



EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2012-2013

Montréal



Ce plan a été adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie
Le 16 février 2012

Cette publication a été réalisée par la
Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de la Montérégie
3225, avenue Cusson, bureau 5500
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 0H7

Visitez la section « Publications » de notre site Internet à l'adresse suivante :

<http://emploi.quebec.net/monteregie>

ISBN 978-2-550-66818-3 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-66817-6 (version électronique)
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2013

Table des matières

	Mot de la directrice régionale et du président.....	5
1	Présentation générale	9
2	Portrait du marché du travail de la région de la Montérégie	13
3	Enjeux et orientations	19
	Orientation 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	19
	Orientation 2 : Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes	20
	Orientation 3 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.....	22
	Orientation 4 : Offrir les 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.....	23
	Orientation 5 : Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec Montérégie	24
4	Axes d'intervention et stratégies retenues	27
5	Ressources allouées et cibles de résultats.....	35

Note : *Le genre masculin utilisé dans ce texte désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes et n'est utilisé que dans le but d'alléger le texte.*

Mot de la directrice régionale et du président

L'exercice de planification 2012-2013 s'inscrit dans la continuité des actions mises en œuvre en 2011-2012. Les orientations s'inscrivent en cohérence avec la planification stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et celle de la Commission des partenaires du marché du travail et prennent en compte les attentes de la ministre telles que signifiées à Emploi-Québec. Les effets de la récession 2008 s'étant pour l'essentiel estompés et à la lumière des derniers développements sur la scène économique mondiale, nous avons révisé le premier enjeu du Plan d'action régional 2011-2012 ainsi que la première orientation. Emploi-Québec s'affaire donc à relever le défi que posera l'incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale et ses possibles impacts sur le marché du travail québécois en 2012, de même que le vieillissement de la population, avec le risque que cela comporte pour le niveau de vie de la population et l'équilibre du marché du travail. Malgré l'incertitude économique qui plane sur la scène mondiale, l'emploi devrait croître légèrement en 2012. Selon nos prévisions, le niveau de croissance de l'emploi de la Montérégie serait inférieur à celui de la province (0,6 % comparativement à 1,0 %).

Sur le plan organisationnel, nous poursuivons nos efforts en vue d'optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale.

En 2011, le nombre de prestataires d'assurance-emploi a continué à se résorber. Le taux de chômage annualisé a reculé de 0,7 point pour s'établir à 7,0% en Montérégie alors qu'au niveau provincial le recul n'a été que de 0,2 point (7,8%). Malgré les pertes d'emplois des derniers mois, le nombre d'emplois, au Québec, était en hausse de 38 500 par rapport à 2010. En Montérégie, les pertes d'emplois des derniers mois nous entraînent en solde négatif de -1 200 par rapport à 2010 avec 729 500 emplois.

Il est important de garder à l'esprit l'enjeu démographique auquel la Montérégie demeurera confrontée, et ce, peu importe l'évolution conjoncturelle. Malgré la croissance de 6,4 % de la population montréalaise, entre 2001 et 2006, celle-ci est vieillissante.



Diane Landriault

Directrice régionale Emploi-Québec Montérégie
et secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie

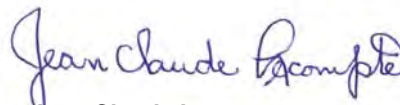
En effet, il y a eu une hausse de 15,3 % de la population âgée de 45 ans et plus et une baisse de 2,8 % de la population plus jeune. D'ailleurs, la population en âge de travailler (15-64 ans) a commencé à diminuer dans certains territoires de la région. Cette baisse devrait atteindre l'ensemble de la Montérégie en 2017.

Tous ces enjeux du marché du travail constituent la pierre angulaire du Plan d'action régional 2012-2013 d'Emploi-Québec Montérégie. La région aura donc des défis importants à relever pour développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi que lutter contre le chômage et l'exclusion sociale dans une perspective de développement économique et social. La dévitalisation de nombreuses municipalités touchées par une décroissance démographique et par la détérioration de leur tissu industriel représente également un enjeu de taille.

Soulignons que, dans le contexte économique actuel, Emploi-Québec Montérégie et le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Montérégie poursuivront leurs efforts afin de fournir une main-d'œuvre mieux formée, qualifiée et compétente permettant aux entreprises d'accroître leur productivité et de combler leurs besoins de main-d'œuvre.

C'est donc avec fierté que nous vous invitons à prendre connaissance de ce document. Celui-ci présente, en plus des enjeux et orientations, les axes d'intervention et les stratégies retenues pour la présente année, ainsi que le budget d'intervention mis à la disposition des centres locaux d'emploi de la Montérégie pour offrir des services publics d'emploi aux citoyens et aux entreprises. Aussi, il fait part des cibles de résultats pour lesquelles nous avons des comptes à rendre publiquement.

L'ensemble du personnel d'Emploi-Québec Montérégie, ainsi que les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie, sont fiers d'œuvrer auprès des citoyens et des entreprises de la Montérégie et s'engagent à tout mettre en œuvre pour que ce plan d'action soit une réussite.



Jean-Claude Lecompte

Président

Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie



1

Présentation générale

1. Présentation générale

À l'automne 2010, Emploi-Québec Montérégie a réalisé une consultation Web dans le cadre de l'élaboration de son Plan stratégique 2011-2014. Présentant les enjeux de court et moyen terme en ce qui a trait aux marchés du travail et aux orientations d'Emploi-Québec, la consultation portait spécifiquement sur les axes d'interventions et les stratégies que nous comptons mettre de l'avant pour les prochaines années.

Plus de 750 partenaires, entreprises et employés ont répondu à l'appel. Dans l'ensemble, le taux d'approbation relatif aux axes et stratégies proposées dépasse 90 %. Les fruits de cette consultation nous ont également permis de peaufiner nos stratégies afin de mieux répondre aux besoins des individus et entreprises de la région.

La planification liée aux services publics d'emploi doit être établie en concertation par la 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 travail. Ainsi, la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail porte essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi.

La planification liée aux services de solidarité sociale relève de la responsabilité de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, conformément à la Loi sur l'administration publique.

Mission

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 sociale et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Par ses interventions, elle vise à :

- favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécois aptes au travail et à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail;
- développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre;
- améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

Emploi-Québec joue donc un rôle stratégique pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent, entre autres, la faible croissance et le vieillissement de la population. Les bénéfices attendus concernent autant le niveau de vie de sa population que l'équilibre du marché du travail, ainsi que le maintien, dans le contexte actuel des finances publiques.

Afin de tirer le meilleur de ses services et de sa gestion des résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Services

Services publics d'emploi

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

Les services publics d'emploi jouent également un rôle-clé pour aider le Québec à relever les défis que posent le vieillissement de sa population, le rehaussement de la productivité des entreprises et l'intensification de la concurrence internationale. Ils sont également des piliers pour faire face aux risques que ces défis représentent pour le niveau de vie des Québécois, pour l'équilibre du marché du travail, pour la capacité de l'État de financer ses programmes et de répondre aux besoins de la population, de même que ceux des entreprises afin de maintenir et de créer des emplois.

