

Emploi-Québec du Centre-du-Québec

Plan d'action régional
2010-2011

Adopté par le Conseil régional des partenaires
du marché du travail du Centre-du-Québec
Le 27 mai 2010

Plan d'action régional
2010-2011
Emploi-Québec du Centre-du-Québec

Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec
Denise Picard, directrice régionale

Analyse et rédaction
Emmanuelle Mayrand, conseillère à la planification et au partenariat

Collaboration
Éric Lampron, analyste du marché du travail

Mise en page
Maryse Paquet, agente de secrétariat

Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec
1680, boulevard Saint-Joseph, bureau RC-07
Drummondville (Québec) J2C 2G3
Téléphone : 819 475-8701
Télécopieur : 819 475-8781
Courriel : maryse.paquet@mess.gouv.qc.ca

Le Plan d'action régional 2010-2011 est disponible sur Internet au :
www.emploi.quebec.net
sous : par région / Centre-du-Québec / publications régionales

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 210

ISBN 978-2-550-58474-2 (imprimé)
ISBN 978-2-550-58475-9 (pdf)

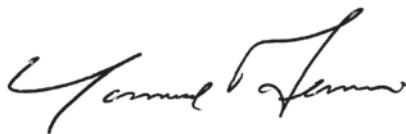
Avant-propos

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec (CRPMT) est fier de vous présenter le Plan d'action régional 2010-2011 d'Emploi-Québec. Élaboré à partir des consultations menées au cours de l'année 2007 auprès des différents partenaires du marché du travail de la région ainsi que sur l'analyse récente des tendances du marché du travail, le Plan d'action régional s'inscrit dans la dernière année du cycle de l'exercice de planification stratégique 2008-2011. La conjoncture particulière de la dernière année a teinté l'activité économique de la région. Diverses mesures découlant du Pacte pour l'emploi et du Pacte pour l'emploi Plus ont été mises en place pour soutenir les individus et les entreprises en cette période de ralentissement économique.

C'est sous le signe de la continuité que le Plan d'action régional 2010-2011 se présente en poursuivant les actions entreprises l'an dernier et en maintenant les grandes orientations. Dans une optique de reprise économique, Emploi-Québec du Centre-du-Québec réaffirme ses cinq orientations qui structurent son action : atténuer les effets de la récession et soutenir la relance de l'emploi, favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes, contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par ses services de solidarité sociale que par ses services publics d'emploi et, finalement, poursuivre l'amélioration de la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.

Les défis seront nombreux pour 2010-2011. La région devra profiter de la relance économique qui s'amorce tout en faisant face aux enjeux majeurs du marché du travail pour le Centre-du-Québec que sont le vieillissement de la population en âge de travailler et les besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Bonne lecture!



Normand W. Bernier
Président du CRPMT



Denise Picard
Directrice régionale d'Emploi-Québec
Secrétaire du CRPMT

Table des matières

Mission et clientèle d'Emploi-Québec	5
Marché du travail dans la région	6
Principaux défis pour 2010-2011	15
Axes d'intervention et stratégies d'action 2010-2011 ..	16
Première orientation	
Atténuer les effets de la récession auprès des travailleuses, des travailleurs et des entreprises et soutenir la relance de l'emploi.....	16
Deuxième orientation	
Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique	18
Troisième orientation	
Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation.	24
Quatrième orientation	
Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par ses services de solidarité sociale que par ses services publics d'emploi..	28
Cinquième orientation	
Poursuivre l'amélioration de la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens	30
Budget d'intervention	32
Facteurs de contingence	34
Cibles de résultats 2010-2011	35
Membres du CRPMT du Centre-du-Québec au 1er avril 2010	36
Membres du CRPE du Centre-du-Québec	37
Lexique.....	38

Mission et clientèle d'Emploi-Québec

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté, dans une perspective de développement économique et social. Emploi-Québec contribue donc à améliorer le fonctionnement du marché du travail, à maintenir l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre ainsi que la pleine utilisation des ressources humaines au Québec; elle soutient financièrement les personnes et les familles dans le besoin.

Les services universels d'Emploi-Québec sont accessibles à l'ensemble de la population, tout particulièrement ses services d'information sur le marché du travail (IMT) et de Placement en ligne. Des services d'emploi spécialisés sont offerts aux entreprises, notamment pour les appuyer dans la gestion de leurs ressources humaines et dans le développement et la reconnaissance des compétences de leur main-d'œuvre. D'autres services sont aussi disponibles pour les personnes qui ont besoin d'entreprendre une démarche pour obtenir un emploi ou s'y maintenir.

Emploi-Québec, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, offre également une aide financière de dernier recours aux personnes qui le nécessitent ainsi que différents programmes d'accompagnement à l'intention de celles éloignées du marché du travail qui pourraient, à plus ou moins long terme, intégrer ou réintégrer un emploi.

Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Les bénéfices attendus de ses interventions concernent autant le niveau de vie de la population, l'équilibre du marché du travail que le maintien de la capacité du gouvernement de financer ses programmes sociaux et de soutenir ses citoyennes et ses citoyens dans le besoin.

Marché du travail dans la région

Région reconnue pour son dynamisme au plan économique, le Centre-du-Québec semble se tirer relativement bien de la récession. La crise financière mondiale, qui a frappé en 2008, a eu des répercussions importantes sur le marché du travail québécois en 2009 qui s'est vécu sous le signe d'un ralentissement économique général. Dans la région, plusieurs entreprises ont pu bénéficier du soutien apporté par le gouvernement pour atténuer les effets du ralentissement économique, notamment en formant leur personnel grâce au programme de Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ).

Peu d'entreprises du Centre-du-Québec ont dû fermer leur porte. Les pertes d'emploi les plus importantes dans la région se sont produites à Princeville chez Camoplast où 184 travailleurs ont perdu leur emploi. Au niveau des investissements annoncés dans la région, deux projets majeurs retiennent l'attention dans la MRC de Bécancour : les travaux de réfection de la Centrale nucléaire de Gentilly 2 qui sont en cours de préparation et l'usine TRT-ETGO (Twin Rivers Technologies), entreprise de transformation de graines oléagineuses et de raffinage d'huile végétale, qui devrait débiter ses opérations prochainement et créer plus de 80 emplois.

Néanmoins, au cours de la dernière année, les indicateurs du marché du travail démontrent une augmentation significative des prestataires de l'assurance-emploi au Centre-du-Québec. Cette situation peut s'expliquer en raison du fait que plusieurs entreprises du secteur manufacturier, secteur qui a été davantage ébranlé par la récession, ont bénéficié du programme fédéral de Travail partagé. Ce programme permet à un employé dont la semaine de travail est réduite temporairement de recevoir des prestations d'assurance-emploi. On dénombre également une augmentation des prestataires du programme de l'aide sociale dans la région pour 2009. Malgré les signes de reprise, les prévisions économiques à court terme laissent entrevoir une augmentation du chômage. L'évolution de la situation du marché du travail devra donc faire l'objet d'un suivi attentif.

Les principaux indicateurs du marché du travail en 2009¹

En 2009, le taux de chômage, pour le Centre-du-Québec, a diminué de 0,7 point de pourcentage passant de 7,8 % en 2008 à 7,1 % en 2009. Pendant cette même période, le taux de chômage pour l'ensemble du Québec augmentait de 1,3 point (7,2 % en 2008 à 8,5 % en 2009). Le taux d'activité a baissé pour la région passant de 67,1 % en 2008 à 66,3 % en 2009. La situation est similaire pour le Québec alors que le taux d'activité diminuait de 0,5 point (65,7 % en 2008 et 65,2% en 2009). La région du Centre-du-Québec a connu une légère diminution du taux d'emploi passant de 61,9 % en 2008 à 61,6 % en 2009. Au Québec, le taux d'emploi baissait également dans une proportion de 1,2 point (60,9% en 2008 et 59,7 % en 2009). Finalement, alors que le Québec enregistrait une perte d'environ 37 500 emplois entre 2008 et 2009, les emplois au Centre-du-Québec augmentaient de 0,3 point passant de 115 500 emplois en 2008 à 115 800 emplois en 2009 (+ 300 emplois).

1. Les données sont basées sur les estimations exprimées en moyennes annuelles réalisées par Statistique Canada à partir de l'Enquête sur la population active (EPA).

