



DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI À VOTRE PORTÉE

PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION
GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC
DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE
2023-2024

Rédaction

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

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

Rissa-Divine Mbonimpa, économiste régionale

Équipe de la Direction générale 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 générale Services Québec Abitibi-Témiscamingue

Cette publication est en ligne uniquement à l'adresse : Publications > Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale > Ministères et organismes > Gouvernement > Québec.ca
<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications>

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2023

Format : PDF

ISBN : 978-2-550-96229-8

TABLE DES MATIÈRES

1.	Mot de la directrice générale de Services Québec et mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail	4
2.	Présentation de la Direction générale de Services Québec	6
2.1	Structure organisationnelle	6
2.2	Structure partenariale	6
3.	L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la Direction générale de Services Québec	8
3.1	Des incertitudes et de profondes transformations	8
3.2	Un marché du travail empreint de tendances	8
3.3	Un faible niveau de littératie et de scolarisation	8
3.4	Une décroissance de la population en âge de travailler	9
3.5	Un bilan du marché du travail relativement stable entre 2021 et 2022	9
3.6	La présence d'un nombre élevé de postes vacants	11
3.7	Un écart salarial qui persiste entre les hommes et les femmes	11
3.8	Une majorité de bénéficiaires d'aide sociale sans diplôme	12
3.9	Un volume de prestataires de l'assurance-emploi moins élevé qu'avant la pandémie	13
3.10	Un écart de participation au marché du travail de plusieurs groupes de population	14
3.11	Un déséquilibre prévu dans certains secteurs d'activité et professions	15
3.12	Des défis additionnels pour intégrer la main-d'œuvre au marché du travail	15
3.13	Enjeux du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue	15
4.	Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs	16
4.1	Accroître la participation de tous au développement social et économique	16
4.2	Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement personnel	21
4.3	Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle	21
	Annexe 1 – Budgets d'intervention au Fonds de développement du marché du travail	23
	Annexe 2 – Indicateurs de résultats et cibles	24
	Annexe 3 – Organigramme de la Direction générale de Services Québec	26
	Annexe 4 – Composition du Conseil régional des partenaires du marché	27
	Annexe 5 – Enjeux, orientations et axes d'intervention PAR 2023-2024	28
	Sources	31

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

C'est avec beaucoup d'enthousiasme que nous vous présentons le Plan d'action régional 2023-2024 de la Direction générale de Services Québec Abitibi-Témiscamingue. Après plusieurs mois où la capacité d'adaptation de toutes et de tous a été mise à l'épreuve, l'année à venir laisse entrevoir un retour vers une période de développement et de travail en concertation des plus intéressantes.



Le contexte du marché du travail a considérablement changé durant ces années de pandémie. Bien sûr, la transformation numérique des entreprises s'est accélérée, mais le portrait de la main-d'œuvre disponible a également changé. À titre d'exemple, plusieurs travailleuses et travailleurs expérimentés ont fait le choix de se retirer du marché du travail et le phénomène de pénurie de main-d'œuvre s'est accru.

Cette transformation à laquelle nous faisons face actuellement exige, de la part de la main-d'œuvre et des employeurs, le développement de nouvelles compétences professionnelles afin de bien s'ajuster au contexte et de conserver une économie régionale forte et compétitive. Notre objectif est donc de mobiliser l'ensemble des partenaires de la région dans le développement d'une **culture de la formation continue** afin de répondre au besoin d'amélioration des compétences de la population, notamment en matière de littératie et de numératie.

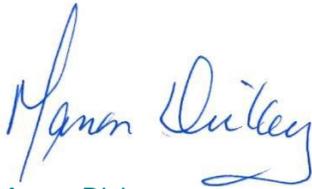
La transformation du portrait de la population active sera l'occasion d'encourager le développement d'une **main-d'œuvre plus diversifiée** en laissant de la place aux groupes moins bien représentés. En Abitibi-Témiscamingue, les membres des Premières Nations, la main-d'œuvre immigrante, les femmes ainsi que les travailleuses et les travailleurs expérimentés font partie de ces clientèles priorisées. Une attention particulière sera aussi accordée à d'autres groupes, tels que les personnes handicapées, les jeunes, les personnes judiciarisées et les chefs de famille monoparentale.

En ce qui concerne les employeurs, nos priorités seront de les soutenir pour faciliter leur adaptation à la transformation numérique, mais aussi pour développer des pratiques de gestion des ressources humaines favorisant l'intégration d'une main-d'œuvre plus diversifiée. L'**amélioration de la productivité** des organisations est un incontournable et une solution pérenne à la pénurie de main-d'œuvre.

Il sera finalement primordial de **mobiliser l'ensemble des partenaires** du marché du travail autour de ces grands enjeux régionaux, que ce soit par une présence soutenue aux tables de concertation, par la participation active aux différentes ententes sectorielles de développement ou par la concrétisation de projets soutenus financièrement par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). Nous souhaitons ainsi renforcer davantage notre accompagnement auprès de la clientèle ayant besoin de soutien pour intégrer le marché du travail et pour s'y maintenir en emploi.

La réalisation du plan d'action 2023-2024 aura pour résultat, nous le souhaitons, d'apporter une réponse adaptée et innovante au marché du travail qui a été marqué dans les dernières années par une transformation profonde.

L'engagement du personnel de la Direction générale, des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de tous nos autres partenaires est palpable dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. C'est grâce à cet engagement que la réalisation des projets proposés dans ce plan d'action pourra se concrétiser. Nous tenons à remercier tous les acteurs du marché du travail pour leur implication et à leur signifier à nouveau notre grand enthousiasme à réaliser ce plan d'action avec leur collaboration.



Manon Dickey

Directrice générale de Services Québec



Sylvain Blais

Président du Conseil régional des partenaires du
marché du travail

2. PRÉSENTATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC

La Direction générale de Services Québec participe à la réalisation de la mission du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), à savoir :

Soutenir la participation de la population, des entreprises, des organismes et des communautés au développement et à la prospérité du Québec. Il accompagne ses clientèles et en favorise l'autonomie. Il offre un accès simplifié aux services gouvernementaux.

Les services publics d'emploi (SPE) œuvrent à la mise en place de leviers favorisant l'intégration des individus sur le 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 témiscabitiébien. La Direction générale 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 2023-2027 du MESS*. 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 2023-2024 à 17 352 856 \$. Pour en connaître davantage sur les ressources budgétaires octroyées et sur les cibles de résultat à atteindre en 2023-2024, consultez les annexes 1 et 2 de ce document.

Par ses programmes d'assistance sociale, la Direction générale assure également l'attribution d'une aide financière aux personnes qui ne peuvent subvenir à leurs besoins par elles-mêmes, notamment en apportant 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 citoyennes, 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 citoyennes, 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 générale 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. De son côté, le traitement administratif de l'aide financière de dernier recours (AFDR) est régionalisé à Amos. Le prestataire qui désire avoir accès à des informations générales ou qui souhaite obtenir de l'information sur son dossier peut toutefois se référer au bureau local de son territoire. L'organigramme de la Direction générale de Services Québec est présenté à l'annexe 3.

