EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2014-2015

Montérégie

Québec

Ce plan a été adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie
le 17 avril 2014.

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 Montérégie
3225, avenue Cusson, bureau 5500
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 0H7

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

http://emploiquebec.gouv.qc.ca/regions/monteregie

ISBN 978-2-550-72075-1 (version électronique)
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2014

Table des matières

Mot du directeur régional et du président 7

Avant-propos 8

1. Présentation générale 11

2. Portrait régional du marché du travail 15

3. Enjeux, orientations, axes d'intervention et stratégies 23

1. L'ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS UN CONTEXTE OÙ LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ET LE CHÔMAGE COEXISTENT **25**

2. L'AUTONOMIE FINANCIÈRE POUR LE PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES, LA GESTION RIGOUREUSE DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET LA MOBILISATION POUR LA SOLIDARITÉ SOCIALE **27**

3. L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE D'EMPLOI-QUÉBEC AUX BESOINS DE LA CLIENTÈLE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL, AINSI QU'AUX CHANGEMENTS DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE **28**

4. Ressources allouées et cibles de résultats 33

Annexe 1 : Liste des centres locaux d'emploi (CLE) de la Montérégie 37

Mot du directeur régional et du président

Nous sommes fiers de vous présenter le plan d'action régional 2014-2015 d'Emploi-Québec Montérégie, le premier d'un nouveau cycle quadriennal de planification.

Les enjeux et les orientations contenus dans ce plan s'inscrivent dans la continuité des plans stratégiques du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Commission des partenaires du marché du travail.

Ainsi, pour assurer le développement économique et social de la région, l'optimisation de la participation au marché du travail de la main-d'œuvre disponible demeure un enjeu de taille tout comme l'adéquation entre les formations offertes, les compétences de la main-d'œuvre et les emplois disponibles.

Tout en considérant les grandes orientations d'Emploi-Québec, les priorités d'intervention régionales en matière d'emploi et de main-d'œuvre ont été définies lors d'un exercice de réflexion stratégique réalisé auprès des gestionnaires d'Emploi-Québec Montérégie et des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie. De plus, dans un souci d'agir de façon concertée, une consultation a été menée auprès de partenaires régionaux tels que les Conférences régionales des élus et les Centres locaux de développement, afin de valider les stratégies régionales d'action retenues pour les prochaines années.

Sur la base d'une vision commune du contexte du marché du travail, le Conseil régional des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec Montérégie ont convenu de s'appuyer sur des leviers d'intervention tels que l'information sur le marché du travail, les mesures d'aide au placement et à la recherche d'emploi, les services aux entreprises en matière de soutien à la gestion des ressources humaines ainsi que la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre afin de répondre aux principaux enjeux de la région en matière d'emploi.

En plus de contribuer, de concert avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail, à améliorer le fonctionnement du marché du travail, à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre ainsi qu'à la pleine utilisation des ressources humaines, Emploi-Québec Montérégie se préoccupe du soutien offert aux personnes et aux familles démunies de la région. À cet égard, les stratégies choisies auront une portée au niveau de la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière de dernier recours et en matière de concertation et de mobilisation des acteurs œuvrant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Finalement, Emploi-Québec Montérégie compte de plus en plus miser sur ses forces organisationnelles et partenariales pour adapter sa prestation de services, compléter son offre de services et améliorer sa performance.

Nous sommes assurés que les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail ainsi que l'ensemble du personnel d'Emploi-Québec Montérégie, guidés par leur nouvelle vision, sauront, sans aucun doute, mettre leur talent au service des citoyens et des entreprises et contribuer, concrètement, à la réalisation de ce plan d'action et à sa réussite.

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

Jean-Claude Lecompte
Président
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie

Avant-propos

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

La planification liée aux services publics d'emploi doit être établie en concertation par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail. Elle doit être approuvée par le gouvernement, conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du 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 du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, conformément à la Loi sur l'administration publique.

Par son plan d'action régional, Emploi-Québec Montérégie contribuera à la réalisation du Plan stratégique 2014-2018 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du Plan stratégique 2014-2018 de la Commission des partenaires du marché du travail. Bien qu'Emploi-Québec produise un plan d'action annuel, sa planification est aussi réalisée dans une perspective quadriennale. Cet horizon pluriannuel s'impose en tenant compte de la nature structurelle et du caractère persistant des problèmes auxquels s'attaque le service public d'emploi.

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

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

1 Présentation générale

1. Présentation générale

Mission

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.

Offre de 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 services, 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.

