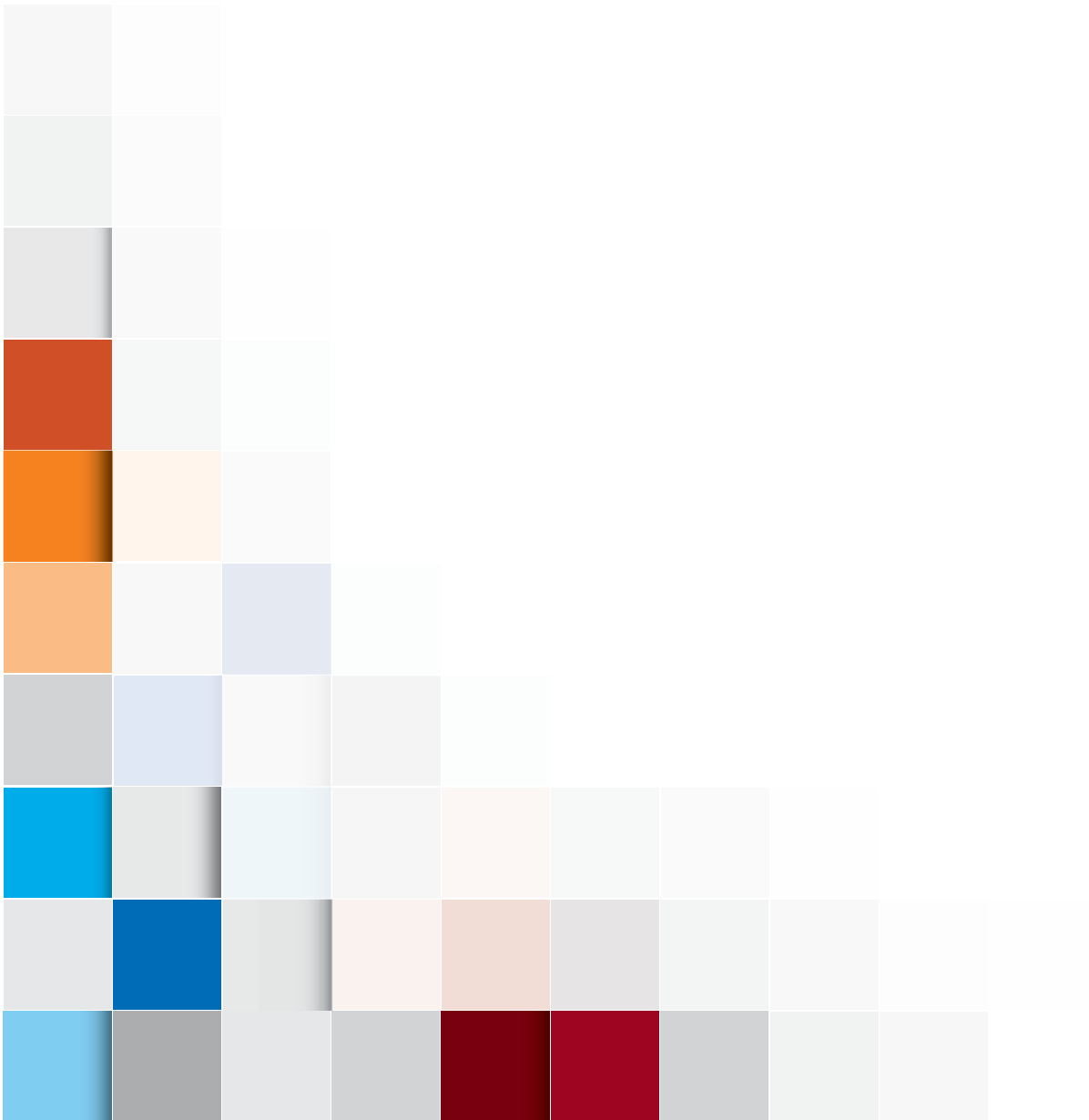




EMPLOI-QUÉBEC
PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2016-2017

Centre-du-Québec



Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec le 10 mars 2016.

Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec

Marie-Andrée Coutu, directrice régionale

Analyse et rédaction

Emmanuelle Mayrand, conseillère à la planification et au partenariat

Collaboration

Geneviève Beaudet, conseillère en communication

Sylvie Dulac, conseillère et répondante régionale des services aux entreprises

Éric Lampron, analyste du marché du travail

Mise en page

Annie Courchesne, agente de secrétariat

Valérie Dubé, agente de secrétariat

Direction régionale Emploi-Québec Centre-du-Québec

1680, boulevard Saint-Joseph, bureau RC-07

Drummondville (Québec) J2C 2G3

Téléphone : 819 475-8701

Télécopieur : 819 475-8781

Le Plan d'action régional 2016-2017 est disponible sur Internet à l'adresse :

www.emploiquebec.gouv.qc.ca

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec,

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada,

ISBN Imprimé : 978-2-550-75481-7

ISBN PDF : 978-2-550-75482-4

LA MISSION

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'oeuvre 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 sociale des personnes aptes au travail.

L'OFFRE DE SERVICES

Relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Emploi-Québec assure les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. En plus des services universels de placement et d'information sur le marché du travail destinés à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés pour mobiliser les prestataires en vue d'une intégration en emploi. L'offre de services s'adresse également aux entreprises souhaitant améliorer leur gestion des ressources humaines et développer les compétences de leur personnel à risque de perte d'emploi ou faiblement qualifié. Emploi-Québec collabore ainsi avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) afin d'optimiser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles¹, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière de dernier recours. Emploi-Québec soutient ainsi financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale en les encourageant à exercer des activités facilitant leur insertion sociale.

LA PRÉSENCE D'EMPLOI-QUÉBEC DANS LA RÉGION

Au Centre-du-Québec, les services d'Emploi-Québec sont accessibles par l'entremise de quatre centres locaux d'emploi (CLE) : le CLE de Drummondville, le CLE de L'Érable, le CLE de Nicolet-Bécancour et le CLE de Victoriaville. Par ailleurs, deux visioguichets² sont mis à la disposition de la population dans les municipalités de Nicolet et de Bécancour, secteur Gentilly.

Emploi-Québec Centre-du-Québec est également responsable de la gestion du programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) pour l'ensemble du Québec, programme qui poursuit les objectifs de créer des emplois adaptés aux besoins des personnes handicapées et celui de développer l'employabilité de ces dernières.

1 La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007.

2 Les visioguichets permettent de procéder à des entrevues à distance avec un agent, de déposer et de recevoir des documents et des formulaires, d'obtenir de l'information sur le suivi et l'avancement de son dossier et d'accéder au site Internet d'Emploi-Québec.

Le Centre-du-Québec est aussi mandataire, pour l'ensemble de la province, du traitement des demandes concernant les métiers réglementés, et ce, via le Centre administratif de la qualification professionnelle (CAQP) situé à Victoriaville. La Direction régionale, pour sa part, est responsable du traitement des demandes de réexamen administratif pour la clientèle de tout le Québec.

