



## POUR UN ACCÈS SIMPLIFIÉ AUX SERVICES PUBLICS

PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION  
RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC  
DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE  
2022-2023

## **Rédaction**

Tomy Boucher, agent de concertation à la Direction régionale de Services Québec Abitibi-Témiscamingue

Julie Lefebvre, conseillère régionale stratégique à la Direction régionale de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue

Ann Brunet Beaudry, économiste régionale

Équipe de la Direction régionale de Services Québec Abitibi-Témiscamingue

En collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Abitibi-Témiscamingue

## **Mise en page et correction**

Diane Lemay, secrétaire de direction

## **Production**

Direction régionale Services Québec Abitibi-Témiscamingue

Ce plan d'action peut être consulté sur le site [emploiquebec.gouv.qc.ca](http://emploiquebec.gouv.qc.ca) à la section Publications et formulaires

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2022

Format : PDF

ISBN : 978-2-550-92882-9

## TABLE DES MATIÈRES

|    |                                                                                                                                      |           |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. | Mot de la directrice régionale de Services Québec et mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail ..... | 4         |
| 2. | Présentation de la Direction régionale de Services Québec.....                                                                       | 6         |
|    | <b>2.1 Structure organisationnelle.....</b>                                                                                          | <b>6</b>  |
| 3. | L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec.....              | 8         |
|    | <b>3.1 Des incertitudes et de profondes transformations .....</b>                                                                    | <b>8</b>  |
|    | <b>3.2 Un marché du travail empreint de tendances .....</b>                                                                          | <b>8</b>  |
|    | <b>3.3 Un faible niveau de littératie et de scolarisation .....</b>                                                                  | <b>8</b>  |
|    | <b>3.4 Une décroissance de la population en âge de travailler .....</b>                                                              | <b>9</b>  |
|    | <b>3.5 Une amélioration du bilan du marché du travail entre 2020 et 2021.....</b>                                                    | <b>9</b>  |
|    | <b>3.6 La présence d'un nombre élevé de postes vacants .....</b>                                                                     | <b>10</b> |
|    | <b>3.7 Une forte croissance des salaires.....</b>                                                                                    | <b>10</b> |
|    | <b>3.8 Une majorité de bénéficiaires d'aide sociale sans diplôme .....</b>                                                           | <b>11</b> |
|    | <b>3.9 Un volume de prestataires de l'assurance-emploi plus élevé qu'avant la pandémie .....</b>                                     | <b>11</b> |
|    | <b>3.10 Un écart de participation au marché du travail de plusieurs groupes de population.....</b>                                   | <b>12</b> |
|    | <b>3.11 Un déséquilibre prévu dans certains secteurs d'activité et professions ..</b>                                                | <b>12</b> |
|    | <b>3.12 Des défis additionnels pour intégrer la main-d'œuvre au marché du travail .....</b>                                          | <b>13</b> |
| 4. | Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs.....                                               | 14        |
|    | <b>4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité .....</b>                                                          | <b>14</b> |
|    | <b>4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle.....</b>                                                                | <b>14</b> |
|    | Annexe 1 – Budgets pour l'intervention du Fonds du développement du marché du travail.....                                           | 21        |
|    | Annexe 2 – Indicateurs de résultats et cibles.....                                                                                   | 22        |
|    | Annexe 3 – Organigramme de la Direction régionale de Services Québec.....                                                            | 23        |
|    | Annexe 4 – Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail .....                                                | 24        |
|    | Annexe 5 – Enjeux, orientations et axes d'intervention PAR 2021-2022 .....                                                           | 25        |
|    | Sources .....                                                                                                                        | 27        |



## **1. MOT DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC ET MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

C'est dans le contexte d'une reprise des activités économiques que le plan d'action régional de Services Québec 2022-2023 est présenté. Après deux ans de pandémie, les principaux indicateurs économiques de la région indiquent un niveau de reprise du marché du travail qui s'apparente à la situation qui était vécue en 2019. Bien que la situation épidémiologique se soit stabilisée, nos entreprises et organismes font face à de



nombreux défis pour l'année qui vient : des défis d'ordre mondial tels que la montée de l'inflation ou encore l'augmentation du coût des matières premières et des défis régionaux tels que les pressions exercées par la rareté de main-d'œuvre. Les transformations du marché du travail liées à une transition vers une économie verte et les transformations numériques associées à l'avènement de nouvelles technologies demandent également un niveau d'adaptabilité et de flexibilité incroyables pour les entreprises de notre région.

Face à ces défis, la Direction régionale de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue (DRSQ) et le Conseil régional des partenaires du marché du Travail de l'Abitibi-Témiscamingue (CRPMT) souhaitent mettre en place des approches innovantes pour soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre en région. L'information du marché du travail démontre un certain nombre de tendances qui méritent notre attention et qui ont été prises en compte dans le Plan d'action. Notons parmi ces tendances des indicateurs qui démontrent une plus grande mobilité de la main-d'œuvre, des changements technologiques qui amènent une diminution des emplois dits de routine, le recrutement international de la main-d'œuvre et la nécessité pour les travailleuses et les travailleurs de développer leurs compétences tout au long de leur carrière. Ces réalités s'ajoutent aux défis et aux opportunités des entreprises.

Bien que la pandémie ait eu un impact certain sur le marché du travail, certaines réalités perdurent au détriment de groupes qui sont sous-représentés sur le marché du travail et qui continuent à y occuper une place moins importante. Cela illustre, de nouveau, tous les efforts que nous devons continuer à fournir afin de favoriser l'apport et une meilleure représentation des groupes sous-représentés sur le marché de travail et nous croyons que les efforts déployés vont, au fil des ans, porter fruit. À ce sujet, notre démarche de collaboration avec les Premières Nations, dans la mise en œuvre d'actions favorisant l'intégration sur le marché du travail de leur population, se poursuivra en 2022-2023. Nous avons observé de belles réalisations en 2021-2022, notamment la tenue du colloque régional des Premières Nations et Inuits qui eut lieu en juin 2021.

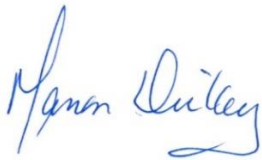
Le contexte économique positif actuel est accompagné de difficultés de recrutement pour les entreprises et elles représentent un défi pour la région, commandant ainsi des actions novatrices et concertées. La DRSQ et le CRPMT sont conscients qu'un effort collectif sera nécessaire non seulement pour accompagner les entreprises et les chercheurs d'emploi,

mais il sera également essentiel de renforcer les partenariats actuels et futurs pour favoriser l'attraction et la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée.

En parallèle, des efforts accrus seront poursuivis par les bureaux locaux, par l'intermédiaire des services aux entreprises et la Direction régionale de Services Québec afin de soutenir les entreprises qui doivent s'adapter aux enjeux grandissants liés au développement des compétences numériques et à l'introduction de nouvelles technologies. À ce sujet, plusieurs partenariats avec l'Espace d'Accélération et de Croissance de l'Abitibi-Témiscamingue (l'EACAT) ont été finalisés et un vaste chantier au niveau de l'accompagnement des entreprises pour leurs besoins en transformation et en développement de compétences numériques se mettra en branle en 2022-2023.

Comme par les années passées, le CRPMT et Services Québec peuvent compter sur la collaboration de plusieurs partenaires, dont les ressources externes en employabilité et les institutions d'enseignement qui contribuent elles aussi à l'atteinte de nos objectifs régionaux.

En terminant, nous désirons remercier tout le personnel de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue pour leur professionnalisme et leur capacité d'adaptation en cette deuxième année pandémique. Notre personnel s'est montré agile et dévoué, jour après jour, pour se faire un devoir de travailler dans le respect des engagements inscrits à la Déclaration de services et de s'approprier moult changements aux lignes d'affaires et programmes ainsi qu'aux modes de prestation. Tous ces changements et ces demandes d'adaptation permettront, nous l'espérons, d'améliorer l'expérience client des citoyens, afin d'offrir à chacun un service à la clientèle de grande qualité.



Manon Dickey

Directrice régionale de Services Québec



Sylvain Blais

Président du Conseil régional des partenaires  
du marché du travail

## 2. PRÉSENTATION DE LA DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC

La Direction régionale de Services Québec participe à la réalisation de la mission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), soit de contribuer à la prospérité économique du Québec en :

- Favorisant l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- Diffusant une information pertinente sur le travail dans tous les secteurs d'activité;
- Privilégiant l'inclusion économique et sociale des personnes les plus vulnérables;
- Simplifiant l'accès aux services gouvernementaux et aux registres de l'État.

De plus, le Ministère a pour mission d'offrir aux citoyens et aux entreprises, sur tout le territoire du Québec, un guichet multiservice afin de leur procurer un accès simplifié à des services publics.

Les services publics d'emploi (SPE) œuvrent à la mise en place de leviers favorisant l'intégration des individus au marché du travail et soutiennent les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines. Pour ce faire, des services sont offerts sur l'ensemble du territoire témiscabitibien. La Direction régionale est tenue de produire un plan d'action annuel en matière de main-d'œuvre et d'emploi, et ce, en réponse au *Plan stratégique 2019-2023 du MTESS*. Elle doit rendre compte de l'atteinte des cibles de résultats de ce plan, de même que de l'utilisation des budgets qui lui sont alloués. Le budget initial octroyé à la région s'élève pour l'année 2022-2023 à 19 250 300 \$. Pour en connaître davantage sur les ressources budgétaires octroyées et sur les cibles de résultat à atteindre en 2022-2023, consultez les annexes 1 et 2.

