



# SERVICES QUÉBEC

PLAN D'ACTION  
RÉGIONAL  
2017-2018

CAPITALE-NATIONALE

Le Plan d'action régional 2017-2018 est produit par la Direction de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail pour le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale.

**Direction**

Louise Bilodeau  
Directrice

Adopté par le Conseil régional  
des partenaires du marché du  
travail le 28 mars 2017

**Analyse et rédaction**

Johanne Rivard  
Analyste du marché du travail et conseillère en planification

**Collaboration**

Guy Faucher  
Économiste

**Soutien technique**

France Gagné  
Agente de secrétariat

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017

ISBN : 978-2-550-80160-3

## Table des matières

---

Le message du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale et de la directrice régionale de Services Québec de la Capitale-Nationale .....	5
Les assises du Plan d'action régional .....	6
La mission d'Emploi-Québec et son offre de service .....	7
Les faits saillants du marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale .....	8
Le bilan de 2016 .....	8
Le profil du territoire.....	13
Les perspectives d'avenir .....	14
Les enjeux et les orientations nationales.....	17
Les orientations régionales, les axes d'intervention et les stratégies .....	18
Les investissements budgétaires du Fonds de développement du marché du travail 2017-2018 par regroupement de mesures .....	24
<b>Annexe I</b> Le modèle de répartition budgétaire du Fonds de développement du marché du travail en 2017-2018 .....	25
<b>Annexe II</b> Les indicateurs de résultats des services d'emploi – données de 2017-2018.....	26
<b>Annexe III</b> La composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale .....	27





## LE MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CAPITALE-NATIONALE ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC DE LA CAPITALE-NATIONALE

---

Le Plan d'action régional 2017-2018 de la Capitale-Nationale, produit par Emploi-Québec, sera l'avant-dernier du cycle de planification pluriannuelle 2014-2019. Les stratégies et enjeux régionaux retenus dans le cadre du présent exercice s'inscrivent ainsi en continuité avec cette planification pluriannuelle.

Cet exercice de planification devra composer avec les conclusions à venir des différents chantiers gouvernementaux au sujet de l'adéquation formation-compétences-emploi, ainsi qu'avec les nouveaux rôles et responsabilités de la Commission des partenaires du marché du travail et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail issus de l'adoption de la loi 70, par l'Assemblée nationale, visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi et à favoriser l'intégration en emploi.

Au cours des dernières années, la progression des taux d'activité et d'emploi chez les 25-54 ans, jumelée à un faible taux de chômage, a fait en sorte de restreindre le bassin de main-d'œuvre disponible et d'ajouter aux défis des employeurs, qui éprouvent de plus en plus de difficultés à pourvoir leurs postes. De plus, les nombreux départs à la retraite et une entrée moins élevée de travailleuses et de travailleurs sur le marché du travail, prévue au cours des prochaines années, ne peuvent qu'accentuer le phénomène de la rareté de main-d'œuvre dans la région.

À ce titre, les efforts de mobilisation auprès des chercheurs d'emploi, et plus particulièrement auprès des groupes sous-représentés sur le marché du travail, constituent une priorité dans nos interventions. Il importe de trouver des manières innovantes de les accompagner dans l'intégration et le maintien en emploi au sein des entreprises de la région.

Bien que la rareté de main-d'œuvre demeure une préoccupation pour les entreprises, le maintien et l'amélioration de leur productivité sont également des enjeux de taille. À cet égard, l'utilisation de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines et la formation de la main-d'œuvre s'avèrent des gages de positionnement stratégique pour l'employeur tout en favorisant la rétention de ses employés.

L'évolution démographique, un marché du travail en mutation et les difficultés de recrutement vécues par les entreprises exigent des actions concrètes, et c'est dans ce contexte que l'adéquation formation-compétences-emploi devient un enjeu prioritaire pour le gouvernement du Québec, et tout particulièrement pour Emploi-Québec.

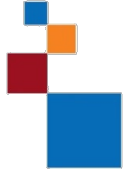
C'est donc avec un immense plaisir que le Conseil régional des partenaires du marché du travail et la Direction régionale de Services Québec de la Capitale-Nationale vous présentent le Plan d'action régional 2017-2018.

Le président,

YVES FORTIN

La directrice régionale,

LUCIE GUILLEMETTE



## LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL

---

Emploi-Québec relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et est responsable de planifier et d'organiser les services publics d'emploi au Québec.

Le MTESS a la responsabilité de la planification annuelle liée aux services publics d'emploi, avec la collaboration de la Commission des partenaires du marché du travail, laquelle fait ses recommandations au ministre. La planification doit ensuite être approuvée par le gouvernement, conformément à la Loi sur le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, modifiée par l'adoption du projet de loi 70 visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi.

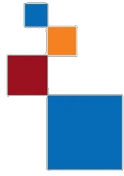
L'exercice de planification stratégique couvre quatre ans, soit la période de 2014 à 2018, et il s'appuie sur les tendances du marché du travail, les perspectives d'emploi et les consultations<sup>1</sup> régionales menées en 2013 auprès des différents partenaires et acteurs régionaux du marché du travail. Il se dégage de ces consultations un consensus sur la situation de l'emploi et sur les enjeux touchant la région de la Capitale-Nationale.

Depuis plusieurs années, Emploi-Québec fait de l'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail sa priorité. Cette dernière année du cycle de planification 2014-2018 fera en sorte de positionner le rôle clé d'Emploi-Québec dans le développement et la mise en œuvre de l'action gouvernementale à ce chapitre.

Le Plan d'action régional 2017-2018 est donc cohérent avec les initiatives gouvernementales en matière d'adéquation formation-compétences-emploi. À cet effet, les travaux, les recommandations et les actions retenus dans le cadre du Rendez-vous national de la main-d'œuvre (février 2017), du Plan d'action concerté en matière d'adéquation formation-compétences-emploi de la Commission des partenaires du marché du travail (juin 2017), du Plan d'action gouvernemental en adéquation formation-emploi, ainsi que le dépôt éventuel d'une stratégie nationale sur la main-d'œuvre, pourraient avoir une incidence sur la planification annuelle d'Emploi-Québec et notre planification régionale.

---

1. Plus de 550 entreprises ont répondu à un questionnaire portant sur leur connaissance des enjeux du marché du travail, sur les difficultés rencontrées en matière de gestion des ressources humaines et sur leurs attentes envers les services d'Emploi-Québec. Par la suite, des groupes de discussion, menés avec des entreprises et des partenaires, ont permis de dégager les stratégies à retenir dans la planification stratégique quadriennale 2014-2018. Les partenaires engagés dans la démarche sont les établissements de formation publics et privés, les commissions scolaires, les collèges et les universités, les organismes à vocation économique et les organismes communautaires offrant des services liés à l'employabilité, les organismes jeunesse, les directions régionales de différents ministères, le Secrétariat à la Capitale-Nationale et Emploi-Québec.



## LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC ET SON OFFRE DE SERVICE

---

### Mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

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

### Offre de service

Emploi-Québec fournit des services publics d'emploi aux individus et aux entreprises. Les services aux particuliers s'inscrivent dans un continuum de services axés sur l'emploi qui permet d'assurer un parcours fluide et un accompagnement adéquat aux personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail tout en tenant compte des besoins des entreprises en matière de compétences.

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

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

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

## LES FAITS SAILLANTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE

### LE BILAN DE 2016

#### Le Québec

Affichant un taux de croissance de 0,9 % en 2016, un chiffre identique à celui de l'année précédente, l'emploi au Québec progresse cette année encore à un rythme plus rapide que celui du Canada. La création nette de 36 100 emplois qui en résulte est le fruit d'une diminution de l'emploi à temps partiel (-17 600) et d'un bond de l'emploi à temps plein (+53 700).

La faible progression de la population active (+0,3 %) commande une contribution importante du bassin des chômeurs (-22 000; -6,5 %); cette conjonction explique la baisse de 0,5 point de pourcentage (pdp) du taux de chômage en 2016, qui le mène à 7,1 %, soit sa valeur minimale record<sup>2</sup> depuis plus de 40 ans.

Le taux d'activité des 15 ans et plus accuse une diminution de 0,2 pdp, pour s'établir à 64,6 %, alors que leur taux d'emploi a progressé de 0,1 pdp, atteignant 60,0 %. Par ailleurs, ces deux indicateurs affichent des valeurs record chez les personnes de 15 à 64 ans, qui enregistrent un taux d'activité de 78,9 % et un taux d'emploi en hausse de 0,5 pdp, soit 73,3 %. La création de 21 500 emplois chez les 15 à 64 ans résulte de la réduction importante du nombre de chômeurs (-20 700), ces derniers ayant intégré la population en emploi, et d'une légère hausse de la population active (+800).

#### La région de la Capitale-Nationale

En 2016, avec 405 700 emplois (+4 800; +1,2 %), la région de la Capitale-Nationale poursuit sa progression en s'appropriant 18,1 % des nouveaux emplois créés au Québec, tout en ne comptant que pour 9,8 % des emplois totaux.

La région a bénéficié d'une hausse de la population active presque suffisante pour satisfaire à la création d'emplois qui a pris place en 2016. Cette augmentation de la population active (+4 500; +1,1 %) est soutenue tant par une hausse de la population de 15 ans et plus (+4 800; +0,8 %) que par l'augmentation du taux d'activité. Le passage de 300 personnes du nombre des chômeurs au nombre de personnes en emploi complète l'apport de nouvelles travailleuses et de nouveaux travailleurs qui occupent les postes ayant été créés en 2016.

La progression du marché du travail de la région s'inscrit en continuité avec la tendance observée depuis quelques années au chapitre de la croissance annuelle moyenne. En effet, entre 2008 et 2016, l'emploi s'est accru à un rythme de 1,5 %, appuyé par un taux de croissance similaire de la population active. Ce résultat commande toutefois une précision : l'augmentation de la population active excède la croissance de la population pendant cette période (+1,1 %), ce qui s'explique par

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



la croissance du taux d'activité. Ainsi, entre 2008 et 2016, le taux d'activité des 15 ans et plus s'est accru de 2,4 pdp, passant de 66,0 % à 68,4 %, un record pour la région.

Le taux de chômage est le seul indicateur dont la valeur de 2016 ne soit pas un record. Il s'établit à 4,6 %, en baisse de 0,1 pdp par rapport à l'an dernier, mais seulement à 0,2 pdp de son record de 2008 (4,4 %). À titre indicatif, afin que le record soit égalisé, en tenant compte de la variation de population active enregistrée, il aurait fallu près de 1 000 emplois de plus à pourvoir dans la région.

Puisque le marché du travail du Québec se démarque dans l'ensemble canadien et que la région de la Capitale-Nationale s'illustre parmi les régions du Québec, on s'attend à ce que le marché du travail de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec performe bien parmi l'ensemble des RMR canadiennes. C'est bien le cas, alors que la région se classe, pour la première fois en 2016, au premier rang des RMR canadiennes en matière de faible taux de chômage, avec 4,6 %. Le record de la RMR de Québec date de 2008, à 4,4 %; toutefois, à ce moment, malgré cette faible valeur, la RMR de Québec n'occupait pas le premier rang des RMR canadiennes à ce chapitre, mais bien le huitième, derrière les RMR de l'Ouest canadien qui connaissaient alors des périodes fastes.

### Le travail à temps plein et le travail à temps partiel

En 2016, la région de la Capitale-Nationale présente une structure d'emploi au sein de laquelle le travail à temps partiel compte pour 19,8 %, une part légèrement supérieure à la moyenne provinciale (19,1 %). Ces valeurs se tiennent obstinément autour de 20 % depuis des années, et la tendance semble se maintenir.

Le tableau suivant illustre bien la présence plus élevée de travail à temps partiel qui est tributaire de la structure d'emploi qui caractérise la région. En effet, on constate une plus grande proportion d'emploi dans le secteur de la production de services dans la région que dans l'ensemble du Québec et la part de l'emploi à temps partiel y est presque quatre fois supérieure à celle du secteur de la production de biens.

Décomposition de l'emploi à temps partiel en 2016				
	La Capitale-Nationale		Le Québec	
	Part de l'emploi à temps partiel	Part de l'emploi total	Part de l'emploi à temps partiel	Part de l'emploi total
<b>Emploi total</b>	<b>19,8 %</b>		<b>19,1 %</b>	
Production de biens	6,9 %	14,4 %	5,9 %	20,4 %
Production de services	22,0 %	85,6 %	22,5 %	79,6 %

Il n'en demeure pas moins que, pour attirer une main-d'œuvre plus rare, les employeurs doivent savoir moduler leurs exigences et offrir des postes qui conviennent aux travailleuses et travailleurs disponibles.

En prenant acte du fait que, dans la région, les travailleuses et travailleurs de 25 à 54 ans affichent un taux d'activité de 92,3 %, les personnes plus jeunes et plus âgées, qui ont une préférence affirmée pour le travail à temps partiel, comptent en leurs rangs davantage de ressources disponibles.