Cadre de gestion

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

Afin de tirer le meilleur parti de la gestion par résultats, Emploi-Québec Montérégie gère ses interventions de façon décentralisée par l'intermédiaire de ses dix-neuf centres locaux d'emploi[1] et de ses deux

[1] Voir l'annexe 1.

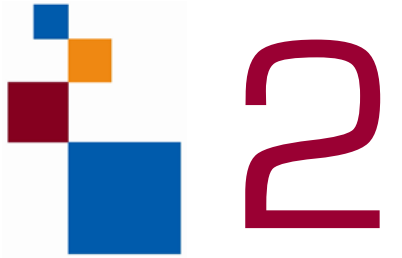
centres administratifs répartis dans quatorze municipalités régionales de comté (MRC) et une agglomération urbaine.

Emploi-Québec Montérégie intervient également en concertation avec les partenaires du marché du travail regroupés en fonction des trois territoires des conférences régionales des élus (CRÉ) de la région, soit ceux de La Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, de la Montérégie Est et de l'agglomération de Longueuil.

La réalisation de la mission d'Emploi-Québec Montérégie se fait en complémentarité avec d'autres partenaires gouvernementaux : le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) ainsi que les commissions scolaires et les centres d'éducation des adultes, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science (MERS) ainsi que les cégeps et les universités, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), le ministère de l'Économie, de l'Importation et des Exportations (MEIE) ainsi que les centres locaux de développement (CLD) du territoire et, finalement, l'Agence de la santé et des services sociaux (ASSS).

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

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



2 PORTRAIT régional du marché du travail

2. Portrait régional du marché du travail

Population et territoire

Selon les données du recensement 2011 de Statistique Canada, la population de la Montérégie atteignait 1 442 433 personnes en 2011, soit 18,3 % de l'ensemble du Québec. C'est la seconde région au Québec, après Montréal, pour la taille de sa population, mais la première pour la croissance démographique absolue. La région compte 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 ainsi que dans l'agglomération de Longueuil, formant la couronne sud de Montréal. Ce territoire (la partie de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal) est densément peuplé et fortement urbanisé. Les autres MRC sont beaucoup moins populeuses et présentent un caractère semi-urbain ou rural.

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

Démographie

Après une décélération marquée de la croissance démographique au cours des dernières périodes de recensement (+10,0 % entre 1986 et 1991, +4,8 % entre 1991 et 1996 et +1,6 % entre 1996 et 2001), la population montérégienne s'est remise à croître rapidement (+6,4 % entre 2001 et 2006 et +6,2 % entre 2006 et 2011). Il est à noter que ce rythme de croissance est plus important que celui qu'a connu la province (+4,7 %). Selon le scénario de prévisions de l'Institut de la statistique du Québec, la population de la Montérégie devrait croître de 5,1 % entre 2009 et 2014. Pour l'ensemble de la province, la croissance devrait être de 3,9 %.

Toutefois, la population montérégienne est vieillissante. Le nombre de personnes de 45 ans et plus a progressé considérablement avec une hausse de 13,6 % entre 2006 et 2011. Du côté de la population plus jeune, elle n'a augmenté que de 0,7 % au cours de cette même période. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la population montérégienne de 15 à 64 ans devrait diminuer 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).

Scolarité

Selon les données de l'*Enquête nationale sur les ménages* (2011), le niveau de scolarité de la population de la Montérégie est légèrement inférieur à celui de l'ensemble du Québec. La proportion de diplômés universitaires est de 21,1 % en Montérégie et de 23,3 % dans la province.

La Montérégie présente de grandes disparités dans les degrés de scolarité de la population active expérimentée de 25 à 64 ans. Les MRC de La Vallée-du-Richelieu, de Vaudreuil-Soulanges, de Marguerite D'Youville, du Roussillon et l'agglomération de Longueuil présentent des niveaux de scolarité supérieurs à celui de l'ensemble de la Montérégie. Cependant, les MRC d'Acton et des Jardins-de-Napierville comptent parmi les plus faiblement scolarisées comparativement à la Montérégie. De plus, 35,4 % de la population active expérimentée de 25 à 64 ans de la région détient au plus un diplôme d'études secondaires. En Montérégie, dix MRC ont des taux plus élevés que celui de la région. Certaines dépassent même 45 %, une clientèle particulièrement à risque de chômage.

