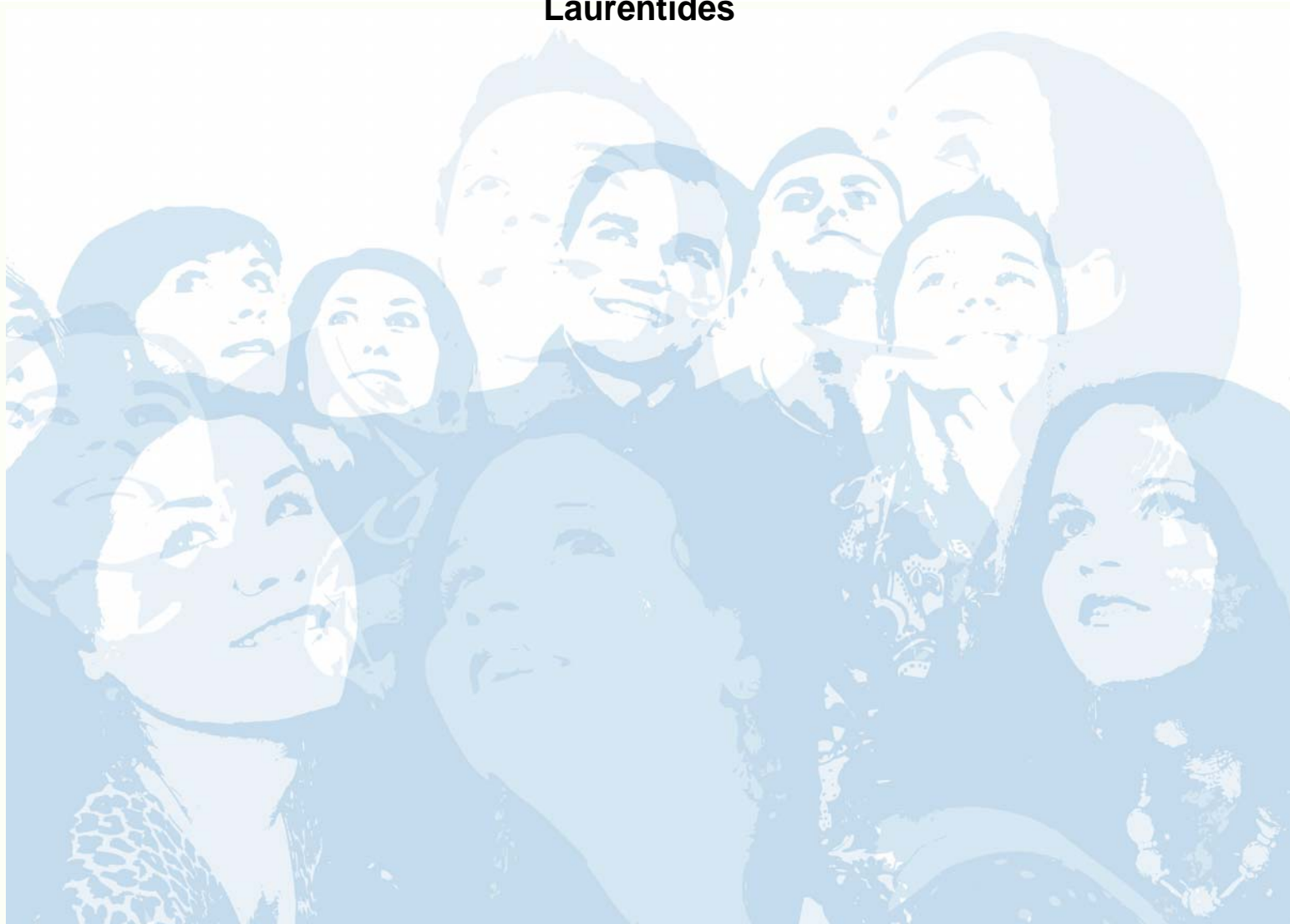


EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL

2013-2014

**En matière de main-d'œuvre et
d'emploi
Laurentides**





Adopté par le Conseil régional des partenaires
du marché
du travail des Laurentides (CRPMT)
le 1^{er} mai 2013

RÉALISATION

Direction de la planification,
du partenariat et de l'information sur le marché du travail,
région des Laurentides

DIRECTION

Hélène Ouellette, directrice

RECHERCHE ET RÉDACTION

Johanne Pes, conseillère

EN COLLABORATION AVEC

Robert Gareau, économiste régional

Régis Vivier, conseiller

Sophie Tremblay-Carle, conseillère

MISE EN PAGE ET RÉVISION LINGUISTIQUE

Sylvie Bock, agente de secrétariat

Solange Deschênes, réviseure

ÉDITION

Emploi-Québec Laurentides

Ce plan d'action régional d'Emploi-Québec peut être consulté sur le site Internet du Ministère :

<http://emploi.quebec.net/regions/laurentides/publications.asp>

DÉPÔT LÉGAL (PDF)

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013

ISBN 978-2-550-67260-9

Bibliothèque et Archives Canada, 2013

ISSN 1916-4254

© GOUVERNEMENT DU QUÉBEC



TABLE DES MATIÈRES

MOT DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

Introduction	5
1. La mission d'Emploi-Québec, son offre de service et son cadre de gestion.....	6
1.1 Son offre de service.....	6
1.2 Le cadre de gestion.....	6
1.3 Le partenariat	7
2. La stratégie <i>Tous pour l'emploi</i>	9
3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux	11
3.1 Les tendances du marché du travail.....	11
3.2 Le contexte organisationnel.....	21
3.3 Les principaux enjeux.....	22
4. Les ressources au service des individus et des entreprises	25
4.1 Les ressources financières.....	25
4.2 Les ressources humaines.....	26
5. Les orientations, les stratégies et les actions pour atteindre les objectifs.....	28
▪ Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de service.....	29
▪ Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes.....	32
▪ Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.....	36
▪ Offrir des services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière	39
▪ Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec	42
6. Les initiatives du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides	45
7. Les facteurs de contingence	46

ANNEXES

Annexe A - Les services offerts par Emploi-Québec Laurentides.....	47
Annexe B - Le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) 2013-2014.....	49
Annexe C - Les indicateurs et les cibles de résultats par CLE, 2013-2014	51
Annexe D - Coordonnées des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides	55



MOT DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

Le Plan d'action régional (PAR) 2013-2014 en matière de main-d'œuvre et d'emploi s'inscrit dans le cycle de planification triennal 2011-2014. Tout en assurant une continuité avec l'année dernière, les actions prévues durant ce nouvel exercice visent à intégrer les pistes de solution émises par nos partenaires et le personnel d'Emploi-Québec Laurentides lors des consultations de l'automne 2011.

En effet, le Conseil régional et l'équipe d'Emploi-Québec Laurentides ont fait une tournée de consultations auprès des partenaires locaux et régionaux. Lors de ces rencontres, les intervenants du marché du travail ont été appelés à échanger sur les façons de mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail : travailleuses et travailleurs de 55 ans et plus, personnes immigrantes, personnes éloignées du marché du travail, etc. Au total, 165 participants, dont 45 représentants d'entreprises, ainsi que près de 200 membres du personnel des Laurentides ont participé à l'une ou l'autre de ces rencontres. Les commentaires émis par ceux-ci ont été recueillis, analysés et intégrés à la démarche d'élaboration du PAR 2012-2013 puis à celle du PAR 2013-2014.

Ainsi, pour l'année 2013-2014, Emploi-Québec Laurentides visera l'augmentation du taux d'emploi ainsi que l'intensification de ses interventions auprès des groupes de personnes qui sont sous-représentés sur le marché du travail. Dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, des gestes seront également faits pour assurer l'équilibre du marché du travail, notamment par le soutien aux entreprises, la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail ainsi que le développement des compétences des travailleuses et des travailleurs.

Le Conseil et Emploi-Québec Laurentides continueront à contribuer aux actions du Conseil emploi métropole et à la mise en œuvre de la stratégie gouvernementale *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires*, notamment par des actions établies dans le PAR 2013-2014.

En terminant, le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides souhaite remercier ses partenaires, ainsi que l'ensemble du personnel d'Emploi-Québec Laurentides, qui contribueront à la réussite de ce plan.

STÉPHANE GAUTHIER
Président du Conseil régional
des partenaires du marché du travail
des Laurentides

JEAN-PIERRE ARSENAULT
Directeur régional par intérim
d'Emploi-Québec Laurentides
et secrétaire du Conseil régional des
partenaires du marché du travail des
Laurentides



INTRODUCTION

Emploi-Québec est une agence qui relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et qui est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Issue de l'intégration administrative en 2006 d'Emploi-Québec et de l'agence de la Sécurité du revenu, elle assure les services publics d'emploi et de solidarité sociale. Emploi-Québec Laurentides fournit ces services sur le territoire des Laurentides.

La planification liée aux services publics d'emploi doit être établie en concertation par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail. Elle doit être 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 travail¹. Ainsi, la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) porte essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi. La planification liée aux services de solidarité sociale relève de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, conformément à la Loi sur l'administration publique².

Par son plan d'action, Emploi-Québec contribuera à la réalisation de la stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires* ainsi que du Plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale 2011-2014. De plus, son plan d'action est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi, tels qu'ils ont été convenus avec le gouvernement fédéral dans l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail³.

Bien qu'Emploi-Québec produise un plan d'action annuel, sa planification est aussi réalisée dans une perspective triennale. Cette perspective pluriannuelle s'impose eu égard à la nature structurelle et au caractère persistant des problèmes auxquels s'attaque le service public d'emploi. Ainsi, les orientations du présent plan d'action s'inscrivent en continuité avec celles de 2012-2013. Ces orientations sont ainsi en cohérence avec les préoccupations ministérielles et gouvernementales relativement aux défis posés par le vieillissement de la population, le taux d'assistance sociale qui demeure élevé et la faible productivité des entreprises. En continuité avec les orientations du plan d'action précédent, le plan d'action 2013-2014 d'Emploi-Québec sera le dernier du cycle triennal qui a débuté en 2011-2012.

La planification nationale trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux, qui précisent les actions régionales pour concrétiser les orientations du plan d'action d'Emploi-Québec. Ainsi, le Plan d'action régional d'Emploi-Québec Laurentides 2013-2014 nous permet de participer à la réalisation du plan d'action national. Le plan régional présente des stratégies et des actions régionales qui seront mises en œuvre ou dont la mise en œuvre se poursuivra en 2013-2014 en réponse aux enjeux du marché du travail régional.

Conformément aux dispositions légales contenues dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a approuvé le plan d'action régional, lors de sa rencontre du 1^{er} mai 2013. Le plan a ensuite été approuvé par la Commission des partenaires du marché du travail et par la ministre responsable de l'Emploi.

1. L.R.Q., chapitre M-15.001.

2. L.R.Q., chapitre A-6.01.

3. Il s'agit de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail, 1997.



1. LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC, SON OFFRE DE SERVICE ET SON CADRE DE GESTION

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

Emploi-Québec a une **vision** qui s'exprime par cet énoncé : le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

1.1 SON OFFRE DE SERVICE

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axés vers l'emploi, c'est-à-dire un parcours qui permet d'assurer un cheminement fluide et un accompagnement des personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre. Le lecteur trouvera à l'annexe A la liste des services offerts par Emploi-Québec Laurentides.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles⁴, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, en vertu du volet Solidarité sociale de son offre de service, l'agence soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

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

1.2 LE CADRE DE GESTION

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux cibles et aux objectifs définis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité⁵. Celle-ci précise notamment les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes.

Emploi-Québec rend publics son plan d'action annuel et son rapport annuel de gestion et les dépose à l'Assemblée nationale. Afin de tirer le meilleur parti de la gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat. Manifestations de ce partenariat, les deux ententes⁶ convenues entre le ministre de

4. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

5. http://emploiquebec.net/publications/pdf/00_etude_CPI2006.pdf.

6. Il s'agit des deux ententes suivantes : Un partenariat actif au service de l'ensemble de la population du Québec pour un service public d'emploi performant et une action concertée en faveur du développement des compétences de la main-d'œuvre intervenue en décembre 2005 et Entente relative aux responsabilités attribuées et aux fonctions déléguées à la Commission conclue en février 2008.



L'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail favorisent le renforcement du rôle et de la contribution des partenaires à l'égard de la qualification de la main-d'œuvre. Emploi-Québec s'appuie aussi sur l'expertise d'un réseau d'organismes œuvrant au développement de l'employabilité⁷.

Le présent plan d'action régional servira de base à la reddition de comptes annuelle d'Emploi-Québec Laurentides. Ainsi, les indicateurs et les cibles de résultats contenus dans le plan serviront de points de repère pour évaluer la performance d'Emploi-Québec Laurentides. À la fin de chaque exercice financier, elle prépare un bilan annuel de gestion et le présente au Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides.

1.3 LE PARTENARIAT

Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat, tel qu'il est mentionné ci-dessus. Emploi-Québec Laurentides fait une large place au partenariat. Nous croyons que le partenariat constitue la pierre angulaire à partir de laquelle prennent forme les interventions d'Emploi-Québec en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi et de la lutte à la pauvreté.

Le **Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides** est l'instance constituant la structure partenariale régionale du marché du travail. Il a pour responsabilité de définir les problèmes du marché du travail et d'élaborer le plan d'action régional. Sa responsabilité porte essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi.

Emploi-Québec Laurentides, dans une relation d'associés, partage avec ses **partenaires de gestion** des ressources et des responsabilités. La Conférence régionale des élus (CRÉ), qui a pour responsabilité d'assurer une concertation des divers intervenants de la région et la planification des objectifs et des priorités de développement sur le territoire, est l'une de ces ressources. Ainsi, la CRÉ doit tenir compte, dans son plan d'action, des stratégies et des objectifs régionaux en matière d'économie et d'emploi déterminés par le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides.

Avec ses **partenaires de concertation**, Emploi-Québec Laurentides met en commun des idées, des priorités, des façons de faire; elle s'entend sur des orientations, des stratégies et des gestes à poser. Les principaux partenaires sont la Conférence administrative régionale (CAR), responsable d'harmoniser l'action gouvernementale en région, le Forum régional des Laurentides Emploi-Québec – Ressources externes, qui assure une interface fonctionnelle entre les organismes communautaires en employabilité et les services publics d'emploi concernés, le Comité de concertation de l'entente MELS-MERST-MESS, en ce qui concerne la formation, mis en place par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et, finalement, plusieurs autres tables et comités régionaux.

Lors d'une relation d'affaires, Emploi-Québec Laurentides a recours à des **partenaires de services** par un engagement contractuel visant à offrir une activité ou un service préalablement défini. Les principaux partenaires de services sont les centres locaux de développement (CLD), pour l'établissement des ententes concernant la mesure Soutien au travail autonome, les carrefours jeunesse-emploi (CJE), pour la mise en œuvre du programme Jeunes en action, les organismes communautaires œuvrant en employabilité dans la réalisation des offres et des contrats de services ainsi que l'entreprise d'entraînement Plastigroulx.

Parmi les manifestations de ce partenariat régional, Emploi-Québec Laurentides participe aux groupes ou comités régionaux suivants :

- Le Groupe des partenaires pour la solidarité en matière de lutte contre la pauvreté, sous la responsabilité de la Conférence régionale des élus des Laurentides.

7. Le Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant au développement de l'employabilité, adopté en 2004, témoigne de l'importance du rôle de ces organismes dans l'offre de service d'Emploi-Québec.



- Le Comité de suivi de l'Entente sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la région des Laurentides pour 2011-2015, conclue entre le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, la Conférence régionale des élus des Laurentides, le Forum jeunesse des Laurentides et Emploi-Québec Laurentides.
- Le Comité stratégique de l'Alliance régionale pour des environnements favorables à de saines habitudes de vie en vue d'améliorer la qualité de vie des Laurentiens et Laurentiennes.
- Le Comité logement social – emploi, mis en place à l'initiative d'Emploi-Québec Laurentides, avec les intervenants régionaux du secteur de l'habitation, en vue de définir et de coordonner la réalisation de projets dans la municipalité régionale de comté (MRC) de la Rivière-du-Nord, visant à faire de l'accès au logement social ou communautaire un tremplin vers l'emploi.
- Le Comité de suivi de l'Entente spécifique sur le développement et la consolidation des entreprises d'économie sociale dans la région des Laurentides 2010-2015, auquel Emploi-Québec Laurentides participe, en vue de réaliser un portrait des entreprises d'économie sociale de la région.
- La Table d'arrimage entre ses services aux entreprises et ceux du réseau de l'enseignement, mise en place à l'initiative d'Emploi-Québec Laurentides, vise à établir une collaboration plus étroite en matière de formation continue de la main-d'œuvre. Cette table est composée de représentants d'Emploi-Québec et du ministère des Finances et de l'Économie (MFE), des services aux entreprises des commissions scolaires, des cégeps et des universités présentes dans la région.
- La Table régionale emploi-immigration, mise en place à l'initiative d'Emploi-Québec Laurentides, vise à renforcer la concertation entre les intervenants afin de mettre en commun les expertises et les efforts en matière d'attraction, d'accueil, d'intégration et de maintien en emploi des travailleuses et travailleurs immigrants.





2. LA STRATÉGIE *TOUS POUR L'EMPLOI*

Le plan d'action 2013-2014 d'Emploi-Québec et ceux des régions s'inscrivent dans le contexte de la nouvelle stratégie gouvernementale *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires* qui vise à accompagner les employeurs dans leurs efforts pour s'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail et à accroître la participation du plus grand nombre de personnes sur le marché du travail.

