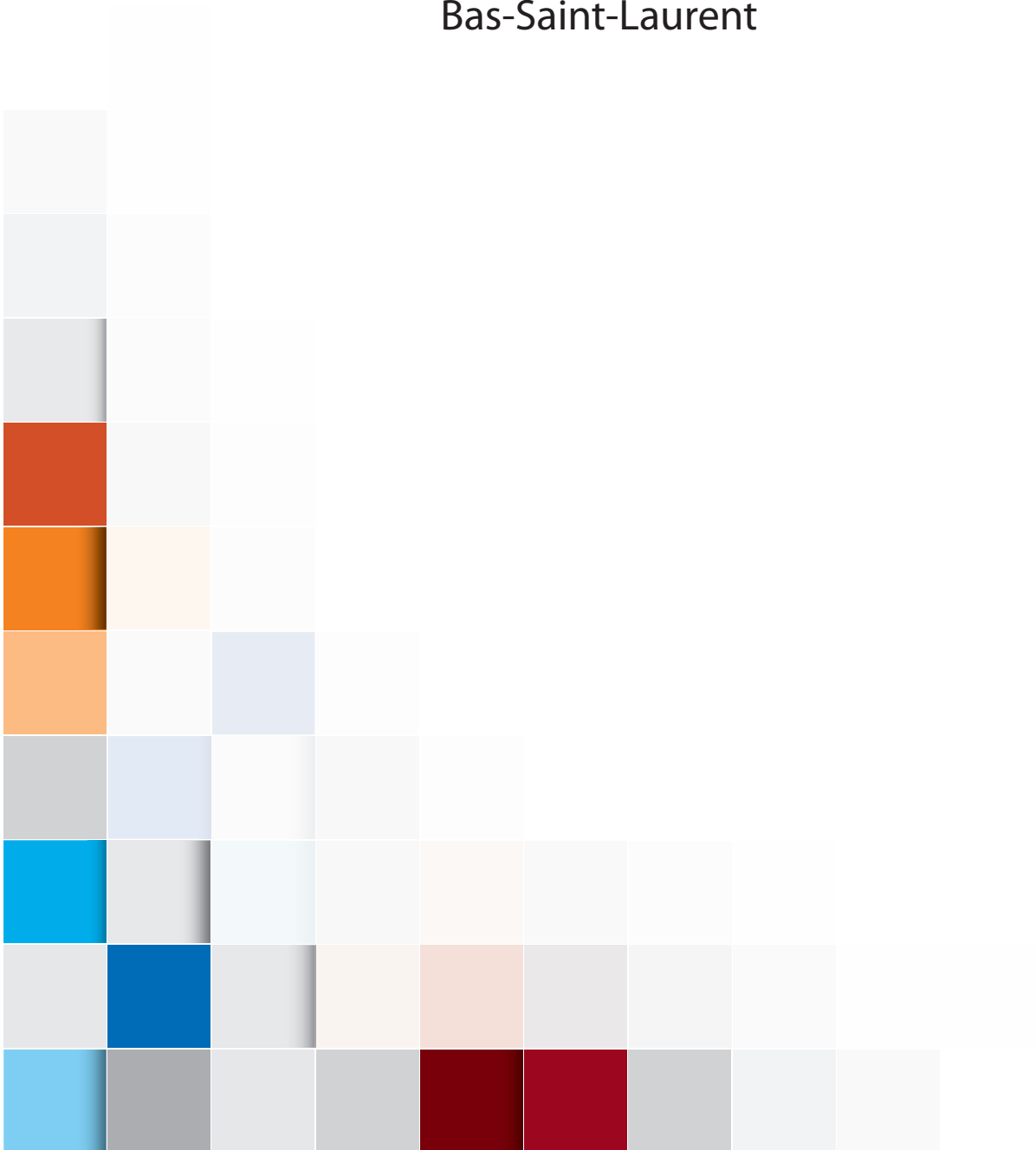




EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2016-2017

Bas-Saint-Laurent



Cette publication a été réalisée par la
Direction de la planification, du partenariat et du service aux entreprises