Indicateurs du marché du travail

L'emploi en Montérégie poursuit sa croissance en 2013 en ajoutant 8 200 postes à son niveau de 2012. Cela porte à 762 800 le nombre de personnes en emploi à l'échelle régionale, soit 18,9 % des personnes occupées au Québec. Il s'agit d'un nouveau sommet pour le niveau d'emploi de la région. Les personnes occupées à temps plein et à temps partiel comptent respectivement pour 82,1 % et 17,9 % de l'emploi total. Alors que les postes à temps partiel ont fait du surplace (+0,4 %), ceux à temps plein ont, pour leur part, augmenté de 1,2 % pour atteindre

626 100. Au niveau du Québec, une hausse de 47 800 postes (+1,2 %) a été observée en 2013. Pour la province, les 4 032 200 emplois constituent également un niveau record.

La population active de la Montérégie a augmenté de 0,9 % (+7 500), une variation relativement moins élevée que celle de la province (+1,0 %). Le taux d'activité montérégien en 2013 atteint 67,0 %, un taux identique à celui de 2012. Par ailleurs, le nombre de chômeurs a diminué de 1,1 % (-600 chômeurs) par rapport à l'année 2012, pour atteindre 51 600.

En Montérégie, 0,2 point de pourcentage a été retranché au taux de chômage en 2013 qui s'établit maintenant à 6,3 %. Cette diminution s'explique par une croissance du marché de l'emploi plus rapide que celle de la population active. En ce qui concerne le taux de chômage québécois, il a aussi diminué de 0,2 point de pourcentage et atteint 7,6 % en 2013. Soulignons que la Montérégie arrive au troisième rang des régions du Québec, ex æquo avec l'Estrie, pour le plus bas taux de chômage. Avec les départs à la retraite, une tendance à la baisse du taux d'activité devrait avoir lieu au cours des prochaines années en Montérégie, réduisant du même coup le taux de chômage.

Montérégie : **caractéristiques de la population active**

		Variation en volume depuis	Variation en % depuis
	2013	2012	2012
Population active (000)	814,3	7,5	0,9
Emploi (000)	762,8	8,2	1,1
Chômage (000)	51,6	-0,6	-1,1
Taux de chômage (%)	6,3	-0,2	
Taux d'activité (%)	67,0	0,0	
Taux d'emploi (%)	62,8	0,1	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Moyennes annuelles[2].

[2] Les données sont adaptées de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2013. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada. Pour des précisions sur la variabilité des statistiques et sur les sources de données, veuillez consulter les Définitions – *Enquête sur la population active* et la Note sur la méthodologie et les sources de données disponibles sur le site Internet d'Emploi-Québec.

Ensemble du Québec : caractéristiques de la population active

		Variation en volume depuis	Variation en % depuis
	2013	2012	2012
Population active (000)	4 365,1	44,8	1,0
Emploi (000)	4 032,2	47,8	1,2
Chômage (000)	332,9	-3,0	-0,9
Taux de chômage (%)	7,6	-0,2	
Taux d'activité (%)	65,2	0,1	
Taux d'emploi (%)	60,3	0,3	

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

La situation de certains groupes sur le marché du travail

Les femmes

L'emploi des femmes montérégiennes s'est accru plus rapidement que chez les hommes. Alors que les hommes connaissaient une croissance de l'emploi de 0,9 %, les femmes voyaient leur nombre d'emplois augmenter de 1,3 %. En 2012, celles-ci avaient connu une hausse de leur niveau d'emploi de 4,0 % dans la région, alors que, chez les hommes, les gains d'emploi avaient été de 2,9 %.

En 2013, nous avons assisté à une consolidation des emplois chez les hommes, c'est-à-dire que les employeurs ont choisi d'augmenter le nombre d'heures travaillées et de convertir des postes à temps partiel en des postes à temps plein. Du côté des femmes, les gains d'emplois se sont répartis en parts égales des postes à temps plein et à temps partiel. Ainsi, la progression de l'emploi à temps plein des hommes (+1,5 %) a été plus rapide que chez les femmes (+0,9 %).

Concrètement, en 2013, les femmes comptaient pour 67,7 % des emplois à temps partiel (32,3 % chez les hommes), mais seulement pour 44 % des emplois à temps plein (56 % chez les hommes). Le salaire horaire moyen des femmes travaillant à temps plein en 2013 était de 22,52 $ comparativement à 25,24 $ pour les hommes. Cet écart salarial chez les femmes peut s'expliquer notamment par une expérience de travail moindre en raison d'absences plus fréquentes sur le marché du travail, par une participation plus récente des femmes sur le marché du travail et par une présence plus importante des femmes dans des secteurs d'activité économique moins rémunérateur. Ainsi le salaire horaire moyen

des femmes travaillant à temps plein s'établit à 89,2 % de celui des hommes.