Par ailleurs, l'ensemble des activités et du personnel associés à la prestation de services à l'aide financière de dernier recours au Centre-du-Québec sera prochainement assurée par le Centre administratif régional de l'aide financière de dernier recours. Dans un but d'optimisation des ressources et de l'expertise, ce centre regroupera les fonctions reliées au traitement de l'attribution initiale, la gestion des dossiers actifs, les contraintes sévères à l'emploi, les prestations spéciales, la conformité et les enquêtes.

Finalement, en avril 2013, le gouvernement a adopté la Loi visant l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services aux citoyens et aux entreprises³ transférant les responsabilités de Services Québec au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Une première phase d'intégration a été réalisée dans la région.

En août 2015, la Commission de révision permanente des programmes recommandait que Services Québec devienne la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises de tout le territoire. Le gouvernement travaille actuellement en ce sens et le déploiement de Services Québec devrait se préciser ultérieurement.

L'équipe des services aux entreprises d'Emploi-Québec participe déjà à la diffusion de l'outil Zone entreprise, mis en place par Services Québec. Cet espace sécurisé permet aux entreprises d'accéder à des services en ligne offerts par des ministères et organismes du gouvernement du Québec et d'effectuer des démarches pour s'acquitter de leurs obligations.

De plus, l'équipe des services aux entreprises sera également sollicitée pour assurer le traitement des demandes d'entreprises provenant du centre de relation avec la clientèle de Services Québec en matière de formation et de gestion des ressources humaines. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du projet Entreprises Québec qui se veut une porte d'entrée des services aux entreprises en offrant un soutien aux gens d'affaires par téléphone, par courriel ou par internet.

3 Le projet de loi no 21 *Loi visant l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services aux citoyens et aux entreprises* a été adopté le 10 avril 2013.

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE

Nous sommes fiers de vous présenter le plan d'action 2016-2017 d'Emploi-Québec Centre-du-Québec qui est à sa troisième année du cycle de planification 2014-2018.

La dernière année a été marquée par de nombreux changements et d'autres sont à prévoir prochainement. Dans un objectif de redressement des finances publiques, la Commission de révision permanente des programmes recommandait, à l'été 2015, que Services Québec devienne la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises de tout le territoire. Un plan de déploiement et des travaux de modernisation seront connus incessamment.

Par ailleurs, de nouvelles responsabilités pourraient être accordées à la Commission des partenaires du marché du travail ainsi qu'aux conseils régionaux en matière d'adéquation formation-emploi. D'autres changements proviendront de l'adoption du nouveau programme Objectif emploi, programme qui vise l'accompagnement soutenu des personnes qui font une première demande d'aide financière de dernier recours et qui sont aptes au travail.

Ces changements s'inscrivent également dans un contexte où l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre sont au cœur des défis de la région, en raison notamment du vieillissement grandissant de la population et des besoins du marché du travail.

Pour 2016-2017, Emploi-Québec Centre-du-Québec entend notamment prioriser les initiatives visant :

- ✓ L'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins de la main-d'œuvre actuelle et future, enjeu prioritaire gouvernemental et ministériel;
- ✓ Le déploiement de Services Québec;
- ✓ L'accompagnement soutenu des clientèles de l'aide sociale dans le cadre du programme Objectif emploi;
- ✓ L'accroissement des achats de formation en lien avec les besoins du marché du travail, en collaboration avec les milieux de l'éducation et les employeurs;
- ✓ Une utilisation optimale des fonds et des mesures visant l'amélioration de l'employabilité et l'intégration en emploi de la clientèle, notamment les mesures de formation (MFOR) et la mesure subvention salariale;
- ✓ Une meilleure planification des services offerts aux entreprises du territoire dans une perspective d'amélioration de leur gestion des ressources humaines;
- ✓ Des interventions adaptées aux besoins de ces clientèles : personnes immigrantes, personnes handicapées, travailleuses et travailleurs expérimentés et chefs de famille monoparentale;
- ✓ Un meilleur repérage des prestataires de l'assurance-emploi permettant de cibler ceux et celles pour qui une mesure de formation leur permettrait d'acquérir les compétences en demande sur le territoire;
- ✓ L'harmonisation de nos ententes avec les ressources en développement de l'employabilité afin de favoriser une meilleure offre de service et un partenariat constructif.

Nous tenons à souligner l'engagement du personnel d'Emploi-Québec Centre-du-Québec ainsi que celui de nos partenaires, qui assurent un service de qualité auprès de la clientèle et veillent à la mise en œuvre de ce plan d'action.



Alain Desruisseaux
Président du Conseil régional
des partenaires du marché du
travail (CRPMT)



Marie-Andrée Coutu
Directrice régionale
Emploi-Québec Centre-du-Québec
et secrétaire du CRPMT

L'EMPLOI AU CENTRE-DU-QUEBEC EN 2015

QUELQUES FAITS SAILLANTS :

- ✓ Un **taux de chômage**⁴ régional de 6,7 %, enregistrant un recul de 0,2 point de pourcentage comparativement à 2014; ce taux est inférieur à l'ensemble du Québec (7,6 %);
- ✓ Un **taux d'emploi** régional à la hausse se situant à 58,1 % (augmentation de 2,3 point de pourcentage par rapport à 2014);
- ✓ Le **nombre de personnes actives** (personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi) a fait un bond de 4,5 % passant de 119 500 en 2014 à 124 900 en 2015;
- ✓ Un accroissement de 4,7 % **du nombre de personnes en emploi** (hausse de 5 200 personnes par rapport à 2014);
- ✓ Une légère baisse (-0,4 %) des prestataires **de l'assurance-emploi**⁵ entre juin 2015 et juin 2014;
- ✓ Un recul du nombre de **prestataires de l'aide financière de dernier recours** de 1,5 % en juin 2015 par rapport à juin 2014;
- ✓ Une légère diminution (-1 %) du nombre de prestataires au **programme de l'aide sociale**, ce qui est similaire à l'ensemble de la province (-1,3 %);
- ✓ Une baisse de 7,1 % des **prestataires âgés de moins de 25 ans** au programme de l'aide sociale en juin 2015 comparativement à juin 2014.



⁴ Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, données annuelles

⁵ Pour plus de détails sur les données du marché du travail, consultez l'Annexe 1 du présent document

EN BREF

Dynamisme et entrepreneuriat vont de pair avec le Centre-du-Québec! Ces caractéristiques sont bien ancrées et contribuent autant à l'essor économique qu'au rayonnement de la région. En 2015, plusieurs projets d'investissement visant l'ouverture de nouvelles entreprises, l'achat d'équipements spécialisés, l'expansion des marchés ou l'agrandissement des installations ont eu lieu, engendrant la création et la consolidation de nombreux emplois.

Dans le secteur des services, l'entreprise Canac a investi 37 M\$ à Drummondville pour l'implantation d'un centre de distribution créant 30 emplois. L'entreprise IBM a décidé de s'établir dans cette même municipalité pour ouvrir un centre de données infonuagiques Softlayer créant, par ce fait, une douzaine d'emplois. Par ailleurs, deux projets visant l'ouverture de nouvelles résidences pour personnes âgées ont été annoncés, prévoyant la création entre 50 et 60 emplois à Drummondville.