Par ses programmes d'assistance sociale, la Direction régionale assure également l'attribution d'une aide financière aux gens qui ne peuvent subvenir seuls à leurs besoins, notamment par de l'aide et de l'accompagnement aux prestataires qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche d'emploi.

Elle a aussi pour mandat de soutenir les citoyens et les entreprises dans leurs démarches avec l'État. Les démarches avec les services gouvernementaux doivent être simples, rapides et efficaces. Le modèle d'affaires de Services Québec a été conçu à cette fin. La population, tant les citoyens que les entreprises, bénéficiera, à travers un réseau de bureaux locaux déployés sur l'ensemble du territoire québécois, de nombreux services en trois modes de prestation : Web, téléphonique et en personne. Pour en apprendre davantage sur les services gouvernementaux actuellement desservis par la Direction régionale de Services Québec Abitibi-Témiscamingue, référez-vous à la page suivante.

### 2.1 Structure organisationnelle

Pour remplir sa mission, Services Québec dispose de bureaux locaux répartis dans toute la région soit : Amos, La Sarre, Rouyn-Noranda, Senneterre, Val-d'Or et Ville-Marie. Tous ces bureaux sont maintenant déployés sous la bannière Services Québec. De son côté, le traitement administratif de l'aide financière de dernier recours (AFDR) est régionalisé à Amos. Le client qui désire avoir accès à des informations générales ou le prestataire qui souhaite obtenir de l'information sur son dossier peut toutefois se référer au bureau local de son territoire. L'organigramme de la Direction régionale de Services Québec est présenté en annexe 3.

## Services gouvernementaux desservis par la Direction régionale de Services Québec Abitibi-Témiscamingue

### Bureau de Services Québec de La Sarre

655, 2<sup>e</sup> Rue Est  
La Sarre (Québec) J9Z 2Y9

#### Services offerts :

- Accompagnement dans les démarches administratives effectuées auprès des ministères et organismes
- Aide à l'emploi
- Aide aux entreprises
- Aide sociale
- Assermentation
- Postes informatiques en libre-service
- Renseignements sur les programmes et services

### Bureau de Services Québec d'Amos et Centre de traitement régional de l'aide financière de dernier recours

262, 1<sup>re</sup> Avenue Est  
Amos (Québec) J9T 1H3

#### Services offerts :

- Accompagnement dans les démarches administratives effectuées auprès des ministères et organismes
- Aide à l'emploi
- Aide aux entreprises
- Aide sociale
- Assermentation
- Permis de conduire et immatriculation des véhicules
- Postes informatiques en libre-service
- Renseignements sur les programmes et services

### Bureau de Services Québec de Rouyn-Noranda

189, avenue Murdoch, 1<sup>er</sup> étage  
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1E3

#### Services offerts :

- Accompagnement dans les démarches administratives effectuées auprès des ministères et organismes
- Actes de l'état civil (certificats et copies)
- Aide à l'emploi
- Aide aux entreprises
- Aide sociale
- Assermentation
- Bâtiment : paiement pour le maintien d'une licence et examens
- Postes informatiques en libre-service
- Renseignements sur les programmes et services

### Bureau de Services Québec de Val-d'Or

186, avenue Perrault  
Val-d'Or (Québec) J9P 2H5

#### Services offerts :

- Accompagnement dans les démarches administratives effectuées auprès des ministères et organismes
- Aide à l'emploi
- Aide aux entreprises
- Aide sociale
- Assermentation
- Postes informatiques en libre-service
- Renseignements sur les programmes et services

### Bureau de Services Québec de Ville-Marie

1B, rue Notre-Dame Nord  
Ville-Marie (Québec) J9V 1W5

#### Services offerts :

- Accompagnement dans les démarches administratives effectuées auprès des ministères et organismes
- Aide à l'emploi
- Aide aux entreprises
- Aide sociale
- Assermentation
- Postes informatiques en libre-service
- Renseignements sur les programmes et services

### Bureau de Services Québec de Senneterre

481, 7<sup>e</sup> Avenue Ouest  
Senneterre (Québec) J0Y 2M0

#### Services offerts :

- Accompagnement dans les démarches administratives effectuées auprès des ministères et organismes
- Aide à l'emploi
- Aide aux entreprises
- Aide sociale
- Assermentation
- Postes informatiques en libre-service
- Renseignements sur les programmes et services

### 3. L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX QUI INTERPELLENT LA DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC

#### 3.1 Des incertitudes et de profondes transformations

La levée progressive des mesures sanitaires a favorisé la reprise du marché du travail en région. Toutefois, des répercussions et des incertitudes continuent de planer, notamment l'imprévisibilité de l'absentéisme au travail, la vulnérabilité des chaînes d'approvisionnement, la hausse des coûts des matières premières et de l'énergie, la poussée inflationniste, les conflits géopolitiques, etc. À cela s'ajoutent de grands défis pour les employeurs régionaux, notamment la transition souhaitée vers une économie verte, la transformation numérique, les changements dans les habitudes des consommateurs et les pressions liées à la rareté de main-d'œuvre.

#### 3.2 Un marché du travail empreint de tendances

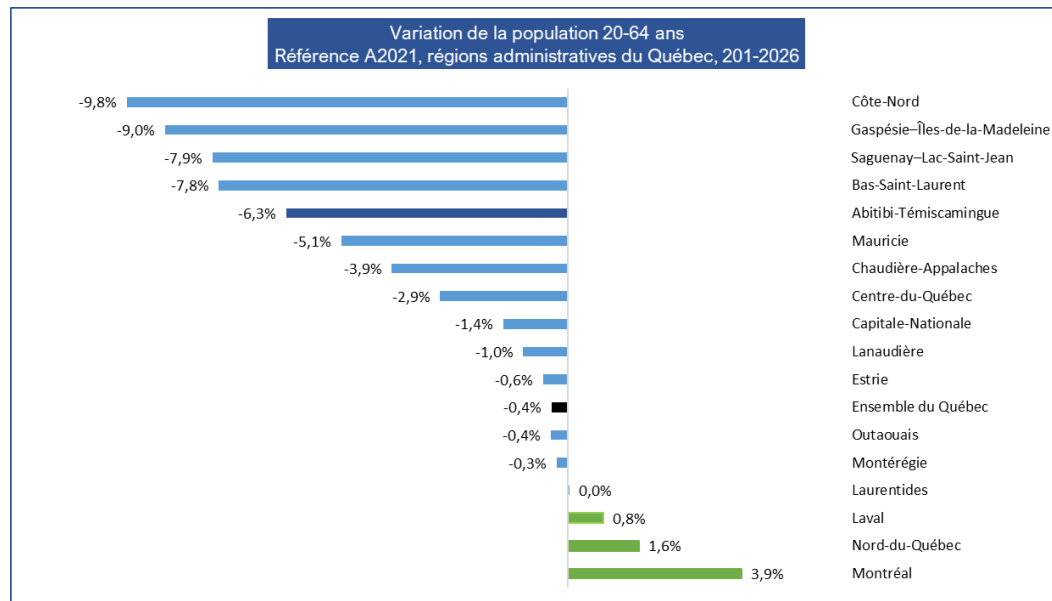
Le marché du travail régional a sa propre identité. Toutefois, différentes tendances mondiales influent celui-ci<sup>1</sup> : on observe une **mobilité grandissante de main-d'œuvre** dans un contexte de plein emploi. Les opportunités sont plus que présentes pour les chercheurs et les travailleurs. Le **télétravail** constituera un modèle d'avenir en région comme partout ailleurs. Facilité par les technologies et la venue de plateformes qui permettent d'effectuer des tâches de n'importe où, cela occasionnera un **recrutement sans frontières**. Plusieurs milieux de travail comptent jusqu'à cinq générations dans leurs organisations. Une **adaptabilité générationnelle** est à prévoir pour quelques années. La **diversité ethnoculturelle** demeurera un élément clé d'une participation inclusive au marché du travail de tous les talents. L'**accélération des changements technologiques** entraînera une diminution du travail de routine et un dégroupement des tâches. Les tâches difficiles à automatiser tels les services à la personne, **les compétences liées aux services à la clientèle gagneront en importance**. Une **obsolescence des compétences**<sup>2</sup> s'observe, d'où la nécessité du développement de compétences tout au long de la vie. La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a élaboré un référentiel qui représente les **dix compétences du futur**<sup>3</sup> : **numérique, collaborer et communiquer, adaptabilité, information, résolution de problèmes, autonomie, inclusion, développement professionnel, environnement (économie verte) et éthique**.