2.2 Structure partenariale

La réalisation de la mission de Services Québec ne peut se faire sans la contribution d'un bon nombre de partenaires. Ainsi, dans toutes ses sphères d'intervention, des partenaires privilégiés permettent d'offrir des services spécialisés en fonction de la clientèle à desservir ou de la problématique rencontrée. Parmi eux, mentionnons :

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail	Les organismes spécialisés en employabilité
Les organismes de développement économique	Les partenaires du secteur de l'éducation
Les organismes en action communautaire	Les partenaires gouvernementaux

Services gouvernementaux desservis par la Direction générale de Services Québec Abitibi-Témiscamingue

Bureau de Services Québec de La Sarre

655, 2^e Rue Est
La Sarre (Québec) J9Z 2Y9

Services offerts :

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

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

262, 1^{re} Avenue Est
Amos (Québec) J9T 1H3

Services offerts :

- Accompagnement dans les démarches administratives effectuées auprès des ministères et des 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 les services

Bureau de Services Québec de Rouyn-Noranda

189, avenue Murdoch, 1^{er} étage
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1E3

Services offerts :

- Accompagnement dans les démarches administratives effectuées auprès des ministères et des 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 des examens
- Postes informatiques en libre-service

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 des organismes
- Aide à l'emploi
- Aide aux entreprises
- Aide sociale
- Assermentation
- Postes informatiques en libre-service
- Renseignements sur les programmes et les 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 des organismes
- Aide à l'emploi
- Aide aux entreprises
- Aide sociale
- Assermentation
- Postes informatiques en libre-service
- Renseignements sur les programmes et les services

Bureau de Services Québec de Senneterre

481, 7^e Avenue Ouest
Senneterre (Québec) J0Y 2M0

Services offerts :

- Accompagnement dans les démarches administratives effectuées auprès des ministères et des 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 les services

3. L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX QUI INTERPELLENT LA DIRECTION GÉNÉRALE 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. Les indicateurs du marché du travail reflètent à nouveau la situation observée avant la pandémie et l'ampleur de la pénurie s'est même accrue considérant le taux de chômage plus bas qu'avant la pandémie et le nombre de postes vacants, plus élevé. Les besoins de travailleurs qualifiés ou non demeurent ainsi très importants dans moult secteurs et professions en région. Toutefois, des répercussions et des incertitudes continuent de planer, notamment, 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 sur celui-ci¹ : on observe une **mobilité grandissante de la main-d'œuvre** dans un contexte de plein emploi. Les opportunités sont plus que présentes pour les personnes en recherche d'emploi, les travailleuses et les travailleurs. Le **télétravail** fera dorénavant partie des modèles d'organisation du travail en région comme partout ailleurs. Facilité par les technologies et la venue de plateformes qui permettent d'effectuer des tâches de n'importe où, ce modèle d'avenir contribuera à l'émergence du **recrutement sans frontières**. Par ailleurs, plusieurs milieux de travail comptent jusqu'à cinq générations dans leurs organisations. Une **adaptabilité générationnelle** est à prévoir pour encore quelques années de même que la **diversité ethnoculturelle** qui demeurera parmi les éléments clés 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 telles que les services à la personne ainsi que **les compétences liées aux services à la clientèle gagneront en importance**. Une **obsolescence des compétences**² 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**³ : numérique, collaboration et communication, adaptabilité, information, résolution de problèmes, autonomie, inclusion, développement professionnel, environnement (économie verte) et éthique.

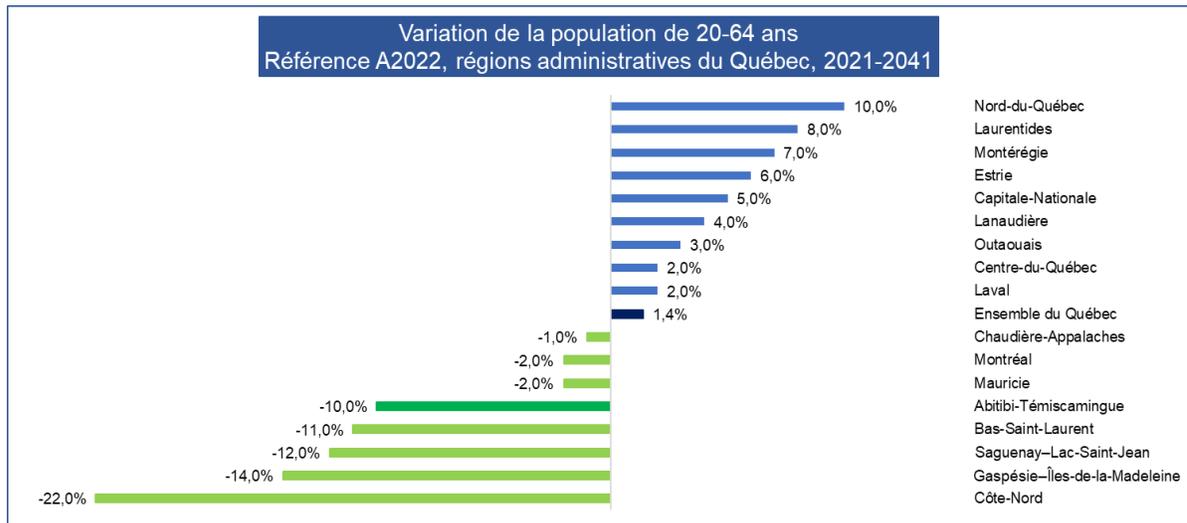
3.3 Un faible niveau de littératie et de scolarisation

Selon le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), la région de l'Abitibi-Témiscamingue a affiché un bilan en littératie inférieure à la moyenne québécoise avec un résultat de **58,0 % de sa population âgée de 15 ans et plus ayant un niveau inférieur au niveau 3** (comparativement à 51,6 %)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 % contre 78,4 %). La population régionale a maintenu un taux de scolarisation plus faible que la moyenne québécoise. Selon le recensement de 2021, **18,8 % de la population âgée de 25 à 64 ans n'avait obtenu aucun diplôme**

par rapport à 11,8 % au Québec. La population régionale se distinguait favorablement à l'égard des diplômés d'une école de métiers, avec 28 % comparativement à 18,9 % sur l'ensemble du Québec. À l'inverse, il subsistait un retard significatif sur le plan de la diplomation universitaire (16,2 % contre 29,5 %)⁵. Ces écarts, qui peuvent s'expliquer par la structure industrielle propre à l'Abitibi-Témiscamingue, constituent des enjeux d'importance pour l'inclusion sociale et professionnelle ainsi que sur la capacité de la population et des entreprises à tirer leur épingle du jeu en contexte de rehaussement des exigences d'emploi et de transition numérique.

3.4 Une décroissance de la population en âge de travailler

Le vieillissement de la main-d'œuvre entraîne une diminution de notre population en âge de travailler. Selon la mise à jour 2022 des perspectives démographiques du Québec et des régions 2021-2066 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 d'environ 8 000 personnes (-10,0 %) en Abitibi-Témiscamingue entre 2021 et 2041**. En 2023, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre sera de 71,7 comparativement à 85,2 sur l'ensemble du Québec⁶. ((Population 20-29 ans/population 55-64 ans) X 100).