Les principaux indicateurs du marché du travail, 2008-2009

Principaux indicateurs du marché du travail		2009	2008
Taux de chômage	Centre-du-Québec	7,1%	7,8%
	Québec	8,5%	7,2%
Taux d'activité	Centre-du-Québec	66,3%	67,1%
	Québec	65,2%	65,7%
Taux d'emploi	Centre-du-Québec	61,6%	61,9%
	Québec	59,7%	60,9%
Personnes en emploi	Centre-du-Québec	115 800	115 500
	Québec	3 844 200	3 881 700

L'évolution de l'emploi entre 2001 et 2006

Les données des Recensements de 2001 et de 2006² nous révèlent également que le nombre de personnes en emploi au Centre-du-Québec selon leur lieu de résidence a crû, mais dans une proportion moindre que dans l'ensemble du Québec (5,9 % contre 8,7 % pour le Québec). La MRC de Drummond s'est démarquée des autres MRC de la région durant cette période enregistrant une croissance de l'emploi de 9 %³. Les gains d'emplois dans la région selon le lieu de travail des personnes en emploi⁴ ont été largement redevables aux secteurs du commerce de détail (+1 835), des soins de santé et de l'assistance sociale (+1 140), des services professionnels, scientifiques et techniques (+695), de l'enseignement (+600), des autres services (+450) et enfin de l'hébergement et de la restauration (+255). Les pertes d'emplois se sont concentrées, pour leur part, dans les secteurs de la fabrication (-1 840)⁵, du commerce de gros (-540), de la finance et des assurances (-85).

De façon générale au Centre-du-Québec, la situation des femmes sur le marché du travail s'est davantage améliorée que celle des hommes entre 2001 et 2006. Le nombre de femmes en emploi a augmenté de 7,8 % comparativement à 4,3 % pour les hommes, leur taux de chômage⁶ a diminué de 1,2 % contre une baisse de 0,6 % pour les hommes.

2. Statistique Canada, Recensements de 2001 et de 2006.

3. La MRC d'Arthabaska a connu une croissance de l'emploi de 4,9 %, celles de Bécancour et de Nicolet-Yamaska respectivement de 6,1 % et de 2,8 %, tandis que la MRC de L'Érable a un solde de l'emploi similaire en 2006 à celui de 2001.

4. Ces données ont été tirées de l'Atlas Emploi Centre-du-Québec (www.atlas-emploi-centreduquebec.com) et ont l'avantage de présenter la situation de l'emploi en fonction du lieu de travail de la population décrivant ainsi plus précisément les secteurs économiques présents dans chacun des territoires du Centre-du-Québec (par MRC et municipalités).

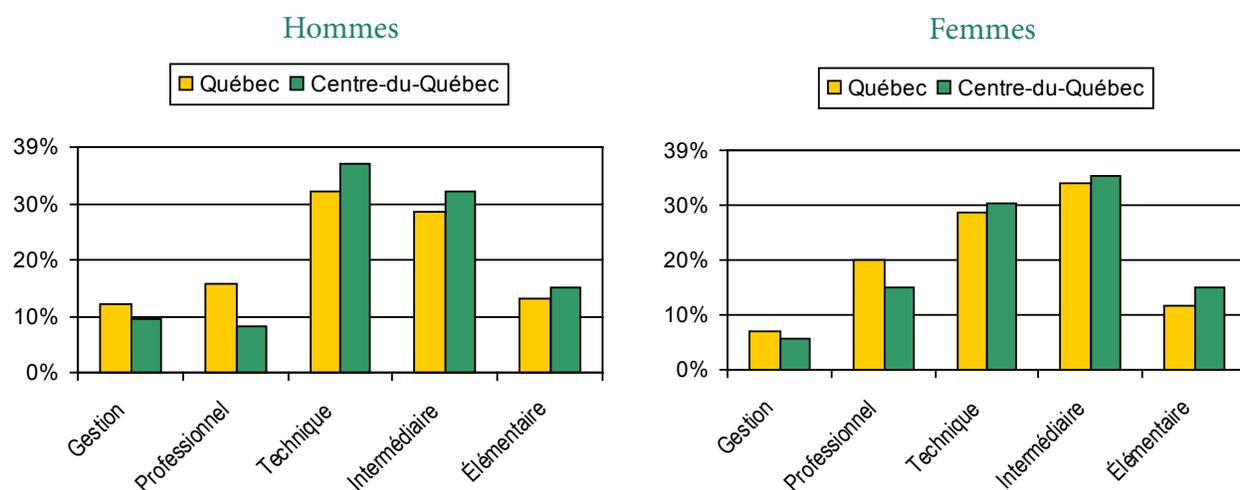
5. Il faut noter que la fabrication de textiles, de produits textiles et de vêtements affiche à elle seule un bilan négatif de 2 805 emplois, ce qui suppose que d'autres secteurs de la fabrication s'en sont mieux tirés et ont créé de l'emploi.

6. Le taux de chômage des femmes et des hommes était de 6,3 % en 2006.

La répartition de l'emploi en 2006

Les emplois occupés par la population du Centre-du-Québec en 2006⁷, selon leur lieu de travail, sont principalement de niveaux de compétence intermédiaire et technique. Les femmes sont toutefois plus nombreuses que les hommes à occuper un poste de niveau de compétence professionnel tandis que ces derniers exercent des emplois de niveaux de compétence technique et intermédiaire en plus grand nombre.

La répartition de l'emploi selon le lieu de travail au Centre-du-Québec par sexe, en 2006



La scolarité des personnes en emploi en 2006

Les personnes en emploi résidant au Centre-du-Québec en 2006⁸ étaient moins scolarisées que la moyenne provinciale. En fait, cet écart est significatif puisque seulement 11,2 % de la main-d'œuvre en emploi avait poursuivi des études universitaires de niveau baccalauréat ou plus contre 20,9 % dans l'ensemble du Québec. La région comptait une part importante de sa main-d'œuvre, soit 20 % (14,1 % pour le Québec) qui ne possédaient aucun certificat, diplôme ou grade. En contrepartie, les données corroborent que le taux de chômage des personnes moins scolarisées était nettement plus élevé que celui des personnes plus scolarisées, atteignant au Centre-du-Québec près de 10 % pour les personnes ne possédant aucun diplôme.

Les besoins de main-d'œuvre

Emploi-Québec du Centre-du-Québec a fait réaliser une enquête exhaustive au printemps 2007 pour mieux cerner les besoins de main-d'œuvre, le niveau de formation requis pour occuper les

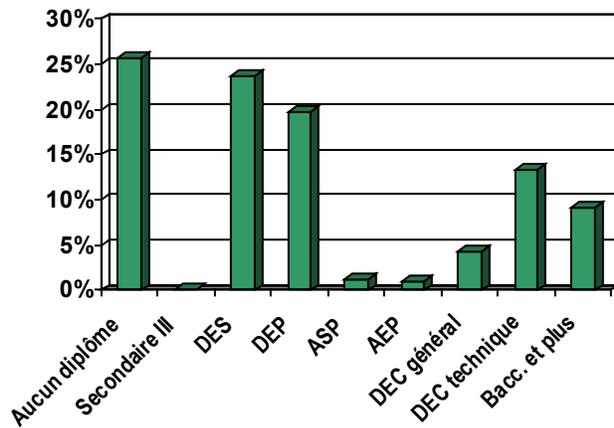
7. Statistique Canada, Recensement de 2006.

8. Statistique Canada, Recensement de 2006.

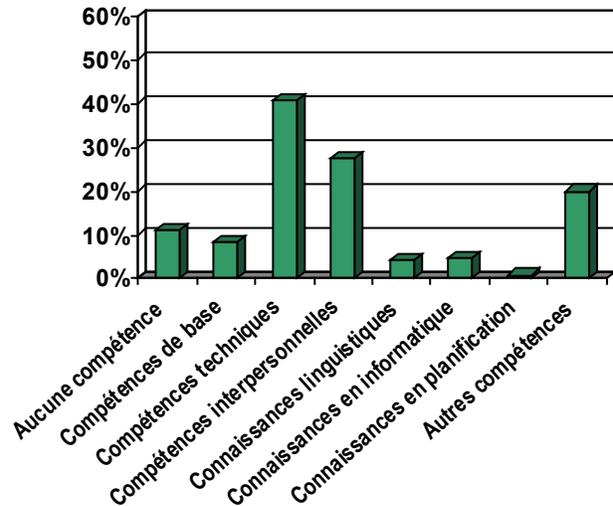
emplois en demande, les difficultés de recrutement, leurs causes et les conséquences éventuelles pressenties par les employeurs. Ces données ont permis d'identifier des professions où il y a un écart en nombre entre les besoins signalés par les employeurs et l'offre de finissants dans ces domaines ainsi que les secteurs d'activités les plus touchés.

