



# SERVICES QUÉBEC

PLAN D'ACTION  
RÉGIONAL  
2017-2018

## MONTÉRÉGIE



Ce plan a été adopté par le  
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie  
le 7 mars 2017.

Cette publication a été réalisée par la  
Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail  
Direction régionale de la Montérégie  
135-H boulevard de Mortagne  
Boucherville (Québec) J4B 6G4

Visitez la section « Publications » de notre site Internet à l'adresse suivante :  
<http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/regions/monteregie>

ISBN 978-2-550-80096-5 (version électronique)  
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017



# Table des matières

Mot du président et du secrétaire .....	7
Avant-propos.....	9
<b>1. Présentation générale.....</b>	<b>13</b>
<b>2. Portrait régional du marché du travail .....</b>	<b>17</b>
<b>3. Enjeux, orientations, axes d'intervention et stratégies.....</b>	<b>25</b>
<b>4. Ressources allouées et cibles de résultats .....</b>	<b>35</b>
Annexe 1 : Liste des unités de service de la Montérégie .....	41



# Mot du président et du secrétaire

## du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie

Le *Plan d'action régional 2017-2018* est le quatrième du cycle de planification pluriannuelle. Il s'inscrit en continuité avec les plans précédents tout en accordant une place plus importante à l'amélioration de l'adéquation-formation-compétences-emploi. En effet, cette année, une attention particulière sera portée à la compréhension des déséquilibres dans certaines professions et ce, afin d'assurer un meilleur arrimage entre les besoins du marché du travail et la main-d'œuvre disponible.

C'est dans un contexte économique favorable que le *Plan d'action régional 2017-2018* a été élaboré. Il présente les stratégies qui guideront nos interventions auprès des citoyens et des entreprises et vient préciser la collaboration souhaitée des acteurs du marché du travail de la région pour assurer la réussite de sa mise en œuvre.

L'accompagnement des différentes clientèles afin qu'elles puissent intégrer le marché du travail et répondre aux besoins de main-d'œuvre sera au cœur de nos actions. Pour y arriver, le soutien aux entreprises et leur implication dans la recherche de solutions sont des avenues que nous souhaitons explorer davantage au cours de la prochaine année.

**Jean-Claude Lecompte**  
*Président*

Le Rendez-vous national sur la main-d'œuvre qui s'est tenu en février dernier a démontré que l'unification des efforts de tous les acteurs du marché du travail sera, plus que jamais, essentielle pour répondre efficacement aux besoins de main-d'œuvre de la Montérégie et de l'ensemble du Québec.

Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie s'engagent à accompagner la direction régionale dans l'amélioration du marché du travail de la région.

Nous sommes assurés, que nous saurons encore cette année, relever les défis de la main-d'œuvre en Montérégie et assurer une offre de service de qualité pour l'ensemble des citoyens et des entreprises de notre région.

**Ghislain Laprise**  
*Secrétaire*





# Avant-propos

La direction régionale de Services Québec de la Montérégie est une unité qui relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).

La planification liée aux services publics d'emploi est établie par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Elle est approuvée par le gouvernement, conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, modifiée par l'adoption de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi.

Par son plan d'action régional, Services Québec Montérégie contribuera à la réalisation du Plan stratégique 2014-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, du Plan stratégique 2014-2018 de la Commission des partenaires du marché du travail et du plan d'action annuel d'Emploi-Québec.

La planification nationale trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux. Ainsi, en matière de services publics d'emploi, le plan d'action régional de Services Québec Montérégie vient concrétiser les orientations du plan d'action d'Emploi-Québec et présente des stratégies et des actions régionales qui seront mises en œuvre en réponse aux enjeux du marché du travail de la région.

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action régional a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie. Le plan a par la suite été approuvé par la Commission des partenaires du marché du travail et, finalement, par le ministre responsable du ministère de l'Emploi.





1

Présentation  
générale



# 1. Présentation générale

## Mission et offre de service

La direction régionale de Services Québec de la Montérégie épouse la mission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), 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 ainsi qu'une prestation de services intégrés.

À cet effet, la direction régionale a pour mandat de s'assurer que soient offerts, à travers 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 au 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, c'est-à-dire l'attribution d'une aide financière de dernier recours 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.

Finalement, 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 éprouvant des difficultés en matière de gestion des ressources humaines.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à l'équilibre entre l'offre et la

demande de main-d'œuvre, de même qu'à la réduction des pertes d'emplois, du chômage et des obstacles à la création d'emplois.

En plus d'offrir des services universels d'accueil, d'information sur le marché du travail et de placement à l'ensemble de la population et des entreprises, Services Québec fournit des services d'emploi spécialisés s'adressant, d'une part, aux personnes devant surmonter des difficultés pour leur insertion ou leur maintien en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

## Cadre de gestion

L'action de Services Québec s'inscrit dans le cadre de la 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.

La direction régionale de la Montérégie réalise sa mission de façon décentralisée par l'intermédiaire de ses seize unités de services (centres locaux d'emploi ou bureaux de Services Québec)<sup>1</sup> et de ses quatre centres administratifs répartis dans quatorze municipalités régionales de comté (MRC) et une agglomération urbaine.