La croissance de l'emploi chez les femmes étant moins importante que leur croissance au sein de la population active (+1,6 %), cela a eu pour effet d'augmenter leur taux de chômage de 0,3 point de pourcentage, soit à un taux de 5,7 %. Chez les hommes, l'emploi a progressé à un rythme plus élevé que celui de la population active (+0,3 %), permettant au taux de chômage de diminuer de 0,6 point de pourcentage et d'atteindre 6,9 %. Le taux de chômage des hommes demeure supérieur de 1,2 point de pourcentage à celui des femmes.

Quant au taux d'activité, celui des femmes a connu une légère diminution de 0,3 point de pourcentage comparativement à 2012 pour se situer à 63,4 %. À l'inverse le taux d'activité des hommes a augmenté de 0,3 point de pourcentage pour se situer à 70,7 %.

Au Québec, l'emploi chez les femmes a augmenté de 20 800 postes (+1,1 %) en 2013, une hausse supérieure à celle de 2012 (+0,8 %). Du côté des hommes, la création d'emploi est plus importante avec 27 000 postes (+1,3 %).

Les jeunes

En 2013, on compte 6 300 jeunes de 15 à 24 ans de plus au travail (+5,9 %), effaçant le recul subi en 2012. La majorité des gains se concentre dans les postes à temps plein (+3 800 emplois; +7,1 %). Les taux d'emploi et d'activité des 15 à 24 ans sont également en hausse. Ainsi, leur taux de chômage est en baisse, atteignant 12,0 % en 2013.

En regroupant un segment plus large de la population, soit les 15 à 29 ans, la situation est différente. En effet, une diminution du niveau d'emploi (-500 postes) est observée pour une troisième année consécutive. Toutefois, le taux d'emploi étant en hausse depuis 2011 pour ce groupe d'âge, c'est la diminution de la population des 15 à 29 ans en Montérégie, telle qu'elle a été estimée par l'*Enquête sur la population active* (EPA), qui vient expliquer un tel niveau d'emploi. Ainsi, il y a eu une diminution de 500 personnes occupées âgées de 15 à 29 ans, puisque l'EPA estime qu'il y a 4 300 Montérégiens de moins qui composent cette population. Ainsi, leur taux de chômage affiche une baisse et se situe à 9,6 %.

Dans l'ensemble du Québec, la hausse de l'emploi conjuguée à une diminution de la population active des 15 à 24 ans a réduit le taux de chômage qui s'établit à 13,0 % en 2013.

Les travailleurs de 55 ans et plus

En 2013, 19,2 % des personnes occupées en Montérégie étaient âgées de 55 ans et plus, comparativement à 17,3 % en 2012. Le déplacement des baby-boomers, le groupe modal, vers cette tranche d'âge, explique pourquoi la proportion des emplois occupés par ce segment de la population est à la hausse.

Par ailleurs, la part des travailleurs de 55 ans et plus qui occupaient un poste à temps partiel est en recul, passant de 22,4 % en 2012 à 21,7 % en 2013. Toutefois, cette proportion demeure plus élevée que celle de l'ensemble de la population occupée montérégienne (17,9 %). Les taux d'emploi et d'activité des 55 ans et plus sont en hausse et leur taux de chômage est en baisse, affichant 6,4 % en 2013.

De façon plus circonscrite, 15,9 % des Montérégiens occupant un emploi en 2013 étaient âgés de 55 à 64 ans. Bien que leur représentativité en emploi soit en deçà de leur poids relatif dans la population de 15 ans et plus (17,0 % selon l'EPA), l'écart s'est rétréci par rapport à 2012. En effet, l'an dernier, les 55 à 64 ans en emploi représentaient 15,0 % du total des emplois en Montérégie, alors que leur poids relatif dans la population de 15 ans et plus était de 16,4 %. Le taux de chômage des Montérégiens de 55 à 64 ans est passé de 7,0 % en 2012 à 6,3 % en 2013.

Les personnes immigrantes

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

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

les immigrants mettent, en moyenne, une quinzaine d'années pour arriver à un taux de chômage comparable à celui de la population née au Canada.