Les qualifications nécessaires pour l'obtention d'un emploi exigent de plus en plus une formation et des niveaux de compétence spécifiques et demandent, dans une proportion de 75 % des emplois, un diplôme d'études secondaires, collégiales ou universitaires ou d'un programme de formation technique ou professionnelle⁹. Cependant, les besoins de main-d'œuvre exigeant un diplôme d'études universitaires demeurent plus limités dans la région.

La scolarité minimale exigée à l'embauche pour les emplois à combler pour lesquels des difficultés de recrutement ont été rencontrées



Les compétences exigées à l'embauche



Les besoins de main-d'œuvre ainsi que les difficultés à recruter du personnel touchent notamment les professions où le nombre de finissantes et de finissants est bien en deçà des besoins évalués par les employeurs. L'enquête a également fait ressortir les besoins de main-d'œuvre des employeurs de la région dans des professions où la formation pertinente n'est pas dispensée par les institutions scolaires du Centre-du-Québec. Par ailleurs, certains secteurs d'activité semblaient davantage touchés par les difficultés de recrutement, notamment ceux de la santé et de l'assistance sociale et du secteur agricole.

Les données recensées démontrent également que les employeurs sous-estimaient les départs à la retraite et que par conséquent, dans les faits, les besoins annuels de main-d'œuvre pourraient être probablement plus élevés que ceux déclarés.

9. Enquête sur le marché du travail, avril 2007, Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec.

À noter toutefois, qu'à l'intérieur même de la région, on peut observer une importante mobilité de la main-d'œuvre d'une MRC à l'autre. Il en est de même pour les personnes résidant dans les villes des régions avoisinantes (Trois-Rivières, Asbestos, Acton Vale et du centre de la Mauricie) qui fournissent une main-d'œuvre aux entreprises du Centre-du-Québec. À cet effet, l'Atlas Emploi Centre-du-Québec, publié par Emploi-Québec à l'automne 2008, fournit aux partenaires du marché du travail des informations-clés pouvant les soutenir dans leurs décisions stratégiques concernant la disponibilité de la main-d'œuvre¹⁰.

Bien entendu, la situation économique qui prévaudra dans la prochaine année pourrait amenuiser à court terme les difficultés de recrutement envisagées de certains secteurs. Toutefois, il demeure important de continuer à mettre en place dans la région les conditions nécessaires pour répondre à ces besoins de main-d'œuvre qui, il va s'en dire, resurgiront de plus bel dès qu'il y aura signe de reprise. Le vieillissement de la population et le nombre important de départs à la retraite demeureront des tendances de fond.

L'évolution de la population entre 2001-2006

Entre 2001 et 2006¹¹, la population de la région en âge de travailler (15 à 64 ans) a augmenté à un rythme moindre (2,5 %) que la moyenne provinciale (4,6 %). Les MRC de L'Érable et de Nicolet-Yamaska ont connu respectivement une diminution de 4,6 % et de 1,6 % de leur population en âge de travailler.

La région demeure néanmoins attractive de façon générale, puisque le solde migratoire est positif. Cette performance est redevable à la situation observée dans les MRC de Drummond et d'Arthabaska. L'arrivée de nouvelles citoyennes et de nouveaux citoyens dans la région est principalement attribuable à l'immigration internationale et aux déménagements de personnes provenant de la Montérégie, de Lanaudière, des Laurentides et de la Côte-Nord.

Les prestataires des programmes d'assistance sociale et de l'assurance-emploi

Entre juin 2006 et juin 2009¹², la région a connu une légère augmentation de 0,5 % des clientèles des programmes d'assistance sociale. Parmi ces prestataires, on dénote une augmentation de 6,4 % des personnes ayant reçu des prestations du Programme de la solidarité sociale (ayant des contraintes sévères à l'emploi¹³). Pour l'ensemble du Québec, l'augmentation est de 1,3 %. Quant au Programme d'aide sociale, le Centre-du-Québec enregistre pour cette même période une diminution du nombre de ses prestataires semblable à l'ensemble du Québec, soit de 3,1 % pour la région et de 3,8 % pour la province.

10. Atlas Emploi Centre-du-Québec (www.atlas-emploi-centreduquebec.com).

11. Statistique Canada, Recensements de 2001 et de 2006.

12. Données compilées par la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

13. C'est le diagnostic médical qui détermine qu'une personne a des contraintes sévères à l'emploi et qu'elle peut ainsi être admissible au Programme de solidarité sociale.

Les prestataires des programmes d'assistance sociale
Évolution juin 2006 – juin 2009

	Prestataires du Programme d'aide sociale				Prestataires du Programme de la solidarité sociale			
	Juin 2006	Juin 2009	Variation	%	Juin 2006	Juin 2009	Variation	%
Centre-du-Québec	6991	6775	-216	-3,1%	4280	4552	272	6,4%
Québec	239 046	229 882	-9164	-3,8%	137 961	139 795	1834	1,3%

Entre les mois de décembre 2008 et décembre 2009, on observe une augmentation de 7 % du nombre de prestataires du Programme de l'aide sociale au Centre-du-Québec (452 nouveaux prestataires), comparativement à 3,5% pour l'ensemble du Québec. Pour cette même période, le nombre de prestataires du Programme de la solidarité sociale a légèrement augmenté de 1,5 % pour la région alors qu'au Québec, il diminuait de 0,5 %.

Pour la période de juin 2006 à juin 2009¹⁴, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi est à la hausse tant au Centre-du-Québec (34,1 %) que pour l'ensemble de la province (22,9 %). Cette importante augmentation est due au ralentissement économique qui a touché plusieurs entreprises du secteur manufacturier de la région. De nombreuses entreprises ont également bénéficié du programme fédéral de Travail partagé qui permet à une travailleuse ou à un travailleur dont la semaine de travail est réduite temporairement de recevoir des prestations d'assurance-emploi. À noter que le nombre de prestataires bénéficiant de ce programme est compilé dans les données de l'assurance-emploi.

Les prestataires de l'assurance-emploi
Évolution juin 2006 – juin 2009

	Prestataires de l'assurance-emploi			
	Juin 2006	Juin 2009	Variation	%
Centre-du-Québec	9106	12 208	3102	34,1%
Québec	251 156	308 775	57 619	22,9%

14. Données compilées par Service Canada.

Entre les mois de décembre 2008 et décembre 2009, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi au Centre-du-Québec a augmenté de 25,3 %, passant de 10 368 à 12 987. La situation est similaire à l'ensemble du Québec qui enregistre pour cette même période une augmentation de 25,2 % du nombre de prestataires de l'assurance-emploi (269 929 à 338 050).

Les groupes de population plus vulnérables au plan de l'emploi

Certains groupes de la population demeurent sous-représentés sur le marché du travail et plus vulnérables sur le plan de l'emploi en ce sens que certaines personnes continuent de rencontrer des difficultés significatives à intégrer et à se maintenir en emploi. C'est le cas notamment d'individus parmi les jeunes, les personnes immigrantes, les personnes handicapées, les personnes de 55 ans et plus ainsi que parmi les femmes dans certains secteurs d'activités et titres d'emploi. Les causes de cette exclusion sont variées et exigent la mise en place d'actions ciblées et soutenues.

Les jeunes

La population des jeunes âgés entre 15 et 24 ans a diminué de 2,3 % entre 2001 et 2006¹⁵ dans la région, tandis que dans l'ensemble du Québec, elle augmentait de 3,5 %.

Selon les données administratives du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, la situation du décrochage des élèves du secondaire avant l'obtention d'un diplôme dans la région s'est dégradée entre 2005-2006 et 2006-2007, leur proportion passant de 26,7 % à 29,7 %. Cette situation s'observe également au niveau du Québec où le taux de décrochage est passé de 24,2 % en 2005-2006 à 25,3 % en 2006-2007. L'important écart entre la proportion des jeunes filles qui sortent du secondaire avec un diplôme ou une qualification (78,3 %) et celle des garçons (63,3 %) persiste au Centre-du-Québec comme dans l'ensemble du Québec. Par ailleurs, la proportion de jeunes filles qui sortent du secondaire sans diplomation a augmenté de façon plus marquée que celle des jeunes garçons (+0,8 point de pourcentage contre +4,1) dans la région durant cette période.

Les jeunes de 24 ans et moins représentent 16 % des prestataires sans contrainte à l'emploi du programme de l'aide sociale au Centre-du-Québec et cette proportion atteint 44 % pour les jeunes de 34 ans et moins¹⁶.

