

ÉQUIPE DE TRAVAIL

Direction

Myriam Chambron

Directrice du marché du travail et des services spécialisés

Analyse et rédaction

Jonathan Dupuis

Économiste régional

Catherine Lord

Conseillère régionale en planification, partenariat et reddition de comptes

Soutien technique

Julie Côté

Technicienne en administration

Céline Lord

Technicienne en information sur le marché du travail

Comité de planification du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière

Giovanni Carboni

Directeur régional

Direction régionale de Services Québec de Lanaudière

Myriam Chambron

Directrice du marché du travail et des services spécialisés

Direction régionale de Services Québec de Lanaudière

Stéphane Dignard

Président, Recrutement Intégral

Jean-François Dupuis

Directeur général, Lanaudière Économique

Esteben Harguindeguy

Conseiller syndical, Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES-298 [FTQ]) et président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière

Gilbert Massé

Directeur, Bureau de Services Québec de Sainte-Julienne

Marcel Paradis

Directeur général, Le Campus Emploi

Andrée Tousignant,

Copropriétaire, Benny & Co. de Lavaltrie et consultante en ressources humaines et développement organisationnel, Agili-T RH

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022 | ISBN 978-2-550-92294-0

N.B. L'emploi du genre masculin dans ce document a pour but d'alléger le texte et d'en faciliter la lecture.

Le volet main-d'œuvre et emploi du Plan d'action régional 2022-2023 a été adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière le 17 mars 2022.

TABLE DES MATIÈRES

Page

| | | |
|-------|---|----|
| 1. | Mot du directeur régional de Services Québec et mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière | 1 |
| 1.1 | Mot du directeur régional de Services Québec Lanaudière | 1 |
| 1.2 | Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière | 2 |
| 2. | Présentation de la Direction régionale de Services Québec de Lanaudière | 3 |
| 2.1 | Mission, offre de services et cadre de gestion | 3 |
| 2.1.1 | Mission | 3 |
| 2.1.2 | Offre de services | 3 |
| 2.1.3 | Cadre de gestion | 4 |
| 2.2 | Ressources | 4 |
| 2.3 | Partenariats régionaux | 5 |
| 3. | Évolution de l’environnement et principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec de Lanaudière | 6 |
| 3.1 | Population et territoire | 6 |
| 3.2 | Situation générale du marché du travail | 6 |
| 3.3 | Enjeux régionaux en matière de main-d’œuvre et d’emploi | 13 |
| 4. | Priorités régionales et axes d’intervention en lien avec les principaux objectifs | 14 |
| 4.1 | Simplifier l’accès aux services et en améliorer la qualité | 15 |
| 4.2 | Adapter les interventions aux besoins de la clientèle | 16 |
| 4.2.1 | Interventions en matière de main-d’œuvre et d’emploi | 16 |
| 4.2.2 | Interventions en matière de participation sociale et de mobilisation | 22 |
| 4.3 | Relever les défis organisationnels | 23 |

LISTE DES ANNEXES

| | |
|----------|--|
| Annexe 1 | Budget du Fonds de développement du marché du travail |
| Annexe 2 | Indicateurs de résultats ciblés et cibles |
| Annexe 3 | Plan d'organisation administrative régionale |
| Annexe 4 | Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière |
| Annexe 5 | Organismes spécialisés en employabilité |
| Annexe 6 | Répartition des établissements dans Lanaudière selon les MRC |
| Annexe 7 | Cartographie des bureaux locaux de Lanaudière |

1. MOT DU DIRECTEUR RÉGIONAL DE SERVICES QUÉBEC ET MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LANAUDIÈRE

1.1 Mot du directeur régional de Services Québec Lanaudière

J'ai le plaisir de vous présenter le Plan d'action régional 2022-2023 de la Direction régionale de Services Québec de Lanaudière. Ce plan, qui est le dernier du cycle de planification quadriennale 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, tient compte des orientations nationales, tout en mettant de l'avant les préoccupations régionales. La volonté derrière cet exercice consiste à guider les interventions des différentes lignes d'affaires de la direction régionale pour l'année à venir, soit pour les secteurs des services gouvernementaux, de l'emploi et de la solidarité sociale.

En ce sens, dans le respect des mandats et responsabilités qui lui sont confiés, Services Québec Lanaudière travaille à faire connaître les services gouvernementaux aux citoyens et aux entreprises ainsi qu'à leur offrir un accès simplifié à ces services. Nos actions visent également à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des différentes clientèles – notamment par la formation et la requalification de la main-d'œuvre - ainsi qu'à soutenir davantage les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Enfin, nos interventions encouragent la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires.

La première partie du Plan d'action régional présente la Direction régionale de Services Québec de Lanaudière. La section suivante propose une analyse du marché du travail et permet de contextualiser le dernier chapitre, dans lequel sont énoncés les priorités et les axes d'intervention visant à répondre aux principaux objectifs du Plan d'action.

Je suis convaincu que les objectifs de ce plan d'action seront atteints grâce au travail essentiel de l'ensemble du personnel de Services Québec Lanaudière et de tous les partenaires régionaux. C'est par leurs actions quotidiennes et leur engagement que les services publics peuvent être agiles et ainsi s'adapter à l'évolution rapide du marché du travail et aux besoins de la clientèle de Services Québec.

En terminant, je tiens également à remercier les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière pour leur précieuse contribution à l'élaboration du volet main-d'œuvre et emploi du présent plan d'action.



Giovanni Carboni
Directeur régional, Direction régionale de Services Québec de Lanaudière et
Secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière

1.2 Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière

Au nom du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière, je suis fier de vous présenter le volet main-d'œuvre et emploi du Plan d'action régional 2022-2023 de Services Québec Lanaudière. Ce plan guidera les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi au cours de la prochaine année, afin de répondre aux besoins du marché du travail lanauois.

En effet, après avoir subi les perturbations historiques engendrées par la pandémie, la région de Lanaudière entame l'année 2022 avec un marché de l'emploi vigoureux, mais encore plombé par une importante rareté de main-d'œuvre qui sévit dans plusieurs secteurs d'activité et qui est appelée à perdurer, en raison du vieillissement de la population.

Dans ce contexte, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre sont d'importants enjeux qui interpellent le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière, tout comme la qualification des chercheurs d'emploi et des travailleurs. L'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et celles recherchées par les employeurs revêt plus que jamais un caractère primordial.

Les actions régionales présentées dans ce plan d'action offrent une réponse adaptée aux défis du marché du travail régional de Lanaudière, tout en valorisant l'ensemble de l'offre de services publics d'emploi. Ces actions sont en cohérence avec les priorités nationales en matière de main-d'œuvre et d'emploi ainsi qu'avec les orientations stratégiques de la Commission des partenaires du marché du travail.

J'ai la conviction que l'engagement de tous les acteurs concernés par ce plan d'action en permettra la mise en œuvre réussie et assurera une concertation régionale forte, agile et tournée vers des solutions concrètes ayant un réel impact sur le marché du travail de Lanaudière.

A handwritten signature in blue ink that reads "Esteben Harguindeguy".

Esteben Harguindeguy

Président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière

2. PRÉSENTATION DE LA DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC DE LANAUDIÈRE

2.1 Mission, offre de services et cadre de gestion

2.1.1 Mission

La mission de la Direction régionale de Services Québec de Lanaudière s'inscrit dans la lignée de celle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), soit de contribuer à la prospérité, à la richesse collective et au développement du Québec

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

2.1.2 Offre de services

Le Ministère a également pour mission d'offrir aux citoyens et aux entreprises, sur tout le territoire du Québec, un guichet multiservice afin de leur procurer un accès simplifié à des services publics. En ce sens, Services Québec offre des services de renseignement généraux sur les services gouvernementaux, des services de solidarité sociale et des services publics d'emploi.

Services gouvernementaux

L'offre gouvernementale de services aux citoyens et aux entreprises est soutenue par le réseau de Services Québec, chargé de fournir un guichet unique multiservice qui offre un accès simplifié – en personne, au téléphone ou en ligne – aux services de différents ministères et organismes gouvernementaux. Dans cette optique, le Ministère s'associe à d'autres ministères et organismes gouvernementaux, dont le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), afin de simplifier l'accès aux services, d'en assurer la continuité et d'en améliorer l'efficacité.

De plus, afin d'assurer un continuum de services, le MTESS et le MIFI ont renforcé leur partenariat avec le déploiement d'employés de ce dernier au sein du réseau de Services Québec. L'objectif consiste, notamment, à permettre à la clientèle immigrante de bénéficier d'un accès simplifié aux services de ces deux ministères sous un même toit. Ainsi, dans Lanaudière, six employés du MIFI sont présents dans différents bureaux de Services Québec.

Dans la foulée de la transition numérique accélérée par la pandémie de la COVID-19, le Ministère a mis en place un portail transactionnel de services en ligne, afin de faciliter l'accès aux services de l'emploi et aux programmes de l'assistance sociale au moyen de Mon dossier – Aide à l'emploi – Assistance sociale. Cet espace personnalisé et sécurisé permet au citoyen de déposer des documents et de consulter certaines informations présentes à son dossier, comme les dates et les montants de ses prochains versements ou ses rendez-vous avec un agent.

Services de solidarité sociale

Conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, Services Québec est responsable d'administrer les programmes d'aide financière de dernier recours. Ainsi, suivant le volet de solidarité sociale de son offre de services, Services Québec soutient financièrement les personnes et les familles démunies et contribue à favoriser leur autonomie économique et sociale. En outre, il les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale et professionnelle, et leur participation active à la société.

Services publics d'emploi

Dans une perspective selon laquelle l'emploi est le moyen privilégié pour lutter contre la pauvreté et favoriser l'autonomie financière des personnes, les services publics d'emploi contribuent à un meilleur équilibre du marché du travail, à la réduction du chômage ainsi qu'à la prospérité économique de la région. En plus des services universels destinés à l'ensemble de la population et des entreprises, des services d'emploi spécialisés sont offerts. Ceux-ci s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les amènera à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des besoins en matière de gestion des ressources humaines.

2.1.3 Cadre de gestion

L'action de Services Québec s'inscrit dans le cadre de gestion axée sur les résultats du gouvernement du Québec. Cette approche vise l'atteinte de résultats mesurables en fonction d'objectifs préétablis qui prennent en compte les services à offrir aux citoyens et aux entreprises et les ressources disponibles.

