

Plan d'action régional 2004-2007

Montérégie

Année 2005-2006

Ce plan a été adopté par le
Conseil régional
des partenaires du marché du travail de la Montérégie
le 26 janvier 2005

Cette publication a été réalisée par
**la Direction de la planification, du partenariat
et de l'information sur le marché du travail**
Emploi-Québec Montérégie
600, boulevard Casavant Est
Saint-Hyacinthe (Québec)
J2S 7T2

Collaboration

Direction du soutien aux opérations
Direction de l'administration et du soutien à la gestion

Visitez la section « Publications » de notre page WEB :

[Http://emploiquebec.net/Monteregie](http://emploiquebec.net/Monteregie)

ISBN 2-550-45873-7 (en ligne)
Dépôt légal- Bibliothèque nationale du Québec, 2005
Dépôt légal- Bibliothèque et Archives Canada, 2005

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Introduction..... | 7 |
| 1 Mission, clientèles, services et engagements gouvernementaux d'Emploi-Québec | 9 |
| 1.1 Mission..... | 9 |
| 1.2 Clientèles et services..... | 10 |
| 1.3 Engagements gouvernementaux | 12 |
| 2 Portrait du marché du travail de la région de la Montérégie | 15 |
| 2.1 Territoire | 15 |
| 2.2 Évolution et caractéristiques démographiques | 16 |
| 2.3 Conjoncture économique et emploi..... | 16 |
| 2.4 Scolarité..... | 18 |
| 2.5 Revenus d'emploi | 18 |
| 2.6 Prestataires..... | 19 |
| 2.7 Répartition des entreprises selon le secteur d'activité économique et la taille..... | 20 |
| 2.8 Secteurs d'activité économique prioritaires..... | 20 |
| 3 Orientations régionales, axes d'intervention et stratégies..... | 21 |
| 3.1 Orientation 1 | 21 |
| 3.1.1 Axe d'intervention 1 : contexte et principales stratégies retenues..... | 21 |
| 3.1.2 Axe d'intervention 2 : contexte et principales stratégies retenues..... | 23 |
| 3.1.3 Axe d'intervention 3 : contexte et principales stratégies retenues..... | 24 |
| 3.1.4 Principales cibles de résultats en lien avec l'orientation 1 | 25 |
| 3.2 Orientation 2 | 25 |
| 3.2.1 Axe d'intervention 4 : contexte et principales stratégies retenues..... | 25 |
| 3.2.2 Axe d'intervention 5 : contexte et principales stratégies retenues..... | 26 |
| 3.2.3 Axe d'intervention 6 : contexte et principales stratégies retenues..... | 27 |
| 3.2.4 Principales cibles de résultats en lien avec l'orientation 2 | 28 |
| 3.3 Orientation 3 | 28 |
| 3.3.1 Axe d'intervention 7 : contexte et principales stratégies retenues..... | 29 |
| 3.3.2 Axe d'intervention 8 : contexte et principales stratégies retenues..... | 29 |
| 3.4 Sommaire des orientations – axes d'intervention et stratégies | 31 |

| | |
|--|-----------|
| Conclusion | 35 |
| ▪ Annexe 1 Budget d'intervention 2005-2006..... | 37 |
| ▪ Annexe 2 Cibles et indicateurs de résultats 2005-2006 | 38 |

Introduction

Le plan d'action régional 2004-2007 d'Emploi-Québec en Montérégie en est à sa deuxième année d'existence. L'an 2005-2006 s'inscrit dans la lignée des actions entreprises l'an dernier, suite à la consultation de nos partenaires dans chacun des territoires de la région et à l'adoption d'un plan triennal visant à contrer les principaux problèmes du marché du travail en Montérégie.

Emploi-Québec a pour mandat de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande. Le présent plan d'action présente donc la mission, les clientèles et les services d'Emploi-Québec, ainsi qu'un bref portrait du marché du travail de la région de la Montérégie.

Viennent ensuite les orientations régionales, leurs axes d'intervention et les principales stratégies qui seront mises en œuvre pour solutionner les problèmes identifiés et relever les défis de l'emploi en Montérégie. Cette section constitue le cœur du plan d'action d'Emploi-Québec en Montérégie.

Le budget d'intervention de chacun des centres locaux d'emploi (CLE), des regroupements de CLE et de l'ensemble de la Montérégie est finalement présenté en annexe, suivi des cibles de résultats auxquelles nous sommes assujettis.

En terminant, nous aimerions souligner que le plan d'action régional 2004-2007 d'Emploi-Québec en Montérégie constitue, selon nous, la meilleure contribution possible à l'atteinte de l'objectif de plein emploi, ainsi qu'à la lutte contre le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté.

Diane Landriault

*Directrice régionale par intérim
Emploi-Québec Montérégie*

Jean-Claude Lecompte

*Président du Conseil régional
des partenaires du marché du travail
de la Montérégie*

1

Mission, clientèles, services et engagements gouvernementaux d'Emploi-Québec¹

1.1 Mission

Emploi-Québec est responsable des services publics d'emploi au Québec. À ce titre, elle a pour mission de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Afin de mettre en œuvre des services publics d'emploi de manière concertée, Emploi-Québec utilise ses ressources pour renforcer et soutenir la mobilisation des partenaires du marché du travail autour d'objectifs communs axés sur la recherche de solutions mutuellement avantageuses. Ce partenariat se manifeste au sein d'instances comme la Commission des partenaires du marché du travail et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités d'intégration et de maintien en emploi ainsi que les comités « aviseurs » .

Emploi-Québec associe également à son action divers ministères du gouvernement du Québec, les réseaux d'enseignement, les organismes locaux et régionaux ainsi que les ressources communautaires en employabilité et en main-d'œuvre.

■ Quatre rôles essentiels

Pour atteindre sa mission, quatre rôles essentiels sont dévolus à Emploi-Québec :

- **L'information sur le marché du travail**, c'est-à-dire la capacité de produire et de rendre accessible une information fiable, officielle, sur les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre, par secteur et par région.
- **L'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre**. À ce sujet, l'État complète la régulation effectuée par le marché du travail lui-même qui comble environ 70 % des postes vacants sans intervention de l'État. Emploi-Québec doit donc mettre à la disposition des acteurs du marché les outils qui facilitent leur propre appariement tout en aidant de manière plus personnelle les chercheurs d'emploi et les entreprises éprouvant davantage de difficultés.

¹ Pour obtenir plus d'information sur cette section, veuillez consulter le « *Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2005-2006* » sur le site Internet d'Emploi-Québec.

- **La qualification de la main-d'œuvre.** Les actions d'Emploi-Québec au plan de la formation sont multiples et déterminantes. Le mandat d'Emploi-Québec, en complémentarité de celui du réseau de l'Éducation, apporte une réponse tangible au défi du rehaussement du niveau de qualification de la main-d'œuvre au Québec.
- **La restructuration des bassins d'emploi** qu'on pourrait qualifier de « sinistrés ». Au Québec, certains secteurs d'activité et les régions où ces secteurs ont une grande importance économique vont connaître un déclin dans un proche avenir. C'est le cas, par exemple, de l'exploitation des mines et des pêches, de même que de la première transformation du bois. Il faudra diversifier l'économie de ces secteurs et de ces régions, ce qui veut dire former et recycler la main-d'œuvre. Là aussi, des services d'emploi vigilants, aguerris et souples constitueront un atout de premier ordre pour agir de façon proactive sur le développement régional.