Les personnes immigrantes

Entre 2001 et 2006, le nombre de personnes immigrantes a progressé de 28,4 % dans la région, comparativement à 20,5 % pour l'ensemble du Québec. Toutefois, la population immigrante ne représente que 2,2 % de la population totale du Centre-du-Québec, tandis que cette proportion est de 11,5 % pour l'ensemble du Québec. On remarque cependant que la population immigrante de la MRC d'Arthabaska était de 1 255 personnes en 2001 et qu'elle n'était plus que de 1 200 personnes en

15. Statistique Canada, Recensements de 2001 et de 2006.

16. Données de juin 2009 compilées par la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

2006 (variation de -4,4 %). Pourtant, 435 personnes s'y sont installées entre 2001 et 2006. Malgré cet ajout de nouvelles arrivantes et de nouveaux arrivants, ces données nous renseignent sur le nombre significatif de départs de personnes immigrantes (490) vers d'autres MRC de la région ou vers d'autres régions durant cette même période.

Selon les données du Recensement de 2006, la situation des personnes immigrantes de 15 ans et plus sur le marché du travail est relativement bonne dans la région. Leur taux d'emploi est de 57,1 % comparativement à 54,5 % pour l'ensemble du Québec, et leur taux de chômage est de 8,3 % tandis qu'il atteint 11,1 % pour l'ensemble du Québec.

Les personnes handicapées

Les personnes handicapées constituent l'un des segments de la main-d'œuvre les plus défavorisés sur le plan de la formation et de l'emploi. En effet, toutes les enquêtes dévoilent que leur taux d'emploi est nettement en deçà de celui des personnes sans incapacité et que leur taux d'inactivité est beaucoup plus élevé que ces dernières. Les dernières données régionales à l'égard de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail datent du Recensement de 1996. Nous ne disposons donc pas de données récentes sur la situation de l'emploi des personnes handicapées. Par ailleurs, la région demeure plutôt performante en matière de participation des personnes handicapées aux différentes mesures de soutien à l'emploi d'Emploi-Québec (près de 600 participantes et participants annuellement), notamment à sa mesure Contrat d'intégration au travail (près de 200).

Les personnes de 55 ans et plus

Les difficultés rencontrées par des travailleuses et des travailleurs de 55 ans et plus sont largement conditionnées par leur niveau de scolarité et le secteur d'emploi dans lequel ils travaillent. En effet, depuis le début des années 2000, la région a vécu plusieurs fermetures de manufactures dans le secteur du vêtement, du textile, des produits du bois et du meuble où bon nombre de travailleuses et de travailleurs ont dû être supportés dans leur démarche pour acquérir de nouvelles compétences et pour occuper un nouvel emploi.

Les femmes

Les femmes au Centre-du-Québec sont actuellement davantage scolarisées que les hommes et elles occupent des emplois qui se retrouvent principalement dans des secteurs d'activité où l'emploi est en croissance. Au Centre-du-Québec en 2006, le taux d'emploi des femmes en âge de travailler demeure en deçà de celui des hommes (65,9 % contre 76,6 %). Toutefois, entre 2001 et 2006, leur taux d'emploi a augmenté davantage que celui des hommes passant de 63,2 % à 65,9 %, soit une variation de 2,7 % contre 0,6 % pour les hommes. Le revenu annuel moyen des femmes est cependant de beaucoup inférieur à celui des hommes dans la région (23 604 \$ contre 34 634 \$). Elles sont toujours plus nombreuses à travailler moins de 30 heures semaine, et ce, dans une proportion de 25 % comparativement à 9,5 % pour les hommes. Ces différents écarts sont également observables à l'échelle du Québec.

Certaines catégories de femmes sont particulièrement défavorisées au plan de l'emploi, celles de 55 à 64 ans, les femmes monoparentales avec de jeunes enfants, celles qui sont peu scolarisées et, enfin, les femmes immigrantes ou issues des minorités visibles ou autochtones ainsi que les femmes handicapées.

Principaux défis pour 2010-2011

- ↳ Effectuer les ajustements requis dans l'offre de service d'Emploi-Québec selon l'évolution de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et des besoins de ses clientèles, notamment en vue de l'instauration du continuum de services.
- ↳ Contribuer à l'amélioration du développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en lien avec les besoins des économies locale et régionale.
- ↳ Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises en vue d'accroître leur productivité et leur capacité à faire face aux changements ainsi qu'au ralentissement économique.
- ↳ Poursuivre la mise en place de solutions pour appuyer les entreprises dans leur processus d'embauche dans certains secteurs d'activité, professions et territoires.
- ↳ Soutenir l'intégration et le maintien en emploi des personnes présentant des difficultés particulières étant plus vulnérables au plan de l'emploi, notamment parmi les jeunes, les personnes immigrantes, les personnes handicapées, les personnes de 55 ans et plus et les femmes.
- ↳ Développer l'employabilité des prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours.

Axes d'intervention et stratégies d'action 2010-2011

Première orientation

Atténuer les effets de la récession auprès des travailleuses, des travailleurs et des entreprises et soutenir la relance de l'emploi.

Axes d'intervention

Emploi-Québec du Centre-du-Québec :

- ↳ Accroîtra et renforcera son intervention auprès des entreprises en vue d'éviter les mises à pied en appuyant le développement et la reconnaissance des compétences des travailleuses et des travailleurs.
- ↳ Assurera une réponse rapide et adaptée aux personnes qui auront perdu leur emploi.

Stratégies d'action

- ▶ Maintenir la bonification du soutien du revenu pour les participantes et les participants de la mesure Projets de préparation à l'emploi et de la Mesure de formation de la main-d'œuvre qui est passée de 220 \$ à 240 \$ le 1^{er} mai 2009 dans le cadre du Pacte pour l'emploi plus.
- ▶ Jusqu'au 31 mars 2011, verser aux prestataires de l'assurance-emploi qui participent à la Mesure de formation de la main-d'œuvre, une fois épuisées leurs prestations d'assurance-emploi, une allocation d'aide à l'emploi équivalente à ce qu'ils recevaient, le temps que soit complétée leur formation (maximum 36 mois).
- ▶ Accorder le remboursement des frais d'appoint de 9 \$ par jour aux participantes et aux participants sans soutien public du revenu à la mesure Services d'aide à l'emploi (SAE).
- ▶ Offrir des services d'emploi adaptés aux personnes en vue de leur réinsertion rapide à l'emploi, notamment celles qui perdront leur emploi en raison de la conjoncture économique et à risque de chômage de courte durée (mesures d'accès rapide à l'emploi pour les personnes près du marché du travail ou qui n'ont pas toutes les compétences requises pour se retrouver un emploi).
- ▶ Accroître les compétences de la main-d'œuvre, notamment les travailleuses et les travailleurs saisonniers ou en situation de mise à pied, en favorisant l'accès à la formation et tout particulièrement à la formation de base.

- ▶ Poursuivre l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, qui vise la réinsertion en emploi des travailleuses et des travailleurs licenciés, et qui est le résultat d'une entente avec le fédéral.
- ▶ Étendre à tous les secteurs d'activité les bonifications accordées à l'industrie forestière dans le volet Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) de la mesure de Concertation pour l'emploi. L'incitatif financier versé passera ainsi de 4 000 \$ à 6 000 \$ pour la durée de l'entente, soit trois ans.
- ▶ Déployer, en collaboration avec les partenaires du marché du travail, une approche proactive auprès des entreprises visant à contrer les effets négatifs du ralentissement économique sur les personnes en emploi :
 - Maintenir le service téléphonique dédié (1 888 EMPLOIS) permettant aux entreprises visées un accès direct et rapide aux services d'Emploi-Québec.
 - Soutenir les équipes tactiques locales afin d'intervenir rapidement en anticipant les situations problématiques dans les entreprises.
 - Maintenir la veille régionale de mise en œuvre dans le cadre du Pacte pour l'emploi afin d'apporter rapidement les ajustements nécessaires à son offre de service.
- ▶ Bonifier les services offerts par les comités d'aide au reclassement dans le cas de licenciements collectifs.
- ▶ Intensifier les activités de la mesure Concertation pour l'emploi permettant à Emploi-Québec d'accorder un soutien technique et financier à un plus grand nombre d'entreprises pour la gestion et l'adaptation de leurs ressources humaines.
- ▶ Assurer le suivi des entreprises ayant bénéficié du programme Travail partagé dont l'échéance arrive à terme dans le but d'évaluer leurs besoins éventuels et d'identifier les pistes de solutions potentielles.