Dans le secteur manufacturier, l'entreprise Soprema a implanté à Drummondville une nouvelle usine de fabrication de polyisocyanurate, projet d'envergure générant une trentaine d'emplois et nécessitant un investissement 43 M\$. Le Groupe Soucy a investi plus de 93 M\$ dans un projet d'expansion des deux usines de Soucy International de Drummondville visant l'acquisition d'équipements spécialisés pour les secteurs agricoles et de la défense et pour l'implantation d'un centre d'essais afin d'expérimenter ses nouveaux produits. L'entreprise Vétoquinol de Princeville, spécialisée dans la fabrication de médicaments pour animaux, a procédé à des travaux d'agrandissement qui permettront la création de 15 emplois.

Par ailleurs, l'entreprise Nutracrea Health s'est implantée à Sainte-Eulalie, créant une vingtaine d'emplois. Pour sa part, l'entreprise spécialisée dans la transformation et la fabrication de produits chimiques asphaltiques, Condor chimique de Saint-Eugène, a fait l'acquisition de l'ancienne usine Foresbec au coût de 7 M \$ et prévoit la création de 20 emplois.

De plus, l'entreprise Cascades a obtenu un soutien financier d'Emploi-Québec, en septembre 2015, via la mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) 100 000 \$ et plus, qui visait la formation du personnel afin de favoriser le maintien en emploi de ses travailleurs. Dans le secteur du transport, l'entreprise Camions Excellence Perterbilt, récemment implantée à Drummondville, a également obtenu un soutien financier d'Emploi-Québec. Elle a bénéficié du programme Projets économiques d'envergure qui visait la création de 50 emplois et la formation du nouveau personnel.

Par ailleurs, le gouvernement a appuyé, en 2015, près d'une quarantaine de projets d'entreprise du Centre-du-Québec dans le cadre du fonds de diversification économique pour les régions du Centre-du-Québec et de la Mauricie, ce qui a permis le maintien ou la création de plus de 280 emplois. Ces investissements ont été réalisés au sein d'entreprises de tailles diverses, oeuvrant dans des secteurs d'activités multiples, et ce, tant à Bécancour, à Drummondville, à Victoriaville, à Plessisville, à Nicolet que dans les municipalités rurales avoisinantes. Voici quelques projets significatifs au plan de la création d'emploi :

- Khrome Produit transport (35 emplois à Drummondville);
- Canneberges L&S (10 emplois à Saint-Lucien);
- Recyc PHP (13 emplois à Drummondville);
- Hôtel Montfort (10 emplois à Nicolet);
- Palac industries (8 emplois à Saint-Félix-de-Kingsey).

Enfin, l'année 2015 n'a pas échappé au cycle de l'activité économique : des mises à pied ont eu lieu en raison de la fermeture ou la vente d'entreprises. Mentionnons à titre d'exemples, les supermarchés Loblaws à Drummondville et à Victoriaville (près de 160 employés visés), l'usine Xérium Canada inc. à Warwick (120 employés), l'épicerie Le Végétarien à Drummondville (trentaine d'employés) ainsi que la Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec (22 employés).

Enfin, l'usine Fruit d'Or a dû mettre à pied temporairement une soixantaine d'employés à la suite de l'incendie qui a ravagé ses installations à Notre-Dame-de-Lourdes. La reconstruction et la relocalisation de l'usine à Plessisville a débuté, projet évalué à 30 M\$.

Emploi-Québec s'est impliqué dans ces différentes entreprises par le biais de sa mesure Concertation pour l'emploi, par la mise sur pied et le soutien financier d'un comité d'aide au reclassement (CAR) ou en référant les personnes licenciées à son comité de reclassement à entrée continue (CREC).

LES ÉLÉMENTS QUI INFLUENCENT LES PRIORITÉS D'ACTION

Au Centre-du-Québec, le vieillissement de la population est bien réel et est plus prononcé que pour l'ensemble du Québec. Lors du dernier recensement de 2011, on enregistrait une hausse de 20,1 % des personnes de 65 ans et plus par rapport à 2006 (16,4 % au Québec), alors que la population en âge de travailler n'augmentait que de 2 % pendant cette même période. Selon les perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, la population âgée de 20 à 64 ans devrait commencer à diminuer dès 2016 et la baisse devrait se poursuivre jusqu'en 2031⁶.

Ce phénomène du vieillissement de la population a une influence sur la disponibilité de la main-d'œuvre. Au Centre-du-Québec, il coïncide avec des perspectives d'emploi plutôt favorables. En effet, selon les dernières données, la création d'emploi reliée à la croissance économique jumelée aux départs à la retraite offrira quelque 22 300 emplois à combler dans la région d'ici 2017⁷.

Ainsi, en raison de l'évolution démographique, la rareté de la main-d'œuvre se fera sentir de manière plus marquée au cours des prochaines années. Pour les entreprises, cela signifie qu'elles devront s'ajuster à cette nouvelle réalité pour demeurer compétitives. Elles devront adapter la gestion de leurs ressources humaines de façon à attirer et à fidéliser la main-d'œuvre (assouplir leurs critères d'embauche, former davantage leur personnel, s'ouvrir à la diversité, etc.).

Déjà au Centre-du-Québec, plusieurs entreprises éprouvent des difficultés de recrutement liées au manque de main-d'œuvre qualifiée⁸. À l'heure actuelle, les compétences essentielles et les compétences spécialisées manquent à plusieurs personnes. Dans la région, la proportion des personnes en emploi qui ne possède aucun diplôme est de 16,5 % alors que la moyenne provinciale se situe à 12,1 %. L'amélioration de l'adéquation entre les compétences des personnes disponibles et la qualification exigée par les employeurs est déjà un enjeu de taille pour la région.

Malgré ce phénomène grandissant de rareté de main-d'œuvre, l'intégration au marché du travail demeure un défi à relever pour plusieurs personnes, entre autres les personnes peu scolarisées, les personnes handicapées, celles de 55 ans et plus, les femmes responsables d'une famille monoparentale et ayant de jeunes enfants, les personnes immigrantes récemment arrivées au pays, les minorités visibles, les personnes autochtones et les personnes judiciairisées.

La clientèle des programmes d'aide financière de dernier recours comprend une forte concentration de ces personnes. Ces dernières nécessitent une aide particulière pour réussir leur insertion en emploi de façon durable. À ce titre, les employeurs peuvent également bénéficier d'un soutien d'Emploi-Québec pour accompagner cette clientèle dans leur intégration en emploi.

6 Perspectives démographiques du Québec et ses régions, 2011-2061, édition 2014, Institut de la statistique du Québec, p.82

7 Marché du travail dans la région du Centre-du-Québec, Perspectives d'emploi par profession 2013-2017, Emploi-Québec, 2014, <http://emploi.quebec.gouv.qc.ca>.

8 Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de cinq employés et plus du Centre-du-Québec, 2013, étude réalisée par Écho Sondage pour Emploi-Québec Centre-du-Québec.

Dans ce contexte, pour **2016-2017** Emploi-Québec poursuivra ses actions visant à accompagner vers l'emploi les personnes appartenant aux groupes sous-représentés sur le marché du travail notamment : les jeunes, les personnes handicapées, les travailleuses et les travailleurs expérimentés ainsi que les personnes immigrantes.

Emploi-Québec compte également poursuivre ses collaborations avec les entreprises du territoire pour améliorer la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre en adoptant des pratiques diversifiées de recrutement et de rétention de leur personnel.

