



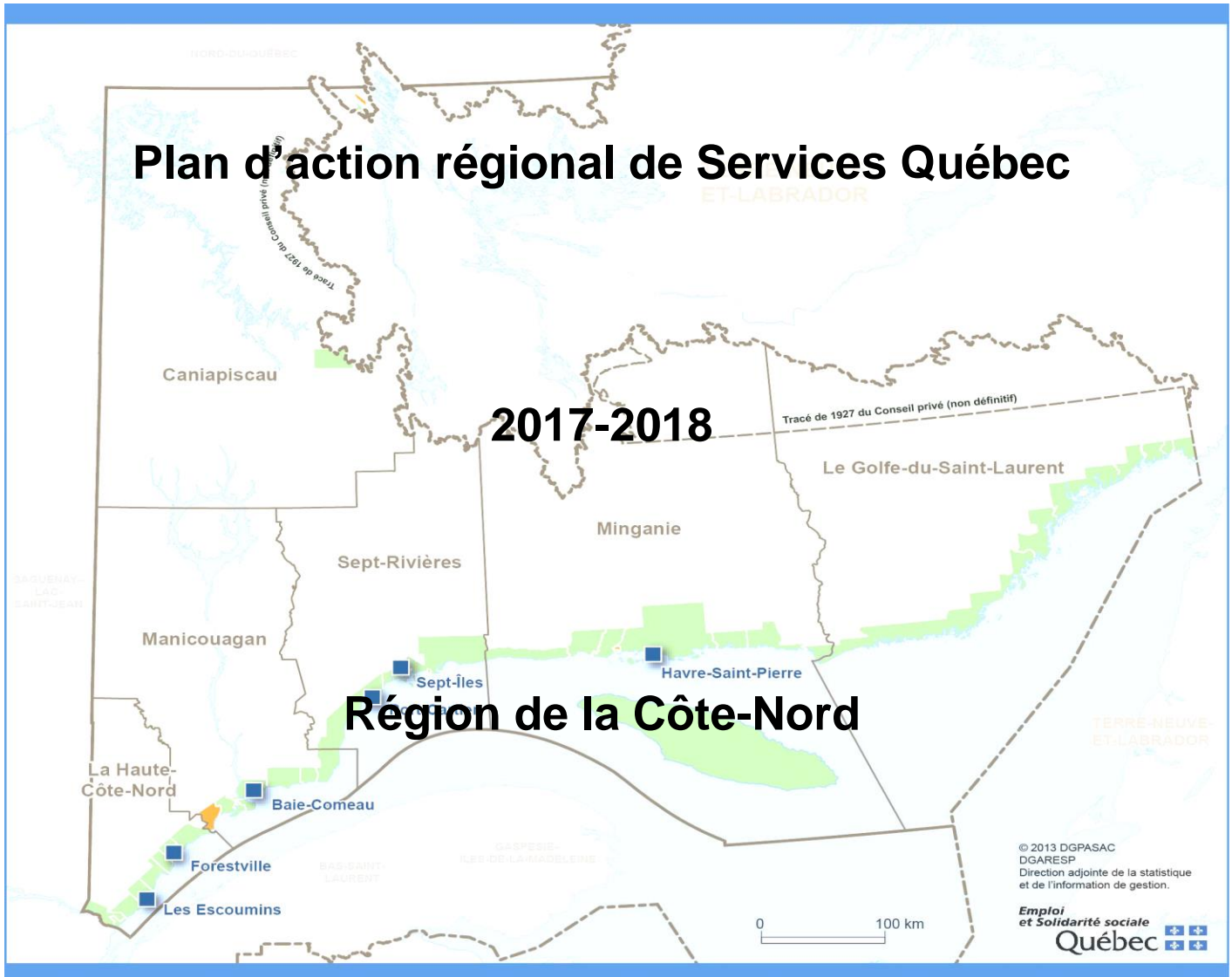
SERVICES QUÉBEC

PLAN D'ACTION
RÉGIONAL
2017-2018

CÔTE-NORD



CYCLE DE PLANIFICATION 2014-2018



Direction

Richard Leclerc, directeur régional
Hélène Chabot, DPPIMT-SO-SE

Coordination, recherche, rédaction, mise en page et révision

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

© Gouvernement du Québec

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

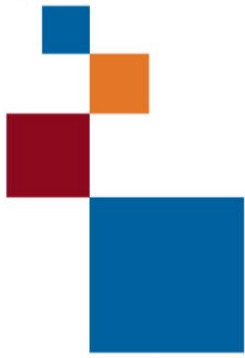


TABLE DES MATIÈRES

Mot du président du Conseil régional	4
1. Mission de la direction régionale de Services Québec	6
2. Présentation générale des services publics d'emploi d'Emploi-Québec	7
3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux du marché du travail	9
4. Les orientations régionales des services publics d'emploi 2017-2018	18
5. Les facteurs de contingence	28
6. Conclusion	28
7. Les annexes	29



MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL

C'est avec plaisir que nous vous présentons le Plan d'action régional 2017-2018 d'Emploi-Québec Côte-Nord. Ce plan d'action, adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail le 28 mars 2017, vise les services publics d'emploi. Dernier du cycle de planification stratégique 2014-2018, il s'inscrit en cohérence avec l'exercice de planification du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et des priorités gouvernementales.

Le plan d'action régional vient préciser, pour 2017-2018, la situation du marché du travail nord-côtier ainsi que les principales orientations et stratégies d'intervention considérées comme étant prioritaires pour notre région. Il présente également les budgets accordés à la région, ainsi que les cibles de résultats attendus pour la prochaine année.

Les défis à relever sont nombreux. Bien que l'on constate certains signes d'amélioration du marché du travail en 2016, notamment au niveau du taux d'emploi et du taux d'activité, le nombre de chercheurs d'emploi a quant à lui légèrement baissé. Selon les prévisions d'Emploi-Québec, la croissance de l'emploi subira une légère hausse d'ici 2019 alors que, selon les plus récentes perspectives démographiques, le phénomène de la rareté de main-d'œuvre ne peut que s'accroître en raison des nombreux départs à la retraite et d'une entrée moins élevée de travailleurs sur le marché du travail prévue au cours des prochaines années dans la région. Aussi, selon le dernier recensement de Statistique Canada, la population nord-côtère a baissé de 2,4 % depuis 5 ans, phénomène qui devrait se poursuivre dans les années à venir. Tous ces facteurs démographiques exerceront une pression sur le marché du travail, engendrant des difficultés de recrutement pour plusieurs entreprises de la région.

Bien que la rareté de main-d'œuvre constitue une préoccupation pour les entreprises, le maintien et l'amélioration de la productivité des entreprises le sont également. Considérant les besoins croissants de main-d'œuvre qualifiée, il y a lieu de prioriser les actions visant l'amélioration des compétences et la formation de la main-d'œuvre tant à l'emploi que sans emploi, en adéquation avec les besoins du marché du travail.