Deuxième orientation

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique

Axes d'intervention

Emploi-Québec du Centre-du-Québec :

- ↳ Portera une attention toute particulière à l'accessibilité et à la qualité de ses services universels et de ses services assistés dans les centres locaux d'emploi (CLE) afin d'offrir un service adéquat et favorisant l'autonomie des clientèles pour le réemploi rapide d'un nombre maximum de personnes en chômage dans les postes vacants.
- ↳ Interviendra de façon proactive auprès des personnes qui demandent des prestations, des travailleuses et des travailleurs licenciés et des prestataires qui sont prêts à occuper un emploi afin qu'ils intègrent le plus rapidement possible un emploi.
- ↳ Renforcera la qualité de l'information et l'accompagnement destinés à des personnes en recherche d'emploi pouvant acquérir des qualifications mais sujettes à rencontrer des obstacles dans le cadre de leur intégration et de leur maintien en emploi. Elle inscrira ses interventions en concordance avec les engagements pris par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sur le plan national et ceux qu'elle a elle-même contractés sur le territoire du Centre-du-Québec.
- ↳ Mettra en œuvre progressivement le continuum de services aux individus axé sur l'emploi afin d'assurer une continuité de services, notamment à l'égard des personnes qui sont en processus d'employabilité.

Stratégies d'action

- ▶ Mettre à la disposition de ses clientèles plus près du marché du travail des services et des outils performants, tels que des équipements conviviaux et une salle multiservice animée.
- ▶ Faire la promotion auprès de ses clientèles, notamment auprès des entreprises, de son service Placement en ligne, incluant le Placement étudiant et les offres de stages.
- ▶ Adapter ses critères de repérage de la clientèle afin de mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre, notamment par sa participation à un projet pilote de recentrage du repérage auprès des prestataires de l'assurance-emploi.

- ▶ Inciter les personnes détenant un faible niveau de scolarité à acquérir une formation de base adéquate ou toute autre forme de qualification concordante avec les besoins du marché du travail de la région, notamment en contribuant à la mise en œuvre et au suivi du deuxième plan d'action relatif à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.
- ▶ Offrir, dans le cadre du Pacte pour l'emploi, aux participantes et aux participants des mesures et services d'Emploi-Québec la possibilité d'obtenir leur Passeport-emploi, une carte de visite à l'intention d'éventuels employeurs, qui décrit leurs compétences particulières, leurs expériences de travail, ainsi que l'aide qu'Emploi-Québec leur apporte dans le but de soutenir leur intégration en emploi.
- ▶ Faire la promotion de l'utilisation de Simul Aide, l'outil Web développé par Emploi-Québec qui permet de calculer facilement et rapidement l'avantage financier à travailler, notamment par rapport à l'aide financière de dernier recours. Le simulateur est destiné à toute la population ainsi qu'aux intervenantes et aux intervenants des centres locaux d'emploi et des organismes communautaires œuvrant au développement de l'employabilité.
- ▶ Maintenir l'augmentation de 50 % de l'allocation d'aide à l'emploi pour la participation à une mesure donnant droit à cette allocation; conserver la portée de l'allocation d'aide à l'emploi aux personnes sans soutien public du revenu qui participent à la mesure Projets de préparation à l'emploi; maintenir l'allocation supplémentaire pour les chefs de familles monoparentales qui participent à une mesure donnant droit à l'allocation d'aide à l'emploi. Ces bonifications se font dans le cadre du Pacte pour l'emploi.
- ▶ Faire connaître auprès de ses clientèles le supplément à la Prime au travail et la Prime au travail dédiée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi, prévus dans le cadre du Pacte pour l'emploi - visant à favoriser l'incitation au travail des personnes, notamment des prestataires de l'assistance sociale.
- ▶ Proposer les services appropriés, en collaboration avec les ressources externes et ses autres partenaires, pour appuyer l'intégration et le maintien en emploi des clientèles ciblées qui ne sont pas prêtes à occuper un emploi, en leur accordant notamment la priorité d'accès aux mesures d'amélioration de l'employabilité de plus longue durée et plus coûteuses (ex. : les activités de formation de la main-d'œuvre de longue durée, les mesures Projets de préparation à l'emploi et Subventions salariales). À cet effet, avec le Pacte pour l'emploi, le nombre de participantes et de participants aux Projets de préparation à l'emploi et à la Mesure de formation de la main-d'œuvre est augmenté substantiellement. De plus, la mesure Subventions salariales est bonifiée et son utilisation accrue. En plus d'une partie du salaire du nouvel employé, l'entreprise peut désormais se voir rembourser une portion des frais d'accompagnement encourus afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi de cette personne.

Pour les jeunes

- ▶ Assurer le suivi du projet des équipes tactiques dans les CLE de Drummondville et de Victoriaville à l'intention des jeunes de moins de 25 ans, prestataires de l'aide sociale ou qui y sont admissibles.
- ▶ Accorder une allocation jeunesse aux participantes et aux participants du programme Alternative jeunesse en contrepartie d'une démarche vers l'emploi. Dans le cadre du Pacte pour l'emploi, le nombre de participantes et de participants à ce programme est accru.
- ▶ Poursuivre la mise en œuvre et le suivi du projet DÉCOUVRIR, stages d'exploration à l'intention des jeunes de moins de 25 ans, lesquels leur permettent de valider leur choix de carrière ou de vivre une expérience de travail.
- ▶ Consolider et évaluer le projet de préparation à l'emploi - volet Jeunes en action - qui vise à outiller sur le plan de l'emploi, les jeunes âgés de 18 à 24 ans qui rencontrent des difficultés socioprofessionnelles particulières, en collaboration avec les carrefours jeunesse-emploi.
- ▶ Accorder une plus grande place, tel que proposé dans le Pacte pour l'emploi, aux jeunes décrocheurs de 16 ou 17 ans dans les mesures et services d'Emploi Québec. De plus, des projets de conciliation travail-études seront instaurés, en partenariat avec les entreprises du milieu, pour permettre à de jeunes décrocheurs de compléter une formation de base tout en occupant un emploi.
- ▶ Participer à la mise en œuvre et au suivi dans la région de la mesure Engagement jeunesse inscrite dans la Stratégie d'action jeunesse 2009-2014 qui vise, pour les 16 à 24 ans, à accentuer la complémentarité des mesures et programmes pour les jeunes.
- ▶ Participer également à la mise en œuvre de l'Entente de collaboration concernant l'action jeunesse structurante sur la migration des jeunes du Centre-du-Québec.
- ▶ Soutenir le développement de projets qui suscitent l'intérêt des jeunes, leur font vivre des succès, valorisent le développement des compétences personnelles, la persévérance scolaire et l'obtention d'un emploi.
- ▶ Présenter l'information sur le marché du travail à des membres du personnel du milieu scolaire, notamment les conseillères et conseillers en orientation et les enseignantes et enseignants, et collaborer au développement d'outils d'information à leur intention.
- ▶ Valoriser la formation professionnelle et technique dans les stratégies locales et régionales mises en place pour susciter l'intérêt des jeunes à poursuivre leurs études.

- ▶ Encourager la tenue d'activités et la création d'outils pour expliquer les tâches et les fonctions de différents métiers et professions qui correspondent aux besoins des économies locale et régionale en faisant appel, lorsque possible, à des jeunes qui se sont engagés avec succès dans de telles formations.
- ▶ Contribuer, par ses actions, à la réalisation de l'Entente spécifique de régionalisation portant sur la valorisation de l'éducation au Centre-du-Québec (2008-2011).

Pour les personnes immigrantes

- ▶ Collaborer à la mise en œuvre de l'Entente interministérielle pour favoriser l'intégration au marché du travail des immigrantes et immigrants et des personnes appartenant aux minorités visibles, notamment en assumant la gestion opérationnelle du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Dans le cadre du Pacte pour l'emploi, il est également prévu d'élargir l'accessibilité à ce programme, de contribuer à la mise en œuvre de la politique gouvernementale 2008-2013, La diversité : une valeur ajoutée et de son plan d'action et, enfin, de contribuer à la mise en œuvre du Plan de mesures pour renforcer l'action du Québec en matière d'intégration, d'accès à l'emploi et de francisation, intitulé : Pour enrichir le Québec – Franciser.
- ▶ Contribuer à l'actualisation et à la mise en œuvre de l'Entente spécifique de régionalisation de l'immigration portant sur l'attraction et l'intégration économique et sociale des personnes immigrantes au Centre-du-Québec.
- ▶ Contribuer à améliorer les conditions d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes du territoire, notamment dans la MRC d'Arthabaska, et poursuivre la sensibilisation des entreprises à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante en emploi.