■ Cinq grandes priorités

En lien avec sa mission et ses rôles, Emploi-Québec a établi les cinq grandes priorités qui suivent :

- L'accroissement de **la formation et la qualification de la main-d'œuvre** afin de combler les postes vacants et permettre aux travailleurs de s'adapter aux changements.
- **La lutte contre les pénuries de main-d'œuvre** en mobilisant le personnel d'Emploi-Québec afin qu'il travaille avec les employeurs au règlement des problèmes de recrutement et de rétention de main-d'œuvre les plus urgents.
- **L'information et l'orientation des chercheurs d'emploi** vers les postes disponibles et leur accompagnement dans leur démarche de recherche active d'emploi.
- Le **retour en emploi des prestataires de l'assistance-emploi aptes** et disponibles au travail par un effort de coordination accru d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu.
- La **reconnaissance des compétences acquises** en milieu de travail et l'accroissement de l'effort de formation en entreprise.

1.2 Clientèles et services

En Montérégie, les services publics d'emploi offerts par Emploi-Québec sont accessibles par l'intermédiaire de vingt centres locaux d'emploi (CLE) répartis dans quatorze municipalités régionales de comté (MRC) et une agglomération urbaine. Aux fins de coordonner leurs activités et de s'assurer de la cohésion de leurs actions, les CLE sont regroupés autour de cinq pôles (regroupements administratifs) couvrant tous les territoires de la Montérégie. Les CLE fournissent des services universels et des services spécialisés.

■ Services universels

Les services universels sont offerts à l'ensemble de la population, soit aux personnes en emploi ou sans emploi ainsi qu'aux entreprises. Ils comprennent :

- l'accueil et la référence;
- les entrevues initiales d'évaluation et d'aide à l'emploi;
- l'identification des besoins des entreprises;
- la gestion des offres d'emploi (incluant le système de Placement en ligne);
- l'orientation vers les ressources appropriées à l'extérieur des CLE;
- la salle multiservice, qui donne accès :
 - ✓ à l'assistance à la clientèle;
 - ✓ à l'information sur le marché du travail et sur les mesures et services d'Emploi-Québec;
 - ✓ aux outils informatiques d'aide à la recherche d'emploi;
 - ✓ aux ressources documentaires et électroniques;
 - ✓ aux activités d'aide à l'emploi en groupe ou individuelles;
 - ✓ au libre-service de Placement en ligne.

■ Services spécialisés

Des services spécialisés ou mesures actives d'emploi sont proposés aux personnes ou aux employeurs qui doivent faire face à des difficultés particulières, par exemple les personnes à la recherche d'un emploi après une absence prolongée du marché du travail, les personnes licenciées dont le chômage risque de se prolonger en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec, ou encore les employeurs dont la situation met en péril des emplois existants. Il s'agit de mesures et services tels que :

- l'analyse des besoins et la détermination d'un plan d'action personnalisé;
- l'orientation professionnelle;
- les projets de préparation à l'emploi;
- les services d'aide à l'emploi;
- l'aide active à la recherche d'emploi;
- les activités de formation;
- l'insertion sociale;
- les expériences en milieu de travail et les stages à l'étranger;
- les subventions salariales pour favoriser l'embauche;
- le supplément de retour au travail;
- le soutien au travail autonome;
- la mesure « Jeunes Volontaires »;
- le Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- le programme « Contrat d'intégration au travail » destiné aux personnes handicapées.

En matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail, les services offerts aux entreprises portent notamment sur :

- le diagnostic et la planification des ressources humaines;
- l'aide conseil et l'aide financière en matière de gestion, d'acquisition, de maintien, de développement et de mobilisation des ressources humaines;
- l'aide financière à la formation et au développement des compétences de leur personnel;
- l'aide à la mise sur pied d'un service de gestion des ressources humaines;
- l'aménagement et la réduction du temps de travail;
- la mise en place de comités de concertation;
- l'aide financière et technique pour allonger de manière récurrente la durée des emplois dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et pour limiter les inconvénients associés au travail précaire ou à temps partiel;
- l'aide financière et le soutien technique en faveur d'initiatives de mobilisation et de concertation, entre autres des projets économiques d'envergure créateurs d'emplois;
- les services liés à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et au Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

1.3 Engagements gouvernementaux

Le plan d'action 2004-2007 d'Emploi-Québec en Montérégie tient compte de divers engagements gouvernementaux tels que :

■ La politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue

Basée sur le principe que l'apprentissage doit désormais se poursuivre tout au long de la vie, cette politique comprend un plan d'action quinquennal qui interpelle plus particulièrement Emploi-Québec en ce qui a trait au maintien et au rehaussement du niveau de compétence des adultes.

Dans le cadre de cette politique, Emploi-Québec Montérégie entend notamment accentuer le recours à des modes de formation adaptés aux besoins des entreprises telles que la formation sur mesure, à temps partiel et sur les lieux de travail.

■ La stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Cette stratégie a pour but principal d'améliorer la situation économique des personnes qui vivent dans la pauvreté et qui sont exclues socialement, notamment les membres de familles monoparentales, les personnes seules âgées de 45 à 59 ans, les personnes handicapées et les personnes immigrantes.

L'orientation qui concerne davantage Emploi-Québec est celle visant à favoriser l'accès à l'emploi et à valoriser le travail (l'emploi demeurant la première voie de sortie de la pauvreté).

■ La stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine « Femmes au travail »

La persistance d'inégalités en matière d'emploi entre les femmes et les hommes est à l'origine de cette stratégie d'Emploi-Québec qui s'articule autour de deux axes majeurs d'intervention : la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine et l'organisation de l'offre de services de manière à répondre aux besoins de cette main-d'œuvre.

De nombreux engagements issus de la stratégie sont déjà en place de façon continue du côté d'Emploi-Québec en Montérégie (ex. : inscription de la stratégie dans les plans d'action locaux et régionaux, publication de données sexuées dans les documents liés à l'information sur le marché du travail, soutien au plan de la formation et de l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels).

En-dehors de cette stratégie, Emploi-Québec en Montérégie poursuivra ses engagements dans le cadre de l'Entente spécifique portant sur la condition féminine en Montérégie 2002-2005. Avec une participation financière annuelle avoisinant 1,3 million de dollars, Emploi-Québec Montérégie constitue de loin, le plus important partenaire financier associé à cette entente.

■ La stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus

Devant le phénomène inéluctable du vieillissement de la main-d'œuvre et de la diminution de la population d'âge actif (15 à 64 ans), Emploi-Québec s'est dotée de cette stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre expérimentée. Celle-ci repose sur un grand nombre d'engagements, lesquels ont été regroupés selon quatre catégories : la sensibilisation, la gestion prévisionnelle des ressources humaines, les outils et mesures d'intervention ainsi que les enquêtes et études.

■ Le plan d'action jeunesse 2002-2005 « La Jeunesse au cœur du Québec »

Ce plan d'action, issu d'une nouvelle politique jeunesse, comporte quatre grandes orientations, dont l'une interpelle plus directement Emploi-Québec, soit « faciliter l'accès au marché du travail et améliorer la qualité de la vie professionnelle des jeunes ». Cette orientation découle entre autres du constat que les jeunes sont proportionnellement plus touchés par le chômage que les autres groupes de la population. Ils sont plus nombreux à occuper des emplois à temps partiel (volontairement ou involontairement) et ils occupent en plus forte proportion des emplois temporaires.

Parmi les initiatives destinées à faciliter l'accès des jeunes au marché du travail, la lutte contre la pauvreté et le développement des valeurs entrepreneuriales constituent deux grands thèmes qui sont liés de près au mandat d'Emploi-Québec.

2 Portrait du marché du travail de la région de la Montérégie²

2.1 Territoire

La région administrative de la Montérégie compte 14 municipalités régionales de comté (MRC), une agglomération urbaine et deux réserves indiennes. Le tout forme 176 municipalités sur un total de 1 115 au Québec. Il s'agit du plus grand nombre de municipalités compris dans une seule région administrative au Québec. Le territoire montérégien couvre une superficie de plus de 11 111 km carrés. La population de la Montérégie atteignait 1 336 910 personnes en 2003, soit 17,9 % de l'ensemble du Québec.

