

EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2013-2014

Montérégie

Ce plan a été adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie
Le 14 février 2013

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 978-2-550-72091-1 (version électronique)
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013

Table des matières

| | | |
|----------|--|-----------|
| | Mot du directeur régional 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 du directeur régional et du président

L'exercice de planification 2013-2014 s'inscrit dans la continuité des actions mises en œuvre en 2012-2013. Les orientations se situent 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 qu'elles ont été signifiées à Emploi-Québec. La planification s'inscrit également dans un contexte particulier où le gouvernement du Québec vient de se doter, pour les trois prochaines années, de la Stratégie **Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires**. Cette stratégie d'envergure vise à favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre qualifiée et suffisante pour répondre aux besoins des entreprises sur l'ensemble du territoire québécois.

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 2013. De même, l'enjeu démographique lié au 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, présente un défi de taille. Malgré ce contexte, l'emploi devrait croître légèrement en 2013. Selon nos prévisions 2012-2016, le niveau de croissance de l'emploi de la Montérégie serait légèrement inférieur à celui de la province (0,8 % comparativement à 0,9 %).

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



Ghislain Laprise

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

Tous ces enjeux du marché du travail constituent la pierre angulaire du Plan d'action régional 2013-2014 d'Emploi-Québec Montérégie. La région aura donc des défis importants à relever pour développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi que pour lutter contre le chômage et l'exclusion sociale dans une perspective de développement économique et social.

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 des 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 interviennent avec respect et compétence 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 stratégies et aux axes proposés dépasse 90 %. Les fruits de cette consultation nous ont également permis de peaufiner nos stratégies afin de mieux répondre aux besoins des individus et des 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 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 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 montréalais 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 conférences régionales des élus (CRE), les centres locaux d'emploi sont regroupés selon les territoires de CRE, soit ceux de La Vallée-du-Haut-Saint-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 les données du recensement 2011 de Statistique Canada, la population de la Montérégie atteignait 1 442 433 personnes en 2011, soit 18,3 % de l'ensemble du Québec. C'est la seconde région au Québec, après Montréal, pour la taille de sa population, mais la première pour la croissance démographique absolue. La région compte 14 MRC, formées de 179 municipalités, d'une agglomération urbaine (Longueuil) et de deux réserves indiennes.

Plus de la moitié (61,8 %) de la population se retrouve dans quatre municipalités régionales de comté, soit la MRC de Vaudreuil-Soulanges, la MRC de Roussillon, la MRC de La Vallée-du-Richelieu et la MRC de Marguerite-D'Youville, 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 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 Salaberry-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 et 6,2 % entre 2006 et 2011). Il est à noter que ce rythme de croissance est plus important que celui qu'a connu la province (+4,7 %). Selon le scénario de prévisions de l'Institut de la statistique du Québec, la population de la Montérégie devrait croître de 5,1 % 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 de 45 ans et plus a progressé considérablement avec une hausse de 13,6 % entre 2006 et 2011. Du côté de la population plus jeune, elle n'a augmenté que de 0,7 % au cours de cette même période. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la population montréalaise de 15 à 64 ans 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 tensions financières de la zone euro se sont atténuées, mais les perspectives de croissance de l'économie européenne restent moroses. Les mesures prises pour corriger l'endettement (baisse des dépenses gouvernementales et hausses des impôts) ont eu plusieurs effets pervers, dont celui de hausser le taux de chômage, ce qui ne permet pas aux États d'aller chercher autant de recettes fiscales que ce qu'ils avaient espéré. Ainsi, même si la récession devait être de courte durée pour l'ensemble de la zone, elle devrait être suivie d'une période de stagnation économique.

Aux États-Unis, l'accord du Congrès afin d'éviter le précipice budgétaire de janvier a diminué le risque d'une récession aux États-Unis. Les coupes budgétaires ayant été reportées au mois de mars, le Congrès devra s'y attaquer afin de réduire les déficits budgétaires et, ultimement, le niveau de la dette pour éviter une décote des agences de notation. Par conséquent, la croissance du PIB américain devrait être moins élevée qu'en 2012.