Pour les personnes handicapées

- ▶ Poursuivre la mise en œuvre du plan régional pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, tel qu'il est prévu dans la Stratégie nationale pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Dans le cadre de cette stratégie, le Pacte pour l'emploi contribue à renforcer deux mesures d'Emploi-Québec destinées à stimuler l'embauche et la qualification des personnes handicapées en augmentant substantiellement l'accessibilité de la mesure Contrat d'intégration au travail et en créant de nouveaux emplois en entreprises adaptées.
- ▶ Pour le Centre-du-Québec, trois stratégies guident les actions à mettre en œuvre : explorer de nouveaux bassins de la population handicapée qui ne sont pas actuellement desservis par les services publics d'emploi et qui pourraient en bénéficier, s'associer aux organismes

de personnes handicapées ainsi qu'aux organismes qui leur dispensent des services pour améliorer la formation des personnes handicapées peu scolarisées sur le territoire et, enfin, sensibiliser les employeurs de la région en matière d'intégration, de formation et de maintien en emploi des personnes handicapées. Le comité régional du Pacte pour l'emploi assurera le suivi des résultats et la bonne marche du plan d'activités 2008-2011 de la région.

Pour les femmes

- ▶ Collaborer avec ses partenaires à la mise en œuvre de l'Entente spécifique sur l'égalité entre les hommes et les femmes au Centre-du-Québec, en participant notamment au comité femmes et emploi, en concordance avec la politique gouvernementale Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait et le plan d'action (2007-2010) sur l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) qui en est issu.
- ▶ Contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec (2009). À cet égard, les collaborations existantes se poursuivront avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine qui offrent un accompagnement personnalisé aux femmes les plus éloignées du marché du travail et à celles qui choisissent un métier non traditionnel. À titre d'illustration, notons pour le Centre-du-Québec les collaborations avec Partance à Drummondville et Services intégrés pour l'emploi à Victoriaville.
- ▶ À noter que la situation de certaines femmes sur le marché du travail se détériore davantage si ces dernières sont également des chefs de familles monoparentales, si elles sont handicapées ou des personnes immigrantes, etc. Les actions proposées par les politiques gouvernementales et les stratégies ministérielles tiennent également compte des effets cumulatifs de ces différentes contraintes.

Pour les personnes de 45 ans et plus¹⁷

- ▶ Participer à la mise en œuvre et à l'atteinte des objectifs visés par la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus (2003), déployée dans l'ensemble du Québec en portant une attention particulière à la situation des personnes de 55 et plus.
- ▶ À noter que des modifications à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite ont été apportées par le gouvernement à l'Assemblée nationale en 2008 afin de permettre à certaines travailleuses et à certains travailleurs âgés de 55 ans et plus de poursuivre leur vie active tout en recevant leur rente de retraite et en ayant, en plus, la possibilité de bonifier

17. Au Centre-du-Québec, c'est la situation de l'emploi d'individus parmi les 55 ans et plus qui est davantage préoccupante en raison de leur faible scolarisation, de leur expérience de travail dans un seul secteur d'activité, etc.

cette dernière. Cette action annoncée dans le Pacte pour l'emploi vise à contribuer à contrer les effets négatifs du vieillissement de la population sur la disponibilité de main-d'œuvre.

Pour les personnes autochtones

- ▶ S'associer à la Commission locale des Premières Nations afin que les personnes autochtones aient accès à l'ensemble des services publics d'emploi auxquels elles ont droit dans la perspective d'améliorer leur participation au marché du travail et d'appuyer leur entrepreneurship.

Pour les autres clientèles

- ▶ Assurer également un service adapté aux besoins des personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool et à la drogue et celles qui ont des antécédents judiciaires.

Troisième orientation

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation

Axes d'intervention

Emploi-Québec du Centre-du-Québec :

- ↳ Assurera une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre ainsi que des mécanismes de reconnaissance des compétences, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre et de concert avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- ↳ Contribuera à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.

Stratégies d'action

- ▶ Appuyer les entreprises qui ont annoncé des projets d'investissements dans le recrutement et la formation de leur main-d'œuvre et participer à l'élaboration d'une stratégie d'ensemble avec les partenaires du marché du travail afin d'assurer l'attraction et la rétention de cette main-d'œuvre.
- ▶ Appuyer les petites entreprises de 5 à 25 employés du secteur manufacturier, qui ne disposent pas de services de ressources humaines, qui risquent d'avoir à s'adapter rapidement, particulièrement celles qui se spécialisent dans la fabrication ou la transformation de produits en bois; de meubles et de produits connexes; de produits métalliques; de machines; des aliments; de textiles et de vêtements.
- ▶ Soutenir les organisations et les entreprises du secteur de la santé et des services sociaux sur les plans de la gestion des ressources humaines (promotion, recrutement, gestion prévisionnelle).
- ▶ Contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie de renouvellement des effectifs du secteur de la santé et des services sociaux.
- ▶ Soutenir les initiatives pour susciter l'intérêt des jeunes envers les professions et les métiers de la santé et des services sociaux.

- ▶ Contribuer à l'arrimage de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire en tenant compte des axes d'interventions du Plan quinquennal de développement des secteurs agricole et agroalimentaire (2007-2012) du Centre-du-Québec et réaliser les engagements contractés dans l'Entente spécifique sur la régionalisation du secteur agroalimentaire (2007-2010), dont le financement du Centre d'emploi agricole, et collaborer à la consolidation et à l'amélioration de l'offre de formation disponible dans la région pour la relève agricole (le personnel et les gestionnaires).
- ▶ Appuyer les quatre créneaux d'excellence dans le projet ACCORD (Action concertée de coopération régionale de développement) : Fournisseurs et équipementiers pour véhicules commerciaux, véhicules spéciaux et produits récréatifs, Technologies et systèmes logistiques de récupération et de mise en valeur des matières résiduelles industrielles et municipales, Meuble et bois ouvré et Textiles techniques.
- ▶ Soutenir la progression de carrière et la rétention de la main-d'œuvre au sein des entreprises. À cet effet, la concertation sera renforcée par les actions du Comité régional du Pacte pour l'emploi du Centre-du-Québec formé de membres siégeant au Conseil régional des partenaires du marché du travail.
- ▶ Explorer et faire la promotion auprès des employeurs des différents bassins de main-d'œuvre disponibles ou potentiellement disponibles dans la région, notamment les personnes immigrantes, les personnes de 55 ans et plus ainsi que les personnes handicapées.
- ▶ Explorer et faire la promotion auprès des employeurs des différents bassins de main-d'œuvre disponibles, à l'extérieur de la région, notamment en ce qui a trait à la possibilité de recourir aux apports des travailleuses et des travailleurs étrangers avec un permis de travail temporaire.
- ▶ Faire la promotion du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) auprès des employeurs et de ses partenaires, tel qu'il est mis de l'avant dans le Pacte pour l'emploi.
- ▶ Collaborer à la mise en œuvre de l'Entente interministérielle du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles pour favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes et issues des minorités visibles, notamment en contribuant à l'élaboration et à la mise en œuvre de la Passerelle pour l'emploi et du Maillage professionnel dans la région (2009-2011).
- ▶ Faire la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et effectuer le suivi des ententes signées.

- ▶ Soutenir la formation professionnelle initiale et la formation continue en entreprise, notamment auprès des petites et moyennes entreprises, et en portant une attention particulière à l'amélioration des compétences de base des travailleuses et des travailleurs (Mesure de formation d'Emploi-Québec – MFOR). À cet égard, le nombre d'entreprises aidées par Emploi-Québec est accru substantiellement dans le cadre du Pacte pour l'emploi.
- ▶ Inciter les jeunes travailleuses et travailleurs à participer de diverses façons à l'amélioration et à la diversification de leurs compétences et à l'obtention d'un diplôme.
- ▶ Contribuer, en partenariat avec le milieu de la formation et les entreprises, à trouver des formules de formation continue qui facilitent la conciliation travail et formation.
- ▶ Faire la promotion de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO).
- ▶ Sensibiliser les dirigeants d'entreprise au développement d'une culture de formation, où l'entreprise est un lieu de concertation entre les employeurs et le personnel pour la planification et l'adaptation des ressources humaines en emploi. À cet égard, le Pacte pour l'emploi permet de soutenir financièrement le regroupement de PME au sein de mutuelles de formation, qui ont pour fonction la mise en commun de services et de ressources de formation, en plus de consolider la formation en ligne.
- ▶ Faire la promotion et soutenir la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail, particulièrement par l'application du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences. Les comités sectoriels étant responsables du développement des normes professionnelles ainsi que de la reconnaissance des compétences acquises par les travailleuses et les travailleurs. Le Pacte pour l'emploi soutient cet objectif en rendant disponible des services d'évaluation et de reconnaissance permettant de sanctionner, par une attestation ou un certificat d'État, les compétences que les personnes ont développées en milieu de travail. De plus, le Pacte permet de plus de soutenir l'acquisition de compétences non maîtrisées.
- ▶ Soutenir la formation des travailleuses et des travailleurs lors de l'implantation de changements visant l'accroissement de la productivité.
- ▶ Favoriser l'harmonisation et la complémentarité des dispositifs de reconnaissance des acquis et des compétences entre les services publics d'emploi et les réseaux de l'éducation.
- ▶ Référer, lorsque pertinent, les travailleuses et les travailleurs sans diplôme vers le Service régional de reconnaissance des acquis (réseau de l'éducation).

