintien en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail. ❖ Permettre aux personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail, dans le cadre de l'initiative ExplorEmploi, d'explorer des emplois spécifiques tout en leur assurant un soutien financier et un accompagnement personnalisé. ❖ Poursuivre les efforts pour l'intégration au marché du travail des femmes faisant face à des obstacles à l'emploi par la mise en œuvre des engagements du ministère dans la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 et le Plan d'action pour le secteur de la construction, notamment : <ul style="list-style-type: none"> • sensibiliser le réseau régional, les ressources externes et le milieu de l'éducation afin de faire connaître la problématique de la main-d'œuvre féminine; • poursuivre la diffusion de la liste des professions à prédominance masculine présentant des perspectives d'emploi favorables auprès des intervenants internes et externes afin de la présenter à la clientèle féminine; • soutenir les femmes par de la formation professionnelle et technique dans les professions à prédominance masculine présentant des perspectives d'emploi favorables; • utiliser la mesure Subvention salariale combinée au Programme d'apprentissage en milieu de travail pour permettre aux femmes l'expérimentation d'un domaine d'emploi afin d'en acquérir les connaissances et les compétences; • poursuivre la mise en œuvre de programmes de préparation à l'emploi dédiés aux femmes ou prenant en compte les besoins des femmes. ❖ Contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie d'action jeunesse 2016-2021, en soutenant et en accompagnant les jeunes dans leur démarche d'orientation professionnelle, de qualification et d'intégration au marché du travail. ❖ Poursuivre la mise en œuvre des projets soutenus dans le cadre de la mesure Jeunes en mouvement vers l'emploi. ❖ Favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles par la mise en œuvre des actions qui concernent Services Québec dans la Politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion.

Axes d'intervention	Stratégies d'action
	<ul style="list-style-type: none">❖ Contribuer à l'atteinte des objectifs de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits, en s'assurant notamment :<ul style="list-style-type: none">• de diffuser l'information sur le marché du travail auprès des clientèles autochtones;• d'aider au placement en entreprise de personnes des Premières Nations, ou Inuits, ayant participé aux mesures du service public d'emploi.❖ Assurer la poursuite de l'initiative Soutien à l'apprentissage autochtone visant l'intégration future au marché du travail de jeunes autochtones en formation, en tenant compte des facteurs personnels et scolaires, des perspectives d'emploi, des techniques et méthodes d'intervention ainsi que des ressources d'aide complémentaires.❖ Collaborer à la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, en priorisant les actions suivantes :<ul style="list-style-type: none">• valoriser et accroître l'intégration en emploi des personnes handicapées, par l'utilisation optimale de la mesure Subvention salariale, des Contrats d'intégration au travail et du Programme de subventions aux entreprises adaptées;• prioriser un accompagnement individualisé et soutenu auprès des personnes handicapées;• soutenir l'emploi d'élèves et d'étudiants handicapés dans le cadre de la mesure Contrats d'intégration au travail;• augmenter la participation des personnes handicapées à des formations adaptées.❖ Soutenir l'intégration des personnes judiciairisées au marché du travail, en mettant en œuvre des actions visant le développement de leur employabilité, par exemple la mise en place d'un programme de préparation à l'emploi.❖ Soutenir les travailleurs expérimentés dans leur recherche d'emploi ainsi que faciliter leur intégration et leur maintien en emploi, notamment par la mesure Subvention salariale.❖ Participer aux objectifs du Plan gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023 en contribuant notamment au développement des compétences numériques de la main-d'œuvre.❖ Assurer, en collaboration avec les ressources externes en employabilité, un accompagnement soutenu et un suivi continu auprès des personnes faisant partie de groupes sous-représentés qui terminent une participation à une mesure active d'emploi.

Indicateurs de résultat

- ✓ Nombre de personnes immigrantes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation.
- ✓ Proportion des personnes immigrantes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation.