#### 3.3 Un faible niveau de littératie et de scolarisation

Selon le programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), la région de l'Abitibi-Témiscamingue a affiché un bilan en littératie sous la moyenne québécoise avec un résultat de **58,9 % de sa population âgée de 15 ans et plus sous le niveau 3** (47,0 % c. 56,5 %)⁴. Il s'agit du seuil à atteindre afin de lire des textes denses ou longs nécessitant une capacité à interpréter et à donner du sens aux informations. En 2018-2019, le **taux d'obtention d'un premier diplôme au secondaire après sept ans accusait un retard comparativement aux élèves du secteur public québécois** (73,4 % c. 78,4 %). La population régionale a maintenu un taux de scolarisation plus faible que la moyenne québécoise. En 2016, environ **21 % de la population âgée de 25 à 64 ans n'avait obtenu aucun diplôme par rapport à 13 % au Québec**. La population régionale se distinguait **favorablement à l'égard des diplômés d'une école de métiers, avec 28 % comparativement à 20 % au Québec**. À l'inverse, il subsistait un **retard significatif sur le plan de la diplomation universitaire (14,1 % c. 25,5 %)**⁵.

### 3.4 Une décroissance de la population en âge de travailler

Le vieillissement de la main-d'œuvre induit une diminution de notre population en âge de travailler. Selon la mise à jour 2021 des perspectives démographiques du Québec et des régions, 2020-2026 de l'Institut de la statistique du Québec, **les projections énoncent que la population la plus active sur le marché du travail (20-64 ans) diminuera de 5 351 personnes (-6,3 %) entre 2021 et 2026**. En 2022, **l'indice de remplacement de la main-d'œuvre sera de 70,0 comparativement à 83,7 pour l'ensemble du Québec**<sup>6</sup>. (Population 20-29 ans / population 55-64 ans) X 100).



### 3.5 Une amélioration du bilan du marché du travail entre 2020 et 2021

L'économie régionale a relativement bien traversé les remous de la pandémie. **Le nombre d'offres d'emploi signalées sur le site Québec emploi a grandement évolué entre mars 2020 et mars 2021 (533 c.1 042)**<sup>7</sup>. **La région a fait l'objet d'un nombre moindre de licenciements collectifs (dix salariés et plus) en 2021 comparativement à l'année 2020 (3 c. 10)**. Les entreprises ont évoqué des motifs administratifs, technologiques et économiques. Ces licenciements (fabrication en bois, extraction minière et première transformation des métaux) n'ont occasionné aucune fermeture définitive<sup>8</sup>. Les secteurs d'activité touchés en 2019 tels que l'information, la culture et les loisirs, l'hébergement et la restauration ainsi que le secteur manufacturier n'ont pas retrouvé leur niveau d'emploi au cours de l'année 2021.

**L'Abitibi-Témiscamingue a connu des années records de ses indicateurs du marché du travail en 2018 et 2019. En 2020, la pandémie s'est interposée. Une amélioration a été observée pour 2021 sans toutefois constater le retour des niveaux de 2019.** Par rapport à 2020, une hausse de la population active (+3 400; 4,6 %) a été observée. Le taux d'activité a atteint 64,7 %, une augmentation de 3,1 points de pourcentage (pp.). Ce sont 73 000 personnes qui ont occupé un emploi en 2021. En comparaison avec 2020, le nombre de personnes à l'emploi a augmenté en 2021 (+4 600; +4,6 %). Le nombre de chômeurs a connu une baisse (-1 200; -25,0 %) depuis 2020. Le taux de chômage s'est replié de 1,9 pp. pour s'établir à 4,7 %. En 2021, le taux d'emploi a fait un gain de 4,1 pp. et a atteint 61,7 %. **La région a fait bonne figure avec ses indicateurs en comparaison avec les autres régions du Québec.**

Tout comme la situation en 2020, les secteurs information, culture et loisirs, hébergement et restauration ont été les plus affectés cette année. Ces derniers n'ont pas retrouvé leur niveau d'emploi prépandémie. Quant au recul du nombre de personnes en emploi du secteur de la fabrication entre 2020 et 2021, les hypothèses plausibles sont : la rareté de main-d'œuvre, les difficultés d'approvisionnement et l'amorce d'un virage technologique attribuable à l'automatisation.

| Indicateurs du marché du travail (15 ans et plus)<br>Abitibi-Témiscamingue et ensemble du Québec, 2019-2021 <sup>9</sup> |                                   |         |         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------|---------|
|                                                                                                                          | 2019                              | 2020    | 2021    |
|                                                                                                                          | Taux d'activité (%)               |         |         |
| Abitibi-Témiscamingue                                                                                                    | 66,4                              | 61,6    | 64,7    |
| Ensemble du Québec                                                                                                       | 64,9                              | 63,8    | 64,1    |
|                                                                                                                          | Taux de chômage (%)               |         |         |
| Abitibi-Témiscamingue                                                                                                    | 5,6                               | 7,0     | 5,0     |
| Ensemble du Québec                                                                                                       | 5,1                               | 8,9     | 6,1     |
|                                                                                                                          | Taux d'emploi (%)                 |         |         |
| Abitibi-Témiscamingue                                                                                                    | 63,8                              | 57,6    | 61,7    |
| Ensemble du Québec                                                                                                       | 61,5                              | 58,1    | 60,1    |
|                                                                                                                          | Personnes en emploi (en milliers) |         |         |
| Abitibi-Témiscamingue                                                                                                    | 76,2                              | 68,4    | 73,0    |
| Ensemble du Québec                                                                                                       | 4 308,1                           | 4 099,6 | 4 269,0 |

### 3.6 La présence d'un nombre élevé de postes vacants

Le taux de postes vacants a sans cesse augmenté en région pour atteindre **5,7 % au 3<sup>e</sup> trimestre 2021**. Cela illustre non seulement la forte demande des employeurs, mais également un fort roulement de la main-d'œuvre pour certains secteurs. Le taux de postes vacants constitue une bonne mesure de la demande de travail non satisfaite. Il illustre non seulement la forte demande des employeurs, mais également le roulement de la main-d'œuvre pour certains secteurs.

| Postes vacants et taux de postes vacants<br>Abitibi-Témiscamingue et ensemble du Québec, par trimestre (T) 2019 et 2021 <sup>10</sup> |         |       |         |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|---------|-------|
|                                                                                                                                       | T3 2019 |       | T3 2021 |       |
|                                                                                                                                       | Nb      | Taux  | Nb      | Taux  |
| Abitibi-Témiscamingue                                                                                                                 | 2 590   | 3,5 % | 4 310   | 5,7 % |
| Ensemble du Québec                                                                                                                    | 137 530 | 3,6 % | 238 050 | 6,1 % |

### 3.7 Une forte croissance des salaires

En 2021, le salaire horaire moyen des employés de la région a été de 29,43 \$. **Il a crû de 3,5 % entre 2020 et 2021 comparativement à 2,2 % pour l'ensemble du Québec.** Il s'agit de la cinquième plus forte augmentation parmi les régions de l'ensemble du Québec. Le salaire horaire moyen des hommes a augmenté de 4,0 %, pour atteindre 32,04 \$. Du côté des femmes, le salaire horaire a enregistré une hausse de 2,7 %, pour atteindre 26,51 \$. Plusieurs projets d'investissements ont cours en région : institutionnels (santé et services sociaux et éducation), industriels lourds (majoritairement miniers) et génie. À cela risque de s'ajouter la vigueur des opérations de divers secteurs d'activité en simultané au contexte de rareté de main-d'œuvre. Ces éléments pourraient exercer, de nouveau, une pression à la hausse des salaires régionaux au cours de la prochaine année.

| Rémunération horaire des employés selon le sexe, 15 ans et plus<br>Abitibi-Témiscamingue et ensemble du Québec, 2019-2021 <sup>11</sup> |                   |                          |                   |                          |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|
|                                                                                                                                         | 2019              | variation<br>(2020/2019) | 2020              | variation<br>(2021/2020) | 2021              |
| <b>Abitibi-Témiscamingue</b>                                                                                                            |                   |                          |                   |                          |                   |
| <b>Salaire horaire moyen</b>                                                                                                            | <b>27,81 \$</b>   | <b>2,2 %</b>             | <b>28,43 \$</b>   | <b>3,5 %</b>             | <b>29,43 \$</b>   |
| Hommes / Femmes                                                                                                                         | 30,44 \$/24,87 \$ | 1,2 %/3,8 %              | 30,82 \$/25,81 \$ | 4,0 %/2,7 %              | 32,04 \$/26,51 \$ |
| <b>Ensemble du Québec</b>                                                                                                               |                   |                          |                   |                          |                   |
| <b>Salaire horaire moyen</b>                                                                                                            | <b>26,58 \$</b>   | <b>6,1 %</b>             | <b>28,20 \$</b>   | <b>2,2 %</b>             | <b>28,81 \$</b>   |
| Hommes/ Femmes                                                                                                                          | 27,97 \$/25,15 \$ | 5,0 %/7,3 %              | 29,36 \$/26,98 \$ | 2,7 %/1,5 %              | 30,16 \$/27,39 \$ |

### 3.8 Une majorité de bénéficiaires d'aide sociale sans diplôme

Le nombre d'adultes présents au programme d'aide sociale (sans contraintes ou ayant des contraintes temporaires à l'emploi) a diminué depuis décembre 2019. En décembre 2021, on a dénombré 1 722 adultes comparativement à 1 808 pour la même période l'an dernier (-4,8 %)<sup>12</sup>. Près de 7 bénéficiaires sur 10 ne détiennent aucun diplôme. En décembre 2021, 91,6 % cumulaient de 24 à plus de 120 mois de présence<sup>13</sup>.