De même, Emploi-Québec maintiendra ses collaborations avec les entreprises et le milieu de l'éducation pour développer des formations adaptées aux besoins et pour permettre aux clientèles d'intégrer le marché du travail.

De plus, Emploi-Québec Centre-du-Québec pourra miser sur les moyens retenus dans les diverses stratégies visant l'intégration en emploi de ces clientèles :

- Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus;
- Stratégie de renouvellement des effectifs du secteur de la santé et des services sociaux.

Emploi-Québec tiendra aussi compte des orientations qui résulteront des travaux de la phase II de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées ainsi que du renouvellement de la politique jeunesse au Québec et du plan d'action qui en émanera. Emploi-Québec prendra également en considération le prochain Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

De plus, Emploi-Québec mettra en place les conditions gagnantes nécessaires au déploiement du programme Objectif Emploi qui s'adressera obligatoirement aux personnes aptes au travail admissibles au programme d'aide sociale qui font une première demande. Outre un accompagnement intensif et personnalisé, ce programme offrirait un soutien financier accru en fonction de la démarche poursuivie par le participant afin d'améliorer ses chances d'intégration à l'emploi.

PLANIFICATION REGIONALE 2016-2017

ENJEU 1 : L'ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS UN CONTEXTE OÙ LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ET LE CHÔMAGE COEXISTENT

ORIENTATION 1 : ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
<p>Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des différents utilisateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter et mieux intégrer à la prestation de services, l'information sur les besoins de main-d'œuvre, pour l'ensemble du personnel des centres locaux d'emploi et auprès des partenaires locaux et régionaux . • Valoriser les professions en forte demande de main-d'œuvre au Centre-du-Québec : <ul style="list-style-type: none"> – par la diffusion d'informations pertinentes et à jour (liste des professions en demande, perspectives d'emploi par profession, production d'avis); – en poursuivant la diffusion des capsules vidéo pour soutenir une meilleure connaissance du marché du travail de la région dans les milieux de l'éducation et auprès de la population en général. • Poursuivre la promotion et favoriser une utilisation optimale du Placement en ligne comme outil d'appariement entre les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi. 	■	■	■	
<p>L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation d'appoint</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programmer des activités d'aide et de formation de courte durée en vue d'accélérer l'intégration en emploi et en évaluer l'efficacité sur le retour en emploi. • Accentuer le recours à la subvention salariale pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des clientèles. 	■	■	■	

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer de rendre accessible aux clientèles intéressées toute l'information sur les besoins de main-d'œuvre tant dans la région du Centre-du-Québec que dans l'ensemble du Québec. 	■	■	■	
	<ul style="list-style-type: none"> Repérer les prestataires de l'assurance-emploi vivant des problématiques d'intégration durable sur le marché du travail afin de leur offrir des services leur permettant d'acquérir des compétences en demande sur le territoire. 		■	■	
	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des mécanismes intrarégionaux d'information et de coordination en vue de faire connaître les besoins importants de main-d'œuvre signifiés par des entreprises et contribuer à pourvoir ces postes, en accompagnant de façon plus soutenue dans leurs démarches les clientèles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail. 	■	■	■	
	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre les collaborations avec les différents organismes et partenaires travaillant à l'attraction de la main-d'œuvre dans la région, notamment la main-d'œuvre immigrante afin de bien les informer des besoins du marché du travail régional. 	■	■	■	
	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que les comités d'aide au reclassement et les comités de reclassement à entrée continue inscrivent dans leur plan d'action des activités d'appariement entre des employeurs en recherche de main-d'œuvre et le personnel licencié et en suivre les résultats. 	■	■	■	

CIBLES DE RÉSULTATS

- 8 330 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec
- 4 451 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi
- 4 373 retours en emploi des participants aux interventions d'Emploi-Québec
- 1 745 retours en emploi des prestataires de l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec

ORIENTATION 2 : FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DE LA CLIENTÈLE DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES PERSONNES FAISANT PARTIE DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Intensifier les accompagnements auprès des nouveaux demandeurs de l'aide sociale et les personnes terminant une mesure d'aide, notamment auprès des jeunes et des personnes immigrantes, et les impliquer activement dans leurs démarches de retour en emploi. S'assurer que ces clientèles soient soutenues par les bonnes mesures d'emploi et qu'elles aient le profil et les outils requis pour persévérer et s'intégrer sur le marché du travail. Renforcer les activités de placement assisté pour la clientèle dans les CLE, avec la collaboration étroite des ressources spécialisées en employabilité. 	■	■	■	
L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée	<ul style="list-style-type: none"> Soutenir les entreprises qui embauchent des clientèles présentant des obstacles à l'emploi en leur proposant des ressources et des outils en gestion des ressources humaines. 	■	■	■	

CIBLES DE RÉSULTATS

- 3 485 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, clientèles des programmes d'assistance sociale
- 1 550 retours en emplois des prestataires des programmes d'assistance sociale à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec

ORIENTATION 3 : CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
<p>Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des approches proactives pour rejoindre et appuyer les entreprises pour lesquelles les interventions d'Emploi-Québec font une réelle différence, en ciblant particulièrement : <ul style="list-style-type: none"> – la petite et moyenne entreprise qui n'a pas de service bien établi de ressources humaines; – les entreprises dont les employés sont à risque de perdre leur emploi. <p>Proposer, pour la plus grande entreprise, les stratégies les mieux adaptées, dont les projets économiques d'envergure (PEE) et la mesure de formation de la main-d'œuvre 100 000\$ et plus.</p> • Pour s'assurer d'avoir une lecture partagée de la situation des entreprises du territoire qui vivent des difficultés pouvant conduire à la perte d'emploi, initier ou contribuer à des partenariats pour soutenir et accompagner ces entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre et en gestion des ressources humaines. • Élaborer une stratégie pour renforcer l'utilisation de l'information sur le marché du travail (IMT) par les entreprises. • Accentuer l'accompagnement des employeurs en matière de gestion des ressources humaines pour le recrutement, la formation et la rétention de la main-d'oeuvre en organisant diverses activités pour partager les bonnes pratiques, les outils et faire connaître les ressources du milieu. • Structurer, selon les besoins, des activités d'appariement avec des employeurs qui oeuvrent dans des secteurs d'activité en grande demande de main-d'œuvre ou qui viennent s'installer sur le territoire en vue de présenter la clientèle d'Emploi-Québec pour les intégrer en emploi. 	<p>■</p> <p>■</p> <p>■</p> <p>■</p> <p>■</p> <p>■</p> <p>■</p>	<p>■</p> <p>■</p> <p>■</p> <p>■</p> <p>■</p> <p>■</p> <p>■</p>	<p>■</p> <p>■</p> <p>■</p> <p>■</p> <p>■</p> <p>■</p> <p>■</p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p>