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

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

Les prestataires de soutien public du revenu

En Montérégie, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi a diminué de 2,1 % (-819) en 2013[3] par rapport à 2012[4]. C'est dans le secteur de compétence métiers, transports et machinerie que l'on observe la proportion la plus élevée de prestataires (41,7 %), suivi du secteur vente et services (14,0 %), du secteur affaires financières (12,0 %) et du secteur de la transformation, de la fabrication et des services publics (10,3 %). 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 17 005 en septembre 2013, soit une baisse de 0,9 % (-154) par rapport à septembre 2012. Dans l'ensemble du Québec, on observait une baisse de 1,8 % (-2 283) de ces derniers entre septembre 2012 et septembre 2013.

[3] Moyenne des mois d'octobre 2012 à septembre 2013.
[4] Moyenne d'octobre 2011 à 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.

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

Clientèle	Montérégie			Québec		
	Septembre 2013	Septembre 2012	Variation %	Septembre 2013	Septembre 2012	Variation %
Prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi	17 005	17 159	-0,9	123 732	126 015	-1,8
Prestataires de l'assurance-emploi	38 865	39684	-2,1	252 604	266 172	-5,1

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

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

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

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

	Montérégie						
	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et plus	Total
Total	30 501	5 091	3 476	1 147	440	251	40 906
Primaire	2 244	196	122	37	11	3	2 613
Construction	4 971	579	268	65	22	85	5913
Fabrication	1 320	426	439	189	108	73	2 555
Services	21 966	3 890	2 647	856	299	167	29 825

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

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

Le secteur des services poursuit sa contribution à l'emploi en Montérégie avec un apport de 10 900 nouveaux postes (+1,9 %) en 2013. Les services de soins de santé et d'assistance sociale, ceux du transport et de l'entreposage et le commerce de détail se démarquent par leur forte progression de personnes occupées. On peut penser qu'il s'agit de déplacement des personnes en emploi, notamment pour le secteur du commerce de gros qui a connu une année plutôt difficile en 2013 au chapitre de l'emploi.

Pour sa part, le secteur de la production de biens affiche une perte de 2 800 emplois (-1,5 %) en 2013. Toutefois, ce recul de l'emploi se concentre dans l'industrie de la fabrication alors que les industries de la construction, de l'agriculture et des services publics ont affiché un bilan positif. En nombres absolus, les retraits d'emplois les plus nombreux du secteur manufacturier sont dans les industries de la fabrication d'aliments, de boissons et de produits du tabac, de la fabrication de machines et de la fabrication de produits en bois.

Montérégie : emploi selon l'industrie

		Variation en volume depuis	Variation en % depuis
	2013	2012	2012
Emploi total	762,8	8,2	1,1
Secteur de la production de biens	183,6	-2,8	-1,5
Construction	51,6	2,2	4,5
Fabrication	102,3	-11,4	-10,0
Autres industries de biens [1]	29,7	6,4	27,5
Secteur des services	579,1	10,9	1,9
Services à la production [2]	194,5	5,0	2,6
Services à la consommation [3]	204,1	3,0	1,5
Services gouvernementaux [4]	180,5	2,9	1,6

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

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

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

[4] Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale, Administration publique.

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

Ce sont les emplois dans la vente et les services et dans le domaine des affaires, finances et administration qui ont progressé le plus en 2013 en Montérégie (de 8,6 % et de 3,7 % respectivement). Au total, 19 400 postes se sont ajoutés dans ces deux genres de compétence.

Les emplois demandant des compétences de niveau intermédiaire ont obtenu la meilleure croissance en 2013 en Montérégie avec l'ajout de 14 100 postes.

3 ENJEUX, orientations, axes d'intervention et STRATÉGIES

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

L'environnement externe

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

- Le vieillissement de la population et le faible taux de natalité nous entraînent vers une réduction du bassin de main-d'œuvre en âge de travailler, dès 2017 en Montérégie, d'où l'importance d'accroître la participation du plus grand nombre possible de personnes au marché du travail et à l'emploi, d'adapter la main-d'œuvre aux besoins du marché du travail et de soutenir les entreprises pour améliorer leur productivité et faciliter leur adaptation aux changements. Ces actions permettront, à long terme, d'éviter la diminution du niveau de vie de la collectivité ainsi que la perte de la capacité de la société à maintenir les services aux citoyens.

- Les difficultés accrues de recrutement dues à la rareté de main-d'œuvre ou au manque de qualification du bassin de chômeurs disponibles deviendront une réalité quotidienne des employeurs. À mesure que le taux de chômage diminuera, la rareté de la main-d'œuvre s'accentuera et s'étendra à l'ensemble de l'économie. Les ressources humaines deviendront alors la priorité pour les entreprises, qui auront à effectuer d'importants ajustements pour attirer et fidéliser leur main-d'œuvre et les employeurs seront encore plus qu'aujourd'hui en concurrence les uns les autres pour s'accaparer la main-d'œuvre compétente.