| Caractéristiques adultes présents aux programmes d'aide sociale<br>Abitibi-Témiscamingue, décembre 2019-2020-2021 |                 |                 |                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|                                                                                                                   | 2019            | 2020            | 2021            |
| <b>Adultes</b>                                                                                                    | <b>2 100</b>    | <b>1 808</b>    | <b>1 722</b>    |
| Hommes / Femmes                                                                                                   | 54,4 % / 45,6 % | 54,9 % / 45,1 % | 53,3 % / 46,7 % |
| Aucun diplôme                                                                                                     | 67,4 %          | 68,9 %          | 67,2 %          |
| Secondaire - DES                                                                                                  | 14,0 %          | 13,7 %          | 15,1 %          |
| Secondaire - DEP                                                                                                  | 8,6 %           | 8,4 %           | 8,1 %           |
| Autres ou inconnu                                                                                                 | 10,0 %          | 9,1 %           | 9,5 %           |
| Moins de 54 ans                                                                                                   | 72,8 %          | 72,9 %          | 71,6 %          |

### 3.9 Un volume de prestataires de l'assurance-emploi plus élevé qu'avant la pandémie

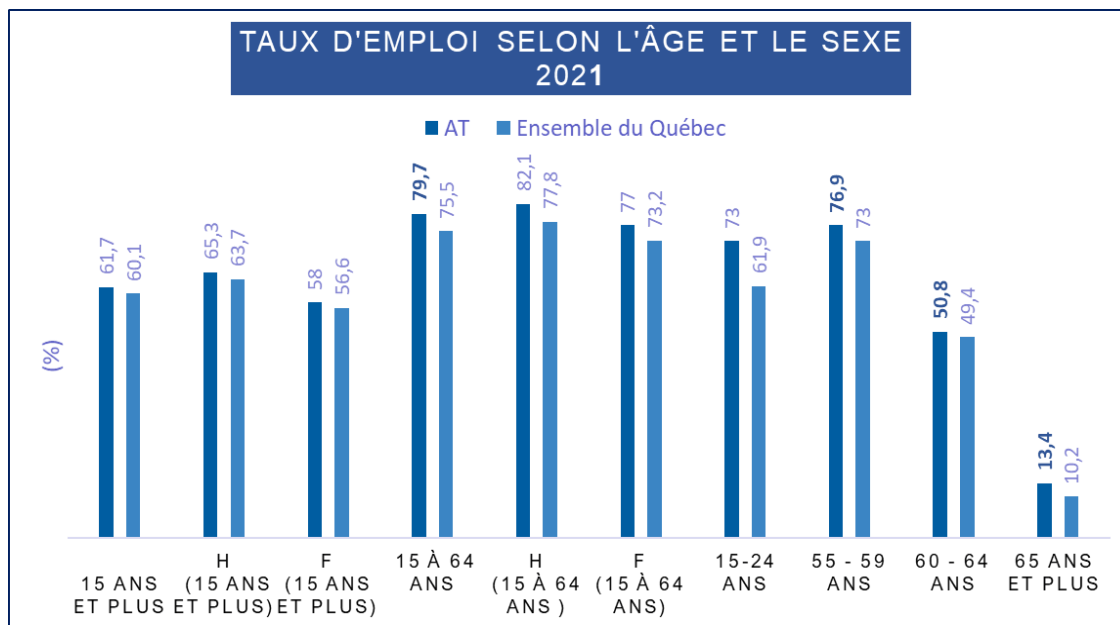
Pour l'année 2021, le volume moyen des prestataires actifs aptes au travail de l'assurance-emploi s'est établi à 7 453. En 2019, on comptait 4 463 prestataires et en 2020, 10 471<sup>14</sup>. En date de décembre 2021, parmi les 4 922 prestataires, 44,2 % des demandes étaient saisonnières (occasionnelles et fréquentes). Les primo demandeurs (1<sup>re</sup> demande en cinq ans) représentaient 22,4 % des demandes. Les quatre secteurs évoqués lors du dernier emploi ont été : construction (23,7 %), commerce de détail (8,4 %), administration publique (8,1 %) ainsi qu'agriculture et foresterie (7,1 %)<sup>15</sup>.

### 3.10 Un écart de participation au marché du travail de plusieurs groupes de population

**Le taux d'emploi des personnes d'identité autochtone de la région, en 2016, a été moindre que celui des personnes d'identité autochtone de l'ensemble du Québec** (41,7 % c. 51,9 %). Selon le Recensement 2016 de Statistique Canada, la région s'est classée au 16<sup>e</sup> rang parmi les 17 régions. Le nombre de personnes d'identité autochtone de 15 ans et plus en emploi a totalisé 5 735<sup>16</sup>.

Toujours selon le Recensement 2016, la population immigrée active de la région s'élevait à 1 330<sup>17</sup>. **La situation en emploi des personnes immigrantes admises en région a été plus favorable que dans l'ensemble du Québec.** Les personnes immigrantes admises en région ont affiché un taux d'emploi de 61,3 % comparativement à 57,3 % pour le même groupe de personnes dans l'ensemble du Québec<sup>18</sup>. Le Plan d'immigration du Québec 2022 prévoit l'accueil de 27 800 travailleurs qualifiés. **Parmi les personnes immigrantes admises au Québec en 2019, 59 déclarent l'Abitibi-Témiscamingue comme la région projetée d'installation, soit 0,3 % des personnes.** Au 31 décembre 2019, les personnes qui détenaient un permis de travail temporaire valide et qui résidaient dans la région se déclinaient ainsi : 160 personnes titulaires d'un permis du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et 140 titulaires d'un permis du Programme de mobilité internationale (PMI)<sup>19</sup> et près de 445 étudiants étrangers inscrits dans les établissements régionaux.

Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, **le taux d'emploi des femmes de 15-64 ans sur le marché du travail a été inférieur à celui des hommes** (77,0 c. 82,1 %). Le taux d'emploi des femmes de l'ensemble du Québec a été moindre que celui des femmes de la région (73,2 %). L'écart entre les sexes s'est apparenté (AT; 5,1 points de pourcentage et ensemble du Québec 4,5 pp.). On a constaté un **sous-emploi des personnes expérimentées**. En région, le taux d'emploi s'est fixé à 76,9 % pour les 55-59 ans et à 50,8 % pour les 60-64 ans<sup>20</sup>.



### 3.11 Un déséquilibre prévu dans certains secteurs d'activité et professions

La demande totale de main-d'œuvre prévue entre 2021 et 2025 se chiffre à 17 800 emplois à pourvoir. On estime le nombre à :

- 6 000 pour répondre à la croissance prévue de l'emploi (34 %)<sup>21</sup>;
- 11 800 pour le remplacement prévu des départs à la retraite (66 %)<sup>22</sup>.

Tous les secteurs d'activité devraient afficher une stabilité ou une croissance de l'emploi en raison du rattrapage des emplois perdus entre 2019 et 2020.

La région comptera près de 90 professions où la main-d'œuvre projetée sera insuffisante pour répondre aux besoins prévus des employeurs<sup>23</sup>. Ces professions se concentreront autour des compétences liées aux sciences naturelles et appliquées, soutien des services et soins de santé, services d'enseignement et aux métiers de la construction ainsi qu'à l'entretien et l'opération d'équipement. Une profession sur trois (25,6 %) nécessitera un diplôme universitaire. Plus de la moitié (52,3 %) requerra un niveau de compétences techniques (nécessitant généralement une formation collégiale ou un diplôme d'études professionnelles), 17,4 % un diplôme d'études secondaires ou une courte formation en entreprise, et 6,7 % ne demanderont aucun diplôme.

### 3.12 Des défis additionnels pour intégrer la main-d'œuvre au marché du travail

La participation au marché du travail de la main-d'œuvre est influencée par des facteurs sociaux, économiques et par le milieu de vie. Ce dernier contribue au bon fonctionnement d'un marché du travail. La région fait face à de multiples défis à cet égard : la diversité de l'offre en habitation, l'accès au logement, la disponibilité de places en services de garde, l'accès aux soins de santé, la présence de services de proximité, l'existence d'infrastructures technologiques et de mobilité, etc.

## ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

- Une participation et un maintien en emploi du plus grand nombre de personnes.
- Une gestion humaine et inclusive afin de fidéliser la main-d'œuvre.
- La qualification et le rehaussement des compétences.
- Le soutien à l'amélioration de la productivité du travail des entreprises et le développement de compétences liées au passage à l'ère numérique.
- L'attraction d'une main-d'œuvre qui répond aux besoins du marché du travail régional.

**En conclusion, les principales orientations qui interpellent la Direction régionale de Services Québec sont :**

- Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité
- Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

## 4. PRIORITÉS RÉGIONALES ET AXES D'INTERVENTION EN LIEN AVEC LES PRINCIPAUX OBJECTIFS

La planification régionale découle du contexte régional et des enjeux mentionnés précédemment. Elle prend également appui sur les priorités régionales ainsi que sur la planification stratégique 2019-2023 du MTESS et de celle de la Commission des partenaires du marché du travail, ainsi que sur l'exercice annuel de planification du secteur Emploi-Québec. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la Direction régionale de Services Québec, des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités ainsi que de certains facteurs de contingence.