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
La collaboration aux stratégies régionales et sectorielles	<ul style="list-style-type: none"> • En vue de positionner la fonction stratégique des ressources humaines et d'appuyer certains secteurs d'activités qui vivent des difficultés en raison, notamment de la concurrence mondiale : <ul style="list-style-type: none"> – Contribuer à l'émergence et à la réalisation de projets de gestion des ressources humaines et de formation de la main-d'œuvre visant les entreprises des trois créneaux d'excellence dans la région : fournisseurs et équipementiers pour véhicules commerciaux, véhicules spéciaux et produits récréatifs, meuble et bois ouvré et textiles techniques; – Promouvoir auprès du personnel et des partenaires les outils développés ainsi que les projets mis de l'avant par les comités sectoriels de main-d'œuvre, principalement ceux qui sont liés à des secteurs d'activité économique présents dans la région; – Collaborer à la mise en place et à la reddition de compte de la Stratégie québécoise de développement de l'aluminium et de la Stratégie maritime du Québec. 	■	■	■	

CIBLES DE RÉSULTATS

- 419 entreprises nouvellement aidées par les services publics d'emploi
- 377 nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

ORIENTATION 4 : CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
<p>Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi</p> <p>et</p> <p>Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans emploi dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inciter les entreprises à investir dans la formation et le développement des compétences de leur personnel faiblement qualifié en proposant : <ul style="list-style-type: none"> – des formations en lien avec les compétences essentielles; – des programmes d'apprentissage en milieu de travail; – la reconnaissance des compétences. • Poursuivre auprès des entreprises et des personnes en emploi la promotion intensive de l'offre régionale en formation continue à temps partiel pour les travailleuses et les travailleurs en emploi au Centre-du-Québec, soutenue financièrement par Emploi-Québec. • Soutenir la formation dans les entreprises par le biais des différents volets du programme de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail. • Contribuer à la promotion et à la mise en place du nouveau programme de formation de courte durée avec stage. 	■	■	■	

ENJEU 2 : L'AUTONOMIE FINANCIÈRE POUR LE PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES, LA GESTION RIGOUREUSE DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET LA MOBILISATION POUR LA SOLIDARITÉ SOCIALE

ORIENTATION 5 : INTERVENIR DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE PAUVRETÉ, TOUT EN ACCORDANT UNE AIDE FINANCIÈRE AUX PERSONNES ADMISES AUX PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire	<ul style="list-style-type: none"> Continuer de gérer avec rigueur les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit. 	■	■	■	
Le soutien et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi	<ul style="list-style-type: none"> Aider la clientèle à avoir une meilleure connaissance de ses intérêts et aptitudes ainsi qu'une connaissance du marché du travail. Poursuivre la mise en oeuvre de l'accueil personnalisé et l'accompagnement soutenu (APAS) auprès des jeunes demandeurs de l'aide financière de dernier recours de moins de 25 ans. 	■	■	■	

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
- suite - Le soutien et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie d'intervention renforcée auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours, en ciblant : <ul style="list-style-type: none"> – les nouveaux demandeurs⁹; – les réitérants, soit les personnes qui demandent à nouveau de l'aide financière; – les prestataires terminant une mesure d'aide; – la clientèle ayant un niveau élevé d'employabilité. • Effectuer un suivi auprès des demandeurs du programme de l'aide sociale afin de les informer des services offerts par Emploi-Québec et de les mobiliser pour intégrer le marché du travail. • Poursuivre l'offre de services d'emploi à une clientèle plus éloignée dans le cadre du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) Action afin de les aider à briser l'isolement et à se mettre en mouvement dans une perspective d'insertion en emploi. 	■	■	■	

9 Les situations visées sont les suivantes : fin des études, fin des prestations d'assurance-emploi, perte d'emploi sans prestations d'assurance-emploi ou en attente des prestations d'assurance-emploi.

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
La saine gestion des fonds publics	<ul style="list-style-type: none"> • Implanter le Centre administratif régional de l'aide financière de dernier recours qui inclura le traitement de l'attribution initiale, la gestion des dossiers actifs, les contraintes sévères à l'emploi, les prestations spéciales, la conformité et les enquêtes. • Poursuivre l'optimisation des différents processus en lien avec l'aide financière de dernier recours. 	■	■	■	■

CIBLES DE RÉSULTATS

- 2 626 sorties de l'aide financière de dernier recours

ENJEU 3 : L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE D'EMPLOI-QUÉBEC AUX BESOINS DE LA CLIENTÈLE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL AINSI QU'AUX CHANGEMENTS DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE

ORIENTATION 6 : POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les démarches relatives à : <ul style="list-style-type: none"> – la sécurité, la santé et la qualité de vie au travail du personnel; – la formation du personnel et le transfert de l'expertise; – la planification de la relève. 	■	■	■	
La contribution au développement d'un nouveau modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation, la modernisation et la simplification de la prestation de services gouvernementaux	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les opportunités de changement au niveau de la prestation de services dans la région. • Poursuivre le déploiement et la consolidation de Services Québec dans la région. • Poursuivre la collaboration avec le mandataire du Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) pour l'évaluation des demandes provenant des entreprises dans le cadre des Journées Québec. • Répondre aux demandes des entreprises de la région par le biais de la porte d'entrée gouvernementale Entreprises Québec. 	■	■	■	■

ORIENTATION 7 : AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICES ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
<p>Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le contexte où la concertation régionale se redéfinit dans la région du Centre-du-Québec et que le rôle de la Commission des partenaires du marché du travail et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail est appelé à évoluer, le CRPMT du Centre-du-Québec voudra : <ul style="list-style-type: none"> – porter une attention particulière à l'évolution des lieux de concertation visant le développement régional sur le plan économique et social; – consolider les mécanismes de liaison et de rétro-information, avec la collaboration des membres du CRPMT impliqués dans ces instances; – influencer par différents moyens les partenaires du marché du travail sur le plan de l'amélioration de l'adéquation entre la formation et l'emploi dans la région; – promouvoir et appuyer la mise en place d'un nouveau programme visant à soutenir des projets de formation de courte durée qui incluent dans leurs modes d'apprentissage des stages en entreprise, programme sous la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail. 		■	■	

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
- suite - Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Tenant compte de la priorité gouvernementale et ministérielle accordée à l'adéquation formation-emploi, le CRPMT s'est doté d'un comité de travail pour opérationnaliser les orientations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – soutenir des projets de valorisation des métiers en demande de main-d'œuvre sur le territoire, notamment par le rapprochement des milieux de la formation avec les entreprises; – consolider la concertation régionale des partenaires de l'éducation pour déployer une offre de formation continue diversifiée, soutenue par Emploi-Québec, et répondant aux besoins du marché du travail, et collaborer à la promotion de cette offre auprès des personnes en emploi et auprès des entreprises de la région; – appuyer des projets pour sensibiliser les entreprises à l'importance d'encourager leur main-d'œuvre à acquérir les compétences essentielles (lire, écrire, calculer, travail d'équipe); – appuyer des projets de formation visant à développer les compétences essentielles de la main-d'œuvre en y impliquant les employeurs concernés; – consulter des entreprises pour valider les besoins de main-d'œuvre et de compétences en lien avec les projets à développer; – faire valoir et utiliser, lorsque pertinent, les expertises développées dans la région; – dans le cadre de ses réflexions et projets, se préoccuper de la diversification des choix professionnels, notamment dans les professions à prédominance masculine. 		■	■	