Emploi-Québec
Direction régionale du Bas-Saint-Laurent
287, rue Pierre-Saindon, bureau 103
Rimouski (Québec) G5L 9A7

Direction
Benoît B. Lymburner, directeur régional
Chantal Asselin, directrice de la planification, du partenariat et du service aux entreprises

Coordination et rédaction
Chantal Asselin
Josée Beauchesne
Alexandre Gauthier Belzile

Collaboration
Nathalie Bédard – Dominic Bégin
Caroline Belzile – Cynthia Bernier
Marie-Denyse Bérubé – Marie-Claude Gagnon
Daniel Genest – Anne-Sophie Lebel
Serge Leclerc – Patricia Marcoux
Sylvie Richard – Sara Riffou – Louise Vachon

Consultations régionales
Les directrices et directeurs des centres locaux d'emploi
Le Conseil régional des partenaires du marché du travail

Note : Selon que le contexte l'exige, tout mot écrit au genre masculin comprend également le genre féminin, ceci sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

Avant-propos

Emploi-Québec, unité relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre, ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Le plan d'action régional (PAR) 2016-2017 représente la troisième année d'un cycle de planification quadriennale. Il s'inspire de la planification stratégique 2015-2018 du Ministère, de celle de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et du Plan d'action d'Emploi-Québec. Ses orientations prennent en compte la réalité du marché du travail bas-laurentien dépeinte lors des consultations tenues auprès du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) et du personnel d'Emploi-Québec.

Confrontées à une rareté de main-d'œuvre, les entreprises devront être plus attractives auprès de la main-d'œuvre qualifiée afin de demeurer compétitives et de continuer leur progression. Les services-conseils en gestion des ressources humaines, l'accompagnement dans la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre occuperont une place prépondérante dans les interventions d'Emploi-Québec sur le territoire.

Le CRPMT du Bas-Saint-Laurent est convaincu que l'intervention au niveau du capital humain est le meilleur moyen de s'enrichir collectivement tout en favorisant la solidarité et l'inclusion sociale.

Enfin, le PAR 2016-2017 a reçu l'assentiment du CRPMT, organisation composée ; de représentants d'entreprises, de la main-d'œuvre, d'organismes communautaires et de l'éducation à qui se joignent des ministères établies dans la région.

Nous, Président et Secrétaire du Conseil, convions les partenaires du Bas-Saint-Laurent à se joindre au CRPMT du Bas-Saint-Laurent et à Emploi-Québec dans ce grand défi de mobilisation vers l'emploi.

Alain Harrisson
Président
Conseil régional des partenaires du marché du travail

Benoît B. Lymburner
Directeur régional
Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent

Table des matières

1.	La mission d'Emploi-Québec	3
	1.1 L'offre de services	3
	1.2 Le plan d'action régional (PAR)	4
2.	L'évolution de l'environnement économique et organisationnel	4
	2.1 Le contexte économique	4
	2.2 Le contexte organisationnel	7
	2.3 Les ressources d'Emploi-Québec.....	8
3.	Les enjeux, orientations et stratégies 2016-2017	9
4.	Les facteurs de contingence.....	18
	Annexe 1 : Lexique	19
	Annexe 2 : Les indicateurs de cibles de résultats.....	20

1. La mission d'Emploi-Québec

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

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

1.1 L'offre de services

Services publics d'emploi

Emploi-Québec fournit des services publics d'emploi, aux individus et aux entreprises, et des services de solidarité sociale.

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 de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels, offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. 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 aux ressources humaines.

Services de solidarité sociale

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, Emploi-Québec soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à participer à des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la vie économique.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécois et des Québécoises et la réduction de la pauvreté.

1.2 Le plan d'action régional (PAR)

Le Plan d'action régional (PAR) s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral.

Conformément aux dispositions légales, le PAR est approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, la Commission des partenaires du marché du travail et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

À l'hiver 2016, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a réalisé des consultations permettant d'identifier les grands enjeux et défis à venir pour le marché du travail bas-laurentien et ainsi permettre d'aligner les stratégies du PAR avec ceux-ci. Ces consultations ont permis d'identifier les défis les plus importants pour les prochaines années, dont voici les principaux :

- Encourager l'arrimage entreprise/individu/ressources externes dans une perspective de développement, de placement et de maintien en emploi;
- Assurer une bonne adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi;
- Adapter la concertation régionale en fonction d'un nouveau contexte partenarial.