Services de solidarité sociale

Emploi-Québec est responsable de l'administration du régime québécois de sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active dans la société.

Ainsi, 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 Québécois et de leurs communautés et à la réduction de la pauvreté.

Structure organisationnelle

Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)

Emploi-Québec Montérégie mise, entre autres, sur le partenariat pour jouer pleinement son rôle. Ce partenariat se manifeste au sein d'instances comme le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie. Il a pour but de définir la problématique du marché du travail montérégien et de soumettre annuellement le plan d'action régional d'Emploi-Québec Montérégie pour approbation par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Centre local d'emploi (CLE) et Centre administratif de la Montérégie

Les services publics d'emploi et de solidarité sociale offerts par Emploi-Québec Montérégie sont accessibles par l'intermédiaire de dix-neuf centres locaux d'emploi et de deux centres administratifs, répartis dans quatorze municipalités régionales de comté (MRC) et une agglomération urbaine.

Aux fins de la planification et des relations avec les partenaires du milieu et compte tenu de l'existence dans la région de la Montérégie de trois (3) conférences régionales des élus (CRÉ), les centres locaux d'emploi sont regroupés selon les territoires de CRÉ, soit ceux de La Vallée-du-Haut-St-Laurent, de la Montérégie Est et de Longueuil.

Direction régionale

La Direction régionale d'Emploi-Québec Montérégie est répartie sur deux sites : Longueuil et Saint-Hyacinthe. Elle a pour rôle principal d'identifier, dans le cadre des orientations nationales, les problématiques du marché du travail de la région retenues aux fins d'intervention de même que les cibles de résultats régionales et d'adapter les stratégies, mesures et programmes à leur réalité. Dans cette perspective, la direction régionale développe avec le Conseil régional les axes d'intervention et les stratégies pertinentes pour répondre aux problématiques identifiées.



2

PORTRAIT

du marché du travail

de la région de la Montérégie

2. Portrait du marché du travail de la région de la Montérégie

Population et territoire

Selon le scénario¹ de prévision de l'Institut de la statistique du Québec, la population de la Montérégie atteignait 1 459 389 personnes en 2011, soit 18,4 % de l'ensemble du Québec. C'est la seconde région au Québec, après Montréal, pour la taille de sa population, mais la première pour la croissance démographique absolue. La région compte 14 MRC, formées de 179 municipalités, d'une agglomération urbaine (Longueuil) et de deux réserves indiennes.

Plus de la moitié (57,9 %) de la population se retrouve dans quatre municipalités régionales de comté (MRC de Vaudreuil-Soulanges, MRC de Roussillon, MRC de La Vallée-du-Richelieu et la MRC de Marguerite-D'Youville) et dans l'Agglomération de Longueuil, formant la couronne sud de Montréal. Ce territoire (la partie de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal) est densément peuplé et fortement urbanisé. Les autres MRC sont beaucoup moins peuplées et présentent d'abord un caractère semi-urbain ou rural.

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

Évolution et caractéristiques démographiques

Après une décélération marquée de la croissance démographique au cours des dernières périodes de recensement (+ 10,0 % entre 1986 et 1991, + 4,8 % entre 1991 et 1996 et + 1,6 % entre 1996 et 2001), la population montréalaise s'est remise à croître rapidement (+ 6,4 %) entre 2001 et 2006. Il est à noter que ce rythme de croissance est plus important que celui qu'a connu la province (+ 4,3 %). Selon le scénario de prévision de l'Institut de la statistique du Québec, la population de la Montérégie devrait croître de 5,1 % entre 2009 et 2014. Pour l'ensemble de la province, la croissance devrait être de 3,9 %.

Toutefois, la population montréalaise est vieillissante. Le nombre de personnes âgées de 45 ans et plus a progressé considérablement avec une hausse de 15,3 % entre 2001 et 2006. Du côté de la population plus jeune, elle a diminué de 2,8 % au cours de cette même période. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la population montréalaise âgée de 15 à 64 devrait diminuer de 3,3 % entre 2006 et 2031. Le déclin de la population en âge de travailler devrait commencer

dès 2014 pour l'ensemble du Québec et en 2017 à l'échelle de la Montérégie. Précisons que la diminution de la population d'âge actif est déjà amorcée dans l'Agglomération de Longueuil ainsi que dans trois municipalités régionales de comté (MRC d'Acton, MRC du Haut-Saint-Laurent et la MRC Pierre-De Saurel).

Conjoncture économique et emploi

Les problèmes liés à la gestion des dettes souveraines de la zone euro retiennent l'attention du monde financier international. Les dirigeants européens ont établi des mesures importantes pour s'attaquer aux problèmes de financement dans le futur, mais les risques affectant la stabilité économique sont toujours présents. Les pays émergents qui continuent, de façon plus modérée, à tirer la croissance du produit intérieur brut (PIB) mondial pourraient subir les retombées de cette crise de la dette par une diminution du crédit disponible. Les États-Unis qui ont connu en 2011 une amélioration de leur santé économique demeurent toutefois fragiles. Les tensions du financement pourraient aussi s'étendre, selon le Fonds Monétaire International (FMI) au système bancaire américain. En plus de voir leur commerce extérieur mis à l'épreuve, le Canada et le Québec devraient avoir à faire face à une demande intérieure moins robuste en 2012 entraînant une croissance économique relativement modeste.

En 2011, le marché du travail montréalais fut plutôt stable, avec une légère contraction de 0,2 % de l'emploi (-1 200 postes) alors que la province a enregistré une hausse de 38 400 postes (1,0 %). Cela porte à 729 500 le nombre de personnes en emploi à l'échelle régionale, soit 18,5 % des personnes occupées au Québec.

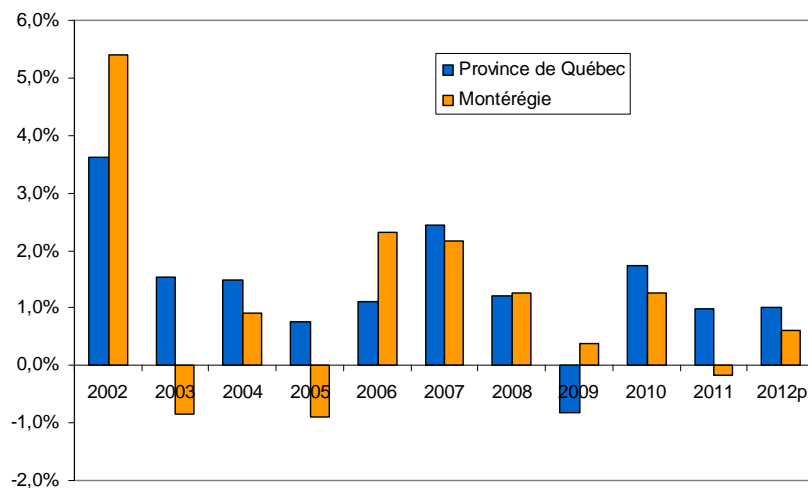
En dépit des pertes d'emplois observées, le taux de chômage montréalais a régressé de 0,7 point de pourcentage pour s'établir à 7,0 % en 2011. Cette diminution s'explique par la baisse combinée du nombre de chômeurs (-6 200) et de la population active (-7 500) plutôt qu'en raison d'une croissance du marché de l'emploi. En ce qui concerne le taux de chômage québécois, il est passé de 8,0 % en 2010 à 7,8 % en 2011.

