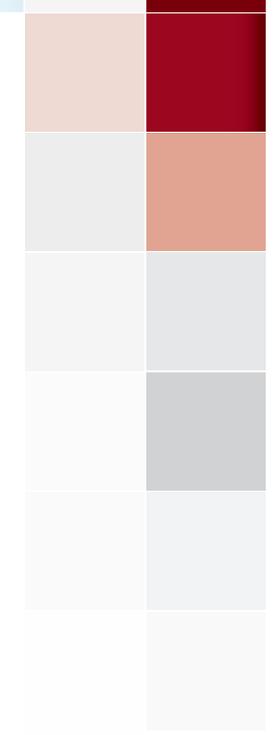


EMPLOI-QUÉBEC

PLAN
PLAN D'ACTION
PLAN D'ACTION 2017
D'ACTION 2017 2018
2017 2018
2018





PLAN
PLAN D'ACTION
PLAN D'ACTION 2017
D'ACTION 2017 2018
2017 2018
2018

Rédaction

Direction générale des politiques d'emploi, de la planification et du marché du travail
Emploi-Québec
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Réalisation infographique et édition

Direction des communications
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ce plan d'action peut être consulté
sur le site d'Emploi-Québec :
www.emploiquebec.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017
ISBN 978-2-550-79066-2 (imprimé)
ISBN 978-2-550-79067-9 (PDF)

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE	5
MOT DE PRÉSENTATION	7
FAITS SAILLANTS	9
1 EMPLOI-QUÉBEC, SON OFFRE DE SERVICE ET SON CADRE DE GESTION	11
2 L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX	13
3 LES RESSOURCES D'EMPLOI-QUÉBEC	17
4 LES ORIENTATIONS ET LES STRATÉGIES POUR FAIRE FACE AUX ENJEUX ET ATTEINDRE LES RÉSULTATS ATTENDUS	19
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	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientation 1 20 Approfondir la connaissance des déséquilibres du marché du travail tant quantitatifs que qualitatifs ▪ Orientation 2 22 Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre ▪ Orientation 3 23 Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail ▪ Orientation 4 24 Intervenir auprès des clientèles des programmes de l'assistance sociale, dont celles qui bénéficient du Programme objectif emploi, dans une perspective d'accompagnement vers l'emploi ▪ Orientation 5 26 Favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail ▪ Orientation 6 28 Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité 	

ENJEU 2

L'amélioration continue des services publics d'emploi en fonction des besoins de la clientèle, en collaboration avec les partenaires

▪ **Orientation 7** **29**

Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail

▪ **Orientation 8** **30**

Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi

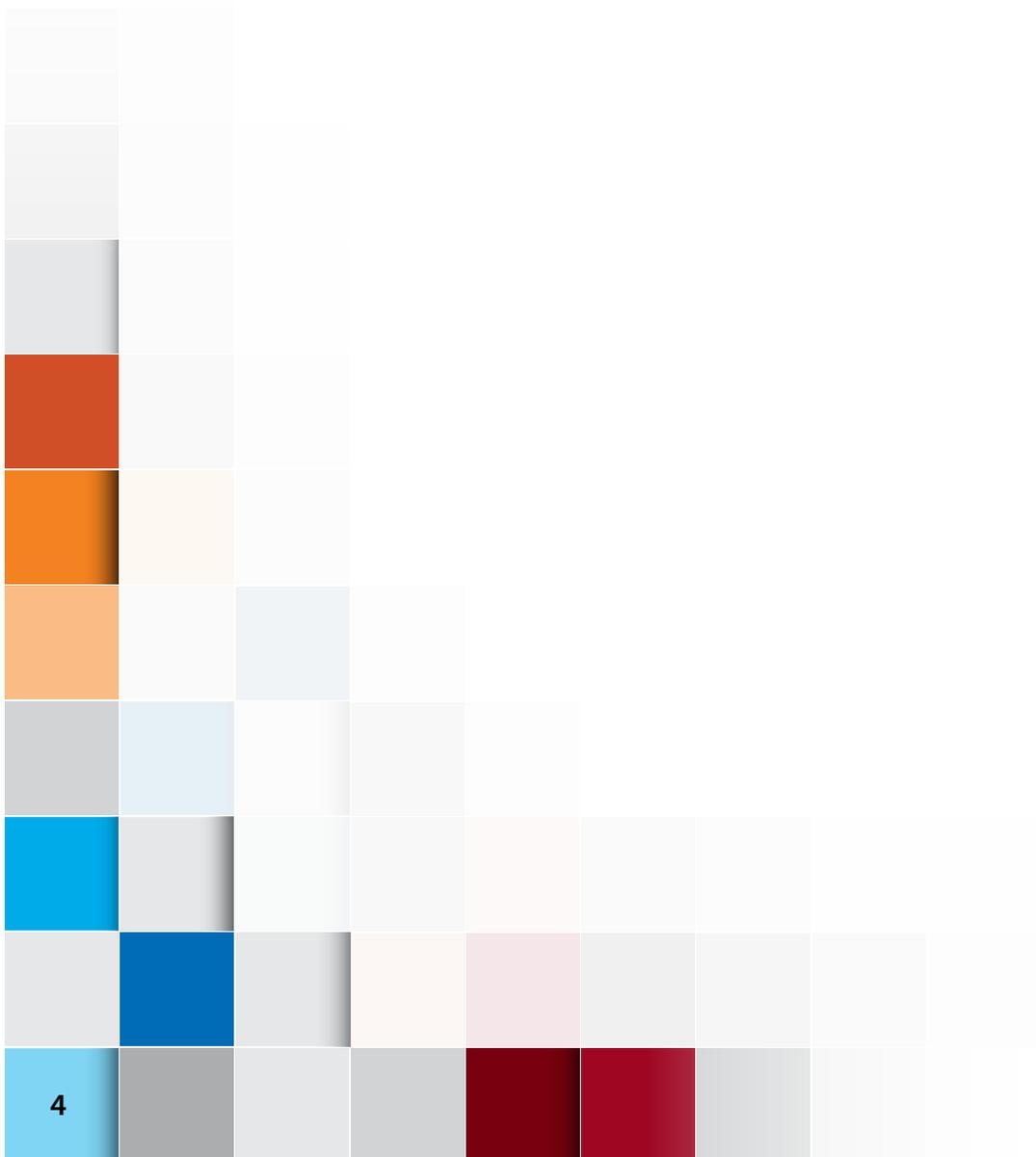
5 LES INDICATEURS DE RÉSULTATS CIBLÉS DANS LE PLAN D'ACTION ANNUEL **33**

6 LES FACTEURS DE CONTINGENCE **34**

7 LE TABLEAU SYNOPTIQUE **35**

ANNEXE A1

Fonds de développement du marché du travail : budget d'intervention en 2017-2018 **39**



MESSAGE DU MINISTRE



Le dynamisme du marché du travail au cours de la dernière année a permis d'accroître le niveau d'emploi et d'atteindre un creux historique en ce qui concerne le taux de chômage. Cette vigueur du marché du travail amènera la nécessité de pourvoir des centaines de milliers d'emplois au cours des prochaines années. Malgré l'embellie, certains groupes demeurent sous-représentés sur le marché du travail et ont besoin d'un soutien afin de profiter des occasions qui s'offrent à eux d'occuper un emploi. L'intégration professionnelle et le maintien sur le marché du travail de tous les groupes de travailleurs constituent des enjeux d'importance pour assurer la croissance et la prospérité économique du Québec.

Le Plan d'action d'Emploi-Québec 2017-2018 s'inscrit dans la volonté du gouvernement d'adapter les interventions des services publics d'emploi, dont l'offre de formation et de développement des compétences, aux besoins du marché du travail et fait écho aux initiatives gouvernementales en matière d'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi.

Il accorde une grande place aux suites à donner au Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, qui a eu lieu les 16 et 17 février 2017. Cet événement a permis aux représentants patronaux et syndicaux, aux acteurs du développement économique, aux acteurs des milieux communautaires et de l'éducation, aux représentants des Premières Nations et des Inuits ainsi qu'aux représentants de la société civile de proposer des pistes d'action pour que le Québec puisse compter sur un marché du travail équilibré, dynamique et efficace.

Ce plan vient en outre consolider les actions porteuses déjà mises en place et présente différentes stratégies permettant de répondre adéquatement aux besoins des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail et à ceux des entreprises.

Rappelons que chaque année, les services publics d'emploi accompagnent environ 300 000 personnes, dont près de 90 000 prestataires d'une aide financière de dernier recours, dans une démarche visant à améliorer leur employabilité. En 2016-2017, leurs interventions ont mené au retour en emploi de 155 000 personnes, dont 32 000 prestataires, contribuant ainsi à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. C'est sans compter qu'Emploi-Québec a également soutenu plus de 12 500 entreprises dans la gestion et le développement de leurs ressources humaines.

Je suis persuadé qu'Emploi-Québec et le réseau des bureaux de Services Québec jouent un rôle central dans l'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi. Grâce à l'engagement et au professionnalisme du personnel d'Emploi-Québec et de celui travaillant dans les bureaux de Services Québec, il est possible de continuer d'agir de manière proactive et efficace sur l'ensemble du territoire.

François Blais
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale

MOT DE PRÉSENTATION

Emploi-Québec relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et a la responsabilité de planifier et d'organiser les services publics d'emploi.

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

Des personnes sont sans emploi alors que des postes sont à pourvoir sur le marché du travail. Dans ce contexte, il importe avant tout de mieux arrimer la formation et les compétences de la main-d'œuvre aux besoins actuels et futurs des entreprises. Conformément à la priorité du gouvernement à cet égard, Emploi-Québec place cet objectif en tête de ses priorités en déployant une approche concertée et partenariale.

Les secteurs où la dotation des postes vacants est particulièrement difficile sont notamment ceux où les emplois demandent une qualification acquise en formation professionnelle et technique. Il en résulte un déséquilibre qui s'avère coûteux pour le Québec. Il est donc essentiel d'accroître la performance du marché du travail de telle sorte qu'autant les travailleuses et les travailleurs que les personnes sans emploi aient accès à une formation qui leur permette de contribuer davantage à la productivité des entreprises et à la hausse du niveau de vie.