Le PAR présente les stratégies qui sont mises en œuvre en 2016-2017 par Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent pour préparer les individus, les entreprises et l'ensemble de la communauté à relever les défis que comporte le marché du travail bas-laurentien. Le PAR se concentre sur trois enjeux et priorise des stratégies sans toutefois exclure de son champ d'application et de gestion toutes autres stratégies découlant de la mission d'Emploi-Québec.

Le PAR est complété par une programmation régionale et des programmations d'activités locales qui visent à contrer la rareté de la main-d'œuvre que vivent les entreprises, en misant sur le développement des compétences et l'adéquation entre la formation et l'emploi. Les actions du PAR reflètent la diversité territoriale du Bas-Saint-Laurent, ainsi que les marchés du travail locaux qui les distinguent.

2. L'évolution de l'environnement économique et organisationnel

2.1 Le contexte économique

Le marché du travail en 2015

Évolution des différents indicateurs du marché du travail

L'année 2015 s'est déroulée en deux temps en ce qui concerne l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail au Bas-Saint-Laurent. Tout d'abord, le premier semestre (de janvier à juin) a été la suite de l'année 2014 avec une décroissance importante de l'emploi et de la population active dans la région. Toutefois, le marché du travail bas-laurentien a connu un fort regain au second semestre (juillet à décembre) de 2015 profitant de la conjoncture

économique favorable, notamment en raison d'un dollar canadien faible par rapport aux autres devises. Ainsi, une augmentation de la population active et du niveau d'emploi de 5 300 et 5 200 personnes respectivement a été observée au Bas-Saint-Laurent entre le premier et le second semestre de 2015¹.

Cependant, au global, on constate une diminution de 1 600 personnes à l'intérieur de la population active bas-laurentienne et un recul de 600 individus en emploi dans la région entre 2014 et 2015. De leur côté, le taux d'activité et le taux d'emploi ont également connu un recul de 0,8 et 0,2 point de pourcentage respectivement. Enfin, en raison de la diminution relative plus importante du nombre de chômeurs que de personnes en emploi, le taux de chômage a connu une décroissance d'un point de pourcentage s'établissant à 8,0 % au Bas-Saint-Laurent en 2015.

Indicateurs du marché du travail au Bas-Saint-Laurent				
	Données annuelles		Variation	2014-2015
	2014	2015	Nombre	%
Population active (000)	93,4	91,8	-1,6	-1,7
Emplois (000)	85,1	84,5	-0,6	-0,7
Chômeurs et chômeuses (000)	8,4	7,3	-1,1	-13,1
Taux de chômage (%)	9,0	8,0	-1,0	
Taux d'activité 15 ans et plus (%)	54,8	54,0	-0,8	
Taux d'emploi 15 ans et plus (%)	49,9	49,7	-0,2	

Tableau 1 : Source : Statistiques Canada – Enquête sur la population active – Moyennes annuelles