Axes d'intervention	Stratégies d'action
3.5 L'intervention proactive, le soutien et l'accompagnement des personnes inscrites aux programmes d'assistance sociale dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi	<ul style="list-style-type: none">❖ Intervenir auprès des individus dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours afin de favoriser la mise en mouvement et le cheminement vers l'emploi.❖ Offrir un accompagnement soutenu et individualisé auprès des prestataires d'aide financière de dernier recours, en collaboration avec les ressources externes en employabilité.❖ Promouvoir les mesures d'employabilité auprès des prestataires de l'assistance sociale et des personnes sans soutien public du revenu.❖ Accompagner les participants au Programme objectif emploi, à la Stratégie d'intervention renforcée et à l'Accueil personnalisé et accompagnement soutenu dans la recherche intensive d'un emploi, le développement de leurs compétences ou de leurs habiletés sociales.❖ Maintenir l'intervention auprès des personnes prestataires d'une aide financière de dernier recours ayant des caractéristiques favorables à l'emploi.❖ Augmenter les interventions auprès des personnes bénéficiant des programmes d'assistance sociale ayant terminé une participation à une mesure active d'emploi.❖ Poursuivre les objectifs de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 en favorisant la participation aux programmes et mesures d'emploi des prestataires de solidarité sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi.

Indicateurs de résultat

- ✓ Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation.
- ✓ Proportion de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation.

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

Renforcer la synergie et l'agilité des interventions réalisées auprès des individus et des entreprises par les services publics d'emploi et leurs partenaires

L'intégration et le maintien en emploi des individus qui participent à des mesures constituent des priorités des services publics d'emploi. L'accompagnement soutenu et personnalisé de la clientèle pour favoriser la persévérance aux mesures est déterminant puisque le fait de terminer une activité augmente de façon exponentielle les chances d'intégrer le marché du travail.

Soucieux d'assurer un service de qualité et conscient de l'importance de s'adapter aux changements du marché du travail, Services Québec de la Côte-Nord continuera d'adapter et d'optimiser ses services et ses interventions pour répondre adéquatement à l'évolution des besoins de ses clientèles.

Axes d'intervention	Stratégies d'action
<p>4.1 L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Améliorer les processus de travail entre les services aux individus et les services aux entreprises afin de permettre à nos clientèles, dont celles qui ont terminé une participation à une mesure active, d'intégrer le marché du travail le plus rapidement possible. ❖ Favoriser les initiatives d'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises et partager les meilleures pratiques au sein du réseau régional de Services Québec. ❖ Accroître et diversifier les initiatives novatrices visant à favoriser les rencontres entre les employeurs et les chercheurs d'emploi.
<p>4.2 L'amélioration de la performance des services publics d'emploi pour l'insertion et le maintien en emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Assurer des interventions spécifiques, soutenues et proactives, après l'identification des besoins des clientèles, individus et entreprises, afin de faciliter l'insertion et le maintien des personnes en emploi. ❖ Accroître l'utilisation des mesures reconnues comme étant les plus efficaces pour l'insertion et le maintien en emploi et, en collaboration avec les ressources externes en employabilité, le recours à l'approche globale pour les personnes plus éloignées du marché du travail. ❖ Poursuivre, en collaboration avec les ressources externes en employabilité, l'émission de lettres d'admissibilité pour la mesure Subvention salariale. ❖ Assurer un accompagnement soutenu et individualisé des personnes ayant terminé une participation à une mesure jusqu'à leur insertion en emploi et leur maintien à cet emploi.
<p>4.3 La concertation et la collaboration avec les partenaires pour l'intégration réussie des personnes au marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Renforcer les liens et améliorer les mécanismes d'échanges avec les ressources externes en employabilité afin que leur offre de service s'adapte à l'évolution du marché du travail, aux besoins et à la persévérance de la clientèle. ❖ Collaborer avec nos partenaires et les organismes du milieu afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail et des clientèles de l'assistance sociale.