Que ce soit par la mise en mouvement vers l'insertion professionnelle des prestataires de l'aide financière de dernier recours, par la réintégration plus rapide du marché du travail par les prestataires de l'assurance-emploi ou encore par le rehaussement des compétences des personnes en emploi, les actions présentées dans ce plan d'action visent un objectif commun : intégrer en emploi la clientèle d'Emploi-Québec dans le but d'améliorer l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail.

Emploi-Québec jouera un rôle clé dans le développement et la mise en œuvre de l'action gouvernementale à cet égard. Elle soutiendra la Commission des partenaires du marché du travail dans le rôle accru que lui confie le gouvernement de définir les besoins actuels et futurs de développement de la main-d'œuvre, conformément aux besoins des entreprises et aux perspectives du marché du travail. Emploi-Québec, de concert avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, participera également au développement et à la mise en œuvre d'un plan d'action gouvernemental en matière d'adéquation formation-compétence-emploi et à la mise au point d'une stratégie nationale sur la main-d'œuvre.

FAITS SAILLANTS

- Le marché du travail a poursuivi sa croissance en 2016 : la création de 36 100 emplois a mené le taux de chômage à un creux historique de 7,1 %, une diminution de 0,5 point de pourcentage par rapport à 2015.
- Amorcée en 2014, la baisse de la population de 15 à 64 ans s'est poursuivie en 2016, ce qui accroît les difficultés de recrutement des entreprises et rend nécessaire une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.
- Emploi-Québec jouera un rôle de premier plan dans l'action gouvernementale en vue d'une meilleure adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi.
- En collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail, Emploi-Québec accentuera ses travaux pour approfondir sa connaissance des déséquilibres du marché du travail tout en continuant d'offrir une information sur le marché du travail utile et pertinente.
- L'emploi étant le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Emploi-Québec continuera de favoriser l'intégration sur le marché du travail des personnes en situation de chômage et des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Emploi-Québec accompagnera les entreprises dans la gestion de la diversité de leur main-d'œuvre.
- En collaboration avec ses partenaires gouvernementaux, Emploi-Québec entend jouer un rôle actif dans la mise en œuvre des différentes stratégies sectorielles de développement économique.
- Emploi-Québec portera une attention particulière à la performance des services publics d'emploi, notamment en ce qui concerne les retours en emploi suivant la participation aux mesures et services d'emploi.

RENDEZ-VOUS NATIONAL SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Les 16 et 17 février dernier, le gouvernement a convié au Rendez-vous national sur la main-d'œuvre des représentants patronaux et syndicaux, des acteurs du développement économique, des acteurs des milieux communautaires et de l'éducation, des représentants des Premières Nations et des Inuits ainsi que des représentants de la société civile. Cet événement a permis de franchir une nouvelle étape de la mobilisation en vue de relever les défis du marché du travail québécois. Il s'inscrivait dans la foulée de l'adoption en novembre 2016 de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi.

Ce rendez-vous, coprésidé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, a permis au gouvernement du Québec et aux partenaires du marché du travail d'échanger sur les meilleures façons de former adéquatement la main-d'œuvre et de bien la préparer à répondre aux besoins du marché du travail de demain, de manière à rendre plus prospères toutes les régions du Québec.

Au terme de cette rencontre, le premier ministre a annoncé des mesures ayant fait l'objet de discussions et qui seront mises en œuvre par le gouvernement. Certaines de ces mesures relèveront directement d'Emploi-Québec, par exemple celles qui visent à mieux accompagner les entreprises dans la gestion de la diversité de leur main-d'œuvre et à soutenir davantage l'embauche de personnes immigrantes.

Le budget 2017-2018 du gouvernement du Québec est venu concrétiser ces engagements. Il permet en effet d'intensifier les investissements consacrés aux entreprises, notamment en matière de gestion d'une main-d'œuvre diversifiée et de formation de travailleurs qualifiés, et d'accentuer la promotion des métiers dans lesquels la demande de main-d'œuvre est la plus forte.

Finalement, Emploi-Québec participera étroitement à l'élaboration d'une stratégie nationale sur la main-d'œuvre, avec la collaboration des membres du comité de pilotage et de suivi du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre et de la Commission des partenaires du marché du travail, stratégie qui sera lancée au printemps 2018.

Emploi-Québec entend donc jouer pleinement son rôle face aux défis que représentent ses engagements qui amélioreront le fonctionnement du marché du travail.

1 EMPLOI-QUÉBEC, SON OFFRE DE SERVICE ET SON CADRE DE GESTION

OFFRE DE SERVICE

Emploi-Québec fournit des services publics d'emploi aux individus et aux entreprises. Les services aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axés sur l'emploi, c'est-à-dire permettant d'assurer un cheminement fluide et d'accompagner les personnes pour intégrer le marché du travail, tout en tenant compte des compétences dont les entreprises ont besoin.

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle l'emploi est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

Les services publics d'emploi contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail, à assurer une meilleure adéquation entre la formation, les compétences et les besoins des employeurs, et à réduire le chômage, les pertes d'emplois, l'instabilité de l'emploi et les obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels, offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés en matière de main-d'œuvre.

De plus, Emploi-Québec encourage les personnes prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours à participer à des activités facilitant leur insertion sociale et leur insertion en emploi ainsi que leur participation active à la vie économique.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois, la réduction de la pauvreté et l'amélioration de l'adéquation formation-compétence-emploi.

CADRE DE GESTION

Emploi-Québec mène ses interventions de façon décentralisée, en partenariat et selon un mode de gestion par résultats. La planification nationale d'Emploi-Québec se prolonge à l'échelle régionale dans le volet main-d'œuvre et emploi des plans d'action régionaux que préparent les conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Ce volet précise les actions régionales concrétisant les orientations du plan d'action national et permettant d'atteindre les cibles visées. Le plan d'action d'Emploi-Québec se concrétise également par les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités consultatifs et du Conseil emploi métropole.

Bien qu'annuel, le plan d'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans une perspective pluriannuelle étant donné la nature structurelle et persistante des problèmes auxquels il faut s'attaquer. Ainsi, ce quatrième plan d'action annuel du cycle 2014-2018 s'inscrit dans la continuité des précédents.

2 L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX

2.1 L'ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Croissance de l'emploi et creux historique du taux de chômage

Soutenu par une croissance économique de 1,7 % en 2016, l'emploi au Québec s'est accru de 0,9 % par rapport à 2015, soit une augmentation de 36 100 emplois. Grâce à cette évolution favorable de l'emploi, le taux de chômage a atteint un creux historique¹, à 7,1 %, en baisse de 0,5 point de pourcentage par rapport à 2015, ce qui témoigne d'une amélioration notable de la situation du marché du travail.

■ PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR L'ENSEMBLE DU QUÉBEC, PERSONNES DE 15 ANS OU PLUS (SAUF POUR LES TAUX D'EMPLOI ET D'ACTIVITÉ)

	2012	2013	2014	2015	2016
Emploi (en milliers)	4 005,9	4 060,8	4 059,7	4 097,0	4 133,1
Emploi à temps plein (en milliers)	3 245,9	3 277,8	3 245,3	3 290,3	3 344,0
Emploi à temps partiel (en milliers)	760,0	783,0	814,4	806,7	789,1
Taux de chômage (%)	7,7	7,6	7,7	7,6	7,1
Taux d'activité (en % - 15 - 64 ans)	77,6	78,1	78,0	78,9	78,9
Taux d'emploi (en % - 15 - 64 ans)	71,5	72,2	71,9	72,8	73,3

En 2014, début de la baisse de la population de 15 à 64 ans

La population de 15 à 64 ans, soit celle qui est dite « d'âge actif », a amorcé en 2014 sa décroissance². Jumelée à une augmentation de l'emploi, cette décroissance entraîne une situation de rareté de main-d'œuvre qui se poursuivra et devrait s'accroître. Par ailleurs, les perspectives à long terme d'Emploi-Québec³ indiquent qu'entre 2015 et 2024, près de 1,4 million d'emplois seront à pourvoir.

1. Tous les sommets historiques sont des sommets observés depuis le début des séries chronologiques annuelles en 1976, sauf avis contraire (certaines séries ont débuté plus tard).

2. Estimations de la population du Québec par groupe d'âge et sexe, au 1^{er} juillet, 2001 à 2016. Source : Statistique Canada, Division de la démographie. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec. En ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/structure/index.html>.

3. Emploi-Québec, *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec. Perspectives à moyen (2015-2019) et à long terme (2015-2024)*, 2016.

Ce ralentissement démographique freine la croissance de l'emploi, ce qui ne doit pas être perçu comme un manque de vigueur du marché du travail. En effet, le taux d'emploi de la population de 15 à 64 ans a atteint un sommet en 2016, à 73,3 %, situant le Québec dans le premier tiers des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques.

Sous l'effet du ralentissement démographique et de la croissance de l'emploi, le taux de chômage devrait descendre à 6,5 % en 2019, puis à 5,6 % en 2024. Il deviendra alors de plus en plus difficile de réduire le chômage, qui sera surtout de courte durée et attribuable au temps nécessaire pour appairer les compétences de la main-d'œuvre disponible avec les besoins des entreprises.

2.2 DÉFIS ET ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La rareté de la main-d'œuvre et les défis de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi

La conjugaison de la décroissance démographique et de l'accroissement du nombre d'emplois occasionne un phénomène de rareté de main-d'œuvre, qui se poursuivra et qui devrait s'accroître, ce qui fera de l'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail un des principaux défis auxquels le Québec aura à faire face au cours des prochaines années.

Une mauvaise adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre entraîne des déséquilibres qui freinent l'accroissement de la richesse collective. Toutefois, ces déséquilibres ne sont pas uniquement causés par une rareté de main-d'œuvre. Ils peuvent provenir d'une évolution des compétences dans le temps qui amène une inadéquation entre les compétences détenues par la main-d'œuvre et celles que recherchent les employeurs. Ils peuvent aussi, par exemple, être attribuables à des écarts entre les conditions de travail au sens large offertes par les employeurs et celles auxquelles s'attendent les travailleurs.

Il faut connaître les facteurs en cause dans ces déséquilibres pour mieux comprendre la dynamique entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, et pour obtenir une vision globale des solutions possibles et des acteurs concernés.

Les conséquences sur le recrutement

À court terme, en raison de la rareté de main-d'œuvre, il sera plus difficile pour les entreprises de trouver une personne qui correspond en tout point au profil envisagé pour un poste.