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

- Certaines personnes connaîtront encore des difficultés à obtenir ou conserver un emploi, soit les personnes faiblement scolarisées, les personnes nouvellement arrivées au pays, les personnes judiciarisées, les personnes handicapées, les travailleurs expérimentés, les prestataires de l'aide financière de dernier recours et les personnes appartenant à des communautés culturelles. En effet, les personnes appartenant à ces groupes démographiques sont sous représentés sur le marché du travail. Ces personnes requièrent une aide plus soutenue de la part des services publics d'emploi. Ces services seront d'autant plus importants que les personnes cumulent plusieurs des caractéristiques présentées plus haut.

L'environnement interne

Au niveau organisationnel, différentes politiques et stratégies gouvernementales viennent encadrer les actions d'Emploi-Québec auprès des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi et des personnes démunies socialement, telles que :

- la seconde phase de la stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- le plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015 ainsi que le pilier gouvernemental « La solidarité : une richesse pour le Québec »;
- la stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus;
- la stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine.

Les priorités régionales

Les défis que posent les tendances du marché du travail en Montérégie ainsi que les diverses politiques gouvernementales et stratégies ministérielles qui doivent être prises en compte par Emploi-Québec lors de sa planification stratégique ont mené à l'établissement de priorités régionales.

Le tableau qui suit présente les stratégies d'intervention retenues par Emploi-Québec Montérégie et ses partenaires pour répondre aux enjeux et orientations du marché du travail et aux défis de l'organisation.

ENJEU

1. L'ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS UN CONTEXTE OÙ LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ET LE CHÔMAGE COEXISTENT.

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

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

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

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION
1. Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer facilement le marché du travail.	1.1 Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion rapide en emploi et l'aide au recrutement.	1.1.1 Soutenir l'émergence de projets novateurs visant un meilleur appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. 1.1.2 Sensibiliser les dirigeants d'entreprise au potentiel des groupes sous-représentés sur le marché du travail, notamment les travailleurs expérimentés, les personnes immigrantes, 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. 1.1.3 Promouvoir nos services auprès des employeurs et des chômeurs.
	1.2 L'intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont besoin d'une aide d'appoint.	1.2.1 Soutenir les personnes prêtes à occuper un emploi dans leurs démarches d'intégration au marché du travail et favoriser leur maintien en emploi.
	1.3 Les mesures de prévention et d'aide aux chômeurs et aux personnes qui risquent de perdre leur emploi.	1.3.1 Faire la promotion des métiers et des professions qui offrent de bonnes perspectives d'emploi et informer les personnes des possibilités offertes par ces métiers et des compétences qu'elles requièrent. 1.3.2 Accroître les qualifications de la main-d'œuvre afin qu'elle réponde aux besoins du marché du travail.
	1.4 Une information sur le marché du travail accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs.	1.4.1 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. 1.4.2 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 son offre de service et d'optimiser nos interventions.

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION
2. Favoriser l'insertion en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail.	2.1 Des interventions proactives en matière de mobilisation, de préparation et d'accompagnement des clientèles, et de réduction des obstacles à l'emploi.	2.1.1 Intervenir de façon proactive auprès de la clientèle à risque de chômage prolongé et l'accompagner dans ses démarches en utilisant les interventions les plus appropriées. 2.1.2 Explorer divers moyens novateurs, pour répondre aux besoins de développement de compétences de certaines clientèles et aux exigences du marché du travail. 2.1.3 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.
3. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité.	3.1 Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail.	3.1.1 Renforcer la transmission de l'information sur le marché du travail et la promotion de nos services et outils auprès des entreprises. 3.1.2 Soutenir les entreprises dans le développement de leurs pratiques de recrutement afin qu'elles se dotent d'une structure d'accueil et d'accompagnement favorisant l'intégration et le maintien en emploi. 3.1.3 Soutenir la formation des dirigeants d'entreprise en gestion des ressources humaines plus spécifiquement en matière de gestion prévisionnelle et en gestion de la diversité de la main-d'œuvre. 3.1.4 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 Centres locaux de développement (CLD).
4. Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre.	4.1 Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.	4.1.1 Favoriser l'utilisation et le développement des stratégies du cadre de développement des compétences de la main-d'œuvre et soutenir l'investissement des entreprises dans le développement et l'adaptation de ces dernières. 4.1.2 Favoriser le développement des compétences des travailleurs à risque de perte d'emploi en soutenant et en accompagnant les entreprises. 4.1.3 Favoriser la mobilité professionnelle ascendante en entreprise afin de libérer des postes d'entrée pour une clientèle éloignée du marché du travail.
	4.2 L'adéquation formation compétences emploi.	4.2.1 Identifier les besoins de formation exigés des professions pour lesquelles les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement en raison d'une offre de travail insuffisante, et mener, auprès de la main-d'œuvre et des partenaires, des interventions afin de faire connaître ceux-ci. 4.2.2 Poursuivre nos efforts, en partenariat avec le réseau de l'éducation et les autres partenaires, en particulier auprès des jeunes afin de répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée des entreprises.