Les efforts pour accroître la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail doivent se poursuivre, tant auprès des personnes qui sont prêtes à intégrer rapidement le marché du travail qu'auprès de celles qui y sont sous-représentées en raison des obstacles à l'emploi qu'elles rencontrent. D'ailleurs, Emploi-Québec contribue à des politiques, des stratégies et des plans d'action gouvernementaux afin de mobiliser, former, accompagner et intégrer au marché du travail l'ensemble de ces personnes qui représentent une réponse aux difficultés de recrutement des employeurs.

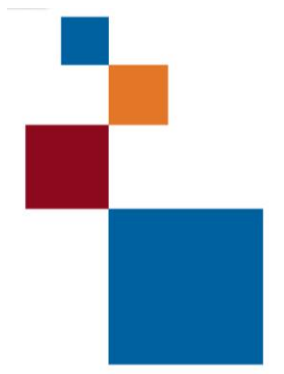
De plus, au cours de l'année 2017-2018, Emploi-Québec poursuivra l'amélioration continue de ses services afin de répondre aux attentes de la population et des entreprises. Dans cette optique, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale procède à des changements organisationnels en vue de moderniser, optimiser et simplifier la planification et l'organisation de la

prestation des services gouvernementaux à la population. Ces travaux passent par le déploiement, dans l'ensemble des régions, de bureaux de Services Québec qui offriront une panoplie de services gouvernementaux de première ligne, dont les services publics d'emploi.

L'établissement du plan d'action régional est l'une des principales responsabilités du Conseil régional. Il constitue un moyen privilégié de mobiliser la région sur le plan de l'emploi et la collaboration de chacun de nos partenaires afin d'optimiser nos interventions et ainsi de répondre aux besoins du marché du travail.

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

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



1. MISSION DE LA DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC

La direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord s'enrichit de la mission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à savoir de participer à la prospérité économique du Québec et au développement social en contribuant à l'équilibre du marché du travail, en soutenant le développement et la pleine utilisation du capital humain, en facilitant l'adéquation formation-emploi, en favorisant la solidarité et l'inclusion sociale, en soutenant la concertation en matière d'action communautaire et bénévole, et en permettant un accès et des démarches simplifiés aux services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises grâce à un réseau de guichets multiservice et à une prestation de services intégrés.

À cet effet, la direction régionale a pour mandat de s'assurer que soient offerts, dans son réseau de bureaux de Services Québec, l'accompagnement aux citoyens et aux entreprises dans leurs démarches administratives auprès du gouvernement, l'accès aux services en ligne offerts dans le Portail Québec, les services universels d'emploi (l'information sur le marché du travail et le placement), l'information gouvernementale en situation d'urgence, le Service québécois de changement d'adresse, les services de commissaire à l'assermentation, les services liés au Directeur de l'état civil et à d'autres registres de l'État, dont le Registre foncier du Québec et le Registre des entreprises du Québec. Elle s'assure également que soient offerts les services de solidarité sociale (l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins et l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires d'une assistance sociale qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche d'emploi) et, en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail, elle planifie et assure l'offre de services aux personnes pouvant entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ainsi qu'aux entreprises désireuses d'améliorer ses pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

2. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI D'EMPLOI-QUÉBEC

2.1 Sa vision

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail. Par ses interventions, Emploi-Québec vise à favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois et à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre ainsi qu'à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation dans les entreprises.

2.2 Son offre de service

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

2.3 Les services publics d'emploi

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

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

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

2.4 Son cadre de gestion

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

Emploi-Québec rend publics son plan d'action annuel et son rapport de gestion et les dépose à l'Assemblée nationale. De plus, son plan d'action est élaboré dans le respect des paramètres

de transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi, tels qu'ils ont été convenus avec le gouvernement fédéral dans l'entente Canada-Québec relative au marché du travail.

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

2.5 Le partenariat

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

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord est l'instance constituant la structure partenariale régionale du marché du travail. Il a pour responsabilité de définir les problèmes du marché du travail et de collaborer activement à l'élaboration de notre plan d'action régional en ce qui a trait aux services publics d'emploi.

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

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

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

3.1 Les signes d'amélioration se confirment en 2016

Selon les données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada, le marché du travail sur la Côte-Nord et le Nord-du-Québec a montré des signes d'amélioration en 2015 qui se sont confirmés en 2016. Entre 2015 et 2016, l'emploi a augmenté de 6,5 % pour atteindre 53 900. Cela représente une croissance de 3 300 emplois. Plus de 90 % des gains sont des emplois à temps plein.

Cette croissance s'est accompagnée d'une hausse moins grande de la population active, c'est pourquoi le nombre de chercheurs d'emploi a baissé légèrement (-400 personnes au chômage).

Le taux d'emploi s'est établi à 58,8 % et le taux d'activité, à 64,2 %, ce qui constitue un accroissement respectif de 3,7 et 3,2 points de pourcentage. Le taux de chômage a descendu de 1,1 point de pourcentage pour s'établir à 8,7 %.

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

	2015	2016	Variation	
			Volume	(%)
Population active	56 100	58 900	2 800	5,0 %
Emploi	50 600	53 900	3 300	6,5 %
Temps plein	42 000	45 000	3 000	7,1 %
Temps partiel	8 600	8 900	300	3,5 %
Chômeurs	5 500	5 100	-400	-7,3 %
Taux d'activité (%)	61,0	64,2	3,2	s. o.
Taux de chômage (%)	9,8	8,7	-1,0	s. o.
Taux d'emploi (%)	55,1	58,8	3,7	s. o.

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

Les deux tiers des 3 300 emplois créés au net ont été générés par le secteur de la production de biens, soit un gain de 2 200 emplois (+15,5 %). Le secteur des services n'a totalisé qu'un millier de création nette d'emplois. Ainsi, pour le secteur de la production de biens, l'emploi s'est accru dans tous les regroupements sectoriels, à l'exception de la construction où l'emploi a baissé (-500; -16,1 %). Pour le secteur des services, la baisse de l'emploi dans les services à la production (-1 800; -18,0 %) a été largement compensée par les hausses de l'emploi dans les deux autres regroupements sectoriels que sont les services gouvernementaux (+2 400; +17,5 %) et les services à la consommation (+400, +3,1 %).

Les perspectives

Selon les prévisions d'Emploi-Québec, la croissance de l'emploi sera en moyenne de 0,6 % par année entre 2015 et 2019. Si l'on ajoute le nombre de personnes qui prendront leur retraite, ce sont environ 10 100 emplois qui seront disponibles au cours de cette période sur la Côte-Nord et dans le Nord-du-Québec. Dans le même temps, le rythme de croissance de la population en âge de travailler (15 ans et plus) sera plus faible, soit au taux annuel moyen de 0,2 %. Le

chômage dans la région connaîtra une baisse durant la période pour se situer en dessous des 3 000 chercheurs d'emploi en 2019. Ils étaient environ 4 700 en quête d'emploi en 2014.

Une grande partie de la croissance prévue de l'emploi se manifestera dans le secteur de la production de biens où elle sera en moyenne de 1,7 % par année. Le nombre d'emplois augmentera dans le secteur des services aussi, avec une moyenne de 0,1 % par année. Cependant, autant dans le grand secteur de la production de biens que dans celui des services, l'évolution de l'emploi devrait connaître un sort variable d'une industrie à l'autre.