La réalisation de la mission de Services Québec Montérégie se fait en complémentarité avec d'autres partenaires gouvernementaux : le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) ainsi que les commissions scolaires, les centres d'éducation des adultes, les cégeps et les universités, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (MESI) et, finalement, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

Services Québec Montérégie s'appuie également sur l'expertise d'un réseau d'organismes communautaires œuvrant au développement de l'employabilité pour la réalisation de sa mission.

Le présent plan d'action régional servira de base à la reddition de comptes annuelle de la direction régionale de la Montérégie. Ainsi, les indicateurs et les cibles de résultats contenus dans le plan seront des points de référence pour évaluer la performance de la Montérégie. À la fin de chaque exercice

<sup>1</sup> Voir l'annexe 1.

financier, un bilan annuel est présenté au Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie.



2

PORTRAIT  
régional du marché  
du travail





## 2. Portrait régional du marché du travail

### Population et territoire

Selon les données du recensement 2011 de Statistique Canada, la population de la Montérégie atteignait 1 442 433 personnes en 2011, soit 18,3 % de l'ensemble du Québec. C'est la seconde région au Québec, après Montréal, pour la taille de sa population, mais la première pour la croissance démographique absolue. La région compte quatorze MRC, formées de 179 municipalités, d'une agglomération urbaine (Longueuil) et de deux réserves indiennes.

Plus de la moitié (61,8 %) de la population se retrouve dans quatre municipalités régionales de comté, soit la MRC de Vaudreuil-Soulanges, la MRC de Roussillon, la MRC de La Vallée-du-Richelieu et la MRC de Marguerite-D'Youville ainsi que dans l'agglomération de Longueuil, formant la couronne sud de Montréal. Ce territoire (la partie de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal) est densément peuplé et fortement urbanisé. Les autres MRC sont beaucoup moins peuplées et présentent un caractère semi-urbain ou rural.

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

### Démographie

Après une décélération marquée de la croissance démographique au cours des dernières périodes de recensement (+10,0 % entre 1986 et 1991, +4,8 % entre 1991 et 1996 et +1,6 % entre 1996 et 2001), la population montérégienne s'est remise à croître rapidement (+6,4 % entre 2001 et 2006 et +6,2 % entre 2006 et 2011). Il est à noter que ce rythme de croissance est plus important que celui qu'a connu la province (+4,7 %). Selon le scénario de prévisions de l'Institut de la statistique du Québec, la population de la Montérégie devrait croître de 5,0 % entre 2011 et 2016. Pour l'ensemble de la province, la croissance devrait être de 4,4 %.

Toutefois, la population montérégienne est vieillissante. Le nombre de personnes de 45 ans et plus a progressé considérablement avec une hausse de 13,6 % entre 2006 et 2011. Du côté de la population plus jeune, elle n'a augmenté que de 0,7 % au cours de cette même période. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la population montérégienne de 15 à 64 ans devrait diminuer entre 2019 et 2029. Le déclin de la population en âge de travailler devrait commencer dès 2016 pour l'ensemble du Québec et en 2019 à l'échelle de la Montérégie. Précisons que la diminution de la population d'âge actif est déjà amorcée dans l'agglomération de Longueuil ainsi que dans plusieurs municipalités régionales de comté (Acton, Brome-Missisquoi, Beauharnois-Salaberry, Haut-Richelieu, Haut-Saint-Laurent, Maskoutains, Rouville, Marguerite-D'Youville et Pierre-De Saurel).

### Scolarité

Selon les données de l'*Enquête nationale sur les ménages* (2011), le niveau de scolarité de la population de la Montérégie est légèrement inférieur à celui de l'ensemble du Québec. La proportion de diplômés universitaires est de 21,1 % en Montérégie et de 23,3 % dans la province. La Montérégie présente de grandes disparités dans les degrés de scolarité de la population active expérimentée de 25 à 64 ans. Les MRC de La Vallée-du-Richelieu, de Vaudreuil-Soulanges, de Marguerite-D'Youville, du Roussillon et l'agglomération de Longueuil présentent des niveaux de scolarité supérieurs à celui de l'ensemble de la Montérégie. Cependant, les MRC d'Acton et des Jardins-de-Napierville comptent parmi les plus faiblement scolarisées comparativement à la Montérégie. De plus, 35,4 % de la population active expérimentée de 25 à 64 ans de la région détient au plus un diplôme d'études secondaires. En Montérégie, dix MRC ont des taux plus élevés que celui de la région. Certaines dépassent même 45 %, une clientèle particulièrement à risque de chômage.

## Indicateurs du marché du travail

L'emploi en Montérégie a légèrement diminué en 2016 par rapport à son niveau de 2015. Cela porte à 772 300 le nombre de personnes en emploi à l'échelle régionale, soit 18,7 % des personnes occupées au Québec. Les personnes occupées à temps plein et à temps partiel comptent respectivement pour 82,2 % et 17,8 % de l'emploi total. Alors que les postes à temps partiel ont diminué de 5,6 %, ceux à temps plein ont, pour leur part, connu une hausse de 0,7 %. Pour le Québec, le niveau d'emploi a augmenté (+0,9 %) en 2016 portant à 4 133 100 le nombre de personnes en emploi.