C'est la seconde région au Québec, après Montréal, pour la taille de sa population. Plus de la moitié (60,5 %) de la population se retrouve dans les quatre MRC et l'agglomération urbaine de Longueuil formant la couronne sud de Montréal.

La région se caractérise par la présence historique de cinq villes satellites desservant de vastes superficies agricoles et jouant un rôle majeur dans l'industrie manufacturière régionale. Il s'agit de Granby au sud-est, de Saint-Jean-sur-Richelieu au sud, de Valleyfield à l'ouest, de Sorel au nord et de Saint-Hyacinthe au centre.

Les MRC formant la zone périurbaine (partie de la région métropolitaine de recensement de Montréal) sont densément peuplées et fortement urbanisées. Les autres MRC sont beaucoup moins peuplées et présentent d'abord un caractère rural.

■ La région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal

Le territoire de la RMR de Montréal compte 3,4 millions de personnes selon le recensement de 2001, soit 47 % de la population totale du Québec.

La RMR est constituée de la population des régions de Montréal (53 %) et de Laval (10 %) et d'une partie des régions de la Montérégie (22 %), de Lanaudière (6 %) et des Laurentides (9 %).

Parmi les 1,3 millions de personnes habitant en Montérégie, 745 000 résident dans la partie comprise dans la zone RMR. Ce sont les MRC de Roussillon, de Vaudreuil-Soulanges et la ville de Longueuil, ainsi qu'une partie des MRC de Lajemmerais, de La Vallée-du-Richelieu, de Beauharnois-Salaberry et de Rouville qui sont concernées.

² Pour obtenir plus d'information sur cette section, veuillez consulter les documents intitulés « *Portrait du marché du travail de la région de la Montérégie* » et « *Analyse de l'emploi sectoriel en Montérégie* » sur le site Internet d'Emploi-Québec.

2.2 Évolution et caractéristiques démographiques

La croissance démographique a ralenti fortement en Montérégie au cours des dernières années, mais demeure supérieure à celle de la province. La population totale a progressé de 1,6 % entre 1996 et 2001 (+ 1,4 % dans l'ensemble du Québec). La hausse s'établissait à 9,3 % entre 1986 et 1991, une hausse presque deux fois supérieure à celle observée au Québec (+ 5,1 %).

Par ailleurs, la population montérégienne se fait vieillissante. La population âgée de 45 ans et plus a progressé de façon marquée (hausse de 16,0 % entre 1996 et 2001). Par contre, la population plus jeune régresse (- 5,6 %).

Dans certaines MRC de la Montérégie, le déclin est déjà amorcé. C'est notamment le cas dans la MRC du Bas-Richelieu (baisse de 4,1 % de la population âgée de 15 à 64 ans entre 1996 et 2001), dans la grande ville de Longueuil (- 1,2 %) et dans la MRC de Beauharnois-Salaberry (- 1,1 %).

2.3 Conjoncture économique et emploi

■ Hausse de l'emploi en 2004 après une baisse en 2003

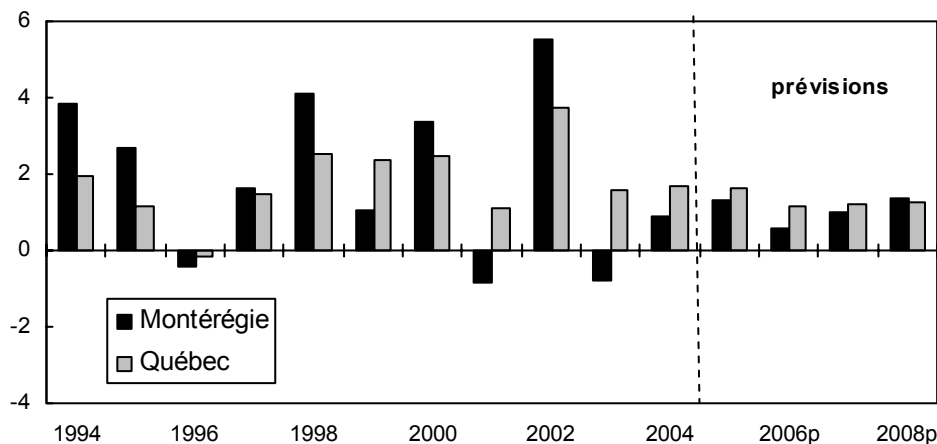
La croissance économique au Québec a connu en 2004 un taux de croissance identique à 2003, soit 1,9 %. Ainsi, après avoir connu une baisse de 6 600 personnes en emploi en 2003, la Montérégie a récupéré 6 000 emplois en 2004.

À la fin de 2004, on dénombrait 687 000 personnes occupées résidant en Montérégie. La région représentait 18,6 % des personnes en emploi au Québec, mais seulement 17,6 % de la population de 15 ans et plus et 15,4 % des chômeurs de l'ensemble du Québec.

La part des personnes en emploi en Montérégie dépasse toujours celle du Québec. Plus précisément, le taux d'emploi atteignait en 2004, 63,6 % versus 60,3 % au niveau national. Quant au taux de chômage (7,1 %), il demeurait inférieur à la moyenne québécoise (8,5 %). L'intégration économique avec la région métropolitaine de Montréal, la diversification de l'économie régionale ainsi que son potentiel au niveau des exportations sont des éléments déterminants du dynamisme du marché du travail de la région.

Les femmes résidant en Montérégie occupent 329 800 emplois (48,0 % du total Montérégien pour un taux de participation au marché du travail de 63,9 % comparativement à 73,9 % pour les hommes), soit 19,1 % des emplois occupés par des femmes au Québec, comparativement à 18,2 % pour les hommes. Pour ce qui est des jeunes de 15 à 29 ans (24,5 % de l'ensemble des emplois occupés de la région), ils représentent 17,6 % des personnes en emploi de ce groupe d'âge de la province. Cependant, les personnes de 30 ans et plus (75,5 % de l'ensemble des emplois occupés de la région) accaparent 18,9 % de l'ensemble des personnes de 30 ans et plus en emploi au Québec.

Tableau 1
Variation de l'emploi (%) en Montérégie et au Québec de 1994 à 2008



Source : Prévisions ; Emploi-Québec, Historique ; Statistique Canada.

La création d'emplois devrait se poursuivre d'ici 2008

Selon les prévisions d'Emploi-Québec, la Montérégie devrait afficher une augmentation de 50 500 nouveaux emplois entre 2003 et 2008, ce qui correspond à une hausse moyenne de 1,4 % par année, soit un niveau identique à la moyenne québécoise.

Entre 1998 et 2003, la région a connu une augmentation de 59 300 personnes en emploi. Il faut dire que pendant cette période, la croissance du PIB au Québec a été de 3,3 % en moyenne par année. Par contre, comme la croissance économique annuelle moyenne, entre 2003 et 2008, devrait avoisiner 3,0 %, il faut donc s'attendre à ce que la création d'emplois soit plus faible au cours des prochaines années.

La production de biens tels que l'agriculture, les services publics, la construction et la fabrication, qui compte pour 29 % de l'ensemble des emplois, devrait accaparer 18 % (9 000) des emplois créés entre 2003 et 2008. Les services, dans lesquels œuvrent 71 % de toutes les personnes en emploi, devraient être responsables de 82 % des nouveaux emplois (41 500).

Dans l'industrie manufacturière, les secteurs qui connaîtront la plus forte augmentation en terme de volume d'emplois devraient être la transformation alimentaire, les produits en plastique, l'impression et les produits chimiques. Certains secteurs devraient voir les emplois diminuer d'ici 2008, notamment le vêtement et le textile, en raison de l'élimination des contingents sur les importations en provenance des pays en développement.