Des gains d'emplois importants seront faits dans le secteur de l'extraction minière et la construction pour ce qui a trait au grand secteur de la production des biens. Pour celui des services, ces gains seront perceptibles du côté des services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que du côté de l'information, de la culture et des loisirs.

On observera néanmoins des pertes d'emplois dans le secteur des services publics ainsi que dans la fabrication des biens non durables pour ce qui concerne le grand secteur de la production de biens. Des pertes seront aussi observées dans le secteur des finances, assurances, immobilier et location, dans celui des services d'enseignement ainsi que dans celui des administrations publiques, pour ce qui concerne le grand secteur des services.

Au niveau démographique, le dernier recensement de Statistique Canada révèle que la population nord-côtière a baissé de 2,4 % entre 2011 et 2016. L'Institut de la statistique du Québec prévoit, quant à elle, que la population nord-côtière va baisser de 2,7 % entre 2011 et 2036. Parallèlement à cette baisse, l'âge moyen de la population va augmenter, signe d'un vieillissement de cette population.

Dans ce contexte de baisse démographique favorisé par de nombreux départs à la retraite et une entrée moins élevée de la main-d'œuvre sur le marché du travail, les difficultés de recrutement de la part des entreprises vont s'accroître dans la région au cours des prochaines années par rapport aux dernières décennies.

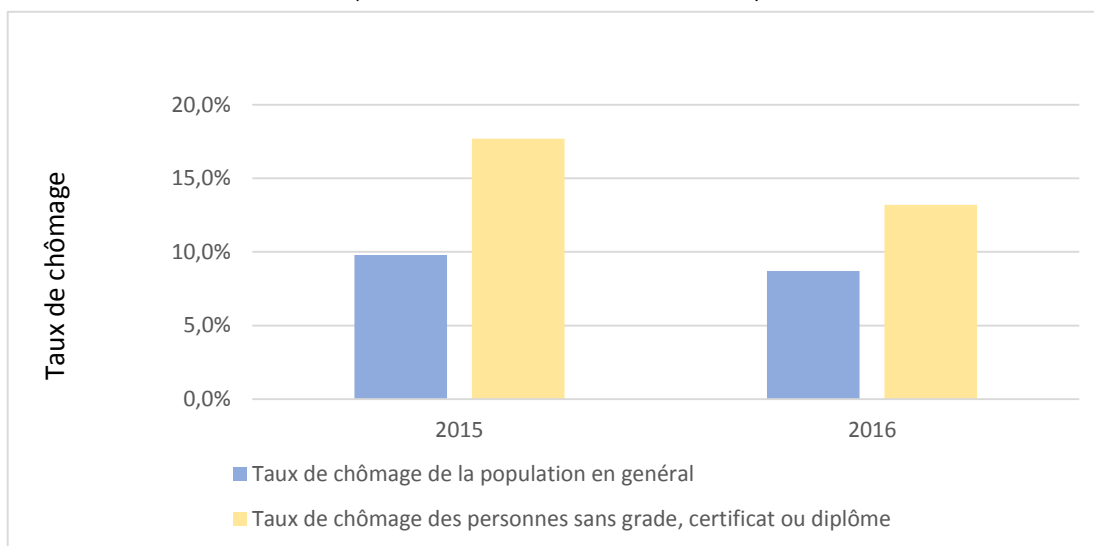
3.2 Les enjeux pour Emploi-Québec

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

Le chômage et le sous-emploi persistent chez certains groupes

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

Graphique 1
Taux de chômage
(Côte-Nord et Nord-du-Québec)



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

Le risque peut toutefois être aggravé en raison de certaines caractéristiques sociodémographiques.

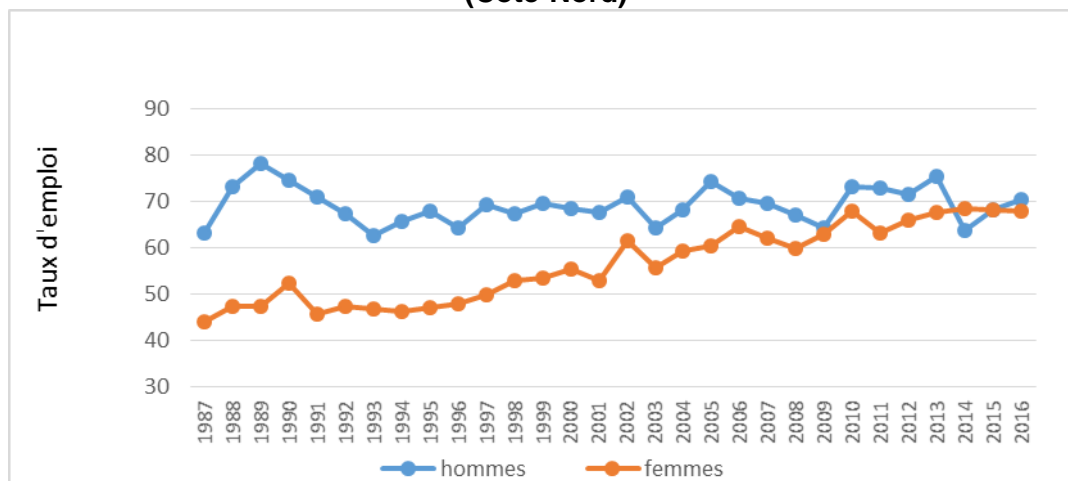
Ainsi, l'intégration et le maintien en emploi resteront difficiles pour les personnes aux prises avec des obstacles à l'emploi ainsi que pour certains groupes, notamment les personnes peu scolarisées, les handicapés, les 55 ans et plus, les jeunes, les femmes, les personnes immigrantes, les autochtones, les personnes judiciairisées et les prestataires de l'assistance sociale. Certaines d'entre elles auront besoin d'une aide particulière pour réussir leur intégration en emploi de façon durable. Les compétences des travailleurs et des travailleuses étant déterminantes pour une intégration réussie en emploi, il faudra œuvrer au développement de l'employabilité des personnes qui appartiennent aux groupes sous-représentés sur le marché du travail et de celles qui font face à des obstacles à l'emploi afin de favoriser leur insertion sur le marché du travail.

Dans un contexte où les entreprises seront à moyen et à long terme aux prises avec une rareté persistante de main-d'œuvre, l'amélioration des processus productifs et l'accroissement du taux d'emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail pourraient être des réponses appropriées à ces difficultés anticipées.

La main-d'œuvre féminine

Sur la Côte-Nord, l'écart entre le taux d'emploi des femmes et des hommes de 15 à 64 ans était de **2,5 points de pourcentage** en 2016 (67,8 % contre 70,3 %), alors qu'il atteignait **19,3 points de pourcentage** il y a une trentaine d'années. Au Québec, cet écart est passé de 21 points de pourcentage en 1987 à 3,3 points de pourcentage en 2016.