ENJEU

2. L'AUTONOMIE FINANCIÈRE POUR LE PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES, LA GESTION RIGOUREUSE DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET LA MOBILISATION POUR LA SOLIDARITÉ SOCIALE.

Le soutien financier aux personnes et aux familles qui n'ont pas des revenus suffisants est au cœur des services de solidarité sociale d'Emploi-Québec. Comme la clientèle de l'aide financière de dernier recours représente un bassin potentiel de main-d'œuvre important, une participation accrue de ces personnes au marché du travail constitue l'une des réponses posées par la rareté de la main-d'œuvre dans certaines régions ou certaines industries.

Aider les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à acquérir les qualifications requises pour améliorer leur autonomie financière est le meilleur moyen de concilier progrès économique et progrès social.

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION
5. Contribuer à briser le cycle de la pauvreté en intervenant dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale.	5.1 Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire.	5.1.1 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. 5.1.2 Poursuivre des activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée et à tirer profit des ententes de renseignements qu'Emploi-Québec a conclues avec différents partenaires.
	5.2 Le soutien et l'accompagnement des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi.	5.2.1 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 s'assurer de leur intégration durable en emploi.
6. Soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale.	6.1 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.	6.1.1 Collaborer à la mise en œuvre des Alliances pour la solidarité en lien avec le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale. 6.1.2 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.

ENJEU

3. L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE D'EMPLOI-QUÉBEC AUX BESOINS DE LA CLIENTÈLE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL, AINSI QU'AUX CHANGEMENTS DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE.

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

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

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION
7. Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail.	7.1 Les pratiques de gestion de ses ressources humaines.	7.1.1 Poursuivre les activités visant l'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail. 7.1.2 Favoriser la rétention du personnel expérimenté, le transfert d'expertise et la préparation de la relève. 7.1.3 Développer ou adapter les compétences du personnel en place ou nouvellement recruté en fonction des profils recherchés dans le cadre de la transformation organisationnelle. 7.1.4 Préparer et soutenir le personnel à faire face aux changements inhérents à l'évolution des modes d'organisation du travail.
	7.2 La réorganisation de la prestation de services, dont le développement de nouvelles approches.	7.2.1 Poursuivre les travaux visant à accroître l'efficience et l'efficacité de la prestation de services publics d'emploi dans le cadre de la transformation organisationnelle, notamment par l'union des forces avec Services Québec. 7.2.2 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. 7.2.3 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).
8. Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail.	8.1 La contribution du partenariat pour une meilleure réponse aux besoins des clientèles et du marché du travail.	8.1.1 Partager une vision commune du marché du travail. 8.1.2 Concourir à la concertation et à la mobilisation des partenaires régionaux et locaux afin d'assurer le développement économique et social du territoire. 8.1.3 Assurer le développement et l'adaptation de la prestation de services, entre autres, par le concours des intervenants et des organismes communautaires oeuvrant en développement de l'employabilité.

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION
9. Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi.	9.1 Les approches proactives d'accompagnement et d'aide au placement.	9.1.1 Renforcer l'aide au placement à la suite de la participation à certaines mesures actives, telles que la mesure de formation de la main-d'œuvre. 9.1.2 Soutenir la persévérance et la réussite des participants aux mesures actives et en maximiser le rendement. 9.1.3 Prévoir un accompagnement personnalisé pendant et après la participation aux mesures et aux programmes.

4 RESSOURCES allouées et CIBLES de résultats

4. Ressources allouées et cibles de résultats

Budget d'intervention 2014-2015

Emploi-Québec est doté 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 modifié 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. Emploi-Québec compte également un budget de transfert pour assurer l'aide financière de dernier recours ainsi que pour offrir d'autres programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. La Montérégie dispose, pour commencer l'année 2014-2015, d'un budget qui s'élève à près de 87 millions de dollars.