Quant au secteur des services, presque tous ses sous-secteurs devraient connaître des hausses d'emplois, à l'exception de l'administration publique et de l'enseignement. Le ralentissement de la croissance démographique entraîne des baisses de clientèle étudiante. Toutefois, comme il faudra remplacer des milliers d'enseignants qui prendront leur retraite, il y aura des besoins de main-d'œuvre à combler. Parmi les secteurs des services, le commerce et la santé devraient générer le plus grand volume de nouveaux postes.

On peut donc conclure que la création d'emplois sera au rendez-vous en Montérégie d'ici 2008, en dépit d'une croissance économique au Québec qui s'annonce un peu plus faible que celle observée au cours des dernières années.

2.4 Scolarité

Le niveau de scolarité de la population de la Montérégie est légèrement inférieur comparativement à l'ensemble du Québec. La proportion de diplômés universitaires est de 18,4 % en Montérégie et de 20,6 % dans l'ensemble du Québec.

La Montérégie présente de grandes disparités au niveau du degré de scolarité. Les MRC de La Vallée-du-Richelieu et de Lajemmerais présentent des niveaux de scolarité parmi les plus élevés au Québec. Cependant, les MRC d'Acton, des Jardins-de-Napierville et du Haut-Saint-Laurent comptent parmi les plus faiblement scolarisées au Québec.

2.5 Revenus d'emploi

Le revenu moyen d'emploi des résidents de la Montérégie (tous secteurs d'activité économique confondus) était en 2000 supérieur de 4 % (1 260 \$) à celui de l'ensemble du Québec.

■ Tableau 2

Revenu moyen d'emploi (temps plein, temps partiel) selon le secteur d'activité économique des résidents en 2000 (en \$)

| | Montérégie | Québec |
|------------------------------|---------------|---------------|
| | Total | Total |
| Toutes les industries | 33 084 | 31 825 |
| Primaire | 23 123 | 25 777 |
| Construction | 31 874 | 32 036 |
| Fabrication | 37 480 | 34 485 |
| Tertiaire | 32 325 | 31 427 |

Source : Recensement de 2001 de Statistique Canada.

Le secteur de la fabrication présentait un écart de 8,7 % (ou près de 3 000 \$) en faveur des résidents de la Montérégie. Cependant, le revenu moyen d'emploi des personnes œuvrant dans le secteur primaire était inférieur de 10,3 % à celui de l'ensemble du Québec.

Le revenu moyen d'emploi des femmes en Montérégie était inférieur à celui des hommes. Leur revenu moyen d'emploi (temps plein, temps partiel) équivalait à 66 % du revenu de ces derniers. Sur une base horaire, toutefois, les femmes gagnaient 81 % du salaire des hommes en 2003, soit 16,02 \$ (hommes : 19,86 \$).

2.6 Prestataires

En Montérégie, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (PAAT) était de 41 751 en décembre 2004. C'est une diminution de 4 237 personnes (-9,2 %) par rapport à décembre 2003. Au Québec, à pareille date, leur nombre atteignait 273 753, soit 7,8 % de moins que l'année précédente.

Le nombre de prestataires de l'assistance-emploi, sans contraintes à l'emploi, était de 14 707 en décembre 2004, en baisse de 744 personnes (- 4,8 %) par rapport à décembre 2003.

Au niveau provincial, on dénombrait 115 185 prestataires de l'assistance-emploi, soit une baisse de 5,1 % par rapport à la même période un an auparavant.

Fait important à signaler, plus de 40 % des prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi, tant au Québec qu'en Montérégie, cumulent plus de dix ans au régime.

■ Tableau 3

Nombre de prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi selon le genre de compétence (moyenne de janvier à décembre 2004)

| | Montérégie | | Québec | |
|---|---------------|-----------------------|----------------|-----------------------|
| | Nombre | Part de l'emploi en % | Nombre | Part de l'emploi en % |
| TOTAL | 57 378 | 8,4 | 420 257 | 11,4 |
| Gestion | 1 781 | 3,3 | 10 953 | 3,5 |
| Affaires, finance et administration | 6 937 | 5,5 | 47 416 | 7,1 |
| Sciences naturelles et appliquées | 1 796 | 3,6 | 13 991 | 5,4 |
| Santé | 858 | 2,1 | 6 756 | 2,9 |
| Sc. sociales, enseignement, adm. publ. | 2 834 | 5,4 | 20 554 | 6,4 |
| Arts, culture, sports et loisirs | 1 321 | 6,8 | 10 757 | 9,8 |
| Ventes et services | 10 970 | 6,8 | 88 472 | 9,9 |
| Métiers, transport et machinerie | 18 312 | 17,5 | 125 011 | 23,9 |
| Primaire | 1 714 | 10,0 | 20 746 | 24,3 |
| Transformation, fabr. et utilités publ. | 8 218 | 14,0 | 51 631 | 17,9 |

Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

À l'instar de la situation au Québec, les prestataires de la Montérégie sont largement concentrés dans le secteur des métiers, du transport et de la machinerie (33,1 %), celui de la vente et des services (19,4 %), de la transformation, de la fabrication et des utilités publiques (14,8 %) et des affaires, de la finance et de l'administration (12,3 %).

2.7 Répartition des entreprises selon le secteur d'activité économique et la taille

En Montérégie, on dénombrait 86 609 entreprises en 2002, dont plus de la moitié (53,5 %) étaient principalement des travailleurs autonomes.

Près de 96 % des entreprises de la région comptent moins de 20 employés.

Le secteur des services compte le plus d'entreprises, soit 75 % de l'ensemble d'entre elles. Quant au secteur de la fabrication, il compte pour 6 % des entreprises de la région et concentre 21 % des personnes occupées de la Montérégie.

■ Tableau 4

Répartition des entreprises (établissements) de la Montérégie selon la taille et le secteur d'activité en 2002

| | | Montérégie | | | | | | | |
|--------------|---------------|----------------|---------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|
| | | Aucun employé* | 1 à 4 | 5 à 9 | 10 à 19 | 20 à 49 | 50 à 99 | 100 à 199 | 200 et + |
| TOTAL | 86 609 | 46 382 | 26 317 | 6 268 | 3 664 | 2 462 | 898 | 386 | 232 |
| Primaire | 7 015 | 4 294 | 2 362 | 196 | 75 | 62 | 20 | 3 | 3 |
| Construction | 9 550 | 4 564 | 3 604 | 744 | 369 | 192 | 60 | 13 | 4 |
| Fabrication | 5 148 | 2 099 | 1 410 | 461 | 360 | 378 | 207 | 138 | 95 |
| Services | 64 896 | 35 425 | 18 941 | 4 867 | 2 860 | 1 830 | 611 | 232 | 130 |

Source : Compilation spéciale de Statistique Canada.

* : Principalement des travailleurs autonomes

2.8 Secteurs d'activité économique prioritaires

En tenant compte des prévisions d'emplois par secteur d'activité économique effectuées par Emploi-Québec et de certaines difficultés de recrutement de main-d'œuvre signalées par les entreprises de la région, la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Montérégie a décidé de poursuivre ses interventions de manière plus active dans cinq secteurs particuliers³. Il s'agit des secteurs suivants :

- L'industrie bioalimentaire
- L'industrie du meuble
- L'industrie des produits métalliques et de la machinerie (sauf les produits électriques)
- L'industrie du plastique
- L'industrie du transport routier

³ Pour obtenir plus d'information sur ces cinq secteurs, veuillez consulter le « Plan d'action régional 2004-2007 d'Emploi-Québec en Montérégie (année 2004-2005) » sur le site Internet d'Emploi-Québec.

3 Orientations régionales, axes d'intervention et stratégies

Après avoir pris connaissance des situations problématiques du marché du travail en Montérégie ainsi que des orientations ministérielles, Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie ont convenu de donner la priorité à trois orientations, associées chacune à des axes d'intervention précis. Ces orientations constituent les lignes directrices qui guideront l'ensemble des actions des CLE de la Montérégie tout au long du cycle 2004-2007.