Graphique 2
Évolution du taux d'emploi des 15 à 64 ans selon le sexe
(Côte-Nord)



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

Emploi-Québec a déterminé des enjeux qui subsistent encore car, malgré cette évolution positive, la participation des femmes au marché du travail se caractérise généralement par un taux d'emploi plus faible que celui des hommes et par la nature précaire des emplois qu'elles occupent :

- ◆ certains groupes de femmes demeurent peu présents en emploi (femmes peu scolarisées, monoparentales, autochtones);
- ◆ emplois concentrés dans certaines industries ou professions pour lesquelles la rémunération et les conditions de travail sont moins avantageuses (ex. : en ventes et services);
- ◆ une série de défis propres aux femmes dans leur parcours sur le marché du travail (absence en raison de la maternité, conciliation travail-famille, pauvreté, etc.).

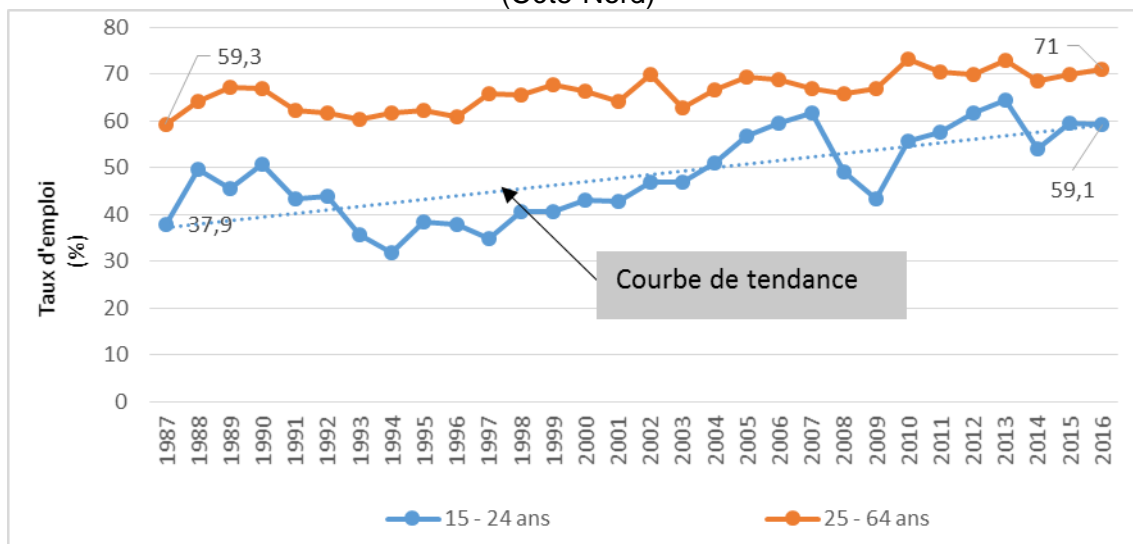
En conséquence, Emploi-Québec s'est engagé à :

- ◆ promouvoir la diversification des choix professionnels et à valoriser son offre de service pour favoriser la progression des femmes en emploi dans les industries à prédominance masculine (deux engagements du Programme d'accès à l'égalité des femmes en construction 2015-2024 de la Commission de la construction du Québec);
- ◆ améliorer la connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail et intervenir pour réduire les obstacles à l'insertion et au maintien des femmes en emploi (deux engagements de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2021 du Secrétariat à la condition féminine).

Les jeunes

À l'instar de l'ensemble du Québec, la situation des jeunes Nord-Côtiers de 15 à 24 ans sur le marché du travail s'est beaucoup améliorée ces trois dernières décennies. Entre 1987 et 2016, le taux d'emploi des jeunes Nord-Côtiers est passé de 37,9 % à 59,1 %. Cependant, il demeure inférieur à celui des 25 à 64 ans qui atteint 71,0 % en 2016.

Graphique 3
Évolution du taux d'emploi selon l'âge
(Côte-Nord)



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

Ainsi, malgré cette amélioration, ils demeurent moins intégrés au marché du travail. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'ils sont soit aux études, soit en période de transition. Une aide rapide et appropriée aux jeunes qui vivent une période de transition parfois difficile peut permettre d'accroître leur employabilité et faciliter leur insertion au marché du travail.

Les travailleurs expérimentés

Les 55 ans et plus sur la Côte-Nord participent de plus en plus au marché du travail, mais moins que les 25 à 54 ans et moins qu'ailleurs. Leur taux d'activité (30,6 % en 2016) a progressé de 7,6 points de pourcentage au cours des 10 dernières années, mais il demeure plus bas que celui de leurs semblables québécois (33,6 %) ou canadiens (37,7 %). De même, leur taux d'emploi en 2016 (27 %) est inférieur à celui de leurs homologues québécois (31,7 %) ou canadiens (35,5 %).

Le maintien de ces travailleurs expérimentés sur le marché du travail doit être perçu comme une des solutions à la rareté grandissante de main-d'œuvre découlant de la baisse démographique. Il est donc nécessaire de continuer à œuvrer à la mise à jour de leur employabilité et de leur compétence afin de favoriser leur maintien plus longtemps sur le marché du travail.

Les personnes handicapées

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

Les personnes judiciarisées

Selon les statistiques du ministère de la Sécurité publique, le milieu carcéral nord-côtier a admis près de 900 personnes en 2014-2015. C'est une progression de 31,7 % par rapport à 2009-2010. Cette population est caractérisée généralement par un faible niveau d'employabilité du fait du casier judiciaire, mais aussi parce que ces personnes sont souvent sans diplôme et sans expérience de travail. Cette population en augmentation doit être perçue comme un bassin de main-d'œuvre nécessaire à aider à intégrer le marché du travail.

Les autochtones

Les autochtones forment un groupe de plus en plus important sur la Côte-Nord, leur part dans la population totale ne cesse de croître. Elle est passée de 9,8 % en 2011 à 10,3 % en 2016.

Selon Statistique Canada il y avait 9 258 personnes vivant dans les communautés autochtones nord-côtières en 2011. Leur nombre est passé à 9 535 en 2016, soit un accroissement de 3,0 %. Dans le même temps, la population totale de la région baissait de 2,4 %.

Leur présence sur le marché du travail demeure cependant plus faible que celle de la population non autochtone. Au Québec, le taux d'emploi des personnes ayant une identité autochtone vivant hors réserve est de 46,7 %, contre 60,0 % pour les non-autochtones et le taux de chômage des personnes ayant une identité autochtone vivant hors réserve est de 12,2 %, contre 7,6 % pour les non-autochtones.

Tableau 2
Population dans les communautés autochtones

Nom géographique (français)	Population 2016	Population 2011	Population Variation en %
Essipit	297	268	10,8
Pessamit	2 256	2 420	-6,8
Uashat	1 592	1 485	7,2
Maliotenam	1 542	1 316	17,2
Kawawachikamach	601	586	2,6
Matimekosh	613	540	13,5
Lac-John	33	21	57,1
Pakuashipi	237	312	-24,0
La Romaine	977	1 016	-3,8
Natashquan	835	841	-0,7
Mingan	552	453	21,9
Total Communauté autochtone	9 535	9 258	3,0
Population totale Côte-Nord	2 518	94 766	-2,4

Source : Statistique Canada, *Recensement de la population* de 2016.