Le MTESS rend public son plan d'action annuel des services publics d'emploi ainsi que son rapport annuel de gestion et les dépose à l'Assemblée nationale. De plus, ce plan d'action est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de la responsabilité des mesures d'emploi actives établis avec le gouvernement fédéral et figurant à l'Entente Canada-Québec sur le développement de la main-d'œuvre.

Afin de tirer le meilleur parti de la gestion par résultats, Services Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat. L'organisation s'appuie également sur l'expertise d'un réseau d'organismes œuvrant dans le développement de l'employabilité¹.

2.2 Ressources

Afin d'offrir les services publics d'emploi, la Direction régionale de Services Québec de Lanaudière dispose d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes conclues avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Services Québec peut également compter sur un budget de transfert pour les versements de l'aide financière prévue par les programmes d'assistance sociale ainsi que pour les programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liés aux services d'emploi sont déterminées en tenant compte du budget accordé, qui conditionne l'ampleur de ses interventions. Le présent plan d'action en tient compte, notamment en ce qui concerne les cibles de résultats à atteindre par les services publics d'emploi. Les indicateurs de résultats et les cibles sont présentés à l'annexe 2.

1. Le Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité témoigne de l'importance du rôle de ces organismes dans l'offre de services publics d'emploi.

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. Le budget initial s'élève à 51,7 millions de dollars² pour l'année 2022-2023 (annexe 1).

En 2021-2022, la Direction régionale de Services Québec de Lanaudière pouvait compter sur un effectif total de 210,1³ équivalents temps complet (ETC) utilisés pour offrir ses services gouvernementaux, ses services de solidarité sociale et ses services publics d'emploi aux citoyens, aux entreprises et aux organismes des six municipalités régionales de comté (MRC) de son territoire.

Chacun des sept bureaux locaux de Services Québec Lanaudière dispose des programmes, des mesures et des services requis pour répondre efficacement aux besoins particuliers de la clientèle du territoire. De plus, le bureau régional, par ses fonctions de planification, de coordination, de supervision et de contrôle, soutient les bureaux de Services Québec dans l'organisation des services. L'organigramme de la Direction régionale de Services Québec de Lanaudière peut être consulté à l'annexe 3.

2.3 Partenariats régionaux

La région de Lanaudière est reconnue depuis de nombreuses années comme un lieu de partenariat et de concertation. En plus de ses ressources en matière d'employabilité, qui sont présentées à l'annexe 5, les partenaires de la Direction régionale de Services Québec de Lanaudière sont les suivants :

- Cégep régional de Lanaudière (Joliette, L'Assomption et Terrebonne);
- Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière;
- Centre régional universitaire de Lanaudière;
- Centre de services scolaire des Samares;
- Centre de services scolaire des Affluents;
- Chambres de commerce;
- Comité régional pour la valorisation de l'éducation;
- Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier;
- Créneaux d'excellence :
 - Alliance Métal Québec,
 - Design d'ameublement;
- Culture Lanaudière;
- Économie sociale Lanaudière;
- Lanaudière Économique;
- Ministères et organismes gouvernementaux;
- Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière;
- Table des préfets de Lanaudière;
- Table des partenaires du développement social de Lanaudière;
- Table interordres d'Éducation Lanaudière;
- Table régionale des organismes communautaires autonomes de Lanaudière;
- Tourisme Lanaudière.

2. Budget d'intervention initial excluant les projets économiques d'envergure et la Mesure de formation de la main-d'œuvre, 100 000 \$ ou plus.

3. Incluant les ETC utilisés du Centre spécialisé des incohérences de Lanaudière (CSIL).

3. ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET PRINCIPAUX ENJEUX QUI INTERPELLENT LA DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC DE LANAUDIÈRE

3.1 Population et territoire

Située entre les Laurentides et la Mauricie, avec une frontière sud qui côtoie celles de Laval et de Montréal, la région administrative de Lanaudière est composée de six municipalités régionales de comté (MRC) – dont deux faisant partie de la Communauté métropolitaine de Montréal – et d'une communauté Atikamekw. Selon les estimations démographiques de Statistique Canada, la région comptait 535 200 habitants au 1^{er} juillet 2021, soit 6,2 % de l'ensemble de la population du Québec.

Lanaudière figure depuis plusieurs années parmi les régions où l'accroissement démographique est le plus élevé du Québec. Cette croissance s'est encore une fois accélérée de 2020 à 2021, alors que la population lanaudoise a crû à un taux de 20 pour 1 000, contre 3 pour 1 000 à l'échelle provinciale⁴. La population de la région demeure légèrement plus jeune que celle de l'ensemble du Québec.

La région affiche l'un des taux nets de migration interrégionale les plus élevés au Québec : un gain de 8 385 personnes issues des échanges migratoires avec les autres régions a été enregistré en 2020-2021, solde record pour Lanaudière depuis le début des années 2000⁵. La région semble attirer les jeunes familles. En effet, les groupes des 0-14 ans et des 30-44 ans représentent plus des deux tiers des gains. Seul le groupe des 20-24 ans affiche un solde négatif.

Au chapitre des migrations internationales, 1 % des immigrants admis au Québec de 2020 à 2021 se sont établis dans la région. D'après les données du recensement de 2016, les personnes immigrantes composent 5,3 % de l'ensemble de la population lanaudoise.

3.2 Situation générale du marché du travail

Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, l'année 2021 s'est terminée en dessous du niveau de 2020 en ce qui a trait au bilan de l'emploi dans la région. Le total des personnes en emploi résidentes de Lanaudière a diminué de 1,8 % par rapport à l'année 2020, pour atteindre 260 000. L'emploi dans la région est comparable à la situation pré-pandémie, soit une diminution de 0,4 % de 2019 à 2021. La variation est de -0,9 % pour l'ensemble du Québec pour la même période.

Dix des régions du Québec ont subi des baisses d'emploi plus importantes que Lanaudière par rapport à 2019, quatre ont une situation comparable et deux régions notent une augmentation de l'emploi.

4. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2022). Fiches démographiques — Les régions administratives du Québec en 2021, [En ligne], Québec, L'Institut, 46 p.

5. ST-AMOUR, Martine, Simon BÉZY et Luc DENEULT (2022). « La migration interrégionale au Québec en 2020-2021 : les pertes accrues des grands centres profitent à plusieurs régions », Bulletin sociodémographique, vol. 26, n° 1, janvier, Institut de la statistique du Québec, p. 1-20.

Pour ce qui est de la population active, le taux de croissance annuel dans la région, soit -5,6 %, représente la plus forte baisse de tout le Québec pour 2021. La région de Lanaudière avait cependant enregistré la plus forte hausse de la province entre 2019 et 2020. La population active est la somme des personnes en emploi et des chômeurs. Les périodes de confinement ont fait augmenter la population en situation de chômage en 2020 et nous supposons que l'emploi a été surévalué en 2020⁶. Les données sur l'emploi nous semblent plus réalistes pour 2021 et le nombre de chômeurs a diminué en 2021 par rapport à 2020, puisque, en général, l'économie était plus ouverte cette année-là. Ces phénomènes réunis expliquent les variations importantes décrites ci-dessus. Dans l'ensemble, le portrait est stable entre 2019 et 2021, avec une variation de la population active de 0,4 %. La variation est de 0,1 % pour la même période sur l'ensemble du Québec.

En 2021, les taux d'activité et d'emploi atteignent respectivement 64,0 % et 60,9 % dans Lanaudière. Ces taux sont comparables à ceux du Québec, où le taux d'activité est de 64,1 % et le taux d'emploi de 60,1 %.

De 2020 à 2021, le taux de chômage régional a diminué de 3,7 points de pourcentage, pour s'établir à 4,9 %, ce qui est le deuxième taux le plus bas enregistré pour ces données. Le plus bas taux atteint était de 4,1 % en 2019. Le taux de chômage pour le Québec est de 6,1 % en 2021. Comme la population active est demeurée relativement stable depuis 2019, la variation du taux de chômage s'explique par la diminution du nombre de chômeurs, qui avait augmenté de 13 700 de 2019 à 2020 pour s'établir à 24 900 chômeurs et qui a diminué de 11 600 de 2020 à 2021 pour un total de 13 300 personnes. Le nombre de chômeurs est en hausse de 18,8 % par rapport à 2019, alors que diverses restrictions étaient toujours présentes pour plusieurs industries dans la province. Dans l'ensemble du Québec, nous observons une hausse de 19,6 % du nombre de chômeurs entre 2019 et 2021.

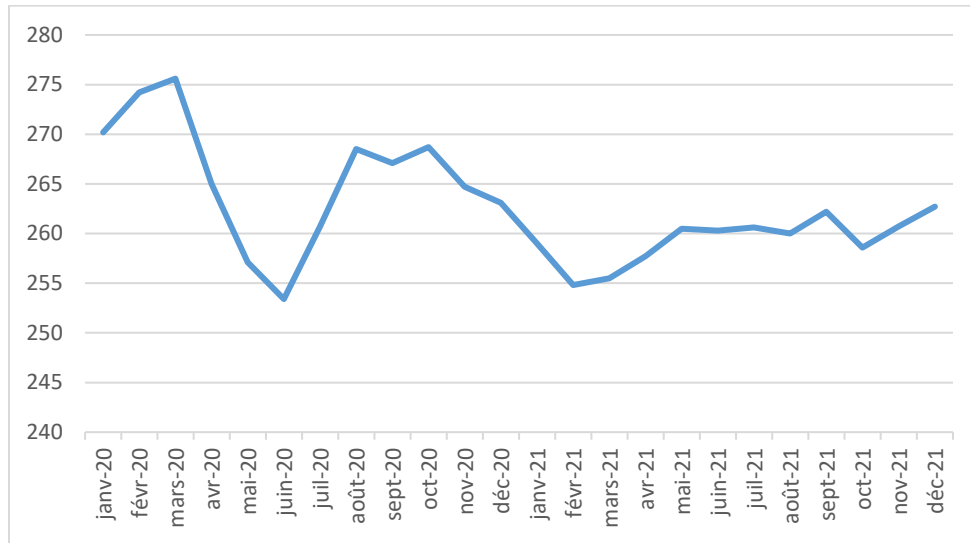
L'emploi à temps partiel est demeuré stable (-100) tandis que l'emploi à temps plein a reculé (-4 600) en 2021 dans Lanaudière. Par rapport à 2019, nous observons une hausse de l'emploi à temps plein de 4 700 postes et une baisse de l'emploi à temps partiel de 5 700 postes. Une tendance comparable est visible pour l'ensemble du Québec, alors qu'une baisse de l'emploi à temps partiel plus élevée que la hausse de l'emploi à temps plein cause une légère diminution de l'emploi total en 2021.