Par conséquent, les employeurs devront revoir leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines (assouplir leurs critères d'embauche, former davantage leur personnel, s'ouvrir à la diversité, améliorer la rétention de la main-d'œuvre) afin d'utiliser le plein potentiel d'emploi de l'ensemble de la main-d'œuvre pour combler leurs besoins. Les entreprises subiront des pressions pour améliorer les conditions de travail en revoyant notamment à la hausse les salaires.

Les pressions sur les conditions de travail risquent d'influer sur la compétitivité des entreprises ainsi que sur leur capacité à maintenir et à créer des emplois. Afin de demeurer compétitives et d'améliorer leur productivité, les entreprises devront investir davantage en machinerie et en équipement, et revoir l'organisation du travail à la suite de l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux procédés. Pour que ces investissements donnent des résultats, il faudra que la main-d'œuvre soit suffisamment qualifiée.

L'impératif de l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre

Le niveau de scolarité de la population québécoise a beaucoup changé depuis une vingtaine d'années, ce qui a eu pour effet de modifier considérablement les compétences de base de la main-d'œuvre. Ainsi, la proportion de personnes n'ayant aucun diplôme a reculé entre 1990 et 2016 chez les 25 à 64 ans, passant de 37,9 % à 12,2 %, mais elle demeure supérieure à la moyenne canadienne (9,4 %), notamment en raison d'un taux de décrochage scolaire plus élevé chez les jeunes du secondaire. Par ailleurs, la proportion de personnes ayant un diplôme d'études postsecondaires⁴ a augmenté de façon importante au cours de cette période, passant de 36,8 % à 68,9 % – soit la plus élevée au Canada.

Même si la qualification de la main-d'œuvre du Québec s'est améliorée au cours des dernières décennies, beaucoup de travailleuses et de travailleurs n'ont toujours pas les compétences de base ou les compétences spécialisées nécessaires à une intégration durable en emploi. Cette situation peut les freiner dans leur développement professionnel.

Rappelons que les personnes les plus instruites sont moins exposées au chômage. Alors que le taux de chômage des personnes non diplômées de 15 ans ou plus s'est maintenu autour de 15 % entre 2000 et 2016, il était près de deux fois moins élevé chez les titulaires d'un diplôme d'études secondaires, et trois fois moins élevé chez les diplômés universitaires. Compte tenu des besoins croissants de main-d'œuvre qualifiée, il demeure primordial d'améliorer l'adéquation entre les compétences des personnes disponibles et la qualification professionnelle demandée par les employeurs.

La participation de tous les groupes au marché du travail

Malgré l'amélioration continue de la situation du marché du travail et la hausse du niveau de scolarité, le chômage et le sous-emploi demeurent une réalité pour beaucoup de gens.

Le risque de chômage et de sous-emploi⁵ est déterminé avant tout par la scolarité et la qualification professionnelle; il peut toutefois être accentué par certaines caractéristiques sociodémographiques.

Ainsi, l'intégration et le maintien en emploi resteront difficiles pour les personnes faisant face à des obstacles à l'emploi ainsi que pour certains groupes, notamment :

- les personnes peu scolarisées;
- les personnes handicapées;
- les personnes de 55 ans ou plus;
- les femmes responsables d'une famille monoparentale et ayant de jeunes enfants;
- les personnes immigrantes récemment arrivées au pays;
- les personnes faisant partie des minorités visibles;
- les autochtones;
- les personnes judiciairisées.

Certaines de ces personnes auront besoin d'une aide particulière pour intégrer un emploi de façon durable, et il sera important de les accompagner dans le développement de leur employabilité.

Quant aux prestataires des programmes d'assistance sociale, leur nombre a diminué de façon importante pour s'établir à 418 888 personnes en décembre 2016, ce qui représente environ la moitié du sommet observé en février 1996. Cette baisse est principalement attribuable au fait que de nombreuses personnes ont un profil qui les rend aptes à intégrer le marché du travail.

4. Diplôme d'études professionnelles, diplôme d'études collégiales ou diplôme universitaire.

5. Le sous-emploi correspond à une utilisation insuffisante des compétences d'une travailleuse ou d'un travailleur.

La baisse du nombre de prestataires des programmes d'assistance sociale a fait en sorte que le taux d'assistance sociale des personnes âgées de 0 à 64 ans a diminué pour s'établir à 6,1 % en décembre 2016, alors que celui des personnes âgées de moins de 25 ans s'élevait à 4,7 %.

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, il est impératif d'accompagner les prestataires des programmes d'assistance sociale au moyen de mesures d'emploi de façon à leur permettre d'intégrer le marché du travail.

2.3 LE CONTEXTE ORGANISATIONNEL

Au cours des prochaines années, les transformations du marché du travail agiront sur l'évolution de la clientèle d'Emploi-Québec. Non seulement celle-ci diminuera-t-elle, mais sa composition de même que ses besoins seront différents, notamment au regard de l'utilisation des nouvelles technologies numériques. Parallèlement, Emploi-Québec prendra en compte l'accentuation des mouvements de son personnel en raison des nombreux départs à la retraite.

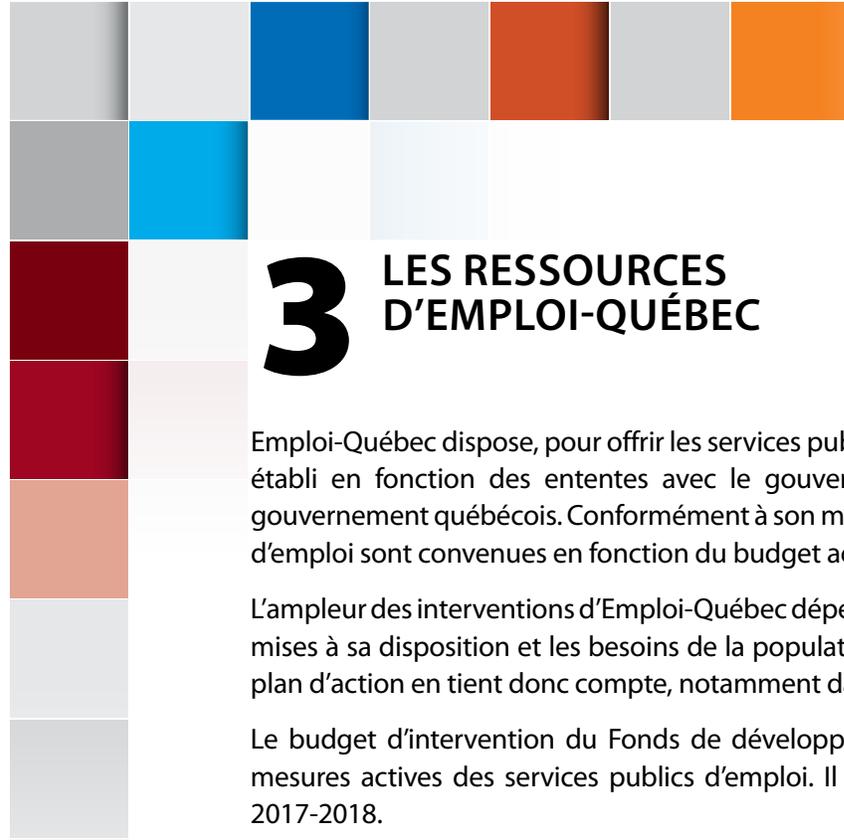
Ainsi, pour remplir sa mission avec succès et assurer une prestation de services efficiente, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à l'instar de nombreux États membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques, doit innover et continuer d'améliorer ses services afin de répondre aux attentes de la population et des entreprises.

Dans cette optique, au cours de la dernière année, le Ministère a procédé à des changements organisationnels importants en vue de moderniser, d'optimiser et de simplifier la planification et l'organisation de la prestation des services gouvernementaux à la population. Ces travaux passent par le déploiement, dans l'ensemble des régions, de bureaux de Services Québec qui offriront une panoplie de services gouvernementaux de première ligne ainsi que ceux de deuxième ligne en matière d'emploi et de main-d'œuvre. Certaines régions bénéficient actuellement de cette offre de service améliorée.

2.4 LES ENJEUX POUR EMPLOI-QUÉBEC

Compte tenu des éléments présentés précédemment et de la volonté d'améliorer l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail, les enjeux retenus par Emploi-Québec en 2017-2018 sont les suivants :

1. L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent.
2. L'amélioration continue des services publics d'emploi en fonction des besoins de la clientèle, en collaboration avec les partenaires.



3 LES RESSOURCES D'EMPLOI-QUÉBEC

Emploi-Québec dispose, pour offrir les services publics d'emploi, d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Conformément à son mode de gestion, les cibles de résultats des services d'emploi sont convenues en fonction du budget accordé et de l'effectif autorisé⁶.

L'ampleur des interventions d'Emploi-Québec dépend de deux facteurs : l'importance des ressources mises à sa disposition et les besoins de la population visée par ses mesures et services. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment dans l'établissement des cibles à atteindre.

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail sert à financer les mesures actives des services publics d'emploi. Il s'élève à 882,1 millions de dollars pour l'année 2017-2018.

Ce budget inclut des crédits de 574,8 millions de dollars provenant de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (1997), lesquels doivent être utilisés pour l'aide aux participantes et participants de l'assurance-emploi ou pour assurer les mesures de soutien au Service national de placement. Il comprend également 106 millions de dollars provenant de l'Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi, en ce qui concerne les mesures et services d'emploi et de formation de la main-d'œuvre destinés aux personnes sans emploi qui ne sont pas des participantes ou des participants de l'assurance-emploi ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs qui ont besoin d'une formation de base ou qui n'ont aucune qualification reconnue.

Du budget global de 882,1 millions de dollars, 50,2 millions sont affectés à une enveloppe centrale dont une partie sera distribuée aux directions régionales en cours d'année. La somme attribuée à l'enveloppe régionale est de 831,9 millions, dont 673,5 millions font l'objet d'une répartition initiale. Cette répartition du budget d'intervention entre les directions régionales est effectuée sur la base d'un modèle qui tient compte de l'importance de la population exposée à des risques de chômage et de sous-emploi pour chaque territoire ainsi que du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre qui se traduiraient par des pertes d'emplois ou par la création d'un nombre d'emplois inférieur au nombre attendu compte tenu de leur potentiel (voir l'annexe A1 pour la répartition).