ORIENTATION 8 : POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participantes et des participants aux mesures actives	<ul style="list-style-type: none"> Afin d'améliorer la réussite et la persévérance des participants aux mesures actives d'Emploi-Québec, réaliser le bilan du plan d'action et faire les recommandations pertinentes avec la collaboration des partenaires du marché du travail, particulièrement les établissements de formation, ainsi que les organismes spécialisés en développement de l'employabilité. 	■	■	■	
L'intégration adéquate de l'IMT dans les tâches des intervenantes et intervenants et dans le processus de prise de décision	<ul style="list-style-type: none"> Tenir régulièrement des activités dans les CLE pour favoriser une bonne connaissance des entreprises présentes sur le territoire, les professions en demande et les profils d'emploi recherchés, en collaboration avec la direction régionale. Diffuser auprès du personnel et des partenaires le cadre de référence 2014-2018 développé par Emploi-Québec Centre-du-Québec pour soutenir la planification des interventions de formation et de développement des compétences en lien avec les besoins du marché du travail. En faire un outil de référence commun. 	■	■	■	
L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises	<ul style="list-style-type: none"> Soutenir l'arrimage entre les équipes aux individus et les services aux entreprises, notamment lors de la planification et la mise sur pied de nouveaux projets de formation de courte durée visant à répondre aux besoins du marché du travail et aux différentes clientèles individus ainsi que lors d'activités d'appariement avec des entreprises de la région. 	■	■	■	

RESSOURCES FINANCIERES

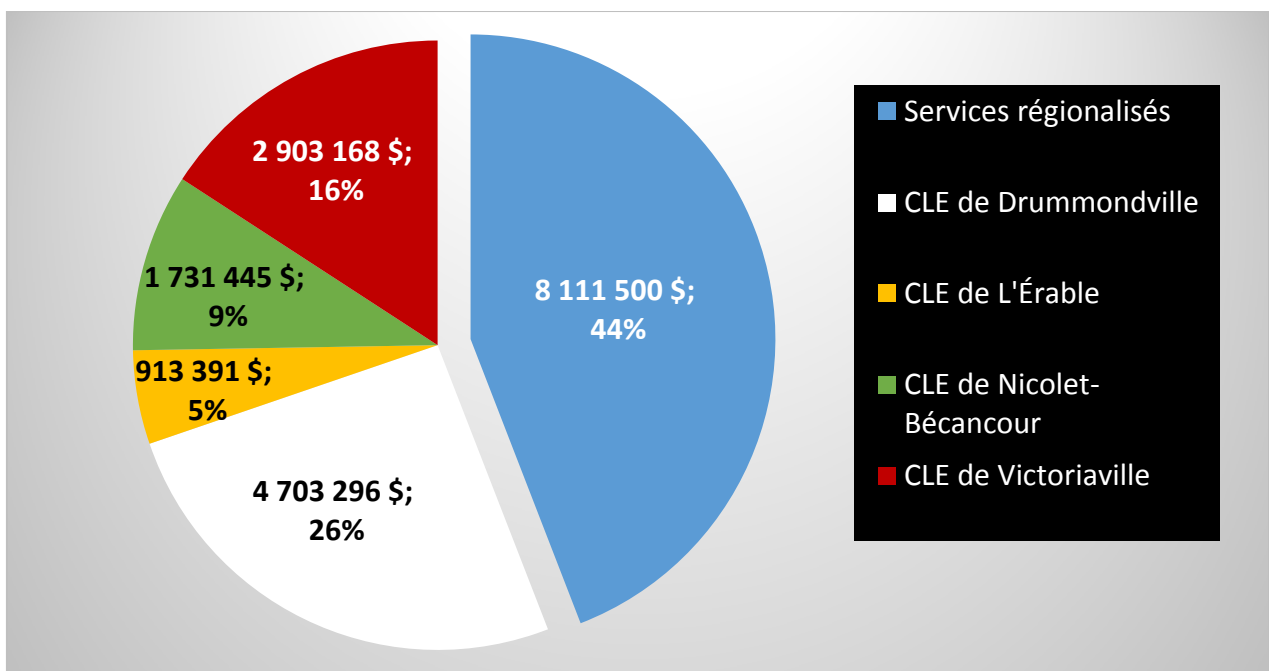
Emploi-Québec dispose d'un budget d'intervention annuel pour offrir les services publics d'emploi, établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et les disponibilités financières du gouvernement québécois. Le budget peut être ajusté en raison de la situation du marché du travail. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liés aux services d'emploi sont convenues en tenant compte de la répartition des clientèles potentielles sur le territoire et du budget accordé. Emploi-Québec compte également un budget de transfert pour assurer le versement de l'aide financière de dernier recours ainsi que pour offrir d'autres programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

Le modèle de répartition du budget d'intervention, qui est distribué en début d'année financière aux régions, tient compte de nombreuses variables. Il en est ainsi de l'importance, pour chaque territoire, de la population à risque de chômage et de sous-emploi. Il est également considéré le nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emplois plus élevées ou par une création d'emplois moindre que permet leur potentiel. Le budget, en provenance du Fonds de développement du marché du travail, est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi tels que les projets préparation pour l'emploi et les services d'aide à l'emploi.

Pour l'année financière 2016-2017, Emploi-Québec Centre-du-Québec dispose d'un budget d'intervention estimé à 18 362 800 \$. Dans ce budget, plus de 10 M\$ sont distribués entre les quatre CLE du territoire. Leur part est établie en fonction de la clientèle potentielle, selon la pondération suivante : 45 % au nombre de prestataires de l'assurance-emploi, 35 % à la clientèle des prestataires du programme de l'aide sociale sans contrainte à l'emploi, 15 % à la population en emploi et 5 % au nombre d'entreprises sur le territoire. En fonction de cette pondération, le budget d'intervention en 2016-2017 se répartit entre les CLE, tel que le présente le graphique suivant.

GRAPHIQUE 1

BUDGET D'INTERVENTION PAR UNITÉ, 2016-2017



Le tableau qui suit présente la répartition du budget d'intervention dont dispose la région. Le budget affecté aux services régionalisés est de 8 111 500 \$ en 2016-2017. Cette somme permettra de financer notamment des projets d'envergure régionale, des comités de reclassement à entrée continue ainsi que des ententes avec les organismes en développement de l'employabilité.

Aussi, la région alloue cette année la somme de 1 530 000 \$ pour la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT)¹⁰. Cette mesure s'adresse spécifiquement aux personnes handicapées et ces investissements financiers consentis sur le plan régional s'inscrivent dans le cadre des engagements du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Le soutien apporté aux entreprises, notamment par les mesures Concertation pour l'emploi et Formation de la main-d'oeuvre – volet entreprises et achats de formation continue – sera d'au plus 15 % des sommes disponibles au budget total 2016-2017.

¹⁰ Au 1^{er} mai 2016, le salaire minimum sera augmenté de 0,20 \$ portant le taux horaire à 10,75 \$.