L'impact de la crise sanitaire est visible sur le graphique suivant, où nous observons une diminution de l'emploi dans Lanaudière de 8,1 % entre mars 2020 et juin 2020⁷ (une diminution mensuelle moyenne de 2,8 %). Nous constatons ensuite une diminution de 3,6 % entre octobre 2020 et février 2021 (une diminution mensuelle moyenne de 1,3 %). Ces deux périodes représentent les deux premiers confinements. L'impact des mesures débutant à la fin décembre 2021 n'est pas encore connu.

6. Les données régionales de l'Enquête sur la population active ont une marge d'erreur plus importante qu'au niveau provincial ou national. Lorsqu'une donnée varie beaucoup par rapport à sa tendance des dernières années et que nous n'observons pas de raisons claires dans l'actualité régionale, il devient approprié de supposer qu'une part importante de la variation puisse être liée au sondage lui-même. Bien que ce soit une cause probable du phénomène observé, il n'est pas possible de prouver cette hypothèse.

7. Les données utilisées représentent des moyennes mobiles de trois mois qui permettent de mieux dégager les tendances dans les variations des données, mais peuvent causer un léger décalage dans le temps.

Évolution mensuelle de l'emploi désaisonnalisé, Lanaudière de janvier 2020 à décembre 2021



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier 2022.

Évolution du nombre de personnes occupées selon le niveau de compétence Lanaudière et Québec, de 2019 à 2021

| | Lanaudière | | | | Province de Québec | | | |
|--|------------|------|--------------------|---------|--------------------|---------|--------------------|--------|
| | 2019 | 2021 | Variation annuelle | | 2019 | 2021 | Variation annuelle | |
| | (k) | (k) | Nombre (k) | (%) | (k) | (k) | Nombre (k) | (%) |
| Total des niveaux de compétence | 261,1 | 260 | -1,1 | -0,4 % | 4 308,1 | 4 269,0 | -39,1 | -0,9 % |
| Niveau gestion | 19,6 | 14,7 | -4,9 | -25,0 % | 368,1 | 345,7 | -22,4 | -6,1 % |
| Personnel professionnel : professions qui exigent habituellement une formation universitaire | 36,5 | 46,1 | 9,6 | 26,3 % | 877,4 | 967,7 | 90,3 | 10,3 % |
| Niveau de compétence B de la CNP : professions qui exigent habituellement une formation collégiale ou un programme d'apprentissage | 107,5 | 93,2 | -14,3 | -13,3 % | 1 549,9 | 1 492,8 | -57,1 | -3,7 % |
| Niveau de compétence C de la CNP : professions qui exigent habituellement une formation de niveau secondaire ou une formation propre à la profession | 66 | 75,6 | 9,6 | 14,5 % | 1 068,2 | 1 040,7 | -27,5 | -2,6 % |
| Niveau de compétence D de la CNP : professions pour lesquelles une formation en cours d'emploi est habituellement donnée | 31,5 | 30,4 | -1,1 | -3,5 % | 444,5 | 422,2 | -22,3 | -5,0 % |

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, données annuelles janvier 2022.

Dans la région, la faible amplitude de la variation globale des personnes en emploi entre 2019 et 2021 cache des mouvements beaucoup plus forts du côté des employés en gestion, avec une perte du quart des personnes en emploi. Du côté des emplois de niveau professionnel, la variation est aussi importante, mais cette fois-ci à la hausse, avec une progression de 26,3 % de son nombre de personnes en emploi. La possibilité d'effectuer du télétravail n'est certes pas étrangère à la croissance des professions qui exigent habituellement une formation universitaire. La crise sanitaire a probablement accéléré les changements prévus à moyen et long terme sur la diminution de la part relative des emplois qualifiés et peu qualifiés au profit des emplois hautement qualifiés. Pour les professions de niveau collégial, l'emploi a diminué de 13,3 % et il a augmenté de 14,5 % pour l'emploi de niveau secondaire.

Disparité entre les secteurs

Bien que l'emploi total n'ait que peu varié, plusieurs industries ont connu des revirements importants de 2019 à 2020 et de 2020 à 2021. Au net, entre 2019 et 2021, les secteurs qui ont vu leur nombre d'emplois augmenter le plus sont les services d'enseignement (6 600 postes; 40,5 %), la construction (4 900 ; 22,2 %), la production de biens (4 600; 7,3 %) et l'administration publique (4 500; 47,4 %). À l'inverse, les secteurs ayant subi le plus de pertes sont les services d'hébergement et la restauration (9 200 postes; -52,9 %), le transport (4 700; -26,0 %), la gestion d'entreprises et autres services de soutien (3 900; -43,3 %) et les services professionnels, scientifiques et techniques (3 100; -22,5 %).

Rééquilibrage pour les femmes

Alors que les femmes étaient majoritairement touchées en 2020 par les pertes d'emploi, 2021 apporte un rééquilibrage. Au total, de 2019 à 2021, les femmes ont fait des gains de 3 100 postes, soit une hausse de 2,5 %. L'emploi chez les hommes a diminué de 4 200, soit une baisse de 3,1 %. Les femmes représentent en 2021 49,0 % des employés de Lanaudière.

En 2021, les femmes représentent 49,8 % de la population lanaudoise et 48,8 % de la population active, ce qui implique avec la hausse de l'emploi que le taux de chômage chez les femmes est en baisse à 4,5 %, alors qu'il est de 5,2 % chez les hommes. Les écarts des taux d'emploi et taux d'activité ont diminué entre les hommes et les femmes dans la région. L'écart du taux d'emploi est de 2 points de pourcentage en 2021, alors qu'il était de 6,4 points de pourcentage en 2019. L'écart du taux d'activité est passé de 6,7 points de pourcentage en 2019 à 2,6 points de pourcentage en 2021. Bien que des disparités subsistent encore, la situation tend à converger entre les hommes et les femmes sur le marché du travail dans la région.

Situation des jeunes de 15 à 24 ans sur le marché du travail

Les jeunes de la région, qui ont subi des pertes d'emploi importantes en 2020, voient leur situation s'améliorer en 2021. La hausse de 8 200 personnes en emploi permet d'éponger les pertes de 2020 et de dépasser l'emploi atteint en 2019. Nous constatons une hausse de 13,9 % de l'emploi entre 2019 et 2021, qui passe de 34 600 à 39 400.

Le taux de chômage de 23,5 % en 2020 est en baisse à 10,3 % en 2021. Bien que l'emploi ait augmenté par rapport à 2019, le taux de chômage est plus élevé qu'en 2019 (8,9 %), ce qui s'explique par une hausse de 5 900 personnes dans la population active de 15 à 24 ans. Alors qu'il y a 4 800 employés de plus, le nombre de chômeurs a augmenté de 1 100 personnes pour la même période. Les taux d'emploi et d'activité sont plus hauts en 2021 qu'avant la pandémie, atteignant 74,8 % pour le taux d'activité en 2021 (69,5 en 2020) et 67,1 % pour le taux d'emploi (53,2 en 2020).

Situation des personnes de 25 à 54 ans sur le marché du travail

De 2019 à 2021, l'emploi a augmenté de 1 300 (0,8 %) chez les 25 à 54 ans. Il s'agit d'une hausse de 6 600 emplois à temps plein et d'une baisse de 5 300 emplois à temps partiel. Nous constatons une hausse de 26,5 % du nombre de chômeurs (1 300 personnes). Le taux d'activité a diminué de 90,5 % à 88,4 % et le taux d'emploi de 87,9 % à 85,2 %. Le taux d'activité calcule la proportion de la population active par rapport à la population en âge de travailler. Le taux d'emploi calcule la proportion de personnes en emploi par rapport à la population en âge de travailler. Il y a eu une hausse de la population active et une hausse des personnes en emploi. Or, les taux d'emploi et d'activité ont diminué. Nous l'expliquons par une augmentation plus importante de la population en âge de travailler. Le taux de chômage est passé de 2,9 % en 2019 à 3,6 % en 2021.

Situation des personnes âgées de 55 ans ou plus sur le marché du travail

Le groupe des 55 ans ou plus est celui qui a été le plus affecté en 2020. Nous constatons une reprise de l'emploi en 2021, mais nous demeurons sous le seuil d'emplois de 2019.

Les taux d'activité et taux d'emploi ont diminué, passant de 35,6 % en 2019 à 32,1 % en 2021 pour le taux d'activité et de 33,9 % à 30,6 % pour le taux d'emploi. Trois mille deux cents emplois ont été récupérés en 2021 sur les 10 400 perdus l'année précédente. Le nombre de chômeurs a diminué également entre 2019 et 2021, ce qui n'est pas un bon signe dans ce cas précis. Une baisse du nombre de chômeurs jumelée à une baisse de l'emploi nous indique que certaines personnes sans emploi ont tout simplement quitté la vie active. Puisque ce phénomène est présent chez les personnes âgées de 55 ans ou plus, nous pouvons présumer qu'il s'agit de départs à la retraite et, par conséquent, qu'il faudra un plus grand effort pour réintégrer ces personnes sur le marché du travail. Les entreprises devront s'adapter aux besoins particuliers de ce groupe, si elles veulent les compter parmi leurs travailleurs. Nous pensons, par exemple, à la formation pour l'utilisation des outils technologiques et l'offre de semaines de travail et de quarts de travail plus courts, alors qu'une partie de cette clientèle accepterait de travailler à temps partiel.