La population active de la Montérégie a diminué de 0,4 % (-3 400 personnes), alors que celle de la province a augmenté (+0,3 %). Le taux d'activité montérégien en 2016 atteint 65,2 %, un taux supérieur à celui de l'ensemble du Québec (64,6 %).

En Montérégie, le taux de chômage a augmenté de 0,1 point de pourcentage en 2016 et s'établit maintenant à 6,0 %. Ce taux s'explique par une augmentation de la population active qui s'est accrue par rapport au nombre de personnes en emploi. Ainsi, le nombre de chômeurs a augmenté pour atteindre 49 500.

En ce qui concerne le taux de chômage québécois, il a diminué de 0,5 point de pourcentage et atteint 7,1 % en 2016. Soulignons que la Montérégie arrive au cinquième rang des régions du Québec pour le plus bas taux de chômage.

### Montérégie : caractéristiques de la population active

		Variation en volume depuis	Variation en % depuis
	2016	2015	2015
Population active (000)	821,7	-3,4	-0,4
Emploi (000)	772,3	-3,8	-0,5
Chômage (000)	49,5	0,5	1,0
Taux de chômage (%)	6,0	0,1	
Taux d'activité (%)	65,2	-0,8	
Taux d'emploi (%)	61,3	-0,7	

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

### Ensemble du Québec : caractéristiques de la population active

		Variation en volume depuis	Variation en % depuis
	2016	2015	2015
Population active (000)	4 448,3	14,1	0,3
Emploi (000)	4 133,1	36,1	0,9
Chômage (000)	315,2	-22,0	-6,5
Taux de chômage (%)	7,1	-0,5	
Taux d'activité (%)	64,6	-0,2	
Taux d'emploi (%)	60,0	0,1	

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

## La situation de certains groupes sur le marché du travail

### Les femmes

En 2016, alors que les hommes connaissent une augmentation de l'emploi de 2,0 %, les femmes voient leur nombre d'emplois diminuer de 3,1 %. En 2015, le niveau d'emploi avait diminué tant chez les femmes que chez les hommes montréalais. Celles-ci avaient connu une baisse de leur niveau d'emploi de 1,3 % dans la région, alors que, chez les hommes, la diminution d'emplois avait été de 0,9 %.

Malgré une baisse globale de l'emploi, on constate une hausse de l'emploi à temps plein chez les hommes, mais une perte d'emploi chez les femmes. Du côté de l'emploi à temps partiel, on remarque une baisse tant chez les hommes que chez les femmes qui subissent pour leur part, la plus forte perte.

Concrètement, en 2016, les femmes comptaient pour 65,4 % des emplois à temps partiel (34,6 % chez les hommes), mais seulement pour 43,3 % des emplois à temps plein (56,7 % chez les hommes). Le salaire horaire médian des femmes de la Montérégie travaillant à temps plein en 2016 était de 22,00 \$ comparativement à 25,00 \$ pour les hommes. À l'échelle du Québec, l'écart est semblable avec un taux horaire médian de 21,90 \$ chez les femmes alors que celui des hommes est de 24,04 \$.

La diminution de l'emploi chez les femmes étant moins importante que la diminution de leur population active (-3,6 %), cela a eu pour effet de baisser leur taux de chômage de 0,4 point de pourcentage, soit à un taux de 5,0 %. Chez les hommes, l'emploi a augmenté à un rythme moins élevé que celui de la population active (2,5 %), augmentant leur taux de chômage de 0,5 point de pourcentage pour atteindre 6,9 %. Le taux de chômage des hommes demeure supérieur de 1,9 point de pourcentage à celui des femmes.

Quant au taux d'activité, celui des femmes a diminué de 2,6 points de pourcentage comparativement à 2015 pour se situer à 61,0 %. Pour sa part, le taux d'activité des hommes a augmenté de 1,1 point de pourcentage pour se situer à 69,4 %.

Au Québec, l'emploi chez les femmes a augmenté de 24 400 postes (+1,2 %) en 2016, une hausse supérieure à celle de 2015 (+0,3 %). Du côté des hommes, il y a aussi eu des gains d'emplois en 2016 avec 11 800 postes en plus (+0,6 %).

### Les jeunes

En 2016, le niveau d'emploi chez les 15 à 24 ans a diminué (-13,3 %). Le nombre de postes à temps partiel est en baisse (-17,9 %) par rapport à 2015.

Les taux d'emploi et d'activité ont diminué pour ce groupe d'âge. Le taux de chômage se situe à 13,4 %, une augmentation de 1,2 point de pourcentage par rapport à 2015.

### Les travailleurs de 55 ans et plus

En 2016, 19,6 % des personnes occupées en Montérégie étaient âgées de 55 ans et plus. Par ailleurs, la part des travailleurs de 55 ans et plus qui occupaient un poste à temps partiel est en hausse, passant de 20,0 % en 2015 à 20,6 % en 2016. Cette proportion demeure plus élevée que celle de l'ensemble de la population occupée montréalaise (17,8 %). Les taux d'emploi, d'activité et de chômage des 55 ans et plus ont diminué, ce dernier affichant 4,2 % en 2016.