TABLEAU 1

LA RÉPARTITION BUDGÉTAIRE 2016-2017, PAR FONDS

	Répartition des clientèles potentielles	Fonds du Québec Budget 2016-2017	Fonds de l'assurance-emploi Budget 2016-2017	Fonds de l'assurance-emploi EMT 2016-2017	Fonds de l'assurance-emploi <i>Sous total</i>	Budget total 2016-2017
Direction régionale		809 500 \$	4 470 200 \$		4 470 200 \$	5 279 700 \$
Carrefour Jeunesse Emploi			1 146 900 \$		1 146 900 \$	1 146 900 \$
Jeunes en action		77 450 \$	77 450 \$		77 450 \$	154 900 \$
Contrat d'intégration au travail		554 000 \$	976 000 \$		976 000 \$	1 530 000 \$
<i>Sous-total régional</i>		1 440 950 \$	6 670 550 \$	0 \$	6 670 550 \$	8 111 500 \$
Drummondville	45,88 %	1 262 549 \$	2 227 680 \$	1 213 067 \$	3 440 748 \$	4 703 296 \$
L'Érable	8,91 %	245 190 \$	432 621 \$	235 580 \$	668 201 \$	913 391 \$
Nicolet-Bécancour	16,89 %	464 787 \$	820 086 \$	446 572 \$	1 266 657 \$	1 731 445 \$
Victoriaville	28,32 %	779 324 \$	1 375 063 \$	748 781 \$	2 123 844 \$	2 903 168 \$
<i>Sous-total CLE</i>	100 %	2 751 850 \$	4 855 450 \$	2 644 000 \$	7 449 450 \$	10 251 300 \$
<i>Total région Centre-du-Québec</i>		4 192 800 \$	11 526 000 \$	2 644 000 \$	14 170 000 \$	18 362 800 \$

REPARTITION DES CIBLES DE RESULTATS 2016-2017

Indicateurs	Nicolet-Bécancour	Drummondville	Victoriaville	L'Érable	Cibles régionales 2016-2017	Cibles régionales 2015-2016
Nouveaux participants (total)	1 443	3 782	2 244	861	8 330	8 213
Nouveaux participants de l'assurance-emploi	874	1 885	1 221	471	4 451	4 451
Nouveaux participants prestataires de l'assistance sociale	424	1 815	925	321	3 485	3 639
Retours en emploi (total)	762	1 960	1 208	443	4 373	4 465
Retours en emploi des participants de l'assurance-emploi	379	735	464	167	1 745	1 805
Retours en emploi des participants prestataires de l'assistance sociale	187	799	431	133	1 550	1 692
Nombre de participants aux stratégies du CDRCMO*	55	150	116	56	377	320
Entreprises nouvellement aidées	61	170	138	50	419	419
Sorties de l'aide financière	380	1 312	631	302	2 625	2 575

* Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

FACTEURS DE CONTINGENCE

Les engagements pris par la Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec dans ce Plan d'action 2016-2017 sont tributaires de plusieurs facteurs externes qui peuvent influencer l'atteinte des résultats. Il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec au moment de la reddition de comptes.

Les cibles sont établies selon l'information disponible au moment de l'adoption du Plan d'action régional, en début d'exercice financier. Elles pourraient faire l'objet d'une révision à l'automne prochain pour tenir compte des ressources humaines et financières dont Emploi-Québec disposera effectivement en 2016-2017. Afin de bien opérationnaliser sa mission et la vision organisationnelle par une offre de services adaptée aux besoins de ses clientèles, la Direction régionale doit disposer d'un budget de fonctionnement approprié.

Ainsi, des changements au niveau des disponibilités budgétaires impliqueraient de moduler ses services et leur prestation. Enfin, l'évolution de la situation du marché du travail 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.

ANNEXE 1

TABLEAU 1

CARACTÉRISTIQUES DES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

	juin-14	Hommes	Femmes	juin-15	Hommes	Femmes	Variation	%
Nombre total de prestataires	7 301	5 033	2 268	7 275	5 002	2 273	- 24	-0,4 %
Âgés de moins de 25 ans	735	595	140	663	504	159	-72	-0,9 %
Âgés de 25-34 ans	1 553	1 142	411	1 634	1 224	410	81	5,2 %
Âgés de 35-44 ans	1 396	929	467	1 408	933	475	12	0,9 %
Âgés de 45-54 ans	1 752	1 117	635	1 674	1 074	600	-78	-4,5 %
Âgés de 55 ans et plus	1 607	1 049	558	1 620	1 055	565	13	0,8 %
Âgés de 65 ans et plus	258	201	57	276	212	64	18	7 %

GRAPHIQUE 1

PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS AU CENTRE-DU-QUÉBEC JUIN 2015

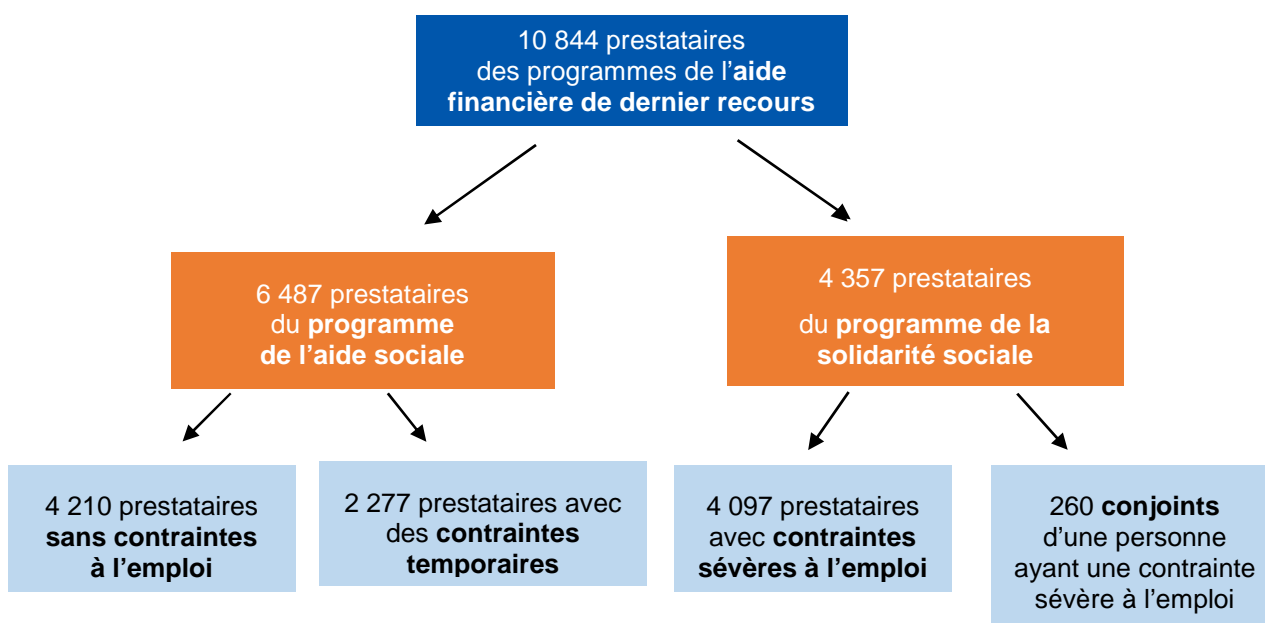


TABLEAU 2

CARACTÉRISTIQUES DES ADULTES PRESTATAIRES DU PROGRAMME D'AIDE SOCIALE

	Jun 2014	Hommes	Femmes	Jun 2015	Hommes	Femmes	Variation	%
Nombre total de prestataires	6 552	3 522	3 030	6 487	3 476	3 011	-65	-1 %
Prestataires sans contraintes temporaires	4 057	2 464	1 593	4 210	2 530	1 680	- 153	-3,8 %
Prestataires présentant des contraintes temporaires	2 495	1 058	1 437	2 277	946	1 331	218	8,7 %
Personnes nées hors Canada	345	155	190	380	165	215	- 35	-10,1 %
Âgés de moins de 25 ans	921	438	483	986	500	486	- 65	-7,1 %
Âgés de 25-34 ans	1 477	769	708	1 446	747	699	31	2,1 %
Âgés de 35-44 ans	1 327	723	604	1 331	725	606	- 4	-0,3 %
Âgés de 45-54 ans	1 390	815	575	1 326	744	582	-64	-4,6 %
Âgés de 55 ans et plus	1 437	777	660	1 398	760	638	-39	-2,7 %