Prestataires de l'assurance-emploi

Les données correspondant aux prestataires de la Prestation canadienne d'urgence ne sont pas intégrées dans les statistiques de l'assurance-emploi de Statistique Canada pour la période de mars à septembre 2020. Les répercussions de la COVID-19 sur les statistiques de l'assurance-emploi à partir d'octobre 2020 sont toutefois plus importantes, puisqu'elles reflètent les modifications temporaires (12 mois) des paramètres⁸ du programme d'assurance-emploi qui ont été adoptées en même temps que les prestations de relance économique du Canada. Les statistiques de l'assurance-emploi à partir d'octobre 2020 excluent les bénéficiaires des prestations de relance économique du Canada (la Prestation canadienne de la relance économique, la Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants et la Prestation canadienne de maladie pour la relance économique)⁹.

8. Crédit d'heures assurables, taux de chômage minimum général, taux minimum de prestation, etc.

9. Note technique concernant les statistiques de l'assurance-emploi d'octobre 2020 de Statistique Canada.

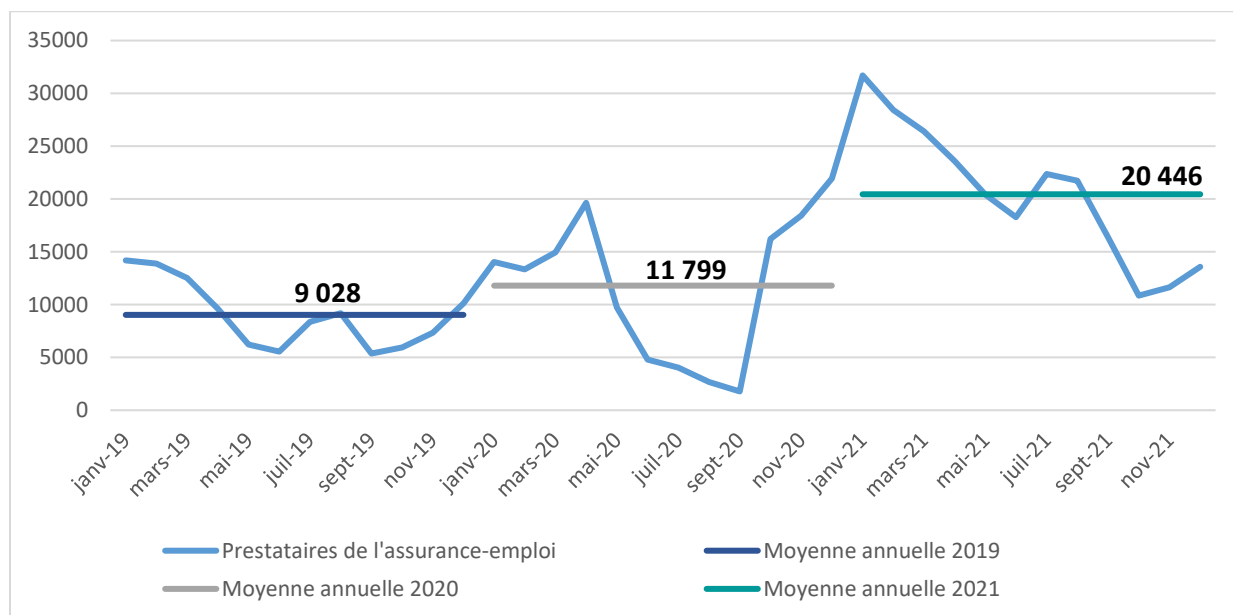
En 2021, on observait une moyenne annuelle de 20 446 prestataires de l'assurance-emploi dans Lanaudière, ce qui représentait une augmentation de 73,3 % par rapport à 2020 et de 126,5 % par rapport à 2019. Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi présentait une augmentation plus forte chez les femmes (112,0 %) que chez les hommes (50,7 %). Comme mentionné ci-dessus, les prestataires de la Prestation canadienne d'urgence ne sont pas inclus dans ces données. Aussi, au début de la pandémie, la majeure partie des demandes d'assurance-emploi était traitée par le programme de Prestation canadienne d'urgence, ce qui explique la baisse des prestataires de l'assurance-emploi régulière au printemps 2020. La hausse marquée à partir de septembre 2020 coïncide avec la fin de la prestation d'urgence et le début des allègements des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi. À la fin de l'année 2021, le nombre de prestataires s'approchait de la moyenne de 2019. Cependant, nous pouvons présumer que le nombre augmentera à nouveau pour les mois suivants, considérant les nouvelles mesures restrictives mises en œuvre vers la fin décembre 2021.

Moyenne annuelle du nombre de prestataires de l'assurance-emploi, Lanaudière, de 2019 à 2021

| | 2019 | 2020 | 2021 | Variation % 2020-2021 | Variation % 2019-2021 |
|--------|-------|--------|--------|-----------------------|-----------------------|
| Total | 9 028 | 11 799 | 20 446 | 73,3 % | 126,5 % |
| Hommes | 5 646 | 7 457 | 11 240 | 50,7 % | 99,1 % |
| Femmes | 3 383 | 4 342 | 9 205 | 112,0 % | 172,1 % |

Source : Statistique Canada, données mensuelles du programme d'assurance-emploi, de 2019 à 2021.

Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et moyennes annuelles, Lanaudière, de 2019 à 2021



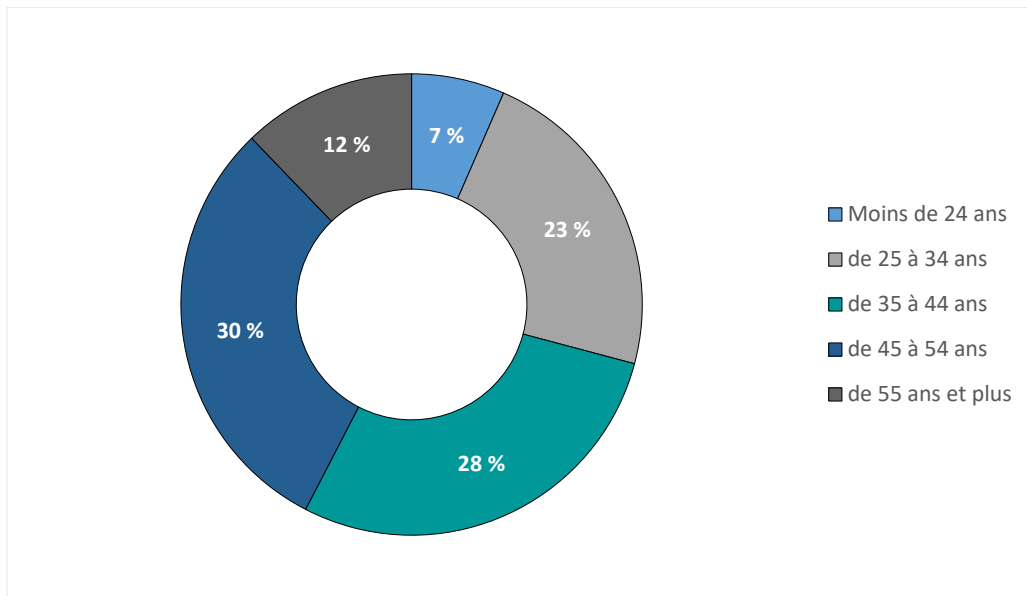
Source : Statistique Canada, données mensuelles des bénéficiaires de l'assurance-emploi, de 2019 à 2021.

Prestataires des programmes d'assistance sociale

La moyenne annuelle du nombre d'adultes prestataires des programmes d'assistance sociale (Programme d'aide sociale, Programme de solidarité sociale et Programme objectif emploi) a connu une diminution de 17,1 % entre 2019 et 2021, passant de 15 793 à 13 097 prestataires. Si on se concentre uniquement sur les prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, cette diminution est plus marquée, alors que la moyenne annuelle de ce groupe a subi une variation à la baisse de plus de 30,0 % entre 2019 et 2021.

Le bassin annuel moyen de prestataires d'assistance sociale pour l'année 2021 est composé à environ 27 % de prestataires sans contraintes, de 21 % de prestataires présentant des contraintes temporaires et de 50 % de prestataires de la solidarité sociale (personnes aux prises avec des contraintes sévères à l'emploi et leur conjoint). Les participants du Programme objectif emploi composent le reste du bassin de prestataires, soit moins de 2 %.

Répartition des prestataires d'aide sociale sans contraintes à l'emploi selon les groupes d'âge, Lanaudière, décembre 2021



Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la statistique et de l'information de gestion, décembre 2021.

En décembre 2021, sur les 3 490 adultes prestataires sans contraintes à l'emploi, près de 70 % étaient âgés de 35 ans ou plus. La même proportion déclarait ne détenir aucun diplôme. Sur l'ensemble des prestataires aptes à l'emploi, plus des deux tiers bénéficiaient de cette aide depuis plus de 2 années consécutives. Enfin, les hommes sont légèrement surreprésentés chez les prestataires aptes à l'emploi, alors qu'ils composent près de 60 % de ce bassin.

Entreprises de Lanaudière

En novembre 2021, le répertoire des établissements comptait 12 521 établissements employant 163 942 personnes dans la région. De ces établissements, plus de la majorité (53,5 %) compte moins de cinq employés.

Perspectives de croissance de l'emploi à moyen terme

En 2021, les diagnostics sur l'état d'équilibre du marché du travail à l'horizon 2025 ont été révisés pour chacune des 500 professions de la Classification nationale des professions, afin de tenir compte des répercussions de la crise sanitaire sur le marché du travail.

Comparativement à la période prépandémie, alors que l'on observait 108 professions en déficit ou en léger déficit dans la région, la révision des perspectives d'emploi par profession implique que, désormais, 138 professions sont évaluées en déficit important ou en léger déficit de main-d'œuvre dans Lanaudière, ce qui représente 27,6 % des professions et 54,2 % des personnes en emploi de la région. Ce résultat tient compte des professions sans diagnostic, qui est émis lorsqu'il y a peu d'emplois dans la région pour une profession. Il n'est alors pas possible d'établir des liens statistiques suffisamment fiables pour se prononcer sur l'état de cette profession. Si nous tenons compte uniquement des professions avec un diagnostic, il y a 55,9 % des professions en déficit ou en léger déficit de main-d'œuvre, ce qui représente 68,5 % des personnes en emploi dans la région. Nous notons donc un enjeu concernant le manque de main-d'œuvre dans la région, tout comme dans l'ensemble du Québec.