Axes d'intervention	Stratégies d'action
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Mobiliser les acteurs régionaux et faciliter la coordination des actions pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. ❖ Collaborer à la révision de l'offre de service des ressources externes en employabilité pour mieux répondre aux besoins actuels et futurs des clientèles. ❖ Travailler, de concert avec le réseau de l'éducation et les organismes autochtones, à la Table opérationnelle régionale Éducation–Emploi–Québec, à mieux définir les besoins de formation pour toutes les clientèles. ❖ Poursuivre le partenariat avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, afin de consolider les liens avec les communautés autochtones. ❖ Promouvoir l'emploi étudiant en collaboration avec nos partenaires des milieux de l'éducation et des affaires. ❖ Miser sur la concertation avec l'ensemble des partenaires 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.
<p>4.4 La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des acteurs de la société québécoise pour l'inclusion économique et la participation sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Collaborer à la mise en œuvre des engagements ministériels pris en vertu du Plan gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023. ❖ Collaborer aux activités et à la mise sur pied de projets visant l'inclusion économique et la participation sociale des plus démunis. ❖ Participer, en concertation avec nos partenaires, à des initiatives visant à faciliter les déplacements des clientèles du ministère pour un meilleur accès à la formation générale et professionnelle.
<p>4.5 La concertation avec les partenaires et la collaboration aux stratégies gouvernementales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Poursuivre les travaux des comités du conseil régional pour la réalisation d'initiatives et de projets concrets, dont les travaux du Comité main-d'œuvre et formation, qui vise à : <ul style="list-style-type: none"> • approfondir les questions relatives à l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi dans la région; • favoriser la recherche de solutions aux problèmes liés au marché du travail régional et à la main-d'œuvre; • assurer la mise en œuvre et le suivi des initiatives priorisées par le conseil régional. ❖ Relancer les travaux de la Table régionale de concertation sur l'emploi saisonnier, contribuer aux objectifs poursuivis par celle-ci et participer à la réalisation d'initiatives locales et régionales, notamment en ce qui concerne le maillage interentreprises, le placement et le partage de main-d'œuvre. ❖ Poursuivre les activités de la Table sectorielle de main-d'œuvre forestière de la Côte-Nord et assurer, par l'intermédiaire du Comité de travail forêt, une veille active de l'évolution de la situation de l'industrie forestière régionale. ❖ Redémarrer les travaux de la Table opérationnelle régionale Éducation–Emploi–Québec pour se concerter sur l'offre de

Axes d'intervention	Stratégies d'action
	<p>formation, les compétences des individus et les besoins des entreprises et faciliter le développement de formations en région.</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Privilégier la concertation régionale et locale avec les partenaires, dont les MRC, les communautés innues et naskapiés, afin de contribuer au développement social et à la prospérité économique de la région et favoriser l'embauche de la main-d'œuvre régionale et saisonnière.❖ Favoriser le développement de l'entrepreneuriat, notamment par la promotion de la mesure Soutien au travail autonome, en partenariat avec les organismes coordonnateurs de la mesure.❖ S'assurer de la représentativité des territoires de la Côte-Nord dans les lieux de concertation, notamment au Conseil régional des partenaires du marché du travail.❖ Poursuivre et renforcer les collaborations avec les ministères et organismes engagés dans le soutien au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ou œuvrant à l'inclusion économique et à la participation sociale des plus démunis.❖ Collaborer avec les comités sectoriels de main-d'œuvre pour l'implantation des diverses stratégies du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.❖ Collaborer aux politiques, stratégies et plans d'action gouvernementaux en cours qui interpellent Services Québec et ceux qui seront déployés dans le futur, particulièrement pour la reprise économique post-pandémie.

Interventions en matière de participation sociale et de mobilisation

L'orientation 2, « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle », du plan stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente aussi l'objectif 2.2 qui vise à augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2021-2022.

Objectif

Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires

La mission de solidarité sociale consiste à proposer de grandes orientations et des politiques d'assistance sociale, de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale afin d'appuyer les efforts du gouvernement en la matière. Par conséquent, la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* prévoit la mise en œuvre de mesures, de programmes et de services afin de favoriser l'autonomie économique et sociale des personnes et des familles. L'accueil de la clientèle, le traitement rapide des demandes d'aide financière et l'application équitable de la Loi et du *Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles* contribuent à l'atteinte des cibles ministérielles.