3.1 Orientation 1

En vue de répondre aux besoins des entreprises, assurer une insertion maximale et durable en emploi des personnes en situation de chômage, dont les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion du marché du travail.

3.1.1 Axe d'intervention 1

Intervenir promptement, par de l'aide à la recherche d'emploi, auprès des personnes qui sont sans emploi en raison d'obstacles légers à l'emploi, avec pour objectif leur placement sur les postes disponibles dans les entreprises.

Contexte

Malgré la présence d'un grand nombre de personnes à la recherche d'emploi en Montérégie, les entreprises éprouvent des difficultés à combler leurs postes vacants. Par exemple, au printemps 2003, la Montérégie comptait 20 792 prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi et 41 193 prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail, alors qu'au même moment, on dénombrait près de 12 000 emplois à combler (selon l'enquête biennale sur la demande et les problématiques de main-d'œuvre des employeurs de la Montérégie faite en 2003).

Plusieurs éléments sont à l'origine de ce déséquilibre :

- délais entre la diffusion de l'information sur les postes vacants et le moment où ceux-ci seront effectivement comblés;
- méconnaissance des chômeurs en regard des emplois disponibles;
- emplois disponibles ne correspondant pas aux attentes des chercheurs d'emploi;
- attentes irréalistes des prestataires quant aux conditions de travail ou conditions de travail non concurrentielles;
- mobilité géographique restreinte en raison des réseaux de transport inadéquats;

- manque de motivation de certains prestataires à trouver un emploi;
- besoin d'actualisation de certaines compétences en matière de techniques de recherche d'emploi.

Soulignons aussi que, selon la même enquête, les deux principales raisons évoquées par ordre d'importance par les entreprises pour expliquer leurs difficultés à combler leurs postes sont :

- le manque de candidates et de candidats ayant l'expérience recherchée (25,6 %);
- le manque de candidates et de candidats ayant les compétences recherchées non reliées à un diplôme (23,4 %).

À titre de service public d'emploi, le rôle d'Emploi-Québec est d'aider les demandeurs d'emploi à occuper rapidement les postes disponibles dans les entreprises. Ce faisant, cela leur permet d'accumuler de l'expérience et de développer leurs compétences, ce qui améliore leur employabilité.

Principales stratégies retenues

- Orienter les personnes sans emploi vers les entreprises ayant des postes disponibles adéquats, particulièrement les prestataires de l'assistance-emploi aptes et disponibles au travail ainsi que les prestataires de l'assurance-emploi, en :
 - ✓ maximisant l'utilisation des services universels offerts à l'interne par le personnel d'Emploi-Québec;
 - ✓ maximisant l'utilisation du système de Placement en ligne;
 - ✓ ayant recours aux ressources externes dans le cadre des services d'aide à l'emploi conformément à la Politique ministérielle de recours aux ressources externes;
 - ✓ effectuant une veille des emplois disponibles sur le territoire en exploitant les sources d'information locale ainsi que le système de Placement en ligne;
 - ✓ axant les entrevues initiales avec la clientèle (individuelles ou de groupe) sur le placement.
- Lors de nos interventions en entreprise, faire valoir auprès des dirigeants le potentiel des personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement les prestataires de l'assistance-emploi.
- Favoriser davantage l'insertion en emploi par le biais de l'acquisition d'expériences concrètes de travail, car cette expérience permet aux gens de mieux répondre aux besoins des employeurs et de développer des attitudes adéquates face au travail.
- Sensibiliser la population sur les métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi.

3.1.2 Axe d'intervention 2

Offrir aux personnes qui font face à des obstacles importants d'intégration en emploi (chômage de longue durée), et pour lesquelles les services universels sont insuffisants, des services spécialisés appropriés à leur situation.

Contexte

En dépit d'un recul sensible depuis 1993, le chômage de longue durée reste particulièrement préoccupant en Montérégie. Celui-ci tend à être concentré dans des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et vulnérables. Il engendre des coûts économiques et sociaux importants et conduit souvent à l'exclusion économique et sociale.

Bien qu'on compte un grand nombre de postes disponibles en Montérégie, plusieurs personnes sans emploi ne sont pas en mesure d'occuper à court terme ces emplois sans un soutien plus intense d'Emploi-Québec. En effet, plusieurs personnes sans emploi éprouvent des difficultés, notamment en matière d'attitudes, de qualification professionnelle et d'expériences de travail. Soulignons aussi que les personnes licenciées ayant travaillé dans des entreprises faisant partie de secteurs d'activité économique en déclin connaissent elles aussi, malgré leurs nombreuses expériences de travail, des difficultés de réintégration en emploi. Souvent, elles doivent actualiser leurs qualifications et leurs compétences, voire même se réorienter professionnellement en acceptant un salaire horaire moindre que celui qu'elles avaient.

L'Enquête sur la demande et les problématiques de main-d'œuvre des employeurs de la Montérégie 2003 démontre qu'une cause importante liée aux difficultés de recrutement pour les postes vacants à combler immédiatement est le manque de personnes ayant les qualités personnelles recherchées.

Principales stratégies retenues

- Permettre à un plus grand nombre de personnes de participer à des activités visant à améliorer leurs compétences génériques de base (attitudes face au marché du travail, habiletés de communication, travail d'équipe, etc.).
- Soutenir des personnes sans emploi dans leur participation à une activité de formation, prioritairement lorsque :
 - ✓ ces personnes ne sont pas en mesure d'occuper un emploi disponible adéquat sans cette formation
 - ou
 - ✓ ces personnes répondent aux exigences de la formation et qu'il y a une rareté relative de main-d'œuvre dans cette profession.
- Lorsque la formation s'avère la solution à l'obstacle à l'emploi d'une personne, privilégier des formations qui habilitent rapidement dans un emploi.

3.1.3 Axe d'intervention 3

Réaliser promptement des activités d'accompagnement et de suivi auprès des personnes en processus d'intégration en emploi ou qui occupent depuis peu un emploi.

Contexte

Plusieurs études suggèrent qu'une des principales conditions de succès dans la réussite d'une activité d'intégration ou de maintien en emploi (recherche d'emploi, participation à une formation, intégration récente en emploi, etc.) est le suivi auprès des personnes.

Selon l'OCDE, « pour être efficaces, les services publics d'emploi doivent compter le plus possible sur un counselling approfondi des personnes à la recherche d'un emploi, sur les incitatifs à la recherche d'emploi et l'aide à la recherche d'emploi. Pour que les mesures fonctionnent bien, il est vital de maximiser l'accompagnement et de renforcer les tests d'évaluation de l'employabilité de la personne. »

Selon les données disponibles sur les taux d'interruption avant terme de la participation à six mesures actives d'Emploi-Québec⁴ (excluant des interruptions causées par des événements pour lesquels Emploi-Québec n'a pas de prise comme les décès, les accidents de travail ou les interruptions motivées par un retour en emploi ou aux études) pour la Montérégie :

- une participation sur onze entreprises par les clients individus aux mesures actives d'Emploi-Québec en Montérégie n'est pas menée à terme. Ce taux fluctue considérablement selon la mesure utilisée et s'explique notamment par la variabilité des types de clientèles. Il est d'une sur cinq dans le cas de la mesure « Insertion sociale » (21,1 %) et de la mesure « Subvention salariale » (19,4 %), mais près d'une personne sur trente pour la mesure « Service d'aide à l'emploi »;
- le taux d'abandon varie également selon le statut du participant. Dans le cas des personnes prestataires de l'assurance-emploi, il n'est que de 4,9 % alors qu'il est de 16,1 % pour les personnes prestataires de l'assistance-emploi.