Les objectifs poursuivis par cette nouvelle stratégie s'inscrivent en cohérence avec les efforts déployés ces dernières années par Emploi-Québec concernant tout particulièrement l'aide à la mobilisation et l'accompagnement de certaines personnes sous-représentées sur le marché du travail. Cette stratégie offre l'occasion d'aller encore plus loin en mettant en œuvre de nouvelles mesures et en renforçant certains dispositifs déjà en place. C'est d'ailleurs dans cet esprit qu'Emploi-Québec assumera le leadership pour mener des actions concrètes avec les principaux partenaires territoriaux – établissements de formation et organismes spécialisés en développement de l'employabilité – afin d'assurer la persévérance et la réussite des participantes et participants aux mesures et aux services d'emploi.

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est partie prenante à *Tous pour l'emploi* qui rejoint les objectifs de l'initiative Investissement-compétences mise en œuvre au printemps 2012. La commission accentuera ainsi ses interventions pour soutenir les entreprises dans le développement des compétences de leur main-d'œuvre en emploi, tout en offrant un soutien additionnel aux entreprises qui ouvriront leurs portes aux personnes en marge du marché du travail. Elle investira ainsi 175 M\$ sur trois ans provenant du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, dont 70 M\$ additionnels.

TOUS POUR L'EMPLOI : UNE RÉPONSE AUX DÉFIS DE L'EMPLOI

Malgré un marché du travail dynamique, le Québec fait face à des enjeux d'importance :

- Le nombre de personnes en âge de travailler commencera à diminuer au cours des prochaines années.
- La nécessité d'améliorer l'adéquation entre les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre et celles qui sont requises pour occuper les emplois en demande.
- Le Québec affiche un niveau de productivité moins élevé que dans le reste du Canada et que dans plusieurs pays industrialisés.

L'essor du Québec repose sur sa capacité à accroître la participation d'un plus grand nombre possible de personnes sur le marché du travail et à relever les défis associés à la qualification et à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre. *Tous pour l'emploi* représente une des réponses aux défis auxquels le Québec fait face et sa mise en œuvre dépend de la contribution des partenaires du marché du travail dans toutes les régions du Québec. Alors que 1,4 million d'emplois seront à pourvoir d'ici 2021, il existe encore un nombre élevé de personnes qui ont de la difficulté à trouver un emploi, faute de répondre aux exigences des employeurs.

DES PRIORITÉS D'INTERVENTIONS POUR EMPLOI-QUÉBEC ET LES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Trois priorités d'action ministérielles sont au cœur de la stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires*

- Recentrer l'action d'Emploi-Québec autour de la mobilisation de groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi (clientèles des programmes d'assistance sociale, jeunes, travailleuses et travailleurs expérimentés, personnes immigrantes et personnes handicapées).



- Repenser la solidarité par des interventions rapides et soutenues auprès des groupes ciblés, notamment les jeunes familles prestataires, dont les responsables de familles monoparentales et les jeunes peu scolarisés.
- Accroître les compétences de la main-d'œuvre dans les entreprises en mobilisant les milieux de travail pour faire de la formation et du développement des compétences de la main-d'œuvre une priorité pour toutes les entreprises du Québec.

En s'associant à la Commission des partenaires du marché du travail, Emploi-Québec compte sur l'apport de tous les partenaires du marché du travail que sont les regroupements d'employeurs ou de travailleurs, les organismes spécialisés en développement de l'employabilité et les organismes communautaires, les réseaux éducatifs, et les ministères et organismes gouvernementaux.

Les principales mesures d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail annoncées en vertu de la stratégie *Tous pour l'emploi* sont :

- Des services proactifs d'intégration en emploi ;
- Des mesures particulières visant l'insertion et le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs expérimentés;
- L'implantation d'un dispositif de services intégrés pour les personnes immigrantes nouvellement arrivées;
- L'élargissement des programmes de la Commission des partenaires du marché du travail aux entreprises dont la masse salariale est inférieure à 250 000 \$ et celles dont la masse salariale excède 10 M\$;
- Le développement d'une offre de stages rémunérés pour les personnes des groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi;
- Le nouveau programme de soutien à l'amélioration de la compétitivité;
- Un soutien accru à la formation et à la qualification des travailleuses et des travailleurs saisonniers;
- Une aide à la formation et à la qualification de la main-d'œuvre dans le secteur de l'économie sociale;
- Des mesures pour favoriser l'amélioration des compétences de base et la francisation;
- L'accompagnement aux entreprises dans le transfert des compétences;
- Des activités de formation et d'accompagnement pour aider les entreprises d'une région à intégrer et à maintenir en emploi des personnes immigrantes;
- La création par Services Québec de nouveaux parcours personnalisés en ligne pour accompagner les personnes à la recherche d'un emploi et les entreprises qui recrutent.

Pour en savoir davantage sur la stratégie gouvernementale *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires*, on peut consulter l'information accessible à l'adresse suivante : http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/GD_brochure_emploi_tous.pdf.



3. L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX

3.1 LES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- ▶ Pour l'ensemble de 2012, l'emploi a progressé et le taux de chômage a diminué pour s'établir à 6,8 %, soit le plus faible taux des 25 dernières années.
- ▶ Malgré ces résultats encourageants, le climat d'incertitude entourant l'économie mondiale, en raison notamment des difficultés économiques de la zone euro, reste bien présent. Si les prévisions pour 2013 sont positives, celles-ci demeurent généralement prudentes.
- ▶ Certaines caractéristiques de l'économie des Laurentides suggèrent que la situation à moyen terme continuera d'être parmi les plus avantageuses au Québec.
- ▶ Pour l'ensemble de la période de 2012-2016, l'emploi sera en progression. Pour cette période, Emploi-Québec Laurentides anticipe une augmentation de 22 400 personnes en emploi⁸, soit un taux de croissance annuel moyen de 1,5 %.
- ▶ Comme au Québec, le marché du travail des Laurentides sera marqué par le vieillissement de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, les départs à la retraite devraient créer de nombreuses ouvertures sur le marché du travail. Des estimations produites à partir de données de la Régie des rentes du Québec indiquent que les besoins pour combler les départs à la retraite pourraient s'élever à 37 500 entre 2012-2016⁹.
- ▶ Les conséquences de ces changements marquants soulèvent bien des interrogations, notamment en regard de l'adaptation aux changements de certains travailleurs âgés et de la rareté appréhendée de main-d'œuvre qualifiée.
- ▶ Malgré une situation d'ensemble favorable, des disparités importantes persistent entre les municipalités régionales de comté de la région.

LA CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE

Selon les estimations de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), la population des Laurentides s'élevait à 563 139 personnes en 2012, soit près de 9 % de plus qu'en 2006.

Selon cet organisme, la croissance sera encore au rendez-vous au cours des prochaines années. Pour la période 2006-2031, la région connaîtra une croissance de 34 %, soit la deuxième au Québec derrière celle de Lanaudière.

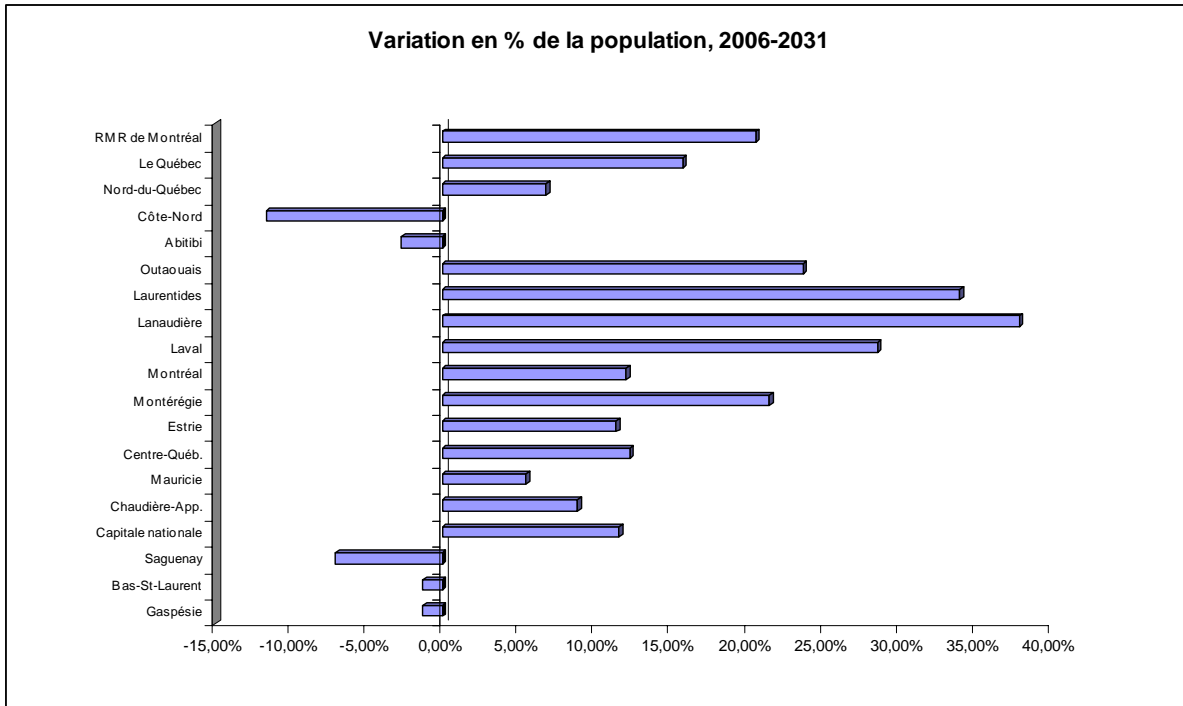
Toutes les municipalités régionales de comté (MRC) seront en croissance : Mirabel connaîtra la plus forte progression (60 %) alors qu'Antoine-Labelle fermera la marche avec un gain de 9 %.

8. Les données sont fondées sur le lieu de résidence des personnes en emploi. Certaines peuvent occuper un poste à l'extérieur de la région, souvent à Laval ou à Montréal. Ces chiffres doivent être interprétés comme des ordres de grandeur.

9. Même commentaire que précédemment.

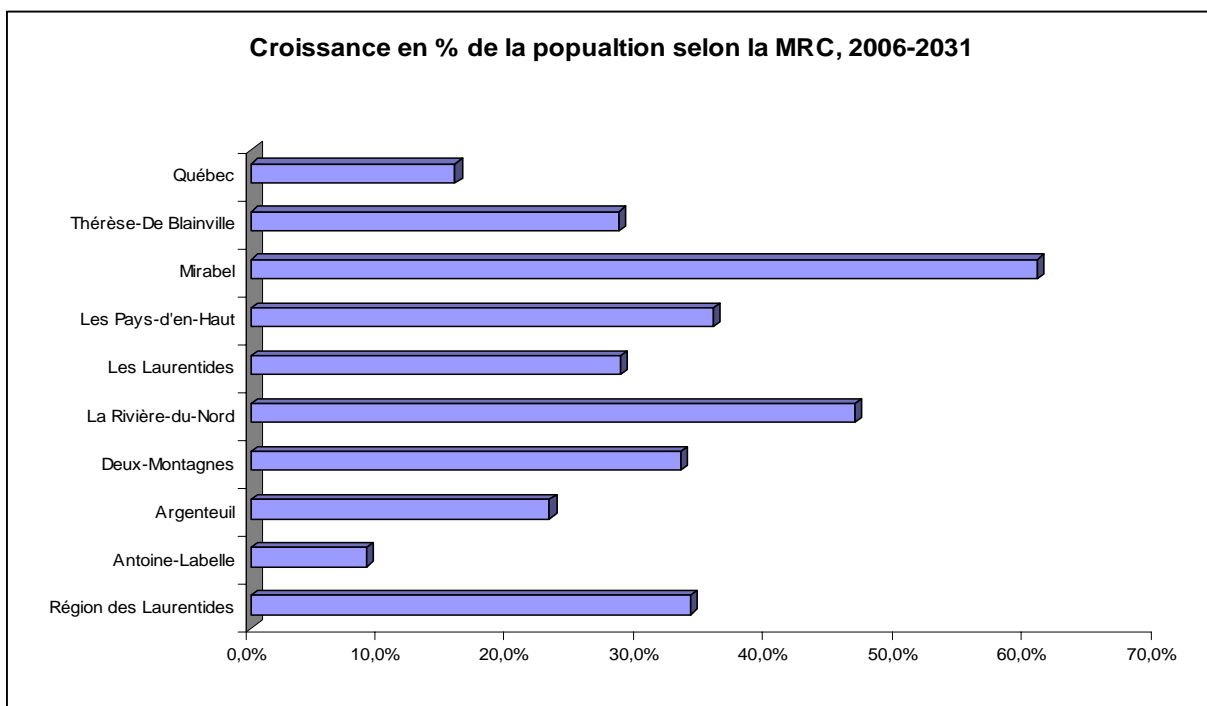


Figure 1



Source : Institut de la statistique du Québec

Figure 2

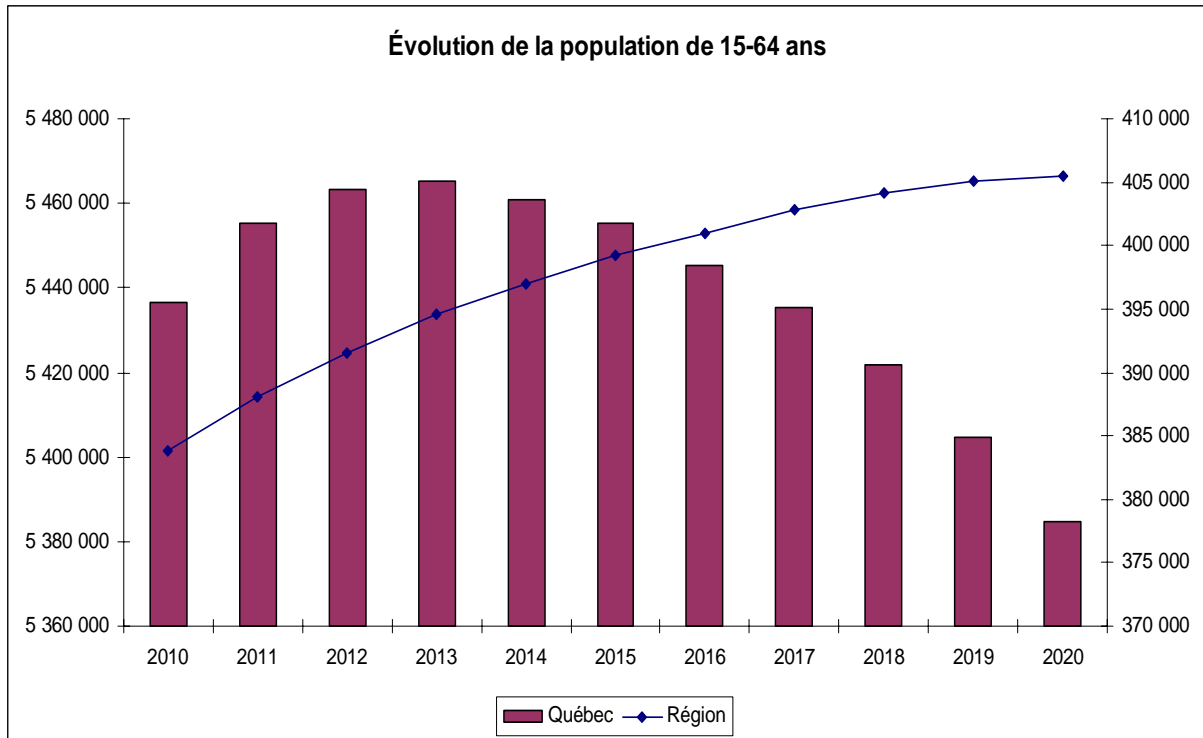


Source : Institut de la statistique du Québec



Comme au Québec, la région connaîtra un vieillissement de sa population. Toutefois, contrairement au Québec, la population de 15 à 64 ans ne commencera pas à diminuer en 2014. Comme l'illustre le graphique ci-dessous, la progression ira cependant en diminuant dans notre région pour devenir très faible en 2020.

Figure 3



Source : Institut de la statistique du Québec

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2012

Pour diverses raisons, dont la croissance démographique¹⁰, les investissements publics et privés, la diversité économique, l'accès au bassin de consommateurs de la grande région de Montréal et la qualité de vie qu'offre la région, l'effectif de personnes en emploi a augmenté à une cadence supérieure à celle du Québec au cours des dernières années.