6. Les indicateurs de résultats ciblés sont présentés à la section 5.

4 LES ORIENTATIONS ET LES STRATÉGIES POUR FAIRE FACE AUX ENJEUX ET ATTEINDRE LES RÉSULTATS ATTENDUS

En 2017-2018, Emploi-Québec structurera ses interventions autour de deux enjeux et de huit orientations cohérents avec les plans stratégiques 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Commission des partenaires du marché du travail.

Ces orientations contribuent à l'amélioration du taux d'emploi de la population par l'intégration en emploi des personnes en situation de chômage, à la diminution du taux d'assistance sociale par une intervention proactive auprès des nouveaux demandeurs et des prestataires de l'aide financière de dernier recours, ainsi qu'à l'amélioration de la productivité des entreprises et de leur capacité de s'adapter aux changements. Ces orientations permettent donc d'améliorer l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail.

Emploi-Québec poursuit son intervention auprès des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail et privilégie leur insertion en emploi comme principal moyen d'assurer leur autonomie économique et sociale, contribuant ainsi à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

En favorisant l'intégration en emploi de sa clientèle, Emploi-Québec vise également à améliorer l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail afin de soutenir la croissance économique. En 2017-2018, Emploi-Québec vise la participation de 282 500 personnes à ses mesures d'emploi et le retour sur le marché du travail de 142 600 personnes après leur participation à ses mesures et activités.

Emploi-Québec et ses partenaires accordent une attention particulière à la performance des interventions des services publics d'emploi, notamment en ce qui concerne la persévérance des participants aux mesures et services d'emploi ainsi que les retours en emploi à la suite d'une participation.

Pour structurer ses interventions et concrétiser son plan d'action, Emploi-Québec dispose d'un ensemble de mesures et de services prenant en compte la diversité des besoins de sa clientèle et les besoins du marché du travail.

Enfin, Emploi-Québec adhère aux principes définis dans la Loi sur le développement durable et souscrit aux engagements pris par le Ministère dans sa Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.

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

Emploi-Québec joue un rôle essentiel dans l'élaboration, la planification et la mise en œuvre des engagements gouvernementaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi, étant responsable de la planification et de l'évolution des services publics d'emploi, responsabilité qui inclut la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail.

En 2017-2018 se concrétiseront plusieurs initiatives concernant l'adéquation entre la formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail. Emploi-Québec tiendra un rôle important dans la mise en œuvre de ces initiatives, parmi lesquelles :

- les suites du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre de février 2017 et les mesures qui en découlent annoncées dans le Plan économique du Québec 2017-2018;
- le plan d'action gouvernemental en adéquation formation-emploi;
- le plan d'action concerté de la Commission des partenaires du marché du travail en matière d'adéquation formation-compétences-emploi;
- les stratégies gouvernementales par secteur d'activité économique, dont la Stratégie québécoise de développement de l'aluminium 2015-2025, la Stratégie maritime du Québec, la Stratégie québécoise de l'aérospatiale 2016-2026 et la Stratégie numérique du Québec.

En plus de ces stratégies gouvernementales de développement économique, Emploi-Québec intervient dans diverses stratégies visant une meilleure intégration en emploi de différentes clientèles faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Le plan d'action d'Emploi-Québec 2017-2018 accorde une place importante à cette priorité gouvernementale qu'est l'amélioration de l'adéquation formation-compétences-emploi. Le premier enjeu concerne spécifiquement cette problématique. Plus précisément, la première orientation porte sur la compréhension des déséquilibres du marché du travail, alors que les orientations suivantes précisent le rôle des services publics d'emploi dans l'accompagnement des personnes et des entreprises pour faciliter l'arrimage entre les besoins du marché du travail et la main-d'œuvre disponible.

ORIENTATION 1

APPROFONDIR LA CONNAISSANCE DES DÉSÉQUILIBRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL TANT QUANTITATIFS QUE QUALITATIFS

L'amélioration constante des résultats des différents indicateurs du marché du travail au cours des dernières années et la décroissance de la population d'« âge actif » font en sorte que les bassins de main-d'œuvre disponible se resserrent. En parallèle, les besoins des entreprises en matière de compétences se complexifient, et le marché du travail évolue différemment d'une région à l'autre. Les problématiques d'adéquation formation-compétences-emploi deviennent donc de plus en plus précises et diversifiées.

L'information sur le marché du travail et l'information scolaire et professionnelle jouent un rôle de premier plan pour faciliter l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi. Une information fiable, à jour et adaptée aux besoins des différents utilisateurs éclaire la prise de décision en matière de main-d'œuvre et d'emploi et contribue à améliorer l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.

Cette information est aussi essentielle pour le personnel des services publics d'emploi, les partenaires gouvernementaux, notamment le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion ainsi que les organismes spécialisés en développement de l'employabilité avec qui Emploi-Québec conclut des ententes de services.

Dans ce contexte, il importe de développer des outils permettant de mieux cibler les déséquilibres du marché du travail par profession, en considérant les dimensions sectorielles et régionales, afin de planifier des interventions qui répondent le mieux possible aux besoins de la clientèle. En plus de ceux déjà en place, Emploi-Québec doit constamment développer des outils qui rendent possible une analyse plus précise des besoins et des perspectives du marché du travail.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, concrétisera sa première orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent.

AXE D'INTERVENTION

Le développement d'approches et d'outils permettant de mieux connaître les déséquilibres du marché du travail

- Améliorer la connaissance de la dynamique de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans certaines professions au sujet desquelles les diagnostics ne font pas consensus.
- Raffiner l'information sur le marché du travail en produisant des perspectives d'emploi par profession qui tiennent compte notamment de l'apport de l'offre de main-d'œuvre issue du réseau scolaire et de l'immigration.
- Assurer une promotion active des métiers et professions faisant l'objet d'une forte demande de main-d'œuvre.

AXE D'INTERVENTION

La production d'information pour les partenaires

- Soutenir la Commission des partenaires du marché du travail dans le rôle qui lui incombe de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre en adéquation avec les besoins et les perspectives du marché du travail, notamment en préparant une liste des professions actuellement en déséquilibre (en surplus ou en déficit de main-d'œuvre) pour l'ensemble du Québec et pour chacune de ses régions.
- Collaborer avec le Conseil emploi métropole à l'élaboration du Plan d'action métropolitain sur les compétences du futur.
- Collaborer avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion pour recenser les professions ciblées dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires et pour élaborer la grille de sélection des immigrants permanents.
- Soutenir le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur au regard de l'utilisation des données sur le marché du travail dans le cadre de la gestion de l'offre de formation.

ORIENTATION 2

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Dans le contexte d'une économie axée de plus en plus sur le savoir, et compte tenu du nombre important de postes qui seront à pourvoir au cours des prochaines années, l'un des défis du Québec sera de faire en sorte que la main-d'œuvre dispose de la qualification professionnelle nécessaire pour obtenir un emploi et s'y maintenir durablement, et pour répondre aux besoins du marché du travail en matière de compétences. L'investissement à cet égard ne sera profitable que si les efforts nécessaires sont consentis pour renforcer l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi.

Bien que le niveau de scolarité de la main-d'œuvre du Québec se soit accru au cours de la dernière décennie, certaines personnes en situation de chômage manquent de compétences pour réintégrer le marché du travail, alors que d'autres, qui occupent un emploi, ont besoin d'acquérir des compétences spécifiques dictées par le marché du travail et nécessaires à leur maintien en emploi ou à la croissance des entreprises. L'intervention d'Emploi-Québec contribue à combler ces besoins et à améliorer les mécanismes servant à les prévoir.

Emploi-Québec encourage et soutient les entreprises, particulièrement celles de 6 à 99 employés, en les incitant à offrir des possibilités de perfectionnement aux travailleuses et aux travailleurs afin qu'ils améliorent leurs compétences et répondent de façon durable aux besoins de l'entreprise. Quant aux gestionnaires, ils se voient offrir la possibilité d'améliorer leurs savoirs en matière de gestion des ressources humaines, ce qui contribue au développement d'une culture de formation continue.

Emploi-Québec soutiendra la Commission des partenaires du marché du travail, laquelle s'est vu confier par le gouvernement de nouveaux mandats, dont celui de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre en adéquation avec les besoins et les perspectives du marché du travail. Emploi-Québec participera également à l'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre annoncée lors du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, concrétisera sa deuxième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent⁷.

AXE D'INTERVENTION

Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans emploi dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi

- Soutenir financièrement la formation et la qualification de la main-d'œuvre sans emploi pour qui le manque de qualification professionnelle constitue un obstacle à l'obtention d'un emploi et lui offrir l'accompagnement nécessaire pendant la durée de la formation.
- Optimiser, en collaboration avec le réseau de l'éducation, les processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail ou dans d'autres lieux.
- Réaliser, lors d'interventions en formation auprès des personnes sans emploi, des actions favorisant des formules qui comprennent des stages ou des expériences en milieu de travail.

7. Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation de l'orientation 1 du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale intitulée *Répondre aux besoins du marché du travail*.

AXE D'INTERVENTION

Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi

- Soutenir financièrement les efforts déployés au chapitre de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre en emploi faiblement qualifiée ou à risque de perte d'emploi, que ce soit par l'utilisation du Fonds de développement du marché du travail ou du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, et ce, en collaboration étroite avec les comités sectoriels de main-d'œuvre.
- Aider les entreprises à remplir leurs obligations en matière de qualification professionnelle liées à l'exercice de certains métiers ou de certaines fonctions afin d'assurer la protection du public ainsi que celle des travailleuses et des travailleurs.

ORIENTATION 3

ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

De nombreuses situations de transition, de plus ou moins longue durée, marquent constamment le marché du travail québécois (périodes de chômage, changement d'emploi, postes vacants, licenciements collectifs, fermeture et ouverture d'entreprises, etc.). Ainsi, malgré le recul du taux de chômage, plus d'un million d'épisodes de chômage sont enregistrés chaque année au Québec.