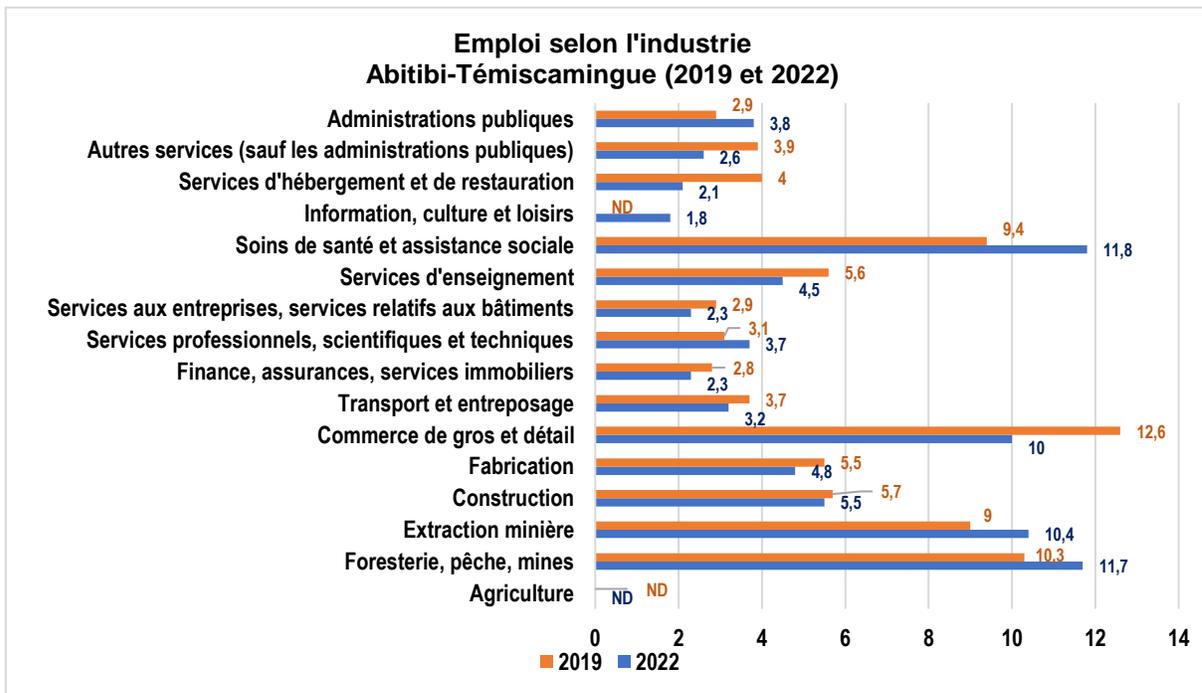
3.5 Un bilan du marché du travail relativement stable entre 2021 et 2022

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 continué d'évoluer depuis que ce dernier a remplacé le site Placement en ligne. En février 2023, le cumulatif 2022-2023 des postes vacants affichés sur Québec emploi dans la région était de 11 404⁷**. La région a fait l'objet d'un nombre plus élevé de licenciements collectifs (10 salariés et plus) en 2021 comparativement à l'année 2020 (six contre trois). Les entreprises ont évoqué des motifs administratifs, technologiques et économiques⁸. Les secteurs d'activité touchés en 2020 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 2022, à l'exception des secteurs de l'information, de la culture et des loisirs qui surpassent légèrement le niveau observé en 2019.

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 en 2021 sans toutefois retrouver les niveaux de 2019. En 2022, un constat similaire s'impose alors que la plupart des indicateurs sont en légère baisse comparativement à 2021. Par rapport à 2021, une baisse de la population active (-1 300; -1,7 %) a été observée. Le taux d'activité a atteint 63,4 %, ce qui correspond à une diminution de 1,1 point de pourcentage (pp.). Ce sont 72 600 personnes qui ont occupé un emploi en 2022. En comparaison avec 2021, le nombre de personnes à l'emploi a légèrement diminué en 2022 (-100; -0,1 %). Le nombre de personnes au chômage a connu une baisse (-1 200; -32,4 %) depuis 2021. Le taux de chômage s'est replié de 1,5 pp. pour s'établir à 3,3 %. En 2022, le taux d'emploi a subi un léger recul de 0,1 pp. et a atteint 61,3 %. La région a fait relativement bonne figure avec ses indicateurs en comparaison avec les autres régions du Québec et se retrouve dans la moyenne pour ce qui est des taux d'activité et d'emploi. Elle se distingue particulièrement en ce qui concerne le taux de chômage avec le 2^e plus bas taux pour 2022 parmi les 17 régions administratives.

Tout comme en 2020, les secteurs de l'hébergement et de la restauration ainsi que du commerce de détail continuent d'être les plus affectés cette année. Ces derniers n'ont pas retrouvé leur niveau d'emploi pré-pandémie. Les changements dans les habitudes de consommation de la population combinés à l'accélération des changements technologiques et l'obsolescence de certaines compétences peuvent expliquer les niveaux d'emploi de ces secteurs. Quant au recul du nombre de personnes en emploi dans le secteur de la fabrication, de la construction et du transport et de l'entreposage entre 2019 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) Abitibi-Témiscamingue et ensemble du Québec, 2019-2022⁹				
	2019	2020	2021	2022
	Taux d'activité (%)			
Abitibi-Témiscamingue	66,4	61,6	64,7	63,4
Ensemble du Québec	64,9	63,8	64,1	64,3
	Taux de chômage (%)			
Abitibi-Témiscamingue	5,6	7,0	5,0	3,3
Ensemble du Québec	5,1	8,9	6,1	4,3
	Taux d'emploi (%)			
Abitibi-Témiscamingue	63,8	57,6	61,7	61,3
Ensemble du Québec	61,5	58,1	60,1	61,5
	Population active (en milliers)			
Abitibi-Témiscamingue	79,9	73,7	76,4	75,1
Ensemble du Québec	4 562,1	4 497,8	4 552,6	4 602,2
	Personnes en emploi (en milliers)			
Abitibi-Témiscamingue	76,2	68,4	73,0	72,6
Ensemble du Québec	4 308,1	4 099,6	4 269,0	4 403,1
	Nombre de chômeurs (en milliers)			
Abitibi-Témiscamingue	3,3	5,0	3,7	2,5
Ensemble du Québec	231,4	400,9	279,3	199,1



3.6 La présence d'un nombre élevé de postes vacants

Le taux de postes vacants a sans cesse augmenté en région pour atteindre **6,1 % au 3^e trimestre 2022**. Il s'agit d'une conséquence directe du caractère persistant de la rareté de main-d'œuvre qui, en plus d'illustrer la forte demande des employeurs et un fort roulement de la main-d'œuvre pour certains secteurs, crée une pression importante sur les salaires et amène les entreprises à revoir leurs stratégies opérationnelles et d'affaires. Le taux de postes vacants constitue une bonne mesure de la demande de travail non satisfaite.

Postes vacants et taux de postes vacants Abitibi-Témiscamingue et ensemble du Québec, par trimestre (T) 2019 et 2022 ¹⁰				
	T3 2019		T3 2022	
	Nb	Taux	Nb	Taux
Abitibi-Témiscamingue	2 590	3,5 %	4 141	6,1 %
Ensemble du Québec	137 530	3,6 %	244 126	6,0 %

3.7 Un écart salarial qui persiste entre les hommes et les femmes

En 2022, le salaire moyen des employés de la région a été de 30,01 \$ l'heure. **Il a crû de 2,0 % entre 2021 et 2022 comparativement à 2,8 % sur l'ensemble du Québec**. Malgré une hausse moins significative, la rémunération horaire des employés de la région demeure plus élevée que celle des employés dans l'ensemble du Québec. En 2022, le salaire horaire moyen des hommes a augmenté de 2,1 % par rapport à 2021, pour atteindre 32,70 \$. Du côté des femmes, le salaire horaire a également enregistré une hausse de 2,1 %, pour atteindre 27,07 \$. Le salaire horaire moyen des

travailleuses de la région est non seulement moins élevé que celui des hommes de la région, mais également inférieur à celui des hommes et des femmes de l'ensemble du Québec. Cet écart est observé depuis plusieurs années et subsiste en dépit d'un niveau de scolarité souvent plus élevé chez les femmes. Par ailleurs, plusieurs projets d'investissements sont en cours dans la région : institutionnels (santé et services sociaux et éducation), industriels lourds (majoritairement miniers) et génie. À cela risque de s'ajouter une intensification des opérations de divers secteurs d'activité parallèlement à la rareté de main-d'œuvre. Ces éléments pourraient exercer, de nouveau, une pression à la hausse sur les salaires régionaux au cours de la prochaine année.