L'année 2012 pourrait vraisemblablement connaître une croissance modérée de l'emploi, tant au Québec qu'en Montérégie. Selon nos prévisions, le taux de croissance de l'emploi en Montérégie devrait être légèrement inférieur à celui du Québec (0,6 % comparativement à 1,0 %). Ainsi, il devrait s'ajouter un peu moins de 4 400 postes à l'économie régionale et près de 39 500 postes au niveau provincial.

¹ Le scénario utilisé rassemble les hypothèses d'évolution issues de la tendance moyenne

■ Graphique 1

Variation de l'emploi (%) en Montérégie et au Québec de 2002 à 2011 et prévisions 2012



Source : Emploi-Québec, Historique; Statistique Canada.

Scolarité

Selon les données du recensement de 2006, le niveau de scolarité de la population de la Montérégie est légèrement inférieur à celui de l'ensemble du Québec. La proportion de diplômés universitaires est de 18,7 % en Montérégie et de 20,8 % dans la province.

La Montérégie présente de grandes disparités au niveau du degré de scolarité. Les MRC de La Vallée-du-Richelieu, de Vaudreuil-Soulanges et de Lajemmerais présentent des niveaux de scolarité supérieurs à celui de l'ensemble de la Montérégie et du Québec. Cependant, les MRC d'Acton, du Haut-Saint-Laurent et des Jardins-de-Napierville comptent parmi les plus faiblement scolarisées comparativement à la Montérégie et à l'ensemble de la province. De plus, 39,6 % de la population montérégienne détient au plus un diplôme d'études secondaires, comparativement à 38,2% pour l'ensemble de la province. En Montérégie, 10

MRC ont des taux plus élevés que celui de la région. Certaines frôlent même les 60 %, une clientèle particulièrement à risque de chômage.

Prestataires de soutien public du revenu

En Montérégie, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi a diminué de 17,1 % (-8 896) en 2011* par rapport à 2010*. C'est dans le secteur des métiers, transports et machinerie que l'on observe la proportion la plus élevée de prestataires (38,8 %), suivi du secteur vente et services (14,8 %), du secteur affaires financières (13,1 %) et du secteur de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (11,6 %). Notons que la répartition des prestataires en Montérégie est similaire à celle observée pour l'ensemble du Québec.

En ce qui a trait au nombre de prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, il était de 17 914 en septembre 2011, soit une baisse de 3,3 % (-611) par rapport à septembre 2010. Dans l'ensemble du Québec, on observait une diminution de 3,8 % (-5 295) de ces derniers entre septembre 2010 et septembre 2011.

Fait à signaler, plus de 39 % des prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, tant au Québec qu'en Montérégie, cumulent plus de dix ans de présence au programme d'aide financière de dernier recours.

■ Tableau 1

Nombre de prestataires de l'aide sociale (sans contraintes à l'emploi) et de l'assurance-emploi selon le genre de compétence

Clientèle	Montérégie			Québec		
	Septembre 2011	Septembre 2010	Variation %	Septembre 2011	Septembre 2010	Variation %
Prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi	17 914	18 525	-3,3	133 274	138 569	-3,8
Prestataires de l'assurance-emploi*	43 192	52 088	-17,1	287 979	331 192	-13,0

Sources : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Ressources humaines et Développement social Canada.

*Moyenne des mois d'octobre 2010 à septembre 2011 et d'octobre 2009 à septembre 2010.

Répartition des entreprises selon le secteur d'activité économique et la taille

En 2010 on dénombrait 41 615 établissements en Montérégie. Près de 90 % des entreprises de la région comptent moins de 20 employés. Le secteur des services comporte le plus grand nombre d'établissements avec 73,2 % du total montérégien. Du côté du secteur de la fabrication, les établissements représentent 6,5 % du total de la région et fournissent 17,1 % de l'emploi. Néanmoins, 18,3 % des établissements du secteur de la fabrication au Québec se situent en Montérégie.

■ Tableau 2

Répartition des entreprises (établissements*) de la Montérégie selon le secteur d'activité et la taille (nombre d'employés) en 2010

Montérégie							
	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et plus	Total
Total	31 560	5 014	3 323	1 073	403	242	41 615
Primaire	2 174	191	126	34	10	2	2 537
Construction	5 022	553	240	60	16	5	5 896
Fabrication	1 447	442	439	194	108	77	2 707
Services	22 917	3 828	2 518	785	269	158	30 475

Source : Registre des entreprises de Statistique Canada, compilation spéciale, décembre 2010.

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

Travailleurs et revenus d'emploi

Les données de l'Institut de la statistique du Québec, portant sur le taux de travailleurs en 2010, nous révèlent une forte disparité entre les MRC de la région. En effet, on constate, pour la région, un écart de 18,1 points de pourcentage entre le taux de travailleurs le plus faible et le taux le plus élevé.

Des 104 MRC et territoires du Québec, la Montérégie se démarque fortement. Parmi les dix MRC et TE (territoires équivalents) affichant le plus haut taux de travailleurs au Québec, cinq se situaient en Montérégie. Ces cinq MRC montérégiennes se classent également dans les dix premières pour le plus haut taux de travailleurs chez les femmes. Du côté des hommes, la Montérégie se démarque également, ayant cinq MRC parmi les dix premières.

En ce qui a trait au revenu d'emploi médian, deux MRC de la Montérégie se trouvent parmi les dix MRC ou TE où le revenu d'emploi médian est le plus élevé, 2010.