Le chômage de courte durée est une composante importante du chômage au Québec. Les personnes dans cette situation sont souvent prêtes à occuper un emploi, mais elles éprouvent des difficultés notamment pour obtenir une information pertinente, complète et fiable sur le marché du travail et pour acquérir des compétences en matière de recherche d'emploi. Plusieurs de ces personnes manquent d'expérience dans l'utilisation des services publics d'emploi, et il peut s'avérer particulièrement efficace de mieux leur faire connaître les outils en ligne. D'autres ont besoin d'aide pour rechercher efficacement un emploi ou pour entrer en contact avec un employeur potentiel.

Emploi-Québec dispose de leviers d'intervention pour agir promptement afin d'atténuer les effets de ces situations de transition, tout en assurant une meilleure adéquation entre les besoins du marché du travail et les compétences de la main-d'œuvre.

En collaboration avec ses partenaires, Emploi-Québec concrétisera sa troisième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent⁸.

AXE D'INTERVENTION

Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des différents utilisateurs

- Améliorer la diffusion de l'information sur le marché du travail en travaillant au développement d'une nouvelle plateforme informatique, le Carrefour de l'emploi et de la formation, destinée à promouvoir l'information sur le marché du travail et sur les formations ainsi que la rencontre des employeurs et de la main-d'œuvre.
- Promouvoir les outils de recherche d'emploi en ligne, dont le Guide pratique de recherche d'emploi et le site Placement en ligne d'Emploi-Québec.

8. Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation de l'orientation 1 du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, intitulée *Répondre aux besoins du marché du travail*.

AXE D'INTERVENTION

L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation d'appoint⁹

- Développer, en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de l'employabilité ayant conclu des ententes de services avec Emploi-Québec, des approches d'aide au placement plus proactives et structurantes en renforçant les liens avec les employeurs pour répondre aux besoins de certaines personnes, dont celles qui terminent leur participation à une mesure active.
- Veiller à ce que Service Canada repère et dirige vers Emploi-Québec les participantes et participants de l'assurance-emploi qui courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention, et offrir à ces personnes des services d'emploi adaptés à leur situation, dont des formations d'appoint.
- Renforcer le suivi des personnes qui demeurent sans emploi malgré une participation à une mesure ou à une activité d'Emploi-Québec.

AXE D'INTERVENTION

Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre

- Favoriser une plus grande mobilité professionnelle et géographique de la main-d'œuvre, notamment grâce à la reconnaissance des compétences, à l'information sur le marché du travail et à l'utilisation de Placement en ligne.
- Poursuivre, en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, les initiatives qui encouragent la mobilité interrégionale des personnes immigrantes engagées dans une recherche d'emploi en les dirigeant vers les régions où on observe une rareté de main-d'œuvre¹⁰.
- Encourager les initiatives qui aident les travailleuses et travailleurs saisonniers à demeurer en emploi, notamment par une plus grande complémentarité entre les secteurs d'activité économique.

ORIENTATION 4

INTERVENIR AUPRÈS DES CLIENTÈLES DES PROGRAMMES DE L'ASSISTANCE SOCIALE, DONT CELLES QUI BÉNÉFICIENT DU PROGRAMME OBJECTIF EMPLOI, DANS UNE PERSPECTIVE D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

L'intervention d'Emploi-Québec vise principalement à aider les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à surmonter les obstacles auxquels elles se heurtent et à leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour s'intégrer en emploi et ainsi devenir financièrement autonomes. Il s'agit du meilleur moyen de concilier progrès économique et progrès social.

Cet objectif est d'autant plus important que les prestataires d'une aide financière de dernier recours représentent un bassin de main-d'œuvre en mesure de répondre en partie au défi que pose la rareté de la main-d'œuvre, ce qui permettra d'améliorer l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail.

9. Les activités de formation d'appoint visent l'acquisition ou la mise à niveau de compétences requises pour l'exercice d'un emploi.

10. Les régions susceptibles de connaître une rareté de main-d'œuvre sont celles qui affichent un taux d'emploi élevé et un faible taux de chômage.

Emploi-Québec contribue à rompre le cycle qui conduit trop souvent les personnes devenues prestataires d'une aide financière de dernier recours à la perte de confiance en soi, à la détérioration de leurs compétences, à l'isolement, à la pauvreté ainsi qu'à l'exclusion sociale. À ce chapitre, les services publics d'emploi sont appelés à jouer un rôle significatif dans la mobilisation de cette clientèle vers l'emploi, notamment par la mise en place d'approches proactives auprès des personnes qui ont besoin d'aide pour intégrer le marché du travail. Dans cette optique, le développement du Programme objectif emploi au cours de l'année 2017-2018 constituera un levier important pour le futur.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, concrétisera sa quatrième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent¹¹.

AXE D'INTERVENTION

L'intervention proactive auprès des nouveaux demandeurs d'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement rapide

- Participer au développement du Programme objectif emploi visant les personnes qui demandent pour la première fois une aide financière de dernier recours.
- Intervenir de façon proactive auprès des personnes qui font une demande d'aide financière de dernier recours, et ce, dès le dépôt de leur demande, afin de les aider à se mettre en mouvement et à cheminer vers l'emploi, particulièrement auprès de celles qui ont des caractéristiques favorables à leur intégration au marché du travail.

AXE D'INTERVENTION

Le soutien et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'intégration en emploi

- Accompagner les prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre à court terme une démarche vers l'emploi et les orienter vers les services adéquats.
- Intervenir de façon proactive auprès des personnes déjà prestataires d'une aide financière de dernier recours ayant des caractéristiques favorables à leur intégration au marché du travail.

AXE D'INTERVENTION

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

- Mettre en œuvre les engagements sous la responsabilité d'Emploi-Québec dans le troisième plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale¹², dans la mesure où ce plan entrera en vigueur au cours de l'année 2017-2018.
- Collaborer à la réalisation des actions sous la responsabilité d'Emploi-Québec dans le cadre de la Politique nationale de lutte à l'itinérance, intitulée *Ensemble, pour éviter la rue et en sortir*¹³ et du Plan d'action interministériel en itinérance 2015-2020.

11. Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation des orientations 5 et 6 du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale intitulées *Favoriser l'inclusion socioéconomique des personnes démunies* et *Soutenir les initiatives favorisant la solidarité*.

12. Voir l'indicateur *Pourcentage de réalisation du troisième plan d'action gouvernemental de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale* du Plan stratégique du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale 2015-2018.

13. Voir : [Ensemble, pour éviter la rue et en sortir, Politique nationale de lutte à l'itinérance](#).

ORIENTATION 5

FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES FAISANT PARTIE DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Malgré la bonne performance du marché du travail du Québec au cours des dernières années, certains groupes demeurent sous-représentés sur le marché du travail. On observe chez ces groupes des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés que dans l'ensemble de la population, notamment chez les travailleuses et travailleurs expérimentés, les personnes immigrantes, les autochtones et les personnes handicapées. Un tel contexte motive le maintien d'efforts soutenus de la part des services publics d'emploi afin que ces personnes surmontent les obstacles à leur intégration au marché du travail, notamment lorsqu'elles vivent des transitions professionnelles difficiles en raison d'obstacles à l'emploi.

De plus, la diminution de la population en âge de travailler accentuera les difficultés de recrutement. Dans ce contexte, Emploi-Québec encouragera les entreprises à accueillir une main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail, notamment par l'entremise d'approches proactives de placement et la sensibilisation des entreprises à l'importance de la gestion de la diversité de la main-d'œuvre.

L'intervention d'Emploi-Québec est modulée en fonction des besoins des personnes au regard du marché du travail, tend vers une meilleure adéquation entre les compétences et les besoins des entreprises et contribue à une réponse durable aux besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, concrétisera sa cinquième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent¹⁴.

AXE D'INTERVENTION

La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi

- Mettre en œuvre des approches proactives auprès des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi.
- Adopter des approches d'aide au placement structurantes pour répondre aux besoins de certaines personnes, notamment celles qui terminent leur participation à une mesure active.
- Soutenir et accompagner les jeunes dans leur démarche d'orientation professionnelle, de qualification et d'intégration au marché du travail – en collaboration avec les organismes en développement de l'employabilité spécialisés auprès des jeunes, avec qui Emploi-Québec conclut des ententes de services –, en mettant notamment en œuvre les actions relevant d'Emploi-Québec dans la nouvelle Stratégie d'action jeunesse 2016-2021 du gouvernement du Québec.
- Favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles :
 - en mettant en œuvre les actions qui relèvent d'Emploi-Québec dans la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion;
 - en mettant en œuvre les actions relevant d'Emploi-Québec dans la Stratégie d'action spécifique pour une offre de service adaptée aux personnes admises pour des motifs de protection ou pour des considérations humanitaires;

14. Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation de l'orientation 1 du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, intitulée *Répondre aux besoins du marché du travail*.

- en accentuant le recours aux quatre volets du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi, en facilitant la gestion administrative de ce programme pour les entreprises et en révisant certaines de ses modalités.
- Soutenir les travailleuses et travailleurs expérimentés dans leur recherche d'emploi et faciliter leur réinsertion et leur maintien en emploi.
- Favoriser l'intégration au marché du travail des femmes faisant face à des obstacles à l'emploi :
 - en mettant en œuvre les engagements d'Emploi-Québec dans la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2021;
 - en réalisant les actions placées sous la responsabilité d'Emploi-Québec dans le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024.
- Favoriser l'intégration au marché du travail des personnes handicapées :
 - en coordonnant l'élaboration et la mise en œuvre de la deuxième phase de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
 - en augmentant le nombre de postes dans les entreprises adaptées.
- Mettre en œuvre le plan d'action 2017-2022 issu de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits.
- Mettre en œuvre les actions ciblées dans le plan d'action issu de l'entente interministérielle 2014-2018 entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de la Sécurité publique visant le développement de l'employabilité, l'intégration et le maintien en emploi des personnes judiciairisées.

AXE D'INTERVENTION

L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

- Mieux accompagner et soutenir les entreprises dans l'embauche et la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée et leur simplifier l'accès aux mesures favorisant l'embauche de cette main-d'œuvre.
- Accroître, par l'entremise des services-conseils aux entreprises, la sensibilisation des employeurs à l'importance, pour combler leurs besoins de main-d'œuvre, d'embaucher des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Documenter les pratiques des employeurs dans les régions présentant de faibles taux de chômage, au regard de l'intégration en emploi des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Intensifier les activités du Programme d'apprentissage en milieu de travail et poursuivre le projet pilote visant une bonification de la mesure Subvention salariale pour favoriser l'embauche d'une personne sans qualification dans le cadre d'un programme d'apprentissage en milieu de travail.
- Intensifier les interventions en francisation au sein des entreprises, notamment en donnant accès à une offre de service individualisée en milieu de travail.