De façon plus circonscrite, 16,2 % des montréalais occupant un emploi en 2016 étaient âgés de 55 à 64 ans. Cette part est toutefois en deçà de leur poids relatif dans la population de 15 ans et plus (16,7 % selon l'EPA). Finalement, le taux de chômage des montréalais de 55 à 64 ans est passé de 5,2 % en 2015 à 4,7 % en 2016.

### Les personnes immigrantes

En 2011, la part des immigrants de 15 à 64 ans en Montérégie était de 9,3 % de la population totale du même groupe d'âge (excluant les résidents non permanents, étudiants étrangers, revendicateurs de statut de réfugié, etc.). Nous comptons donc 91 005 personnes immigrantes de 15 à 64 ans. De ce nombre, 18,0 % (16 370) sont entrées au pays entre 2006 et 2011.

Globalement, la population immigrante présente un taux de chômage plus élevé que celui de la population née au Canada (8,3 % comparativement à 5,4 %). Par contre, la situation diffère beaucoup selon l'année d'arrivée au Canada. En effet, les personnes immigrées au Canada depuis cinq ans et moins affichent un taux de chômage de 15,4 % comparativement à un taux de 5,6 % chez celles qui ont immigré avant 1991, soit un taux tout

près de celui des personnes nées au Canada. Force est de constater que les immigrants mettent, en moyenne, une quinzaine d'années pour arriver à un taux de chômage comparable à celui de la population née au Canada.

Comme pour le taux de chômage, les taux d'activité et d'emploi varient de façon marquée selon l'année d'arrivée au pays. Les immigrants qui sont au pays depuis cinq ans ou moins sont moins présents, en proportion, sur le marché du travail que les autres immigrants. À peine 57 % d'entre eux occupent un emploi, comparativement à plus de 70 % pour les personnes immigrantes arrivées au Canada depuis plus de cinq ans. Notons que les taux d'activité et d'emploi des personnes arrivées au Canada avant 2001 sont égaux ou légèrement supérieurs à ceux des personnes nées au Canada.

Les immigrants qui sont au pays depuis moins de cinq ans représentent 1,3 % des personnes de 15 à 64 ans, mais 4,0 % des chômeurs. Ils sont donc, en proportion, trois fois plus nombreux en situation de chômage que leur poids démographique.

### Les prestataires de soutien public du revenu

En Montérégie, le nombre de prestataires touchant des prestations régulières de l'assurance-emploi a diminué (-4,5 %) en 2016 par rapport à 2015. Dans l'ensemble du Québec, leur nombre a également diminué.

En ce qui a trait au nombre de prestataires de l'aide sociale aptes au travail, il était de 28 081 en novembre 2016, soit une baisse de 3,5 % (-1 031) par rapport à novembre 2015. Dans l'ensemble du Québec, on observait une diminution de 3,9 % de ces derniers entre novembre 2015 et novembre 2016.

### Nombre de prestataires de l'aide sociale et de prestataires de l'assurance-emploi (prestations régulières)

Clientèle	Montérégie			Québec		
	2016	2015	Variation %	2016	2015	Variation %
Prestataires de l'aide sociale (mois de novembre)	28 081	29 112	-3,5	196 639	204 518	-3,9
Prestataires de l'assurance-emploi (prestations régulières) (moyenne annuelle déc. à nov.)	22 418	23 469	-4,5	143 002	151 023	-5,3

Sources : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Statistique Canada

## L'évolution de l'emploi selon le secteur d'activité des entreprises

En 2012, on dénombrait 40 906 établissements en Montérégie. Plus de 87 % des entreprises de la région comptent moins de 20 employés. Le secteur des services comporte le plus grand nombre d'établissements, avec 72,9 % du total montérégien. Dans le secteur de la fabrication, les établissements représentent 6,2 % du total de la région et fournissent 15,1 % de l'emploi. Néanmoins, 18,4 % des établissements du secteur de la fabrication au Québec se situent en Montérégie.

### Répartition des entreprises (établissements\*) de la Montérégie selon le secteur d'activité et la taille (nombre d'employés) en 2012

		Montérégie						
		1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et plus	Total
Total		30 501	5 091	3 476	1 147	440	251	40 906
Primaire		2 244	196	122	37	11	3	2 613
Construction		4 971	579	268	65	22	85	5 913
Fabrication		1 320	426	439	189	108	73	2 555
Services		21 966	3 890	2 647	856	299	167	29 825

Source: Registre des entreprises de Statistique Canada, compilation spéciale, décembre 2012.

\* Un établissement est une unité de production, de vente, d'administration, etc., géographiquement localisée comme étant la plus petite unité constituant un ensemble d'exploitation distinct.

Les services à la production dans le secteur des services poursuivent leur contribution positive à l'emploi en Montérégie avec un apport de 16 800 nouveaux postes (+8,4 %) en 2016.

Pour sa part, le secteur de la production de biens incluant l'industrie de la construction, de la fabrication et des autres industries de biens affichent une hausse globale de 8 800 nouveaux postes (+4,9 %) en 2016.

Les services gouvernementaux affichent un recul en 2016 contrairement à 2015.