### Le marché du travail selon l'âge

Les segments de la population contribuent de façon différente au marché du travail, tant par leur croissance démographique que par leur participation au marché du travail et à l'emploi. Le tableau suivant illustre qu'entre 2000 et 2016 les groupes d'âge dont le poids démographique augmente le plus, soit les 55-64 ans et les 65 ans et plus, ont également une présence accrue en emploi. Il convient également de signaler que la croissance de l'emploi est minimalement le double de celle de la population, ce qui illustre le rôle important de la croissance du taux d'activité de ces différents groupes d'âge.

Croissance de la population et de l'emploi par groupes d'âge, de 2000 à 2016 Région de la Capitale-Nationale (taux de croissance annuel moyen, en %)		
	Population (%)	Emploi (%)
15 ans et plus	1,0	2,1
15-24 ans	-0,1	1,5
25-54 ans	0,5	1,4
55-64 ans	2,1	6,0
65 ans et plus	2,4	12,8

Voici quelques faits saillants de l'évolution observée entre 2015 et 2016 chez les différents groupes d'âge de la région :

- Chez les 15 à 64 ans, le taux d'activité (84,2 %) et le taux d'emploi (80,4 %) ont augmenté pour atteindre des niveaux record dans les deux cas.
- Le taux d'emploi des 15 à 24 ans s'est accru de 2,0 pdp pour atteindre 70,1 %, un record dans la région. De même, le taux de chômage de ce groupe d'âge s'établit à 6,7 %, un autre record régional. Pour une deuxième année, le taux de chômage des jeunes de la région est inférieur à celui des personnes de 15 ans et plus de l'ensemble du Québec, donnant la mesure d'un marché du travail bien tendu.
- Les personnes de 25 à 54 ans affichent un taux d'activité de 92,3 % (un repli de 0,5 pdp) faisant suite à une valeur record en 2015, tant pour la région de la Capitale-Nationale que pour l'ensemble des régions du Québec.
- Les personnes de 55 à 64 ans et les 65 ans et plus augmentent encore leur présence sur le marché du travail, avec un taux d'activité en hausse de 4,9 pdp qui s'établit à 65,5 %; ce groupe affiche ainsi un écart de moins de 3 pdp avec celui de l'ensemble de la population. Rappelons qu'au début des années 2000 cet écart était davantage de l'ordre de 20 pdp.

## Les personnes immigrantes et le marché du travail de la RMR de Québec

Pour la période actuelle, les immigrants admis<sup>3</sup> constituent 6,7 % de la population de 15 ans et plus de la RMR de Québec et 7,2 % de l'emploi, ce qui représente un accroissement de 2,9 pdp de ce groupe au sein de la population dans la RMR de Québec, et de 3,6 pdp de l'emploi par rapport à la période précédente.

La disponibilité plus restreinte des données sur la population immigrante dans l'*Enquête sur la population active* requiert quelques aménagements. D'abord, cette section décrit la réalité du marché de la RMR de Québec, plutôt que celle de la région administrative de la Capitale-Nationale, comme le reste du document.

Ensuite, la comparaison porte ici sur des périodes constituées de moyennes de trois années. Ainsi, la moyenne de 2014 à 2016 est présentée ci-après comme la période actuelle, alors que la moyenne de 2008 à 2010 est présentée comme étant la période précédente.

Ces résultats indiquent que la population immigrante a contribué de belle façon à la progression récente du marché du travail de la région. Le tableau suivant présente la croissance de la population, de la population active et de l'emploi, pour les 15 ans et plus, dans la RMR de Québec selon le statut des personnes (population née au Canada, immigrants admis ou immigrants non admis). Il permet de dresser un constat frappant, soit que plus de la moitié des nouveaux emplois créés dans la région sont occupés par des immigrants admis.

Population, population active et emploi dans la RMR de Québec Écarts entre 2008-2010 et 2014-2016, selon le statut			
	Population	Population active	Emploi
<b>Écart total</b>	<b>40,3</b>	<b>35,3</b>	<b>33,5</b>
Immigrants admis	21,1	18,3	17,2
<i>part</i>	52,3 %	51,7 %	51,2 %
Immigrants non admis	2,9	2,4	1,9
<i>part</i>	7,3 %	6,7 %	5,7 %
Population née au Canada	16,3	14,7	14,4
<i>part</i>	40,4 %	41,6 %	43,1 %

Les immigrants admis de 15 ans et plus affichent un taux d'activité de 76,3 %, soit 8,3 pdp de plus que la population née au Canada. Un écart plus faible est toutefois observé lorsque l'âge est restreint aux 15-64 ans, dont le taux d'activité est de 81,2 % pour les immigrants et de 83,0 % pour la population née au Canada, ce qui témoigne d'une composition démographique différente de ces deux segments de la population (la population immigrante étant en moyenne plus jeune).

3. Immigrant admis : personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence.

Par contre, on observe un écart plus important lorsque l'on s'attarde au taux d'emploi des 15-64 ans enregistré pour ces deux populations : le taux d'emploi est de 79,2 % pour la population née au Canada et de 75,2 % pour les immigrants admis, ce dernier taux témoignant d'un chômage plus important chez ces derniers.

### Évolution de la clientèle prestataire de l'assurance-emploi

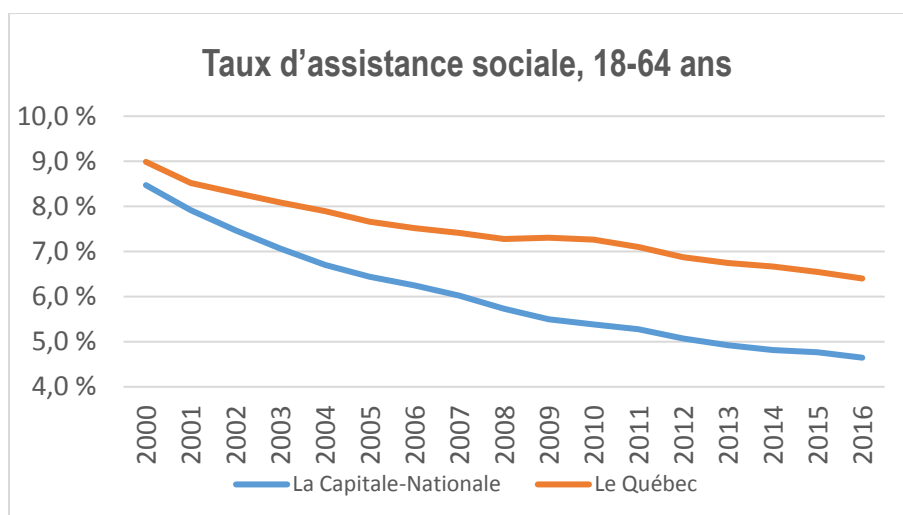
Les données relatives aux prestataires de l'assurance-emploi indiquent une baisse de leur nombre en 2016 en ce qui concerne le marché de l'emploi régional et une légère baisse quant à l'ensemble du Québec.