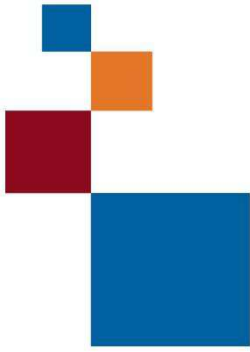
Axes d'intervention	Stratégies d'action
L'accompagnement des clientèles de l'assistance sociale	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Intervenir dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours afin de réduire les délais d'admissibilité. ❖ Mettre en œuvre les actions et les initiatives prévues visant à assurer une uniformité dans les prestations de services. ❖ Informer les clientèles de l'assistance sociale concernées des allègements en cours et des modifications qui pourront y être apportées. ❖ Intervenir auprès des personnes bénéficiant des programmes de l'assistance sociale avec l'ensemble des mesures, des stratégies et des programmes portés par tous les secteurs du ministère. ❖ Offrir de l'aide et de l'accompagnement social aux prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre à court terme une démarche vers l'emploi. ❖ Assurer une gestion rigoureuse et équitable des prestations d'aide financière de dernier recours des prestations spéciales conformément au cadre législatif et réglementaire, ainsi que des assouplissements en cours.
La participation accrue des clientèles des programmes d'assistance sociale au marché du travail	<p>En complémentarité avec l'orientation 3 en matière de main-d'œuvre et d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Promouvoir les mesures d'employabilité auprès des nouveaux demandeurs et des prestataires de l'assistance sociale. ❖ Poursuivre la mise en œuvre du Programme objectif emploi, en collaboration avec les services publics d'emploi et les ressources externes en employabilité et accompagner les participants dans la

Axes d'intervention	Stratégies d'action
	<p>recherche intensive d'un emploi, le développement de leurs compétences ou de leurs habiletés sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Intervenir auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours ayant des caractéristiques favorables à l'emploi, afin de les mobiliser et de les mettre en action.

Indicateur de résultat

- ✓ Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables.

Axes d'intervention	Stratégies d'action
<p>La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Informer les clientèles sur les ressources communautaires et les services d'aide et d'accompagnement social qui sont offerts. ❖ Promouvoir et accroître, en collaboration avec les services publics d'emploi, l'utilisation des programmes d'aide et d'accompagnement social auprès des clientèles visées. ❖ Collaborer à la mise en œuvre des engagements ministériels pris en vertu du Plan gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023, et en assurer la diffusion dans le réseau régional. ❖ Poursuivre l'accompagnement auprès du mandataire et du fiduciaire pour le déploiement de l'Alliance pour la solidarité visant l'inclusion économique et la participation sociale. ❖ Collaborer à la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, ainsi qu'à la réalisation des actions du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2020-2023, notamment en matière d'accès aux mesures et services, d'accès à l'emploi, d'accès aux points de service et aux contenus Web.



4.3 AGIR EN SYNERGIE POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE LA RÉGION

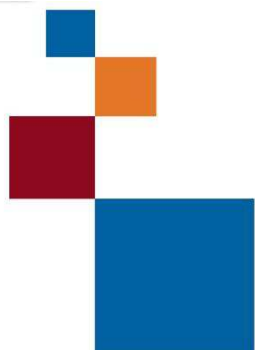
En complément des stratégies d'action que l'on retrouve à l'orientation 4 en matière de main-d'œuvre et d'emploi, qui vise notamment la concertation avec les partenaires, la direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord s'engage à contribuer, dans le cadre de son mandat et avec les acteurs concernés, à la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022, actualisée en février 2020.

Objectif

Favoriser la collaboration et la concertation pour le développement de la région

Axes d'intervention	Stratégies d'action
<p>Une collaboration accrue et une intervention régionale concertée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Prendre en compte les réalités régionales particulières et les priorités de développement des partenaires, dont celles des MRC, dans nos planifications régionales et locales, ainsi que dans nos stratégies d'action et d'intervention. ❖ Assurer la mise en œuvre des actions régionales de la présente planification qui s'inscrivent en complément des priorités régionales des MRC, ainsi que de celles qui figurent dans le Plan d'action pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2020-2022. <p>Plus précisément, en lien avec les priorités de développement régional retenues, la direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord entend :</p> <p>Priorité 1 Reconnaître la Côte-Nord et ses spécificités comme une région atypique</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Diffuser les portraits socioéconomiques de la région et de ses MRC, de l'emploi saisonnier et des besoins de main-d'œuvre des entreprises ainsi que des études relatives au marché du travail régional afin de faire connaître et mettre en valeur les spécificités des territoires.

Axes d'intervention	Stratégies d'action
	<p>Priorité 6 Renforcer la capacité d'agir des Nord-Côtiers ainsi que de leurs communautés</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Collaborer à la mise en œuvre de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits et susciter des initiatives pour l'emploi autochtone par la mise en place de projets pilotes et d'initiatives structurantes. <p>Priorité 7 Favoriser l'accès à l'éducation, à la formation et au savoir</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Favoriser le démarrage de petites cohortes de formation pour mieux répondre aux besoins des entreprises et des individus liés aux réalités régionales et locales du marché du travail, dans le cadre des travaux de la Table opérationnelle régionale Éducation–Emploi-Québec.