3.3 Enjeux régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi

L'analyse de la situation du marché du travail lanaudois permet de dégager les principales préoccupations de Lanaudière en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Compte tenu du contexte de rareté de main-d'œuvre important, ces défis persisteront dans les années à venir, et ce, malgré les soubresauts de la conjoncture économique. Les enjeux régionaux retenus par les partenaires du marché du travail sont les suivants :

- **Enjeu régional 1** La mobilisation des divers bassins de main-d'œuvre vers le marché de l'emploi.
- **Enjeu régional 2** L'attraction et la rétention du personnel dans un contexte de rareté de main-d'œuvre persistant.
- **Enjeu régional 3** L'arrimage de la main-d'œuvre disponible aux besoins des employeurs dans un marché du travail en transformation.

En conclusion, les principales orientations qui interpellent la Direction régionale de Services Québec de Lanaudière et pour lesquelles les axes d'intervention retenus sont présentés au chapitre 4 sont les suivantes :

- Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité;
- Adapter les interventions aux besoins de la clientèle :
 - Augmenter l'intégration et le maintien en emploi de la clientèle, particulièrement celle éloignée du marché du travail,
 - Soutenir davantage les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines,
 - Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires.

4. PRIORITÉS RÉGIONALES ET AXES D'INTERVENTION EN LIEN AVEC LES PRINCIPAUX OBJECTIFS

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

Les priorités de la Direction régionale de Services Québec de Lanaudière sont

- **Priorité régionale 1**
Intervenir dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours pour accompagner les personnes dans leur parcours vers l'emploi et assurer, par un accompagnement soutenu, la complétion de la démarche jusqu'au maintien en emploi.
- **Priorité régionale 2**
Agir de manière proactive et soutenue auprès des clientèles rencontrant d'importants obstacles à l'emploi, tant les personnes éloignées du marché du travail que celles en recherche d'emploi, dans une perspective de développement de l'employabilité et de rehaussement des compétences.
- **Priorité régionale 3**
Accompagner les entreprises dans leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines ainsi que pour la formation et le rehaussement des compétences de leur main-d'œuvre dans une perspective adaptée au contexte du marché du travail.
- **Priorité régionale 4**
Travailler de concert avec les partenaires régionaux, afin d'expérimenter des stratégies d'actions cohérentes et porteuses pour relever les défis engendrés par la rareté de main-d'œuvre.

4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité

En lien avec cette orientation de la planification stratégique 2019-2023 du Ministère, voici les interventions régionales prévues pour 2022-2023.

| |
|--|
| Objectif : Faire connaître davantage l'offre de services de Services Québec |
| Axe d'intervention 1.1 : La promotion de l'offre de services auprès des citoyens et des entreprises par le maintien des services déjà en place et le développement de nouvelles actions |
| Action 1.1.1 Promouvoir auprès des citoyens et des entreprises l'accessibilité des services en ligne : Mon dossier citoyen, Mon dossier – Aide à l'emploi – Assistance sociale, Québec Emploi, Entreprises Québec et le site Québec.ca. |
| Action 1.1.2 S'assurer que les partenaires locaux et régionaux connaissent l'offre intégrée de services gouvernementaux accessibles dans les bureaux de Services Québec. |
| Axe d'intervention 1.2 : L'accès simplifié aux services pour les citoyens et les entreprises |
| Action 1.2.1 Informer la clientèle des divers modes de prestation de services (au comptoir, au téléphone ou en ligne), adaptée à leurs besoins multiples et évolutifs. |
| Action 1.2.2 Accompagner les citoyens et les entreprises dans la diversification de leurs habitudes d'utilisation des services gouvernementaux, afin de faciliter leurs démarches. |
| Objectif : Améliorer la qualité de l'information relativement aux programmes et aux services |
| Axe d'intervention 2.1 : L'amélioration continue de la qualité des services offerts |
| Action 2.1.1 Former et soutenir le personnel dans l'appropriation et l'utilisation des outils, des programmes et des mesures, afin d'offrir une information complète et utile aux différentes clientèles ainsi que pour assurer la flexibilité dans les modes de prestation des services offerts. |
| Objectif : Améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard des services reçus |
| Axe d'intervention 3.1 : La mise en œuvre d'actions favorisant une expérience client de qualité |
| Action 3.1.1 Mettre en place des pratiques qui visent l'amélioration de la satisfaction des clientèles à l'égard des services reçus, notamment en assurant une communication de qualité avec les citoyens et le respect des délais de services. |
| Action 3.1.2 Contribuer aux différents travaux visant à accroître l'efficacité et l'efficacé de la prestation de services, notamment en ce qui concerne la tenue de sondages auprès des différentes clientèles. |

4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

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

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

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

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

Les enjeux du Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi sont les suivants :

- **Enjeu 1** La bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail, essentielle à une prise de décision éclairée.
- **Enjeu 2** La connaissance et le recours aux services publics d'emploi par la clientèle de chercheurs d'emploi, de travailleurs et d'employeurs, compte tenu des bénéfices qu'ils peuvent en retirer.
- **Enjeu 3** La réponse adaptée des services publics d'emploi aux besoins du marché du travail et l'agilité dans la prestation de services.
- **Enjeu 4** L'efficacité du partenariat, un intrant incontournable au bon fonctionnement des services publics d'emploi.

Afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, les axes d'intervention retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de Lanaudière sont présentés aux pages suivantes selon les orientations du Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi.

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

Rejoindre les clientèles et leur faire connaître les opportunités du marché du travail et les bénéfices des services publics d'emploi

Axe d'intervention 1.1 : Une lecture juste et concertée des besoins du marché du travail et une diffusion de l'information adaptée aux différents utilisateurs

Action 1.1.1 Encourager le recours à l'expertise des services publics d'emploi en matière d'analyse du marché du travail, en diffusant de façon régulière une information sur le marché du travail régionale pertinente, simple et adaptée aux partenaires, aux employeurs ainsi qu'au personnel auxquels elle est destinée.

Action 1.1.2 Contribuer à la production d'avis pour différents partenaires ainsi que pour l'aménagement de l'offre de formation professionnelle, technique et universitaire dans Lanaudière, afin de mieux répondre aux besoins actuels et émergents de main-d'œuvre de la région.

Action 1.1.3 Outiller les membres du personnel, les différents partenaires et les citoyens dans leur utilisation de l'information sur le marché du travail, afin de leur permettre d'en tirer le plein potentiel et de mieux orienter leurs interventions et décisions en matière d'emploi.

Action 1.1.4 Veiller à l'actualisation des connaissances sur le profil et les besoins de certaines clientèles sous-représentées sur le marché du travail¹⁰, afin de mieux adapter l'intervention auprès de celles-ci.

Axe d'intervention 1.2 : La connaissance et l'accessibilité de l'offre de services publics d'emploi

Action 1.2.1 Diversifier les initiatives visant à rejoindre de nouvelles clientèles, en assurant une promotion active des services publics d'emploi, notamment en mettant l'accent sur les bénéfices pour les individus et les entreprises de recourir à ces services.

Action 1.2.2 Promouvoir auprès de la clientèle l'accessibilité des services d'emploi en ligne : l'IMT en ligne, l'outil d'aiguillage de la clientèle, le portail Mon dossier – Aide à l'emploi – Assistance sociale, la plateforme Québec Emploi, le géolocalisateur d'entreprises et le site Québec.ca.

Action 1.2.3 Mettre en place un guichet unique regroupant l'ensemble des ressources en employabilité de la région, afin d'augmenter la connaissance des services offerts par ces organismes et le recours à ceux-ci auprès des différentes clientèles, dont les employeurs de la région.

¹⁰ Les clientèles sous-représentées sur le marché du travail sont les jeunes et les femmes présentant d'importants obstacles à l'emploi, les travailleurs expérimentés, les personnes immigrantes, les personnes judiciairisées, les personnes handicapées, les membres des Premières Nations et les Inuits.

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

Requalifier et rehausser les compétences des personnes sans emploi et des travailleurs

Axe d'intervention 2.1 : La requalification et le rehaussement des compétences des individus

Action 2.1.1 Encourager le rehaussement des compétences et la requalification auprès de la clientèle sans emploi, en situation de sous-emploi ou qui souhaite se réorienter, en facilitant l'accès à des formations qualifiantes menant à des professions en demande dans la région.

Action 2.1.2 Assurer la mise en œuvre des mesures prévues dans le cadre de l'Opération main-d'œuvre.

Action 2.1.3 Dans le cadre du programme PRATIC, inciter et accompagner des personnes sans emploi pour qu'elles puissent acquérir des compétences propres au secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC), afin de répondre aux besoins du marché du travail.

Action 2.1.4 Offrir un accompagnement personnalisé et soutenu aux femmes qui se destinent à une formation qualifiante menant à un métier traditionnellement masculin, notamment dans les secteurs priorités par l'Opération main-d'œuvre (technologies de l'information, génie et construction).

Action 2.1.5 Adapter l'offre de services des partenaires aux besoins émergents des clientèles en matière d'acquisition des compétences numériques de base essentielles à la recherche et l'intégration en emploi dans le contexte de transition numérique.

Axe d'intervention 2.2 : La qualification et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre en emploi

Action 2.2.1 Soutenir financièrement et promouvoir les efforts de formation, de qualification et de rehaussement des compétences des travailleurs, notamment en matière de compétences numériques de base, comme des leviers d'accroissement de la productivité des entreprises.

Action 2.2.2 Mettre en œuvre, avec les partenaires de l'éducation, une offre de formation à temps partiel diversifiée répondant aux besoins des entreprises et des travailleurs, afin de contribuer à l'amélioration et au développement des compétences des individus.

Action 2.2.3 Contribuer à l'augmentation de la qualification et de la polyvalence de la main-d'œuvre au moyen du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

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

Réaliser des interventions adaptées aux besoins des chercheurs d'emploi en vue de leur intégration et de leur maintien en emploi, en collaboration notamment avec les employeurs

Axe d'intervention 3.1 : La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail

Action 3.1.1 Assurer un accompagnement soutenu et un suivi systématique des prestataires de l'assistance sociale et des participants du Programme objectif emploi tout au long de leur parcours d'insertion professionnelle, et ce, jusqu'à l'intégration et au maintien en emploi.