Moyenne annuelle du nombre de prestataires de l'assurance-emploi par CLE			
	2015	2016	Variation (en %)
CLE de Baie-Saint-Paul	877	862	-1,7 %
CLE de Beauport	2 865	2 822	-1,5 %
CLE de Charlesbourg	3 872	3 759	-2,9 %
CLE de La Côte-de-Beaupré	1 088	1 054	-3,1 %
CLE de La Malbaie	1 384	1 296	-6,4 %
CLE de Portneuf	2 130	2 032	-4,6 %
CLE des Quartiers-Historiques	1 397	1 309	-6,3 %
CLE de Sainte-Foy	5 403	5 206	-3,6 %
<b>Région de la Capitale-Nationale</b>	19 017	18 340	<b>-3,6 %</b>
RMR de Québec	19 065	18 585	-2,5 %
<b>Province de Québec</b>	<b>248 047</b>	<b>239 438</b>	<b>-3,5 %</b>

Source : Service Canada, données compilées par la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale.

### Évolution de la clientèle des programmes d'assistance sociale

Le graphique suivant illustre l'évolution de la part des adultes de la région qui étaient prestataires de l'aide sociale de 2000 à 2016, la tendance étant toujours à la baisse. Le taux dans la région pour 2016 s'établit à 4,6 % (6,4 % pour l'ensemble du Québec).



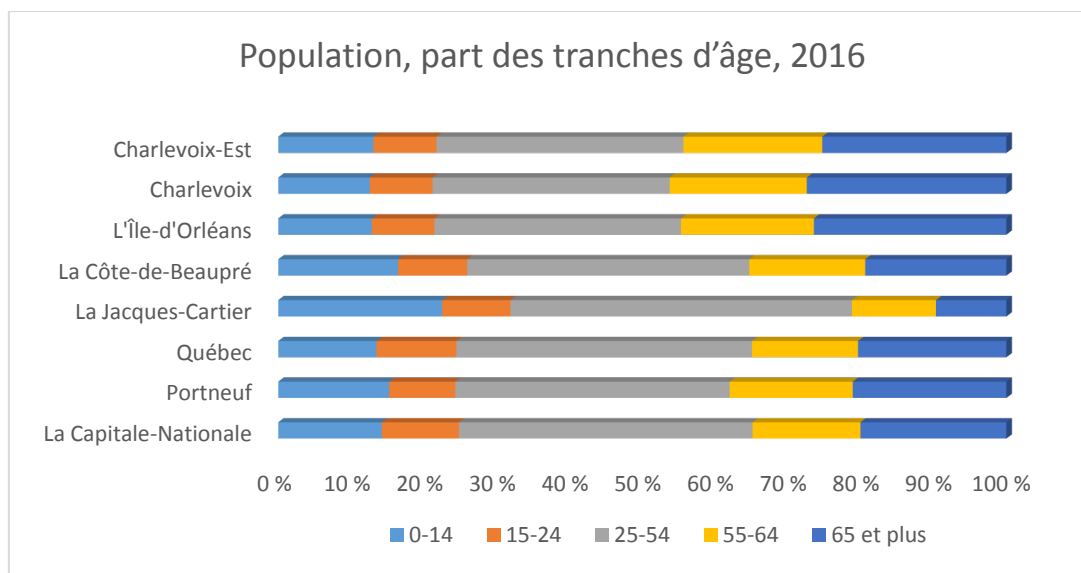
Source : Fichiers administratifs du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

## LE PROFIL DU TERRITOIRE

Population de la région par MRC et son évolution									
	MRC de Charlevoix-Est	MRC de Charlevoix	MRC de L'Île-d'Orléans	MRC de La Côte-de-Beaupré	MRC de La Jacques-Cartier	Agglomération de Québec	MRC de Portneuf	Capitale-Nationale	Le Québec
<b>2016</b>	15 884	13 326	6 712	28 151	43 528	577 261	52 995	737 857	8 326 089
<b>CROISSANCE DEPUIS</b>									
<b>2011</b>	-3,5 %	-0,1 %	-2,3 %	23,3 %	38,8 %	7,8 %	8,7 %	9,1 %	8,3 %
<b>2001</b>	-6,2 %	-0,7 %	-2,8 %	31,5 %	61,1 %	11,0 %	15,6 %	13,2 %	12,6 %

Source : Calculs d'Emploi-Québec d'après les données de l'Institut de la statistique du Québec.

Le profil démographique de chaque MRC évolue différemment, au gré des migrations et des populations qui y sont localisées depuis plus longtemps. Ce sont souvent les plus jeunes familles qui migrent, ce qui explique que les MRC qui enregistrent des diminutions de population tendent à afficher des profils plus âgés.



Source : Institut de la statistique du Québec.

La région, comme le reste du Québec, est exposée au vieillissement de sa population. Toutefois, le contexte d'un faible taux de chômage et d'un fort taux d'activité pourrait accentuer les effets de ce phénomène sur la croissance de l'emploi. Ces changements démographiques, combinés à la diminution observée à l'échelle régionale des bassins de main-d'œuvre disponibles, demeurent des enjeux importants dans la région.

## LES PERSPECTIVES D'AVENIR

Au Québec, le produit intérieur brut (PIB) réel a cru à un rythme de 1,8 % au cours des 11 premiers mois de l'année 2016, comparativement à la même période en 2015, générant des perspectives de croissance positives toutefois assorties d'un certain risque considérant la montée d'un courant protectionniste chez notre voisin américain, principal partenaire commercial du Canada et du Québec. La région de la Capitale-Nationale devrait bénéficier de cette croissance, notamment grâce à l'activité du secteur des services et à l'exportation de biens, ce que corroborent les prévisions.

L'activité du secteur de la construction a ralenti depuis 2013, dans la région comme dans l'ensemble du Québec, mais elle demeure néanmoins importante. La Commission de la construction du Québec a publié récemment ses estimations des heures travaillées, annonçant une faible diminution dans la région, de l'ordre de 1 %, pour 2017. La relative vigueur du secteur génie civil et voirie, du secteur institutionnel et commercial et du secteur industriel<sup>4</sup> supplée en partie à la diminution du nombre de mises en chantier résidentiel.

4. La construction institutionnelle et commerciale conservera un bon rythme au cours des prochaines années. Les chantiers se relaient dans la région avec, notamment, le projet immobilier Le Phare (600 M\$), l'aéroport international Jean-Lesage (277 M\$), Medicago (245 M\$), les principaux centres commerciaux de la région, le théâtre Le Diamant (60 M\$), ainsi que des projet publics majeurs tels que le méga-hôpital de l'Enfant-Jésus (2 G\$), le Manège militaire et la Citadelle (141 M\$), la promenade Samuel-De Champlain – Phase 3 (130 M\$), l'usine de biométhanisation (124 M\$), etc.