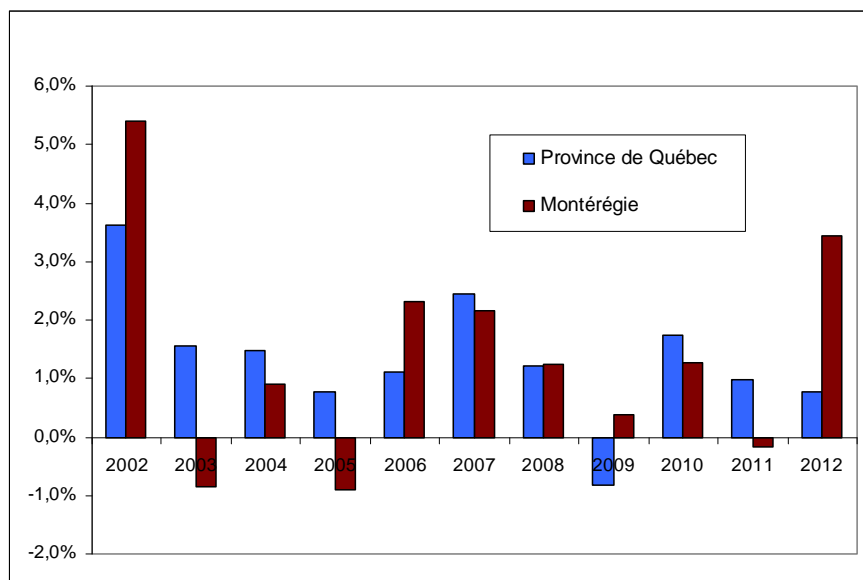
Craignant eux aussi une décote par les agences de notation de crédit, les gouvernements du Canada et du Québec resserrent leur budget. Le durcissement des règles hypothécaires par le gouvernement fédéral, rendant l'accession à la propriété plus difficile, a contribué au ralentissement du marché de la vente en 2012. La construction neuve de copropriétés, qui a surpris par sa vigueur l'an dernier, devrait en ressentir les contrecoups en 2013. Les exportations québécoises à l'international, qui stagnent depuis la reprise économique, pourraient être un peu plus favorables en 2013 pour les secteurs de l'aluminium, des produits de bois et pour les produits aérospatiaux. Dans ce contexte, la croissance économique du Québec et du Canada sera encore modeste en 2013.

En dépit d'une demande intérieure timide et des exportations internationales de marchandises stagnantes, l'emploi en Montérégie a défié les pronostics en 2012. Selon les données de l'*Enquête sur la population active*, 25 100 emplois ont été créés en 2012, soit un niveau beaucoup plus élevé que la moyenne décennale antérieure de 7 000 emplois. Toutefois, ce gain survient après une importante correction au dernier trimestre de 2011. Étant donné la volatilité des données régionales, si l'on ramène ces statistiques sur un horizon de 24 mois, cela représente une croissance de 3,3 % (+23 900 emplois) entre 2010 et 2012. L'analyse des tendances de ces statistiques ainsi que des informations

complémentaires, tels l'évolution des prestataires, les investissements et les licenciements, permet d'obtenir une lecture plus fine du marché du travail montréalais. Ainsi, avec l'ensemble de ces éléments, nous évaluons qu'au cours de la période s'échelonnant de 2012 à 2016, 29 000 emplois s'ajouteront à la région. Ainsi, le taux de croissance annuel moyen pour cette période devrait être de 0,8 %, donc légèrement inférieur à la croissance de l'ensemble du Québec (0,9 %). Le taux de chômage qui a été évalué à 6,5 % en 2012 devrait se situer sous cette barre en 2013 en raison d'une offre de main-d'œuvre plus faible. En effet, les nombreux départs à la retraite devraient entraîner une demande pour environ 20 000 emplois à pourvoir en 2013, ce qui devrait faire diminuer le nombre de chômeurs.