### Montérégie : emploi selon l'industrie

	2016	Variation en volume depuis 2015	Variation en % depuis 2015
<b>Emploi total</b>	772,3	-3,8	-0,5
<b>Secteur de la production de biens</b>	188,3	8,8	4,9
Construction	49,7	1,8	3,8
Fabrication	115,7	7,3	6,7
Autres industries de biens <sup>(1)</sup>	22,9	-0,3	-1,3
<b>Secteur des services</b>	584,0	-12,6	-2,1
Services à la production <sup>(2)</sup>	216,0	16,8	8,4
Services à la consommation <sup>(3)</sup>	196,9	-9,8	-4,7
Services gouvernementaux <sup>(4)</sup>	171,1	-19,6	-10,3

1. Agriculture, Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz et Services publics.

2. Commerce de gros, Transport et entreposage, Finance, assurances, immobilier et location, Services professionnels scientifiques et techniques, Services aux entreprises, bâtiments et de soutien.

3. Commerce de détail, Information, culture et loisirs, Hébergement et services de restauration, Autres services

4. Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale, Administrations publiques.

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





3

ENJEUX, orientations,  
axes d'intervention  
et STRATÉGIES





### 3. Les enjeux, orientations, axes d'intervention et stratégies

#### L'environnement externe

Certains grands constats tirés de l'analyse régionale du portrait du marché du travail dictent les stratégies d'intervention que Services Québec Montérégie devra mettre de l'avant dans les prochaines années en réponse aux tendances du marché du travail.

- Le contexte économique international, particulièrement nord-américain, amène de l'incertitude quant aux marchés d'exportations canadiennes et québécoises ainsi qu'en ce qui concerne la concurrence des produits et services étrangers sur le marché domestique. En Montérégie, certaines industries pourraient faire face à des changements de pratiques commerciales. En effet, la renégociation possible de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA) serait susceptible de modifier la compétitivité de certaines industries fortement représentées en Montérégie, comme l'agriculture et l'agroalimentaire ou l'industrie manufacturière par exemple. Cet élément perturbateur pourrait être compensé par l'entrée en vigueur de l'Accord économique et commercial global (AECG) entre le Canada et l'Union européenne (UE) visant, entre autres, à créer des opportunités de marché pour les exportateurs canadiens et québécois.

- Le vieillissement de la population et le faible taux de natalité nous entraînent vers une réduction du bassin de main-d'œuvre en âge de travailler, à compter de 2019 en Montérégie, d'où l'importance d'accroître la participation du plus grand nombre possible de personnes au marché du travail et à l'emploi, d'adapter la main-d'œuvre aux besoins du marché du travail et de soutenir les entreprises pour améliorer leur productivité et faciliter leur adaptation aux changements. Ces actions permettront, à long terme, d'éviter la diminution du niveau de vie de la collectivité ainsi que la perte de la capacité de la société à maintenir les services aux citoyens.

- Les difficultés accrues de recrutement dues à la rareté de main-d'œuvre ou au manque de qualification du bassin de chômeurs disponibles deviendront une réalité quotidienne des employeurs. À mesure que le taux de chômage diminuera, la rareté de la main-d'œuvre s'accroîtra et s'étendra à l'ensemble de l'économie. Les ressources humaines deviendront alors la priorité pour les entreprises, qui auront

à effectuer d'importants ajustements pour attirer et fidéliser leur main-d'œuvre ainsi que pour retenir les travailleurs expérimentés, et les employeurs seront encore plus qu'aujourd'hui en concurrence les uns les autres pour s'accaparer la main-d'œuvre compétente.

- Malgré la rareté grandissante de la main-d'œuvre, il y aura encore des chômeurs : les nouveaux arrivants sur le marché du travail (jeunes, personnes immigrantes), les personnes qui effectuent des retours sur le marché du travail après un arrêt plus ou moins long (maternité, alternance études-emploi), les chômeurs saisonniers, les personnes licenciées à la suite de fermetures d'entreprises, les personnes qui quittent leur emploi pour toutes sortes de raisons et les personnes éloignées du marché du travail. Toutefois, une grande partie de ce chômage sera de courte durée et des services du type information sur le marché du travail, aide à la recherche d'emploi et placement pourront réduire davantage ces épisodes de chômage.

- Certaines personnes appartenant à des groupes sous-représentés sur le marché du travail connaîtront encore des difficultés à s'intégrer ou se maintenir en emploi, notamment les personnes faiblement scolarisées, les personnes immigrantes nouvellement arrivées au pays, les personnes judiciairisées, les personnes handicapées, les personnes de 55 ans ou plus, les femmes responsables d'une famille monoparentale et ayant de jeunes enfants, les personnes faisant partie des minorités visibles et les autochtones. Ces personnes requièrent une aide plus soutenue de la part des services publics d'emploi. Ces services seront d'autant plus importants que les personnes cumulent plusieurs des caractéristiques présentées plus haut.

## L'environnement interne

La direction régionale de Services Québec Montérégie doit mettre en œuvre les actions ou les engagements qui la concernent dans le cadre des différentes politiques gouvernementales et stratégies ministérielles qui visent les groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail ou démunis socialement et qui présentent des obstacles importants à l'intégration en emploi.