Le tableau ci-dessous présente la demande relative à l'emploi, estimée par Emploi-Québec, pour les principaux secteurs économiques. Cette demande inclut celle issue de la croissance économique et exclut celle issue du remplacement de la main-d'œuvre. Un taux de croissance annuel moyen de 0,9 % est anticipé pour la période 2015-2019. Certains secteurs devraient croître plus rapidement que la moyenne pendant cette période :

- Soins de santé et assistance sociale;
- Finances, assurances, immobilier et location;
- Services professionnels, scientifiques et techniques;
- Hébergement et restauration.

<b>Demande relative à l'emploi et taux de croissance annuel moyen dans les principaux secteurs</b>		
<b>Secteurs</b>	<b>2014</b> (en milliers d'emplois)	<b>TCAM</b>
Soins de santé et assistance sociale	57,2	Entre 1 % et 2 %
Commerce de détail	47,8	Entre 0 % et 1 %
Finances, assurances, immobilier et location	23,2	Entre 1 % et 2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	33,7	Entre 1 % et 2 %
Services d'enseignement	28,6	Entre 0 % et 1 %
Information, culture et loisirs	15,1	Entre 1 % et 2 %
Hébergement et restauration	34,4	Entre 1 % et 2 %
Transport et entreposage	13,5	Entre 0 % et 1 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	15,4	Entre 1 % et 2 %
Commerce de gros	9,9	Entre 0 % et 1 %
Fabrication	25,4	Entre 0 % et 1 %
<b>Emploi total</b>	<b>388,9</b>	<b>0,9 %</b>

TCAM : Taux de croissance annuel moyen.

Source : Emploi-Québec, Perspectives d'emploi par industrie 2015-2019.

La réduction attendue du taux de chômage est associée à la croissance économique, qui semble vouloir se maintenir, et aux changements démographiques, lesquels génèrent une grande quantité de postes à pourvoir afin de remplacer les emplois libérés par les départs à la retraite. Le taux de chômage régional devrait diminuer encore, jusqu'à tendre vers 4 %, seuil autour duquel la contribution du bassin des chômeurs à la croissance de l'emploi devient plus difficile, ce qui ajoutera aux difficultés de recrutement des entreprises.

Les entreprises de la région profitent du signal de prospérité envoyé par le faible taux de chômage régional qui encourage la migration de travailleuses et de travailleurs des régions où de telles conditions ne prévalent pas. Les entreprises peuvent également retenir des diplômés formés par le réseau régional de l'éducation, qui attire naturellement des étudiants des autres régions du Québec.

Cependant, les entreprises devront développer d'autres stratégies pour attirer la main-d'œuvre, car la permanence des avantages présentés précédemment aura tendance à se moduler en fonction des changements démographiques ainsi que des effets positifs des stratégies de développement économique mises en place dans les différentes régions du Québec. En effet, les changements à venir dans la situation de l'emploi au Québec pourraient faire en sorte que d'autres régions développent une attractivité semblable.

Comme pour toute ressource qui se raréfie, il conviendra pour les entreprises de moduler leur gestion des ressources humaines pour faire face à cette réalité. La recherche de candidatures exigera de la souplesse, que ce soit en s'adaptant au chapitre des compétences exigées, en s'ouvrant à la diversité, en investissant pour former la main-d'œuvre disponible en fonction des compétences spécifiques requises, ou en adaptant les procédés de production à la rareté accrue de main-d'œuvre.

Emploi-Québec assure la meilleure utilisation des ressources humaines disponibles en soutenant les employeurs de la région dans la recherche d'un positionnement stratégique, en leur signalant la nécessité de rechercher les gains de productivité et en promouvant l'utilisation des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines afin d'améliorer la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.

Au même titre, il sera utile de guider vers leur plein potentiel les clientèles exposées au chômage ou au sous-emploi<sup>5</sup>. L'accompagnement de ces personnes contribuera à atténuer les obstacles qu'elles rencontrent tout en favorisant l'amélioration et le développement de leur employabilité dans le but de soutenir leurs démarches d'intégration à l'emploi et ainsi faire croître le bassin de main-d'œuvre régional.

---

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



## LES ENJEUX ET LES ORIENTATIONS NATIONALES

Considérant que le Plan d'action régional 2017-2018 s'inscrit dans la continuité et la fin du cycle pluriannuel 2014-2018, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale a décidé de prioriser et de regrouper certaines orientations nationales.

ENJEUX NATIONAUX	ORIENTATIONS NATIONALES 2017-2018	ORIENTATIONS RÉGIONALES 2017-2018
<p><b>ENJEU 1</b></p> <p>L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent.</p>	1. Approfondir la connaissance des déséquilibres du marché du travail, tant quantitatif que plan qualitatif.	<p><b>ORIENTATION 1</b></p> <p>Favoriser l'adéquation formation-compétences-emploi afin de répondre aux besoins régionaux du marché du travail.</p>
	2. Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre.	
	3. Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer facilement le marché du travail.	<p><b>ORIENTATION 2</b></p> <p>Intervenir auprès des clientèles, particulièrement celles faisant partie des groupes sous-représentés et des programmes d'assistance sociale, dans une perspective d'accompagnement vers l'emploi et d'intégration au marché du travail.</p>
	4. Intervenir auprès des clientèles des programmes de l'assistance sociale, dont celles qui bénéficient du programme Objectif Emploi, dans une perspective d'accompagnement vers l'emploi.	
	5. Favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.	
	6. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité.	<p><b>ORIENTATION 3</b></p> <p>Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi l'amélioration de leur productivité.</p>
<p><b>ENJEU 2</b></p> <p>L'amélioration continue des services publics d'emploi en fonction des besoins de la clientèle en collaboration avec les partenaires</p>	7. Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail.	<p><b>ORIENTATION 4</b></p> <p>Agir avec l'ensemble des partenaires pour élaborer une offre de service adaptée et performante en réponse aux besoins des clientèles et du marché du travail.</p>
	8. Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi.	

## LES ORIENTATIONS RÉGIONALES, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES

Dans le cadre des travaux entourant cette planification 2014-2018, la Direction régionale de Services Québec de la Capitale-Nationale et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale structurent leurs interventions autour de deux enjeux et de quatre orientations en cohérence avec les plans stratégiques 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Commission des partenaires du marché du travail, et ce, en tenant compte des principales problématiques mentionnées par les acteurs de la région lors de la consultation réalisée en 2013.