Action 3.1.2 Agir de façon proactive auprès des prestataires de l'assistance sociale, notamment ceux récemment inscrits et les individus faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Action 3.1.3 Poursuivre, de concert avec les organismes en employabilité, la mise en œuvre de pratiques innovantes, afin de bien servir la clientèle prioritaire, soit les prestataires de l'assistance sociale et les individus rencontrant davantage d'obstacles pour intégrer un emploi et s'y maintenir.

Action 3.1.4 Mettre en œuvre des projets et des actions visant différentes clientèles ciblées par les plans d'action et les stratégies ministérielles ou gouvernementales.

Action 3.1.5 Soutenir les jeunes qui présentent des difficultés à intégrer le marché du travail et à s'y maintenir et qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (jeunes NEEF) dans le cadre des projets NEEF.

Action 3.1.6 Privilégier le recours aux mesures ayant un effet structurant sur l'insertion et le maintien en emploi des participants (subvention salariale, mesure de formation de la main-d'œuvre – volet individu, service d'aide à l'emploi en approche globale, projet préparatoire à l'emploi).

Axe d'intervention 3.2 : L'intervention adaptée auprès des chercheurs d'emploi

Action 3.2.1 Intervenir de manière proactive auprès des prestataires de l'assurance-emploi dès leur référence vers Services Québec, afin de favoriser une réintégration rapide au marché du travail.

Action 3.2.2 Effectuer des suivis rigoureux auprès des personnes sans emploi, particulièrement les prestataires de l'assistance sociale, à la suite de leur participation à une mesure ou à une activité des services publics d'emploi, afin d'assurer leur intégration et leur maintien en emploi.

Action 3.2.3 Maximiser le recours aux différents volets de la mesure de subvention salariale pour faciliter l'intégration en emploi de la clientèle ayant déjà bénéficié d'une autre mesure ou d'un autre service d'emploi.

Action 3.2.4 Expérimenter, en collaboration avec les employeurs et les organismes en employabilité, l'accompagnement en entreprise des personnes qui ont intégré le marché du travail après avoir bénéficié des services publics d'emploi, mais qui sont confrontées à des obstacles persistants de maintien en emploi.

Action 3.2.5 S'assurer que les travailleurs licenciés bénéficient des services publics d'emploi pour faciliter leur réintégration au marché du travail.

Axe d'intervention 3.3 : L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises

Action 3.3.1 Bonifier l'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises dans les bureaux locaux, afin de favoriser la complémentarité des interventions, dans une optique de placement, de soutien à l'intégration et de maintien en emploi de la clientèle.

Action 3.3.2 Mettre en œuvre un plan de promotion concerté du PAMT pour rejoindre les entreprises dans les secteurs d'activité prioritaires et les travailleurs qui pourraient se prévaloir du programme, afin d'en faire connaître les avantages et d'augmenter le recours à celui-ci.

Action 3.3.3 Expérimenter des pratiques collaboratives structurées entre les organismes spécialisés en employabilité et les services aux entreprises pour l'accueil et l'intégration en emploi des clientèles éloignées du marché du travail, afin, d'une part, d'outiller les employeurs et, d'autre part, d'accompagner les personnes présentant des problématiques persistantes de maintien en emploi.

| Orientation 4 en matière de main-d'œuvre et d'emploi | |
|---|---|
| Accompagner les employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils l'adaptent au contexte de rareté persistante de la main-d'œuvre | |
| Axe d'intervention 4.1 : Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises, dans une perspective adaptée au marché du travail en transformation | |
| Action 4.1.1 | Exercer un rôle-conseil auprès des employeurs, afin de les aider à relever les défis actuels du marché du travail liés à la main-d'œuvre et à développer leur leadership, en valorisant l'ensemble de l'offre de services aux entreprises. |
| Action 4.1.2 | Soutenir les gains en productivité des entreprises qui souhaitent profiter de la relance, mais qui sont confrontées aux défis du recrutement, notamment en misant sur la formation de la main-d'œuvre et l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines. |
| Action 4.1.3 | Accompagner les entreprises dans le développement de politiques de travail favorables à la fidélisation du personnel, afin qu'elles se démarquent comme employeur de choix et augmentent ainsi leur attractivité auprès des chercheurs d'emploi. |
| Action 4.1.4 | Réaliser, auprès des promoteurs admissibles, des activités de promotion du volet Innovation et connaissance du programme Évolution-Compétences, de la CPMT qui vise à accroître les connaissances liées au développement des compétences de la main-d'œuvre requises sur le marché du travail et permet de financer des projets novateurs touchant la formation et la reconnaissance des compétences. |
| Action 4.1.5 | Accompagner les entreprises des secteurs stratégiques ciblés par l'Opération main-d'œuvre (technologies de l'information, génie et construction) ainsi que les entreprises particulièrement touchées par la pandémie, notamment celles du milieu culturel et du tourisme. |
| Axe d'intervention 4.2 : Le soutien aux entreprises en matière d'intégration et de maintien en emploi des clientèles sous-représentées sur le marché du travail | |
| Action 4.2.1 | Valoriser l'apport de la clientèle issue des groupes sous-représentés sur le marché du travail auprès des entreprises et leur faire connaître les bénéfices de recourir à ces bassins de candidats pouvant répondre à leurs besoins de recrutement. |
| Action 4.2.2 | Accompagner les entreprises dans l'embauche et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée, notamment en encourageant le recours aux différents volets de la mesure de subvention salariale et en leur faisant connaître les bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité. |
| Action 4.2.3 | Aider les employeurs à mettre en œuvre des conditions d'intégration en emploi favorables aux travailleurs issus de l'immigration, notamment en soutenant financièrement le processus de francisation des travailleurs allophones en entreprise. |
| Axe d'intervention 4.3 : L'accompagnement des entreprises relativement au virage numérique, dans une perspective d'accroissement de leur productivité | |
| Action 4.3.1 | Accompagner les entreprises dans leur diagnostic organisationnel préalable à la démarche de transformation numérique du programme ESSOR d'Investissement Québec, dans une optique de continuum de services gouvernementaux. |
| Action 4.3.2 | Soutenir financièrement les entreprises pour la formation de leurs travailleurs à la suite de l'acquisition de nouveaux équipements, plateformes ou technologies numériques qui leur permettent d'augmenter leur productivité et leur compétitivité, notamment en compensant la rareté de la main-d'œuvre par l'utilisation accrue des nouvelles technologies. |

| | |
|--|---|
| Orientation 5 en matière de main-d'œuvre et d'emploi S'assurer d'une concertation étroite avec les partenaires du marché du travail, afin d'offrir des services publics d'emploi alignés sur les besoins de la clientèle | |
| Axe d'intervention 5.1 : Le soutien des partenaires dans l'intégration et le maintien en emploi des clientèles sur le marché du travail | |
| Action 5.1.1 | Poursuivre et renforcer le partenariat local et la concertation régionale, dans une perspective d'intégration réussie des personnes au marché du travail, notamment avec les ressources en employabilité et le MIFI. |
| Action 5.1.2 | Tenir des activités entre les ressources en employabilité et les bureaux de Services Québec, afin d'assurer une connaissance mutuelle des services offerts et des approches d'intervention, dans un contexte de renouvellement du personnel dans les différentes organisations. |
| Action 5.1.3 | Assurer la synergie et la concertation entre les services publics d'emploi, les entreprises et les ressources en employabilité, afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi du plus grand nombre de personnes possible, notamment la clientèle des programmes de l'assistance sociale et les personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail. |
| Action 5.1.4 | Renforcer les partenariats locaux avec les acteurs du développement économique, afin de maintenir la collaboration, de promouvoir les services publics d'emploi et de demeurer à l'affût des réalités locales en matière de main-d'œuvre et d'emploi. |
| Axe d'intervention 5.2 : La collaboration avec les partenaires concernés pour favoriser la persévérance des participants aux mesures actives | |
| Action 5.2.1 | Contribuer à la persévérance et à la réussite des participants aux mesures et services d'emploi par le partage des meilleures pratiques entre le personnel de Services Québec, des ressources en employabilité et des établissements de formation. |
| Action 5.2.2 | Poursuivre notre engagement pour la valorisation de l'éducation et de la persévérance scolaire, afin de contrer le décrochage, notamment en maintenant les ententes d'accompagnement des participants à la mesure de formation aux individus. |
| Action 5.2.3 | Travailler de concert avec les partenaires de l'éducation, en adaptant de manière continue les façons de faire, afin de maintenir la motivation et de favoriser la réussite des participants. |
| Axe d'intervention 5.3 : Une concertation régionale pour relever les défis relatifs à la rareté de main-d'œuvre | |
| Action 5.3.1 | Déterminer de nouvelles façons de faire pour faciliter la rencontre des employeurs et des chercheurs d'emploi, afin de soutenir les entreprises rencontrant d'importantes difficultés de recrutement. |
| Action 5.3.2 | De concert avec les partenaires lanaudois, mettre en œuvre des projets répondant aux besoins propres à certaines clientèles sous-représentées sur le marché du travail et des employeurs. |
| Action 5.3.3 | Collaborer à la mise en œuvre de solutions concrètes contribuant à la promotion des emplois de la région, afin d'aider les entreprises lanaudoises à relever le défi de l'attraction et de la rétention de la main-d'œuvre, notamment auprès des navetteurs, soit les résidents lanaudois qui travaillent à l'extérieur de la région. |
| Action 5.3.4 | Poursuivre, de concert avec les partenaires régionaux concernés, la mise en œuvre du plan d'action régional concerté élaboré par le comité de veille en santé, dont les travaux visent à mettre en œuvre des solutions pour répondre aux besoins de main-d'œuvre de ce secteur. |