Services Québec Montérégie s'engage à soutenir :

- les jeunes dans le cadre de la Stratégie d'action jeunesse 2016-2021 du gouvernement du Québec;
- les personnes immigrantes dans le cadre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 du MIDI;
- les femmes dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2021 et du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024;
- les personnes handicapées dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- les autochtones dans le cadre de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières nations et des Inuit 2017-2022;
- les personnes judiciairisées dans le cadre de l'Entente interministérielle 2014-2018 entre le MTESS et le ministère de la Sécurité publique visant le développement de l'employabilité, l'intégration et le maintien en emploi.
- ainsi que les travailleurs expérimentés à l'aide de l'ensemble de ses mesures et services.

Le soutien offert aux entreprises en matière de gestion de la diversité vise l'ensemble de ses clientèles afin de faciliter leur intégration en emploi et leur maintien sur le marché du travail.

Le tableau qui suit présente les stratégies d'intervention retenues par Services Québec Montérégie et ses partenaires pour répondre, en 2017-2018, dans le contexte actuel, aux enjeux du marché du travail et aux défis de l'organisation.

Voici les deux enjeux auxquels Services Québec sera confronté dans les prochaines années :

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.
2. L'amélioration continue des services publics d'emploi en fonction des besoins des clientèles et du marché du travail.

## ENJEU 1

### 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.

Dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre et de rareté anticipée de certaines compétences, l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises devient un enjeu stratégique pour le marché du travail au Québec. Une bonne adéquation favorise l'innovation et la croissance économique ainsi qu'une meilleure insertion des personnes sur le marché du travail.

Même si une grande partie des chômeuses et chômeurs sont relativement autonomes au regard de leur intégration au marché du travail, un grand nombre d'entre eux éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail. Au même moment, certains employeurs font face à des difficultés de recrutement et de rétention en emploi de leur main-d'œuvre dans certaines régions ou certaines industries. Cela pose des défis importants aux employeurs, faisant notamment appel aux possibilités d'embauches d'une main-d'œuvre diversifiée ainsi qu'à leurs capacités à retenir en emploi leurs travailleuses et travailleurs.

L'offre des services publics d'emploi permettra de favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie du bassin de main-d'œuvre disponible. Elle contribuera aussi à répondre aux besoins en matière de développement des compétences des personnes sans emploi, ainsi qu'à ceux des travailleuses et des travailleurs déjà en emploi.

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION
1. Approfondir la connaissance des déséquilibres du marché du travail tant quantitatif que qualitatif.	<b>AXE 2.1</b> Le développement d'outils permettant de mieux connaître les déséquilibres du marché du travail.	1.1.1 Identifier, à partir de la liste régionale des professions en déséquilibre, les professions à prioriser en réponse aux besoins régionaux de main-d'œuvre. 1.1.2 Analyser les causes qui expliquent les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.
2. Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre.	<b>AXE 2.1</b> L'adéquation formation compétences emploi.	2.1.1 Identifier et faire connaître les compétences et les besoins de formation exigés des professions priorisées en réponse aux besoins régionaux de main-d'œuvre. 2.1.2 Pour les professions priorisées, poursuivre notre collaboration avec le réseau de l'éducation et les acteurs du marché du travail afin de trouver des solutions aux déséquilibres qui sont causés par une inadéquation entre la formation ou les compétences et l'emploi. 2.1.3 Dans le cadre de la Stratégie maritime, collaborer à l'évaluation des besoins de formation et de main-d'œuvre dans ce secteur d'activités.
	<b>AXE 2.2</b> Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.	2.2.1 Sensibiliser les PME aux multiples possibilités d'assurer le développement et l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future. 2.2.2 Favoriser la formation continue des travailleurs en soutenant la mise en œuvre de nouveaux modes d'acquisition des compétences adaptés aux réalités des PME. 2.2.3 Favoriser la mobilité professionnelle en entreprise afin de préserver l'expertise au sein de l'organisation, réduire le roulement de main-d'œuvre, mobiliser les employés et libérer des postes d'entrée.