■ Tableau 3

Nombre, taux et revenu d'emploi médian des travailleurs de 25 à 64 ans en Montérégie

MRC	Nbre travailleurs			Taux travailleurs *			Revenu d'emploi médian		
	2009	2010	Var. 10/09 (%)	2009	2010	Écart 10/09	2009	2010	Var. 10/09 (%)
Montérégie									
Brome-Missisquoi	21 773	22 187	1,9	72,0	72,8	0,8	31 857	33 044	3,7
La Haute-Yamaska	34 529	35 738	3,5	75,0	76,8	1,8	33 681	34 726	3,1
Acton	5 969	6 092	2,1	70,5	72,3	1,8	29 006	29 902	3,1
Pierre-De Saurel	19 139	19 366	1,2	66,8	67,9	1,1	35 373	36 400	2,9
Les Maskoutains	34 963	35 090	0,4	77,0	77,0	0,0	33 849	34 551	2,1
Rouville	15 131	15 702	3,8	79,7	82,6	2,9	35 533	36 027	1,4
Le Haut-Richelieu	48 250	48 581	0,7	76,2	76,6	0,4	36 453	37 620	3,2
La Vallée-du-Richelieu	52 929	53 862	1,8	83,3	84,3	1,0	44 165	45 673	3,4
Longueuil	167 438	169 991	1,5	74,6	75,4	0,8	40 850	41 639	1,9
Marguerite-D'Youville	34 282	35 006	2,1	84,3	85,4	1,1	45 331	46 444	2,5
Roussillon	72 326	73 877	2,1	80,8	81,7	0,9	42 042	43 207	2,8
Les Jardins-de-Napierville	11 214	11 566	3,1	77,8	78,3	0,5	31 125	31 200	0,2
Le Haut-Saint-Laurent	7 673	7 894	2,9	64,0	66,5	2,5	29 072	30 000	3,2
Beauharnois-Salaberry	23 607	23 722	0,5	70,1	70,5	0,4	35 226	36 193	2,7
Vaudreuil-Soulanges	61 780	63 904	3,4	81,5	82,8	1,3	41 837	42 869	2,5

Source : Institut de la statistique du Québec et ministère du Revenu du Québec.

*Le taux de travailleurs est le rapport entre le nombre de travailleurs et la population des 25 à 64 ans.



3

ENJEUX et
ORIENTATIONS

3. Enjeux et orientations

Emploi-Québec élabore annuellement son plan d'action, alors que, pour le ministère, la planification stratégique est réalisée dans une perspective triennale (2011-2014). Cette perspective pluriannuelle s'impose eu égard à la nature structurelle et au caractère persistant des problèmes auxquels s'attaquent les services publics d'emploi. À moins de changements majeurs de l'environnement interne ou externe nécessitant qu'elles soient modifiées, les orientations proposées s'appliquent sur une période de trois ans. Aussi avons-nous, pour l'année 2012-2013, modifié l'orientation 1 afin de tenir compte de la conjoncture économique.

Par ailleurs, les axes d'intervention et les stratégies contenues dans le plan d'action sont ajustés chaque année en tenant compte de l'évolution du marché du travail. De plus, les diverses stratégies gouvernementales et ententes interministérielles impliquant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec telles, sans être exhaustif, le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015, la Stratégie d'action jeunesse 2009-2014, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le Plan Nord, la Stratégie gouvernementale pour les travailleurs expérimentés, prévue au printemps 2012 et l'entente avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles sont pris en compte dans l'élaboration du Plan d'action régional. À celles-ci s'ajoute la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine qui relève spécifiquement d'Emploi-Québec.

Les orientations d'Emploi-Québec pour 2012-2013 permettent de tenir compte de la conjoncture économique, tout en répondant aux grands enjeux structurels auxquels le Québec est confronté, en visant l'amélioration du taux d'emploi de la population du Québec ainsi que de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements. L'orientation organisationnelle témoigne de la nécessité pour Emploi-Québec de poursuivre les travaux destinés à accroître l'efficacité et l'efficacités des services publics d'emploi et la satisfaction de la clientèle à leur égard en optimisant les interventions, notamment dans le cadre d'un nouveau modèle d'affaires.

Enjeu à court terme (2012)

Évolution récente du marché du travail

Après avoir perdu 62 700 emplois au plus fort de la dernière récession, soit entre octobre 2008 et juillet 2009, le marché du travail a affiché un gain de 71 800 emplois (juillet 2009-décembre 2011).

Aussi, les effets résiduels de la dernière récession se sont estompés considérablement. Les données cumulatives de janvier à décembre 2011 montrent que le taux de chômage annuel n'est plus qu'à 0,6 point de pourcentage de son niveau d'avant récession (7,8 % par rapport à 7,2 %).

Toutefois, l'évolution mensuelle des principaux indicateurs du marché du travail présente des signes inquiétants. Depuis mai dernier, le niveau d'emplois a reculé à cinq reprises. Ainsi, le niveau observé en décembre dernier est inférieur de 51 000 emplois par rapport à celui de décembre 2010. En dépit des pertes d'emplois, le taux de chômage annuel de la province a baissé de 0,2 point de pourcentage pour s'établir à 7,8 %.

Au troisième trimestre 2011, le PIB réel n'a crû que de 1,3% au Québec alors que le Canada affichait une croissance de 3,5 %. Les perspectives à court terme sont plus incertaines, en raison, entre autres, des derniers développements sur la scène économique mondiale. Ce degré d'incertitude n'est pas sans risque pour le marché du travail québécois. Par contre, les grandes institutions financières anticipent en moyenne une croissance économique au Québec de 1,6 % en 2011 et de 1,5 % en 2012 de même qu'une hausse de l'emploi de 1,0 % en 2011 et de 0,6 % en 2012. Selon ces mêmes prévisions, le taux de chômage devrait s'établir à 7,6 % en 2012.

Bien que ces orientations s'inscrivent en continuité avec celles de 2011-2012, il importe toutefois de revoir pour 2012-2013 le premier enjeu du Plan d'action 2011-2012 ainsi que la première orientation.

Cette révision repose sur les constats suivants:

- D'une part, les effets de la dernière récession se sont pour l'essentiel estompés.
- D'autre part, les derniers développements sur la scène économique mondiale se traduisent par un degré d'incertitude qui n'est pas sans risque pour le marché du travail québécois.

Le premier enjeu repose donc sur l'incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale et impact possible sur le marché du travail québécois en 2012. La première orientation devient donc...

ORIENTATION 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.

Enjeu à moyen terme (2013-2014)

Afin de maintenir l'équilibre entre les chercheurs d'emploi et les besoins de main-d'oeuvre des entreprises et améliorer le fonctionnement du marché du travail, il est nécessaire de prévoir l'évolution et la transformation du marché du travail afin d'ajuster notre offre de services et ainsi répondre aux besoins des entreprises et des individus.

Selon nos prévisions, en 2014, le taux de chômage aura reculé à un niveau jamais vu depuis le milieu des années 1960 au Québec, soit à un taux de 6,2 %, occasionnant du même coup des difficultés accrues de recrutement pour les entreprises. Les prévisions pour la Montérégie vont dans le même sens, avec un taux de chômage de 5,5 %. À terme, le nombre de chômeurs aura reculé de près du quart par rapport à 2009.

Difficultés accrues de recrutement pour les entreprises

Les employeurs, qui, avant et même pendant la récession, éprouvaient des difficultés à combler leurs postes vacants, éprouvent de plus en plus de difficultés à recruter et conserver leur main-d'oeuvre. Ils s'ajustent à la rareté grandissante de la main-d'oeuvre. Les entreprises investissent davantage en capital humain et en capital physique (équipement et technologie) afin d'accroître leur niveau de productivité et, ainsi, limiter leurs besoins de main-d'oeuvre.