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

Évolution de la situation budgétaire initiale 2014-2015 et 2013-2014

	2014-2015	2013-2014	Variation
Budget d'intervention	86 970,5 $	91 598,6 $	(4 628,1 $)
Reports en provenance de l'année précédente[1,]	38 922,6 $	40 789,5 $	(1 866,9 $)
Sommes disponibles pour les nouvelles activités	48 047,9 $	50 809,1 $	(2 761,2 $)

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

Cibles de résultats 2014-2015

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

Orientations et indicateurs	Cibles
1. Accélérer l'insertion en emploi des personnes en mesure d'intégrer facilement le marché du travail.	
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.	7 929
2. Favoriser l'insertion en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail.	
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi.	40 100
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale.	12 927
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	20 269
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	4 847
3. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité.	
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi.	1 797
4. Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre.	
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO).	858
5. Contribuer à briser le cycle de la pauvreté en intervenant dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale.	
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours.	10 314
7. Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail.	
Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de 5 jours ouvrables.	80 %
Proportion de plaintes avec recommandation de modifications.	15 %

ANNEXE 1

Annexe 1 : Liste des centres locaux d'emploi (CLE) de la Montérégie

Centre local d'emploi d'Acton Vale 1130, rue Daigneault Acton Vale (Québec) J0H 1A0 450 546-0798 1 800 438-4765	**Centre local d'emploi de La Vallée-du-Richelieu** 515, boul. Sir-Wilfrid-Laurier, bur. 201 Belœil (Québec) J3G 6R7 450 467-9400 1 877 856-1966	**Centre local d'emploi de Saint-Hyacinthe** 3100, boul. Laframboise, bur. 107 Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 4Z4 450 778-6589 1 800 465-0719
Centre local d'emploi de Boucherville 135-H, boul. de Mortagne Boucherville (Québec) J4B 6G4 450 655-5646 1 866 656-5686	**Centre local d'emploi du Haut-Richelieu** 315, rue MacDonald, bur. 128 Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 8J3 450 348-9294 1 800 567-3627	**Centre local d'emploi de Saint-Rémi** 221, rue de l'Église Saint-Rémi (Québec) J0L 2L0 450 454-4054 1 800 792-9616
Centre local d'emploi de Brome-Missisquoi 406, rue du Sud Cowansville (Québec) J2K 2X7 450 263-1515 1 800 463-0230	**Centre local d'emploi du Haut-Saint-Laurent** 220, rue Châteauguay Huntingdon (Québec) J0S 1H0 450 264-5323 1 800 567-0220	**Centre local d'emploi de Sorel** 375, boul. Fiset Sorel-Tracy (Québec) J3P 7Z4 450 742-5941 1 855 638-2998
Centre local d'emploi de Brossard 1, place du Commerce, bur. 200 Brossard (Québec) J4W 2Z7 450 672-1335 1 866 627-2540	**Centre local d'emploi de Longueuil** 2877, chemin de Chambly, bur. 40 Longueuil (Québec) J4L 1M8 450 677-5517 1 866 854-4077	**Centre local d'emploi de Valleyfield** 63-A, rue Champlain, bur. 220 Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6T 6C4 450 370-3027 1 800 567-1029
Centre local d'emploi de Châteauguay 180, boul. d'Anjou, bur. 250 Châteauguay (Québec) J6K 5G6 450 691-6020 1 800 465-0286	**Centre local d'emploi de Marieville** 497, rue Sainte-Marie Marieville (Québec) J3M 1M4 450 460-4430 1 888 872-0680	**Centre local d'emploi de Vaudreuil-Soulanges** 430, boul. Harwood, bur. 4 Vaudreuil-Dorion (Québec) J7V 7H4 450 455-5666 1 800 463-2325
Centre local d'emploi de Contrecœur 225, rue Dansereau Contrecœur (Québec) J0L 1C0 450 587-5555	**Centre local d'emploi de Saint-Constant** 126, rue Saint-Pierre Saint-Constant (Québec) J5A 2P1 450 635-6221 1 866 225-4097	
Centre local d'emploi de La Haute-Yamaska 77, rue Principale, RC.02 Granby (Québec) J2G 9B3 450 776-7134 1 855 802-7386	**Centre local d'emploi de Saint-Hubert** 5245, boul. Cousineau, bur. 300 Saint-Hubert (Québec) J3Y 6J8 450 676-7952 1 866 289-7950	

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2014-2015

Emploi Québec