Pour 2017-2018, le Conseil a également bonifié les orientations et les axes d'intervention en s'inspirant de certaines préoccupations mises de l'avant par les acteurs régionaux du marché du travail lors de la récente tournée régionale<sup>6</sup> du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (septembre 2016).

- Dans un marché du travail concurrentiel, une région dont la population vieillit a tout avantage à reconnaître et à développer le potentiel de l'ensemble de sa population. Il faut donc s'assurer que toutes les personnes qui le veulent puissent accéder au marché du travail, en soutenant davantage celles qui éprouvent des difficultés d'intégration, particulièrement les personnes peu scolarisées, les personnes handicapées, les jeunes, les personnes immigrantes, les travailleuses et les travailleurs expérimentés et la clientèle des programmes d'assistance sociale. Ces personnes peuvent avoir besoin d'une aide soutenue, et cette aide doit être modulée en fonction du degré d'éloignement de l'emploi.
- La rareté de main-d'œuvre que connaîtra la région de la Capitale-Nationale pourrait compromettre tant la productivité des entreprises que leur pérennité. Dans ce contexte, la capacité d'adaptation des entreprises aux changements sera mise à l'épreuve, que ce soit par la mise en place de nouveaux procédés pour améliorer leur productivité ou par le développement de bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines afin de maintenir leur compétitivité dans leur secteur d'activité.
- Dans cette optique, l'ouverture des entreprises à la contribution de bassins de main-d'œuvre diversifiés et qualifiés, présents sur le territoire, est primordiale. Les personnes qui occupent déjà un emploi doivent également pouvoir bénéficier d'activités de formation et d'une démarche de reconnaissance de leurs compétences afin d'assurer leur maintien sur le marché du travail. Pour répondre aux besoins supplémentaires de main-d'œuvre, les initiatives visant à soutenir les efforts de recrutement des entreprises de la région devront prioriser la recherche de travailleuses et de travailleurs qualifiés.
- Les acteurs régionaux associés à l'emploi visent le même but : prioriser les interventions innovantes et mettre en place des solutions efficaces afin de procurer de l'emploi à tous. Le plan d'action doit permettre de tirer profit des forces de toutes les parties prenantes et de faire en sorte que les orientations stratégiques portent sur des choix éclairés, pragmatiques et communs visant une meilleure adéquation entre les talents disponibles, les emplois à pourvoir et les compétences requises pour les exercer.

6. Tournée du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans les 17 régions administratives du Québec qui a précédé le Rendez-vous national de la main-d'œuvre, lequel a eu lieu à la mi-février 2017.

<b>ORIENTATION 1</b> <b>Favoriser l'adéquation formation-compétences-emploi afin de répondre aux besoins régionaux du marché du travail.</b>	
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'amélioration de notre connaissance régionale des besoins de compétences et de qualifications des entreprises afin de les documenter davantage.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impliquer davantage l'entreprise, ou un regroupement d'entreprises, dans la définition des compétences recherchées et dans les moyens pour y répondre.</li> <li>• Produire et réviser la liste régionale des professions présentant des signes de déséquilibres et s'assurer qu'elle soit représentative de la réalité du marché du travail.</li> <li>• Intégrer la liste régionale des professions présentant des signes de déséquilibres dans les interventions régionales et locales.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration ou au maintien en emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner les entreprises qui veulent offrir de la formation et développer les compétences de leur main-d'œuvre, favorisant ainsi la mobilité interne.</li> <li>• Soutenir les entreprises qui veulent développer et offrir des modes de formation par apprentissage dans leur milieu de travail (ex. : Programme d'apprentissage en milieu de travail).</li> <li>• Favoriser l'intégration en emploi avec la mise en œuvre de projets de formation qui intègrent plus d'activités de formation offertes directement en entreprise, et ce, avec la collaboration des partenaires concernés.</li> </ul>
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre de nouveaux projets initiés répondant aux stratégies retenues</li> <li>➤ Les interventions régionales et locales reliées à la liste régionale des professions présentant des signes de déséquilibres</li> <li>➤ Nombre de participants au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO) : Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), formation de formateur en entreprise, nombre de participants adultes à la formation en alphabétisation, etc.</li> </ul>	

<b>ORIENTATION 2</b> <b>Intervenir auprès des clientèles, particulièrement celles faisant partie des groupes sous-représentés et des programmes d'assistance sociale, dans une perspective d'accompagnement vers l'emploi et d'intégration au marché du travail.</b>	
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Des services de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion en emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Favoriser des initiatives de placement et de maintien en emploi des personnes admissibles dans une perspective d'intégration durable.</li> <li>● Mettre en œuvre des projets d'appariement entre les agentes et agents d'emploi et les conseillères et conseillers aux entreprises afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi des clientèles.</li> <li>● Faciliter la poursuite de la francisation des personnes immigrantes afin de leur permettre d'accéder au marché du travail.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● L'aide et l'accompagnement des personnes plus éloignées du marché du travail dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Encourager l'innovation des processus de préparation et d'accompagnement des clientèles afin de favoriser l'emploi comme finalité.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation d'appoint ou qui risquent de perdre leur emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Faciliter la participation des clientèles admissibles à des activités de formation de courte durée afin d'améliorer leur employabilité.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Le soutien à la mobilité intrarégionale et interrégionale de la main-d'œuvre.               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mettre en place des mécanismes d'échanges interrégionaux visant les chercheurs d'emploi qui ont les compétences recherchées par les entreprises.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Poursuivre les initiatives d'échanges interrégionaux déjà en place, que ce soit dans le domaine du partage de l'information sur le marché du travail ou dans le contexte de projets de mobilisation de la main-d'œuvre visant à pourvoir des emplois précis.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Guider les employeurs quant aux nombreuses possibilités et aux avantages que présente le fait de recourir à des ressources diversifiées.</li> <li>● Favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes en facilitant la poursuite de la francisation en milieu de travail.</li> <li>● Favoriser ou mettre en place l'accompagnement en entreprise, tant pour la main-d'œuvre que pour l'employeur.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● La mise en œuvre du programme Objectif Emploi afin de favoriser l'accompagnement et la mise en mouvement de la clientèle visée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identifier les pistes d'interventions à entreprendre, avec la collaboration des unités locales (CLE) et des partenaires, afin de favoriser la mise en œuvre du nouveau programme en fonction des orientations connues.</li> </ul>

**ORIENTATION 2**

**Intervenir auprès des clientèles, particulièrement celles faisant partie des groupes sous-représentés et des programmes d'assistance sociale, dans une perspective d'accompagnement vers l'emploi et d'intégration au marché du travail.**