Principales stratégies retenues

- Assurer un suivi étroit auprès des personnes afin qu'elles conservent la motivation nécessaire pour continuer à se chercher un emploi ou à poursuivre les activités/mesures prévues dans leur « parcours ».
- Aider davantage les personnes qui occupent depuis peu un emploi à demeurer en emploi, en intervenant auprès des entreprises qui embauchent des personnes n'ayant pas pleinement les compétences, les attitudes ou l'expérience requises en vue de favoriser le maintien en emploi de ces personnes. Ces interventions visent autant le dirigeant d'entreprise que le nouvel employé.

⁴Insertion sociale, Formation de la main-d'œuvre, Services d'aide à l'emploi, Projets de préparation à l'emploi, Subventions salariales et Soutien au travail autonome

3.1.4 Principales cibles de résultats en lien avec l'orientation 1

| | |
|---|---------------|
| Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec | 34 975 |
| Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assurance-emploi | 19 778 |
| Nombre de nouveaux participants aux mesures d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi | 11 694 |
| Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 19 528 |
| Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 8 500 |
| Nombre de participants de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 5 252 |
| Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 48,1 % |
| Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi | 23 263 000 \$ |
| Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi | 15 800 000 \$ |

3.2 Orientation 2

Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et créer des emplois par des actions en matière de recrutement et de développement de la main-d'œuvre.

Contexte

L'investissement et la recherche de gain en productivité sont les principales sources de croissance économique et d'amélioration du niveau de vie de la population à long terme. Or, en 2002, les entreprises québécoises accusaient un déficit de productivité de 10 % par rapport à celles de l'Ontario et de 16 % par rapport aux entreprises des États-Unis. La faiblesse du dollar canadien, face à la devise américaine, a masqué le problème jusqu'à récemment, en même temps qu'elle décourageait les entreprises à investir et à se moderniser.

Compte tenu que la disponibilité et la qualité des ressources humaines sont des déterminants très importants de la productivité des entreprises, il est essentiel d'intervenir auprès des entreprises qui font face à des défis en matière de planification de leurs besoins de main-d'œuvre, de recrutement, de rétention ou de formation de main-d'œuvre. Il est aussi important de soutenir la formation des dirigeants des entreprises, dans le but d'améliorer leurs habiletés à faire face aux défis quotidiens de la gestion de leur entreprise.

Rappelons que la mission d'Emploi-Québec n'est pas de créer des emplois en soi, mais plutôt de soutenir les entreprises dans le recrutement et le développement de la main-d'œuvre, renforçant ainsi leur capacité à maintenir et créer des emplois.

3.2.1 Axe d'intervention 4

Prioriser les interventions visant à solutionner les problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans les PME.

Contexte

La forte croissance économique des dernières années a eu des répercussions positives sur le marché du travail. En effet, en Montérégie, l'emploi a progressé de 8,0 % entre 1999 et 2003. Presque tous les grands secteurs d'activité économique ont vu leur nombre d'emplois progresser au cours de cette période. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant de constater que beaucoup d'entreprises éprouvent des difficultés de recrutement. Ainsi, selon l'Enquête sur la demande et les problématiques de main-d'œuvre des employeurs de la Montérégie 2003, 53,6 % des entreprises éprouvaient « assez » ou « beaucoup » de difficultés dans le recrutement de personnel qualifié.

Toujours selon cette enquête, 25,9 % des entreprises éprouvent « assez » ou « beaucoup » de difficultés dans la réalisation d'activités de recrutement de main-d'œuvre et 33,2 % des entreprises ont répondu éprouver « assez » ou « beaucoup » de difficultés avec la disponibilité et la qualité de la relève au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, avec le vieillissement de la population, les entreprises risquent de connaître davantage de problèmes dans le recrutement de leur main-d'œuvre. Ce risque se trouve aggravé en raison de la faible productivité de notre économie, du bas niveau de participation de certains groupes démographiques au marché du travail (notamment les personnes âgées de 55 ans et plus ainsi que les femmes) et de la faiblesse des investissements des entreprises dans la formation de leur main-d'œuvre.

Principales stratégies retenues

- Promouvoir les avantages du système de Placement en ligne auprès des entreprises.
- Soutenir la réalisation auprès de ces entreprises d'activités de sensibilisation sur l'importance de maintenir le plus longtemps possible en emploi leurs travailleurs plus expérimentés.
- Soutenir la mise en place dans les entreprises de structures d'accueil de leurs nouveaux employés, particulièrement ceux qui étaient inactifs depuis un certain temps sur le marché du travail.
- Sensibiliser les entreprises qui ont des difficultés de recrutement et des taux de roulement de personnel élevés à l'importance de réexaminer les conditions de travail et les soutenir dans l'ajustement de celles-ci (ex. : horaire de travail, conciliation travail/famille, etc.).

3.2.2 Axe d'intervention 5

Afin d'améliorer la formation continue et la qualification de la main-d'œuvre en entreprise, accentuer de façon importante nos interventions auprès des PME, là où les difficultés se posent avec le plus d'acuité, selon des modalités de formation adaptées à leurs réalités.

Contexte

La main-d'œuvre en emploi au Québec participe moins aux activités de formation que celles des autres provinces et des autres pays. Cette déficience est particulièrement prononcée chez les PME. En 2002, pour l'ensemble du Québec, la proportion des entreprises dont la masse salariale se situait entre 250 000 \$ et 500 000 \$ et qui consacrait à la formation de leur main-d'œuvre 1 % ou plus de leur masse salariale était inférieure de 19 % aux entreprises de plus grosse taille, soit les entreprises dont la masse salariale était égale ou supérieure à 1 000 000 \$.

Il est impératif d'améliorer cette situation. Pour ce faire, Emploi-Québec dirigera son soutien vers les PME, là où les difficultés d'organisation de la formation se font le plus ressentir.

Il est par ailleurs important de préparer une main-d'œuvre compétente afin que les investissements créateurs d'emploi se réalisent au Québec et en Montérégie. Pour tenir un tel engagement, il faut être en mesure de donner à court terme (6 à 9 mois) la formation d'appoint ou minimalement technique que requièrent souvent ces nouveaux emplois. Emploi-Québec doit également mettre l'accent sur des modes de formation adaptés aux réalités des entreprises, comme la formation sur mesure donnée sur les lieux de travail et à temps partiel.

Il est important qu'Emploi-Québec soutienne les entreprises dans la qualification de leur main-d'œuvre afin que celles-ci demeurent toujours compétitives et continuent d'investir au Québec.

Principale stratégie retenue

- Augmenter les activités qui font appel à des modes de formation adaptés aux besoins des entreprises, par exemple la formation en entreprise, la formation à distance (en ligne) ou la formation à temps partiel.

3.2.3 Axe d'intervention 6

Soutenir la formation des dirigeants de PME dans le but d'améliorer leurs habiletés à faire face aux défis quotidiens de la gestion de leur entreprise.

Contexte

L'économie québécoise est de plus en plus ouverte sur le monde. Alors qu'en 1988, l'année précédant l'entrée en vigueur de l'accord de libre-échange avec les États-Unis, les exportations internationales représentaient l'équivalent de 22 % du produit intérieur brut (PIB), en 2004 celles-ci en représentent 34 %. Quant aux exportations interprovinciales, elles représentaient 19 % du PIB.

Cette ouverture sur le monde a contribué à l'enrichissement collectif des Québécoises et Québécois, mais a aussi exposé notamment les entreprises de la Montérégie à une plus vive concurrence (même celles qui n'exportent pas puisque les importations ont progressé de façon similaire aux exportations). Ainsi, afin de

survivre, les entreprises se doivent d'innover sans cesse, d'introduire de nouvelles technologies et de nouvelles façons de faire.