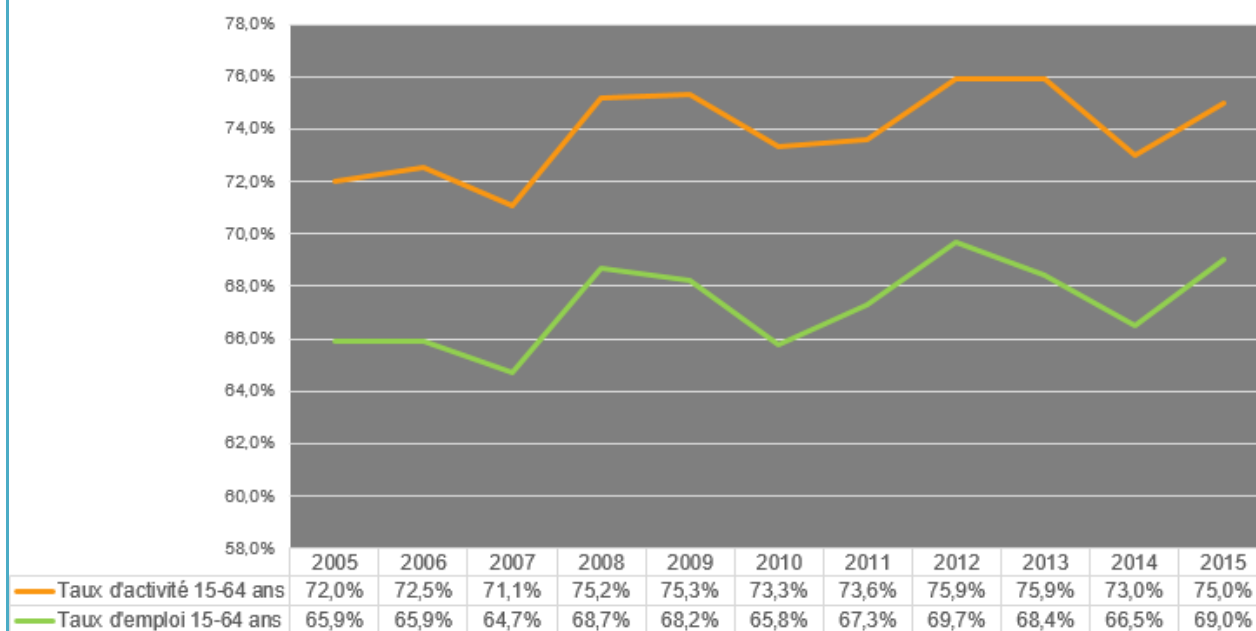
Évolution démographique et vieillissement de la population

L'importance relative des individus âgés de 65 ans et plus augmente d'année en année au Bas-Saint-Laurent. Selon les données de l'Institut de la Statistique du Québec, en 2028, le tiers de la population de la région fera partie de cette tranche d'âge alors que cette proportion était de 23 % en 2015 et de 18 % en 2009. Ce phénomène qui cause une pression à la baisse sur plusieurs indicateurs du marché du travail dont l'emploi, la population active, le taux d'activité et le taux d'emploi, n'est pas nécessairement le résultat d'une détérioration de l'économie de la région, mais plutôt d'une plus grande inactivité des individus situés à l'intérieur de cette tranche d'âge. Il est possible de confirmer cette réalité en observant le taux d'activité et le taux d'emploi des

¹ Les données du 1^{er} et du 2^{ème} semestre sont désaisonnalisées.

individus âgés de 15 à 64 ans qui représentent la presque totalité des personnes en emploi dans la région en 2015 (97 %). Effectivement, au contraire des indicateurs globaux (15 ans et plus) décrits précédemment, le taux d'activité et le taux d'emploi des individus âgés de 15 à 64 ans a connu une augmentation respective de 2,0 et 2,5 points de pourcentage entre 2014 et 2015 au Bas-Saint-Laurent. L'augmentation de ces deux indicateurs démontre une amélioration marquée du marché du travail de la région lors de la dernière année.

Évolution du taux d'activité et du taux d'emploi 15-64 ans



Les perspectives

Au niveau macroéconomique, la conjoncture pour 2016 est la continuité de l'année 2015 et apparaît assez favorable pour les entreprises exportatrices bas-laurentiennes. En effet, le faible taux de change du dollar canadien/dollar américain, le prix du pétrole très bas ainsi que la vigueur de l'économie américaine sont des éléments très intéressants pour l'économie du Bas-Saint-Laurent, notamment pour les secteurs manufacturier, du tourisme ainsi que l'industrie du transport de marchandises.

Cependant, plusieurs pertes d'emploi dans les secteurs d'activité du commerce de détail ainsi que de l'administration publique contribuent à alimenter un climat de morosité économique dans la région.