- ▶ Poursuivre ses collaborations avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE).
- ▶ Contribuer à la mise en œuvre de l'Entente spécifique de régionalisation sur la consolidation et le développement des entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec (2009-2014).

Quatrième orientation

Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par ses services de solidarité sociale que par ses services publics d'emploi

Axes d'intervention

Emploi-Québec du Centre-du-Québec :

- ↳ Accordera une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles, notamment en offrant la pleine indexation des prestations de l'aide sociale¹⁸.
- ↳ Fournira une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche d'emploi.
- ↳ Encouragera l'engagement du plus grand nombre de partenaires régionaux à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Stratégies d'action

- ▶ Contribuer à l'actualisation et à la mise en œuvre du second Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
- ▶ Participer à l'actualisation de l'Entente spécifique de développement social (2007-2010) et contribuer à sa mise en œuvre. Cette entente définit la nature des engagements des différents partenaires socioéconomiques et ministériels dans le soutien de projets rassembleurs dans les territoires à forte concentration de pauvreté.
- ▶ Développer des approches sur mesure pour les clientèles vulnérables sur les plans socioéconomiques et de l'emploi, notamment les jeunes décrocheurs (programme Alternative jeunesse et Jeunes en action), les familles monoparentales, tout particulièrement celles dont le seul parent est une jeune mère, les personnes aux prises avec des problèmes de toxicomanie ou d'alcool, les personnes judiciairisées, les nouveaux arrivants, les personnes handicapées et les personnes âgées de 55 ans et plus. Le Pacte pour l'emploi prévoit notamment intensifier l'accompagnement vers l'emploi et en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale apte au travail ainsi que la valorisation du travail.
- ▶ Poursuivre la mise en œuvre et le suivi du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) qui se déploie en trois mesures distinctes répondant à des besoins spécifiques de ses

18. La pleine indexation des prestations de l'aide sociale est en vigueur depuis janvier 2010.

clientèles, soient les mesures DEVENIR, INTERAGIR et RÉUSSIR, en collaboration avec les organisations communautaires.

- ▶ Diriger, lorsque nécessaire, les personnes prestataires vers des ressources externes spécialisées, les organisations sociosanitaires et communautaires pertinentes pour qu'elles y reçoivent les services les mieux adaptés à leurs besoins.
- ▶ Attribuer équitablement et efficacement l'aide financière d'assistance sociale (le bon montant à la bonne personne au bon moment) en effectuant les ajustements règlementaires, en utilisant un nouvel outil informatique pour l'attribution des prestations spéciales, en administrant le programme spécifique d'aide financière destiné aux personnes et aux familles qui présentent des difficultés particulières, dont les programmes de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés de l'industrie forestière et licenciés collectivement, hors des régions ressources, des secteurs du textile et du vêtement. Les engagements pris dans le cadre du Pacte pour l'emploi viendront toutefois renforcer les incitatifs financiers afin d'encourager les personnes qui sont en mesure de le faire à s'engager dans une démarche pour l'emploi.
- ▶ Consolider et optimiser ses interventions de conformité et son processus d'attribution initiale.

Cinquième orientation

Poursuivre l'amélioration de la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

Axes d'intervention

Emploi-Québec du Centre-du-Québec :

- ↳ Mettra en œuvre progressivement le continuum de services aux individus axé sur l'emploi afin d'assurer une continuité de services, notamment à l'égard des personnes qui sont en processus d'employabilité.
- ↳ Assurera la veille de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de ses clientèles afin d'apporter les ajustements nécessaires à son offre de service pour optimiser l'utilisation des mesures actives.
- ↳ Développera et diffusera une information exhaustive et de qualité sur le marché du travail afin d'appuyer la prise de décision, tant stratégique qu'opérationnelle. De façon spécifique, elle arrimera ces actions à la Stratégie de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre au Centre-du-Québec du CRPMT.
- ↳ Allègera les processus et les tâches cléricales ainsi que les processus de planification et de reddition de compte.
- ↳ Accordera une attention particulière aux ressources humaines, notamment à la santé et à la gestion prévisionnelle des ressources.
- ↳ Contribuera au renforcement du partenariat et de la concertation régionale et locale.

Stratégies d'action

- ▶ Soutenir les centres locaux d'emploi du Centre-du-Québec dans l'implantation progressive du continuum de services aux individus axé sur l'emploi, notamment en assurant la formation du personnel.
- ▶ Documenter les problématiques et les opportunités régionales, locales et les grandes tendances du marché du travail en vue d'appuyer l'ensemble de ses clientèles dans leurs prises de décision.
- ▶ Produire et diffuser de l'information sur le marché du travail (IMT) local et régional et en y consacrant les ressources appropriées (Atlas Emploi Centre-du-Québec, portraits de la situation du marché du travail par MRC et pour la région, Info-emploi, etc.).

- ▶ Réaliser une analyse précise des besoins de main-d'œuvre, en faisant des recommandations stratégiques aux partenaires et en orientant l'achat de formation.
- ▶ Identifier les groupes de professions (CNP) et les secteurs d'activité (SCIAN) qui connaissent actuellement ou connaîtront dans les prochaines années une forte demande de main-d'œuvre, ceux qui rencontrent un surplus de main-d'œuvre ainsi que les secteurs d'activité qui sont en déclin.
- ▶ Collaborer avec les directions au niveau central d'Emploi-Québec pour développer des indicateurs de résultats performants, notamment au regard des interventions en entreprises et des interventions des services de solidarité sociale.
- ▶ Effectuer un suivi mensuel des indicateurs de résultats et de performance et une reddition de compte au terme de l'année financière.
- ▶ Se doter des moyens pertinents pour accompagner individuellement son personnel (coaching) responsable des dossiers en révision.
- ▶ Élaborer et mettre en place un plan d'amélioration continu de la qualité de vie au travail.
- ▶ Participer à l'analyse et à la mise en œuvre des changements escomptés dans l'offre de services publics d'emploi et de solidarité sociale sur les plans de l'organisation territoriale, des services en ligne et des différents processus de gestion, notamment par la poursuite du service de visioguichets.
- ▶ Effectuer les arrimages nécessaires, entre les planifications stratégique, budgétaire et opérationnelle des niveaux national et local.
- ▶ Réaliser avec rigueur le suivi de la situation budgétaire et opérationnelle du Fonds de développement de la main-d'œuvre (FDMT) sous sa responsabilité.
- ▶ Soutenir les CLE à la gestion, au contrôle budgétaire et à la réalisation de la programmation de leurs activités (PAC), par la transmission des lignes directrices, des informations de gestion et le suivi des résultats pertinents.
- ▶ Favoriser la concertation et la mobilisation des partenaires, en profitant des opportunités offertes par le comité régional du Pacte pour l'emploi visant l'attraction et la rétention des personnes immigrantes sur le territoire ainsi que l'adéquation entre les besoins et l'offre de formation¹⁹.

19. À noter que le Comité régional du Pacte pour l'emploi s'est enrichi de deux nouvelles représentations depuis sa formation : celle de la main-d'œuvre et celle des organismes communautaires en développement de l'employabilité. La direction de la Commission scolaire de la Rivéraine a également été invitée à participer régulièrement aux rencontres du comité afin que la concertation puisse bénéficier de son expertise.

Budget d'intervention

Le budget estimé de la région, en provenance du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) financé par les gouvernements fédéral et provincial, est de l'ordre de 21 664 600 \$ en 2010-2011 en incluant les fonds additionnels de 2 316 600 \$ consentis dans le cadre du Pacte pour l'emploi et de 3 200 100 \$ octroyés dans le cadre du Pacte pour l'emploi plus.

Une part de ce budget sera utilisée pour financer les services à la clientèle dispensés par des ressources externes ainsi que les allocations de soutien du revenu des personnes qui participent aux différentes mesures et services.