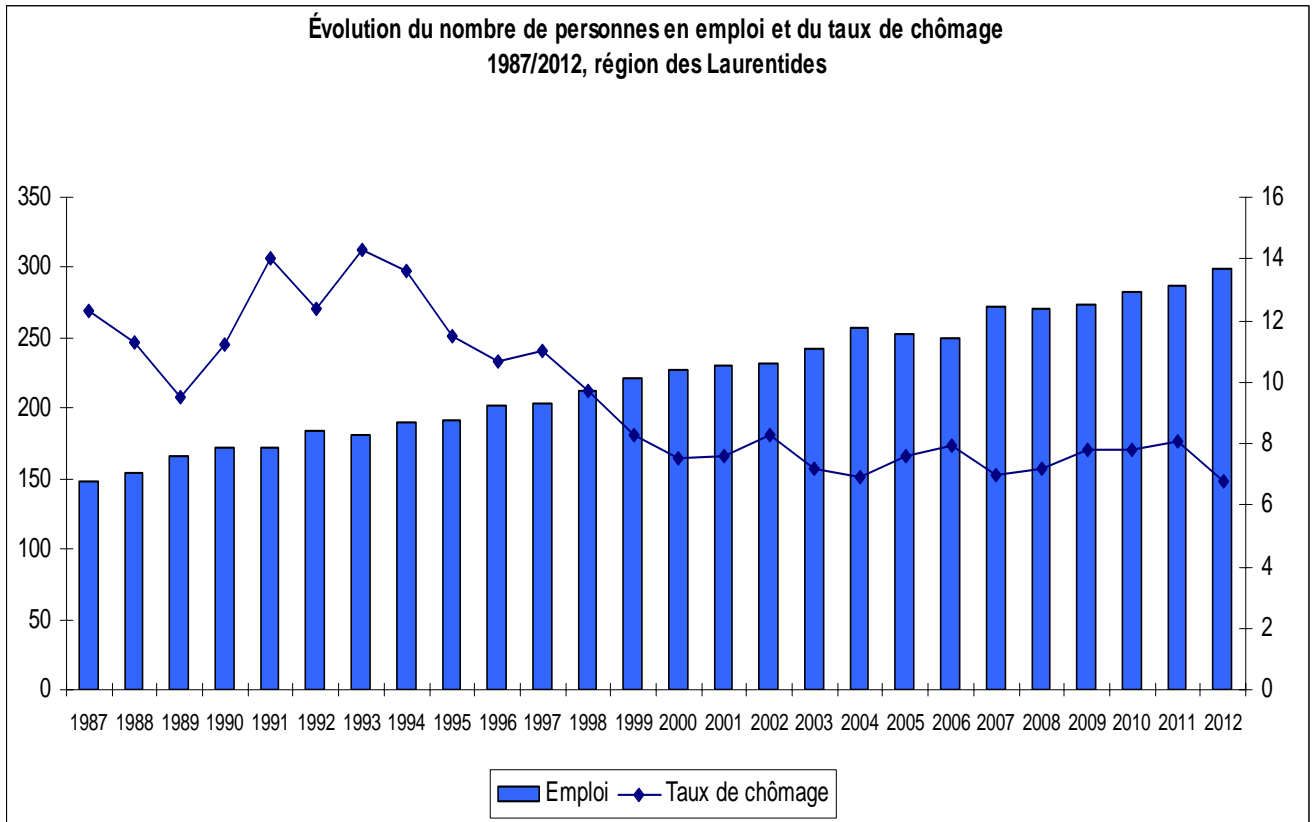
Les résultats pour l'ensemble de 2012 sont demeurés positifs, et les gains d'emplois ont été relativement importants avec une croissance de 4 %.

En 2012, la population active a progressé plus lentement que l'emploi, entraînant du même coup une baisse du taux de chômage de 8,1 % à 6,8 % %. Il s'agit du plus faible taux observé depuis 1987.

10. Selon les plus récentes prévisions démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, la région verra sa population croître de 34 % entre 2006 et 2031, soit nettement au-dessus de la progression anticipée pour le Québec (15,6 %).



Figure 4



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

LES PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES POUR 2013

L'économie du Québec a connu une faible croissance en 2012, le produit intérieur progressant à un rythme inférieur à 1 %. Malgré la tenue relativement bonne du marché du travail, la confiance des ménages demeure mitigée en raison notamment de l'incertitude économique mondiale et de la hausse de la taxe de vente au Québec qui ont affecté les dépenses de consommation. Les exportations ont manqué de vigueur, principalement celles qui sont dirigées vers l'Europe et les mises en chantier se sont repliées. Les investissements, notamment ceux du secteur public, auront été en 2012 une source de croissance pour l'économie québécoise.

Sur la base des prévisions du Conference Board, de Desjardins Études économiques et de la Banque Royale, la croissance du PIB devrait atteindre 1,6 % en 2013. L'emploi devrait s'accroître de 1,2 % et le taux de chômage devrait fléchir quelque peu. Ces tendances sont semblables à celles qui ont été retenues dans le budget québécois de novembre 2012.

LES PERSPECTIVES DE CROISSANCE DE LA RÉGION

Certaines caractéristiques de l'économie régionale suggèrent qu'à moyen terme la situation continuera d'être parmi les plus avantageuses au Québec. D'abord, le dynamisme démographique régional continuera de jouer un rôle considérable dans la croissance. La construction et les services, notamment ceux qui sont reliés à la consommation, sont particulièrement



sensibles à cette variable. Ensuite, l'avenir prometteur de l'aéronautique¹¹ constitue un atout de premier plan. Enfin, l'économie est diversifiée, donc moins vulnérable aux défaillances d'un secteur en particulier.

Pour l'ensemble de la période de 2012-2016, l'effectif de personnes en emploi progressera de 22 400, soit au rythme annuel moyen de 1,5 %. Il s'agira de la plus forte croissance, avec Lanaudière, parmi les régions du Québec.

Les tendances sectorielles

Comme par le passé, le **secteur primaire** ne sera pas une grande source de création d'emplois d'ici 2016. Mentionnons cependant que des pointes d'embauche importantes, mais de courte durée, surviennent durant certaines périodes de l'année, principalement l'été. Mais, mis à part ces « booms » saisonniers, l'ajout net d'emplois demeure faible, sinon nul, dans le secteur primaire. En 2012, seulement 1,1 % des personnes en emploi se retrouvaient dans les industries du primaire.

Malgré quelques mises à pied signalées dans différents sous-secteurs, dont le papier, le meuble, le matériel de transport terrestre et les produits pharmaceutiques, le **secteur de la fabrication** comptait 41 000 personnes en emploi, en légère hausse par rapport à 2011. Bien qu'il s'agisse d'une cinquième année consécutive de croissance, il ne faut pas perdre de vue que l'effectif en emploi estimé en 2012 se situe au même niveau qu'il y a dix ans. La force de la devise canadienne, la concurrence des pays émergents, tant sur le marché intérieur que sur les marchés extérieurs, de même que l'incertitude économique mondiale, particulièrement celle de la zone euro, seront encore autant de défis que doivent affronter les entreprises de la fabrication. Cependant, dans ce domaine, la région peut compter sur la présence importante d'un secteur industriel considéré comme l'un des plus porteurs pour le développement de l'économie du Québec, à savoir l'aéronautique. Avec la mise en œuvre du projet de la C-Series et l'implantation de Pratt & Whitney à Mirabel, l'avenir de cette industrie s'annonce favorable.

En 2012, le **secteur de la construction** a connu une étonnante progression de l'emploi. Dans les Laurentides, l'emploi a atteint un sommet historique de 27 000 postes. La croissance démographique, la création d'emplois et le niveau relativement faible des taux hypothécaires continueront de favoriser la construction résidentielle, alors que l'activité non résidentielle soutiendra également l'activité. Cela étant dit, la forte croissance de l'emploi observée au cours des dernières années pourra difficilement se maintenir en raison, notamment, des nouvelles règles concernant les prêts hypothécaires assurés annoncées par le gouvernement fédéral. D'ailleurs, les prévisions pointent vers une diminution du nombre de mises en chantier au Québec en 2013.

Le secteur tertiaire demeurera la principale source de création d'emplois

Dans les Laurentides comme au Québec, le secteur tertiaire domine la structure économique avec 76 % des emplois en 2012. Compte tenu de leur poids et de leur croissance, les activités du tertiaire ont accaparé la part du lion de l'augmentation de l'emploi observée entre 1987 et 2012. Dans l'ensemble, les activités du tertiaire seront en hausse d'ici 2016 et continueront d'être les chefs de file de la création d'emplois. La santé et les services professionnels, scientifiques et techniques continueront de croître à un rythme supérieur à la moyenne.

Appuyés par la démographie et l'amélioration globale de l'emploi, les services à la consommation (l'hébergement et la restauration, les loisirs, le commerce et les services personnels) apporteront aussi une contribution à la création d'emplois.

Du côté des services gouvernementaux, le secteur de la santé continuera d'être le leader de la création d'emplois au cours des prochaines années. La croissance démographique exerce également une pression sur la demande de services publics et l'on peut s'attendre à une certaine croissance du côté de l'administration publique municipale. Précisons que cette dernière représente près de 50 % des personnes en emploi de l'administration publique dans les Laurentides.

11. La région regroupe des chefs de file dans l'industrie aérospatiale et parmi les grands équipementiers de cette industrie. Ce sont Bombardier Aéronautique (avions civils) à Mirabel, Bell Helicopter Textron Canada (hélicoptères civils) à Mirabel, Pratt & Whitney Canada (moteurs à turbine à gaz) à Mirabel, Messier & Dowty (trains d'atterrissage) à Mirabel, Sonaca NMF Canada (panneaux d'ailes de grandes dimensions) à Mirabel.



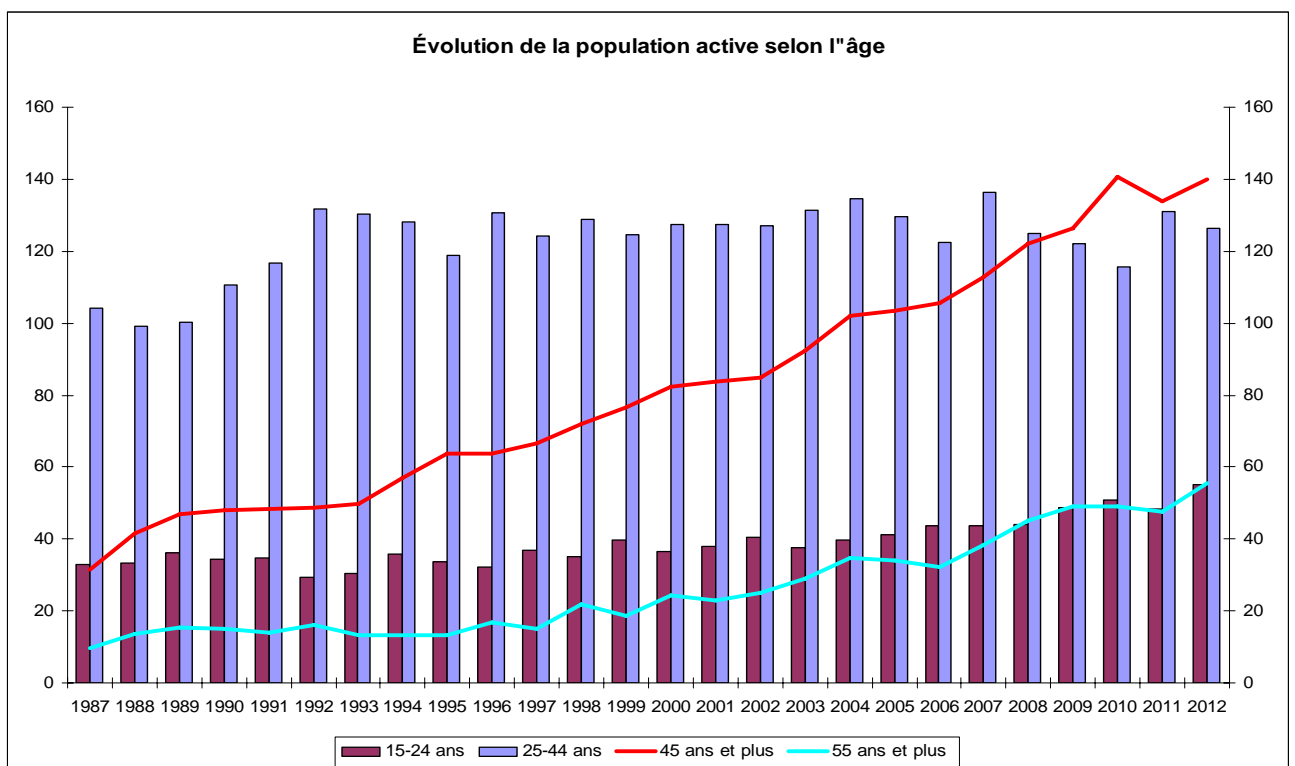
LE VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Comme au Québec, la région des Laurentides connaîtra un vieillissement de la population au cours des prochaines années. Cette tendance démographique trouve déjà écho du côté de la population active. Comme le montre la figure suivante, les personnes de 45 ans et plus sont, depuis 2009, le groupe le plus important sur le marché du travail.

Dans ce contexte, les besoins attribuables au remplacement de la main-d'œuvre qui quittera son emploi pour la retraite pourraient être potentiellement élevés au cours des prochaines années. Sur cet aspect, des projections effectuées par Emploi-Québec à partir des données de la Régie des rentes du Québec (RRQ) fournissent un ordre de grandeur des besoins de remplacement attribuables aux retraites. Selon ces projections, le nombre de bénéficiaires augmentera de 37 500 au cours de la période de 2012-2016.

D'autres chiffres, ceux-là provenant de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada, confirment le potentiel considérable de besoins générés par les départs à la retraite. Selon cette source, la région des Laurentides comptait 52 000 personnes de 55 ans et plus en emploi en 2012. Considérant qu'au Québec l'âge médian de la retraite était de près de 60 ans en 2011, un grand nombre de ces travailleurs pourraient prendre leur retraite au cours des prochaines années.

Figure 5



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



Cela étant dit, le vieillissement de la main-d'œuvre ne se limite pas à la seule question du remplacement des travailleuses et des travailleurs. En effet, le marché du travail se caractérise par la présence de plus en plus grande de personnes de 55 ans et plus en emploi. Cette réalité démographique n'est pas sans conséquences sur la gestion des ressources humaines :

- L'expérience et les compétences des travailleurs plus âgés sont des atouts pour les entreprises. Le transfert des connaissances aux plus jeunes s'avère donc crucial.
- Les secteurs économiques qui traditionnellement recrutaient une bonne partie de leur main-d'œuvre dans le bassin des jeunes travailleurs (exemples : commerce, hébergement et restauration) pourront compter sur l'accroissement du groupe des 55 ans et plus.
- Si l'on a beaucoup parlé ces dernières années des problèmes liés à la gestion de la nouvelle main-d'œuvre, les questions sur la gestion de travailleurs plus âgés prendront de l'importance et les entreprises qui souhaitent retenir leurs travailleurs d'expérience auront avantage à adapter leur gestion des ressources humaines afin de répondre à leurs besoins.

UN REGARD SUR DES GROUPES DE CLIENTÈLES

Les femmes

Les femmes ont considérablement accru leur présence sur le marché du travail au fil des années. Ainsi, l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes a fortement diminué, passant de 25,5 points de pourcentage en 1987 à 8,1 points en 2012. Une forte réduction des écarts dans le taux d'emploi est aussi observée. Si les femmes demeurent surreprésentées dans les postes à temps partiel, avec environ 65 % de l'effectif en emploi en 2012, on note une certaine réduction des écarts à ce chapitre. Quant au taux de chômage, il est inférieur à celui des hommes depuis plusieurs années. Ainsi, selon les estimations de l'*Enquête sur la population active*, les femmes affichaient, en 2012, un taux de chômage de 6,2 %, soit un peu moins que celui des hommes (7,3 %). Par ailleurs, en 2012, le salaire hebdomadaire médian des femmes s'établissait à 600 \$, soit 227 \$ de moins que celui des hommes. Un nombre d'heures travaillées inférieur à celui des hommes, combiné à un salaire horaire médian également plus faible, explique en partie le retard des femmes sur le plan salarial. L'examen des données historiques montre que le retard des femmes sur le plan salarial tend à s'atténuer.

Les jeunes

Contrairement à 2011, les jeunes de 15 à 24 ans ont bénéficié d'une croissance de l'emploi en 2012, leur effectif atteignant 47 000. Les personnes de 25 à 44 ans ont, pour leur part, connu un repli de l'effectif en emploi tandis que le groupe des 45 ans et plus affichait une progression. Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans s'est établi à 14,7 %, soit un niveau comparable à celui de 2011 (14,5 %). Il demeure supérieur à ceux des personnes de 25 à 44 ans (4,5 %) et des personnes de 45 ans et plus (5,7 %). La durée moyenne du chômage est cependant beaucoup plus courte chez les 15 à 24 ans (12,9 semaines) que chez les 25 à 44 ans et les 45 ans et plus (19,6 semaines et 25 semaines respectivement).

Les personnes immigrantes

Même si la part de la population immigrante demeure relativement modeste dans les Laurentides, elle a néanmoins connu une progression importante de 26 % entre 2001 et 2006, dépassant largement celle de l'ensemble de la population (10,8 %). Par conséquent, les personnes immigrantes représentaient 3,9 % de la population totale de la région en 2006, comparativement à 3,5 % en 2001. La diffusion des données de l'Enquête nationale sur les ménages (ENM) de Statistique Canada prévue pour le 8 mai prochain permettra de vérifier si cette tendance s'est maintenue entre 2006 et 2011.

Au recensement de 2006, le taux de chômage des personnes immigrantes ayant élu domicile dans les Laurentides était sous la moyenne régionale (5,3 % versus 5,7 %). Cette situation n'est toutefois pas la même pour les personnes nouvellement arrivées : le taux de chômage des personnes installées dans la région et ayant immigré entre 2001 et 2006 était de 9,6 %, soit près de 4 points au-dessus de la moyenne régionale. Une enquête menée en 2012 auprès des



entreprises de cinq employés et plus de la région révèle que 32 % des établissements emploient des personnes immigrantes. La proportion des établissements qui emploient des personnes immigrantes est passablement plus faible dans la région des Laurentides que sur l'île de Montréal (80,6 %) ou à Laval (63,0 %).

Les personnes expérimentées

Longtemps le groupe le plus nombreux, les 25 à 44 ans ont cédé leur place aux 45 ans et plus en 2009. Au cours des vingt-cinq dernières années, la montée des 45 ans et plus sur le marché du travail a été constante, leur part dans la population active passant de 18,7 % en 1987 à 43,6 % en 2012. L'importance relative des 25 à 44 ans a suivi la trajectoire inverse, passant de 62 % en 1987 à 39 % en 2012. La place des 15 à 24 ans dans la population active a fléchi quelque peu, passant de 19,5 % en 1987 à 17,2 % en 2012. Enfin, les 55 ans et plus ont considérablement accru leur présence dans la population active, leur part s'élevant à 17,1 %, comparativement à 5,7 % en 1987. L'effectif en emploi de ce groupe d'âge a suivi la même tendance, atteignant 52 000, soit 43 600 de plus qu'en 1987¹².