**INDICATEURS**

- Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi
- Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi
- Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes d'assistance sociale
- Nombre de nouveaux participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi
- Taux d'emploi des participants des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi
- Personnes immigrantes : nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi
- Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi
- Nombre d'ententes signées visant la francisation en entreprise – Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et Fonds de développement du marché du travail (FDMT)

<b>ORIENTATION 3</b> <b>Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi l'amélioration de leur productivité.</b>	
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner les entreprises ayant des cycles de production irréguliers ou saisonniers afin de soutenir les interventions visant la rétention et, s'il y a lieu, la formation de leurs ressources humaines.</li> <li>• Entreprendre les actions nécessaires pour favoriser l'appariement entre les entreprises en voie de fermeture, ou effectuant des mises à pied, et les entreprises aux prises avec des difficultés de recrutement.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une approche diagnostique globale en gestion des ressources humaines pour favoriser les bonnes pratiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) chez les employeurs de la région afin d'améliorer leur productivité et leur compétitivité.</li> <li>• Faire connaître l'importance de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et accompagner les employeurs de la région dans ce domaine.</li> <li>• Informer les entreprises en matière de conditions de travail et de bonnes pratiques de GRH pour qu'elles demeurent attractives, et favoriser ainsi le maintien de la main-d'œuvre en emploi.</li> <li>• Mettre en œuvre des modes de formation variés et reconnus avec les entreprises, les établissements de formation, les différents comités sectoriels et les mutuelles de formation.</li> </ul>
<b>INDICATEURS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi</li> <li>➤ Nombre de nouvelles entreprises aidées grâce à des interventions d'embauche intégrée</li> <li>➤ Nombre de personnes ayant réintégré un emploi après avoir participé à un comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC) ou à un comité d'aide au reclassement (CAR)</li> </ul>	

<b>ORIENTATION 4</b> <b>Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée et performante en réponse aux besoins des clientèles et du marché du travail.</b>	
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>● L'utilisation de l'information sur le marché du travail (IMT) pour l'évaluation des besoins et la prise de décision.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Poursuivre l'intégration de l'IMT dans l'approche d'intervention utilisée auprès de la clientèle individus dans les unités locales (CLE).</li> <li>● Renforcer l'utilisation de l'IMT par les services aux entreprises.</li> <li>● Identifier des moyens pour faciliter la communication de l'IMT à nos partenaires afin de favoriser une meilleure connaissance des besoins régionaux du marché du travail et faciliter l'échange d'information de nature qualitative.</li> <li>● Poursuivre la promotion de l'utilisation de l'IMT par nos partenaires (ex. : réseau de l'éducation, organismes en employabilité, organismes de développement économique, etc.) afin de mieux soutenir les actions régionales visant l'accompagnement de nos clientèles individus et des entreprises et favoriser l'adéquation formation-compétences-emploi.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● La collaboration des partenaires concernés par l'appui à la persévérance des personnes participant aux mesures actives.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Suivi et mise à jour le plan d'action en matière de persévérance aux mesures actives.</li> <li>● Poursuivre les échanges et la mise en œuvre de pistes d'amélioration en continu avec nos partenaires régionaux (organismes en employabilité, entreprises d'insertion, établissements de formation, entreprises).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Poursuivre les rencontres régionales avec les représentants de l'assurance-emploi et s'assurer de la réussite des arrimages des séances de groupe.</li> <li>● Poursuivre l'implication du comité consultatif (aviseur) pour faciliter la gestion des changements qui s'opéreront dans notre région.</li> </ul>
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre de participants aux formations annuelles en IMT des organismes en employabilité et du réseau de l'éducation</li> <li>➤ Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi</li> <li>➤ Taux d'emploi des participants ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi</li> <li>➤ Évolution régionale du taux d'abandon moyen global et par mesures : Mesure de formation (MFOR), Services d'aide à l'emploi (SAE), Projets préparatoires à l'emploi (PPE) et Subventions salariales (SS)</li> </ul>	

## LES INVESTISSEMENTS BUDGÉTAIRES DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2017-2018 PAR REGROUPEMENTS DE MESURES

Afin d'orienter l'investissement régional et local, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale propose une répartition du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) en fonction de quatre grands regroupements de mesures : Formation, Ressources externes, Autres mesures aux individus et Services aux entreprises.

Les pourcentages suggérés pour chaque regroupement de mesures serviront de guide, donnant une place prépondérante aux choix découlant des stratégies régionales et locales au cours de la prochaine année.

Cette proposition prend en compte, à titre de part régionale, environ 4 millions de dollars transférés au ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sous forme de contribution à la formation pour la clientèle d'Emploi-Québec. Voici donc les orientations budgétaires 2017-2018 proposées par le Conseil.

En 2017-2018, le regroupement Formation continue de représenter le plus fort pourcentage du budget total, soit 44 %. Plusieurs raisons expliquent ce choix, dont la nécessité, pour une bonne partie de la clientèle, d'acquérir des compétences de base ou une formation professionnelle ou technique facilitant l'intégration au marché du travail. De plus, les entreprises signalent de façon constante des besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Le regroupement Ressources externes, qui comprend les ententes liées aux mesures Préparation en emploi et Services d'aide à l'emploi, compte pour 25 % du budget total, tandis que le regroupement Autres mesures aux individus<sup>7</sup> en représente 17 %. Ce dernier regroupement comprend des mesures telles que le Contrat d'intégration au travail, les Subventions salariales (expérience de travail) et le Soutien au travail autonome. Enfin, le regroupement Services aux entreprises représente les 14 % restants du budget total. Il comprend la Concertation pour l'emploi, les Subventions salariales (entreprises privées), le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIME), et la Mesure de formation – Volet entreprise, qui inclut la formation continue.

Les mutations profondes qui touchent le marché du travail incitent le Conseil à soutenir des projets à caractère innovant. Un budget représentant un maximum de 1 % du Fonds de développement du marché du travail est prévu pour la mise sur pied de projets qui apporteraient une réponse originale aux besoins du marché du travail.

---

7. Ce regroupement inclut le soutien du revenu des participants.



## Annexe I Le modèle de répartition budgétaire du Fonds de développement du marché du travail en 2017-2018

Le modèle de répartition budgétaire retenu pour le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est le même depuis quelques années. Dans un premier temps, une part relative est déterminée à partir des bassins d'entreprises et de prestataires présents sur le territoire des centres locaux d'emploi (CLE). Cette part relative est ensuite modulée en fonction d'un coefficient d'utilisation des crédits du FDMT, attribués au cours de la dernière année pour les mesures et les services touchant respectivement les entreprises et les individus, selon leur statut.