En ce qui concerne le commerce de détail, cette décroissance est structurelle et devrait se poursuivre lors des prochaines années. Effectivement, la popularité grandissante du commerce électronique ainsi que le vieillissement de la population sont des facteurs pouvant expliquer la fermeture ou la restructuration d'entreprises au Bas-Saint-Laurent. On note également un taux de roulement très élevé des commerces à l'intérieur des centres commerciaux de la région.

Pour les perspectives à moyen terme, soit 2013-2017, Emploi-Québec estime qu'environ 19 000 postes potentiels seront à combler, dont une grande majorité en remplacement des départs à la retraite. Il est important de spécifier ici que ce sont des postes potentiellement disponibles, car il n'est jamais certain qu'un départ à la retraite soit remplacé. Au niveau des principales industries en croissance au Bas-Saint-Laurent, on note les secteurs de la santé et de l'assistance sociale, la fabrication métallique, l'hébergement et la restauration ainsi que le transport et l'entreposage.

Au cours des prochaines années, le marché du travail aura à faire face à plusieurs défis. Le plus grand d'entre eux reste, incontestablement, le vieillissement de la population. En effet, on estime que le nombre d'individus âgés entre 15 et 64 ans au Bas-Saint-Laurent devrait diminuer de près de 24 000 personnes (-20,4 %) entre 2016 et 2036. Ainsi, afin de combler les postes disponibles, la région devra se diriger vers un bassin de main-d'œuvre différent en dirigeant ses efforts vers la mobilisation des personnes des groupes sous-représentés à l'intérieur du marché du travail (jeunes, travailleurs expérimentés, personnes handicapées, prestataires de l'assistance sociale, personnes immigrantes), ainsi que par l'attraction et la rétention de main-d'œuvre provenant de l'extérieur de la région.

2.2 Le contexte organisationnel

Constatant que les habitudes en matière de service à la clientèle ont connu des changements majeurs ces dernières années, que les nouvelles technologies de l'information et des communications sont de plus en plus accessibles et utilisées par les clientèles, l'organisation de la prestation de services d'Emploi-Québec nécessite des ajustements. L'union du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de Services Québec permet à Emploi-Québec de compter sur l'expertise de ces organisations en matière d'accès aux services publics offerts à la population et aux entreprises, tout particulièrement en ce qui a trait à la prestation électronique et téléphonique de services.

Ainsi, pour remplir sa mission avec succès et assurer une prestation de services efficiente, Emploi-Québec, à l'instar de nombreux États membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), doit innover et poursuivre l'amélioration continue de ses services afin de répondre aux enjeux du marché du travail, mais également aux attentes de la population.

L'année 2016-2017 concrétisera le rôle important de Services Québec qui deviendra la porte d'entrée des services gouvernementaux sur l'ensemble du territoire, dont ceux liés aux lignes d'affaires d'Emploi-Québec.

2.3 Les ressources d'Emploi-Québec

Emploi-Québec est dotée d'un budget d'intervention annuel pour offrir les services publics d'emploi, établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liées aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du niveau du budget accordé.

En 2016-2017, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent dispose d'un budget d'intervention de base du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) de l'ordre de 19 M\$. Au courant de l'année, des sommes supplémentaires s'ajouteront au budget de base pour des mesures spéciales ou des projets majeurs.

S'inspirant du modèle provincial, le modèle de répartition local du budget d'intervention du FDMT tient compte de la situation des marchés du travail locaux, de la situation de l'emploi, de la population à risque de chômage et de sous-emploi et des entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre.

Répartition du budget initial de 2016-2017 dans les centres locaux d'emploi		
CLE	('000 \$)	%
Amqui	1 703,8	9,0
La Pocatière	1 234,9	6,5
Matane	1 934,8	10,2
Mont-Joli	1 494,8	7,9
Rimouski-Neigette	3 161,4	16,7
Rivière-du-Loup	1 860,5	9,8
Témiscouata	1 654,3	8,7
Trois-Pistoles	706,8	3,7
Sous-total CLE	13 751,3	72,5
Réserve à distribuer et services régionalisés	5 221,4	27,5
Total Bas-Saint-Laurent	18 972,7	100,0

Tableau 1 Répartition du budget régional 2016-2017

L'importance des ressources mises à la disposition d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent conditionne l'ampleur de ses interventions. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment dans l'établissement des cibles de résultats à atteindre quant aux services publics d'emploi. En lien avec les stratégies de ce PAR, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent se dote de stratégies opérationnelles afin d'optimiser les ressources disponibles.