ORIENTATION 6

CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ

Dans le contexte actuel de rareté de la main-d'œuvre, notamment causée par la diminution de la population d'âge actif, se pose le défi de l'attraction, du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre. À cet égard, la gestion des ressources humaines devient, de plus en plus, une priorité pour les entreprises.

Certaines entreprises, notamment les petites et moyennes, peuvent plus difficilement faire face à l'ensemble des changements du marché du travail, car leur capacité financière limitée les empêche d'investir dans des activités de gestion des ressources humaines qui pourraient être rentables pour elles et pour leurs travailleurs. Accompagner les entreprises dans une gestion efficace de leurs ressources humaines constitue également un moyen de favoriser l'innovation et l'amélioration de leur productivité. C'est pour cette raison que les services aux entreprises d'Emploi-Québec interviennent de façon proactive et structurante là où les services publics d'emploi ont le plus d'impact, notamment auprès des entreprises de 6 à 99 employés.

Le rôle d'Emploi-Québec consiste donc à favoriser des adaptations qui améliorent le fonctionnement du marché du travail ainsi que l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, tout en maximisant les chances d'intégration des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, concrétisera sa sixième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent¹⁵.

AXE D'INTERVENTION

Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises, dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail

- Mettre en œuvre une offre renouvelée de services aux entreprises axée sur les éléments suivants :
 - la priorisation de l'intervention auprès des petites entreprises;
 - le repérage proactif des entreprises à aider;
 - le soutien aux entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée;
 - le soutien aux entreprises en vue d'améliorer leurs méthodes de recrutement et leurs pratiques de rétention du personnel;
 - la mise à la disposition des entreprises d'outils intelligents d'autodiagnostic en matière de gestion de leurs ressources humaines.
- Accompagner les entreprises et les sensibiliser à l'importance d'adapter leur gestion des ressources humaines et de pratiquer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre dans un contexte de rareté et de diversité de la main-d'œuvre.
- Soutenir les entreprises dans leurs initiatives de perfectionnement des travailleurs qualifiés démontrant un potentiel de développement afin de favoriser la croissance de leur organisation.

15. Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation de l'orientation 2 du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, intitulée *Développer les compétences des entreprises en matière de gestion des ressources humaines*.

AXE D'INTERVENTION

La collaboration aux stratégies gouvernementales

- Mettre en œuvre les engagements d'Emploi-Québec dans les stratégies gouvernementales par secteur d'activité économique, dont la Stratégie québécoise de développement de l'aluminium 2015-2025, la Stratégie maritime du Québec, la Stratégie québécoise de l'aérospatiale 2016-2026 et la Stratégie numérique du Québec.
- Contribuer au développement du Nord québécois, en collaboration avec le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles et avec la Société du Plan Nord.
- Élaborer et mettre en œuvre – avec les autres ministères concernés, la Commission des partenaires du marché du travail, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail ainsi que les comités sectoriels de main-d'œuvre et les autres partenaires – les stratégies d'intervention appropriées pour tout nouveau secteur d'activité économique ou tout territoire désignés comme prioritaires par le gouvernement.
- Soutenir le développement de certains secteurs d'activité économique par l'entremise de projets économiques d'envergure, notamment par le soutien à la formation.
- Collaborer à la politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail, intitulée *Agir en concertation : un atout pour l'avenir*.

ENJEU 2

L'amélioration continue des services publics d'emploi en fonction des besoins de la clientèle, en collaboration avec les partenaires

ORIENTATION 7

AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICE ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La réussite d'Emploi-Québec se fonde notamment sur la contribution active des partenaires du marché du travail. La concertation avec ces derniers, notamment sur les politiques, stratégies et orientations des services publics d'emploi, constitue un facteur déterminant du fonctionnement optimal d'Emploi-Québec et, par conséquent, de l'amélioration de l'adéquation entre le développement des compétences et les besoins du marché du travail. Les partenaires du marché du travail jouent également un rôle important dans la diffusion et la promotion des mesures et services d'Emploi-Québec.

Certains groupes sont plus susceptibles de rencontrer des obstacles à leur intégration en emploi, notamment en raison d'un faible niveau d'instruction ou de littératie, ou d'un manque de compétences de base. Les services offerts par Emploi-Québec reposent, en grande partie, sur la contribution des organismes communautaires œuvrant en employabilité et sur celle des établissements scolaires.

La participation de ces partenaires est incontournable pour favoriser une meilleure adéquation entre les besoins du marché du travail et les compétences et, par le fait même, une intégration durable en emploi des groupes de personnes fragilisés sur ce plan. C'est d'ailleurs à ce titre qu'Emploi-Québec, en collaboration avec les partenaires concernés, poursuivra les travaux

entamés au cours des deux dernières années sur l'actualisation du recours aux organismes spécialisés en développement de l'employabilité avec lesquels elle conclut des ententes de services ainsi que sur l'amélioration de la performance des interventions.

Emploi-Québec continuera à déployer des efforts pour stimuler les initiatives partenariales porteuses, tant à l'échelle nationale que régionale ou locale, et ce, afin d'obtenir des résultats plus concluants. Les exigences du marché du travail et les besoins de la clientèle impliquent que les ressources et le savoir-faire d'Emploi-Québec et de l'ensemble de ses partenaires soient mobilisés autour d'objectifs communs et partagés, tout en respectant les mandats de chacun.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, concrétisera sa septième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent.

AXE D'INTERVENTION

Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail

- Renforcer la concertation avec les partenaires, principalement avec le réseau de l'éducation et les organismes spécialisés en développement de l'employabilité, à l'échelle nationale et régionale, afin d'assurer la cohérence de l'intervention, notamment pour relever les défis associés aux mutations du marché du travail et à la persévérance des participantes et participants aux mesures d'emploi.
- Resserrer la collaboration entre la Commission des partenaires du marché du travail et ses instances, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre ainsi que les comités consultatifs afin de répondre aux besoins des entreprises et des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Poursuivre les travaux visant l'amélioration du continuum de services d'emploi et de la reddition de comptes de la part des organismes spécialisés en développement de l'employabilité qui ont conclu des ententes de services avec Emploi-Québec.

ORIENTATION 8

POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Emploi-Québec dépasse la plupart de ses cibles de résultats ou les atteint à des niveaux satisfaisants, notamment en ce qui concerne le volume de participation à ses interventions et le nombre de personnes qui occupent un emploi après une intervention. Les enquêtes sur la situation post-intervention¹⁶ indiquent que les résultats d'intégration en emploi mesurés à brève échéance, comme le reflètent les indicateurs de résultats, continuent à s'améliorer après douze mois. De plus, ces enquêtes témoignent d'un haut taux de satisfaction chez les personnes ou les entreprises aidées.

Malgré ces bons résultats, des améliorations sont souhaitables pour rendre encore plus performants les services et les façons de faire. À titre d'exemple, on observe des taux élevés d'abandon chez certains groupes de participants à certaines mesures et des résultats très variables au chapitre du retour en emploi selon les mesures et les types de clientèles. On se questionne

16. Jolicoeur et associés, *Enquêtes sur la situation post-intervention des individus ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi*, présentées au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, octobre 2010, et *Écho Sondage, Enquête sur la situation post-intervention des entreprises aidées par les services publics d'emploi*, présentée au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, août 2012.

également sur l'effet de levier de nos interventions auprès des entreprises. Finalement, Emploi-Québec a le souci constant d'accroître la proportion des participants à ses mesures et services qui occupent un emploi à la fin de leur participation.

Les actions menées en collaboration avec les principaux partenaires régionaux afin d'améliorer la proportion des participants qui occupent un emploi à la fin de leur participation et d'assurer la persévérance à l'égard des mesures et services d'emploi s'inscrivent dans une optique d'amélioration de la performance des interventions. Cela dit, il convient également de renforcer certains leviers stratégiques dont dispose Emploi-Québec sur le plan organisationnel. À cet égard, l'utilisation accrue de l'information sur le marché du travail dans la prise de décision des différents acteurs ainsi que la poursuite des initiatives d'arrimage entre les services aux entreprises et les services aux individus sont des actions stratégiques pouvant mener à l'amélioration de la performance. Les progrès à ce chapitre permettront d'améliorer également l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, concrétisera sa huitième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent.

AXE D'INTERVENTION

La collaboration des partenaires concernés pour améliorer l'intégration en emploi et la persévérance des participantes et participants aux mesures actives

- Travailler, en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de l'employabilité ayant conclu des ententes de services avec Emploi-Québec, à augmenter la performance des interventions en mettant notamment l'accent sur la hausse de la proportion des participants qui occupent un emploi à la fin de leur participation.
- Assurer le suivi des pistes d'action retenues quant à la persévérance et à la réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi, en ajustant, le cas échéant, l'offre de service aux besoins des clientèles.
- Continuer à documenter les actions mises en œuvre dans les directions régionales et les modifications apportées à l'offre de service pour favoriser la persévérance des personnes qui participent aux mesures.

AXE D'INTERVENTION

L'intégration adéquate de l'information sur le marché du travail dans les tâches des intervenantes et intervenants et dans les processus de prise de décision

- Soutenir la qualité et la diversité de l'information sur le marché du travail en améliorant les outils disponibles, en particulier pour les personnes qui interviennent auprès des clientèles, tout en privilégiant un langage accessible.
- Exercer une veille soutenue de l'activité économique et du marché du travail en produisant notamment un bulletin mensuel et un bulletin trimestriel.
- Améliorer l'offre d'information sur le marché du travail pour renforcer l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail.

AXE D'INTERVENTION

L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises

- Poursuivre et évaluer les initiatives visant à favoriser les rencontres entre les employeurs et les chercheuses et chercheurs d'emploi, notamment en collaboration avec les acteurs du milieu économique.
- Renforcer les liens entre les services aux individus et les services aux entreprises dans une perspective de placement de la clientèle ciblée, notamment des personnes ayant terminé leur participation à une mesure active.