Rémunération horaire des employés selon le sexe, 15 ans et plus Abitibi-Témiscamingue et ensemble du Québec, 2020-2022 ¹¹					
	2020	Variation (2021/2020)	2021	Variation (2022/2021)	2022
Abitibi-Témiscamingue					
Salaire horaire moyen	28,43 \$	3,5 %	29,43 \$	2,0 %	30,01 \$
Hommes	30,82 \$	4,0 %	32,04 \$	2,1 %	32,70 \$
Femmes	25,81 \$	2,7 %	26,51 \$	2,1 %	27,07 \$
Ensemble du Québec					
Salaire horaire moyen	28,20 \$	2,2 %	28,81 \$	2,8 %	29,63 \$
Hommes	29,36 \$	2,7 %	30,16 \$	3,1 %	31,11 \$
Femmes	26,98 \$	1,5 %	27,39 \$	2,5 %	28,07 \$

3.8 Une majorité de bénéficiaires d'aide sociale sans diplôme

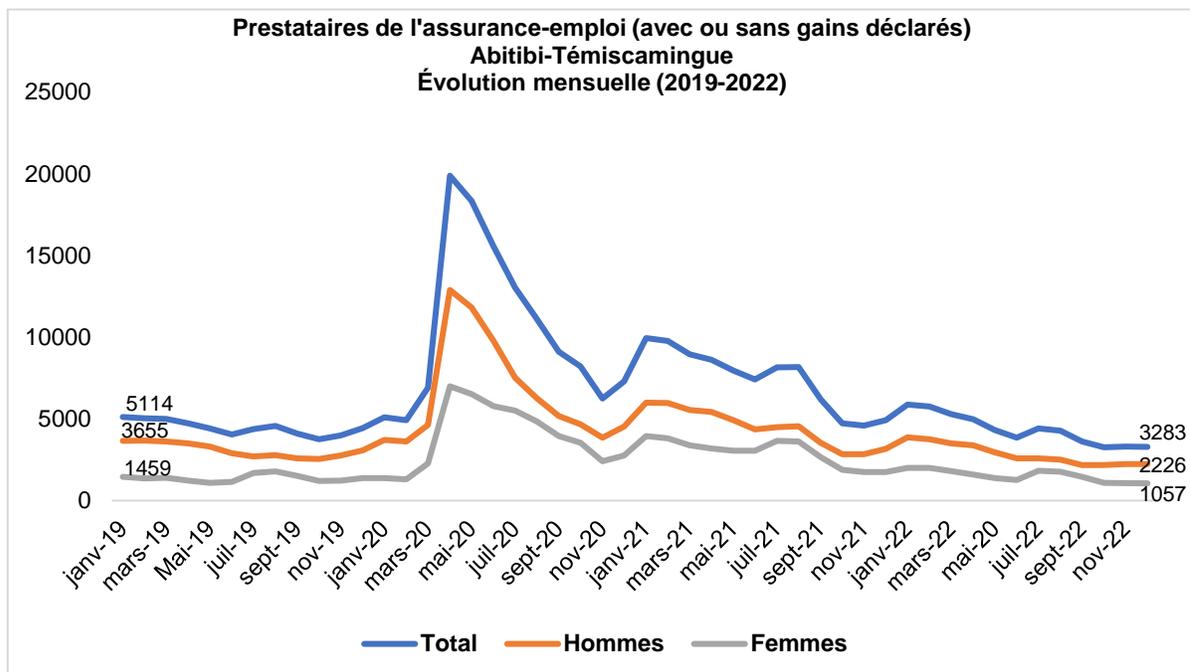
Le nombre d'adultes présents au programme d'assistance sociale (aide sociale, solidarité sociale et programme objectif emploi) est en constante baisse depuis maintenant plusieurs années. En décembre 2022, on a dénombré 3 663 adultes comparativement à 4 431 pour la même période en 2019 (-17,3 %) ¹². Un peu plus de six bénéficiaires sur dix ne détiennent aucun diplôme. On observe toutefois que cette proportion tend à diminuer depuis les dernières années. La proportion de bénéficiaires ayant diverses contraintes à l'emploi tend quant à elle à augmenter. En décembre 2022, 30,4 % étaient sans contraintes, 16,4 % présentaient des contraintes temporaires et 51,5 % avaient des contraintes sévères à l'emploi. Finalement, parmi ces bénéficiaires, 67,5 % cumulaient plus de 120 mois de présence ¹³.

Caractéristiques des adultes présents aux programmes d'assistance sociale Abitibi-Témiscamingue, décembre 2019-2022				
	2019	2020	2021	2022
Adultes	4 431	4 019	3 769	3 663
Hommes	54,0 %	54,8 %	53,7 %	54,1 %
Femmes	46,0 %	45,2 %	46,3 %	45,9 %
Aucun diplôme	63,7 %	64,1 %	62,9 %	62,6 %
Secondaire - DES	13,0 %	12,6 %	13,6 %	14,1 %
Secondaire - DEP	6,7 %	6,6 %	6,2 %	6,5 %
Inconnu	11,9 %	12,0 %	12,7 %	11,8 %
35 ans et moins	25,8 %	25,4 %	24,0 %	23,2 %
55 ans et plus	35,9 %	35,7 %	37,2 %	37,2 %
Durée cumulative à l'assistance sociale de 120 mois et plus	65,0 %	67,3 %	67,8 %	67,5 %

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

Prestataires de l'assurance-emploi selon la fréquence d'utilisation (2022)		
Fréquence d'utilisation	Nombre de prestataires	Proportion
Total des utilisateurs	4 565	100,0 %
Primo demandeurs (0 demande en 5 ans)	828	18,1 %
Utilisateurs occasionnels (1-2 demandes en 5 ans)	1 038	22,7 %
Utilisateurs fréquents (3 ou plus demandes en 5 ans)	680	14,9 %
Utilisateurs occasionnels saisonniers (6 semaines)	577	12,6 %
Utilisateurs fréquents saisonniers (6 semaines)	1 442	31,6 %
Total des utilisateurs saisonniers	2 019	44,2 %

Le marché du travail est caractérisé par un très faible nombre de personnes sans emploi et qui sont à la recherche d'un emploi. L'Abitibi-Témiscamingue compose d'ailleurs avec une situation de plein emploi et de chômage frictionnel alors qu'une forte proportion de chômeurs réintègrent le marché du travail dans les premières semaines. S'ajoute à cela, la proportion élevée de chômeurs occupant un travail saisonnier qui a pour effet d'amplifier les effets de la pénurie de main-d'œuvre. Pour l'année 2022, le total des prestataires actifs et aptes au travail de l'assurance-emploi s'est établi à 4 565 comparativement à 7 453 pour 2021. En 2019, on comptait en moyenne 4 463 prestataires et en 2020, 10 471 prestataires¹⁴. La diminution du nombre de prestataires depuis la pandémie s'est poursuivie de sorte que celui-ci est maintenant inférieur à ce qui est était observé en 2019. En date de décembre 2022, parmi les 3 283 prestataires, 45,7 % des demandes étaient saisonnières (occasionnelles et fréquentes). Les primo demandeurs (première demande en cinq ans) représentaient 15,6 % des demandes. **Toujours en date de décembre 2022, la durée totale à l'assurance-emploi était entre 0 et 27 semaines pour 94,3 % des prestataires et entre 27 et 53 semaines pour 5,7 % des prestataires.** Les quatre secteurs évoqués lors du dernier emploi ont été : construction (25,8 %), agriculture et foresterie (9,3 %) commerce de détail (7,5 %), administrations publiques (6,8 %) ¹⁵.



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 % contre 51,9 %). Selon le Recensement 2016 de Statistique Canada, la région s'est classée au 16^e rang parmi les 17 régions. Le nombre de personnes d'identité autochtone de 15 ans et plus occupant un emploi s'élevait à 5 735¹⁶.