3. Les enjeux, orientations et stratégies 2016-2017

Les principaux enjeux auxquels fera face Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent en 2016-2017 sont :

Enjeu 1

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

Enjeu 2

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

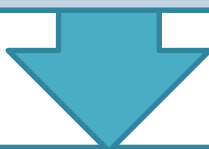
Enjeu 3

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

Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent propose différentes stratégies pour structurer ses interventions sur le territoire.

Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Orientation 1. Accélérer l'insertion à l'emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail



Axes d'intervention

Stratégies

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

- Améliorer l'appariement entre les compétences des chercheuses et chercheurs d'emploi et les besoins de main-d'œuvre des entreprises, par des services de placement et par l'aide fournie dans les salles multiservices

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

- Développer une vision bas-laurentienne du marché du travail, favorisant la mobilisation, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans la région

Indicateurs ciblés de résultats

Cibles 2016-2017

Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi

5 215

Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi

1 839

Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Orientation 2. Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail



Axe d'intervention

Stratégies

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

- Intervenir rapidement auprès des nouveaux demandeurs d'aide financière de dernier recours et poursuivre les efforts d'accompagnement de la clientèle
- Adapter les interventions et les services de mobilisation auprès de la clientèle en collaboration avec les ressources du milieu en vue de favoriser leur employabilité
- Faire du démarchage auprès des entreprises ayant des postes pouvant convenir aux compétences actuelles et potentielles de la clientèle sans emploi préalablement identifiée par le service aux individus
- Soutenir l'intégration et le maintien en emploi des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le plan de l'emploi par une approche intégrée en s'impliquant dans les partenariats suivants :
 - ✓ Dispositif intégré entre le MIDI et le MTESS pour les personnes immigrantes;
 - ✓ Entente entre le MSP et le MTESS pour les personnes judiciairisées;
 - ✓ Comité de travail personnes handicapées (CTPH) régional;
 - ✓ La démarche régionale COSMOSS
 - ✓ Collaborer avec le Collectif régional de développement (CRD)

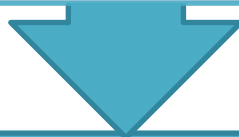
Indicateurs ciblés de résultats

Cibles 2016-2017

Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	8 809
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	4 308
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	2 250
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 088

Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Orientation 3 : Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité



Axes d'intervention

Stratégies

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

- Développer une approche globale d'intervention auprès des entreprises
- Intervenir en matière de gestion des ressources humaines (GRH) pour améliorer les processus de recrutement, la gestion de la diversité, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre ainsi que promouvoir l'importance de l'embauche d'étudiants et de stagiaires en tant que relève potentielle pour l'entreprise
- Favoriser l'utilisation des services universels en ligne en matière de gestion des ressources humaines (GRH) en complémentarité avec l'aide-conseil

La collaboration aux stratégies régionales et sectorielles

- Intervenir de façon proactive dans les secteurs en émergence, les projets créateurs d'emplois et les entreprises innovantes, dont les entreprises des créneaux d'excellence
- Conformément aux stratégies gouvernementales, maritime et aluminium, contribuer aux travaux des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) en matière de gestion des ressources humaines (GRH) et de développement des compétences
- En conformité avec la volonté gouvernementale, soutenir les entreprises du secteur forestier en matière de gestion des ressources humaines pour favoriser le maintien en emploi

Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Orientation 4. Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre



Axes d'intervention

Stratégies

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

- Favoriser l'adéquation formation-compétences-emploi en renforçant la convergence des actions avec les partenaires régionaux sur les besoins spécifiques de formation de la main-d'œuvre sans emploi

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

- Accompagner les entreprises en matière de formation et de développement des compétences de leur main-d'œuvre, notamment auprès des travailleurs à risque de perdre leur emploi, qui sont faiblement qualifiés et les travailleurs saisonniers
- Poursuivre le développement de l'approche sectorielle en matière d'apprentissage, de qualification et de reconnaissance des compétences