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

Les immigrants

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

Les prestataires de l'assistance sociale

Le nombre d'adultes bénéficiant des programmes d'aide financière de dernier recours a fortement diminué sur la Côte-Nord. Entre 2007 et 2015, le recul atteignait 21 %. Pour les personnes présentant les caractéristiques les plus favorables à l'emploi, la baisse était de 29 %. En 2016, on a dénombré 3 067 personnes à l'aide financière de derniers recours dans la région. De ce nombre, 1 100 sont des adultes prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi :

- ◆ 75 % ont entre 25 et 54 ans et 15 % ont moins de 25 ans
- ◆ 91 % ont au maximum le secondaire V et 5 % le collégial

Dans un contexte de baisse démographique et de vieillissement de la population, les prestataires des programmes d'assistance sociale constituent un bassin important de travailleurs pour lequel il faut poursuivre et renforcer nos actions afin de les intégrer au marché du travail et relever aussi les défis du développement et du maintien du niveau de vie de la population québécoise.

8.3 L'adéquation formation-compétence-emploi

Le taux de diplomation de la population a beaucoup changé depuis une vingtaine d'années, modifiant considérablement les compétences de base de la main-d'œuvre.

La proportion des Nord-Côtiers n'ayant aucun diplôme a chuté de façon significative entre 1990 et 2016 chez les personnes de 25 à 64 ans, passant de 51 % à 20 %. Par ailleurs, la proportion des personnes détenant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires a bondi de façon importante pendant les mêmes années, passant de 22 % à 50 %.

Même si la qualification de la main-d'œuvre nord-côtière a connu des améliorations importantes au cours des dernières décennies, les compétences de base ou les compétences spécialisées manquent encore à certains travailleurs. Rappelons que les personnes les moins instruites sont les plus exposées au chômage.

Étant donné l'immensité du territoire nord-côtier caractérisé par des réalités socioéconomiques différentes d'une MRC à l'autre, il faudra donc s'assurer que :

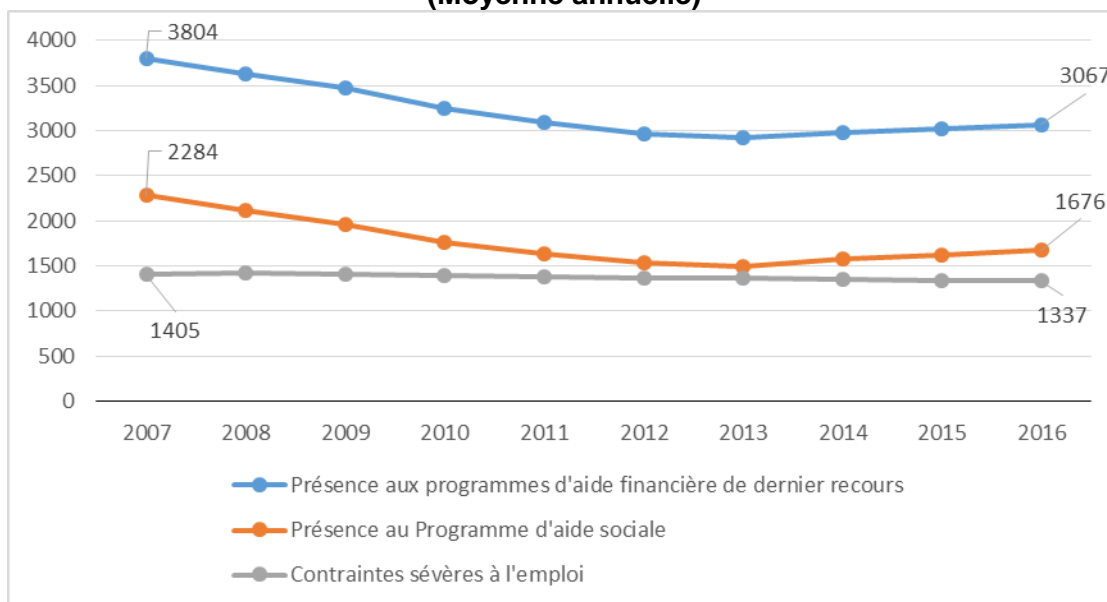
- ◆ tous les Nord-Côtiers ont accès à une formation de base de qualité, quel que soit leur lieu de résidence;
- ◆ les modes de formation soient bien diversifiés afin de les adapter aux besoins des individus et des entreprises;
- ◆ la formation corresponde aux besoins réels du marché du travail dans chaque MRC.

3.4 La mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale

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

Le nombre d'adultes bénéficiant des programmes d'aide financière de dernier recours a fortement diminué sur la Côte-Nord. Entre 2007 et 2016, le recul atteignait 19 %. Pour les personnes présentant les caractéristiques les plus favorables à l'emploi, la baisse était de 27 %.

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



Malgré ces diminutions, la pauvreté demeure sur la Côte-Nord et il existe des disparités importantes quant au niveau de vie de ses habitants. Par exemple, le niveau d'emploi et de revenu est différent selon que l'on habite la Manicouagan ou le Golfe-du-Saint-Laurent. Parmi les indicateurs relatifs aux disparités, celui de la défavorisation matérielle et sociale de Pampalon et Raymond permet de rendre compte de ces deux dimensions de la pauvreté dans les territoires du Québec. Selon cet indice, c'est surtout au point de vue matériel (emploi, revenu et scolarité) que les territoires de la Côte-Nord sont défavorisés. Sur le plan social, la situation est plus favorable.

Par ailleurs, l'Institut de la statistique du Québec a conçu un indice de vitalité économique à la demande du ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire. Cet indice constitue un outil de connaissance permettant de mesurer la performance économique relative des territoires dans trois dimensions essentielles de la vitalité économique des territoires, tels que le marché du travail, le niveau de vie et le dynamisme démographique. Parmi les 553 localités considérées comme ayant des rendements inférieurs à la moyenne au Québec, 26 sont situées sur la Côte-Nord.

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

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

3.5 Le contexte organisationnel d'Emploi-Québec

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

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

Dans cette optique, au cours de la dernière année, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a procédé à des changements organisationnels importants en vue de moderniser, optimiser et simplifier la prestation des services gouvernementaux à la population. Ces travaux passent par le déploiement de bureaux de Services Québec qui offriront de nombreux services gouvernementaux de première ligne, dont les services publics d'emploi.

4. LES ORIENTATIONS RÉGIONALES DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI 2017-2018

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

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

Les grandes orientations sont les suivantes :

Orientation 1 :

Approfondir la connaissance des déséquilibres du marché du travail tant quantitatif que qualitatif

Orientation 2 :

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

Orientation 3 :

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

Orientation 4 :

Intervenir auprès des clientèles des programmes de l'assistance sociale, dont celles qui bénéficient du programme Objectif emploi, dans une perspective d'accompagnement vers l'emploi

Orientation 5 :

Favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail

Orientation 6 :

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

Orientation 7 :

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

Orientation 8 :

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

La planification 2017-2018 et ses orientations s'inscrivent dans la consolidation du plan d'action précédent. Cette partie du plan d'action présente donc l'essentiel de la planification régionale qui a été retenue et adoptée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Ce

plan d'action trouve son prolongement dans la planification des activités des centres locaux d'emploi et de la direction régionale, qui précise les moyens d'action pour réaliser les stratégies d'intervention prioritaires retenues.