■ Graphique 1

Variation de l'emploi (%) en Montérégie et au Québec de 2002 à 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 dans les degrés 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 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 8,1 % (-3 488) en 2012* par rapport à 2011*. C'est dans le secteur de compétence métiers, transports et machinerie que l'on observe la proportion la plus élevée de prestataires (40,5 %), suivi du secteur vente et services (14,4 %), du secteur affaires financières (12,3 %) et du secteur de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (11,1 %). Notons que la répartition des prestataires en Montérégie est similaire à celle qui est 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 17 014 en septembre 2012, soit une baisse de 5,0 % (-900) par rapport à septembre 2011. Dans l'ensemble du Québec, on observait une diminution de 5,4 % (-7 259) de ces derniers entre septembre 2011 et septembre 2012.

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 2012 | Septembre 2011 | Variation % | Septembre 2012 | Septembre 2011 | Variation % |
| Prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi | 17 014 | 17 914 | -5,0 | 126 015 | 133 274 | -5,4 |
| Prestataires de l'assurance-emploi* | 39 692 | 43 180 | -8,1 | 266 229 | 287 328 | -7,3 |

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

* Moyenne des mois d'octobre 2011 à septembre 2012 et d'octobre 2010 à septembre 2011.

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 | | | | | | | Total |
|--------------|------------|---------|---------|---------|-----------|-------------|--------|-------|
| | 1 à 9 | 10 à 19 | 20 à 49 | 50 à 99 | 100 à 199 | 200 et plus | | |
| 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, 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 territoires équivalents (TE) 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 |

Sources : 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 grands 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 2013-2014, reconduit les orientations figurant au plan d'action régional 2012-2013.

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 stratégies gouvernementales et les ententes interministérielles impliquant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec – tels, 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 projet *Le Nord pour tous*, l'entente avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et la stratégie Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires – sont prises 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 2013-2014 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 lors de la transformation organisationnelle.

Enjeu à court terme

Évolution récente du marché du travail

La croissance économique est au ralenti au Québec. Alors que la croissance du produit intérieur brut (PIB) en dollars constants (excluant l'effet de la hausse des prix) s'élevait à 2,5 % en 2010 et à 1,7 % en 2011, celle-ci n'est plus que de +0,6 % en moyenne pour la période de janvier à juillet 2012 par rapport à la même période de 2011.

Cette évolution a affecté les principaux indicateurs du marché du travail. Au cours des dix premiers mois de 2012, par rapport à la période correspondante de 2011, seulement 7 200 emplois ont été créés au Québec (+38 500 en 2011 et +66 700 en 2010). Le taux de chômage moyen, de janvier à octobre 2012, s'élevait à 7,9 %, soit 0,3 point de plus par rapport à la même période en 2011.

Par ailleurs, les perspectives à court terme demeurent incertaines, en raison entre autres des derniers développements sur la scène économique mondiale, dont les difficultés financières de plusieurs pays européens et la problématique budgétaire aux États-Unis. Ce degré d'incertitude n'est pas sans risque pour le marché du travail québécois. Par contre, les prévisions automnales des grandes institutions financières font état d'une croissance économique au Québec de 1,2 % en 2012 et de 1,7 % en 2013 et d'une hausse de l'emploi de 0,5 % en 2012 et de 1,3 % en 2013. Selon ces mêmes prévisions, le taux de chômage devrait s'établir à 7,9 % en 2012 (7,8 % en 2011) et à 7,7 % en 2013.

Aussi avons-nous, pour l'année 2013-2014, reconduit les orientations figurant au Plan d'action régional 2012-2013.

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 2013. 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

Afin de maintenir l'équilibre entre les chercheurs d'emploi et les besoins de main-d'œuvre des entreprises et d'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 service et ainsi de répondre aux besoins des entreprises et des individus.

Évolution prévisible du marché du travail 2011-2020

Au cours des prochaines années, le Québec aura à faire face aux problèmes posés par le vieillissement accéléré de sa population. Selon les plus récentes perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, la population en âge de travailler devrait commencer à diminuer à partir de 2014, en 2017 en Montérégie. En 2020, 1 234 000 personnes auront entre 55 et 64 ans (994 100 en 2008), un âge s'approchant de la retraite, comparativement à 869 400 personnes de 15 à 24 ans (988 300 en 2008), soit l'âge d'entrée sur le marché du travail. L'évolution démographique défavorable que connaîtra le Québec au cours des prochaines années pourrait constituer un frein à l'accroissement de la richesse collective, d'où l'importance d'accroître la participation du plus grand nombre possible de personnes au marché du travail et à l'emploi et de soutenir les entreprises dans leur adaptation aux changements et dans l'amélioration de leur productivité.