Les personnes handicapées

En 2006, la région comptait 25 600 personnes de 15 à 64 ans ayant une incapacité¹³, qualifiée de légère ou modérée dans plus de la moitié des cas (58,5 %). Le manque de mobilité et d'agilité et la douleur sont les trois types d'incapacités déclarées le plus fréquemment. Des données régionales de 2006 indiquent que la participation au marché du travail des personnes atteintes est beaucoup plus faible que celle des personnes n'ayant pas d'incapacité (taux d'activité de 50 % comparativement à 78,3 %). Quant au taux d'emploi des personnes avec incapacité, il était de 44,5 % en 2006, alors que celui des personnes sans incapacité s'élevait à 72,4 %. Enfin, le taux de chômage des personnes avec incapacité était de 14,4 % en 2006, alors que celui des personnes sans incapacité était de 8,9 %.

Les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi

Si les travailleurs plus qualifiés se tirent généralement bien d'affaire, il en va autrement de ceux dont les compétences et le profil d'employabilité marquent un certain « éloignement » par rapport aux exigences du marché du travail ou encore de ceux qui n'ont pas d'expérience sur le marché du travail québécois, dont les compétences ne sont pas reconnues ou qui font l'objet de discrimination. Ces personnes doivent affronter des obstacles qui rendent plus difficile leur intégration durable sur le marché du travail et cette réalité suggère des interventions adaptées. Ce n'est pas parce qu'on est femme, jeune ou encore plus âgée, qu'on est nécessairement une personne éloignée du marché du travail. De manière générale, les personnes faiblement scolarisées, qui n'ont pas d'expérience ou qui sont restées en marge du marché du travail pendant plusieurs années sont plus à risque de faire partie du groupe des personnes éloignées du marché du travail et d'avoir besoin d'un accompagnement plus soutenu d'Emploi-Québec pour intégrer le marché du travail.

Les prestataires de l'assistance sociale

Après avoir connu des baisses oscillant entre 2 % et 2,5 % en juin, juillet et août 2012, la progression de l'effectif des prestataires de l'assistance sociale sans contraintes à l'emploi ou avec une contrainte temporaire a eu tendance à se stabiliser par la suite. Ainsi, les données de novembre 2012 montrent que 12 567 personnes étaient prestataires du Programme d'aide sociale¹⁴, soit un léger recul de 0,3 % par rapport à la même période de 2011. Un peu plus de 5 000 prestataires présentent une contrainte temporaire à l'emploi, principalement en raison de l'âge et pour des raisons liées à la santé et à la grossesse ou aux soins des enfants.

En novembre 2012, près de 60 % des prestataires sans contraintes ont cumulé 24 mois ou plus à l'aide sociale et sont de ce fait plus susceptibles d'être éloignés du marché du travail.

12. Cette très forte progression s'explique par la croissance démographique de ce groupe d'âge et par l'augmentation également substantielle de leur taux d'emploi, qui est passé de 15,9 % en 1987 à 32,8 % en 2012.

13. Les données sur les personnes ayant une incapacité proviennent de l'Office des personnes handicapées du Québec et de l'Institut de la statistique du Québec.

14. Soit les prestataires de l'aide sociale sans contraintes et ceux avec des contraintes temporaires.



Les prestataires de l'assurance-emploi

Les prestataires de l'assistance sociale constituent, avec les prestataires de l'assurance-emploi, le bassin traditionnel de clientèles d'Emploi-Québec. Sur la base des 11 premiers mois de 2012, l'effectif de prestataires de l'assurance-emploi a reculé de 2,3 % par rapport à la même période de 2011. Toutefois, les données plus récentes indiquent que le nombre de prestataires tend à augmenter. Ainsi, en novembre 2012, la région comptait un peu plus de 19 000 prestataires de l'assurance-emploi, soit une hausse de 12 % par rapport au même mois de l'année précédente.

LES DISPARITÉS RÉGIONALES

La situation socioéconomique n'est pas la même pour toutes les collectivités de la région des Laurentides et ces différences sont persistantes. Année après année, des disparités non négligeables entre les MRC des Laurentides sont observées. De façon générale, les MRC situées dans la partie métropolitaine de la région présentent une situation socioéconomique meilleure que celle des MRC situées plus au nord. Les données officielles les plus récentes sur le taux de chômage par MRC proviennent du recensement de 2006 et confirment la persistance des disparités entre les MRC de la région. Les données administratives provenant de l'assurance-emploi et de l'assistance sociale fournissent aussi un éclairage intéressant sur les différences socioéconomiques qui caractérisent les MRC. Ainsi, selon les données de 2012 (moyenne annuelle), le taux de prestataires de l'assistance sociale était nettement plus élevé dans les MRC d'Antoine-Labelle (5,6 %) et d'Argenteuil (6,6 %), que dans celles de Thérèse-De Blainville (1,8 %), de Mirabel (1,6 %) et de Deux-Montagnes (2,4 %).

Afin de fournir une mesure synthèse de ces différences, un indice de disparité a été construit par Emploi-Québec Laurentides à partir de quatre variables (les taux d'emploi, les taux de prestataires de l'assistance sociale¹⁵ et de l'assurance-emploi de même que le pourcentage de famille sous le seuil de faible revenu).

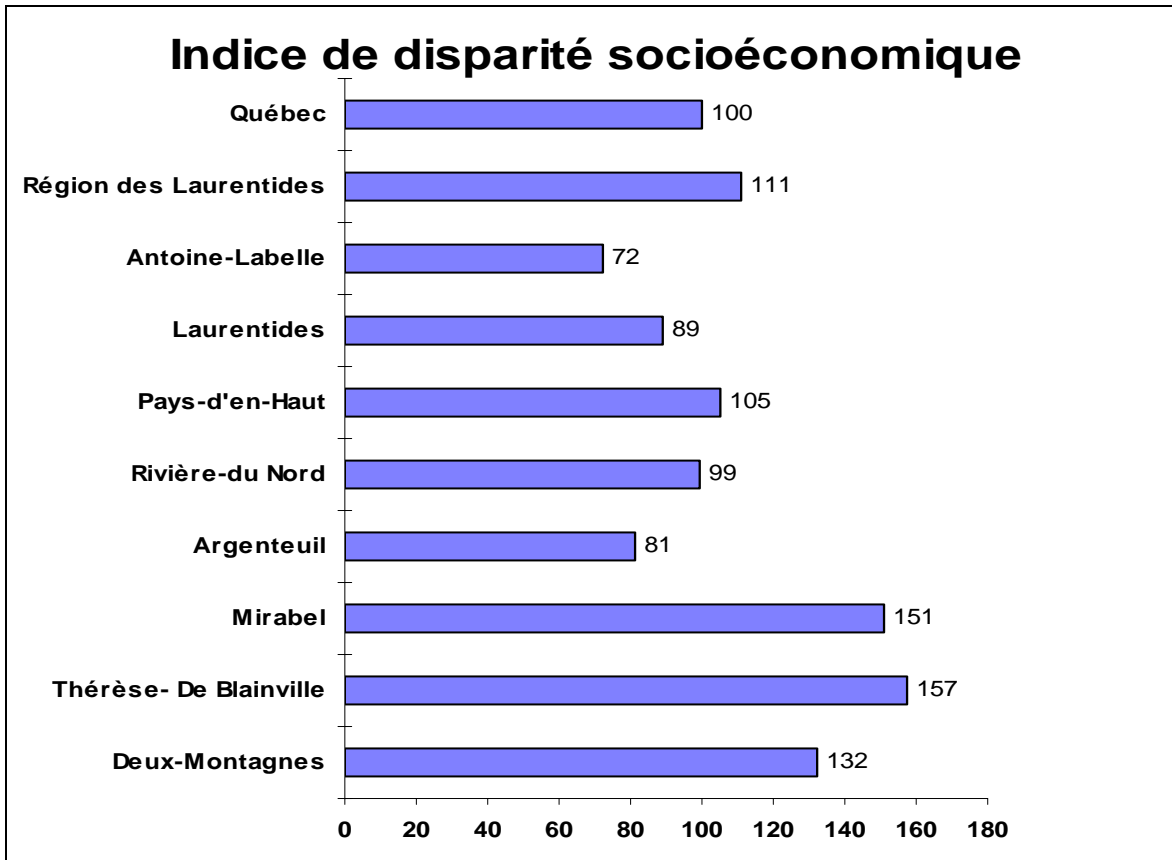
Un coup d'œil confirme le déséquilibre entre les MRC, alors que les indices varient de 72 à 157. Pour interpréter ces données, précisons qu'un indice supérieur à 100 indique que la collectivité présente une situation relativement plus favorable que le Québec, alors qu'un indice inférieur à 100 indique une situation relativement moins favorable. Aux fins de l'exercice, on attribue la cote 100 à l'ensemble du Québec.

15. Soit les prestataires de l'aide sociale sans contraintes et ceux avec des contraintes temporaires.



Figure 6

Indice de disparité socioéconomique, MRC de la région des Laurentides, région des Laurentides et Québec, 2012



Source : Emploi-Québec Laurentides.





3.2 LE CONTEXTE ORGANISATIONNEL

Comme il a été mentionné précédemment, le marché du travail fait face à de profonds changements. Au cours des prochaines années, ces transformations agiront sur l'évolution de la clientèle d'Emploi-Québec. Non seulement on observera une diminution de celle-ci, mais sa composition de même que ses besoins seront différents. Parallèlement, Emploi-Québec aura à prendre en compte l'accentuation des mouvements de son personnel, en raison des nombreux départs à la retraite et de l'application de la règle gouvernementale relative au remplacement des personnes qui prennent leur retraite.

Par ailleurs, l'environnement interne actuel d'Emploi-Québec est caractérisé par une infrastructure informatique vieillissante. Comme cette infrastructure sert à soutenir le travail du personnel en vue de la prestation des services à la population et aux entreprises, son degré d'efficacité nuit à la productivité. Elle nécessite donc des améliorations.

En outre, les habitudes en matière de service à la clientèle ont connu de nombreux changements ces dernières années, les nouvelles technologies de l'information et des communications étant de plus en plus accessibles et utilisées par les clientèles. À titre d'exemple, l'utilisation d'Internet pour recevoir des services ou interagir avec des établissements publics ou des entreprises (banques, services gouvernementaux, etc.) est maintenant courante. Or, l'organisation de la prestation de service d'Emploi-Québec nécessite des modifications afin de pouvoir suivre cette évolution des besoins de la clientèle. L'union de Services Québec et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale permettra à Emploi-Québec de compter sur l'expertise de cette organisation en matière d'accès aux services publics pour la population et les entreprises, tout particulièrement en ce qui a trait à la prestation électronique de services.

Ainsi, pour continuer à remplir sa mission avec succès et assurer la prestation de services efficaces, Emploi-Québec, à l'instar de nombreux États membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), doit innover et opérer une transformation organisationnelle pour améliorer et diversifier ses modes de prestations de services afin de répondre de façon plus efficace et efficace aux besoins de ses clientèles et, ainsi, faire face aux mutations du marché du travail, à la situation des finances publiques ainsi qu'aux nombreux mouvements de personnel qui surviendront au cours des prochaines années.



3.3 LES PRINCIPAUX ENJEUX

Les quatre grands enjeux auxquels Emploi-Québec doit faire face sont :

1. L'incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale et ses répercussions sur le marché du travail québécois en 2013.
2. Le contexte de mutations profondes du marché du travail, le vieillissement de la main-d'œuvre et des difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certaines régions ou certains secteurs ou milieux dévitalisés.
3. La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale.
4. L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail dans un contexte de diminution de ses ressources.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a recensé les principaux enjeux auxquels la région fera face en 2013-2014 à la lumière de l'évolution de la situation sur le marché du travail, du contexte organisationnel et également des résultats des consultations dont nous avons fait état dans le mot du président et du directeur régional au début du document.

PREMIER ENJEU : L'INCERTITUDE QUANT À L'ÉVOLUTION DE L'ÉCONOMIE MONDIALE

Compte tenu du nombre encore élevé de chômeuses et de chômeurs en 2012 et de l'incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale en 2013, un des enjeux importants pour le Conseil régional concerne précisément **l'incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale et ses répercussions sur le marché du travail québécois**, plus particulièrement sur celui de la région en 2013.

DEUXIÈME ENJEU : UN CONTEXTE DE MUTATIONS PROFONDES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Au Québec, les prévisions démographiques laissent présager que d'ici 2020 une diminution du volume de main-d'œuvre disponible pourrait entraîner des raretés de main-d'œuvre dans plusieurs domaines et enrayer la croissance et le développement de l'économie québécoise, dans un contexte où il faudra notamment combler d'importants besoins de remplacement de la main-d'œuvre à la suite de nombreux départs à la retraite. En parallèle, le Québec dispose de quelques bassins de main-d'œuvre qui n'ont pas atteint leur plein potentiel quant au taux d'activité. Le marché du travail se resserrant, ces bassins devront être mis à contribution.

Les Québécois seront donc appelés à prendre des mesures pour intégrer ces personnes sur le marché du travail et pour faciliter leur maintien en emploi. Ce faisant, ils pourront limiter les effets des potentielles raretés de main-d'œuvre et favoriser la prospérité économique du Québec.

La région des Laurentides jouit d'une situation privilégiée sur le plan démographique et elle dispose de quelques années de répit pour s'adapter, par comparaison à plusieurs autres régions du Québec. Par contre, la main-d'œuvre étant relativement mobile, les entreprises des Laurentides feront face à une concurrence accrue de la part des employeurs des autres régions qui voudront attirer chez eux cette main-d'œuvre. La mobilité accrue de la main-d'œuvre réduit par conséquent la marge de manœuvre dont la région pourrait bénéficier. La région a donc avantage à mobiliser sans plus attendre les intervenants sur le marché du travail afin de s'assurer notamment que les entreprises disposent d'un bassin de main-d'œuvre compétente et d'éviter ainsi que la rareté de main-d'œuvre qualifiée nuise à l'économie et à son développement.



La région des Laurentides n'échappe pas, par ailleurs, au phénomène du vieillissement de sa main-d'œuvre avec un marché du travail qui se caractérise par la présence de plus en plus grande des 55 ans et plus et l'importance des besoins pour combler les départs à la retraite qui pourraient s'élever à 37 500 entre 2012 et 2016. Le vieillissement de la main-d'œuvre ne se limite toutefois pas à la seule question du remplacement des travailleuses et des travailleurs (voir la section 3.1 sur les tendances du marché du travail).

Au-delà de l'aspect démographique, il n'est pas acceptable que des personnes soient exclues du marché du travail pour des raisons liées à leur âge, leur manque d'expérience sur le marché du travail québécois ou canadien, la présence d'un handicap ou encore parce qu'elles ont connu une longue période d'éloignement – et souvent bien involontaire – du marché du travail. Dans une perspective de lutte à l'exclusion sociale et à la pauvreté, il apparaît essentiel d'aider toutes les personnes qui le veulent à intégrer un emploi et à s'y maintenir et ainsi de leur permettre d'améliorer leur sort individuel et de contribuer pleinement au développement de notre région.

Ce contexte de mutations profondes du marché du travail, de vieillissement de la main-d'œuvre et de difficultés accrues de recrutement de main-d'œuvre qualifiée, de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certaines régions ou certains secteurs ou milieux dévitalisés, constitue un deuxième enjeu de taille pour Emploi-Québec Laurentides.

Cet enjeu touche toutes les régions du Québec, mais il peut se manifester différemment d'une région à l'autre. De plus, il englobe plusieurs sous-enjeux que nous avons voulu décrire plus adéquatement.

À cet effet, le Conseil régional a convenu, à l'automne 2011, de réaliser une vaste consultation auprès de ses partenaires du marché du travail locaux et régionaux en vue de mieux décrire les enjeux, mais également de trouver des moyens qui pourraient être utilisés par Emploi-Québec Laurentides et ses partenaires pour attirer dans la région, intégrer et maintenir en emploi les personnes immigrantes, pour intégrer et maintenir en emploi les personnes expérimentées ou de 55 ans et plus, ainsi que les personnes éloignées du marché du travail¹⁶.

Les sous-enjeux régionaux

Les consultations régionales de l'automne 2011 ont permis de cerner un certain nombre de sous-enjeux régionaux ou locaux :

- Des besoins accrus pour les services publics d'emploi en raison de la croissance démographique dans la région des Laurentides, notamment en matière d'information sur le marché du travail pour soutenir la prise de décision des individus et des entreprises et lors des interventions d'Emploi-Québec ;
- Des infrastructures d'accueil insuffisantes pour attirer et retenir les personnes immigrantes dans la région, voire des résistances à l'accueil et à l'intégration en emploi des personnes immigrantes dans certains milieux;
- Des besoins en francisation importants pour favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes;
- L'intérêt insuffisant accordé par les entreprises et les organisations à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et à la préparation de la relève;
- Des adaptations à apporter à l'organisation et aux conditions de travail afin de répondre adéquatement aux besoins de la main-d'œuvre expérimentée et de favoriser la prolongation de la vie active des personnes expérimentées;
- Des lacunes en matière de transport dans plusieurs municipalités régionales de comté (MRC), particulièrement la MRC d'Argenteuil et celles au nord de Saint-Jérôme, qui limitent la mobilité des personnes et leur capacité à participer à une mesure ou à intégrer et à conserver un emploi;

16. Une personne est éloignée du marché du travail en raison de l'écart entre ses compétences, voire ses qualités personnelles, et celles qui sont recherchées par les employeurs dans la profession ou le métier visé.



- Une offre de service en santé déficiente pour répondre aux besoins des clientèles qui ont des problèmes particuliers en matière de santé mentale, de dépendance, de trouble d'apprentissage ou autres troubles envahissants du comportement qui ont pour effet de nuire à leur capacité de s'intégrer de manière durable en emploi;
- Le travail au noir qui mine la capacité de mobiliser les clientèles et de générer des sorties de l'aide financière de dernier recours;
- Le décrochage scolaire qui nuit à la capacité des jeunes d'intégrer un emploi et de s'y maintenir;
- L'exode des jeunes qui exacerbe les difficultés de recrutement des entreprises des MRC d'Antoine-Labelle et d'Argenteuil;
- Des outils et des interventions à moduler pour prendre en compte la réalité métropolitaine qui touche les MRC du sud de la région.