5 ANNEXES

Budgets pour l'intervention du Fonds de développement du marché du travail

Les budgets d'intervention de la région de la Côte-Nord pour l'année 2021-2022 sont répartis dans les bureaux locaux de la région en tenant compte des principales clientèles que Services Québec doit desservir, notamment :

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

Répartition du budget du FDMT 2021-2022 par centre local d'emploi et bureau de Services Québec

Unité administrative	Fonds du Québec (\$)	Compte de l'assurance-emploi (\$)	Total 2021-2022 (\$)	Budget initial 2020-2021 (\$)
Direction régionale	175 000	3 379 202	3 554 202	5 777 802
Les Escoumins	32 067	662 384	694 452	536 806
Forestville	38 384	670 659	709 042	402 149
Baie-Comeau	161 595	2 818 425	2 980 021	2 042 942
Port-Cartier	35 083	617 037	652 119	486 092
Sept-Îles	155 265	2 625 747	2 781 012	1 776 277
Havre-Saint-Pierre	66 732	1 434 852	1 501 584	1 525 140
Total	664 126	12 208 306	12 872 432	12 547 208

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

Facteurs de contingence

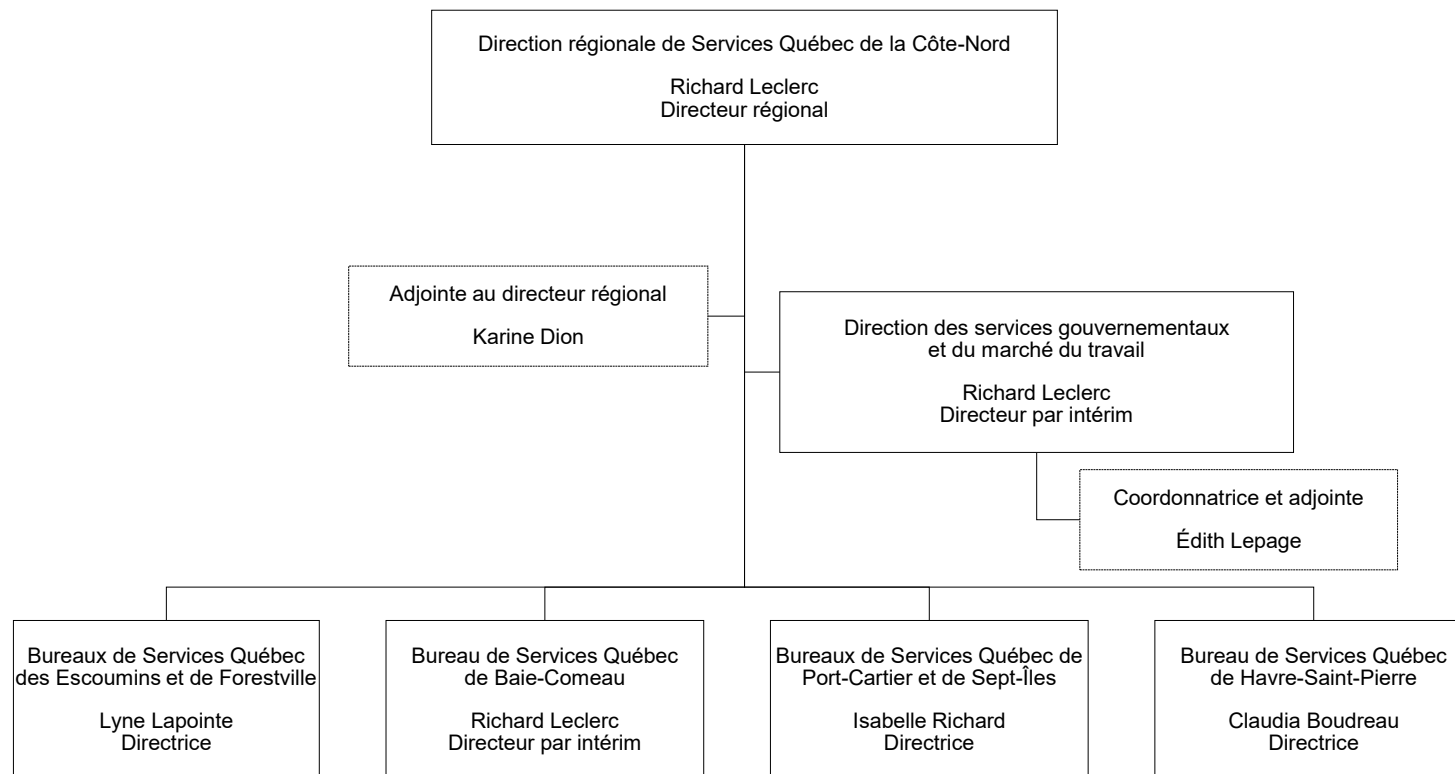
Bien que le plan d'action régional 2021-2022 ait été soigneusement élaboré, les engagements sont tributaires de plusieurs facteurs externes qui peuvent influencer l'atteinte des résultats. Les cibles sont établies selon l'information disponible en début d'exercice financier. Elles pourraient faire l'objet d'une révision en cours d'année pour tenir compte des ressources humaines et financières dont la région disposera. Aussi, l'évolution de la situation du marché du travail peut avoir une influence sur le choix des priorités d'action régionales ainsi que sur la capacité d'atteindre les résultats attendus.