Ces changements entraînent une augmentation de la demande pour une main-d'oeuvre de plus en plus qualifiée. Les personnes doivent posséder les qualifications en lien avec les équipements et les technologies utilisés qui évoluent rapidement.

Par contre, le chômage et le sous-emploi demeurent une réalité pour plusieurs

Malgré l'amélioration continue des conditions sur le marché du travail, le chômage et le sous-emploi demeurent une réalité pour plusieurs personnes, entre autres les personnes immigrantes, principalement celles dont l'entrée au pays est récente, et les personnes issues de minorités visibles. D'autres groupes démographiques continuent aussi de voir leur accès au marché du travail entravé malgré l'embellie du marché du travail. Il s'agit des femmes monoparentales faiblement scolarisées ou issues des groupes éloignés du marché du travail, des personnes de 55 ans et plus, des autochtones, des personnes judiciarisées, des personnes handicapées, des personnes habitant dans des territoires dévitalisés, des personnes dont la profession ou le secteur d'activité dans lequel elles oeuvrent est en déclin et des personnes faiblement scolarisées.

À la lumière de la situation du marché du travail, tel qu'il est possible de l'anticiper d'ici 2014, l'enjeu auquel fait face Emploi-Québec, à moyen terme, est la présence d'un contexte de mutations profondes du marché du travail et de difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises, coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs, régions ou milieux dévitalisés.

Les deux prochaines orientations découlent de cet enjeu.

ORIENTATION 2

Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes.

Bien que l'économie québécoise ait été peu affectée par la dernière récession, la reprise s'y avère plus lente que dans l'ensemble du Canada. Cette lenteur s'explique par la léthargie des exportations internationales, notamment à cause de l'atonie du marché américain et d'un taux de change, en dollars canadiens, à parité avec la devise américaine. Certains secteurs d'activité économique plus sensibles aux marchés extérieurs, ainsi que les territoires associés aux activités manufacturières pourraient être plus affectés par cette situation. À plus long terme, les perspectives s'inscrivent toujours sous le signe du vieillissement de la population, de la rareté grandissante de la main-d'oeuvre et de la nécessité d'augmenter le taux d'emploi de la population.

Les grands indicateurs du marché du travail (taux d'emploi, taux de chômage, création nette d'emploi, etc.) cachent des mouvements d'une grande ampleur et des problèmes d'intégration et de maintien en emploi multiples. En fait, chaque année, plus d'un million de personnes connaissent un épisode de chômage au Québec, soit une personne sur quatre en âge de travailler. Au même moment, plus d'un million de personnes intègrent un emploi. Si plusieurs personnes trouvent un emploi par elles-mêmes, et ce, dans des délais assez courts, d'autres prendront plus de temps. Parmi elles, certaines personnes se décourageront et se retireront du marché du travail. À cet égard, les travailleurs expérimentés sont particulièrement touchés. De fait, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans est nettement inférieur à celui des autres groupes d'âge. Les travailleurs expérimentés cumulent souvent une vaste expérience de travail qui n'est pas toujours reconnue ou transférable surtout dans les cas de licenciements collectifs. Aussi, les travailleurs âgés de 50 ans et plus peuvent être victimes de préjugés tenaces (présente davantage de problèmes de santé, manque de motivation, peu enclins à suivre des formations, etc.).

Par ailleurs, dans un contexte de changements technologiques rapides, la réintégration en emploi des personnes absentes depuis longtemps du marché du travail représente un défi, leurs compétences devenant rapidement désuètes. C'est notamment le cas des travailleurs expérimentés, en particulier ceux qui oeuvrent dans l'industrie manufacturière, et des femmes qui s'absentent pour des motifs parentaux. Leur réintégration nécessite souvent une mise à niveau de leurs compétences.

Pour leur part, en 2011, les jeunes (15 à 24 ans) de la Montérégie présentent la durée de chômage la plus courte, soit de 8,6 semaines en moyenne (17,3 semaines en moyenne pour les 15 ans et plus, dont 21,7 semaines pour les personnes âgées de 55 à 64 ans). Par contre, ils affichent le plus haut taux de chômage (14,1 %). Leur chômage se caractérise donc par une fréquence élevée, mais de courte durée. Les difficultés que rencontrent les jeunes sont fréquemment liées à leur manque d'expérience de travail, leur méconnaissance du marché du travail et pour certains, dont les décrocheurs, à une formation insuffisante. Aussi, leur quête vers un emploi répondant à leurs attentes les amène à changer d'emploi fréquemment. Par ailleurs, les jeunes étant les derniers entrés sont, dans bien des cas, les premiers mis à pied.

Malgré le relèvement général de la scolarité dans la région, une personne sur cinq a un niveau de scolarité inférieur à un diplôme d'études secondaires. Il faut aussi se préoccuper du taux de sortie sans diplôme ni qualification du réseau public francophone qui s'observe en Montérégie soit 18,7 %, un taux tout de même inférieur de 0,9 point de pourcentage à la moyenne provinciale en 2009-2010. En Montérégie, une forte proportion de chômeurs sont peu scolarisés et ne possèdent

pas suffisamment de compétences techniques et professionnelles pour répondre aux besoins du marché du travail.

Les immigrants nouvellement arrivés ont un taux de chômage près de trois fois supérieur à celui des personnes nées au Canada, soit de 22,4 % comparativement à 7,6 %.

Maintes raisons peuvent expliquer cette situation dont : une maîtrise déficiente de la langue française, des compétences académiques et professionnelles acquises à l'étranger difficiles à faire valoir, une méconnaissance du marché du travail, une difficile adaptation au milieu et un manque de réseau de contacts. Enfin, bon nombre d'immigrants doivent lutter contre des préjugés de toutes sortes.

Malgré le chômage, de nombreux postes sont vacants et sont difficiles à pourvoir. Selon une étude réalisée auprès des employeurs de la région en 2010, près de 17 % des entreprises jointes ont eu des difficultés à recruter. Parmi les professions pour lesquelles elles évoquent des difficultés de recrutement, 47 % des postes restent vacants après quatre mois ou plus d'efforts pour les combler. La coexistence de postes vacants et de chômeurs s'explique notamment par le fait que ces postes exigent un cursus de compétences différent de celui détenu par les personnes sans emploi, que les postes disponibles et les chômeurs ne soient pas situés à proximité l'un de l'autre ou encore qu'un certain nombre de ces postes présentent peu d'attraits.

La concentration des prestataires de l'assurance-emploi parmi quelques professions constitue un véritable passeport vers l'aide sociale de longue durée et l'exclusion, dans la mesure où la seule concurrence pour les emplois disponibles écarte toute possibilité de réintégration en emploi. En fait, deux personnes sur trois, tant prestataires de l'assurance-emploi que prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi de la Montérégie, sont concentrées (dernier emploi occupé) dans seulement 9 % de l'ensemble des professions. Pire encore, ces professions étaient exactement les mêmes, illustrant l'effet de ruissellement entre le chômage prolongé et celui de longue durée.