4.2.2 Interventions en matière de participation sociale et de mobilisation

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

| Objectif : Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires | |
|---|--|
| Axe d'intervention 1.1 : L'accompagnement des clientèles, afin de répondre à leurs besoins en matière d'inclusion économique et sociale | |
| Action 1.1.1 | Intervenir auprès de la clientèle dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours, de manière à favoriser une mise en mouvement rapide et réussie permettant de réduire la présence aux programmes d'assistance sociale. |
| Action 1.1.2 | Faire connaître au personnel et aux partenaires les organismes communautaires de la région vers lesquels les prestataires qui ne sont pas en mesure d'entamer une démarche vers l'emploi à court terme peuvent être dirigés pour répondre à leurs besoins en matière d'inclusion socioéconomique et d'accompagnement social. |
| Action 1.1.3 | Diffuser auprès de la clientèle de l'assistance sociale l'information liée à l'emploi et au marché du travail et référer les prestataires, s'il y a lieu, vers les services publics d'emploi. |
| Action 1.1.4 | Transmettre à la clientèle de l'assistance sociale l'information relative aux prestations spéciales permettant de couvrir certains besoins de santé ainsi qu'au sujet des mesures et programmes du ministère, dont le Programme de revenu de base, qui sera instauré en janvier 2023. |
| Axe d'intervention 1.2 : La mobilisation des partenaires dans le cadre du Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023 | |
| Action 1.2.1 | Participer à la concertation locale et régionale en matière de développement social en collaborant aux initiatives partenariales qui favorisent la solidarité. |
| Action 1.2.2 | Collaborer à la mise en œuvre des engagements ministériels dans le cadre des Alliances pour la solidarité et contribuer localement et régionalement aux initiatives. |
| Action 1.2.3 | Maintenir des liens avec les ressources communautaires susceptibles d'améliorer la qualité de vie des personnes vulnérables et faire connaître davantage les services publics d'emploi auprès de ces organismes. |

4.3 Relever les défis organisationnels

Un exercice de réflexion à l'interne a permis de mettre en lumière certains enjeux concernant l'évolution du contexte organisationnel. Cette réflexion est nécessaire, afin de relever les défis et saisir les opportunités et ainsi d'assurer une gestion optimale des ressources dont la direction régionale dispose – notamment les ressources humaines. Voici les principaux défis rencontrés par la direction régionale et auxquels elle devra s'adapter au cours de la prochaine année, afin de remplir pleinement sa mission.

Adaptation au mode hybride et consolidation du virage numérique

Alors que les deux dernières années ont été marquées par l'implantation accélérée de nouvelles méthodes de travail et de télétravail rendues nécessaires par la pandémie de COVID-19, l'année 2022-2023 sera sous le signe de l'adaptation au mode de travail hybride et de la consolidation des acquis relatifs à la transition numérique. Les employés de l'état s'adapteront dorénavant au travail en mode hybride, ce qui exigera de nombreux ajustements de la part du personnel ainsi qu'une réorganisation du travail. Depuis le début de la pandémie, l'ensemble des bureaux de Services Québec de Lanaudière est demeuré ouvert – dans le respect des consignes sanitaires –, mais l'affluence dans les bureaux a grandement diminué au profit de la prestation de services à distance. Plusieurs services seront à nouveau disponibles dans les bureaux de Services Québec, telles les salles multiservices et les sessions de groupe, tout en maintenant l'offre de services en ligne, qui s'est grandement diversifiée au cours des deux dernières années. Cette façon de faire s'arrime à la vision multimodale de services du Ministère. Le défi sera donc de demeurer une organisation performante et compétente dont l'offre et la prestation de services s'adaptent rapidement aux exigences sanitaires et aux besoins évolutifs des citoyens et des entreprises.

Recrutement de la main-d'œuvre, rétention du personnel et pérennité de l'expertise

Les défis engendrés par les pénuries de main-d'œuvre qui sévissent dans plusieurs secteurs d'activité économique de la région touchent aussi la Direction régionale de Services Québec de Lanaudière. En effet, le défi de l'attraction et de la rétention du personnel est majeur pour la fonction publique québécoise, particulièrement en région, d'autant plus depuis la démocratisation du télétravail, qui permet aux Lanaudois d'occuper des postes dans les grands centres urbains ou dans les unités centrales des ministères, sans devoir navetter. En plus de la compétition avec le secteur privé et les autres paliers gouvernementaux, les directions régionales de Services Québec sont confrontées au vieillissement de la main-d'œuvre et aux nombreux départs à la retraite, ce qui constitue un défi quant à la pérennité de l'expertise régionale. Il est donc primordial que la Direction régionale de Services Québec de Lanaudière se démarque comme employeur de choix, afin de fidéliser le personnel en place et d'être en mesure d'attirer une main-d'œuvre compétente.

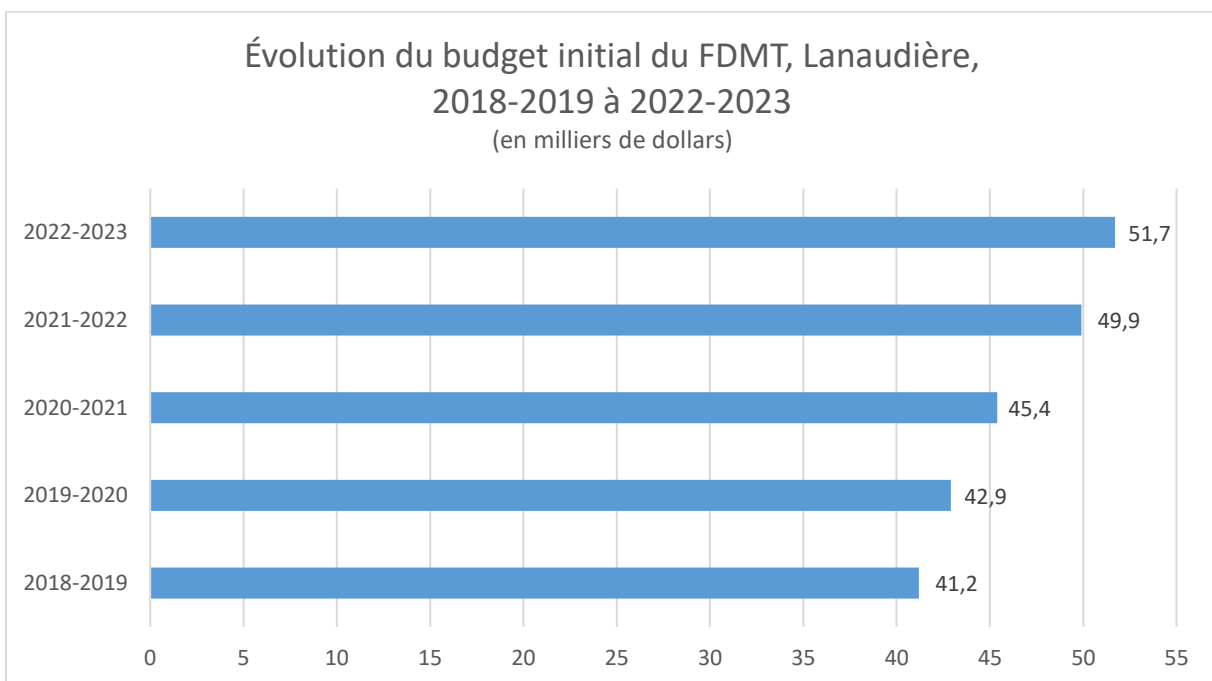
ANNEXE 1

Budget du Fonds de développement du marché du travail

Le budget d'intervention initial 2021-2022 de la Direction régionale de Services Québec de Lanaudière provenant du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) s'élevait à 49,9 millions de dollars. Il s'agit d'une augmentation de 4,5 millions de dollars par rapport au budget initial de l'année 2020-2021.

La dépense de la région a totalisé 48,2 millions de dollars pour l'année 2021-2022.

Pour l'année 2022-2023, le budget d'intervention initial s'élève 51,7 millions de dollars¹¹, soit 1,8 millions de dollars de plus que le budget initial de l'année précédente.

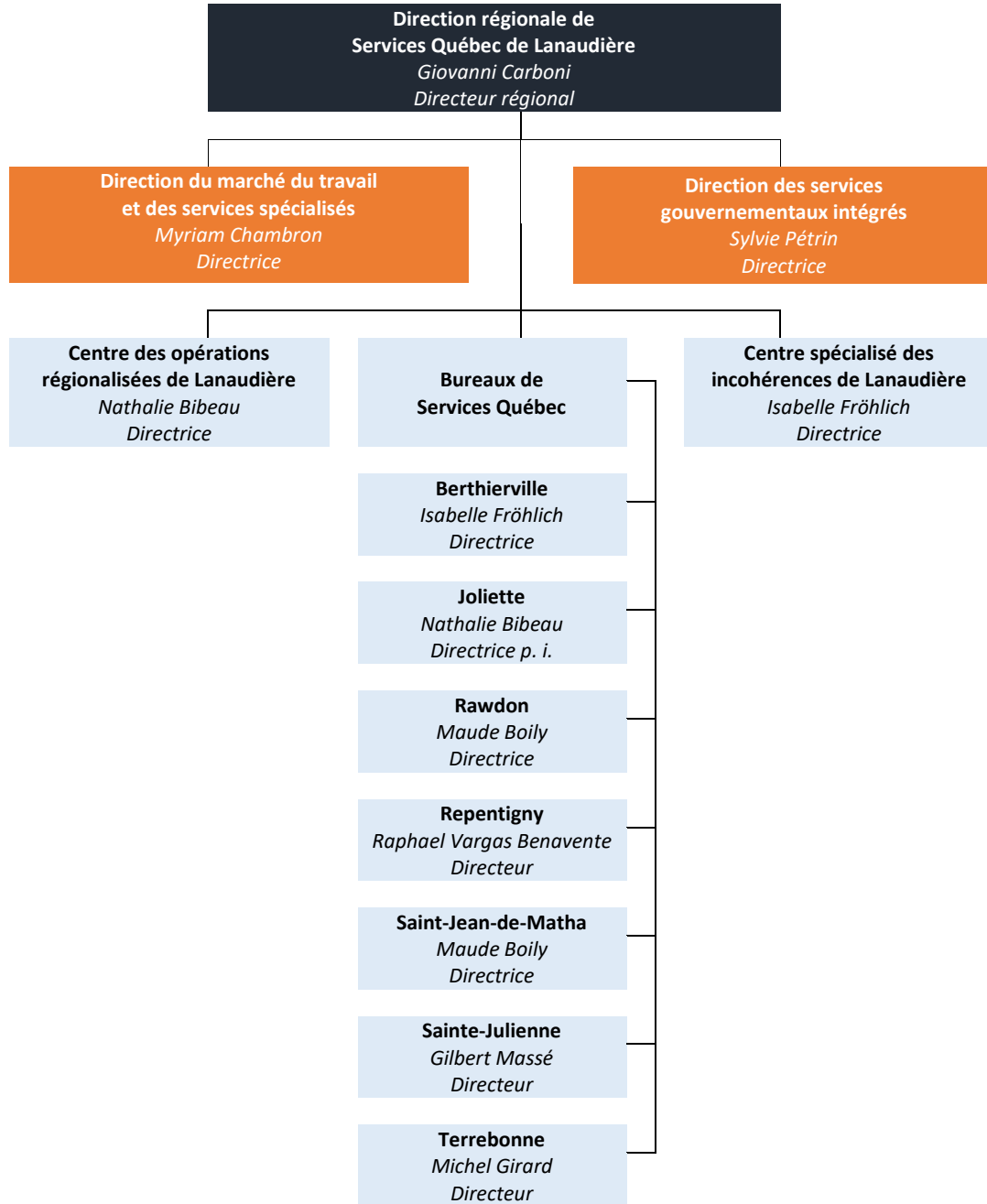


11. Budget d'intervention initial excluant les projets économiques d'envergure et la Mesure de formation de la main-d'œuvre, 100 000 \$ ou plus.