Les priorités régionales de la Direction régionale de Services Québec sont :

- a) faire connaître par des actions simples et efficaces les services que le Ministère peut offrir à l'ensemble de sa clientèle;
- b) soutenir le développement des compétences de l'ensemble de la main-d'œuvre disponible au marché du travail;
- c) personnaliser et adapter l'offre de services des services publics d'emploi aux individus et aux entreprises qui en ont besoin;
- d) accompagner les entreprises pour qu'elles soient en mesure de faire face aux défis que pose la transformation actuelle du marché du travail;
- e) s'assurer que la concertation réalisée avec les partenaires permette le développement d'une offre de services adaptée aux besoins de la clientèle individu et entreprise.

### 4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité

En lien avec cette orientation de la planification stratégique 2019-2023 du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, voici les interventions régionales prévues pour 2022-2023.

| Objectif : Faire connaître davantage l'offre de services de Services Québec |                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Axes d'intervention                                                         | Mettre en place des actions simples et efficaces afin de faire connaître l'ensemble des services offerts par les bureaux de Services Québec. |
|                                                                             | Renforcer la visibilité en lien avec les collaborations de Services Québec                                                                   |

Tous les bureaux locaux étant maintenant désignés comme « bureau de Services Québec », il importe de faire valoir leur rôle à titre de porte d'entrée des programmes et services gouvernementaux. Services Québec Abitibi-Témiscamingue s'assurera donc de faire connaître l'étendue de leur offre de services aux citoyennes et citoyens désireux de transiger avec l'État québécois, et ce, en présentiel, au téléphone et en ligne. Dans le même ordre d'idées, des actions seront également réalisées pour informer les partenaires, les entreprises et la population de notre offre de services ainsi que de nos contributions aux divers projets et événements dans lesquels nous sommes impliqués.

### 4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

Cette orientation de la planification stratégique ministérielle 2019-2023 comprend trois objectifs qui interpellent les directions régionales de Services Québec : deux relatifs à l'emploi et la main-d'œuvre, l'autre ayant trait à la solidarité sociale.

## Interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Le Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il prend en compte la Planification stratégique 2019-2023 du MTESS. En ce sens, il s'inscrit dans l'orientation 2 de la planification stratégique, soit « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » et il contribue à la réalisation de deux des objectifs de cette orientation, soit :

- Objectif 2.1 - Augmenter l'intégration et le maintien en emploi.
- Objectif 2.3 - Soutenir davantage les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

### Voici les enjeux du Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi :

- Enjeu 1 - La bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail, essentielle à une prise de décision éclairée.
- Enjeu 2 - La connaissance et le recours aux services publics d'emploi par la clientèle de chercheurs d'emploi, de travailleurs et d'employeurs, compte tenu des bénéfices qu'ils peuvent en tirer.
- Enjeu 3 - La réponse adaptée des services publics d'emploi aux besoins du marché du travail et l'agilité dans la prestation de services
- Enjeu 4 - L'efficacité du partenariat, un intrant incontournable au bon fonctionnement des services publics d'emploi.

Voici les axes d'intervention retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, présentés selon les orientations du Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi.

| Main-d'œuvre et emploi                                                                                                                              |                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectif 1 - Rejoindre les clientèles et leur faire connaître les opportunités du marché du travail et les bénéfices des services publics d'emploi. |                                                                                                                                                                          |
| Axes d'intervention                                                                                                                                 | Miser sur des interventions ciblées, personnalisées et adaptées pour rejoindre la clientèle individu et entreprise.                                                      |
|                                                                                                                                                     | Intensifier nos actions avec les partenaires afin d'assurer le continuum d'intervention auprès des personnes qui demeurent sans emploi à la suite d'une intervention.    |
|                                                                                                                                                     | Bonifier et diffuser l'information du marché du travail (IMT) pour guider les actions et les réflexions des intervenants auprès des clientèles individus et entreprises. |

Le Ministère est proactif dans sa réponse aux différentes problématiques du marché du travail. De ce fait, de nombreuses campagnes de sensibilisation ont été déployées au cours des dernières années afin d'atténuer ces problématiques et d'arriver à une meilleure adéquation entre les différents besoins du marché du travail. Malgré tout, la rareté de main-d'œuvre continue de préoccuper les employeurs et les indicateurs ne démontrent pas une résorption de la situation à court terme. C'est dans cette optique qu'il faut poursuivre les efforts afin de rejoindre toutes les clientèles susceptibles de se mettre en mouvement pour accéder au marché du travail ou entreprendre une démarche de qualification.

L'organisation continuera à agir comme vecteur afin de relayer efficacement toutes les différentes campagnes de promotion et de sensibilisation réalisées par le MTESS. Au-delà de ces interventions, Services Québec travaillera avec ses partenaires des ressources externes, afin de réaliser une

campagne de promotion des services d'aide à l'emploi. L'objectif de cette campagne est de s'assurer que l'ensemble des personnes aptes à l'emploi prennent connaissance des différents services qui leur sont offerts afin de les supporter dans leurs démarches de retour sur le marché du travail ou en formation.

L'IMT se doit d'être l'assise principale de toutes initiatives ou décisions stratégiques susceptibles de répondre au marché du travail témiscabibien. Pour ce faire, celle-ci doit être facilement accessible, vulgarisée et adaptée à l'auditoire à laquelle elle est diffusée. Des stratégies de diffusion de l'IMT seront mises en place à deux échelles, soit auprès des acteurs de prise de décisions ainsi qu'auprès des ambassadeurs qui travaillent étroitement avec les diverses clientèles desservies par Services Québec. À cette fin, la Direction régionale souhaite se positionner davantage comme un leader stratégique en matière d'IMT. De plus, la Direction régionale sera à l'affût de toutes les opportunités qui pourraient lui être offertes afin d'informer la population et les organismes sur les réalités du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue. Notre dynamique régionale est composée de caractéristiques bien distinctes et ces particularités doivent être partagées, vulgarisées et expliquées à la population, aux entreprises et organismes du territoire afin de mener des actions qui auront un réel impact sur notre marché du travail régional.

| Main-d'œuvre et emploi                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectif 2 - Requalifier et rehausser les compétences des personnes sans emploi et des travailleurs. |                                                                                                                                                                                                                                               |
| Axes d'intervention                                                                                  | Favoriser la réussite des participations en requalification et rehaussement des compétences en offrant des parcours personnalisés, des solutions adaptées aux besoins et un accompagnement soutenu en cours de participation.                 |
|                                                                                                      | Accompagner les entreprises pour qu'elles identifient, de façon structurée, les besoins de développement de compétences de leurs travailleurs dans un souci d'amélioration de la productivité et de la mobilité interne de leur main-d'œuvre. |
|                                                                                                      | Travailler en étroite collaboration avec les partenaires de l'éducation au développement d'une offre de formation souple et adaptée aux besoins des individus et des entreprises en réponse à la transformation du marché du travail.         |

Le marché du travail est en constante évolution. Ces transformations modifient l'essence même des compétences relatives aux professions occupées par les travailleurs. Réorganisation du travail, introduction de nouvelles technologies et ouverture des marchés à l'international sont des exemples influençant les compétences nécessaires à la main-d'œuvre de demain. Il faut de plus en plus penser en termes de développement des compétences en continu, en ce sens que les travailleurs devront poursuivre le développement de leurs compétences tout au long de leur carrière s'ils veulent se maintenir à niveau. Dans cette optique, le CRPMT a soutenu un projet en partenariat avec les établissements de formation visant à soutenir les entreprises à mieux identifier le développement des compétences de leur main-d'œuvre. Au cours de l'année 2021-2022, ce projet fera l'objet d'une expérimentation et d'un déploiement en région.

Il importe d'accompagner de manière efficace et soutenue les entreprises pour identifier leurs besoins de formation et de développement de compétences de leurs employés. L'équipe de conseillers des

services aux entreprises de Services Québec maintient d'ailleurs des liens étroits avec les entreprises de leur territoire afin de répondre à ces besoins. L'équipe d'agents d'aide à l'emploi joue aussi un rôle prépondérant pour favoriser la persévérance de la clientèle et s'active auprès des chercheurs d'emploi ou des prestataires de l'aide financière de dernier recours pour leur proposer une démarche répondant à leurs besoins.