De même, le Recensement de 2016 indique que la population immigrante active de la région s'élevait à 1 330¹⁷. **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 Québec¹⁸. Le *Plan d'immigration du Québec 2023* prévoit l'accueil de 28 000 à 29 500 travailleuses et travailleurs qualifiés. **Parmi les personnes immigrantes admises au Québec en 2019, 59 ont déclaré 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)¹⁹ 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 (75,4 % contre 81,7 %).** L'écart de participation entre les deux sexes s'est accentué par rapport à 2021 (77,0 % contre 82,1 %). Le taux d'emploi des femmes dans l'ensemble du Québec a été légèrement inférieur à celui des femmes de la région (75,3 %). Dans l'ensemble du Québec, l'écart entre les sexes est plus faible qu'en Abitibi-Témiscamingue (75,3 % contre 79,6 %) et a même diminué en 2021 contrairement à la région. On a constaté un **sous-emploi des personnes expérimentées**. En région, **le taux d'emploi s'est fixé à 68,9 % pour les 55-59 ans et à 46,2 % pour les 60-64 ans**²⁰. Il s'agit d'une diminution de la participation pour ces deux groupes d'âge par rapport à 2021, alors que les taux d'emploi étaient de 76,9 % pour les 55-59 ans et de 50,8 % pour les 60-64 ans. En ce qui concerne les jeunes âgés de 15 à 24 ans, le taux d'emploi observé en 2022 était de 70,9 % (comparativement à 63,6 % dans l'ensemble du Québec).

Indicateurs du marché du travail pour la population autochtone (Recensement 2016)	Abitibi-Témiscamingue	Ensemble du Québec
Population totale de 15 ans et plus	5 735	112 370
Population active	2 890	71 520
Personnes occupées	2 390	66 260
Chômeurs	500	5 265
Inactifs	2 845	40 845
Taux d'activité (%)	50,4	63,6
Taux d'emploi (%)	41,7	59
Taux de chômage (%)	17,3	7,4

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

La demande totale de main-d'œuvre prévue entre 2022 et 2026 se chiffre à 14 900 emplois à pourvoir. On estime le nombre à :

- 3 000 pour répondre à la croissance prévue de l'emploi (20 %) ²¹;
- 11 900 pour le remplacement des départs à la retraite prévus (80 %) ²².

La plupart des secteurs d'activité devraient afficher une stabilité ou une croissance de l'emploi en raison du rattrapage des emplois perdus entre 2019 et 2020. Toutefois, en raison de l'accélération des changements technologiques et de l'obsolescence de certaines compétences, certains secteurs d'activité pourraient subir une diminution du nombre d'emplois au cours des prochaines années.

La région comptera près de 100 professions où la main-d'œuvre projetée sera insuffisante pour répondre aux besoins anticipés des employeurs ²³. Ces professions se concentreront autour des compétences liées aux sciences naturelles et appliquées, au soutien des services et des soins de santé, aux 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 %) requerront un niveau de compétences techniques (nécessitant généralement une formation collégiale ou un diplôme d'études professionnelles), 17,4 % exigeront 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. 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, le navettage interrégional, etc.

3.13 Enjeux du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue

- Concertation en attraction de la main-d'œuvre
- Intégration en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée
- Identification des besoins de développement de compétences
- Intégration en emploi de la main-d'œuvre issue des Premières Nations
- Transition des entreprises vers l'ère numérique
- Littératie et numératie

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

La planification régionale découle du contexte régional et des enjeux mentionnés ci-haut. Elle prend également appui sur les priorités régionales et sur la planification stratégique 2023-2027 du MESS et de celle de la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que de l'exercice annuel de planification du secteur de l'Emploi. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la Direction générale de Services Québec, des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités ainsi que de certains facteurs de contingence.

Les priorités de la Direction générale de Services Québec

- Mobiliser les partenaires du marché du travail autour du développement d'une culture régionale de formation continue afin de favoriser le rehaussement du niveau de littératie et de numératie.
- Soutenir la transformation numérique des entreprises en visant l'optimisation des processus de travail comme solution au manque de main-d'œuvre.
- Appuyer les employeurs dans le développement de saines pratiques de gestion des ressources humaines pour favoriser l'inclusion d'une main-d'œuvre diversifiée au sein des entreprises.
- Accompagner les clientèlesⁱ les plus éloignées du marché du travail, dont les membres des Premières Nations, les travailleuses et les travailleurs expérimentés ainsi que les femmes en favorisant leur intégration et leur maintien durable en emploi.
- Prioriser les secteurs d'activité identifiés dans le cadre de l'opération main-d'œuvre ainsi que ceux identifiés par les partenaires du marché du travail régionaux à savoir :

Opération main-d'œuvre	
<ul style="list-style-type: none"> • Santé • Services de garde • Éducation • Génie • Technologie de l'information • Construction 	<ul style="list-style-type: none"> • Filière batteries • Filières industrielles et scientifiques • Transition énergétique, électrification et technologies propres • Sciences de la vie
Secteurs priorisés par la région	
<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture et agroalimentaire • Forêt • Tourisme 	<ul style="list-style-type: none"> • Transport • Manufacturier

4.1 Accroître la participation de tous au développement social et économique

Cette première orientation de la planification stratégique ministérielle 2023-2027 comprend quatre objectifs qui interpellent les directions générales de Services Québec :

i. Les clientèles sous-représentées sur le marché du travail comprennent les personnes handicapées, les travailleuses et les travailleurs expérimentés âgés de plus de 55 ans, les personnes immigrantes, les personnes judiciairisées, les membres des Premières Nations, les femmes sous-scolarisées, les jeunes et les chefs de familles monoparentales.

1. Objectif 1.1 : Améliorer la situation socioéconomique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale.
2. Objectif 1.2 : Intégrer en emploi les personnes ayant bénéficié d'une aide des services publics d'emploi.
3. Objectif 1.3 : Accroître la proportion des prestataires des programmes d'assistance sociale qui se maintiennent en emploi après avoir participé aux interventions des services publics d'emploi.
4. Objectif 1.4 : Aider les entreprises à adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux réalités actuelles du marché du travail.

Interventions en matière de développement social et économique

En réponse à l'objectif 1.1 visant à améliorer la situation économique des personnes qui vivent en situation de pauvreté et d'exclusion sociale, voici les actions régionales prévues.

Objectif 1.1 Améliorer la situation socioéconomique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale

Axe d'intervention	Principales actions régionales
Offrir un accompagnement auprès de la clientèle permettant de répondre à leurs besoins tant pour le volet socioéconomique que pour le volet inclusion sociale.	<ul style="list-style-type: none">➤ Intervenir prioritairement auprès des prestataires de l'aide financière de dernier recours pour évaluer leurs besoins, leur proposer des solutions et les diriger vers des services communautaires, publics ou d'emploi appropriés.➤ Développer de nouvelles collaborations avec des organismes communautaires et des ministères ayant pour mission de soutenir la clientèle en situation de pauvreté et d'exclusion sociale.➤ Faire connaître les projets mis en œuvre dans le cadre de l'Alliance pour la solidarité.

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

Le Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il prend en compte la Planification stratégique 2023-2027 du MESS, par le fait qu'il s'inscrit dans l'orientation 1 de cette planification, soit « Accroître la participation de toutes et de tous au développement social et économique » et qu'il contribue à la réalisation des objectifs 1.2, 1.3 et 1.5 de cette orientation en s'appuyant sur les enjeux ci-dessous.

Les enjeux du Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi

1. La bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail, essentielle à une prise de décision éclairée.
2. Des services publics d'emploi évolutifs et innovants pour apporter une réponse adaptée à un marché du travail en transformation.
3. La connaissance et le recours aux SPE pour améliorer les conditions de vie des personnes qui y participent et pour répondre aux besoins en main-d'œuvre des employeurs.
4. L'efficacité du partenariat, un intrant incontournable au bon fonctionnement des services publics d'emploi.

De ce fait découlent 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 2023–2024 des services publics d'emploi.

Orientation 1 : Colliger, analyser et diffuser l'information pertinente sur le marché du travail qui tient compte du phénomène de pénurie de main-d'œuvre ainsi que des transformations numériques et de la transition vers une économie plus verte.