Certains individus (décrocheurs et personnes faiblement scolarisées) éprouvent plus de difficultés que d'autres à adapter leur comportement et leurs attitudes aux exigences du marché du travail. Après plusieurs années (la moitié des prestataires de l'aide sociale cumulent plus de dix ans au régime) passées en retrait du marché du travail, bon nombre de ces personnes n'ont plus la motivation pour intégrer un emploi qui correspond à leurs intérêts, leurs aptitudes et leur personnalité.

ORIENTATION 3

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.

Le ralentissement démographique conjugué au vieillissement de la population risque, si rien n'est fait, d'accroître les difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée et de gestion des compétences des travailleurs. L'accélération du vieillissement de la population pose également le défi de la relève entrepreneuriale.

Selon les projections démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, la population la plus susceptible de se retrouver sur le marché du travail, soit la population âgée de 15 à 64 ans, devrait diminuer dès 2014 au Québec et en 2017 pour la Montérégie.

Alors que l'âge moyen de la retraite est d'environ 60 ans, on observe une forte augmentation de la population âgée de 55 à 64 ans. Nous devons donc nous attendre à une augmentation importante du nombre de retraités au cours des prochaines années, ce qui risque à terme de se traduire par des difficultés de recrutement accrues pour les entreprises. Cependant, il existe des bassins de main-d'œuvre sous-employée, soit les travailleurs expérimentés, les personnes récemment arrivées au pays, les personnes appartenant à une minorité visible, les personnes judiciairisées, les personnes handicapées et les femmes. Ces dernières présentent des taux d'emploi et d'activité nettement inférieurs à ceux des hommes. En Montérégie, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans s'établissait à 75,6 % en 2011, soit 5,8 points de pourcentage de moins que celui des hommes, et leur taux d'emploi était de 70,7 % comparativement à 75,3 % chez les hommes.

La relève entrepreneuriale au Québec présente une problématique importante. Selon une étude de la Fondation de l'entrepreneurship publiée en novembre 2010, il est clairement démontré que le Québec manquera de releveurs potentiels pour reprendre les entreprises qui seront mises en vente. Ce manque de releveurs est déjà problématique sur un horizon temporel de 5 ans (déficit de 16 000 releveurs d'ici 2014). Il l'est toutefois encore davantage dans la seconde portion de la décennie 2010, soit 2015 à 2020, enregistrant pour cette période un déficit de 22 000 releveurs potentiels. Cette situation met en lumière les difficultés à venir quant à la pérennité des entreprises et de ses corollaires, soit le maintien de l'emploi et la création de nouveaux emplois.

L'économie québécoise est de plus en plus ouverte sur le monde. Alors qu'en 1988 (année précédant l'entrée en vigueur de l'accord de libre-échange avec les États-Unis), les exportations internationales représentaient l'équivalent de 22 % de l'économie du Québec, celles-ci en représentaient 33,7 % en 2008. Cette ouverture sur le monde a contribué à l'enrichissement collectif des Québécois, mais a aussi exposé les entreprises, principalement celles du secteur manufacturier, à une plus

vive concurrence (même celles qui n'exportent pas, puisque les importations ont progressé de façon similaire aux exportations).

Aussi, depuis le début des années 2000, le contexte international est devenu plus contraignant, avec les importantes hausses du prix du pétrole et du dollar canadien et une concurrence étrangère accrue en provenance de puissances économiques en émergence comme la Chine et l'Inde. À titre d'exemple, la part des importations américaines provenant de Chine est passée d'environ 3 % en 1990 à 8 % en 2008, pouvant donc affecter les exportations québécoises à la baisse.

Ainsi, afin de survivre, les entreprises se doivent d'innover sans cesse, d'introduire de nouvelles technologies et de nouvelles façons de faire. Elles doivent être plus productives. Or, le Québec accuse un retard au chapitre de la productivité par rapport à l'Ontario et les États-Unis, avoisinant respectivement 10 % et 20 %. Ce retard s'explique notamment par la spécialisation sectorielle, une plus forte proportion d'entreprises québécoises étant dans des secteurs d'activité économique à faible valeur ajoutée et la présence plus marquée de petites et moyennes entreprises.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail a notamment pour responsabilité d'approuver le Plan d'action régional portant sur les services publics d'emploi. Donc, nous vous présentons, à titre d'information seulement, l'enjeu lié aux services de la solidarité sociale ainsi que l'enjeu organisationnel d'Emploi-Québec.

Enjeux de la solidarité sociale et organisationnels

Enjeu : 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

ORIENTATION 4

Offrir les 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.

Cette orientation a notamment pour finalité d'insérer un maximum de personnes aptes au travail par la contribution des services publics d'emploi.

L'emploi constitue l'un des meilleurs moyens pour permettre aux personnes de sortir de la pauvreté de façon durable et d'améliorer leurs conditions de vie. Il est également le principal levier pour atteindre l'autonomie économique et il constitue également un facteur important d'inclusion sociale. Il s'agit d'un fondement du Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015.

Un des leviers les plus importants permettant de prévenir et de combattre la pauvreté demeure l'amélioration du revenu des personnes et des familles à faible revenu. À cet égard, le Québec offre un filet de sécurité sociale qui se manifeste par diverses mesures qui visent tantôt à assurer un revenu minimal aux personnes qui ne peuvent subvenir à leurs besoins, tantôt à réduire à la source les dépenses qu'elles doivent assumer. Dans le cadre du Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale, le gouvernement entend améliorer son action dans

les deux sphères d'intervention, tout en veillant à ce que les mesures préconisées demeurent cohérentes avec l'idée de rendre le travail toujours plus attrayant.

Plusieurs prestataires ont besoin d'un accompagnement plus soutenu pour les mener vers l'emploi. Outre les prestataires de la solidarité sociale et des prestataires de l'aide sociale avec des contraintes temporaires, il y a aussi les prestataires sans contraintes à l'emploi qui ont cumulé plusieurs années à l'aide sociale. En Montérégie, 39,0% des prestataires sans contraintes à l'emploi avaient cumulé plus de dix ans à l'aide sociale en septembre 2011.

De plus, cette orientation vise à susciter la mobilisation des partenaires socio-économiques, de la collectivité et des organismes communautaires pour la mise en œuvre d'actions pour la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. La ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale est responsable, au nom du gouvernement du Québec, de l'application de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, adoptée en 2004, et du plan d'action gouvernemental qui en découle. La Loi vise à guider le gouvernement et l'ensemble de la société québécoise vers la planification et la réalisation d'actions pour enrayer la pauvreté, en prévenir les causes et en atténuer les effets sur les individus et les familles. Elle veut aussi contrer l'exclusion sociale et tendre vers un Québec sans pauvreté. Une stratégie globale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale a été élaborée. Les actions de cette stratégie sont mises en œuvre, entre autres, par le gouvernement, ses partenaires socio-économiques, les collectivités régionales et locales ainsi que les organismes communautaires.