Certains de ces enjeux ne relèvent pas directement de la compétence d'Emploi-Québec. Par contre, **Emploi-Québec a le mandat de favoriser la concertation** en vue, notamment, de susciter l'emploi de la main-d'œuvre disponible, d'améliorer l'offre de main-d'œuvre et d'influer sur la demande de main-d'œuvre, de façon à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Dans la section 5 portant sur les stratégies et les actions, un certain nombre d'actions concrètes sont proposées en réponse à ces enjeux et sous-enjeux. La mise en œuvre de ces actions a été amorcée en 2012-2013 et se poursuivra en 2013-2014, voire pour plusieurs années à venir.

TROISIÈME ENJEU : LA PRÉVENTION DE LA DÉPENDANCE À L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS

La région des Laurentides affiche, en 2012, un taux d'assistance sociale des 18-64 ans¹⁷ de l'ordre de 5,7 %, soit un taux équivalent à celui de 2011 et de 2010. Ce taux est, par ailleurs, passablement inférieur au taux de 7 % observé en 2012 pour l'ensemble du Québec.

Un des enjeux importants pour la région est **la prévention de la dépendance à l'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale**. Le défi est plus grand dans les MRC d'Antoine-Labelle et d'Argenteuil, qui sont les plus défavorisées selon les indices de disparité (voir la figure 3).

QUATRIÈME ENJEU : L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE D'EMPLOI-QUÉBEC

Les prévisions d'ici 2020 permettent d'entrevoir de profonds changements sur le marché du travail qui auront des répercussions considérables sur le profil des clientèles, leurs besoins et les moyens à mettre en œuvre pour y répondre. De plus, les technologies de l'information et des communications permettent maintenant d'envisager d'autres manières de travailler et de rendre les services à la population. Un enjeu important est **l'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail**.

17. Soit la proportion d'adultes distincts prestataires des programmes d'assistance sociale (soit le Programme d'aide sociale, le Programme de solidarité sociale et le programme Alternative jeunesse) parmi l'ensemble de la population de la région de 18 à 64 ans. Les données de population utilisées pour calculer les taux d'assistance sociale sont des données estimées fournies par l'Institut de la statistique du Québec.



4. LES RESSOURCES D'EMPLOI-QUÉBEC LAURENTIDES

4.1 LES RESSOURCES FINANCIÈRES

Pour offrir les services publics d'emploi, Emploi-Québec dispose d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liés aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du budget accordé. Le budget d'intervention alloué à chaque direction régionale prend en considération, notamment, l'importance relative de la clientèle potentielle des individus et des entreprises qu'on y trouve. Le budget accordé est global et n'est pas ventilé par mesure, permettant ainsi l'adaptation des interventions aux réalités régionale et locales. Cela correspond au principe de gestion décentralisée et régionalisée. L'importance des ressources mises à la disposition d'Emploi-Québec Laurentides conditionne l'ampleur de ses interventions. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment en ce qui concerne les cibles de résultats à atteindre quant aux services publics d'emploi.

Emploi-Québec compte également sur un budget de transfert pour assurer le versement de l'aide financière, conformément aux programmes d'assistance sociale, ainsi que pour offrir des programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale. Il s'agit essentiellement d'une enveloppe centrale dont les dépenses sont administrées localement en fonction des prestations auxquelles les ménages ou les individus ont droit en vertu de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles et de son règlement d'application.

LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. Le budget initial alloué à Emploi-Québec Laurentides s'élève à un peu plus de 33 millions de dollars pour l'année 2013-2014, auquel s'ajoute une somme de 3,5 millions de dollars en vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (EMT) ainsi que des sommes additionnelles pour réaliser des projets particuliers approuvés par le Conseil emploi métropole (CEM), des projets économiques d'envergure approuvés par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) ou des projets en vertu d'initiatives ciblées pour les travailleurs âgés (ICTA). On estime à 37,6 M\$ le budget total de la région en 2013-2014.

Le budget 2013-2014 comprend des crédits de 29 M\$ en vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (EMT) et de l'Entente Canada-Québec sur le développement du marché du travail 2008-2014 (EDMT). Les crédits liés à la première entente doivent être utilisés pour l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi ou pour les mesures de soutien au Service national de placement. Les crédits liés à la deuxième entente visent les mesures et les services d'emploi et de formation de la main-d'œuvre pour les personnes sans emploi qui ne sont pas des participantes ou des participants de l'assurance-emploi et pour les travailleuses et les travailleurs ayant des besoins de formation de base ou qui sont sans qualifications reconnues.

LA RÉPARTITION DU BUDGET D'INTERVENTION

La répartition du budget initial d'intervention (33,1 M\$) du Fonds de développement du marché du travail se fait comme suit :

- ▶ une somme de 2,925 M\$ en aides financières est allouée pour les services aux entreprises;
- ▶ une somme équivalente à 85 % du budget initial de base¹⁸ est allouée aux CLE et une autre, équivalente à 15 % du budget initial de base, est allouée pour les services régionalisés qui sont offerts par une unité, un CLE la plupart du temps, mais qui permettent de desservir l'ensemble ou une grande partie de la population de la région. De plus, une réserve régionale est constituée, sous la responsabilité du directeur régional et de son comité de gestion, pour

18. Le budget initial de base est obtenu en soustrayant du budget initial les sommes dédiées aux services aux entreprises (2,925 M\$), au programme Jeunes en action (472 k\$) et à la mesure Contrats d'intégration au travail (2,1 M\$).



permettre à Emploi-Québec Laurentides d'investir dans des projets porteurs, mais non prévus en début d'année. En outre, un Fonds d'initiatives est constitué à même l'enveloppe régionale en vue de soutenir des projets innovants approuvés par le Conseil régional des partenaires du marché du travail;

- la répartition du budget par CLE tient compte de l'importance, pour chaque territoire de municipalité régionale de comté, de la population à risque de chômage et de sous-emploi.

Le budget alloué à chacun des CLE est ensuite révisé à la hausse pour tenir compte des sommes additionnelles qui s'ajoutent en vertu de l'Entente sur le marché du travail (EMT) ou pour réaliser des projets particuliers qui ne sont pas financés à même le budget initial alloué à la région.

Ainsi, chaque unité administrative d'Emploi-Québec Laurentides reçoit en début d'année un budget lui permettant d'offrir les mesures et les services qui relèvent de sa responsabilité. Chaque unité est responsable d'élaborer sa planification budgétaire et opérationnelle et de décider du choix des mesures et des services qui lui permettront de concrétiser les objectifs du plan d'action régional et d'atteindre les cibles de résultats.

Par ailleurs, le Conseil régional des partenaires du marché du travail confie à la direction régionale d'Emploi-Québec Laurentides le mandat de faire un suivi serré de la situation budgétaire et des résultats et, au besoin, de revoir la répartition budgétaire. Un suivi de la situation sera présenté au Conseil régional lors de ses rencontres régulières.

L'annexe B présente des tableaux détaillés sur le budget de la région et sa répartition par CLE.

4.2 LES RESSOURCES HUMAINES

Par son engagement, le personnel est un acteur de première ligne dans le développement harmonieux de l'emploi, de la main-d'œuvre et de la lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale. Chacune des employées et chacun des employés se trouve au cœur des principes directeurs et des défis organisationnels.

Plus de 240 employés, dont 13 gestionnaires qui assurent la prestation de services de l'agence, sont répartis dans les principaux corps d'emploi suivants: agentes et agents d'aide à l'emploi, agentes et agents d'aide socioéconomique, enquêtrices et enquêteurs, conseillères et conseillers aux services aux individus et aux entreprises, agentes et agents de recherche, économiste, chefs d'équipe, coordonnatrices et coordonnateurs, techniciennes et techniciens en administration et personnel de bureau. Chacun donne un sens aux gestes qui sont posés.

Le réseau d'Emploi-Québec Laurentides est composé d'un bureau régional situé à Saint-Jérôme, de huit centres locaux d'emploi (CLE), soit un par MRC, d'un point de service situé à Rivière-Rouge (secteur L'Annonciation), du Service régional de la conformité et des enquêtes (SRCE) situé à Mirabel et du Service régional des demandes d'aide financière qui relève de la directrice du CLE de Saint-Jérôme.

Chaque CLE est responsable d'offrir les services d'emploi et de solidarité sociale aux clientes et clients. Mentionnons cependant que, dans la région des Laurentides, toutes les demandes d'aide financière sont analysées par le Service régional des demandes d'aide financière; une fois la demande acceptée, le dossier est ensuite pris en charge et administré par le CLE de proximité de la personne qui a fait la demande ou par le CLE de Sainte-Adèle, lorsque les personnes en question ont des contraintes sévères à l'emploi. À compter de mai 2013, le CLE de Sainte-Thérèse prendra en charge et administrera les dossiers des prestataires sans contraintes et avec contraintes temporaires des CLE de Saint-Eustache et de Mirabel.

Le CLE de Sainte-Adèle continue de traiter toutes les demandes des prestataires relatives aux prestations spéciales.

Finalement, le Service aux entreprises des Basses-Laurentides est sous la responsabilité de la directrice des CLE de Sainte-Thérèse et de Mirabel, tandis que le Service aux entreprises du Centre-Nord est sous la responsabilité du directeur adjoint du CLE de Saint-Jérôme.



La direction régionale compte également sur un réseau de partenaires de services pour réaliser une activité ou offrir un service préalablement défini. Les principaux partenaires de services sont les centres locaux de développement (CLD) pour la réalisation des ententes concernant la mesure Soutien au travail autonome, ainsi que les organismes communautaires pour le Programme d'aide et d'accompagnement social. De plus, en 2012-2013, Emploi-Québec Laurentides a signé 39 ententes avec 25 ressources, dont les carrefours jeunesse-emploi (CJE) pour le programme Jeunes en action, les organismes communautaires œuvrant en employabilité dans la réalisation des Services d'aide à l'emploi et des Projets de préparation à l'emploi ainsi que l'entreprise d'entraînement Plastigroulx.



5. LES ORIENTATIONS, LES STRATÉGIES ET LES ACTIONS POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS

Emploi-Québec structurera ses interventions autour de cinq grandes orientations qui permettront de répondre aux principaux enjeux auxquels nous devons faire face :

Enjeux	Orientations
1. L'incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale et ses répercussions sur le marché du travail en 2013.	1. Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de service.
2. Le contexte de mutations profondes du marché du travail, le vieillissement de la main-d'œuvre et des difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certaines régions ou certains secteurs ou milieux dévitalisés.	2. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes. 3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.
3. La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale.	4. Offrir des services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière.
4. L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail dans un contexte de diminution de ses ressources.	5. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a convenu d'un certain nombre de stratégies et d'actions régionales en vue de concrétiser ces orientations.

Conformément à la gestion par résultats, l'atteinte des objectifs d'Emploi-Québec Laurentides se mesure à l'aide de 11 indicateurs ciblés qui constituent des points de repère pour évaluer la performance de l'organisation. Les indicateurs sont interreliés et peuvent traduire des résultats associés à plus d'une orientation ou stratégie.

Le lecteur trouvera à l'annexe C un tableau synthèse sur les cibles de résultats ainsi que la répartition des cibles par CLE.



ORIENTATION N°1 PRÉVENIR LES EFFETS DE LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET SOUTENIR LA CROISSANCE DE L'EMPLOI PAR L'AJUSTEMENT DE L'OFFRE DE SERVICE

Dans un contexte où l'évolution de l'économie mondiale demeure incertaine, Emploi-Québec poursuivra ses interventions afin d'aider les chômeurs et les chômeuses et les personnes à risque de perdre leur emploi de même que les secteurs d'activité et les entreprises en difficulté.

AXE D'INTERVENTION 1.1 : LES MESURES DE PRÉVENTION ET D'AIDE AUX CHÔMEURS ET AUX PERSONNES QUI RISQUENT DE PERDRE LEUR EMPLOI

Emploi-Québec Laurentides verra à **accentuer son intervention auprès des nouveaux chômeurs en offrant des services adaptés et renforcés aux personnes qui perdront leur emploi pour leur permettre de demeurer actives et pour assurer leur intégration durable sur le marché du travail.** Elle continuera par ailleurs à assurer une vigie de la situation sur le marché du travail et à modifier son offre de service pour parer à toute éventualité.

Elle misera sur les actions suivantes :

- ✓ Offrir des services d'emploi adaptés aux personnes qui perdront leur emploi et qui courent un risque de chômage de courte durée, telles des mesures d'accès rapide à l'emploi (Services d'aide à l'emploi).
- ✓ Soutenir financièrement l'accès à des activités de formation, en particulier à la formation de base, aux travailleuses et aux travailleurs à risque de chômage de courte durée, en situation de mise à pied temporaire ou à risque de perdre leur emploi.
- ✓ Poursuivre les efforts en vue de venir en aide aux personnes expérimentées qui veulent demeurer actives sur le marché du travail en leur donnant accès à des formations de courte durée visant une mise à niveau de leurs connaissances sur les technologies de l'information et des communications.
- ✓ Adapter la prestation de services, dans le contexte des changements apportés au régime de l'assurance-emploi, de manière à répondre rapidement aux besoins des travailleuses et des travailleurs saisonniers.
- ✓ Offrir des services d'emploi adaptés aux travailleuses et aux travailleurs licenciés, dont l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, une entente conclue avec le gouvernement fédéral qui vise la réinsertion en emploi des travailleuses et des travailleurs licenciés dans des collectivités vulnérables.

AXE D'INTERVENTION 1.2 : LES MESURES DE PRÉVENTION ET D'AIDE AUX ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

Emploi-Québec Laurentides verra à **maintenir son intervention auprès des entreprises de manière proactive dans le but d'éviter les mises à pied et de favoriser le développement des compétences.**

Elle misera sur les actions suivantes :

- ✓ Mettre en place un dispositif pour repérer les entreprises à risque.
- ✓ Accroître la force d'intervention d'Emploi-Québec Laurentides en matière de services aux entreprises et renforcer le rôle-conseil auprès des entreprises en matière de gestion des ressources humaines, de formation continue et de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, en collaboration avec les acteurs du milieu.
- ✓ Établir des passerelles de manière à assurer des communications fluides et continues entre les conseillers aux entreprises et le personnel des CLE qui travaille auprès des individus.
- ✓ Promouvoir la mise en place de comités de concertation en entreprise visant à aider les entreprises à s'adapter aux changements dans l'environnement interne ou externe qui menacent l'entreprise et les emplois ou à améliorer leur compétitivité de façon à assurer le maintien des emplois.



- ✓ Soutenir la formation dans les entreprises grâce au programme Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi (AERE)¹⁹ de la Commission des partenaires du marché du travail, et appuyer les entreprises dans leurs efforts en matière de formation et de gestion des ressources humaines.
- ✓ Appuyer, grâce à la stratégie *Tous pour l'emploi*, les efforts de la Commission des partenaires du marché du travail en matière de formation de la main-d'œuvre dans les secteurs d'activité qui présentent des problématiques liées à la saisonnalité du marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 1.3 : UNE VEILLE ACTIVE DE L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Emploi-Québec Laurentides effectuera une vigie plus soutenue de l'activité économique et du marché du travail, de façon à informer promptement le Comité de gestion d'Emploi-Québec Laurentides et ses partenaires de tout mouvement inhabituel qui pourrait affecter le marché du travail.

Elle misera sur les actions suivantes :

- ✓ Poursuivre une veille régulière de l'évolution du marché du travail métropolitain et régional par la compilation et l'analyse des données, la lecture de publications, le suivi de l'actualité économique régionale (investissements, mises à pied, etc.).
- ✓ Compte tenu de l'appartenance d'une partie de la région à la région métropolitaine de Montréal, accroître la connaissance du marché du travail métropolitain.
- ✓ Présenter régulièrement l'évolution actuelle et prévisible du marché du travail, tant à l'interne qu'à l'externe, auprès des partenaires, notamment le Forum régional des Laurentides Emploi-Québec - Ressources externes.
- ✓ Animer le réseau des répondants locaux en information sur le marché du travail (IMT) afin, notamment, de mieux promouvoir l'information sur le marché du travail et d'en optimiser l'utilisation dans la prestation de services d'Emploi-Québec.
- ✓ Poursuivre la diffusion à l'interne d'un bulletin mensuel sur l'information sur le marché du travail.
- ✓ Diffuser les résultats de l'enquête sur l'embauche et les difficultés de recrutement des entreprises de la région.

LES CIBLES DE RÉSULTATS 2013-2014 RELIÉES À L'ORIENTATION 1

	Cible 2013-2014
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	8 564
2. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 328

19. Il s'agit d'un nouveau programme offert à compter de mars 2012 grâce au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Il permet d'offrir un soutien aux entreprises qui sont en processus de relance de leurs activités après avoir subi le ralentissement économique des dernières années. Il vise plus particulièrement à aider les entreprises dans les premières étapes, souvent fragiles, de la relance de leurs activités en répondant aux besoins de formation de leur personnel.



ORIENTATION N°2 FAVORISER LA PARTICIPATION ACTIVE AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES

Bien qu'une grande partie des chômeuses et des chômeurs soient relativement autonomes par rapport à leur intégration au marché du travail, un nombre important d'entre eux sont à risque de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. Emploi-Québec visera notamment à mettre en œuvre les stratégies pour résoudre les problèmes liés au faible taux d'activité et au sous-emploi qui touchent plus particulièrement certains groupes, que les membres de ces groupes soient prestataires de l'assurance-emploi ou de l'aide sociale ou encore, sans soutien public du revenu.