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION
<p>3. Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail.</p>	<p><b>AXE 3.1</b> Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion rapide en emploi et l'aide au recrutement.</p>	<p>3.1.1 Réaliser des projets novateurs visant un appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. 3.1.2 Sensibiliser les employeurs au potentiel des personnes qui présentent des obstacles à l'emploi et qui font partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail, notamment les travailleurs expérimentés, les personnes immigrantes, les jeunes, les femmes, les personnes handicapées. 3.1.3 Promouvoir nos services de placement en ligne et d'information sur le marché du travail en ligne auprès des employeurs et des chômeurs.</p>
	<p><b>AXE 3.2</b> L'intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont besoin d'une aide d'appoint.</p>	<p>3.2.1 Soutenir les personnes prêtes à occuper un emploi dans leurs démarches d'intégration au marché du travail et favoriser leur maintien en emploi.</p>
	<p><b>AXE 3.3</b> Les mesures de prévention et d'aide aux chômeurs et aux personnes qui risquent de perdre leur emploi.</p>	<p>3.3.1 Faire la promotion des métiers et professions qui offrent de bonnes perspectives d'emploi et informer les personnes des possibilités offertes par ces métiers, des compétences qu'elles requièrent et des formations qui y mènent. 3.3.2 Accroître ou actualiser les qualifications de la main-d'œuvre afin qu'elle demeure active sur le marché du travail.</p>
	<p><b>AXE 3.4</b> Une information sur le marché du travail accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs.</p>	<p>3.4.1 Diffuser et soutenir l'utilisation d'une information sur le marché du travail fiable, utile, pertinente et adaptée aux besoins des citoyens, des entreprises et des partenaires. 3.4.2 Assurer un suivi de l'évolution de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution de l'offre de main-d'œuvre disponible afin d'apporter les ajustements nécessaires à notre offre de service et d'optimiser nos interventions.</p>
<p>4. Intervenir auprès des clientèles des programmes d'assistance sociale, dont celles qui bénéficient du programme « Objectif emploi » dans une perspective d'accompagnement vers l'emploi.</p>	<p><b>AXE 4.1</b> L'intervention proactive en matière de mobilisation, de préparation et d'accompagnement des clientèles, et de réduction des obstacles à l'emploi.</p>	<p>4.1.1 Accompagner les clientèles dans une démarche personnalisée d'amélioration de leur employabilité adaptée à leurs besoins. 4.1.2 Intervenir de façon proactive 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.</p>
<p>5. Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail.</p>	<p><b>AXE 5.1</b> Des interventions proactives en matière de mobilisation, de préparation et d'accompagnement des clientèles, et de réduction des obstacles à l'emploi.</p>	<p>5.1.1 Intervenir de façon proactive auprès de la clientèle à risque de chômage prolongé et l'accompagner dans ses démarches en utilisant les interventions les plus appropriées. 5.1.2 En collaboration avec les différents acteurs du marché du travail, explorer divers moyens novateurs visant à répondre aux besoins spécifiques de développement des compétences ou d'amélioration de l'employabilité des personnes qui présentent des obstacles à l'emploi et qui font partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail. 5.1.3 Outiller et accompagner les entreprises qui accueillent la clientèle éloignée du marché du travail dans le but de favoriser leur insertion en emploi et leur maintien sur le marché du travail.</p>

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION
<p>6. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité.</p>	<p><b>AXE 6.1</b> 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>6.1.1 Promouvoir la connaissance et l'utilisation de l'information sur le marché du travail et la promotion de nos services et outils auprès des entreprises et des différents partenaires. 6.1.2 Impliquer les entreprises dans la recherche de solutions pour l'amélioration de leurs pratiques de gestion des ressources humaines, plus particulièrement au niveau de la gestion de la diversité. 6.1.3 Sensibiliser et outiller les entreprises et plus particulièrement les PME, dans le développement de leurs pratiques de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.</p>

## ENJEU 2

### 2. L'AMÉLIORATION CONTINUE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI EN FONCTION DES BESOINS DE LA CLIENTÈLE EN COLLABORATION AVEC LES PARTENAIRES.

Compte tenu des changements du marché du travail, de l'évolution des besoins de la clientèle et de l'environnement organisationnel, ce deuxième enjeu suppose que Services Québec poursuive l'adaptation et l'optimisation de sa prestation de services afin d'assurer la performance et la qualité des services à la clientèle. Les services rendus par Services Québec reposent en grande partie sur la contribution de différents acteurs du marché du travail, par exemple les organismes communautaires œuvrant en employabilité ainsi que les établissements scolaires. La participation des partenaires à l'optimisation de la prestation de services est incontournable pour soutenir adéquatement les personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail qui souhaitent se mettre en « action » vers l'emploi.

Même si Services Québec dépasse ou atteint à des niveaux satisfaisants ses cibles de résultats, des améliorations restent à faire, comme en témoignent : les taux d'abandon élevés pour certains groupes de personnes et certaines mesures actives, des taux d'intégration en emploi après la fin de l'intervention qui stagnent et des interventions non nécessaires auprès de certaines entreprises, car plusieurs d'entre elles auraient consenti ces efforts sans l'aide de Services Québec.

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION
7. Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail.	<b>AXE 7.1</b> La contribution du partenariat pour une meilleure réponse aux besoins des clientèles et du marché du travail.	7.1.1 Partager une compréhension commune de la réalité régionale du marché du travail. 7.1.2 Concourir à la concertation et la mobilisation des partenaires régionaux et locaux afin de contribuer au développement économique et social de la région. 7.1.3 Actualiser la connaissance des besoins de la clientèle, en collaboration avec les organismes communautaires œuvrant en développement de l'employabilité, afin d'adapter notre prestation de services.
8. Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi.	<b>AXE 8.1</b> Approches proactives d'accompagnement et d'aide au placement.	8.1.1 Expérimenter, avec les partenaires, des projets visant à améliorer le placement à la suite de la participation à certaines mesures actives, plus particulièrement à la mesure de formation de la main-d'œuvre. 8.1.2 Soutenir la persévérance et le placement des participants aux mesures actives, notamment par un accompagnement personnalisé pendant et après la participation. 8.1.3 Simplifier l'accessibilité et le recours à nos mesures et services pour les entreprises.