ENJEU 1

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

Pour faciliter l'adéquation entre la formation et l'emploi, l'information sur le marché du travail et l'information scolaire et professionnelle jouent un rôle de premier plan. Une information fiable, à jour et adaptée aux besoins des utilisateurs éclaire la prise de décision en matière de main-d'œuvre et d'emploi et contribue à améliorer l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.

ORIENTATION 1

APPROFONDIR LA CONNAISSANCE DES DÉSÉQUILIBRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL TANT QUANTITATIF QUE QUALITATIF

Le développement et la diffusion d'outils visant à mieux cibler les déséquilibres du marché du travail par profession, tout en considérant les dimensions sectorielles et régionales, permettront une meilleure planification des interventions afin de mieux répondre aux besoins de la clientèle.

AXE D'INTERVENTION 1.1

Le développement d'approches et d'outils permettant de mieux connaître les déséquilibres sur le marché du travail

LES STRATÉGIES

- ◆ Collaborer aux travaux visant l'amélioration de la connaissance de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de certaines professions pour lesquelles il n'y a pas de consensus de diagnostic sur l'état de la profession sur le marché du travail.
- ◆ Collaborer à la production de l'information sur le marché du travail en produisant des perspectives d'emploi par profession qui tiennent compte notamment de l'apport de l'offre de main-d'œuvre issue du réseau scolaire et de l'immigration.

AXE D'INTERVENTION 1.2

La production d'information pour les partenaires

LES STRATÉGIES

- ◆ Participer à la production d'une liste des professions identifiées en déséquilibre (surplus ou déficit de main-d'œuvre) afin de soutenir la Commission des partenaires du marché du travail dans son rôle de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre, en adéquation avec les besoins du marché du travail.
- ◆ Rendre disponible auprès de nos partenaires l'information sur les professions ciblées en vertu du programme des travailleurs étrangers temporaires.
- ◆ Soutenir nos partenaires du réseau de l'éducation dans l'utilisation des données sur le marché du travail pour la gestion de l'offre de formation sur le territoire.

ORIENTATION 2

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

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

AXE D'INTERVENTION 2.1

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Collaborer avec les établissements d'enseignement à l'amélioration et à la diversification des lieux géographiques, de l'offre et des modes de formation afin de rejoindre un plus grand nombre de personnes et d'entreprises.
- ◆ Favoriser le démarrage de petites cohortes de formation afin de mieux répondre aux réalités démographiques.
- ◆ Participer aux initiatives de promotion des métiers professionnels et techniques, notamment pour les professions identifiées en déséquilibre par la diffusion de l'information sur le marché du travail.
- ◆ Soutenir, par la formation et la qualification, la main-d'œuvre sans emploi ainsi que celle occupant des emplois de type saisonnier, durant leur basse saison.
- ◆ Favoriser l'utilisation de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).
- ◆ Promouvoir les nouveaux programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour le développement de stages en milieu de travail.

AXE D'INTERVENTION 2.2

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Soutenir financièrement les efforts en formation et qualification de la main-d'œuvre en emploi faiblement qualifiée, ainsi qu'auprès des travailleuses et des travailleurs à risque de perdre leur emploi, incluant la formation de base.
- ◆ Maximiser l'utilisation du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ainsi que les processus en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
- ◆ Soutenir l'investissement des entreprises dans le développement et la qualification des travailleurs par une meilleure planification de la formation.
- ◆ Susciter l'engagement des entreprises à la formation continue des travailleurs comme un déterminant de la productivité.
- ◆ Aider les entreprises à faire face à leurs obligations en matière de qualification réglementée pour l'exercice de certains métiers afin d'assurer la protection des travailleurs et de la population.

ORIENTATION 3

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

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

AXE D'INTERVENTION 3.1

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Assurer une veille active de l'évolution du marché du travail nord-côtier, notamment des secteurs d'activité qui sont les plus à risque.
- ◆ Recueillir et diffuser une information sur le marché du travail et une information scolaire et professionnelle adaptées pour en faciliter et en augmenter l'utilisation par les acteurs de l'emploi et de la formation.
- ◆ Promouvoir et favoriser une plus grande utilisation des outils électroniques en matière de services d'aide à la recherche d'emploi.
- ◆ Promouvoir auprès des citoyens et des employeurs l'utilisation des services d'information sur le marché du travail et de placement pour l'insertion rapide en emploi et le recrutement, particulièrement avec l'IMT en ligne et le Placement en ligne.

AXE D'INTERVENTION 3.2

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Développer, en collaboration avec les organismes spécialisés, des approches d'aide au placement plus structurantes, en renforçant les liens avec les employeurs pour répondre aux besoins de certains individus, dont les personnes qui terminent leur participation à une mesure active.
- ◆ Renforcer les mécanismes de suivi auprès des personnes sans emploi à la suite de leur participation à une mesure ou une activité d'Emploi-Québec.
- ◆ Miser sur le « soutien à la démarche client » en intervenant promptement auprès des personnes prêtes à travailler qui ont besoin d'une assistance ponctuelle pour trouver un emploi.
- ◆ Favoriser l'utilisation des services universels et des mesures de courte durée pour les personnes prêtes à occuper un emploi, notamment les prestataires de l'assurance-emploi qui risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention.
- ◆ Soutenir les personnes par de la formation lorsque celle-ci a été retenue comme étant la solution la plus appropriée à leur intégration en emploi.
- ◆ Soutenir les personnes ayant déjà une formation lorsque celles-ci rencontrent des obstacles face au marché du travail en raison d'un manque de compétences pratiques pour une profession ayant des perspectives d'emploi favorables et stratégiques pour la région.

AXE D'INTERVENTION 3.3

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

LES STRATÉGIES

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

ORIENTATION 4

INTERVENIR AUPRÈS DES CLIENTÈLES DES PROGRAMMES DE L'ASSISTANCE SOCIALE, DONT CELLES QUI BÉNÉFICIENT DU PROGRAMME OBJECTIF EMPLOI, DANS UNE PERSPECTIVE D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Aider les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à acquérir les qualifications requises pour améliorer leur autonomie financière est le meilleur moyen de concilier progrès économique et progrès social. Comme la clientèle de l'aide financière de dernier recours représente un important bassin potentiel de main-d'œuvre, une participation accrue de ces personnes au marché du travail constitue l'une des réponses au problème de la rareté de main-d'œuvre. Le programme Objectif emploi se veut une solution, notamment pour les nouveaux demandeurs, en leur fournissant le soutien nécessaire par une approche et un accompagnement plus intensif et personnalisé, ce qui favorisera l'intégration en emploi du plus grand nombre possible d'entre eux.

AXE D'INTERVENTION 4.1

L'intervention proactive auprès des nouveaux demandeurs d'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement rapide

LA STRATÉGIE

- ◆ Intervenir rapidement auprès des nouveaux demandeurs à l'aide de dernier recours en leur offrant un accompagnement intensif et individualisé afin de faciliter leur intégration en emploi et ainsi diminuer de façon considérable leur durée de présence à l'aide.