Un seul critère régit la répartition du budget d'intervention entre les quatre CLE de la région : celui de la clientèle potentielle, à savoir le nombre de prestataires de l'assurance-emploi, celui des prestataires du Programme de l'aide sociale ainsi que le nombre de personnes en emploi, selon une pondération de 40 % pour les deux premières clientèles et de 20 % pour la troisième.

La répartition budgétaire 2010-2011, par fonds

	Répartition des clientèles potentielles	Budget 2010-2011	Pacte 2010-2011	Pacte Plus 2010-2011	Total
Direction régionale		1 815 000 \$		500 000 \$	2 315 000 \$
Jeunes en action		216 600 \$			216 600 \$
Contrat d'intégration au travail		1 460 000 \$			1 460 000 \$
Sous-total régional		3 491 600 \$		500 000 \$	3 991 600 \$
Drummondville	47,3%	5 852 829 \$	1 095 752 \$	1 277 147 \$	8 225 728 \$
L'Érable	9,5%	1 184 535 \$	220 077 \$	256 510 \$	1 661 121 \$
Nicolet-Bécancour	16,3%	2 107 511 \$	377 606 \$	440 116 \$	2 925 233 \$
Victoriaville	26,9%	3 511 427 \$	623 165 \$	726 327 \$	4 860 919 \$
Sous-total CLE	100,0%	12 656 300 \$	2 316 600 \$	2 700 100 \$	17 673 000 \$
Total région Centre-du-Québec		16 147 900 \$	2 316 600 \$	3 200 100 \$	21 664 600 \$

Le budget d'intervention réservé à la Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec est de 2 315 000 \$ en 2010-2011. Le budget des centres locaux d'emploi s'élève à 17 673 000 \$. À noter que le budget dédié aux ressources externes sera indexé en 2010-2011 au plan national. Cette indexation sera tenue en compte dans la région. Des ajustements, à la hausse ou à la baisse, pourraient survenir à l'intérieur de chacune des ententes afin de répondre aux besoins de la clientèle identifiée dans les programmations d'activités des CLE (PAC), et ce, dans les limites budgétaires précédemment mentionnées. Enfin, à ces montants, il faut ajouter le budget réservé spécifiquement pour la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) qui s'adresse uniquement aux personnes handicapées qui est de l'ordre de 1 460 000 \$.

Par ailleurs, le Conseil régional des partenaires du marché du travail ne fixe pas la répartition du budget d'intervention entre les différentes mesures. Cependant, il reconnaît l'importance des interventions auprès des entreprises afin de pallier plusieurs problématiques du marché du travail. Les sommes investies pour soutenir les entreprises, notamment par les mesures Concertation pour l'emploi, Formation de la main-d'œuvre – volet entreprises, et Subventions salariales aux entreprises, devraient poursuivre leur croissance jusqu'à 20 % du budget 2010-2011 de chacun des CLE de la région.

Facteurs de contingence

Les engagements pris par la Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec dans le Plan d'action 2010-2011 sont tributaires de plusieurs facteurs de contingence. La disponibilité des ressources financières en constitue la pierre angulaire. Pour ses services publics d'emploi, la direction dispose d'un budget d'intervention global qui bénéficie de budgets additionnels dans le cadre du déploiement du **Pacte pour l'emploi** (2008-2011) et du **Pacte pour l'emploi Plus** (2009-2011) dans la région.

Afin de bien opérationnaliser sa mission et la vision organisationnelle des années 2010 par une offre de services adaptée aux besoins de ses clientèles, la Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec doit disposer d'un budget de fonctionnement approprié. Des compressions à ces niveaux impliqueraient de moduler ses services et leur prestation.

Enfin, l'évolution de la situation du marché du travail sur les plans local, régional, national et mondial peut également avoir un impact sur le choix des priorités d'action d'Emploi-Québec ainsi que sur ses capacités d'atteindre les résultats escomptés.

Cibles de résultats 2010-2011

Cibles de résultats 2010-2011					
Indicateurs	Centre-du-Québec	Nicolet-Bécancour	Drummondville	Victoriaville	L'Érable
Nouveaux participants (total)	8 686	1 385	3 980	2 402	919
Nouveaux participants prestataires de l'assurance-emploi	5 749	900	2 714	1 515	620
Nouveaux participants prestataires de l'assistance sociale	3 100	430	1 407	963	300
Retours en emploi (total)	4 600	769	2 088	1 278	465
Retours en emploi des participants prestataires de l'assurance-emploi ¹	2 184	354	1 013	587	230
Retours en emploi des participants prestataires de l'assistance sociale	1 393	201	623	440	129
Nouvelles ententes de qualification	240	48	92	78	22
Entreprises nouvellement aidées	560	89	205	194	72
Sorties de l'aide financière	2 103	317	1 050	521	215
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées	10	10	10	10	10
Ratio de plainte	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%
Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21%	21%	21%	21%	21%

Membres du CRPMT du Centre-du-Québec au 1^{er} avril 2010

Membres représentant la main-d'œuvre

M. Louis Bergeron	Union des producteurs agricoles de Bécancour (UPA)
M. Alain Blanchette	Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
M. Ghyslain Dion	Syndicat des métallos (FTQ)
M ^{me} Renée Levasseur	Conseil central Cœur-du-Québec (CSN)
M ^{me} Josée Morin	Conseil central Cœur-du-Québec (CSN)
M. Marc St-Cyr	Métallos Venmar (FTQ)

Membres représentant les entreprises

M ^{me} Marie-France Béliveau	Chambre de commerce et d'industrie d'Arthabaska et de L'Érable
M. Alain Côté	Chambre de commerce et d'industrie de Drummond
M. Daniel Gaudreau	Groupe Gaudreau
M ^{me} Gloria Lemire	Samson, Bélair / Deloitte & Touche
M ^{me} Martine Pépin	Chambre de commerce et d'industrie de Bécancour et de Saint-Léonard-d'Aston

Membres représentant le milieu de la formation

M. Normand W. Bernier (président)	Cégep de Drummondville
M. Marc Morin	Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau
M. Daniel Sicotte	Commission scolaire des Bois-Francs
M ^{me} Suzanne Rioux	École nationale du meuble et de l'ébénisterie de Victoriaville

Membres représentant les organismes communautaires

M. Luc Dastous	Carrefour jeunesse-emploi d'Arthabaska
M ^{me} Dominique Chevalier	Partance

Membre d'Emploi-Québec

M ^{me} Denise Picard (secrétaire)	Directrice régionale
--	----------------------

Membres sans droit de vote

M. Gaétan Désilets	Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
M ^{me} Carole Gaudet	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
M. Vincent Bourassa	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
M. Claude-Henri Léveillé	Conférence régionale des élus Centre-du-Québec
M ^{me} Chantal Lussier	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
M. Michel Morin	Université du Québec à Trois-Rivières

Membres du CRPE du Centre-du-Québec

M. Normand W. Bernier (président)	Cégep de Drummondville
M. Vincent Bourassa	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
M ^{me} Dominique Chevalier	Partance, organisme en développement de l'employabilité des femmes
M. Luc Dastous	Carrefour jeunesse-emploi d'Arthabaska
M ^{me} Carole Gaudet	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
M ^{me} Renée Levasseur	Conseil central du Cœur-du-Québec (CSN)
M ^{me} Chantal Lussier	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
M. Marc Morin	Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau
M ^{me} Denise Picard (secrétaire)	Emploi-Québec du Centre-du-Québec
M ^{me} Suzanne Rioux	École nationale du meuble et de l'ébénisterie de Victoriaville
M. Daniel Sicotte	Commission scolaire des Bois-Francs
<u>Invité</u>	
M. Jean-Robert Dubois	Commission scolaire de la Riveraine

Lexique

Population de 15 ans et plus :

Toutes les personnes âgées de 15 ans et plus, résidant au Québec, à l'exception des personnes vivant dans les réserves indiennes, des pensionnaires d'institutions et des membres des Forces armées.

Population active :

Personnes, parmi la population de 15 ans et plus, en emploi ou en chômage.

Emploi :

Personnes qui habitent une région et qui travaillent, peu importe le lieu. Cette définition correspond à la catégorie des personnes occupées, utilisée par Statistique Canada dans l'Enquête sur la population active.

Chômeuses/chômeurs :

Personnes sans emploi et qui se cherchent activement un emploi.

Taux de chômage :

Nombre de chômeuses et de chômeurs / population active x 100.

Taux d'activité :

Population active / population de 15 ans et plus x 100.

Taux d'emploi :

Emploi / population de 15 ans et plus x 100.