Axes d'intervention	Principales actions régionales
Améliorer notre connaissance des effets de la transformation numérique et de la transition vers une économie verte sur le marché du travail régional.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Poursuivre les travaux visant à mieux comprendre les effets de la transformation numérique et de la transition verte de façon à s'ajuster rapidement aux changements et aux besoins émergents des entreprises et des individus en collaboration avec les intervenants sectoriels.
Approfondir notre connaissance des caractéristiques des clientèles sous-représentées sur le marché du travail.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Approfondir notre connaissance des caractéristiques de certains groupes sous-représentés, dont les femmes, les membres des Premières Nations, les travailleuses et les travailleurs expérimentés et la main-d'œuvre faiblement scolarisée afin de pouvoir prendre des mesures qui tiennent compte des différentes spécificités de ces clientèles, en partenariat avec les organismes spécialisés en employabilité et certains intervenants sectoriels.
Outiller les équipes de travail et les partenaires afin qu'ils soient en mesure d'utiliser et de diffuser des informations sur le marché du travail régional à leur clientèle.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diffuser les perspectives professionnelles afin que le personnel et les partenaires intègrent cette information dans leurs interventions auprès de la clientèle. ➤ Présenter au personnel et aux partenaires le Référentiel québécois sur les compétences du futur.

Orientation 2 : Qualifier les personnes sans emploi et rehausser les compétences des travailleurs en emploi.

Axes d'intervention	Principales actions régionales
Favoriser l'acquisition des compétences du futur en mettant l'accent sur le développement des compétences en littératie et en numératie.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Évaluer les besoins de la clientèle en littératie et en numératie et identifier des solutions permettant d'intervenir de façon ciblée en collaboration avec les organismes spécialisés en employabilité et les établissements de formation. ➤ Développer nos outils et nos messages clés pour sensibiliser les individus et les entreprises à l'importance de rehausser leurs compétences en littératie et numératie.
Mettre en place des actions pour encourager la clientèle à persévérer dans leur participation aux mesures.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Établir des collaborations avec les organismes spécialisés en employabilité et les établissements de formation afin d'identifier les meilleures solutions pour intervenir de façon ciblée auprès de la clientèle.

<p>Soutenir la mise en place de solutions facilitant l'accès à la formation continue.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Soutenir des initiatives, en collaboration avec les partenaires, qui favoriseront le développement d'une forte culture de formation continue des travailleuses et des travailleurs. ➤ Faire connaître le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre aux partenaires et aux entreprises et accompagner les promoteurs éventuels dans le dépôt de projets collectifs visant le développement des compétences des personnes en emploi. ➤ Encourager et valoriser l'offre de formation régionale dans les secteurs prioritaires. ➤ Promouvoir l'utilisation du programme d'apprentissage en milieu de travail dans les professions ciblées.
---	--

Orientation 3 : Soutenir les employeurs dans l'évolution de leurs pratiques en matière de gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils les adaptent au contexte de pénurie de main-d'œuvre

Axes d'intervention	Principales actions régionales
<p>Accompagner les employeurs dans leurs initiatives de valorisation de la main-d'œuvre grâce à l'amélioration de la productivité et à l'accompagnement des travailleuses et des travailleurs dans la gestion du changement, notamment par l'automatisation des tâches répétitives ou routinières.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibiliser les dirigeants d'entreprise à l'importance d'optimiser leurs opérations au moyen de nouvelles technologies pour améliorer les méthodes de travail afin d'assigner la main-d'œuvre disponible dans des fonctions à valeur ajoutée. ➤ Soutenir l'adaptation des milieux de travail et l'accès à la formation nécessaire pour augmenter la productivité. ➤ Poursuivre les travaux entrepris avec les organismes de la région pour accompagner efficacement les entreprises qui souhaitent entreprendre une transformation numérique.
<p>Soutenir les employeurs dans l'adaptation de leur gestion des ressources humaines en visant à intégrer et à retenir une main-d'œuvre diversifiée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conseiller et soutenir les employeurs dans leurs démarches de réflexion et d'implantation de nouvelles pratiques RH favorisant la création de milieux de travail inclusifs et encourageant l'intégration et le maintien en emploi. ➤ Maximiser les partenariats en vue d'accompagner les entreprises dans les différentes étapes du processus d'embauche de la main-d'œuvre immigrante ainsi que dans l'intégration et dans le maintien en emploi de cette main-d'œuvre.

Orientation 4 : Rejoindre des bassins de clientèles sous-représentées sur le marché du travail et adapter les services pour répondre à leurs besoins particuliers.

Axes d'intervention	Principales actions régionales
<p>Innover dans les méthodes pour faire connaître les Services d'aide à l'emploi auprès de la clientèle et l'encourager à faire appel aux services disponibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en œuvre un projet de promotion sur les médias sociaux afin de faire connaître les offres d'emploi et les services disponibles. ➤ Concevoir et réaliser une campagne de promotion des services d'aide à l'emploi en collaboration avec le Forum régional des ressources externes.

Personnaliser les services en fonction des besoins de la clientèle en tenant compte de sa situation et de son rythme de cheminement.	➤ Identifier des stratégies pour intervenir avec efficacité auprès des prestataires de l'aide financière de dernier recours, des prestataires de l'assurance-emploi et des clientèles sous-représentées.
--	--

Orientation 5 : Prioriser les interventions dont la portée est durable

Axes d'intervention	Principales actions régionales
Miser sur une approche d'intervention personnalisée en fonction des besoins spécifiques des individus afin qu'ils soient mieux outillés pour intégrer un emploi et qu'ils s'y maintiennent.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Documenter et partager les bonnes pratiques de maintien en emploi pour assurer l'arrimage entre les services aux entreprises et les services aux individus en collaboration avec les organismes spécialisés en employabilité. ➤ Utiliser les leviers de l'opération main-d'œuvre pour agir en matière de formation, d'intégration et de maintien en emploi.
Offrir un accompagnement pour le maintien des personnes en emploi en tenant compte de leurs besoins, et impliquer les employeurs pour favoriser une intégration durable.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Optimiser et documenter les bonnes pratiques en matière d'intégration et de maintien en emploi pour soutenir l'ensemble des parties prenantes.

Orientation 6 : Mobiliser les partenaires du marché du travail pour faire face aux défis d'un marché du travail en transformation.

Axes d'intervention	Principales actions régionales
Encourager le partage mutuel de l'information entre les acteurs du marché du travail afin d'être en mesure d'adapter continuellement les services et les interventions.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Multiplier les occasions d'échange sur les enjeux régionaux afin de regrouper les forces pour mieux intervenir sur les enjeux de main-d'œuvre en collaboration avec le CRPMT et les partenaires.
Favoriser une meilleure connaissance des différentes offres de service entre les partenaires afin d'être plus agile dans l'intervention faite auprès de la clientèle.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Créer des occasions de présenter les offres de service des différents partenaires du marché du travail et s'assurer que les collaborateurs sont au fait de l'éventail de possibilités qui sont disponibles pour soutenir la clientèle.
Assurer une complémentarité de services à la clientèle en faisant appel à l'expertise de tous les partenaires.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Participer à la concrétisation de deux ententes sectorielles de développement afin de maintenir des alliances solides avec les partenaires du domaine bioalimentaire et de ceux visant l'attraction, l'accueil et l'intégration. ➤ Concrétiser les projets issus de l'appel de projets du CRPMT dans le cadre du FDRCMO afin de soutenir des solutions innovantes et exploratoires en faisant appel à l'expertise de tous les partenaires.

4.2 Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement personnel

L'orientation 2 du Plan stratégique 2023-2027 du MESS « Partager un environnement de travail sain et stimulant qui favorise le développement du personnel » vise à offrir à ses employés une expérience de travail mobilisante. À ce titre, voici les interventions régionales retenues.