C'est un modèle « 15-25-60 », qui est défini selon une pondération des trois indicateurs suivants :

- le nombre d'entreprises compte pour 15;
- le nombre de prestataires de l'assistance sociale sans contraintes à l'emploi et aptes au travail compte pour 25;
- le nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail et actifs compte pour 60.

### Répartition du budget FDMT 2017-2018 par CLE

CLE	Pondération de 15		Pondération de 25		Pondération de 60		Pondération totale par CLE
	Entreprises		Prestataires de l'assistance sociale sans contraintes et avec contraintes temporaires		Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs		
	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 15	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 25	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 60	
Baie-Saint-Paul	4,2%	0,6	1,0%	0,3	4,7%	2,8	3,7
Beauport	10,2%	1,5	18,5%	4,6	15,3%	9,2	15,3
Charlesbourg	13,8%	2,1	23,6%	5,9	20,5%	12,3	20,3
La Côte-de-Beaupré	3,4%	0,5	2,1%	0,5	5,7%	3,4	4,4
La Malbaie	4,1%	0,6	2,6%	0,6	7,0%	4,2	5,4
Portneuf	7,4%	1,1	6,4%	1,6	11,1%	6,6	9,3
Quartiers-Historiques	17,3%	2,6	25,5%	6,4	7,1%	4,3	13,3
Sainte-Foy	39,7%	6,0	20,2%	5,1	28,7%	17,2	28,3
Services régionalisés						-	
<b>TOTAL =</b>	<b>100,0%</b>	<b>15,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>25,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>60,0</b>	<b>100,0</b>

Sources : Prestataires de l'assistance sociale sans contraintes, fichiers administratifs du MESS, moyenne annuelle de octobre 2015 à septembre 2016.  
 Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs, fichiers administratifs d'Emploi-Québec, moyenne annuelle de octobre 2015 à septembre 2016.  
 Entreprises de moins de 150 employés, LIC, données de janvier 2017 (excluant les secteurs des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux).

## Annexe II Les indicateurs de résultats des services d'emploi

Le tableau qui suit présente les cibles de résultats.

Indicateurs	Cibles régionales 2016-2017	Cibles régionales 2017-2018	CLE de Baie-Saint-Paul	CLE de Beauport	CLE de Charlesbourg	CLE de La Côte-de-Beaupré	CLE de La Malbaie	CLE de Portneuf	CLE des Quartiers-Historiques	CLE de Sainte-Foy
Entreprises : Interventions d'embauche intégrée	187	187	8	19	26	6	8	14	32	74
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	20 000	21 374	687	3 540	4 637	923	1 131	1 977	3 057	5 422
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	10 010	11 817	380	1 957	2 563	510	625	1 094	1 690	2 998
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes d'assistance sociale	6 871	7 301	76	1 354	1 721	155	187	469	1 862	1 477
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 133	3 133	32	581	739	66	81	201	799	634
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	9 857	9 857	454	1 507	2 019	565	695	1 091	701	2 825
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 713	3 713	171	568	761	213	262	411	263	1 064
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	933	933	39	94	129	32	38	68	162	371
Nombre de participants au CDRCMO	484	484	Données traitées au CLE de Sainte-Foy							484
Personnes immigrantes : nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	2 588	2 434	Données non réparties localement							
Taux d'emploi des participants ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	52,3 %	55,9 %	Données non réparties localement							
Taux d'emploi des participants des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	40,8 %	43,4 %	Données non réparties localement							
Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	46,8 %	49,8 %	Données non réparties localement							

## ANNEXE III La composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale

<b>MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'OEUVRE</b>	<b>MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES</b>	<b>MEMBRES REPRÉSENTANT LE MILIEU DE LA FORMATION LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES</b>
<b>YVES FORTIN, Président du CRPMT</b> Secrétaire général Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches (CSN)	<b>PASCAL THIAULIER, Vice-président du CRPMT</b> Vice-président CGI	Processus de nomination en cours
<b>JACYNTHÉ GAGNON</b> Présidente Fédération de la Capitale-Nationale-Côte-Nord (UPA)	<b>DANIEL ROUSSEL</b> Directeur général Centre de développement en assurances et services financiers Puissance Onze	<b>CAROL GILBERT</b> Directeur de la formation continue et du service aux entreprises Directeur de l'École d'entrepreneuriat de Québec Cégep Garneau
<b>CLAUDE MALTAIS</b> Conseiller régional Québec-Chaudière-Appalaches Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)	<b>ANNE-SOPHIE MASCART</b> Superviseur gestion des ressources humaines GESTION QUALTECH Inc.	<b>DANIEL GAUTHIER</b> 1 <sup>er</sup> vice-président Syndicat de l'enseignement de la région de Québec Responsabilité politique (Jeunes - FP - EA) FP - CSC/CSDPS EA - CSC/CSDPS
<b>GILLES LAMONTAGNE</b> Premier vice-président Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN)	<b>GINETTE GAUTHIER</b> Directrice générale Domaine Forget de Charlevoix	<b>MANON ROBITAILLE</b> PRÉSIDENTE Commission scolaire de la Capitale
<b>MICHEL BADEAU</b> Responsable de points de service Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)	Processus de nomination en cours	<b>ISABELLE SENNEVILLE</b> Directrice générale La Croisée
<b>PATRICK CYR</b> Coordonnateur régional Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	<b>LUCIE BUSSIÈRES</b> Directrice générale Coopérative de solidarité de services à domicile de Québec	<b>RICHARD FOY, Vice-président du CRPMT</b> Directeur général Le Pignon Bleu – La maison pour grandir
<b>MEMBRES REPRÉSENTANT DU DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL</b>		
Processus de nomination en cours		

<b>Membre désigné représentant le Secrétariat à la Capitale-Nationale</b>	<b>Membre désigné représentant le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation</b>	<b>Membre désigné représentant le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur</b>	<b>Membre désigné représentant la Commission de la construction du Québec</b>	<b>Membre désignée représentant le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (sur invitation)</b>
<b>HUGO ROY</b> Directeur du développement régional Secrétariat à la Capitale-Nationale	<b>JEAN-FRANÇOIS TALBOT</b> Directeur régional Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation	<b>ROBERT BÉDARD</b> Sous-ministre adjoint au loisir et au sport	<b>DOMINIC MARCIL</b> Chef de section Organisation de la formation professionnelle - CCQ Capitale nationale, Centre du Québec et Chaudière-Appalaches	<b>SIHAM ZOUALI</b> Directrice de la relation avec les partenaires par intérim Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Secrétaire et membre d'office du CRPMT :

**LUCIE GUILLETTE**, directrice régionale de la Direction régionale de Services Québec de la Capitale-Nationale

PLAN D'ACTION  
RÉGIONAL  
2017-2018