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 6,8 %, 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 6,0 %. 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 à conserver leur main-d'œuvre. Ils s'ajustent à la rareté grandissante de la main-d'œuvre. Les entreprises investissent davantage en capital humain et en capital physique (équipement et technologie) afin d'accroître leur niveau de productivité et, ainsi, de limiter leurs besoins de main-d'œuvre.

Ces changements entraînent une augmentation de la demande pour une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée. Les personnes doivent posséder les qualifications en lien avec les technologies et les équipements 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 judiciairisées, des personnes handicapées, des personnes habitant dans des territoires dévitalisés, des personnes dont la profession ou le secteur d'activité dans lequel elles œuvrent 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.

Tel que mentionné précédemment, les perspectives à court terme demeurent incertaines en raison entre autres des derniers développements sur la scène économique mondiale, dont les difficultés financières de plusieurs pays européens et la problématique budgétaire aux États-Unis. Ce degré d'incertitude n'est pas sans risque pour le marché du travail québécois. 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'œuvre 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 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 de 50 ans et plus peuvent être victimes de préjugés tenaces (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 œuvrent 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 2012, les jeunes (15 à 24 ans) de la Montérégie présentent la durée de chômage la plus courte, soit de 8,8 semaines en moyenne (18,1 semaines en moyenne pour les 15 ans et plus, dont 25,5 semaines pour les personnes de 55 à 64 ans). Par contre, ils affichent le plus haut taux de chômage (12,8 %). 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 à être 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 23,8 % comparativement à 7,1 % (décembre 2012).

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 2012, près de 20 % des entreprises jointes ont eu des difficultés à recruter. La proportion de postes touchés par des difficultés de recrutement est plus élevée dans les niveaux de compétence supérieure (gestion, professionnel et technique) que dans les niveaux inférieurs (intermédiaire et élémentaire). 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 que détiennent par les personnes sans emploi, que les postes disponibles et les chômeurs ne soient pas 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. **Tous pour l'emploi** offre l'occasion d'aller plus loin et 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.

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 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 de 55 à 64 ans. Nous devons donc nous attendre à une forte 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 inférieurs à ceux des hommes. En Montérégie, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans se rapproche lentement de celui des hommes, il s'établissait à 77,5 % en 2012, soit 4,6 points de pourcentage de moins que celui des hommes, et leur taux d'emploi était de 73,3 %, comparativement à 76 % 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 2010-2020, soit de 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 la 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 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 organisationnelle

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 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. En vertu 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, 39,2% des prestataires sans contraintes à l'emploi avaient cumulé plus de dix ans à l'aide sociale en septembre 2012.

C'est en rejoignant cette clientèle souvent marginalisée et en soutenant le développement de ses compétences qu'Emploi-Québec contribuera à augmenter le taux d'emploi de ces personnes. 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 cette clientèle, de manière à briser le cycle de la pauvreté, souvent intergénérationnel, dont sont victimes encore trop de personnes.

De plus, cette orientation vise à susciter la mobilisation des partenaires socioéconomiques, 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 socioéconomiques, 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'efficiency et l'efficacité des services publics d'emploi et la satisfaction de la clientèle à leur égard en maximisant la complémentarité des interventions, notamment lors de la transformation organisationnelle.

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

En conclusion

Emploi-Québec Montérégie a consulté les partenaires, les entreprises et ses employés lors 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 meilleur équilibre entre l'offre et la demande de travail, notamment par l'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, le cas échéant, les travailleurs saisonniers afin de rehausser et/ou de diversifier, 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 des professions pour lesquels les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement en raison d'une offre de travail insuffisante, entre autres ceux qui exigent des compétences techniques et professionnelles, et mener, auprès de la main-d'œuvre et des 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 les 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.**
- **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.**