Pour réussir dans ce monde en constante évolution et de plus en plus compétitif, les entreprises de la région doivent être en mesure de compter sur une gestion des ressources humaines des plus performantes. Or, selon l'Enquête sur la demande et les problématiques de main-d'œuvre des employeurs de la Montérégie 2003, environ une entreprise sur cinq a affirmé éprouver beaucoup ou assez de difficultés dans la réalisation de trois éléments de la gestion des ressources humaines soit : la détermination et la planification des besoins en main-d'œuvre, la réalisation d'activités de recrutement et la planification de la relève.

Également, plusieurs PME, particulièrement les entreprises familiales, sont confrontées à un problème de relève du dirigeant d'entreprise. C'est pourquoi Emploi-Québec croit opportun d'améliorer, par de la formation ou du coaching, les habiletés de gestion des dirigeants d'entreprises.

Principales stratégies retenues

- Former les dirigeants d'entreprises en matière de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre pour les aider à faire face aux impacts du vieillissement de la main-d'œuvre et à préparer la relève.
- Former les dirigeants d'entreprises sur l'importance d'effectuer des activités de formation de leur personnel (implanter une culture de formation continue).
- Soutenir la formation de dirigeants d'entreprises afin d'améliorer leurs habiletés dans le recrutement et la sélection de leur main-d'œuvre.

3.2.4 Principales cibles de résultats en lien avec l'orientation 2

| | |
|---|-----|
| Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives | 750 |
| Nombre de nouvelles ententes de qualification (<i>programme d'apprentissage en milieu de travail</i>) | 565 |

3.3 Orientation 3

Poursuivre l'amélioration de la qualité des services offerts aux citoyens.

Contexte

Emploi-Québec, en tant qu'agence gouvernementale de services, dispose de la marge de manœuvre requise pour adapter ses interventions à la diversité des réalités des marchés du travail et des besoins des populations et des entreprises de chacun des territoires du Québec. Cependant, elle doit effectuer annuellement une reddition de compte publique en présentant les résultats atteints auprès de ses usagers. Il est donc opportun de poursuivre l'amélioration de sa gestion par résultats et la qualité de ses services offerts aux citoyens et ce, au meilleur coût possible et dans le respect de sa mission.

3.3.1 Axe d'intervention 7

Assurer une cohésion des interventions entre les différents CLE de la Montérégie ainsi qu'entre les CLE et les partenaires avec lesquels ils transigent.

Contexte

Les vingt CLE de la Montérégie sont regroupés sur le plan administratif autour de cinq pôles afin d'offrir une meilleure qualité de services aux usagers. Pour ce faire, chaque regroupement de CLE doit prioritairement miser sur une cohésion des interventions. Cela constitue un défi important compte tenu de la grande latitude dont dispose le personnel des CLE dans la prestation de services, du nombre important d'employés et du très grand nombre de partenaires avec lesquels les employés transigent quotidiennement pour répondre aux besoins des usagers dans le respect de la mission d'Emploi-Québec.

Principale stratégie retenue

- Utiliser de façon optimale la structure des 5 regroupements de CLE mise en place afin d'assurer la cohésion des interventions entre ces derniers et vis-à-vis leurs partenaires.

3.3.2 Axe d'intervention 8

Assurer une meilleure cohésion des interventions entre les services aux entreprises et aux individus des différents CLE de la Montérégie, favorisant ainsi un meilleur appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Contexte

Cet axe d'intervention, qui constitue un défi majeur à relever, vise à améliorer l'efficacité de nos interventions auprès des usagers et l'appariement entre les besoins des employeurs et les chercheurs d'emploi.

L'harmonisation des actions entre le personnel des services aux employeurs et celui des services aux individus passe systématiquement par de l'échange d'informations entre eux, sur le marché du travail, les besoins de main-d'œuvre des employeurs et les profils des chercheurs d'emploi (scolarité atteinte, qualifications, compétences, types d'emplois recherchés, etc.). Ce partage de connaissances entre les deux services doit conduire à des actions concertées pour accroître l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Principales stratégies retenues

- Poursuivre la mise en place de l'offre de services intégrés aux employeurs qui s'appuie sur une vision globale de leurs problèmes et une utilisation cohérente de l'ensemble des mesures et services offerts par Emploi-Québec.
- Accentuer la circulation de l'information détenue par le personnel affecté aux services aux entreprises concernant les postes disponibles dans les entreprises vers le personnel affecté aux services aux individus et vice-versa.

- Développer davantage de synergie entre les actions effectuées auprès des entreprises et celles effectuées auprès des individus par le développement de projets communs visant l'intégration dans les entreprises de la clientèle individu.

3.4 Sommaire des orientations – Axes d'intervention et stratégies

ORIENTATION 1 : En vue de répondre aux besoins des entreprises, assurer une insertion maximale et durable en emploi des personnes en situation de chômage, dont les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion du marché du travail

| Axes d'intervention | Stratégies |
|---|--|
| <p>1. Intervenir promptement, par de l'aide à la recherche d'emploi, auprès des personnes qui sont sans emploi en raison d'obstacles légers à l'emploi, avec pour objectif leur placement sur les postes disponibles dans les entreprises.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Orienter les personnes sans emploi vers les entreprises ayant des postes disponibles adéquats, particulièrement les prestataires de l'assistance-emploi aptes et disponibles au travail ainsi que les prestataires de l'assurance-emploi, en : <ul style="list-style-type: none"> ➢ maximisant l'utilisation des services universels offerts à l'interne par le personnel d'Emploi-Québec; ➢ maximisant l'utilisation du système de Placement en ligne; ➢ ayant recours aux ressources externes dans le cadre des Services d'aide à l'emploi, conformément à la Politique ministérielle de recours aux ressources externes; ➢ effectuant une veille des emplois disponibles sur le territoire en exploitant les sources d'information locale ainsi que le système de Placement en ligne; ➢ axant les entrevues initiales avec la clientèle (individuelles ou de groupe) sur le placement. ▪ Lors de nos interventions en entreprise, faire valoir auprès des dirigeants le potentiel des personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement les prestataires de l'assistance-emploi. ▪ Favoriser davantage l'insertion en emploi par le biais de l'acquisition d'expériences concrètes de travail, car cette expérience permet aux gens de mieux répondre aux besoins des employeurs et de développer des attitudes adéquates face au travail. ▪ Sensibiliser la population sur les métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi. |
| <p>2. Offrir aux personnes qui font face à des obstacles importants d'intégration en emploi (chômage de longue durée) et pour lesquelles les services universels sont insuffisants, des services spécialisés appropriés à leur situation.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Permettre à un plus grand nombre de personnes de participer à des activités visant à améliorer leurs compétences génériques de base (attitudes face au marché du travail, habiletés de communications, travail d'équipe, etc.). ▪ Soutenir des personnes sans emploi dans leur participation à une activité de formation, prioritairement lorsque : <ul style="list-style-type: none"> ➢ ces personnes ne sont pas en mesure d'occuper un emploi disponible adéquat sans cette formation ou ➢ ces personnes répondent aux exigences de la formation et qu'il y a une rareté relative de main-d'œuvre dans cette profession. ▪ Lorsque la formation s'avère la solution à l'obstacle à l'emploi d'une personne, privilégier des formations qui habilitent rapidement dans un emploi. |

3.4 Sommaire des orientations – Axes d'intervention et stratégies

ORIENTATION 1 : En vue de répondre aux besoins des entreprises, assurer une insertion maximale et durable en emploi des personnes en situation de chômage, dont les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion du marché du travail

| Axes d'intervention | Stratégies |
|---|--|
| 3. Réaliser promptement des activités d'accompagnement et de suivi auprès des personnes en processus d'intégration en emploi ou qui occupent depuis peu un emploi. | <ul style="list-style-type: none">▪ Assurer un suivi étroit auprès des personnes afin qu'elles conservent la motivation nécessaire pour continuer à se chercher un emploi ou poursuivre les activités/mesures prévues dans leur « parcours ».▪ Aider davantage les personnes qui occupent depuis peu un emploi à demeurer en emploi, en intervenant auprès des entreprises qui embauchent des personnes n'ayant pas pleinement les compétences, les attitudes ou l'expérience requises en vue de favoriser le maintien en emploi de ces personnes. Ces interventions visent autant le dirigeant d'entreprise que le nouvel employé. |