Dans le même ordre d'idée, le personnel de Services Québec aura comme priorité de mettre en place des parcours personnalisés avec les individus et de s'assurer de les accompagner à travers une série de succès de différents ampleurs afin d'améliorer leurs compétences. De plus, nous poursuivrons nos efforts en collaboration avec nos partenaires de l'éducation afin qu'une offre de formation adaptée et diversifiée soit offerte en région. Une attention particulière sera accordée aux adultes ne détenant aucun diplôme afin de rehausser leur niveau de compétence ou encore de les soutenir dans l'obtention d'une première diplomation.

| Main-d'œuvre et emploi                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectif 3 - Réaliser des interventions adaptées aux besoins des chercheurs d'emploi en vue de leur intégration et de leur maintien en emploi notamment en collaboration avec les employeurs. |                                                                                                                                                                                                                               |
| Axes d'intervention                                                                                                                                                                           | Favoriser la mise en place de nouvelles stratégies adaptées pour des clientèles plus vulnérables en leur offrant un accompagnement soutenu et personnalisé jusqu'à l'intégration durable en emploi.                           |
|                                                                                                                                                                                               | Faciliter l'embauche et l'intégration durable en emploi de personnes rencontrant des difficultés par l'entremise des programmes et services offerts aux entreprises.                                                          |
|                                                                                                                                                                                               | Optimiser les collaborations avec les partenaires pour offrir un continuum de service complet aux personnes et aux entreprises qui éprouvent des difficultés avec les pratiques d'accueil et l'intégration durable en emploi. |

La mise en place de bonnes pratiques en matière d'accueil et d'intégration en emploi par les employeurs est un incontournable. En ce sens, il importe de mieux préparer les employeurs à accueillir leur main-d'œuvre, particulièrement celle plus éloignée du marché du travail. Différents outils sont à la disposition des employeurs et des chercheurs d'emploi tels que le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Aussi, la rareté de main-d'œuvre amène un effet pernicieux sur la persévérance des personnes éloignées du marché du travail dans des programmes de préparation à l'emploi du type PPE ou SAE alors que plusieurs se font recruter avant de se rendre au bout de ces programmes. La relance du chantier, en lien avec le projet sur le maintien en emploi, doit être une priorité en 2022-2023 tout comme la mise en place de plus grandes collaborations entre les employeurs, les ressources externes et Services Québec afin d'identifier et de solutionner les problématiques d'intégration à l'emploi de chaque individu (réfléchir à une approche personnalisée tant au niveau de l'entreprise que de l'individu).

La pression est importante sur les employeurs en raison de plusieurs facteurs, mais nul doute que l'un des résultats les plus présents en 2022-2023 est la rareté de la main-d'œuvre. Plusieurs font part de leurs préoccupations au personnel de notre organisation face aux difficultés qu'ils vivent en lien avec la gestion de leur main-d'œuvre. Certains se voient contraints d'embaucher une clientèle plus éloignée du marché du travail, moins qualifiée et moins expérimentée, ce qui peut avoir un effet démobilisant

chez les employés. L'ajout de formations sur les compétences de base peut être une alternative intéressante afin de développer rapidement les compétences pour les nouveaux employés.

| Main-d'œuvre et emploi                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectif 4 - Accompagner les employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils l'adaptent au contexte de rareté persistante de main-d'œuvre. |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Axes d'intervention                                                                                                                                            | Offrir un accompagnement soutenu aux entreprises qui n'ont pas les ressources nécessaires pour mettre en œuvre les projets ou les solutions qu'elles ont priorisés pour pallier la rareté persistante de main-d'œuvre.                                                   |
|                                                                                                                                                                | Aider les entreprises à évaluer l'impact de leurs pratiques en gestion des ressources humaines ainsi qu'à identifier et à mettre en place des pistes d'optimisation leur permettant de rester compétitives et attractives face à la transformation du marché du travail. |

L'un des enjeux soulevés par les partenaires de Services Québec est l'équilibre entre les responsabilités des employeurs pour la mise en place de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines et leur capacité à mettre en œuvre ces bonnes pratiques dans un contexte où, bien souvent, ils doivent aller à l'essentiel. Les mesures et les services offerts par Services Québec permettent aux employeurs de s'enquérir des bonnes pratiques en GRH et d'être accompagnés pour la mise en place de ces bonnes pratiques. Dans l'optique où le temps et l'expertise semblent être des enjeux, et afin de mettre en place de nouvelles manières de faire pour attirer et maintenir les employés au sein de leur entreprise, il est nécessaire d'envisager la mise en place de solutions collectives et peut-être même par secteurs d'activité économique. Ce sont des pistes d'actions qui seront analysées au cours de la prochaine année.

Comme mentionné à plusieurs reprises, la rareté de main-d'œuvre est une problématique qui ne sera pas résorbée avant de nombreuses années, alors que les économistes ne prévoient pas de retour à l'équilibre avant 2031. Une des solutions mises de l'avant par plusieurs entreprises est sans contredit le recours aux différentes catégories d'immigration. À ce sujet, des maillages se sont amorcés dans la dernière année entre les partenaires concernés afin de s'assurer de la compréhension et de la complémentarité des mandats de chacun. Ces collaborations se poursuivront en 2022-2023 au bénéfice des entreprises.

Une autre solution pour pallier le manque de main-d'œuvre en entreprise est de miser sur la transformation numérique. Certains aspects du travail, dans certaines organisations, peuvent être remplacés par l'implantation de nouvelles technologies. La Direction régionale de Services Québec et le CRPMT, en collaboration avec des partenaires tels que l'Espace d'Accélération et de Croissance de l'Abitibi-Témiscamingue, devraient s'investir au courant de la prochaine année dans un vaste chantier visant la connaissance de l'offre en transformation numérique et l'accompagnement des entreprises pour l'implantation de nouvelles façons de faire dans ce domaine.

| Main-d'œuvre et emploi                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectif 5 - S'assurer d'une concertation étroite avec les partenaires du marché du travail afin d'offrir des services publics d'emploi alignés sur les besoins des clientèles. |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Axes d'intervention                                                                                                                                                             | S'assurer d'une complémentarité d'actions avec les ministères et les organismes de la région dans les projets priorisés pour le développement et le maintien d'un continuum de services publics d'emploi destinés aux individus et entreprises.           |
|                                                                                                                                                                                 | Construire une lecture partagée de certains enjeux régionaux, notamment sur les obstacles à l'intégration des femmes, des Premières Nations et de la place de la gestion des ressources humaines dans la transition des entreprises vers l'ère numérique. |

Le phénomène de rareté de main-d'œuvre rencontré dans plusieurs secteurs d'activité amène les employeurs à chercher de la main-d'œuvre dans des bassins qui, autrefois, étaient délaissés par crainte ou par méconnaissance des implications entourant l'accueil et l'intégration de ces travailleurs. Les stigmatisations de cette main-d'œuvre font souvent ombrage aux nombreux avantages qu'apporte l'hétérogénéité. En effet, des individus détenant des parcours professionnels et des expériences de vie variés véhiculent nécessairement des valeurs permettant d'enrichir la culture organisationnelle et des perspectives différentes poussant à l'innovation. C'est devant ce constat que Services Québec, en collaboration avec les intervenants régionaux, valorisera l'apport au marché du travail de tous les talents, notamment ceux des groupes sous-représentés. Les services aux entreprises guideront les entreprises dans l'adaptation de leurs approches de gestion, assureront un soutien à l'intégration et au maintien durable en emploi, rendant ainsi les organisations attractives pour cette main-d'œuvre. En lien avec cet enjeu, l'expérience des comités mixtes et la réalisation des actions prévues, telles que l'embauche d'agents de liaison pour favoriser l'intégration des Premières Nations sur le marché du travail, serviront en 2022-2023 de guide pour initier des projets structurants en région pour cette clientèle. De plus, le CRPMT abordera une vaste réflexion sur la place des femmes sur le marché de travail et se donnera des orientations afin d'amener les femmes à occuper une place prépondérante sur le marché de l'emploi en Abitibi-Témiscamingue.

Face aux préoccupations des employeurs et les nombreux défis auxquels ils doivent répondre, Services Québec offre une panoplie de moyens et mesures afin d'aider ces derniers. De plus, Services Québec, dans un contexte pandémique qui a évolué au cours des deux dernières années, renforcera ses collaborations avec ses partenaires afin de mettre à profit ses moyens et mesures au bénéfice du plus grand nombre d'entreprises possible. À ce sujet, il sera pertinent et profitable de travailler les stratégies de concertation avec l'ensemble de l'équipe de Services Québec afin d'être à l'affût des opportunités et des occasions de partenariat à l'échelle régionale et sur l'ensemble des territoires de la région. Le positionnement de Services Québec sur chacun des territoires fait de notre organisation un acteur privilégié pour la mise en place de solutions pour faire face aux défis que présente le marché du travail actuel. Services Québec entend bien profiter de ce positionnement stratégique afin d'influencer les acteurs régionaux face aux enjeux touchant le développement de la main-d'œuvre et la gestion des ressources humaines en région. En ce sens, toute l'équipe de Services Québec sera à l'affût des événements ou projets pour lesquels nous pourrions collaborer et ainsi travailler à améliorer le marché de l'emploi en Abitibi-Témiscamingue.

## Interventions en matière de participation sociale et de mobilisation

L'orientation 2 « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » du plan stratégique 2019-2023 du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente aussi l'objectif 2.2 qui vise à augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires.