Enjeu : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail dans un contexte de diminution de ses ressources

ORIENTATION 5

Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec.

L'orientation organisationnelle témoigne de la nécessité pour Emploi-Québec de poursuivre les travaux destinés à accroître l'efficacité et l'efficacités des services publics d'emploi et la satisfaction de la clientèle à leur égard en maximisant la complémentarité des interventions, notamment dans le cadre d'un nouveau modèle d'affaires.

Une veille de la conjoncture économique continuera d'être exercée par Emploi-Québec afin d'ajuster s'il y a lieu son offre de services et de maintenir la qualité de ses services

En conclusion

Emploi-Québec Montérégie a consulté les partenaires, les entreprises et ses employés dans le cadre de ses travaux portant sur la planification. De plus, après avoir pris connaissance des situations problématiques du marché du travail en Montérégie ainsi que des orientations nationales d'Emploi-Québec, Emploi-Québec Montérégie et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie ont convenu de donner la priorité à dix-neuf axes d'intervention.



4

AXES
D'INTERVENTION
et STRATÉGIES

ORIENTATION 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.

Axes d'intervention

- **Aider les entreprises en difficulté, les personnes qui risquent de perdre leur emploi et les chômeurs.**

- **Assurer un plus grand équilibre entre l'offre et la demande de travail, notamment par une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, ainsi que par l'information sur le marché du travail.**

Stratégies retenues

- Soutenir les personnes sans emploi ou en situation de sous-emploi dans leurs démarches d'intégration au marché du travail et favoriser leur maintien en emploi.
- Poursuivre nos interventions auprès des travailleurs licenciés collectivement et les travailleurs saisonniers afin de rehausser, s'il y a lieu, leurs qualifications et/ou leurs compétences.
- Soutenir les entreprises, les personnes et les travailleurs potentiellement affectés par le climat d'incertitude économique.

- Identifier les besoins de formation exigés par les emplois en demande, entre autres ceux qui exigent des compétences techniques et professionnelles, et mener, auprès de la main-d'œuvre et partenaires, des interventions afin de faire connaître ceux-ci.
- Produire et diffuser une information sur le marché du travail fiable, utile, pertinente et adaptée aux besoins des usagers, des entreprises et du personnel d'Emploi-Québec afin de les soutenir dans leur prise de décision.
- Assurer un suivi de l'évolution de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements nécessaires à notre offre de service et d'optimiser nos interventions.
- Informer les personnes à risque de chômage de longue durée ou de sous-emploi, sur les métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi.

ORIENTATION 2 : Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes.

Axes d'intervention

- **Soutenir les personnes éloignées du marché du travail dans leurs démarches vers l'obtention d'un emploi correspondant à leur niveau de compétence.**
- **Contribuer, en partenariat avec le MELS, à la persévérance scolaire, favorisant ainsi l'augmentation du taux de diplomation.**
- **Diversifier les compétences professionnelles des personnes qui se retrouvent dans des emplois à forte concentration de chômeurs et les diriger vers des emplois offrant de bonnes perspectives d'emploi.**

Stratégies retenues

- Aider les personnes dont les caractéristiques personnelles et professionnelles actuelles ne correspondent pas aux besoins du marché du travail dans leurs démarches d'intégration en emploi.
- Offrir un accompagnement personnalisé pendant et après la participation aux mesures et programmes, notamment, avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'oeuvre féminine et d'autres organismes visant le développement de l'employabilité.
- Soutenir des projets favorisant l'alternance entre l'emploi et la francisation pour les personnes immigrantes.
- Assurer la réalisation de la stratégie d'intervention renforcée auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours.
- Intervenir de façon proactive auprès de la clientèle qui éprouve le plus de difficulté d'intégration et de maintien en emploi et l'accompagner dans ses démarches en utilisant les interventions les plus appropriées.
- Adapter nos interventions aux différents types de clientèle de façon à maximiser l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre.
- Poursuivre nos efforts, en partenariat avec le réseau de l'éducation, en particulier auprès des jeunes afin de répondre à la demande de main-d'oeuvre qualifiée des entreprises. Valoriser la persévérance scolaire en y associant aussi les employeurs à titre de partenaires.
- Soutenir les personnes par le biais de la formation lorsque celle-ci a été identifiée comme étant la solution la plus appropriée pour faire face à leurs obstacles à l'emploi.
- Faire la promotion des métiers et professions qui offrent de bonnes perspectives d'emploi et informer les personnes des possibilités offertes par ces métiers et des compétences requises, incluant ceux qui s'inscrivent dans la mise en oeuvre du Plan Nord.

- Favoriser l'inclusion sociale des personnes éprouvant le plus de difficultés d'intégration et de maintien en emploi, notamment les immigrants, les personnes handicapées, les jeunes, les personnes faiblement scolarisées et les prestataires de l'aide sociale.

- Favoriser la participation des jeunes aux moyens qui leur sont spécialement dédiés.
- Promouvoir l'insertion en emploi par le biais de l'acquisition d'expériences concrètes de travail.
- Maintenir nos efforts auprès de la clientèle éloignée du marché du travail afin qu'elle participe à des activités visant à améliorer ses compétences de base (attitudes face au marché du travail, habiletés de communication, travail d'équipe, etc.)

ORIENTATION 3 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.

Axes d'intervention

- Contribuer à l'amélioration des pratiques de recrutement des entreprises.
- Accroître la formation des personnes en emploi afin d'améliorer leurs compétences professionnelles et techniques contribuant ainsi au rehaussement de la productivité.

Stratégies retenues

- Promouvoir la diversification des pratiques de recrutement auprès des entreprises, notamment en présentant les avantages d'utiliser les services du Placement en ligne et l'information sur le marché du travail.
- Faire valoir le potentiel, auprès des dirigeants d'entreprises, des groupes sous-représentés sur le marché du travail, car ceux-ci constituent un bassin de main-d'œuvre pouvant posséder les qualifications et les compétences répondant à leurs besoins.
- Soutenir les entreprises qui embauchent des personnes, particulièrement celles qui étaient inactives depuis un certain temps sur le marché du travail par la mise en place :
 - d'une structure d'accueil des nouveaux employés pour faciliter leur intégration;
 - d'un plan de formation en entreprise pour accroître leurs compétences, leurs connaissances, leurs expériences, voire leurs attitudes;
 - d'une structure d'accompagnement pour aider à la fois l'employeur et l'employé, ce qui favorise le maintien en emploi de la personne.
- Favoriser l'utilisation et le développement des stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et soutenir l'investissement des entreprises dans le développement et l'adaptation de cette dernière.
- Favoriser le développement des compétences des travailleurs en soutenant et en accompagnant les entreprises.