Indicateurs ciblés de résultats	Cibles 2016-2017
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	234
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	432

Enjeu 2: L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale

Orientation 5. Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale



Axe d'intervention

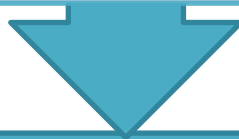
Stratégie

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

- Accentuer les interventions visant la mobilisation de la clientèle afin qu'elle initie une démarche de préemployabilité et/ou d'intégration professionnelle, la préparer et l'accompagner dans son processus d'intégration en emploi par une utilisation maximale des services disponibles

Enjeu 3 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

Orientation 6. Poursuivre l'adaptation de la prestation de service, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail



Axes d'intervention

Stratégies

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

- Assurer un service à la clientèle de qualité pour l'ensemble des services déployés par Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent incluant les services de proximité
- Poursuivre l'implantation et la gestion de changement des nouveaux modes de prestation de service (Web, téléphone)

Enjeu 3 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

Orientation 7. Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail



Axe d'intervention

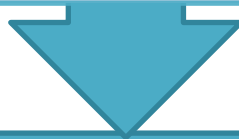
Stratégie

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

- Encourager l'arrimage entreprise/individu/ressources externes dans une perspective de développement, de placement et de maintien en emploi
- Optimiser la concertation avec les partenaires afin d'assurer la cohérence des interventions.

Enjeu 3 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

Orientation 8. Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi



Axes d'intervention

Stratégies

L'intégration adéquate de l'information sur le marché du travail dans les tâches des intervenantes et intervenants et dans le processus de prise de décision

- Maintenir les connaissances du personnel d'Emploi-Québec concernant le marché du travail, l'environnement économique et les différentes clientèles

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

- Poursuivre les échanges avec les ressources et intervenants externes ainsi qu'avec les établissements de formation afin de bonifier et de mettre en œuvre le plan d'action régional

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

- Renforcer les liens bidirectionnels entre le service aux individus et le service aux entreprises dans une perspective de placement de la clientèle ciblée, notamment les personnes ayant terminé leur participation à une mesure active

4. Les facteurs de contingence

Certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le présent Plan d'action régional. Dans la mesure où ceux-ci sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent au moment de la reddition de comptes.

Les cibles du présent Plan d'action pourraient être ajustées pour entre autres tenir compte des résultats effectifs de 2015-2016, des ressources allouées à Emploi-Québec et des prévisions économiques révisées pour 2016-2017.

Annexe 1 : Lexique

BSL : Bas-Saint-Laurent	
CLE	Centre local d'emploi
COSMOSS	Communauté ouverte et solidaire pour un monde outillé, scolarisé et en santé
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CRD	Collectif régionale de développement
CRPMT	Conseil régional des partenaires du marché du travail
CSMO	Comités sectoriels de main-d'œuvre
EPA	Enquête sur la population active
FDMT	Fonds de développement du marché du travail
GRH	Gestion des ressources humaines
MEES	Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MIDI	Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion
MSP	Ministère de la Sécurité publique
PAR	Plan d'action régional
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PME	Petites et moyennes entreprises

NOTE :

L'appellation *prestataires de l'aide financière de dernier recours* remplace celle que nous utilisions auparavant de *prestataires de l'assistance-emploi*. Ces prestataires sont regroupés sous deux catégories, à savoir :

- les *prestataires du programme d'aide sociale* que sont ceux considérés comme étant sans ou avec contraintes temporaires à l'emploi;
- les *prestataires du programme de solidarité sociale* que sont ceux considérés comme ayant des contraintes sévères à l'emploi, ainsi que les conjoints de ces personnes.

Annexe 2 : Les indicateurs de cibles de résultats

Indicateurs ciblés de résultats	Cibles 2016-2017
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	5 215
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 839
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	8 809
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	4 308
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	2 250*
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 088
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	234
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	432

PLAN
D'ACTION
RÉGIONAL
2016-2017