ANNEXE 2
Indicateurs de résultats ciblés et cibles | Région de Lanaudière

| Indicateur de résultat | Cible 2021-2022 | Cible 2022-2023 |
|---|--------------------|--------------------|
| 1. Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 6 248 | 5 213 |
| 2. Proportion de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 56,0 % | 57,0 % |
| 3. Nombre de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 2 948 | s.o. |
| 4. Proportion de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 63,2 % | s.o. |
| 5. Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 1 495 | 988 |
| 6. Proportion de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 44,6 % | 44,4 % |
| 7. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre | 201 | 250 |
| 8. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi | 663 | 742 |

ANNEXE 3
Plan d'organisation administrative régionale
Services Québec | Région de Lanaudière



Mise à jour : février 2022

ANNEXE 4

Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière

Représentants – Main-d'œuvre

| | |
|--------------------------|---|
| Jean-Louis Bray | Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins |
| Cyntia Fyfe | Conseil central de Lanaudière (CSN) |
| Esteben Harguindeguy (P) | Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES-298 [FTQ]) |
| Steve Mador | Syndicat des Métallos, section locale 2008 |
| Patricia Rivest | Conseil central de Lanaudière (CSN) |
| Stéphane Sansfaçon | Fédération de l'UPA de Lanaudière |

Représentants – Entreprises

| | |
|------------------------|--|
| Lise Arsenault | Les Cuisines Tech Profab inc. |
| Roxanne Desrochers | Coffrages Synergy |
| Stéphane Dignard | Recrutement intégral |
| Linda Malette | Chambre de commerce et d'industrie de la MRC de Montcalm |
| Mélissa Paschini | Groupe ADF inc. |
| Andrée Tousignant (VP) | Benny & Co. de Lavaltrie et Agili-T RH |

Représentants – Formation

| | |
|-------------------|---|
| Hélène Bailleu | Cégep régional de Lanaudière |
| Patrick Capolupo | Centre de services scolaire des Affluents |
| Jonathan Fontaine | Centre multiservice des Samares |
| Véronique Venne | Centre régional universitaire de Lanaudière |

Représentants – Organismes communautaires

| | |
|----------------------|---------------------|
| Marcel Paradis | Le Campus Emploi |
| Darllie Pierre-Louis | Buffet Accès Emploi |

Représentant – Développement local

| | |
|---------------------------|-----------------------|
| Jean-François Dupuis (VP) | Lanaudière Économique |
|---------------------------|-----------------------|

Membres sans droit de vote

| | |
|-----------------|--|
| Corinne Aubry | Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration |
| Richard Bernier | Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur |
| Clément Comtois | Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière |
| Sébastien Doire | Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation |
| Denis Hébert | Ministère de l'Économie et de l'Innovation |
| Dominic Marcil | Commission de la construction du Québec |

Membre d'office

| | |
|------------------|----------------------------|
| Giovanni Carboni | Services Québec Lanaudière |
|------------------|----------------------------|

ANNEXE 5

Organismes spécialisés en employabilité | Région de Lanaudière

Clientèle universelle

- Action RH Lanaudière
- Atelier spécialisé Les Moulins
- Buffet Accès Emploi
- Centre d'évaluation diagnostique
- Fédération de l'UPA de Lanaudière
- Groupe populaire Déclic
- L'Annexe à Roland
- Parachute Projets
- Perspectives nouvelles
- Pinart international inc.
- Service d'évaluation diagnostique de Lanaudière

Plus de 35 ans

- Action RH Lanaudière
- Parachute Projets
- Perspectives nouvelles

Plus de 45 ans

- Perspectives nouvelles

Jeunes de moins de 35 ans

- Carrefour jeunesse-emploi de D'Autray-Joliette
- Carrefour jeunesse-emploi Matawinie
- Carrefour jeunesse-emploi L'Assomption
- Carrefour jeunesse-emploi de Montcalm
- Carrefour jeunesse-emploi des Moulins

Clientèle féminine

- Centre Lanaudière d'emploi pour femmes
- Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière

Personnes handicapées

- Centre Point d'appui de Lanaudière

Immigrants

- Perspectives nouvelles

Clientèle masculine

- Le Campus Emploi

Clientèle judiciairisée

- Centre de main-d'œuvre OPEX'82

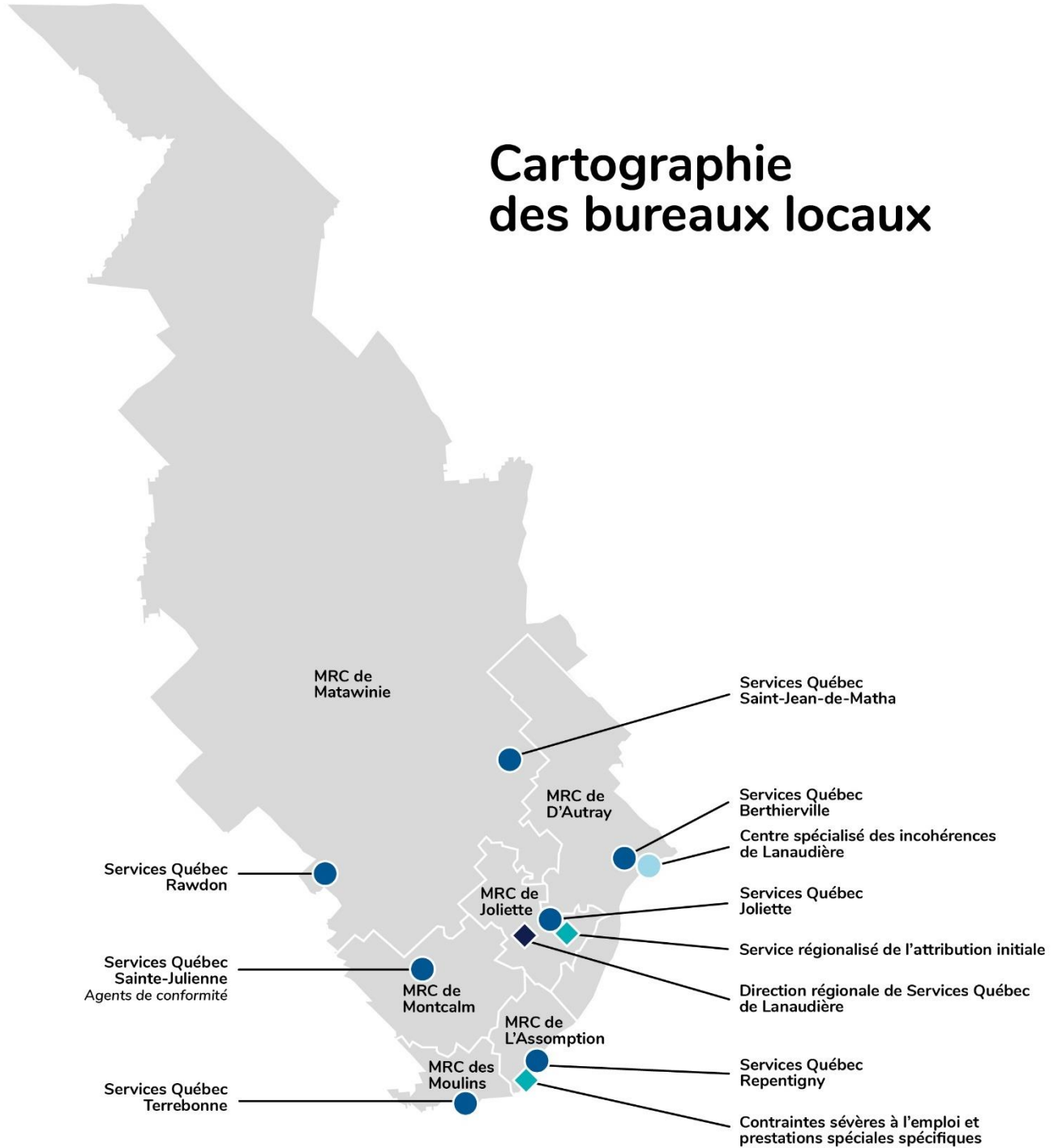
ANNEXE 6
Répartition des établissements dans Lanaudière selon les MRC

| MRC | Nombre d'établissements | Part relative |
|-------------------|-------------------------|----------------|
| D'Autray | 1 222 | 9,8 % |
| Joliette | 2 128 | 17,0 % |
| L'Assomption | 2 913 | 23,3 % |
| Les Moulins | 3 677 | 29,4 % |
| Montcalm | 1 135 | 9,1 % |
| Matawinie | 1 446 | 11,5 % |
| Lanaudière | 12 521 | 100,0 % |

Source : Répertoire des établissements, extraction janvier 2022.

ANNEXE 7
Cartographie des bureaux locaux de Lanaudière

Cartographie des bureaux locaux



Légende

- Bureau local de Services Québec
- ◆ Centre des opérations régionalisées de Lanaudière
Service régionalisé de l'attribution initiale
Contraintes sévères à l'emploi et prestations spéciales spécifiques
- ◆ Direction régionale
- Centre spécialisé des incohérences de Lanaudière