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.
- Prévoir un accompagnement personnalisé pendant et après la participation aux mesures et aux programmes, notamment avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et d'autres organismes visant le développement de l'employabilité.
- Poursuivre la stratégie d'intervention renforcée auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours.
- Intervenir de façon proactive auprès de la clientèle à risque de chômage prolongé et l'accompagner dans ses démarches en utilisant les interventions les plus appropriées.
- Adapter nos interventions aux différents types de clientèle de façon à maximiser l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.
- Poursuivre nos efforts, en partenariat avec le réseau de l'éducation et d'autres partenaires, en particulier auprès des jeunes afin de répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée des entreprises. Valoriser la persévérance scolaire en y associant aussi les employeurs à titre de partenaires.
- Soutenir les personnes par 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 œuvre du projet *Le Nord pour tous*,
- Promouvoir l'insertion en emploi par 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,

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.
- Sensibiliser les dirigeants d'entreprises au potentiel des groupes sous-représentés sur le marché du travail, notamment les travailleurs expérimentés, les immigrants, les jeunes et les personnes handicapées, car ceux-ci constituent un bassin de main-d'œuvre pouvant posséder les qualifications et les compétences répondant à leurs besoins.
- Soutenir les entreprises dans le développement de leurs pratiques de recrutement afin qu'elles se dotent;
 - 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 favorisant le maintien en emploi.
- 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 ces dernières.
- Favoriser le développement des compétences des travailleurs en soutenant et en accompagnant les entreprises.

- **Accroître l'accès à la formation pour les petites et moyennes entreprises de la région.**

- Soutenir la mise en place de formation pour les petites et moyennes entreprises et les travailleurs autonomes en collaboration avec les partenaires.

- **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**

- Soutenir la formation des dirigeants d'entreprise en matière de :
 - gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre pour les aider à faire face aux impacts du vieillissement de leurs employés et à préparer leur relève;

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.**
 - 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'œuvre;
 - gestion de la diversité de la main-d'œuvre (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 partenaires, entre autres, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les CLD.
- 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'œuvre.
- 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.
- Soutenir les travailleurs, les entreprises et les personnes potentiellement affectés par les changements structurels.

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 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 publics d'emploi.
- Poursuivre nos interventions auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours en leur offrant des services adaptés afin qu'ils demeurent actifs et pour nous 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 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

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

Stratégies retenues

- Poursuivre les activités visant l'amélioration de la santé et 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 lors de la transformation organisationnelle.
- Préparer et soutenir le personnel à faire face aux changements inhérents à l'évolution des modes d'organisation du travail.
- Favoriser la concertation et la mobilisation des partenaires.
- Optimiser le recours aux intervenants externes et aux organismes communautaires œuvrant en développement de l'employabilité comme effet de levier et d'expertise pour intervenir plus efficacement auprès des diverses clientèles.
- Poursuivre les travaux visant à accroître l'efficacité et l'efficacé de la prestation de services publics d'emploi lors de la transformation organisationnelle
- 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 2013-2014

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 débiter l'année 2013-2014, d'un budget qui s'élève à 91,6 millions de dollars. Il s'agit d'une baisse de 2,2 millions par rapport à 2012-2013 (2,31 %).

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 2013-2014 et 2012-2013

| | 2012-2013 | 2013-2014 | Variation |
|--|-------------|-------------|--------------------------|
| Budget d'intervention | 93 763,1 \$ | 91 598,6 \$ | (2 164,5 \$) (2,31 %) |
| Reports en provenance de l'année précédente ^{1,2} | 33 640,6 \$ | 36 994,0 \$ | 3 353,4 \$ |
| Sommes disponibles pour les nouvelles activités | 60 122,5 \$ | 54 604,6 \$ | (5 517,9 \$) (9,2 %) |

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

2. Reports 2013-2014, préliminaires, selon les données du 19 avril 2013.

Cibles de résultats 2013-2014

| 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 | 20 159 |
| Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 7 860 |
| 2. Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes | |
| Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi | 39 211 |
| Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale | 12 205 |
| Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 19 605 |
| 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 | 1 710 |
| Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO) | 752 |
| 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 | 10 301 |
| 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 | 15 % |
| Pourcentage des décisions modifiées aux services de Solidarité sociale à la suite d'une demande de révision | 21 % |