5 LES INDICATEURS DE RÉSULTATS CIBLÉS DANS LE PLAN D'ACTION ANNUEL

Conformément au mode de gestion par résultats, l'atteinte des objectifs d'Emploi-Québec se mesure à l'aide de 16 indicateurs de résultats ciblés¹⁷ qui constituent des points de repère pour évaluer la performance de l'organisation. Ces indicateurs sont interreliés et peuvent traduire des résultats associés à plus d'une orientation ou d'une stratégie.

Par ailleurs, ces indicateurs de résultats ciblés sont complétés par d'autres indicateurs de résultats non ciblés dont Emploi-Québec assurera le suivi.

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES 2016-2017	CIBLES 2017-2018
1. Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement	550 000	550 000
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	282 500	282 500
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	142 600	142 600
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	50,5 %	50,5 %
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	136 500	136 500
6. Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	240,0 M\$	240,0 M\$
7. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	50 900	50 900
8. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	27 000	27 000
9. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	102 500	102 500

17. Trois indicateurs de résultats ciblés ont été soustraits du plan d'action d'Emploi-Québec par rapport au plan d'action 2016-2017. Ces indicateurs se trouvent maintenant dans le plan d'action opérationnel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. De plus, à la suite de modifications aux systèmes informatiques, l'indicateur « Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée » ne peut plus être suivi et a donc été retiré du plan d'action d'Emploi-Québec.

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES 2016-2017	CIBLES 2017-2018
10. Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	44 000	44 000
11. Taux d'emploi des participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	42 %	42 %
12. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	50 000	50 000
13. Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	45 %	45 %
14. Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	135,2 M\$	135,2 M\$
15. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	6 458 dont 5 760 PAMT ¹⁸	6 458 dont 5 760 PAMT ¹⁸
16. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	10 500	10 500

6 LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Certains facteurs externes peuvent influencer sur l'atteinte des résultats prévus dans le présent plan d'action. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec au moment de la reddition de comptes.

Les cibles du présent plan d'action pourraient être ajustées au plus tard à l'automne 2017 pour tenir compte, notamment, des résultats effectifs de 2016-2017, des ressources allouées à Emploi-Québec et des prévisions économiques révisées pour 2017-2018.

18. Une partie de la cible est sous la responsabilité du réseau d'Emploi-Québec, c'est-à-dire 5 760 participants à des programmes d'apprentissage en milieu de travail. Les comités sectoriels de main-d'œuvre ont une cible de 698 nouveaux participants aux autres stratégies du Cadre.

AXES D'INTERVENTION

PRINCIPALES STRATÉGIES

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

ORIENTATION 1

APPROFONDIR LA CONNAISSANCE DES DÉSÉQUILIBRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL TANT QUANTITATIFS QUE QUALITATIFS

Le développement d'approches et d'outils permettant de mieux connaître les déséquilibres du marché du travail

- Améliorer la connaissance de la dynamique de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans certaines professions au sujet desquelles les diagnostics ne font pas consensus.
- Raffiner l'information sur le marché du travail en produisant des perspectives d'emploi par profession qui tiennent compte notamment de l'apport de l'offre de main-d'œuvre issue du réseau scolaire et de l'immigration.
- Assurer une promotion active des métiers et professions faisant l'objet d'une forte demande de main-d'œuvre.

La production d'information pour les partenaires

- Soutenir la Commission des partenaires du marché du travail dans le rôle qui lui incombe de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre en adéquation avec les besoins et les perspectives du marché du travail, notamment en préparant une liste des professions actuellement en déséquilibre (en surplus ou en déficit de main-d'œuvre) pour l'ensemble du Québec et pour chacune de ses régions.
- Collaborer avec le Conseil emploi métropole à l'élaboration du Plan d'action métropolitain sur les compétences du futur.
- Collaborer avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion pour recenser les professions ciblées dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires et pour élaborer la grille de sélection des immigrants permanents.
- Soutenir le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur au regard de l'utilisation des données sur le marché du travail dans le cadre de la gestion de l'offre de formation.

ORIENTATION 2

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans emploi dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi

- Soutenir financièrement la formation et la qualification de la main-d'œuvre sans emploi pour qui le manque de qualification professionnelle constitue un obstacle à l'obtention d'un emploi et lui offrir l'accompagnement nécessaire pendant la durée de la formation.
- Optimiser, en collaboration avec le réseau de l'éducation, les processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail ou dans d'autres lieux.
- Réaliser, lors d'interventions en formation auprès des personnes sans emploi, des actions favorisant des formules qui comprennent des stages ou des expériences en milieu de travail.

Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi

- Soutenir financièrement les efforts déployés au chapitre de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre en emploi faiblement qualifiée ou à risque de perte d'emploi, que ce soit par l'utilisation du Fonds de développement du marché du travail ou du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, et ce, en collaboration étroite avec les comités sectoriels de main-d'œuvre.
- Aider les entreprises à remplir leurs obligations en matière de qualification professionnelle liées à l'exercice de certains métiers ou de certaines fonctions afin d'assurer la protection du public ainsi que celle des travailleuses et des travailleurs.

INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement : 550 000
- Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi : 282 500
- Nombre de personnes occupant un emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 142 600
- Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 50,5 %
- Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi : 136 500
- Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi : 240,0 M\$
- Nombre de participants de l'assurance-emploi occupant un emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 50 900
- Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base : 27 000
- Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale : 102 500
- Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale occupant un emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 44 000
- Taux d'emploi des participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 42 %
- Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes : 50 000
- Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 45 %
- Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi : 135,2 M\$
- Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : 6 458 dont 5 760 PAMT
- Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi : 10 500

AXES D'INTERVENTION

PRINCIPALES STRATÉGIES

INDICATEURS DE RÉSULTATS

ORIENTATION 3

ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des différents utilisateurs

L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation d'appoint

Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre

- Améliorer la diffusion de l'information sur le marché du travail en travaillant au développement d'une nouvelle plateforme informatique, le Carrefour de l'emploi et de la formation, destinée à promouvoir l'information sur le marché du travail et sur les formations ainsi que la rencontre des employeurs et de la main-d'œuvre.
- Promouvoir les outils de recherche d'emploi en ligne, dont le Guide pratique de recherche d'emploi et le site Placement en ligne d'Emploi-Québec.
- Développer, en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de l'employabilité ayant conclu des ententes de services avec Emploi-Québec, des approches d'aide au placement plus proactives et structurantes en renforçant les liens avec les employeurs pour répondre aux besoins de certaines personnes, dont celles qui terminent leur participation à une mesure active.
- Veiller à ce que Service Canada repère et dirige vers Emploi-Québec les participantes et participants de l'assurance-emploi qui courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention, et offrir à ces personnes des services d'emploi adaptés à leur situation, dont des formations d'appoint.
- Renforcer le suivi des personnes qui demeurent sans emploi malgré une participation à une mesure ou à une activité d'Emploi-Québec.
- Favoriser une plus grande mobilité professionnelle et géographique de la main-d'œuvre, notamment grâce à la reconnaissance des compétences, à l'information sur le marché du travail et à l'utilisation de Placement en ligne.
- Poursuivre, en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, les initiatives qui encouragent la mobilité interrégionale des personnes immigrantes engagées dans une recherche d'emploi en les dirigeant vers les régions où on observe une rareté de main-d'œuvre.
- Encourager les initiatives qui aident les travailleuses et travailleurs saisonniers à demeurer en emploi, notamment par une plus grande complémentarité entre les secteurs d'activité économique.

ORIENTATION 4

INTERVENIR AUPRÈS DES CLIENTÈLES DES PROGRAMMES DE L'ASSISTANCE SOCIALE, DONT CELLES QUI BÉNÉFICIENT DU PROGRAMME OBJECTIF EMPLOI, DANS UNE PERSPECTIVE D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

L'intervention proactive auprès des nouveaux demandeurs d'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement rapide

Le soutien et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'intégration en emploi

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

- Participer au développement du Programme objectif emploi visant les personnes qui demandent pour la première fois une aide financière de dernier recours.
- Intervenir de façon proactive auprès des personnes qui font une demande d'aide financière de dernier recours, et ce, dès le dépôt de leur demande, afin de les aider à se mettre en mouvement et à cheminer vers l'emploi, particulièrement auprès de celles qui ont des caractéristiques favorables à leur intégration au marché du travail.
- Accompagner les prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre à court terme une démarche vers l'emploi et les orienter vers les services adéquats.
- Intervenir de façon proactive auprès des personnes déjà prestataires d'une aide financière de dernier recours ayant des caractéristiques favorables à leur intégration au marché du travail.
- Mettre en œuvre les engagements sous la responsabilité d'Emploi-Québec dans le troisième plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, dans la mesure où ce plan entrera en vigueur au cours de l'année 2017-2018.
- Collaborer à la réalisation des actions sous la responsabilité d'Emploi-Québec dans le cadre de la Politique nationale de lutte à l'itinérance, intitulée *Ensemble, pour éviter la rue et en sortir* et du Plan d'action interministériel en itinérance 2015-2020.

AXES D'INTERVENTION

PRINCIPALES STRATÉGIES

INDICATEURS DE RÉSULTATS

ORIENTATION 5

FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES FAISANT PARTIE DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi

- Mettre en œuvre des approches proactives auprès des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi.
- Adopter des approches d'aide au placement structurantes pour répondre aux besoins de certaines personnes, notamment celles qui terminent leur participation à une mesure active.
- Soutenir et accompagner les jeunes dans leur démarche d'orientation professionnelle, de qualification et d'intégration au marché du travail – en collaboration avec les organismes en développement de l'employabilité spécialisés auprès des jeunes avec qui Emploi-Québec conclut des ententes de services –, en mettant notamment en œuvre les actions relevant d'Emploi-Québec dans la nouvelle Stratégie d'action jeunesse 2016-2021 du gouvernement du Québec.
- Favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles : en mettant en œuvre les actions qui relèvent d'Emploi-Québec dans la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion; en mettant en œuvre les actions relevant d'Emploi-Québec dans la Stratégie d'action spécifique pour une offre de service adaptée aux personnes admises pour des motifs de protection ou pour des considérations humanitaires; en accentuant le recours aux quatre volets du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi, en facilitant la gestion administrative de ce programme pour les entreprises et en révisant certaines de ses modalités.
- Soutenir les travailleuses et travailleurs expérimentés dans leur recherche d'emploi et faciliter leur réinsertion et leur maintien en emploi.
- Favoriser l'intégration au marché du travail des femmes faisant face à des obstacles à l'emploi : en mettant en œuvre les engagements d'Emploi-Québec dans la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2021; en réalisant les actions placées sous la responsabilité d'Emploi-Québec dans le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024.
- Favoriser l'intégration au marché du travail des personnes handicapées : en coordonnant l'élaboration et la mise en œuvre de la deuxième phase de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées; en augmentant le nombre de postes dans les entreprises adaptées.
- Mettre en œuvre le plan d'action 2017-2022 issu de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits.
- Mettre en œuvre les actions ciblées dans le plan d'action issu de l'entente interministérielle 2014-2018 entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de la Sécurité publique visant le développement de l'employabilité, l'intégration et le maintien en emploi des personnes judiciairisées.