- **Accroître l'accessibilité à la formation pour les petites et moyennes entreprises de la région.**
- **Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines en soutenant les dirigeants d'entreprise dans la gestion des compétences des personnes en emploi, dans une recherche de développement d'une main-d'œuvre plus productive, plus flexible et plus innovatrice et ainsi assurer la pérennité des entreprises et prévenir les pertes d'emplois.**
- **Atténuer les impacts des licenciements collectifs par des mesures d'aide aux entreprises.**
- Soutenir la mise en place de formation pour les petites et moyennes entreprises avec les différents partenaires.
- Soutenir la formation des dirigeants d'entreprise en matière de :
 - gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre pour les aider à faire face aux impacts du vieillissement de leurs employés et à préparer leur relève;
 - rétention en emploi des travailleurs;
 - reconnaissance des compétences des employés;
 - identification des besoins de formation des employés (implanter une culture de formation continue);
 - recrutement, de sélection et d'embauche de leur main-d'oeuvre;
 - gestion de la diversité de la main-d'oeuvre (exemples : accueil de personnes immigrantes en entreprise, de personnes handicapées, etc.).
- Établir des liens étroits de collaboration entre les services aux entreprises d'Emploi-Québec Montérégie et les comités sectoriels de main-d'oeuvre.
- Réduire la durée au chômage des personnes touchées par les licenciements collectifs en les accompagnant dans leur démarche vers des emplois qui correspondent à leur profil de compétences.
- Soutenir la mise en place de projets novateurs de formation avec des entreprises ciblées de la région et le milieu de l'éducation afin de permettre à des travailleurs âgés et peu scolarisés d'intégrer des emplois dans d'autres entreprises qui ont des besoins de main-d'oeuvre.
- Faire une veille stratégique, en collaboration avec les autres partenaires du milieu, des entreprises à risque de connaître des difficultés pouvant conduire à des licenciements massifs ou à une fermeture.

ORIENTATION 4 : Offrir les 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.

Axes d'intervention

- **Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conforme au cadre législatif et réglementaire.**
- **L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi.**
- **La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale.**
- **La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.**

Stratégies retenues

- Continuer de gérer avec rigueur les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit.
- Poursuivre des activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée (attribution initiale, gestion des dossiers actifs) et à tirer profit des ententes de renseignements qu'Emploi-Québec a conclues avec différents partenaires.
- Intervenir rapidement auprès de la clientèle afin qu'elle entame une démarche la menant en emploi.
- Accroître la présence des prestataires de l'aide financière de dernier recours aux convocations des services public d'emploi.
- Poursuivre nos interventions auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours (aide sociale) en leur offrant des services adaptés afin qu'ils demeurent actifs et pour s'assurer de leur intégration durable en emploi.
- Assurer la réalisation de la stratégie d'intervention renforcée auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours.
- En collaboration avec les partenaires, établir une vision commune quant aux efforts à déployer à l'échelle locale et régionale pour assurer les meilleurs résultats possible dans les territoires et les localités.
- Soumettre à la conférence administrative régionale (CAR) des propositions en vue d'optimiser l'action gouvernementale en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
- Contribuer à cette mobilisation.
- Soutenir les démarches locales ou supralocales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
- Porter à l'attention des différentes instances régionales, dont les conférences régionales des élus et la conférence administrative régionale, les diverses préoccupations reliées à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

ORIENTATION 5 : Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec

Axes d'intervention

- **L'apport du partenariat.**
- **Les pratiques de gestion de ses ressources humaines.**
- **La réorganisation de la prestation de services, dont le développement du multimode.**
- **La saine gestion des fonds publics.**

Stratégies retenues

- Favoriser la concertation et la mobilisation des partenaires.
- Optimiser le recours aux ressources externes et aux organismes en développement de l'employabilité comme effet de levier et d'expertise pour intervenir plus efficacement auprès des diverses clientèles.
- Poursuivre les activités visant l'amélioration de la qualité de vie au travail.
- Favoriser la rétention du personnel expérimenté, le transfert d'expertise et la préparation de la relève.
- Développer ou adapter les compétences du personnel en place ou nouvellement recruté en fonction des profils recherchés pour la mise en œuvre du modèle d'affaires.
- Préparer et soutenir le personnel à faire face aux changements inhérents à l'évolution des modes d'organisation du travail.
- Poursuivre les travaux visant à accroître l'efficacité et l'efficacé de la prestation de services publics d'emploi en revoyant le modèle d'affaires d'Emploi-Québec.
- Diversifier des modes de prestations de services (services à distance, sur Internet, par téléphone et en personne), regrouper des services, alléger des processus administratifs et réviser l'organisation du travail.
- Assurer une utilisation maximale des services de placement et d'information sur le marché du travail, plus particulièrement des services électroniques, par toutes les clientèles suffisamment autonomes (individus et entreprises).
- Poursuivre nos efforts pour que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit, par souci d'équité envers les personnes prestataires elles-mêmes, les travailleurs à faible revenu et l'ensemble des contribuables.
- En matière d'emploi, poursuivre également nos efforts dans le but d'améliorer l'efficacité des interventions.



5

RESSOURCES
ALLOUÉES
et CIBLES de
RÉSULTATS

Budget d'intervention 2012-2013

Ressources allouées et cibles de résultats

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

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. La Montérégie dispose, pour l'année 2012-2013, d'un budget qui s'élève à 93,7 millions de dollars. Il s'agit d'une légère baisse de 2,1 millions par rapport à 2011-2012. Cet ajustement est dû principalement à la fin du Plan emploi métropole (PEM) qui avait été octroyé aux régions limitrophes de Montréal (RMR) afin de réduire les effets de la récession (sommes prévues pour 2010-2011 et 2011-2012).

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

Évolution de la situation budgétaire initiale 2012-2013 et 2011-2012

	2011-2012	2012-2013	Variation
Budget d'intervention	95 844,9 \$	93 763,1 \$	(2 081,8 \$) (2,2 %)
Reports en provenance de l'année précédente ^{1, 2}	39 762,4 \$	34 241,1 \$	(5 521,3 \$)
Sommes disponibles pour les nouvelles activités	56 082,5 \$	59 522,0 \$	3 439,5 \$ 6,1 %

(1) Montants excluant les projets économiques d'envergure et les initiatives ciblées pour travailleurs âgés.

(2) Reports 2012-2013 préliminaires, selon les données du 13 avril 2012.

Cibles de résultats 2012-2013

Orientations et indicateurs	Cibles
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	
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	19 000
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	7 717
2. Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personne	
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	38 010
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	12 558
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	21 840
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	4 800
3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements	
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions significatives des services publics d'emploi.	1 640
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	635
4. Offrir les 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	
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	9 582
5. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec	
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10
Proportion de plaintes avec recommandation de modifications	20 %
Pourcentage des décisions modifiées aux services de Solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21 %