Objectif 2.1 : Agir ensemble pour une expérience employé mobilisante

Axe d'intervention	Principales actions régionales
S'assurer d'offrir au personnel les ressources nécessaires pour garantir une qualité de vie au travail qui soit satisfaisante.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ S'assurer que les comités santé et qualité de vie au travail (SQVT) soient formés et actifs dans toutes les unités administratives de la région. ➤ Bonifier le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés par la : <ul style="list-style-type: none"> ○ révision du guide d'accueil et la mise en place d'un manuel de l'employé; ○ tenue de sessions régionales d'accueil des nouveaux employés en présentiel. ➤ Implanter un mécanisme de reconnaissance des années de services des employés de manière individuelle et collective. ➤ Instaurer une démarche pour reconnaître et mettre en valeur les différents corps d'emploi des employés dans notre organisation.

Objectif 2.2 : Cultiver notre expertise et notre potentiel

Axe d'intervention	Principales actions régionales
S'assurer que chaque employé de la Direction générale possède un plan de développement adapté à ses besoins et à ses objectifs professionnels.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Préparer un plan de développement et de formation pour tout nouvel employé et l'inscrire de façon proactive à tous les contenus de formation requis. ➤ Recenser et consigner les besoins de formation continue du personnel non disponibles par le service de développement des compétences (SDC).

4.3 Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle

L'orientation 3 « Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle » du Plan stratégique 2023-2027 du MESS présente quatre objectifs, dont deux visent la qualité des services offerts. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2023-2024.

Objectif 3.1 : Améliorer les services selon les attentes des clients

Axe d'intervention	Principales actions régionales
Mettre en œuvre des actions qui permettent d'améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard de la facilité d'obtenir des services.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promouvoir et accompagner les services en ligne des services publics d'emploi et de l'aide financière (Québec Emploi, <i>Mon dossier : Aide à l'emploi - Assistance sociale</i>, etc.). ➤ Adapter nos communications en tenant compte de la réalité de la clientèle.

Objectif 3.2 : Faciliter l'accès aux services gouvernementaux

Axe d'intervention	Principales actions régionales
Mettre en œuvre des actions pour faire connaître les services gouvernementaux.	Offrir des présentations sur l'offre de service gouvernementale aux organismes desservant une clientèle qui ne fréquente pas les Bureaux de Services Québec.

ANNEXE 1 – BUDGETS D'INTERVENTION AU FONDS DE 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 2023-2024 est de 17 352 856 \$.

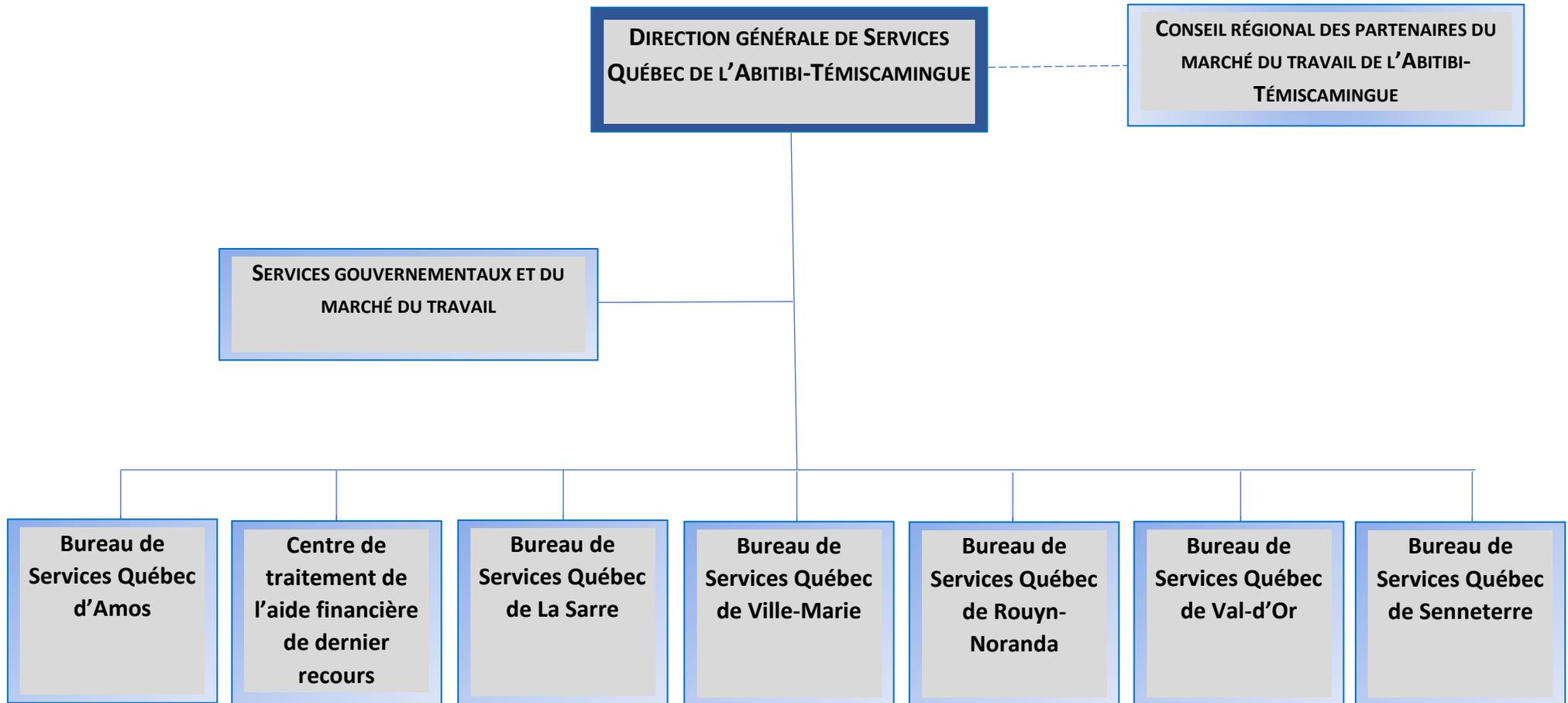
Ce budget est réparti dans les six centres locaux d'emploi, selon le poids relatif de chacun des territoires, et la Direction générale pour l'administration des services régionalisés qui profitent à l'ensemble de la région.

ANNEXE 2 – INDICATEURS DE RÉSULTATS ET CIBLES

Cibles 2023-2024 réparties par territoire									
		Cible	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Province
1	Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	61,7 %	61,7 %	61,7 %	61,7 %	61,7 %	61,7 %	61,7 %	56,5 %
2	Nombre de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	1 027	158	282	134	161	250	42	52 000
3	Proportion des participants de la clientèle de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	69,6 %	69,6 %	69,6 %	69,6 %	69,6 %	69,6 %	69,6 %	65 %
4	Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	301	46	83	39	47	73	12	16 000
5	Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	46,2 %	46,2 %	46,2 %	46,2 %	46,2 %	46,2 %	46,2 %	43 %
6	Proportion de personnes participant aux interventions des services publics d'emploi, prestataires des programmes d'assistance sociale, s'étant maintenues en emploi pour une période d'au moins six mois suivant un retour en emploi	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
7	Proportion des personnes immigrantes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	59 %	59 %	59 %	59 %	59 %	59 %	59 %	59 %

Cibles 2023-2024 réparties par territoire									
		Cible	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Province
8	Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO- PAMT seulement)	121	19	33	16	19	29	5	4 550
9	Proportion d'entreprises aidées par les services publics d'emploi dans les secteurs priorités	À venir							35 %
10	Proportion d'employeurs ayant amélioré leur gestion des ressources humaines après une intervention des services publics d'emploi	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %
11	Proportion d'employeurs ayant amélioré les compétences de leurs travailleurs après une intervention des services publics d'emploi	85 %	85 %	85 %	85 %	85 %	85 %	85 %	85 %