L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

- Mieux accompagner et soutenir les entreprises dans l'embauche et la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée et leur simplifier l'accès aux mesures favorisant l'embauche de cette main-d'œuvre.
- Accroître, par l'entremise des services-conseils aux entreprises, la sensibilisation des employeurs à l'importance, pour combler leurs besoins de main-d'œuvre, d'embaucher des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Documenter les pratiques des employeurs dans les régions présentant de faibles taux de chômage, au regard de l'intégration en emploi des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Intensifier les activités du Programme d'apprentissage en milieu de travail et poursuivre le projet pilote visant une bonification de la mesure Subvention salariale pour favoriser l'embauche d'une personne sans qualification dans le cadre d'un programme d'apprentissage en milieu de travail.
- Intensifier les interventions en francisation au sein des entreprises, notamment en donnant accès à une offre de service individualisée en milieu de travail.

AXES D'INTERVENTION

PRINCIPALES STRATÉGIES

INDICATEURS DE RÉSULTATS

ORIENTATION 6

CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ

Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises, dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail

- Mettre en œuvre une offre renouvelée de services aux entreprises axée sur les éléments suivants : la priorisation de l'intervention auprès des petites entreprises; le repérage proactif des entreprises à aider; le soutien aux entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée; le soutien aux entreprises en vue d'améliorer leurs méthodes de recrutement et leurs pratiques de rétention du personnel; la mise à la disposition des entreprises d'outils intelligents d'autodiagnostic en matière de gestion de leurs ressources humaines.
- Accompagner les entreprises et les sensibiliser à l'importance d'adapter leur gestion des ressources humaines et de pratiquer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre dans un contexte de rareté et de diversité de la main-d'œuvre.
- Soutenir les entreprises dans leurs initiatives de perfectionnement des travailleurs qualifiés démontrant un potentiel de développement afin de favoriser la croissance de leur organisation.

La collaboration aux stratégies gouvernementales

- Mettre en œuvre les engagements pris par Emploi-Québec dans les stratégies gouvernementales par secteur d'activité économique, dont la Stratégie québécoise de développement de l'aluminium 2015-2025, la Stratégie maritime du Québec, la Stratégie québécoise de l'aérospatiale 2016-2026 et la Stratégie numérique du Québec.
- Contribuer au développement du Nord québécois, en collaboration avec le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles et avec la Société du Plan Nord.
- Élaborer et mettre en œuvre – avec les autres ministères concernés, la Commission des partenaires du marché du travail, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail ainsi que les comités sectoriels de main-d'œuvre et les autres partenaires – les stratégies d'intervention appropriées pour tout nouveau secteur d'activité économique ou tout territoire désignés comme prioritaires par le gouvernement.
- Soutenir le développement de certains secteurs d'activité économique par l'entremise de projets économiques d'envergure, notamment par le soutien à la formation.
- Collaborer à la politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail, intitulée *Agir en concertation : un atout pour l'avenir*.

ENJEU 2 : L'amélioration continue des services publics d'emploi en fonction des besoins de la clientèle, en collaboration avec les partenaires

ORIENTATION 7

AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICE ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail

- Renforcer la concertation avec les partenaires, principalement avec le réseau de l'éducation et les organismes spécialisés en développement de l'employabilité, à l'échelle nationale et régionale, afin d'assurer la cohérence de l'intervention, notamment pour relever les défis associés aux mutations du marché du travail et à la persévérance des participantes et participants aux mesures d'emploi.
- Resserrer la collaboration entre la Commission des partenaires du marché du travail et ses instances, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre ainsi que les comités consultatifs afin de répondre aux besoins des entreprises et des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Poursuivre les travaux visant l'amélioration du continuum de services d'emploi et de la reddition de comptes de la part des organismes spécialisés en développement de l'employabilité.

ORIENTATION 8

POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

La collaboration des partenaires concernés pour améliorer l'intégration en emploi et la persévérance des participantes et participants aux mesures actives

- Travailler, en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de l'employabilité ayant conclu des ententes de services avec Emploi-Québec, à améliorer et augmenter la performance des interventions en mettant notamment l'accent sur la hausse de la proportion des participants qui occupent un emploi à la fin de leur participation.
- Assurer le suivi des pistes d'action retenues quant à la persévérance et à la réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi, en ajustant, le cas échéant, l'offre de service aux besoins des clientèles.
- Continuer à documenter les actions mises en œuvre dans les directions régionales et les modifications apportées à l'offre de service pour favoriser la persévérance des personnes qui participent aux mesures.

L'intégration adéquate de l'information sur le marché du travail dans les tâches des intervenantes et intervenants et dans les processus de prise de décision

- Soutenir la qualité et la diversité de l'information sur le marché du travail en améliorant les outils disponibles, en particulier pour les personnes qui interviennent auprès des clientèles, tout en privilégiant un langage accessible.
- Exercer une veille soutenue de l'activité économique et du marché du travail en produisant notamment un bulletin mensuel et un bulletin trimestriel.
- Améliorer l'offre d'information sur le marché du travail pour renforcer l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail.

L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises

- Poursuivre et évaluer les initiatives visant à favoriser les rencontres entre les employeurs et les chercheuses et chercheurs d'emploi, notamment en collaboration avec les acteurs du milieu économique.
- Renforcer les liens entre les services aux individus et les services aux entreprises dans une perspective de placement de la clientèle ciblée, notamment des personnes ayant terminé leur participation à une mesure active.

A1 ANNEXE

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL : BUDGET D'INTERVENTION 2017-2018

CRÉDITS ET BUDGET AU FDMT

	EN MILLIERS DE DOLLARS
Crédits du Québec	96 676,7
Entente Canada-Québec relative au marché du travail	574 762,7
Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi (EFCE)	106 000,0
Du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	23 000,0
Du Ministère pour Contrat d'intégration au travail	13 430,0
Du Ministère pour Subventions aux entreprises adaptées	11 514,0
Programme d'aide à l'intégration des personnes immigrantes et des minorités visibles en emploi	4 000,0
Initiative ciblée pour les travailleurs âgés – Partie fédérale	0,0
Réinvestissement du FDMT	5 670,1
2017-2018 Fonds de développement du marché du travail	835 053,5
Budget additionnel à venir du gouvernement fédéral	47 071,0
2017-2018 Budget révisé au FDMT	882 124,5

ENVELOPPE CENTRALE ET ENVELOPPE RÉGIONALE

Enveloppe centrale

Intervention sectorielle	17 017,0
Commission de la santé et de la sécurité du travail	700,0
Projets économiques d'envergure et Projets majeurs	15 000,0
Réserve de stabilisation	17 482,7
Enveloppe centrale totale	50 199,7

Enveloppe régionale

Répartition aux régions – Modèle de répartition	477 783,6
Conseil emploi métropole	1 500,0
Services d'aide à l'emploi des carrefours jeunesse-emploi	47 271,8
Programme de subventions aux entreprises adaptées	86 215,2
Formation au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	60 000,0
Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi (EFCE)	87 968,6
Initiative ciblée pour les travailleurs âgés – Projets	7 792,5
Secteur Forêt	6 800,0
Service spécialisé Jeunes	12 522,1
Réinvestissement des recouvrements	(3 000,0)
Enveloppe régionale totale	784 853,8
2017-2018 Fonds de développement du marché du travail	835 053,5
Budget additionnel à venir du gouvernement fédéral	47 071,0
2017-2018 Budget révisé au FDMT	882 124,5

RÉPARTITION DE L'ENVELOPPE RÉGIONALE

	EN MILLIERS DE DOLLARS
Abitibi-Témiscamingue	14 599,9
Bas-Saint-Laurent	20 669,8
Capitale-Nationale	46 483,8
Centre-du-Québec	20 085,0
Chaudière-Appalaches	27 920,0
Côte-Nord	8 890,8
Estrie	27 647,0
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	14 865,4
Lanaudière	36 621,2
Laurentides	42 924,4
Laval	24 885,3
Mauricie	30 129,5
Montréal	192 468,0
Montérégie	105 541,8
Nord-du-Québec	3 356,0
Outaouais	28 693,3
Saguenay-Lac-Saint-Jean	27 665,8
Répartition initiale entre les régions	673 447,0
Conseil emploi métropole	1 500,0
Programme de subventions aux entreprises adaptées	86 215,2
Formation au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	60 000,0
Initiative ciblée pour les travailleurs âgés	7 792,5
Secteur Forêt et autres – Réserve	5 970,1
Réinvestissement des recouvrements	(3 000,0)
Autres postes de l'enveloppe régionale	158 477,8
Enveloppe régionale totale	831 924,8

Répartition initiale aux régions

Répartition – Modèle de répartition	477 783,6
Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi (EFCE)	87 968,6
Services d'aide à l'emploi des carrefours jeunesse-emploi	47 271,8
Service spécialisé Jeunes	12 522,1
Secteur Forêt	829,9
Financement initial des régions	673 447,0
2017-2018 Budget révisé au FDMT	673 447,0

- Si les crédits et le budget indiqués devaient différer, des ajustements seront apportés à la répartition.
- Les crédits incluent la contribution de 574 762,7 k\$ de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (1997).
- Le montant prévu de l'Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi est de 116 000,0 k\$, desquels 106 000,0 k\$ sont affectés aux mesures du FDMT et 10 000,0 k\$ à d'autres programmes.
- Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi : revenu anticipé du Programme des immigrants investisseurs pour l'aide aux entreprises.
- Réinvestissement des recouvrements : en prévision des montants recouverts qui réduiront les dépenses d'autant.

PLAN
D'ACTION
2017
2018