ANNEXE 2

LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU CENTRE-DU-QUEBEC, AU 10 MARS 2016

Membres représentant la main-d'oeuvre

M ^{me} Marie-Pierre Lemire (vice-présidente)	<i>Union des producteurs agricoles du Centre-du-Québec</i>
M. Pierre Lafontaine	<i>Centrale des syndicats démocratiques (CSD)</i>
M. Paul Lavergne	<i>Conseil central Cœur du Québec (CSN)</i>
M ^{me} Renée Levasseur	<i>Conseil central Cœur du Québec (CSN)</i>
M. Jean Simoneau	<i>Conseil général FTQ Mauricie et Centre-du-Québec</i>
M. Marc St-Cyr	<i>Métallos Venmar (FTQ)</i>

Membres représentant les entreprises

M ^{me} Josée Desharnais	<i>Chambre de commerce et d'industrie Bois-Francs-Érable</i>
M ^{me} Johanne Lachapelle	<i>Service aux entreprises du Centre-du-Québec</i>
M. Richard Perron	<i>CEPSA Chimie Bécancour inc.</i>

Membres représentant le milieu de la formation

M ^{me} Brigitte Bourdages	<i>Cégep de Drummondville</i>
M. Alain Desruisseaux (président)	<i>Commission scolaire des Bois-Francs</i>
M. Patrick Bérubé	<i>Cégep de Victoriaville</i>

Membres représentant les organismes communautaires

M ^{me} Dominique Chevalier	<i>Partance</i>
M ^{me} Annie Richard	<i>Carrefour jeunesse-emploi de Nicolet-Bécancour</i>

Membre d'Emploi-Québec

M ^{me} Marie-Andrée Coutu (secrétaire)	<i>Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec</i>
--	---

Membres sans droit de vote

M. Vincent Bourassa	<i>Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation</i>
M. Jean Dionne	<i>Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire</i>

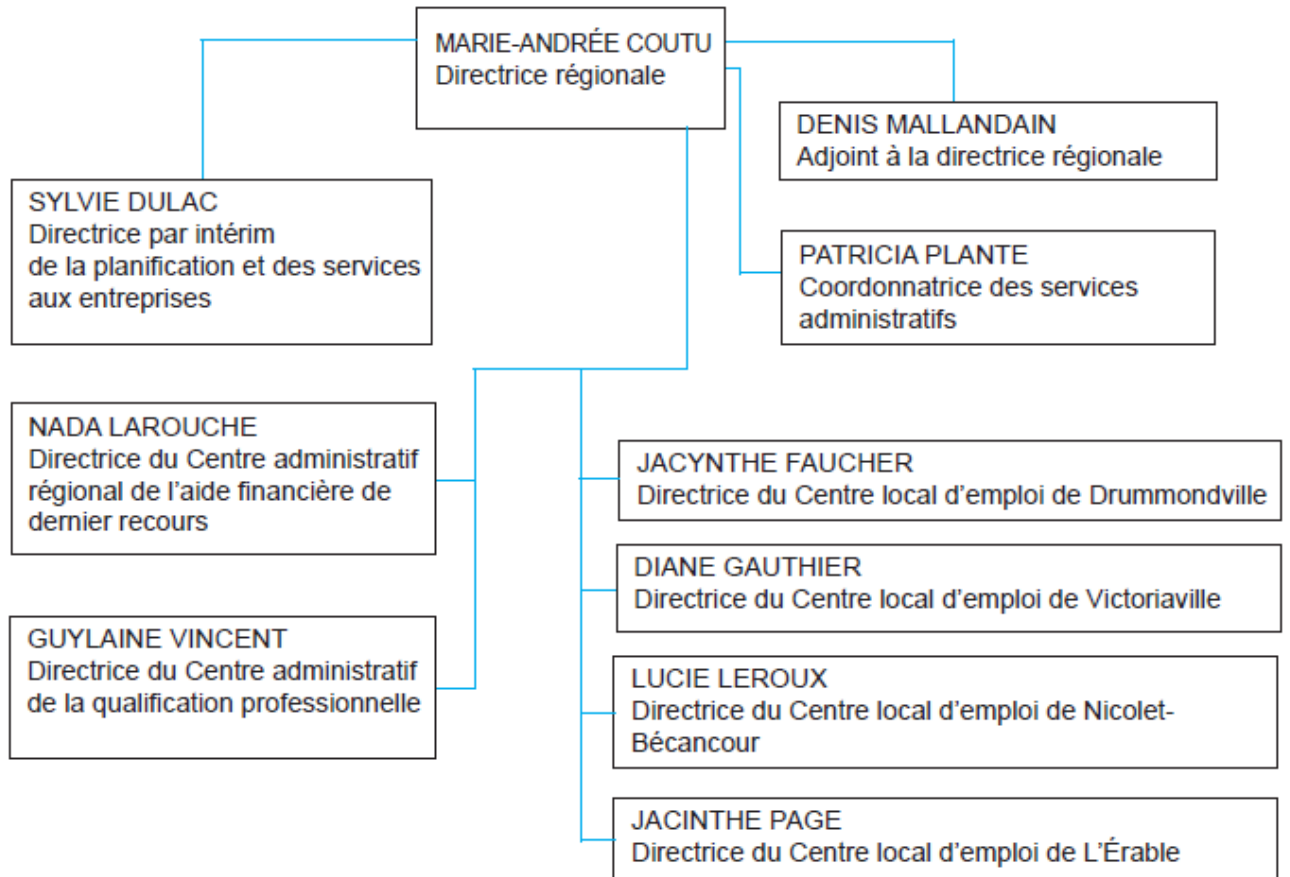
Membre invité

M ^{me} Diane Paradis	<i>Université du Québec à Trois-Rivières</i>
-------------------------------	--

ANNEXE 3

ORGANIGRAMME COMITE DE GESTION REGIONAL

EMPLOI-QUÉBEC CENTRE-DU-QUÉBEC, AU 10 MARS 2016



ANNEXE 4

LEXIQUE

Population de 15 ans et plus

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 divisé par la population active multiplié par 100.

Taux d'activité

Population active divisée par la population de 15 ans et plus multipliée par 100.

Taux d'emploi

Emploi divisé par la population de 15 ans et plus multiplié par 100.

PLAN
D'ACTION
RÉGIONAL
2016-2017