ANNEXE 3 – ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC



ANNEXE 4 – COMPOSITION DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ

Membres votants

Représentants des entreprises

- Maude Gagnon, Eska
- Francis Larochelle, vice-président du CRPMT, Canadian Malartic
- David Lecours, Cain Lamarre Avocats
- Caroline Renaud, Témisko
- Kim Valade, Meglab

Représentants de la main-d'œuvre

- Gilles Chapadeau, vice-président du CRPMT, Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec
- Sonia Charrette, Métallos
- 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 d'Abitibi-Ouest
- Nadia Bellehumeur, Société de développement du Témiscamingue
- Sylvain Blais, président du CRPMT, Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue
- Manon Dickey, membre d'office, secrétaire du CRPMT et directrice générale Services Québec Abitibi-Témiscamingue
- Marco Fournier, Centre de services scolaire du Lac Abitibi
- Mélanie Perron, Centre de services scolaire du Lac Témiscamingue
- Vincent Rousson, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Membres sans droit de vote

Représentants des ministères et organisme

- Karine Jolin, ministère de l'Enseignement supérieur
- Céline Lachapelle, Commission de la construction du Québec
- Louise Lafontaine, ministère de l'Éducation
- Florent Lado Nogning, ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
- Vanessa Connelly Lamothe, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
- Yucca Léonard, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Membres observateurs

- Jamie Houle, Centre de services en emploi et formation en milieu urbain (CDRHPNQ)
- Caroline Roy, Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue

ANNEXE 5 – ENJEUX, ORIENTATIONS ET AXES D'INTERVENTION PAR 2023-2024

Accroître la participation de tous au développement social et économique

Objectif 1.1 : Améliorer la situation socioéconomique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale	
Axe d'intervention	Offrir un accompagnement auprès de la clientèle permettant de répondre à leurs besoins tant pour le volet socioéconomique que pour le volet de l'inclusion sociale.

Axes d'interventions retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail

Intervention en matière de main-d'œuvre et d'emploi	
Orientation 1 : Colliger, analyser et diffuser l'information pertinente sur le marché du travail qui tient compte du phénomène de pénurie de main-d'œuvre ainsi que des transformations numériques et de la transition vers une économie plus verte	
Axes d'intervention	Améliorer notre connaissance des effets de la transformation numérique et de la transition vers une économie plus verte sur le marché du travail régional.
	Approfondir notre connaissance des caractéristiques des clientèles sous-représentées sur le marché du travail.
	Outiller les équipes de travail et les partenaires afin qu'ils soient en mesure d'utiliser et de diffuser l'information sur le marché du travail régional à leur clientèle.
Orientation 2 : Qualifier les personnes sans emploi et rehausser les compétences des travailleurs en emploi	
Axes d'intervention	Favoriser l'acquisition des compétences du futur en mettant l'accent sur le développement des compétences en littératie et en numératie.
	Mettre en place des actions pour encourager la clientèle à persévérer dans leur participation aux mesures.
	Soutenir la mise en place de solutions facilitant l'accès à la formation continue.
Orientation 3 : Soutenir les employeurs dans l'évolution de leurs pratiques en matière de gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils les adaptent au contexte de pénurie de main-d'œuvre;	
Axes d'intervention	Accompagner les employeurs dans leurs initiatives de valorisation de la main-d'œuvre grâce à l'amélioration de la productivité et à l'accompagnement des travailleuses et des travailleurs dans la gestion du changement, notamment par l'automatisation des tâches répétitives ou routinières.
	Soutenir les employeurs dans l'adaptation de leur gestion des ressources humaines en visant à intégrer et à retenir une main-d'œuvre diversifiée.

Orientation 4 : Rejoindre des bassins de clientèles sous-représentées sur le marché du travail et adapter les services pour répondre à leurs besoins particuliers	
Axes d'intervention	Innover dans les méthodes pour faire connaître les Services publics d'emploi auprès de la clientèle et l'encourager à faire appel aux services disponibles.
	Personnaliser les services aux besoins de la clientèle en tenant compte de sa situation et de son rythme de cheminement.
Orientation 5 : Prioriser les interventions dont la portée est durable	
Axes d'intervention	Miser sur une approche d'intervention personnalisée en fonction des besoins spécifiques des individus afin qu'ils soient mieux outillés pour intégrer un emploi et qu'ils s'y maintiennent.
	Miser sur une approche d'intervention personnalisée en fonction des besoins spécifiques des individus afin qu'ils soient mieux outillés pour intégrer un emploi et qu'ils s'y maintiennent.
Orientation 6 : Mobiliser les partenaires du marché du travail pour faire face aux défis d'un marché du travail en transformation	
Axes d'intervention	Encourager le partage mutuel de l'information entre les acteurs du marché du travail afin d'être en mesure d'adapter continuellement les services et les interventions.
	Favoriser une meilleure connaissance des différentes offres de service entre les partenaires afin d'être plus agile dans l'intervention faite auprès de la clientèle.
	Assurer une complémentarité de services à la clientèle en faisant appel à l'expertise de tous les partenaires.

Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement personnel

Objectif 2.1 : Agir ensemble pour une expérience employé mobilisante	
Axe d'intervention	S'assurer d'offrir au personnel les ressources nécessaires pour garantir une qualité de vie au travail qui soit satisfaisante.
Objectif 2.2 : Cultiver notre expertise et notre potentiel	
Axe d'intervention	S'assurer que chaque employé de la Direction générale possède un plan de développement adapté à ses besoins et à ses objectifs professionnels.

Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle

Objectif 3.1 : Améliorer les services selon les attentes des clients	
Axe d'intervention	Mettre en œuvre des actions qui permettent d'améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard de la simplicité des démarches pour obtenir les services.
Objectif 3.2 : Faciliter l'accès aux services gouvernementaux	
Axe d'intervention	Mettre en œuvre des actions pour faire connaître les services gouvernementaux.

SOURCES

1. 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.
2. Revue Gestion. Geneviève Desautel. Obsolescence des compétences : Comment atténuer les effets. Septembre 2020.
3. 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.
4. Fondation pour l'alphabétisation. La littératie au Québec : un regard local sur les enjeux. Octobre 2021.
5. L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Tableau de bord de l'Abitibi-Témiscamingue. Édition 2021.
6. L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Tableau statistique. Indice de remplacement de la main-d'œuvre 2016-2041, MRC de l'Abitibi-Témiscamingue.
7. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Québec emploi. Statistiques.
8. 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 2022.
9. Statistique Canada. Enquête sur la population active 2019-2020-2021-2022. Compilation Services Québec Abitibi-Témiscamingue.
10. Statistique Canada. Enquête sur les postes vacants et les salaires 3^e trimestre 2019 -2022. T3 2022. Données non disponibles.
11. Statistique Canada. Enquête sur la population active (exclus les travailleurs autonomes).
12. 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 2022, moyenne annuelle, TABLEAU 7 - Statistiques sur les adultes prestataires du Programme d'aide sociale.
13. 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 (exclus la clientèle des Programmes Objectif emploi et de solidarité sociale). Décembre 2019-2020-2021-2022.
14. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Fichier 1A Service Canada. Prestataires d'assurance-emploi. Moyenne annuelle 2019-2022. Compilation Services Québec Abitibi-Témiscamingue.
15. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Fichier 1A Service Canada. Prestataires d'assurance-emploi. Moyenne annuelle 2019-2022. Compilation Services Québec Abitibi-Témiscamingue.
16. 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.
17. L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Statistique Canada, Recensement 2016. Profil semi-personnalisé (CO-1820).
18. 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.
19. 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.
20. Statistique Canada. Enquête sur la population active. 2022.
21. Services Québec Abitibi-Témiscamingue. Perspectives par industrie 2022-2026.
22. 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.
23. Services Québec Abitibi-Témiscamingue. État d'équilibre du marché du travail 2022-2026.