À ce titre, voici l'intervention régionale retenue pour 2022-2023.

| Objectif : Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Axe d'intervention                                                                             | Soutenir le personnel de Services Québec et des ressources externes intervenant auprès de la clientèle plus éloignée afin d'accroître le référencement et l'accompagnement de la clientèle de l'aide financière de dernier recours vers les ressources disponibles pour atténuer les obstacles à la mise en mouvement. |

Notre personnel est dévoué et qualifié afin d'accompagner la clientèle de l'aide financière de dernier recours vers la mise en mouvement. Il importe cependant de sensibiliser davantage nos intervenants, tant internes qu'externes, aux réalités que peuvent vivre les personnes en contexte de pauvreté et d'exclusion. En ce sens, nous poursuivrons nos efforts afin de donner les formations nécessaires à notre personnel et aux intervenants des ressources externes pour les outiller en lien avec les difficultés vécues par les personnes vivant en contexte de pauvreté et d'exclusion. Notre objectif sera de trouver, pour notre personnel, des moyens ou des techniques pour encourager la clientèle de l'aide financière de dernier recours à s'engager et à persévérer dans une mise en mouvement, soit vers une mesure, un service d'intégration sociale ou encore vers l'insertion et le maintien en emploi.

## Conclusion

La rédaction du plan d'action régional 2022-2023 a été réalisée grâce à la participation de nombreux intervenants et plusieurs consultations préalables à l'écriture ont permis d'identifier les enjeux qui doivent être traités en priorité pour la prochaine année afin d'équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre dans la région. Des représentants de tous les secteurs ont pu se prononcer sur les enjeux du marché du travail par l'entremise d'une consultation auprès des membres des CRPMT. Les gestionnaires et les répondants régionaux des différentes mesures et services du Ministère ont pu en faire autant grâce à des consultations menées au cours de l'hiver 2022.

La Direction régionale de Services Québec est très reconnaissante de l'implication de tous ses partenaires, tant internes qu'externes à l'organisation. Cette participation démontre, encore une fois, toute la capacité de la région à se mobiliser pour intervenir sur les enjeux sociaux et économiques d'importance.

## **ANNEXE 1 – BUDGETS POUR L'INTERVENTION DU FONDS DU DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Pour offrir les services publics d'emploi, Services Québec dispose d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois (Fonds de développement du marché du travail [FDMT]).

L'importance des ressources mises à la disposition de Services Québec conditionne l'ampleur de ses interventions. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment en ce qui concerne les cibles de résultats à atteindre quant aux services publics d'emploi.

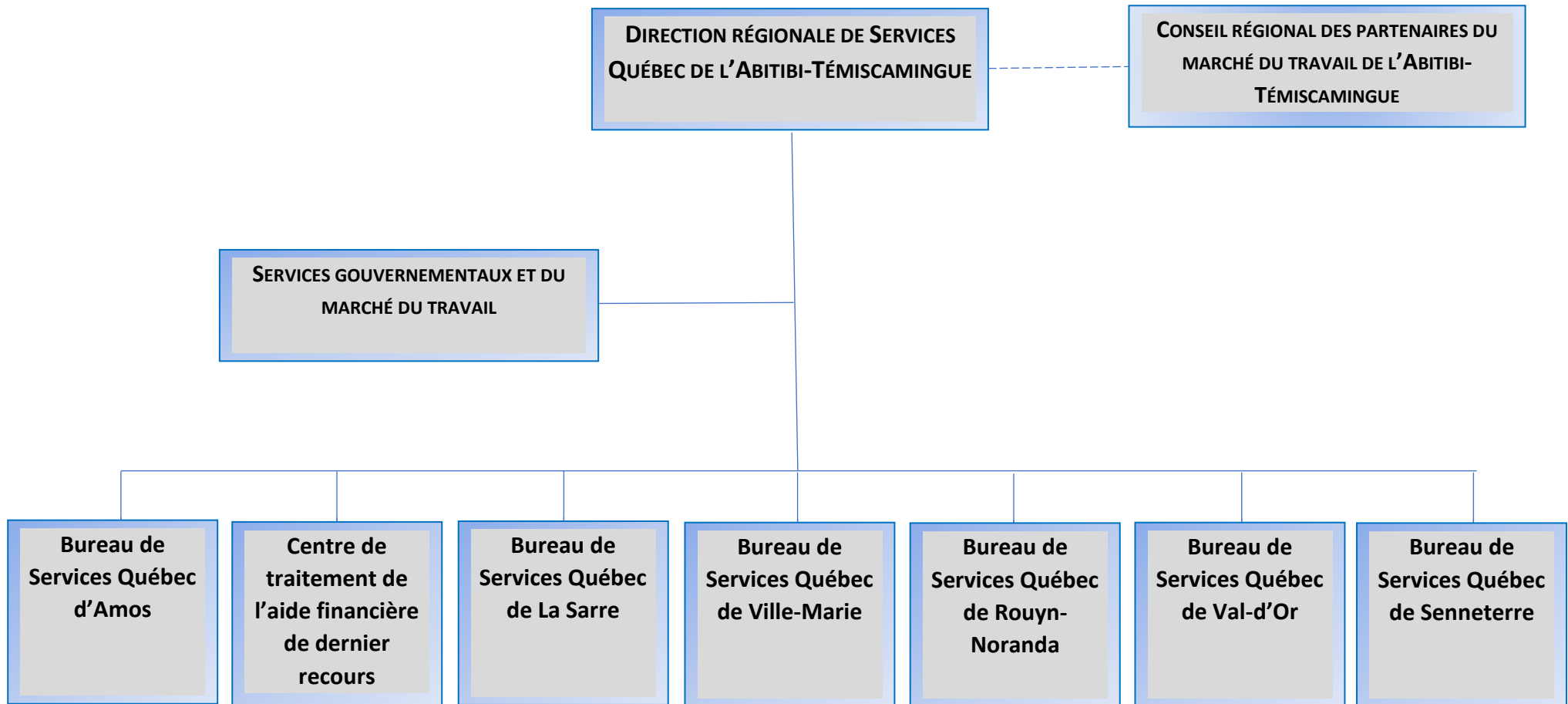
Le budget d'intervention du FDMT dont dispose l'Abitibi-Témiscamingue en 2022-2023 est de 19 250 300\$.

Ce budget est réparti dans les six centres locaux d'emploi, selon le poids relatif de chacun des territoires et à la Direction régionale pour l'administration des services régionalisés qui profitent à l'ensemble de la région.

**ANNEXE 2 – INDICATEURS DE RÉSULTATS ET CIBLES**

| Cibles 2022-2023 réparties par territoire |                                                                                                                                                               |        |        |               |             |          |          |            |          |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|---------------|-------------|----------|----------|------------|----------|
|                                           |                                                                                                                                                               | Cible  | Amos   | Rouyn-Noranda | Ville-Marie | La Sarre | Val-d'Or | Senneterre | Province |
| 1                                         | Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)                                 | 2028   | 322    | 562           | 260         | 313      | 487      | 84         | 95 000   |
| 2                                         | Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (ensemble de la clientèle)              | 58,9 % | 58,9 % | 58,9 %        | 58,9 %      | 58,9 %   | 58,9 %   | 58,9 %     | 55,5 %   |
| 3                                         | Nombre de prestataires de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation                                   | -      | -      | -             | -           | -        | -        | -          | -        |
| 4                                         | Proportion des prestataires de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation                | -      | -      | -             | -           | -        | -        | -          | -        |
| 5                                         | Nombre de bénéficiaires des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation                    | 297    | 47     | 83            | 38          | 46       | 71       | 12         | 14 000   |
| 6                                         | Proportion des bénéficiaires des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation | 44 %   | 44 %   | 44 %          | 44 %        | 44 %     | 44 %     | 44 %       | 42 %     |
| 7                                         | Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)                     | 134    | 21     | 37            | 17          | 21       | 32       | 6          | 4 550    |
| 8                                         | Nombre d'entreprises nouvellement aidées                                                                                                                      | 411    | 65     | 114           | 53          | 63       | 99       | 17         | 15 445   |

### ANNEXE 3 – ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC



## ANNEXE 4 – COMPOSITION DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

### Membres votants

#### Représentants entreprises

- Cristelle Béchard-Julien, Gareau Toyota
- Maude Gagnon, Eska
- Francis Larochelle, vice-président du CRPMT, Canadian Malartic
- David Lecours, Cain Lamarre Avocats
- Alain Perron, Produits forestiers Greenfirst
- Caroline Renaud, Témisko

#### Représentants main-d'œuvre

- Gilles Chapadeau, Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec
- Sonia Charrette, vice-présidente du CRPMT, Métallos
- Isabelle Doyon, Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue
- Daniel Lacroix, Confédération des syndicats nationaux, Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec
- Félix-Antoine Lafleur, Confédération des syndicats nationaux, Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec
- Linda Lavoie, Fédération de l'Union des producteurs agricoles d'Abitibi-Témiscamingue

#### Autres membres (communautaire, formation, développement local et Services Québec)

- Monique Beaupré, Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue
- Sébastien Bélisle, Carrefour jeunesse emploi Abitibi-Ouest
- Nadia Bellehumeur, Société de développement du Témiscamingue
- Marie-Luce Bergeron, Commission scolaire du Lac-Témiscamingue et Service de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle
- Sylvain Blais, président du CRPMT, Cégep de l'Abitibi Témiscamingue
- Manon Dickey, membre d'office, secrétaire du CRPMT et directrice régionale Services Québec Abitibi-Témiscamingue
- Vincent Rousson, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
- Jason Yergeau, Commission scolaire de l'Or et des Bois et Centre de formation professionnelle Val-d'Or