La stratégie *Tous pour l'emploi* propose de recentrer les actions d'Emploi-Québec vers les personnes qui ont besoin d'un accompagnement plus soutenu vers l'intégration et le maintien en emploi, particulièrement les personnes sous-représentées sur le marché du travail, dont la clientèle des programmes de l'assistance sociale, les jeunes sous-scolarisés, les travailleurs expérimentés, les personnes immigrantes nouvellement arrivées ainsi que les personnes handicapées. Comme l'emploi représente le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie économique et sociale des personnes capables d'intégrer le marché du travail, Emploi-Québec renforcera ses interventions de mobilisation vers l'emploi auprès des clientèles des programmes de l'assistance sociale.

AXE D'INTERVENTION 2.1 : L'INTERVENTION AUPRÈS DES PERSONNES PRÊTES À OCCUPER UN EMPLOI QUI ONT BESOIN D'UNE AIDE D'APPOINT

Emploi-Québec Laurentides verra à **intervenir de façon proactive auprès des personnes qui sont prêtes à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi le plus rapidement possible.**

Elle misera sur les actions suivantes :

- ✓ Poursuivre la mise en place de la Stratégie d'intervention renforcée auprès des prestataires du Programme de l'aide sociale, notamment les personnes nouvellement inscrites, en améliorant le repérage des personnes ayant un indice élevé d'employabilité et à cette fin :
 - intervenir rapidement auprès des personnes qui demandent une aide financière de dernier recours (AFDR) et qui sont prêtes à occuper un emploi, afin de leur offrir les programmes, les mesures ou les services dont elles ont besoin en vue de faciliter leur insertion durable en emploi;
 - intervenir auprès des prestataires actifs à l'assistance sociale qui ont participé à une mesure des services publics d'emploi, et qui présentent un indice d'employabilité élevé, afin de leur offrir les programmes, les mesures ou les services dont ils ont besoin en vue de faciliter leur insertion durable en emploi.
- ✓ Assurer le repérage et l'aiguillage, vers le centre local d'emploi, des prestataires de l'assurance-emploi qui courent un risque de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec et leur offrir les services d'emploi adaptés à leur situation.
- ✓ Offrir des services d'aide à l'emploi, en collaboration avec les organismes communautaires œuvrant en employabilité, aux personnes prêtes à occuper un emploi et qui ont besoin de cette aide pour trouver un emploi. S'assurer que ces services répondent aux besoins des personnes expérimentées et des personnes immigrantes.
- ✓ De concert avec les organismes partenaires en employabilité, renforcer les suivis auprès des clientèles prêtes à occuper un emploi, pour mieux les soutenir dans leur démarche d'insertion et de maintien en emploi.



AXE D'INTERVENTION 2.2 : LE RECOURS AUX SERVICES D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE PLACEMENT POUR LE CHOIX PROFESSIONNEL, L'INSERTION RAPIDE EN EMPLOI ET L'AIDE AU RECRUTEMENT

Emploi-Québec Laurentides visera à **favoriser le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide des personnes en situation de chômage.**

Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Consolider la fonction *Soutien à la démarche client* dans la salle multiservice.
- ✓ Poursuivre la production d'une information locale et régionale de qualité adaptée aux besoins des clientèles afin d'en maximiser l'utilité, notamment pour les entreprises.
- ✓ Accroître la diffusion ciblée de l'information sur le marché du travail auprès des jeunes pour les guider en matière d'orientation professionnelle.
- ✓ Faire la promotion et le suivi auprès des employeurs, des chercheurs d'emploi et des étudiants des services de Placement en ligne d'Emploi-Québec afin qu'ils aient recours à ce service de façon systématique.
- ✓ S'assurer que les organismes communautaires œuvrant en employabilité intègrent l'information sur le marché du travail et les services de placement dans la prestation de services et les soutenir à cet effet.

AXE D'INTERVENTION 2.3 : LA MOBILISATION, LA PRÉPARATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES CLIENTÈLES ÉLOIGNÉES OU SOUS-REPRÉSENTÉES SUR LE PLAN DE L'EMPLOI

Emploi-Québec Laurentides verra à **soutenir les personnes ou les groupes à risque de sous-emploi, notamment les personnes qui sont sous-scolarisées ou à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.**

Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Renforcer la mise en place d'approches proactives auprès des personnes récemment inscrites au Programme d'aide sociale, en favorisant tout particulièrement l'accès aux services publics d'emploi comme le prévoit la stratégie *Tous pour l'emploi*.
- ✓ Offrir, en collaboration notamment avec les organismes communautaires œuvrant en employabilité, les mesures nécessaires à l'insertion en emploi des personnes plus éloignées du marché du travail, dont les mesures de plus longue durée, telles que les Projets de préparation à l'emploi, la Mesure de formation de la main-d'œuvre et les Subventions salariales.
- ✓ Offrir, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et les organismes communautaires œuvrant en employabilité, un accompagnement plus soutenu aux personnes éloignées du marché du travail ou à celles qui sont les plus vulnérables sur le plan de l'emploi afin de réduire les taux d'abandon aux mesures.
- ✓ Soutenir, par la formation de base, le cas échéant, les personnes faiblement scolarisées afin de faciliter leur intégration en emploi, conformément à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. Augmenter le nombre de participants à des activités de formation de base en 2012-2013.
- ✓ Faire des efforts particuliers en matière d'alphabétisation.
- ✓ En 2013-2014, en collaboration avec les partenaires, dresser un portrait et évaluer si l'offre de francisation, dans la région et dans chaque MRC, répond aux besoins des personnes immigrantes.
- ✓ Continuer d'offrir des services adaptés qui répondent aux besoins particuliers des jeunes, des femmes, des travailleuses, des personnes de 55 ans et plus, des personnes immigrantes, des personnes handicapées, des adultes judiciairisés, tels qu'ils sont décrits dans les diverses stratégies d'intervention d'Emploi-Québec ou du gouvernement.
- ✓ Soutenir et accompagner les personnes immigrantes nouvellement arrivées en collaborant à la mise en place du nouveau dispositif intégré de services destinés aux nouveaux arrivants en vue d'assurer un meilleur arrimage des interventions et la continuité des services (dispositif en développement).



- ✓ En 2013-2014, outiller les organismes communautaires œuvrant en employabilité pour qu'ils puissent adapter leur approche d'intervention auprès de la clientèle immigrante.
- ✓ Susciter l'intérêt des femmes pour l'exercice d'une profession ou d'un métier traditionnellement masculin en les informant notamment sur les formations qui donnent accès à des professions ou des métiers traditionnellement occupés par des hommes.
- ✓ Soutenir le développement des qualités personnelles recherchées sur le marché du travail et à cette fin :
 - offrir des activités d'apprentissage ou des activités de formation sur le savoir-être aux participants aux mesures de plus longue durée;
 - augmenter le recours aux entreprises d'économie sociale pour aider les participants à se préparer à occuper un emploi.

AXE D'INTERVENTION 2.4 : L'INTERVENTION AUPRÈS DES ENTREPRISES POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI D'UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE

Emploi-Québec intensifiera ses efforts en vue de sensibiliser les entreprises à l'existence de bassins de main-d'œuvre sous-utilisés et à l'intérêt pour elles d'y recourir. Elle offrira plus de soutien aux entreprises dans le recrutement et l'intégration en emploi, notamment de personnes immigrantes, de personnes expérimentées et de personnes éloignées sur le marché du travail.

- ✓ Faire connaître les mesures et les services offerts par notre organisation et par nos partenaires de services.
- ✓ Aider à accroître la sensibilisation des employeurs à l'existence de bassins de main-d'œuvre sous-utilisés et à l'intérêt d'y recourir, notamment par des maillages avec les instances régionales et locales qui travaillent auprès des entreprises.
- ✓ Afin de soutenir le recrutement de ces clientèles, faciliter l'arrimage entre les entreprises et les chercheurs et les chercheuses d'emploi :
 - en offrant, en 2013-2014, des services de placement assisté aux personnes qui, en raison de leur manque d'expérience sur le marché du travail québécois ou encore de leur appartenance à une minorité visible, éprouvent plus de difficultés à intégrer un emploi;
 - en intensifiant le démarchage des entreprises de manière à susciter l'embauche des participants aux mesures d'Emploi-Québec Laurentides et des clientèles référées par elle.
- ✓ Aider les entreprises à accueillir des personnes plus éloignées du marché du travail ou issues des groupes qui y sont sous-représentés et favoriser le maintien en emploi. À cette fin :
 - offrir des subventions salariales et du soutien aux employeurs afin de faciliter l'embauche et le maintien en emploi d'une personne handicapée dans un milieu de travail intégrateur²⁰;
 - promouvoir et accroître l'utilisation que l'on fait de la mesure Subventions salariales;
 - augmenter l'investissement consacré au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), comme énoncé dans la stratégie *Tous pour l'emploi*;
 - poursuivre les démarches en vue de mettre en place une nouvelle entreprise adaptée²¹ dans la région afin de créer des emplois de qualité adaptés aux besoins des personnes handicapées qui, bien qu'elles puissent être productives, ne peuvent être compétitives dans une entreprise ordinaire;
 - offrir un accompagnement plus soutenu aux employeurs qui accueillent une personne dirigée par Emploi-Québec ou qui participent à la mesure Subventions salariales ou au PRIIME;
 - soutenir, conformément à ce qui est prévu dans la stratégie *Tous pour l'emploi*, les employeurs dans le maintien et l'embauche de personnes expérimentées notamment en leur permettant d'explorer de nouvelles

20. Par la mesure Contrats d'intégration au travail.

21. Depuis le 1^{er} avril 2006, le programme de Subvention aux entreprises adaptées relève d'Emploi-Québec. Voir <http://emploi.quebec.net/entreprises/recrutement/diversite/entreprises-adaptees.asp>.



façons de faire afin d'adapter leur milieu de travail ou leurs pratiques ou encore en leur offrant un soutien salarial pour l'embauche de personnes expérimentées.

- ✓ Afin de créer des conditions pour attirer la main-d'œuvre immigrante et faciliter son installation durable en région et pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée, poursuivre les activités de partenariat avec les autres ministères et organismes publics présents dans la région dans le but de réaliser des dossiers susceptibles de faire l'objet de projets régionaux.
- ✓ En 2013-2014, dans la foulée des travaux du Comité logement-emploi, réaliser un projet pilote dans lequel l'accès au logement social devient un tremplin pour soutenir l'intégration en emploi.

AXE D'INTERVENTION 2.5 : LES STRATÉGIES VISANT DES GROUPES DÉFAVORISÉS SUR LE PLAN DE L'EMPLOI

Emploi-Québec Laurentides met en œuvre ou contribue à la mise en œuvre de plusieurs stratégies visant des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, à savoir les femmes, les personnes expérimentées, les personnes handicapées, les jeunes, les personnes immigrantes ainsi que les personnes judiciairisées.

Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Accroître la compréhension des caractéristiques et des difficultés ou obstacles rencontrés par ces groupes de clientèles, par la veille et le partage d'information, avec les organismes œuvrant auprès des clientèles visées.
- ✓ Poursuivre la mise en œuvre des stratégies d'Emploi-Québec visant la main-d'œuvre féminine²² et les personnes expérimentées²³.
- ✓ Continuer d'appliquer les mesures qui relèvent d'Emploi-Québec à l'intérieur des stratégies gouvernementales suivantes :
 - la Stratégie d'action jeunesse 2009-2014 du gouvernement, *Enrichir le Québec de sa relève*;
 - la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
 - l'Entente interministérielle pour favoriser l'intégration au marché du travail des immigrants et des minorités visibles, conclue entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles;
 - l'entente entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de la Sécurité publique visant à soutenir l'intégration en emploi des personnes judiciairisées adultes ainsi que le Plan d'action gouvernemental 2012-2013 pour la réinsertion sociale des personnes contrevenantes : une sécurité durable.
- ✓ Collaborer à la mise en œuvre de la Stratégie d'action du Conseil emploi métropole pour favoriser l'intégration en emploi des immigrants²⁴.

22 La Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine.

23 . La Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus. Pour que toutes et tous profitent du plein emploi.

24. http://www.emploi-metropole.org/publications/strategie-action_2011_V4.pdf.



LES CIBLES DE RÉSULTATS 2013-2014 RELIÉES À L'ORIENTATION 2

	Cible 2013-2014
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	16 404
2. Nombre de participants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	8 800
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	6 103
6. Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 425



ORIENTATION N°3 CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS

Avec la stratégie *Tous pour l'emploi*, Emploi-Québec pourra compter sur la Commission des partenaires du marché du travail qui soutiendra davantage les entreprises dans leurs efforts de formation et de développement des compétences de la main-d'œuvre et qui offrira un soutien additionnel aux entreprises qui ouvriront leurs portes aux personnes en marge du marché du travail. Les priorités de la stratégie de mobilisation pour l'emploi rejoignent les objectifs de l'initiative Investissement-compétences de la Commission qui vise à soutenir les entreprises dans leurs efforts de formation continue et de développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi.

AXE D'INTERVENTION 3.1 : LA FORMATION

Emploi-Québec Laurentides veillera à **assurer, en concertation avec ses partenaires et les ministères intéressés, une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins présents et futurs des entreprises et à prévenir les pénuries de main-d'œuvre.**

Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Estimer les besoins de formation de la main-d'œuvre pour la région, recueillir les avis des employeurs sur l'adéquation de l'offre de formation dans la région en réponse à leurs besoins, établir avec les partenaires une offre de formation adéquate et procéder à l'organisation d'activités de formation en lien avec les besoins des entreprises.
- ✓ Mettre à jour et diffuser les perspectives professionnelles.
- ✓ Mettre en œuvre les pistes d'action retenues dans la foulée des travaux sur l'adéquation formation-emploi réalisés en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et les établissements d'enseignement de la région, notamment :
 - favoriser un rapprochement entre Emploi-Québec et les conseillers d'orientation et les conseillers pédagogiques des établissements d'enseignement;
 - relancer le programme « Découvrir » visant à permettre à des jeunes de faire des stages d'observation en entreprise;
 - concevoir et réaliser un projet de valorisation de la démarche de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) auprès des entreprises de la région faisant face à un problème de vieillissement de la main-d'œuvre;
 - accroître la promotion et l'utilisation du Programme d'apprentissage en milieu de travail.
- ✓ Poursuivre la mise en œuvre de l'initiative Investissement-compétences en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 3.2 : LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Emploi-Québec Laurentides **contribuera au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre présente et future par l'entremise de ses aides-conseils ou encore par la Mesure de formation de la main-d'œuvre – volet employeurs, de l'initiative Investissement-compétences d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail.**

Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Encourager le développement d'une culture de formation continue en faisant la promotion des services offerts par Emploi-Québec et par la Commission des partenaires du marché du travail, notamment auprès des petites et moyennes entreprises.
- ✓ Accompagner, au besoin, le soutien à la formation d'une aide ou d'un service-conseil en gestion de ressources humaines pour développer leur autonomie dans la formation de la main-d'œuvre.



- ✓ Contribuer à faire augmenter le nombre de travailleurs qui bénéficient d'une formation financée par leur employeur dans les entreprises :
 - en aidant les entreprises à évaluer leurs besoins de formation et à trouver des solutions;
 - en soutenant financièrement l'accès à une formation qualifiante et transférable financée, en partie du moins, par des mesures d'Emploi-Québec ou de la Commission des partenaires du marché du travail visant les employeurs;
 - en soutenant les besoins de formation ainsi que ceux en gestion des ressources humaines des entreprises d'économie sociale de la région afin qu'elles puissent se développer;
 - en aidant un plus grand nombre de petites et moyennes entreprises à se regrouper afin de favoriser la formation des personnes en emploi;
 - en réalisant des efforts particuliers en matière d'alphabétisation et de francisation des clientèles adultes.
- ✓ Contribuer à faire augmenter le nombre de travailleurs dont les compétences sont reconnues officiellement :
 - en aidant les entreprises à inscrire leurs travailleurs dans une démarche visant à obtenir une reconnaissance de leurs compétences auprès des comités sectoriels de main-d'œuvre qui offrent ce service;
 - en soutenant les employeurs qui veulent inscrire leurs employés dans une démarche visant à obtenir une reconnaissance de leurs compétences de base - équivalence de secondaire 5 ou test d'équivalence de niveau de scolarité (TENS) - ou auprès des services de reconnaissance des acquis et des compétences du réseau de l'Éducation.

AXE D'INTERVENTION 3.3 : LE SOUTIEN À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Emploi-Québec Laurentides **contribuera à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) des entreprises**. Emploi-Québec peut apporter une aide-conseil et une aide financière pour plusieurs dimensions de la gestion des ressources humaines.

Emploi-Québec Laurentides misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Sensibiliser les entreprises au vieillissement de la main-d'œuvre et aux difficultés éventuelles de remplacement.
- ✓ Faire la promotion des projets visant la préparation de la relève et le transfert intergénérationnel d'expertise mis en œuvre dans la région.
- ✓ Soutenir les petites et les moyennes entreprises dans la relève de gestion, notamment les entreprises familiales, afin d'assurer une transition plus harmonieuse qui limitera les risques de fermeture ou de suppression d'emplois.
- ✓ Aider, de manière prioritaire, les PME qui n'ont jamais bénéficié des services d'Emploi-Québec à mettre en place, à améliorer ou à renforcer leur dispositif de gestion des ressources humaines.
- ✓ Poursuivre la collaboration avec les partenaires, notamment le ministère des Finances et de l'Économie du Québec, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et les établissements d'enseignement (cégeps et commissions scolaires), pour une intervention concertée auprès des entreprises.

AXE D'INTERVENTION 3.4 : LA MOBILITÉ

Emploi-Québec Laurentides **contribuera à soutenir la mobilité de la main-d'œuvre**.

Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Soutenir les personnes qui veulent faire reconnaître leurs compétences par l'entremise des comités sectoriels de main-d'œuvre.
- ✓ Soutenir les personnes qui veulent faire reconnaître leurs compétences par l'entremise des services de reconnaissance des acquis et des compétences du réseau de l'Éducation.



- ✓ Informer les entreprises et les partenaires sur le volet international dans le Placement en ligne.

AXE D'INTERVENTION 3.5 : L'APPROCHE SECTORIELLE

Les Comités sectoriels de main-d'œuvre sont responsables de définir les besoins de développement de la main-d'œuvre de leur secteur d'activité économique dans l'ensemble du Québec et de soutenir l'amélioration de ses compétences. À cet égard, ils élaborent, en concertation avec les partenaires du secteur, des plans d'action pour répondre aux besoins relevés et rendent compte annuellement des résultats obtenus. Emploi-Québec Laurentides continuera, pour sa part, de développer ses connaissances en ce qui touche les secteurs d'activité économique sur son territoire et contribuera à la concrétisation, dans la région, des plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre et du Conseil emploi métropole. Les dossiers de nature sectorielle et de portée régionale ou encore d'envergure régionale seront traités à la Direction de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec Laurentides.

Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ poursuivre le développement des connaissances sur les caractéristiques et les besoins en main-d'œuvre et de la main-d'œuvre dans les secteurs d'activité économique de la région par la veille et le partage d'information avec les organismes et les entreprises œuvrant dans ces secteurs.
- ✓ collaborer avec les partenaires à la mise en œuvre des stratégies d'intervention appropriées afin d'attirer, de maintenir, de développer et de mobiliser la main-d'œuvre dans les secteurs stratégiques pour la région, incluant les créneaux d'excellence de la région.
- ✓ Participer au développement des secteurs industriels les plus prometteurs et créateurs d'emplois par un soutien aux grands projets industriels et aux projets économiques d'envergure, le cas échéant.
- ✓ Collaborer, de manière cohérente par rapport aux priorités d'intervention d'Emploi-Québec :
 - à la concrétisation, dans la région, des plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre et du Conseil emploi métropole;
 - avec le Conseil emploi métropole, à la définition de problèmes, d'objectifs et de stratégies de nature métropolitaine en matière de main-d'œuvre et d'emploi sur le territoire de la Communauté urbaine de Montréal;
 - à la réalisation de projets visant la définition de problèmes, d'objectifs et de projets en matière de main-d'œuvre, en vue de soutenir le développement des créneaux d'excellence dans la région.

LES CIBLES DE RÉSULTATS 2013-2014 RELIÉES À L'ORIENTATION 3

	Cible 2013-2014
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	583
8. Nombre de nouvelles démarches aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	288



ORIENTATION N° 4 OFFRIR DES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI ET SOUTENIR LA MOBILISATION DES MILIEUX EN FAVEUR DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'INCLUSION SOCIALE, TOUT EN ACCORDANT UN SOUTIEN DU REVENU AUX PERSONNES QUI BÉNÉFICIENT DES DIVERS PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE

Plusieurs prestataires de l'assistance sociale ont la capacité d'occuper un emploi si les obstacles auxquels ils font face sont levés. Les services de solidarité sociale sont appelés dans cette perspective à jouer un rôle encore plus significatif dans la mobilisation de cette clientèle vers l'emploi, notamment en repérant rapidement les personnes qui ont besoin d'aide pour intégrer le marché du travail et en mettant en place des mécanismes de suivi ainsi que de nouvelles approches proactives. Plusieurs initiatives prévues dans la stratégie *Tous pour l'emploi* donneront l'impulsion nécessaire à Emploi-Québec pour renforcer les actions de mobilisation et d'accompagnement de la clientèle à l'assistance sociale, de manière à briser le cycle de la pauvreté, souvent intergénérationnel, dont sont victimes encore trop de personnes. En intervenant auprès de cette clientèle souvent marginalisée et en soutenant le développement de ses compétences, Emploi-Québec contribuera à augmenter le taux d'emploi de ces personnes.

AXE D'INTERVENTION 4.1 : LE SOUTIEN FINANCIER AUX PERSONNES ET AUX FAMILLES DÉMUNIES CONFORME AU CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

Les services de solidarité sociale comprennent, en vertu de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, l'aide financière aux personnes et aux familles démunies ou présentant des difficultés particulières (Programme d'aide sociale, Programme de solidarité sociale, programme Alternative jeunesse et autres programmes particuliers), de même que le Programme d'aide et d'accompagnement social.

Emploi-Québec Laurentides veillera à **soutenir les personnes et les familles démunies.**

Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Accorder une aide financière aux personnes et aux familles démunies provenant des deux programmes d'aide financière de dernier recours, dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics.
- ✓ Maintenir la qualité du traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours en respectant les délais prescrits.
- ✓ Soutenir et accompagner les jeunes dans leur démarche d'orientation professionnelle, de qualification et d'intégration au marché du travail, en favorisant le recours au programme Alternative jeunesse.

AXE D'INTERVENTION 4.2 : L'AIDE ET L'ACCOMPAGNEMENT DE PRESTATAIRES D'UNE AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS DANS UNE PERSPECTIVE DE MISE EN MOUVEMENT ET D'INSERTION EN EMPLOI

Les programmes et les services d'aide et d'accompagnement social permettent d'offrir aux participantes et aux participants une aide et un accompagnement structurés en vue de les aider notamment dans leur démarche vers l'autonomie et l'insertion sociale et professionnelle. Ces programmes sont complémentaires à ceux qui sont offerts par les services publics d'emploi.

Emploi-Québec Laurentides **mettra en place des programmes d'aide et d'accompagnement en vue d'accompagner les prestataires de l'aide financière de dernier recours vers la reprise de leur autonomie.**

Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Établir des partenariats avec les centres de santé et des services sociaux (CSSS) et les organismes communautaires œuvrant en santé mentale afin de diriger, au besoin, les prestataires qui sont aux prises avec des difficultés qui nuisent à leur intégration ou à leur maintien en emploi vers les CSSS ou les organismes appropriés.



- ✓ Continuer d'offrir, en collaboration avec ses partenaires, le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) qui vise la progression des personnes vers l'emploi.
- ✓ Renforcer les interventions en vue de prévenir les entrées au programme d'assistance sociale en favorisant pour les personnes démunies l'accès aux mesures et aux services d'emploi.
- ✓ Mettre en œuvre des mécanismes de suivi nécessaires au succès de la nouvelle approche personnalisée et d'accompagnement soutenu afin de prévenir la présence des jeunes à l'aide financière de dernier recours.

AXE D'INTERVENTION 4.3 : LA CONTRIBUTION AU PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL POUR LA SOLIDARITÉ ET L'INCLUSION SOCIALE

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale est responsable de l'application de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Le premier plan d'action portait sur la période de 2004-2009; il a été prolongé d'un an pour permettre la tenue de consultations destinées à alimenter l'élaboration d'un deuxième plan d'action. Le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015, *Le Québec mobilisé contre la pauvreté*²⁵, a été rendu public en mai 2010.

À l'instar du premier plan, le Plan d'action gouvernemental 2010-2015 promeut l'emploi comme principal moyen de lutte contre la pauvreté. Cette lutte passe également par le soutien aux familles et les personnes démunies au moyen d'une aide financière de dernier recours.

Emploi-Québec Laurentides collaborera à la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015.

Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Soutenir les familles et les personnes démunies au moyen d'une aide financière de dernier recours.
- ✓ Favoriser l'inclusion sociale en mobilisant les prestataires de l'aide financière de dernier recours ayant des obstacles socioéconomiques à l'emploi, afin qu'ils entreprennent une démarche de pré-employabilité et d'intégration professionnelle, et les accompagner dans ce processus.
- ✓ Favoriser l'insertion en emploi du plus grand nombre de prestataires de l'assistance sociale aptes au travail et capables d'entreprendre une démarche vers l'emploi.

AXE D'INTERVENTION 4.4 LA COLLABORATION À LA MOBILISATION ET À L'ENGAGEMENT DES ACTEURS DE LA SOCIÉTÉ LAURENTIENNE DANS LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

Le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015 prévoit que des alliances pour la solidarité seront signées avec les régions de manière à placer au cœur de la démarche les acteurs qui travaillent sur le terrain, soit ceux des secteurs communautaire, philanthropique, économique, syndical et social.

À cet égard, la Conférence régionale des élus des Laurentides a mis en place le Groupe des partenaires de solidarité (GPS), en décembre 2010, composé de représentants des divers secteurs, tels l'Agence de la santé et des services sociaux, Emploi-Québec Laurentides, la Conférence régionale des élus, le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire ainsi que six personnes désignées par le Conseil régional de développement social (CRDS) des Laurentides. Le GPS est donc responsable de la mise en œuvre du plan gouvernemental basée sur les connaissances des besoins de la région et des ressources dont elle dispose. La signature de l'Entente administrative sur la gestion du Fonds québécois d'initiatives sociales dans le cadre des alliances pour la solidarité a eu lieu en mars 2012²⁶.

25. http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_plan_de_lutte_2010-2015_Faits_%20saillants.pdf.

26. Consulter le site Internet de la Conférence régionale des élus des Laurentides à l'adresse suivante : <http://www.crelaurentides.qc.ca/fonds-et-ententes/ententes-specifiques/plan-daction-gouvernemental-pour-la-solidarite-et-linclusion-social/>.



Emploi-Québec Laurentides misera sur les actions suivantes :

- ✓ Continuer de participer activement au Groupe des partenaires pour la solidarité sous la responsabilité de la Conférence régionale des élus des Laurentides.
- ✓ Promouvoir auprès des autres ministères et organismes publics les objectifs du gouvernement en matière de lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale en vue d'obtenir leur adhésion.

LA CIBLE DE RÉSULTATS 2013-2014 RELIÉE À L'ORIENTATION 4 (VOLET SOLIDARITÉ SOCIALE)

	Cible 2013-2014
9. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	4 483



ORIENTATION N^o 5 REVOIR ET OPTIMISER LE PARTENARIAT, LES PROCESSUS DE TRAVAIL, LA PRESTATION DE SERVICES ET L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC

Emploi-Québec entreprendra un projet de transformation organisationnelle qui se poursuivra pendant plusieurs années. La transformation s'appuiera sur les forces d'Emploi-Québec, soit le partenariat, la gestion décentralisée de ses interventions, sa présence sur le territoire québécois et sa gestion par résultats. Cela entraînera un profond changement des façons de faire et du service à la clientèle. La phase 1 du projet de transformation organisationnelle s'articulera autour de trois grands thèmes :

- la révision des processus;
- une nouvelle organisation du travail axée sur les relations avec la clientèle;
- l'utilisation optimale des outils technologiques.

AXE D'INTERVENTION 5.1 LES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Emploi-Québec Laurentides assurera une saine gestion de ses ressources humaines.

Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Poursuivre la mise en œuvre de la démarche de qualité de vie au travail qui vise à mettre la santé des personnes au cœur des préoccupations, dans le contexte où les effectifs vieillissent et risquent de devoir faire face à un alourdissement de leurs tâches.
- ✓ Mettre à jour la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et le plan de relève de la main-d'œuvre ainsi que favoriser le transfert des compétences en vue de préparer la relève.
- ✓ Poursuivre le développement des compétences du personnel et à cet effet :
 - organiser des activités de formation portant notamment sur l'information sur le marché du travail, la planification budgétaire et opérationnelle, le rôle-conseil auprès des entreprises, l'éthique, etc.;
 - poursuivre les activités de soutien et d'accompagnement (*coaching*) auprès du personnel des centres locaux d'emploi dans la mise en place et le suivi des programmes, mesures, services, interventions en conformité et stratégies, de même que pour l'information de gestion et la gestion budgétaire. Au besoin, concevoir de nouveaux outils ou adapter les outils existants.

AXE D'INTERVENTION 5.2 L'APPORT DU PARTENARIAT

Emploi-Québec Laurentides continuera d'œuvrer en vue d'assurer l'apport du partenariat, aux niveaux local et régional.

Elle misera sur les stratégies et les actions particulières suivantes :

- ✓ Lors des rencontres avec ses partenaires, Emploi-Québec Laurentides :
 - mettra en valeur son expertise en matière d'information sur le marché du travail afin de favoriser une compréhension commune des problèmes sur le marché du travail;
 - privilégiera une action concertée de tous les acteurs du marché du travail;
 - sollicitera ses partenaires afin de mieux définir les besoins des clientèles individus et entreprises et les façons d'y répondre;
 - visera la résolution de problèmes réels ou prévisibles reliés au marché du travail;
 - fera connaître de manière systématique les mesures, les services et l'information sur le marché du travail qu'elle produit;



- transmettra l'information relative à son Plan d'action régional 2013-2014;
- verra à informer ses partenaires de l'état d'avancement des discussions entourant la transformation organisationnelle d'Emploi-Québec dans une perspective de gestion du changement.
- ✓ Mobiliser les organismes communautaires membres du Forum régional des Laurentides Emploi-Québec - Ressources externes en vue de mieux cerner les besoins des clientèles, de mettre en place des pratiques novatrices et gagnantes et d'améliorer la persévérance et la réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi.
- ✓ Mobiliser les établissements de formation qui accueillent les participantes et participants d'Emploi-Québec afin de repérer les pratiques qui permettraient d'améliorer la persévérance et la réussite des participantes et participants à la Mesure de formation de la main-d'œuvre.

AXE D'INTERVENTION 5.3 LA RÉORGANISATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, DONT LE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES APPROCHES

Emploi-Québec Laurentides **collaborera à la réorganisation de la prestation de services.**

Elle misera sur les stratégies et actions particulières suivantes :

- ✓ Collaborer aux travaux d'Emploi-Québec visant à optimiser l'organisation territoriale de la prestation de services dans les régions, tout en maintenant un service de proximité pour la clientèle.
- ✓ Collaborer à la mise en œuvre des normes et processus opérationnels simplifiés, voire de la prestation de services renouvelée.
- ✓ Convenir des objectifs de résultats à atteindre ainsi que des modalités de suivi dans les ententes avec les organismes communautaires œuvrant en employabilité, en vue d'améliorer l'efficacité des interventions.

AXE D'INTERVENTION 5.4 LA SAINE GESTION DES FONDS PUBLICS

Emploi-Québec Laurentides **assurera une saine gestion des fonds publics.**

Elle misera sur les stratégies et les actions particulières suivantes :

- ✓ Administrer les fonds publics avec rigueur, efficacité et efficience.
- ✓ Produire un bilan annuel de gestion et la programmation des activités des centres locaux d'emploi (PAC) et des services aux entreprises (PAS) axée sur les résultats à atteindre.
- ✓ Produire de l'information de gestion ainsi que de l'information sur le marché du travail pour soutenir la prise de décisions aux niveaux stratégique et opérationnel.
- ✓ Poursuivre la mise en place de bonnes pratiques en vue d'améliorer la gestion par résultats.

En matière de conformité, les actions particulières sont :

- ✓ Consolider l'arrimage entre le Service régional de la conformité et des enquêtes (SRCE) et les CLE.
- ✓ Assurer un suivi serré des résultats des interventions visant à assurer la conformité avec les normes et fournir des outils pour soutenir l'accompagnement (*coaching*) des agents concernés.
- ✓ Contribuer à la réalisation des programmes d'assurance qualité en vue d'une gestion améliorée de la performance organisationnelle.
- ✓ Continuer de miser sur de nouvelles approches afin de tirer le maximum des activités de conformité pour augmenter le taux de présence des prestataires de l'assistance sociale aux convocations d'Emploi-Québec et réduire les taux d'abandon aux interventions.



En matière de solidarité sociale, les actions particulières sont :

- ✓ S'assurer que le personnel concerné a une excellente compréhension des normes.
- ✓ Faire le suivi des plaintes et des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision.

LES CIBLES DE RÉSULTATS 2013-2014 RELIÉES À L'ORIENTATION 5 (VOLET SOLIDARITÉ SOCIALE)

	Cible 2013-2014
10. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10
11. Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	≤ 21,0 %



5. LES INITIATIVES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES LAURENTIDES

UN CONSEIL À L'ÉCOUTE

De par les responsabilités qui sont les siennes, le suivi des orientations et des priorités du présent plan d'action constitue la première préoccupation du Conseil. Par ailleurs, les membres souhaitent porter une attention particulière, pour l'année 2013-2014, aux préoccupations suivantes :

- ✓ Se mobiliser pour la persévérance scolaire en favorisant l'adéquation entre la formation et l'emploi, par la diffusion de l'information sur le marché du travail et des perspectives professionnelles régionales.
- ✓ Favoriser le maintien ou le retour en emploi des travailleurs expérimentés (55 ans et plus), dans un contexte de vieillissement et de rareté de la main-d'œuvre, notamment par la sensibilisation des entreprises à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.
- ✓ Outiller les membres du Conseil afin qu'ils puissent jouer leur rôle de représentants des partenaires du marché du travail au sein de la collectivité.

UN FONDS D'INITIATIVES

Dans une perspective de développement et d'innovation, le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides (CRPMT) a mis sur pied en décembre 2012 un Fonds d'initiatives qui s'inscrit dans la mise en œuvre du plan d'action régional (PAR) en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Ce Fonds vise à soutenir des projets qui proposent des activités ou des interventions complémentaires à celles d'Emploi-Québec et qui pourraient répondre à certains besoins d'une clientèle particulière.

Les projets déposés doivent respecter le cadre normatif et réglementaire d'Emploi-Québec et prévoir la collaboration d'un ou de plusieurs centres locaux d'emploi des Laurentides. Les projets admissibles sont évalués en fonction des critères retenus dans le document *Modalités de gestion 2013-2014*.

Par le Fonds d'initiatives, le Conseil régional contribue à la mise en place de projets innovants visant à assurer un meilleur équilibre du marché du travail.