4

RESSOURCES allouées  
et CIBLES de résultats



## 4. Ressources allouées et cibles de résultats

### Budget d'intervention 2017-2018

Afin d'offrir les services publics d'emploi, Services Québec est doté d'un budget d'intervention annuel, établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Le budget peut être modifié en raison de l'état du marché du travail. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liées aux services publics d'emploi sont convenues en tenant compte du niveau du budget accordé. Services Québec compte également un budget de transfert pour assurer l'aide financière de dernier recours ainsi que pour offrir d'autres programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

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. La Montérégie dispose, pour commencer l'année 2017-2018, d'un budget qui s'élève à plus de 105,5 millions de dollars.

Le modèle de répartition du budget d'intervention, qui est distribué en début d'année aux régions et redistribué aux centres locaux d'emploi, tient compte de l'importance, pour chaque territoire, de la population à risque de chômage et de sous-emploi ainsi que du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emplois plus élevées ou par une création d'emplois moindre que ce que permet leur potentiel.

Évolution de la situation budgétaire 2017-2018 et 2016-2017			
	2017-2018	2016-2017	Variation
Budget d'intervention	105 541 800 \$	104 341 400 \$	1 200 400 \$
Reports en provenance de l'année précédente	47 900 900 \$	41 701 300 \$	6 199 600 \$
Sommes disponibles pour les nouvelles activités	57 640 900 \$	62 640 100 \$	(4 999 200) \$



## Cibles de résultats 2017-2018

La performance de Services Québec est mesurée annuellement par l'atteinte des cibles de résultats visées. Les indicateurs de résultats sont ainsi associés à l'une des huit orientations du présent plan d'action régional qu'ils permettent d'évaluer.

Orientations et indicateurs	Cibles 2017-2018
<b>2. Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre</b>	
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO).	763
<b>3. Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail</b>	
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi.	20 159
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	7 748
<b>4. Intervenir auprès des clientèles des programmes d'assistance sociale, dont celles qui bénéficient du programme « Objectif emploi » dans une perspective d'accompagnement vers l'emploi</b>	
<b>5. Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail</b>	
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi.	43 802
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale.	14 875
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	22 331
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	5 900
<b>6. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité</b>	
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi.	1 798





## ANNEXE 1





## Annexe 1 : Liste des unités de service de la Montérégie

<p><b>Centre local d'emploi d'Acton Vale</b> 1130, rue Daigneault Acton Vale (Québec) J0H 1A0 450 546-0798 1 800 438-4765</p>	<p><b>Centre local d'emploi de La Vallée-du-Richelieu</b> 515, boul. Sir-Wilfrid-Laurier, bur. 201 Belœil (Québec) J3G 6R7 450 467-9400 1 877 856-1966</p>	<p><b>Centre local d'emploi de Saint-Hyacinthe</b> 3100, boul. Laframboise, bur. 107 Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 4Z4 450 778-6589 1 800 465-0719</p>
<p><b>Centre local d'emploi de Boucherville</b> 135-H, boul. de Mortagne Boucherville (Québec) J4B 6G4 450 655-5646 1 866 656-5686</p>	<p><b>Centre local d'emploi du Haut-Richelieu</b> 315, rue MacDonald, bur. 128 Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 8J3 450 348-9294 1 800 567-3627</p>	<p><b>Centre local d'emploi de Sorel</b> 375, boul. Fiset Sorel-Tracy (Québec) J3P 7Z4 450 742-5941 1 855 638-2998</p>
<p><b>Centre local d'emploi de Brome-Missisquoi</b> 406, rue du Sud Cowansville (Québec) J2K 2X7 450 263-1515 1 800 463-0230</p>	<p><b>Centre local d'emploi du Haut-Saint-Laurent</b> 220, rue Châteauguay Huntingdon (Québec) J0S 1H0 450 264-5323 1 800 567-0220</p>	<p><b>Centre local d'emploi de Valleyfield</b> 63-A, rue Champlain, bur. 220 Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6T 6C4 450 370-3027 1 800 567-1029</p>
<p><b>Centre local d'emploi de Brossard</b> 1, place du Commerce, bur. 200 Brossard (Québec) J4W 2Z7 450 672-1335 1 866 627-2540</p>	<p><b>Centre local d'emploi de Longueuil</b> 2877, chemin de Chambly, bur. 40 Longueuil (Québec) J4L 1M8 450 677-5517 1 866 854-4077</p>	<p><b>Centre local d'emploi de Vaudreuil-Soulanges</b> 430, boul. Harwood, bur. 4 Vaudreuil-Dorion (Québec) J7V 7H4 450 455-5666 1 800 463-2325</p>
<p><b>Centre local d'emploi de Châteauguay</b> 180, boul. d'Anjou, bur. 250 Châteauguay (Québec) J6K 5G6 450 691-6020 1 800 465-0286</p>	<p><b>Centre local d'emploi de Marieville</b> 497, rue Sainte-Marie Marieville (Québec) J3M 1M4 450 460-4430 1 888 872-0680</p>	
<p><b>Bureau de Services Québec de Granby</b> 77, rue Principale, RC.02 Granby (Québec) J2G 9B3 450 776-7134 1 855 802-7386</p>	<p><b>Centre local d'emploi de Saint-Constant</b> 126, rue Saint-Pierre Saint-Constant (Québec) J5A 2P1 450 635-6221 1 866 225-4097</p>	





PLAN D'ACTION  
RÉGIONAL  
2017-2018