### Membres sans droit de vote

#### Représentants des ministères

- Vanessa Connelly Lamothe, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
- Richard Bernier, ministère de l'Éducation
- Yucca Léonard, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
- Dominic Marcil, Commission de la construction du Québec
- Florent Lado Nogning, ministère de l'Économie et de l'Innovation

#### Membres observateurs

- Jamie Houle, Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec
- Thomas Desjardins, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
- Caroline Roy, Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue
- Lyse Roberge, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

## ANNEXE 5 – ENJEUX, ORIENTATIONS ET AXES D'INTERVENTION PAR 2022-2023

### Orientation 1 : Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité

| Objectif : Faire connaître davantage l'offre de service de Services Québec |                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Axes d'intervention                                                        | Mettre en place des actions simples et efficaces afin de faire connaître l'ensemble des services offerts par les bureaux de Services Québec. |
|                                                                            | Renforcer la visibilité en lien avec les collaborations de Services Québec                                                                   |

### Orientation 2 : Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

| Main-d'œuvre et emploi                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectif 1 - Rejoindre les clientèles et leur faire connaître les opportunités du marché du travail et les bénéfices des services publics d'emploi. |                                                                                                                                                                                                                                             |
| Axes d'intervention                                                                                                                                 | Miser sur des interventions ciblées, personnalisées et adaptées pour rejoindre la clientèle individu et entreprise.                                                                                                                         |
|                                                                                                                                                     | Intensifier nos actions avec les partenaires afin d'assurer le continuum d'intervention auprès des personnes qui demeurent sans emploi à la suite d'une intervention.                                                                       |
|                                                                                                                                                     | Bonifier et diffuser l'information du marché du travail (IMT) pour guider les actions et les réflexions des intervenants auprès des clientèles individus et entreprises.                                                                    |
| Objectif 2 - Requalifier et rehausser les compétences des personnes sans emploi et des travailleurs.                                                |                                                                                                                                                                                                                                             |
| Axes d'intervention                                                                                                                                 | Favoriser la réussite des participations en requalification et rehaussement des compétences en offrant des parcours personnalisés, des solutions adaptées aux besoins et un accompagnement soutenu en cours de participation.               |
|                                                                                                                                                     | Accompagner les entreprises pour qu'elles identifient de façon structurée les besoins de développement de compétences de leurs travailleurs dans un souci d'amélioration de la productivité et de la mobilité interne de leur main-d'œuvre. |
|                                                                                                                                                     | Travailler en étroite collaboration avec les partenaires de l'éducation au développement d'une offre de formation souple et adaptée aux besoins des individus et des entreprises en réponse à la transformation du marché du travail.       |

**Objectif 3 - Réaliser des interventions adaptées aux besoins des chercheurs d'emploi en vue de leur intégration et de leur maintien en emploi en collaboration, notamment avec les employeurs.**

|                            |                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Axes d'intervention</b> | Favoriser la mise en place de nouvelles stratégies adaptées pour des clientèles plus vulnérables en leur offrant un accompagnement soutenu et personnalisé jusqu'à l'intégration durable en emploi.                           |
|                            | Faciliter l'embauche et l'intégration durable en emploi de personnes rencontrant des difficultés par l'entremise des programmes et services offerts aux entreprises.                                                          |
|                            | Optimiser les collaborations avec les partenaires pour offrir un continuum de service complet aux personnes et aux entreprises qui éprouvent des difficultés avec les pratiques d'accueil et l'intégration durable en emploi. |

**Objectif 4 - Accompagner les employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils l'adaptent au contexte de rareté persistante de main-d'œuvre.**

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Axes d'intervention</b> | Offrir un accompagnement soutenu aux entreprises qui n'ont pas les ressources nécessaires pour mettre en œuvre les projets ou les solutions qu'elles ont priorisés pour pallier la rareté persistante de main-d'œuvre.                                                   |
|                            | Aider les entreprises à évaluer l'impact de leurs pratiques en gestion des ressources humaines ainsi qu'à identifier et à mettre en place des pistes d'optimisation leur permettant de rester compétitives et attractives face à la transformation du marché du travail. |

**Objectif 5 - S'assurer d'une concertation étroite avec les partenaires du marché du travail afin d'offrir des services publics d'emploi alignés sur les besoins des clientèles.**

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Axes d'intervention</b> | S'assurer d'une complémentarité d'actions avec les ministères et les organismes de la région dans les projets priorisés pour le développement et le maintien d'un continuum de services publics d'emploi destinés aux individus et entreprises.           |
|                            | Construire une lecture partagée de certains enjeux régionaux, notamment sur les obstacles à l'intégration des femmes, des Premières Nations et de la place de la gestion des ressources humaines dans la transition des entreprises vers l'ère numérique. |

**Interventions en matière de participation sociale et de mobilisation**

**Objectif : Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires**

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Axe d'intervention</b> | Soutenir le personnel de Services Québec et des ressources externes intervenant auprès de la clientèle plus éloignée afin d'accroître le référencement et l'accompagnement de la clientèle de l'aide financière de dernier recours vers les ressources disponibles pour atténuer les obstacles à la mise en mouvement. |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## SOURCES

---

- <sup>1</sup> Forum des politiques publiques (FPP) Crawford Urban, Michael et Sunil Johal. Comprendre l'avenir des compétences. Tendances et réponses politiques dans le monde. Janvier 2020.  
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Les compétences du futur. 2021.  
Conference Board of Canada (CBoC). Sommet sur les compétences futures. 2022.  
Radio Canada Ici Première. Matins sans frontières. Le phénomène de la « Grande Démission » et les réorientations professionnelles. Août 2021.
- <sup>2</sup> Revue Gestion. Geneviève Desautel. Obsolescence des compétences : Comment atténuer les effets. Septembre 2020.
- <sup>3</sup> Commission des partenaires du marché du travail en collaboration avec la Direction générale des communications du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Se préparer à un marché du travail en transformation. Référentiel québécois des compétences du futur. 2022.
- <sup>4</sup> Fondation pour l'alphabétisation. La littératie au Québec : un regard local sur les enjeux. Octobre 2021.
- <sup>5</sup> L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Tableau de bord de l'Abitibi-Témiscamingue. Édition 2021.
- <sup>6</sup> L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Tableau statistique. Indice de remplacement de la main-d'œuvre 2016-2041, MRC de l'Abitibi-Témiscamingue.
- <sup>7</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Québec emploi. Statistiques.
- <sup>8</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Secteur du travail. Avis de licenciements collectifs. Compilation de Services Québec Abitibi-Témiscamingue. Mise à jour avril 2021.
- <sup>9</sup> Statistique Canada. Enquête sur la population active 2019-2020-2021. Compilation Services Québec Abitibi-Témiscamingue.
- <sup>10</sup> Statistique Canada. Enquête sur les postes vacants et les salaires 3<sup>e</sup> trimestre 2019 -2020. T3 2020. Données non disponibles.
- <sup>11</sup> Statistique Canada. Enquête sur la population active (exclut les travailleurs autonomes).
- <sup>12</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Direction de l'analyse et de l'information de gestion. Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale. Mise à jour décembre 2021, moyenne annuelle, TABLEAU 7 - Statistiques sur les adultes prestataires du Programme d'aide sociale.
- <sup>13</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Statistiques officielles. Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale. Direction de l'analyse et de l'information de gestion (exclut la clientèle des Programmes Objectif emploi et de solidarité sociale). Décembre 2019-2020-2021.
- <sup>14</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Fichier 1A Service Canada. Prestataires d'assurance-emploi. Moyenne annuelle 2019-2021. Compilation Services Québec Abitibi-Témiscamingue.
- <sup>15</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Fichier 1A Service Canada. Prestataires d'assurance-emploi. Moyenne annuelle 2019-2021. Compilation Services Québec Abitibi-Témiscamingue.
- <sup>16</sup> Statistique Canada. Recensement 2016. Adapté du MTESS. Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail, avec la collaboration de la Direction des politiques d'emploi et des stratégies.
- <sup>17</sup> L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Statistique Canada, Recensement 2016. Profil semi-personnalisé (CO-1820).
- <sup>18</sup> Statistique Canada. Recensement 2016. Adapté du MTESS. Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail, avec la collaboration de la Direction des politiques d'emploi et des stratégies.
- <sup>19</sup> Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration (MIFI). Direction régionale du Nord et de l'Ouest du Québec. Plan d'action régional 2021-2022.
- <sup>20</sup> Statistique Canada. Enquête sur la population active. 2021.
- <sup>21</sup> Services Québec Abitibi-Témiscamingue. Perspectives par industrie 2021-2025.
- <sup>22</sup> Retraite Québec, publication statistique Régie des rentes du Québec (RRQ) 2013 -2020. Évaluation actuarielle RRQ (2021). Compilation Direction de l'analyse et du marché du travail (DAIMT) ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, secteur Emploi-Québec.
- <sup>23</sup> Services Québec Abitibi-Témiscamingue. État d'équilibre du marché du travail 2021-2025.