AXE D'INTERVENTION 4.2

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Intervenir dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours afin d'aider les personnes à se mettre en mouvement et à cheminer vers l'emploi.
- ◆ Intervenir de façon proactive auprès des personnes déjà prestataires d'une aide financière de dernier recours ayant des caractéristiques favorables à l'insertion en emploi.

AXE D'INTERVENTION 4.3

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Participer par nos mesures et nos services aux activités partenariales pour la mise sur pied de projets sociaux et économiques en lien avec la mission d'Emploi-Québec.
- ◆ Poursuivre et renforcer les collaborations avec les autres ministères et organismes engagés dans le soutien au développement de la main-d'œuvre et dans la lutte au chômage et à la pauvreté.
- ◆ Collaborer avec divers partenaires à un sous-comité issu de la Conférence administrative régionale, pour la mise sur pied d'une table régionale visant à mieux concerter les actions gouvernementales et ainsi intervenir de façon cohérente dans l'amélioration de la santé et de la qualité de vie des Nord-Côtiers.

ORIENTATION 5

FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES FAISANT PARTIE DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Même si une grande partie des chômeuses et des chômeurs sont relativement autonomes au regard de leur intégration au marché du travail, bon nombre d'entre eux font face à des obstacles et éprouvent des difficultés à intégrer un emploi. Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend concrétiser sa cinquième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent.

AXE D'INTERVENTION 5.1

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Renforcer la mise en œuvre d'approches proactives à l'intention des individus faisant partie de groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi, incluant les personnes récemment inscrites aux programmes d'assistance sociale.
- ◆ Favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles par la mise en œuvre des actions qui concernent Emploi-Québec dans la nouvelle Politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.
- ◆ Favoriser l'intégration au marché du travail des femmes faisant face à des obstacles à l'emploi par la mise en œuvre des engagements d'Emploi-Québec dans la stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2021 et par la réalisation des actions inscrites dans le « Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction ».
- ◆ Collaborer à la mise en œuvre de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits.
- ◆ Contribuer à la mise en œuvre de la stratégie d'action jeunesse 2016-2021, notamment en soutenant et en accompagnant les jeunes, en tant que clientèle sous-représentée sur le marché du travail, dans leur démarche d'orientation professionnelle, de qualification et d'intégration au marché du travail.
- ◆ Soutenir les personnes présentant des obstacles à l'emploi, notamment la clientèle judiciairisée, en mettant en œuvre des actions visant le développement de leur employabilité et la préparation à intégrer le marché du travail.

- ◆ Poursuivre nos actions issues de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, incluant les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi mais désireuses de travailler.
- ◆ Soutenir les travailleurs expérimentés dans leur recherche d'emploi et faciliter leur intégration et maintien en emploi.
- ◆ Offrir, en collaboration avec les organismes œuvrant en employabilité, dans une optique de complémentarité, des mesures et de l'accompagnement en vue de l'insertion et du maintien en emploi des clientèles qui terminent leur participation à une mesure active.
- ◆ Soutenir le développement des compétences des clientèles éloignées du marché du travail ou sous-représentées sur le plan de l'emploi, notamment par la participation à des activités de formation.

AXE D'INTERVENTION 5.2

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Accroître, par des services-conseils aux entreprises, la sensibilisation des employeurs à l'importance d'embaucher des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail pour combler leurs besoins de main-d'œuvre.
- ◆ Maximiser l'utilisation des mesures et des services afin de s'assurer d'une intégration en emploi réussie des groupes de personnes sous-représentés ou plus éloignés présentant des obstacles sur le plan de l'emploi.
- ◆ Soutenir les entreprises par des activités de formation et d'accompagnement afin de les aider à intégrer et à maintenir en emploi des personnes immigrantes (trousse Diversité+, programme PRIIME¹ et programme IPOP²).
- ◆ Collaborer avec nos partenaires et les organismes du milieu afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- ◆ Soutenir les entreprises afin d'instaurer de façon structurée de la formation en entreprise par le compagnonnage.

ORIENTATION 6

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

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

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

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

AXE D'INTERVENTION 6.1

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Accompagner les entreprises et les sensibiliser à l'importance d'adapter leur gestion des ressources humaines et d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre dans un contexte de rareté.
- ◆ Améliorer les échanges en matière d'information sur le marché du travail entre le personnel d'Emploi-Québec dédié aux services aux entreprises, les partenaires et les entreprises, afin de soutenir davantage ces dernières dans leur prise de décision en gestion des ressources humaines.
- ◆ Poursuivre nos actions visant à recentrer la prestation de services aux entreprises afin de renforcer l'efficacité de cette fonction (soutien au processus de recrutement, de rétention et de développement de la main-d'œuvre).
- ◆ Développer des approches proactives pour rejoindre et appuyer les entreprises pour lesquelles les interventions d'Emploi-Québec font une réelle différence, notamment :
 - ✓ en étant proactif dans le repérage d'entreprises nord-côtières, principalement la PME;
 - ✓ pour les petites et moyennes entreprises ayant des besoins en gestion des ressources humaines;
 - ✓ pour les entreprises dont les employés sont à risque de perdre leur emploi;
 - ✓ en axant cette aide sur le rôle-conseil à la fonction recrutement, rétention et développement du personnel et à la gestion de la diversité;
 - ✓ en matière de formation et de développement des compétences, pour appuyer les entreprises dont les travailleurs risquent de perdre leur emploi ou qui sont faiblement qualifiés.
- ◆ Soutenir les entreprises du secteur de l'économie sociale dans l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines.
- ◆ Soutenir les employeurs des industries à prédominance masculine dans le recrutement de la main-d'œuvre féminine et la gestion de la diversité homme-femme.

AXE D'INTERVENTION 6.2

La collaboration aux stratégies gouvernementales

LES STRATÉGIES

- ◆ Collaborer avec les comités sectoriels de main-d'œuvre pour l'implantation des diverses stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences comme outil de diversification des modes d'apprentissage et de formation continue.
- ◆ Collaborer à la réalisation des plans d'action des secteurs d'activité économique des créneaux « ingénierie des procédés industriels miniers et métallurgiques » et « ressources, science et technologie marine ».
- ◆ Collaborer au développement du Plan Nord, à la stratégie maritime, à la stratégie québécoise de développement de l'aluminium et à la stratégie numérique en intervenant, selon notre mission, dans la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre ainsi qu'en aidant les entreprises en matière de gestion des ressources humaines.
- ◆ Participer aux initiatives de diversification économique de la Côte-Nord, notamment par un soutien au développement de la main-d'œuvre dans les nouveaux secteurs identifiés.
- ◆ Collaborer, avec la société du Plan Nord, au Comité sur l'embauche de la main-d'œuvre régionale de la Côte-Nord, pour la mise en œuvre du volet 1, « amélioration de l'employabilité de la main-d'œuvre ».

ENJEU 2

L'amélioration continue des services publics d'emploi en fonction des besoins de la clientèle en collaboration avec les partenaires.

ORIENTATION 7

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

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

AXE D'INTERVENTION 7.1

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

LES STRATÉGIES

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

ORIENTATION 8

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

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

AXE D'INTERVENTION 8.1

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

LA STRATÉGIE

- ◆ Poursuivre notre collaboration avec les organismes en développement de l'employabilité afin d'accroître les résultats des interventions et ainsi augmenter le nombre de personnes en emploi à la fin de leur participation.
- ◆ Faire le bilan et assurer le suivi des pistes d'action concernant la persévérance et la réussite des participants aux mesures d'emploi, en adaptant, le cas échéant, l'offre de service aux besoins des clientèles.