UNE PRÉSENCE DANS LA COLLECTIVITÉ

Que ce soit en lien avec des lois qui le prévoient ou sur la base d'un partenariat à établir, la présence du Conseil est à la fois requise et sollicitée au sein de plusieurs organismes. Ainsi, le Conseil est représenté et actif au sein des conseils d'administration du Collège Lionel-Groulx et du Cégep de Saint-Jérôme, du Comité consultatif pour les femmes au travail, du Forum régional des Laurentides Emploi-Québec-Ressources externes, de la Conférence régionale des élus des Laurentides et de la Table régionale emploi-immigration des Laurentides.

Selon le contexte et en lien avec l'évolution du marché du travail, d'autres groupes de travail peuvent se voir confier des mandats d'analyse, de veille stratégique, de réflexion, de prises de position ou d'actions.



6. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Bien que le plan d'action régional ait été soigneusement élaboré, certains facteurs externes difficilement prévisibles peuvent influencer sur les résultats. Parmi ces facteurs, il pourrait y avoir l'état réel du marché du travail au cours de l'année 2013-2014 et la progression des travaux liés à la transformation organisationnelle d'Emploi-Québec.



ANNEXE A

LES SERVICES OFFERTS PAR EMPLOI-QUÉBEC LAURENTIDES

LES SERVICES UNIVERSELS

Ces services sont offerts à l'ensemble de la population, aux personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi et aux entreprises.

Il s'agit de services :

- ✓ d'accueil;
- ✓ d'information sur le marché du travail;
- ✓ de libre-service ou de services assistés en salle multiservice, tels que le Placement en ligne, la rédaction de curriculum vitae, etc.;
- ✓ d'information sur les mesures et les services d'emploi;
- ✓ liés à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, notamment le soutien technique;
- ✓ liés à la Loi sur la qualification et la formation professionnelle de la main-d'œuvre, par la consignation dans le Registre des compétences des qualifications reconnues par une norme professionnelle;
- ✓ liés au Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- ✓ de reclassement en cas de licenciement collectif.

LES SERVICES SPÉCIALISÉS OFFERTS AUX PERSONNES

Ces services sont offerts **aux personnes** qui sont à la recherche d'un emploi, plus particulièrement celles qui sont à risque élevé de chômage de longue durée et aux personnes en emploi dont les emplois sont menacés ou qui sont en situation de sous-emploi.

- ✓ Évaluation de l'employabilité;
- ✓ Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi : développement de l'employabilité, suivis, accompagnement, participation à des activités, programmes et mesures d'aide à l'emploi, tels que services d'aide à la recherche d'emploi, d'orientation, de stages d'exploration et d'observation, subventions salariales, notamment pour l'intégration au travail des personnes handicapées ou des personnes immigrantes, formation, programme d'aide et d'accompagnement social (PASS Action);
- ✓ Aide financière (allocation d'aide à l'emploi) en regard de la participation à une mesure d'aide à l'emploi.

LES SERVICES SPÉCIALISÉS OFFERTS AUX ENTREPRISES

Ces services sont offerts **aux entreprises** dont les emplois sont menacés de disparaître ou qui ne réussissent pas à en créer ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants. Ils sont offerts également aux entreprises qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent accroître les compétences de leur personnel.

- ✓ Soutien aux employeurs dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail, notamment en matière de recrutement et d'embauche, d'accompagnement de gestion (*coaching*), de stabilisation des emplois et dans la mise en place de comités de concertation;
- ✓ Aide technique et financière pour définir les besoins de formation et pour accroître les compétences des travailleurs;
- ✓ Soutien technique et aide financière à des initiatives de mobilisation et de concertation pour des projets de développement de main-d'œuvre ainsi que pour des projets d'envergure permettant la création d'emplois;
- ✓ Séminaires d'information.



LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

LES PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE

Les programmes d'aide financière regroupent :

- ✓ le Programme d'aide sociale qui vise à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi;
- ✓ le Programme de solidarité sociale qui vise à offrir un soutien financier aux personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi ;
- ✓ le programme Alternative jeunesse qui s'adresse aux jeunes de moins de 25 ans et qui leur permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en regard d'une démarche d'insertion socioprofessionnelle;
- ✓ les programmes spécifiques (travailleurs âgés, travailleurs licenciés collectivement, mineures enceintes, etc.).

Autre programme :

- ✓ le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS Action).





ANNEXE B

LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2013-2014

Tableau 1
Répartition du budget d'Emploi-Québec Laurentides (au 8 mars 2013)
2013-2014

	Budget initial
Budget initial du FDMT	33 219 700 \$
Calcul du budget initial de base	
- Budget initial du FDMT	33 219 700 \$
- Moins le montant dédié pour le programme Contrats d'intégration au travail	(2 101 800 \$)
- Moins le montant dédié au programme Jeunes en action	(472 600 \$)
- Moins le montant alloué pour les Services aux entreprises	(2 925 000 \$)
- Budget initial de base	27 720 300 \$
Répartition du budget initial de base	
- Enveloppe régionale de base (15 % du budget initial de base) ²⁷	4 158 045 \$
- Enveloppe réservée aux CLE (85 % du budget initial de base, voir le tableau 3)	23 562 255 \$
- Budget initial de base	27 720 300 \$
Budget initial modifié	
- Budget initial du FDMT	33 219 700 \$
- Entente du marché du travail	3 462 300 \$
- Initiatives ciblées pour les travailleurs âgés	104 331 \$
- Projets économiques d'envergure	800 896 \$
- Budget initial modifié	37 587 227 \$
Provenance du budget initial modifié	
- Fonds autonomes du Québec	8 546 731 \$
- Compte d'assurance-emploi	29 040 496 \$
- Budget initial modifié	37 587 227 \$

27. L'enveloppe régionale de base sera investie dans les ententes régionales avec les ressources externes, le comité-conseil Jeunes volontaires mis en place dans la région pour mettre en œuvre la mesure Jeunes volontaires, les entreprises d'insertion et d'entraînement de la région, le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles (PRIIME) et d'autres ententes régionales. L'enveloppe régionale de base inclut également un montant de 300 K\$ provisionné à titre de Fonds d'initiatives réservé aux projets approuvés par le Conseil régional des partenaires du marché du travail.



Tableau 2
Répartition de l'enveloppe du budget initial de base réservée aux CLE
2013-2014

Centres locaux d'emploi	Poids relatif selon le modèle à risque de chômage	Répartition du budget initial de base
Lachute	7,78 %	1 832 849 \$
Mont-Laurier	9,37 %	2 207 489 \$
Saint-Jérôme	23,87 %	5 624 016 \$
Sainte-Thérèse	21,00 %	4 947 779 \$
Mirabel-Saint-Janvier	5,50 %	1 295 630 \$
Sainte-Agathe	9,88 %	2 327 656 \$
Saint-Eustache	14,81 %	3 489 275 \$
Sainte-Adèle	7,80 %	1 837 561 \$
Budget initial de base réservé aux CLE	100 %	23 562 255 \$

Tableau 3
Répartition du budget initial modifié par unité administrative
2013-2014

Centres locaux d'emploi	Budget initial modifié
Lachute	2 498 006 \$
Mont-Laurier	2 584 525 \$
Saint-Jérôme	6 757 521 \$
Sainte-Thérèse	6 251 244 \$
Mirabel-Saint-Janvier	1 455 687 \$
Sainte-Agathe	2 615 207 \$
Saint-Eustache	4 225 729 \$
Sainte-Adèle	2 064 567 \$
Enveloppe pour les CLE	28 452 487 \$
DPPIMT et DSO ²⁸	2 164 987 \$
Services aux entreprises	2 925 000 \$
Ententes régionalisées et réserve régionale	4 044 754 \$
TOTAL	37 587 227 \$

28. Direction de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail et Direction du soutien aux opérations, deux directions d'Emploi-Québec Laurentides.



ANNEXE C

LA RÉPARTITION DES CIBLES DE RÉSULTATS PAR CLE, 2013-2014

Le tableau 1 de la page suivante montre, sous forme de tableau synthèse, les cibles et les indicateurs de résultats présentés dans le Plan d'action régional. À des fins de comparaison, les résultats 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012 et 2012-2013 y sont ajoutés.

Le niveau des cibles de résultats varie d'une année à l'autre en fonction, notamment, du niveau des investissements. Ainsi, les investissements supplémentaires générés par le Pacte pour l'emploi (2009-2012) et le Pacte pour l'emploi Plus (2009-2011) ont eu une incidence sur les indicateurs n^{os} 1 à 9 (voir le tableau de la page suivante) dont les cibles ont été revues à la hausse au cours de la période visée. Avec la fin du Pacte pour l'emploi Plus au 1^{er} avril 2011, des modifications ont été apportées aux cibles concernées. Les investissements supplémentaires générés par le Plan emploi métropole (2010-2012) ont eu une incidence sur les indicateurs n^{os} 1, 2 et 7, dont les cibles ont été revues à la hausse au cours de la période de 2010-2012.

Afin de distribuer équitablement les cibles de résultats entre les centres locaux d'emploi, le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a adopté une répartition qui repose sur l'utilisation de variables propres à chacun des indicateurs²⁹. Cette façon de faire permet de prendre en compte les particularités d'une MRC pour chacun des indicateurs de résultats. Cette répartition reflète les disparités régionales et la situation des clients, tant individus qu'entreprises, pour chaque MRC.

Pour 2012-2013 et 2013-2014, le Conseil régional a convenu que les cibles relatives au nombre d'entreprises nouvellement aidées et au nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO) soient réparties en parts égales entre le Service aux entreprises des Basses-Laurentides et celui du Centre-Nord qui sont responsables, depuis avril 2012, d'offrir les services aux entreprises et en qualification volontaire (CRDCMO) et réglementée sur l'ensemble du territoire de la région.

Le tableau 1 présente la répartition des cibles par CLE. Le tableau 2 présente la répartition des cibles relatives aux services aux entreprises et à la qualification volontaire qui relèvent des deux services aux entreprises.

29. Le lecteur qui désire des précisions ou plus d'information sur cette répartition est invité à communiquer avec Emploi-Québec Laurentides.

Tableau 1
 Les indicateurs, les résultats et les taux d'atteinte des cibles 2009-2010 à 2012-2013,
 les cibles de résultats 2013-2014

Indicateurs ciblés dans le Plan d'action régional		Résultats 2009-2010	Résultats 2010-2011	Résultats 2011-2012	Résultats préliminaires 2012-2013	Cibles 2013-2014
1.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	17 467 (110 %)	17 911 (110 %)	17 920 (112 %)	19 196 (120,6 %)	16 404
2.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	4 664 (100 %)	4 942 (101 %)	5 640 (1145 %)	6 610 (116 %)	6 103
3.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant de l'assurance-emploi	10 657 (113 %)	10 146 (116 %)	9 988 (117 %)	11 021 (128,7 %)	8 564
4.	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	8 905 (108 %)	9 320 (102 %)	8 769 (99 %)	8 465 (96,2 %)	8 800
5.	Nombre de prestataires des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 791 (88 %)	1 986 (98 %)	2 038 (100 %)	2 176 (92,6 %)	2 425
6.	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	5 043 (135 %)	3 140 (101 %)	3 270 (97 %)	2 658 (79,5 %)	3 328
7.	Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	Non comparable	213 (80 %)	234 (113 %)	307 (121,3 %)	288
8.	Nombre d'entreprises nouvellement aidées	600 (118 %)	690 (113 %)	605 (110 %)	642 (126,4 %)	583
9.	Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	2 917 (86 %)	3 122 (92 %)	3 292 (89 %)	3 440 (91,1 %)	4 4483
10.	Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	7,2 jours cible <10	7,5 jours cible <10	8,7 jours cible <10	13,8 jours	10 jours
11.	Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	17,5 % cible <21 %	23,5 % cible <21 %	20 % cible <21 %	14,2 % cible <21 %	cible <21 %

Tableau 2
La répartition des cibles de résultats préliminaires par CLE 2013-2014

		<i>CLE Lachute</i>	<i>CLE Ste-Thérèse</i>	<i>CLE Mirabel</i>	<i>CLE St-Eustache</i>	<i>CLE Mont-Laurier</i>	<i>CLE St-Jérôme</i>	<i>CLE Ste-Agathe</i>	<i>CLE Ste-Adèle</i>	<i>Services des demandes d'aide financière</i>
1.	Participants (total) (Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi)	1 277	3 444	903	2 429	1 536	3 915	1 620	1 280	s.o.
2.	Participants (AS) (Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale)	667	910	232	798	646	1 920	532	398	s.o.
3.	Participants (ECO) (Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant de l'assurance-emploi)	505	1 937	697	1 388	682	1 924	896	535	s.o.
4.	Retours en emploi (total) (Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi)	685	1 848	484	1 303	824	2 100	869	687	s.o.
5.	Retours en emploi (AS) (Nombre de prestataires des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi)	265	361	92	317	257	763	211	158	s.o.
6.	Retours en emploi (ECO) Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	196	753	271	539	265	748	348	208	s.o.
7.	Sorties de l'aide (Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours)	482	889	107	367	453	1 335	388	462	s.o.
8.	Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	10 jours
9.	Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	cible <21 %	cible <21 %	n.a.	n.a.	cible <21 %	cible <21 %	cible <21 %	cible <21 %	cible <21 %



Tableau 3
La répartition des cibles relatives aux services aux entreprises

		<i>Services aux entreprises du Centre-Nord</i>	<i>Services aux entreprises des Basses-Laurentides</i>
11.	Entreprises aidées (Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives et les services-conseils)	292	127
12.	Nombre de nouveaux participants au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	292	127

s.o. : sans objet



ANNEXE D

COORDONNÉES DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES LAURENTIDES

Six membres représentant la main-d'œuvre	Six membres représentant les entreprises	Deux membres représentant les organismes communautaires Quatre membres issus des milieux de la formation
DUPLANTIE, JOHANNE Représentante syndicale T.C.A. Canada (FTQ) Sainte-Anne-des-Lacs	BEAULIEU, ALANA Directrice des ressources humaines Quadco équipement inc. Saint-Eustache	ALLAIRE, LISE Directrice générale Commission scolaire de la Rivière-du-Nord Saint-Jérôme
POSTE VACANT	CARRIÈRE, CHARLES-ALAIN Directeur général Orientech inc. Lachute	POSTE VACANT
JETTÉ, LOUISE Présidente Conseil central des Laurentides Saint-Jérôme	KABIS, CYNTHIA Directrice générale Chambre de commerce et d'industrie Thérèse-De Blainville Sainte-Thérèse	DUMOUCHEL, JOHANNE, vice-présidente Directrice générale Carrefour jeunesse-emploi d'Argenteuil Lachute
LACELLE, CLAUDETTE Présidente Syndicat des métallos Local 7812 (FTQ) Saint-Antoine	BEAUCHAMP, CLAUDE Directeur des ressources humaines PACCAR du Canada ltée Sainte-Thérèse	GAUTHIER, STÉPHANE, président Directeur Zone Emploi d'Antoine-Labelle Mont-Laurier
LACHAPELLE, JULIE Deuxième vice-présidente Conseil central des Laurentides Saint-Jérôme	POSTE VACANT	SIMARD, MICHEL Directeur de la formation continue et des services aux entreprises Collège Lionel-Groulx Sainte-Thérèse
CADOTTE, DANIEL Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) Brownsburg-Chatham	PELLETIER, ANNIE Directrice des ressources humaines RDC Contrôle limitée Blainville	PAQUETTE, FRANCINE Directrice générale Cégep de St-Jérôme Saint-Jérôme

Membre désigné représentant le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT)	Membre désigné représentant le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)	Membre désigné représentant le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)	Membre désigné représentant le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)
LAROUCHE, CLAUDETTE Directrice régionale MAMROT Saint-Jérôme	PARENT, DANIEL Directeur régional MELS Laval, Laurentides, Lanaudière	BIANKI, JOCELYN Directeur régional MDEIE Saint-Jérôme	TÉTREAU, SERGE Directeur régional MICC Laval, Laurentides, Lanaudière
Membre d'office et secrétaire du Conseil			
ARSENAULT, JEAN-PIERRE Dir. régional par intérim Emploi-Québec Laurentides Saint-Jérôme			

Direction régionale

55, rue Castonguay, 2^e étage
Saint-Jérôme (Québec)
J7Y 2H9
Tél. : 450 569-7575
1 800 561-2687

CLE de Saint-Jérôme

85, rue De Martigny Ouest, 1^{er} étage
Saint-Jérôme (Québec)
J7Y 3R8
Tél. : 450 569-3075
1 800 561-0692

CLE de Saint-Eustache

367, boulevard Arthur-Sauvé, bur. 247
Saint-Eustache (Québec)
J7P 2B1
Tél. : 450 472-2311

CLE de Mirabel–Saint-Janvier

13479, boulevard Curé-Labelle, bur. 205
Mirabel, Saint-Janvier (Québec)
J7J 1H1
Tél. : 450 979-2313

CLE de Lachute

505, avenue Béthanie, bur. 303
Lachute (Québec)
J8H 4A6
Tél. : 450 562-8533
1 800 263-2732

Services aux entreprises

Centre-Nord

Tél. : 450 569-3075
1 800 561-0692

Basses-Laurentides

Tél. : 450 435-3667

CLE de Sainte-Thérèse

100, boulevard Ducharme, bur. 120
Sainte-Thérèse (Québec)
J7E 4R6
Tél. : 450 435-3667

CLE de Sainte-Agathe

26, boulevard Morin
Sainte-Agathe (Québec)
J8C 2V6
Tél. : 819 326-5861
1 800 567-8334

CLE de Sainte-Adèle

400, boulevard Sainte-Adèle
Sainte-Adèle (Québec)
J8B 2N2
Tél. : 450 229-6560
1 800 363-7011

CLE de Mont-Laurier

585, rue Hébert
Mont-Laurier (Québec)
J9L 2X4
Tél. : 819 623-4610
1 800 567-4562