Indicateurs de résultat et cibles 2021-2022

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 2021-2022 et les résultats atteints au 31 mars 2021.

Indicateurs de résultat	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Cibles 2021-2022
1. Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	1 830	1 739	2 279
2. Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	50,9 %	56,4 %	56,7 %
3. Nombre de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	1 067	1 100	1 249
4. Proportion des participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	53,7 %	60,6 %	62,2 %
5. Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	248	244	270
6. Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	44,6 %	49,1 %	46,4 %
7. Nombre de personnes immigrantes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	Cible nationale	27	Cible nationale
8. Proportion des personnes immigrantes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	Cible nationale	62,8 %	Cible nationale
9. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	11	14	16
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées	240	289	259
11. Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	85,0 %	91,6 %	85,0 %

Organigramme de la direction régionale de Services Québec



Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord

Président

Guillaume Tremblay, Conseil central Côte-Nord (CSN)

Premier vice-président

Pascal Langlois, FTQ région de la Côte-Nord

Deuxième vice-président

Marcel Cadoret, Groupe Cadoret, arpenteurs-géomètres inc.

Membre d'office

Richard Leclerc, directeur régional, Services Québec de la Côte-Nord

Membres représentant le réseau des organismes d'employabilité

Louise Desjardins, Émersion

Danielle Sirois, SEMO Côte-Nord

Membres représentant le milieu de la formation

Claire Barriault, Centre de formation professionnelle et générale de Sept-Îles

Évelyne Desmeules, Cégep de Baie-Comeau

Nadine Desrosiers, Commission scolaire de l'Estuaire

Éric Misson, Formation continue et des services aux entreprises

Membres représentant les entreprises

Jessica Belisle, Chambre de commerce de Sept-Îles

Marcel Cadoret, Groupe Cadoret, arpenteurs-géomètres inc.

Myreille Lalancette, Chambre de commerce et d'industrie de Manicouagan

Gilles Lamarre, Boisaco inc.

Membres représentant la main-d'œuvre

Valérie Dion, Conseil central Côte-Nord (CSN)

Joanie Fortin, Conseil régional FTQ, Haute-Côte-Nord, Manicouagan

Claude Gamache, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Pascal Langlois, FTQ, région de la Côte-Nord

Sébastien Lebreux, Conseil central Côte-Nord (CSN)

Guillaume Tremblay, Conseil central Côte-Nord (CSN)

Membre représentant la réalité du développement local de la région

Luc Noël, préfet MRC de la Minganie

Membres représentant les ministères

Jean-François Coulombe, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Céline Lachapelle, Commission de la construction du Québec

Daniel Tremblay, Ministère de l'Économie et de l'Innovation

Membres invités

Marilyn Émond, Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation

Julie Simone Hébert, Société du Plan Nord

Marc Simard, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Membre observateur

Marcel Furlong, Assemblée des MRC de la Côte-Nord