AXE D'INTERVENTION 8.2

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Collaborer à la production d'une information sur le marché du travail de qualité, notamment par l'amélioration d'outils s'adressant aux personnes qui interviennent auprès des clientèles.
- ◆ Poursuivre une veille continue de l'activité économique et du marché du travail en produisant un bulletin mensuel et un bulletin semestriel.
- ◆ Contribuer à l'amélioration de l'offre d'information sur le marché du travail pour renforcer l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 8.3

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

LES STRATÉGIES

- ◆ Améliorer les liens et les processus de travail entre les services aux individus et les services aux entreprises des centres locaux d'emploi afin de permettre à nos clientèles, dont celles ayant terminé une participation à une mesure active, d'intégrer le marché du travail le plus rapidement possible.
- ◆ Poursuivre et évaluer les initiatives visant à favoriser les rencontres entre les employeurs et les chercheurs d'emploi.

AXE D'INTERVENTION 8.4

L'amélioration de la gestion par résultats

LES STRATÉGIES

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

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

5. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Bien que le plan d'action régional ait été soigneusement élaboré, certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus et, par conséquent, la réalisation du présent plan d'action régional. Parmi ces facteurs, il pourrait y avoir l'état réel et évolutif du marché du travail au cours de l'année 2017-2018 et la progression des travaux portant sur les services publics d'emploi. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec au moment de la reddition de comptes.

Les cibles sont établies selon l'information disponible au moment de l'adoption du plan d'action régional en début d'exercice financier. Elles pourraient être modifiées en cours d'année à la suite d'une révision au regard des résultats finaux de l'année antérieure, des ressources humaines disponibles et des budgets réels disponibles pour l'exercice 2017-2018. Le cas échéant, les objectifs pourraient alors être revus pour tenir compte de ces facteurs.

6. CONCLUSION

Nous espérons que ce plan d'action régional saura guider efficacement les interventions du réseau de Services Québec Côte-Nord pour la prochaine année. Enfin, nous remercions tous ceux et celles qui ont participé, de près ou de loin, à l'exercice de planification 2017-2018, dont ce document est l'aboutissement.

7. LES ANNEXES

Tableau synoptique

ENJEUX			
1. L'adaptation organisationnelle aux changements de l'environnement interne.	2. L'assurance d'une offre de service de qualité pour les citoyennes et citoyens ainsi que pour les entreprises.	3. L'adaptation organisationnelle aux besoins de la clientèle.	4. 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.
ORIENTATIONS			
1. Poursuivre l'amélioration des processus de travail.	2. Assurer le respect des engagements inscrits dans la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens du Ministère.	3. Poursuivre l'adaptation de la prestation de services et l'organisation territoriale.	4. 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.
AXES D'INTERVENTION			
Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines.	Maintenir la qualité des services offerts.	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.	La diminution de la présence aux programmes d'assistance sociale, particulièrement celle des jeunes.

ENJEUX

5. 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.

ORIENTATIONS

<p>5. Approfondir la connaissance des déséquilibres du marché du travail tant quantitatifs que qualitatifs.</p>	<p>6. Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre.</p>	<p>7. Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail.</p>	<p>8. Intervenir auprès des clientèles des programmes de l'assistance sociale, dont celles qui bénéficieront du programme « Objectif emploi », dans une perspective d'accompagnement vers l'emploi.</p>	<p>9. Favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.</p>	<p>10. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité.</p>
---	---	---	---	---	--

AXES D'INTERVENTION

<p>Le développement d'approches et d'outils permettant de mieux connaître les déséquilibres sur le marché du travail.</p> <p>La production d'information pour les partenaires.</p>	<p>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.</p> <p>Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi.</p>	<p>Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des utilisateurs.</p> <p>L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation d'appoint.</p> <p>Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre.</p>	<p>L'intervention proactive auprès des nouveaux demandeurs d'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement rapide.</p> <p>Le soutien et l'accompagnement des prestataires d'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi.</p> <p>La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.</p>	<p>La mobilisation, la préparation et l'accompagnement jusqu'au placement en emploi des clientèles présentant des obstacles face au marché du travail.</p> <p>L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.</p>	<p>Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail.</p> <p>La collaboration aux stratégies gouvernementales.</p>
--	--	---	--	--	--

ENJEUX

6. L'amélioration continue des services publics d'emploi, en fonction des besoins de la clientèle, en collaboration avec les partenaires.

ORIENTATIONS

11. Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins de la clientèle et du marché du travail.

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

AXES D'INTERVENTION

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

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

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

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

L'amélioration de la gestion par résultats.

Les indicateurs et les cibles de résultats pour 2017-2018

Le tableau suivant présente les indicateurs et les cibles de résultats pour le présent plan d'action régional. À des fins de comparaison, on y indique les cibles de l'année 2016-2017 et les résultats atteints pour les 11 premiers mois de l'exercice financier.

Les indicateurs de résultats du plan d'action	Cibles régionales 2016-2017	Résultats 2016-2017 au 31 mars 2017	Cibles régionales 2017-2018
Service à la clientèle			
1. Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de 5 jours ouvrables	85 %	94,8 %	85 %
2. Taux des clients qui se déclarent très satisfaits ou satisfaits des services reçus (bureaux déployés)	s. o.	s. o.	90 %
Services gouvernementaux			
3. Proportion des clients ayant reçu des services gouvernementaux au comptoir et ayant été accompagnés dans leur navigation	s. o.	s. o.	50 %
Services de solidarité sociale			
4. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	723	749	801
5. Taux d'exactitude monétaire dans le délai administratif des dossiers actifs des services de solidarité sociale	97 %	s. o.	97 %
Services publics d'emploi			
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	3853	5651	5202
7. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2151	2867	2545
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	2767	4200	2767
9. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1015	1754	1038
10. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	908	981	1150
11. Nombre de prestataires des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	465	477	510
12. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	321	275	321
13. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	43	25	32

Répartition du budget du Fonds de développement du marché du travail

Les budgets d'intervention de la région de la Côte-Nord pour l'année 2017-2018 sont répartis en tenant compte des principales clientèles qu'Emploi-Québec doit desservir :

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

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

Répartition du budget du FDMT 2017-2018 par centre local d'emploi

Unité administrative	Fonds du Québec \$	Compte de l'assurance-emploi \$	Total 2017-2018 \$	Total 2016-2017 \$
Direction régionale	486 400	1 069 440	1 555 840	1 728 501
Les Escoumins	82 494	450 966	533 460	486 969
Forestville	107 576	588 076	695 652	647 681
Baie-Comeau	343 362	1 877 034	2 220 396	1 964 259
Port-Cartier	78 887	431 245	510 132	463 576
Sept-Îles	344 588	1 883 740	2 228 328	2 003 432
Havre-Saint-Pierre	169 594	1 013 609	1 183 203	976 765
Total	1 612 900	7 314 110	8 927 010	8 271 182

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