3.4 Sommaire des orientations – Axes d'intervention et stratégies

| ORIENTATION 2 : Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et créer des emplois par des actions en matière de recrutement et de développement de la main-d'oeuvre | |
|--|---|
| Axes d'intervention | Stratégies |
| <p>4. Prioriser les interventions visant à solutionner les problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans les PME.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promouvoir les avantages du système de Placement en ligne auprès des entreprises. ▪ Soutenir la réalisation, auprès de ces entreprises, d'activités de sensibilisation sur l'importance de maintenir le plus longtemps possible en emploi leurs travailleurs plus expérimentés. ▪ Soutenir la mise en place dans les entreprises de structures d'accueil de leurs nouveaux employés, particulièrement ceux qui étaient inactifs depuis un certain temps sur le marché du travail. ▪ Sensibiliser les entreprises qui ont des difficultés de recrutement et des taux de roulement de personnel élevés à l'importance de réexaminer les conditions de travail et les soutenir dans l'ajustement de celles-ci (ex. : horaire de travail, conciliation travail/famille, etc.). |
| <p>5. Afin d'améliorer la formation continue et la qualification de la main-d'œuvre en entreprise, accentuer de façon importante nos interventions auprès des PME, là où les difficultés se posent avec le plus d'acuité, selon des modalités de formation adaptées à leurs réalités.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Augmenter les activités qui font appel à des modes de formation adaptées aux besoins des entreprises, par exemple la formation en entreprise, la formation à distance (en ligne) ou la formation à temps partiel. |
| <p>6. Soutenir la formation des dirigeants de PME dans le but d'améliorer leurs habiletés à faire face aux défis quotidiens de la gestion de leur entreprise.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Former les dirigeants d'entreprises en matière de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre pour les aider à faire face aux impacts du vieillissement de la main-d'œuvre et à préparer la relève. ▪ Former les dirigeants d'entreprises sur l'importance d'effectuer des activités de formation de leur personnel (implanter une culture de formation continue). ▪ Soutenir la formation de dirigeants d'entreprises afin d'améliorer leurs habiletés dans le recrutement et la sélection de leur main-d'œuvre. |

3.4 Sommaire des orientations – Axes d'intervention et stratégies

| ORIENTATION 3 : Poursuivre l'amélioration de la qualité des services offerts aux citoyens | |
|---|---|
| Axes d'intervention | Stratégies |
| 7. Assurer une cohésion des interventions entre les différents CLE de la Montérégie ainsi qu'entre les CLE et les partenaires avec lesquels ils transigent. | <ul style="list-style-type: none">▪ Utiliser de façon optimale la structure des 5 regroupements de CLE mise en place afin d'assurer la cohésion des interventions entre ces derniers et vis-à-vis leurs partenaires. |
| 8. Assurer une meilleure cohésion des interventions entre les services aux entreprises et aux individus des différents CLE de la Montérégie, favorisant ainsi un meilleur appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. | <ul style="list-style-type: none">▪ Poursuivre la mise en place de l'offre de services intégrés aux employeurs qui s'appuie sur une vision globale de leurs problèmes et une utilisation cohérente de l'ensemble des mesures et services offerts par Emploi-Québec.▪ Accentuer la circulation de l'information détenue par le personnel affecté aux services aux entreprises concernant les postes disponibles dans les entreprises vers le personnel affecté aux services aux individus et vice-versa.▪ Développer davantage de synergie entre les actions effectuées auprès des entreprises et celles effectuées auprès des individus par le développement de projets communs visant l'intégration dans les entreprises de la clientèle individu. |

Conclusion

Le plan d'action adopté pour l'année 2005-2006 sera au cœur des préoccupations quotidiennes de tout le personnel d'Emploi-Québec en Montérégie et des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie.

Cette année encore, les défis que la région doit relever sont de taille. Toutefois, c'est avec confiance que nous abordons cette deuxième année du cycle 2004-2007, conscients des forces qui caractérisent le personnel d'Emploi-Québec en Montérégie et son réseau de partenaires.

La réussite de ce plan d'action doit évidemment prendre appui sur un partenariat harmonisé et sur une complicité d'affaires avec les différentes ressources externes auxquelles Emploi-Québec a recours pour aider ses clientèles. Elle sera également assurée par la cohésion des interventions ainsi que par l'harmonisation des actions entre les différents CLE de la Montérégie.

En terminant, il est essentiel de rappeler que la mise en œuvre du présent plan d'action est assujettie aux ressources humaines et financières qui seront dévolues à Emploi-Québec Montérégie.

C'est avec fierté que les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie et le personnel d'Emploi-Québec en Montérégie s'engagent à mettre en oeuvre ce plan d'action.

Budget d'intervention 2005-2006

| | Montant \$ |
|--|-----------------------|
| Services régionalisés | 9 500 046 |
| Regroupement des CLE de Châteauguay | 8 085 464 |
| Châteauguay | 2 864 914 |
| Saint-Constant | 3 657 486 |
| Saint-Rémi | 1 563 064 |
| Regroupement des CLE de Richelieu-Yamaska | 16 797 775 |
| Brome-Missisquoi | 2 825 076 |
| La Haute-Yamaska | 5 431 475 |
| Le Haut-Richelieu | 6 772 671 |
| Marieville | 1 768 553 |
| Regroupement des CLE de Longueuil | 23 413 540 |
| Brossard | 5 172 033 |
| Longueuil-Est | 5 380 392 |
| Longueuil-Ouest | 5 544 246 |
| Saint-Hubert | 3 972 578 |
| Boucherville | 3 344 291 |
| Regroupement des CLE du Nord-Est de la Montérégie | 17 592 941 |
| Acton Vale | 1 237 180 |
| Contrecoeur | 548 729 |
| La Vallée-du-Richelieu | 5 014 909 |
| Saint-Hyacinthe | 5 671 237 |
| Sorel | 5 120 886 |
| Regroupement des CLE du Suroît | 11 209 481 |
| Le Haut-Saint-Laurent | 1 894 194 |
| Valleyfield | 4 991 747 |
| Vaudreuil-Soulanges | 4 323 540 |
| Total | 86 599 247 |

Annexe 2

Cibles et indicateurs de résultats 2005-2006

| Indicateurs | | Cibles de la Montérégie 2005-2006 |
|--|---|-----------------------------------|
| En vue de répondre aux besoins des entreprises, assurer une insertion maximale et durable en emploi des personnes en situation de chômage, dont les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion du marché du travail | | |
| 1 | Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement | 56 613 |
| 2 | Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec | 34 975 |
| 3 | Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assurance-emploi | 19 778 |
| 4 | Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée | 75,0 % |
| 5 | Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 19 528 |
| 6 | Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 8 500 |
| 7 | Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 48,1 % |
| 8 | Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé | 75,0 % |
| 9 | Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale | 4 160 |
| 10 | Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 46,1 % |
| 11 | Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans | 12 311 |
| 12 | Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 47,5 % |
| 13 | Nombre de nouveaux participants aux mesures d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi | 11 694 |
| 14 | Nombre de participants de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 5 252 |
| 15 | Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 42,6 % |
| 16 | Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base | 4 000 |
| 17 | Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi | 39 063 000 \$ |
| 18 | Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi | 15 800 000 \$ |
| 19 | Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi | 23 263 000 \$ |
| Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et créer des emplois par des actions en matière de recrutement et de développement de la main-d'œuvre | | |
| 20 | Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives | 750 |
| 21 | Nombre de nouvelles ententes de qualification (<i>Programme d'apprentissage en milieu de travail</i>) | 565 |