Emploi Québec
Centre-du-Québec

PLAN D'ACTION RÉGIONAL

2008-2009

Emploi-Québec Centre-du-Québec

Adopté par le
Conseil régional des partenaires
du marché du travail du Centre-du-Québec,
le 17 avril 2008

Le PLAN D'ACTION RÉGIONAL

2008-2009

d'Emploi-Québec Centre-du-Québec

est réalisé par la Direction de la planification et des services aux entreprises
d'Emploi-Québec Centre-du-Québec

Direction de la planification et des services aux entreprises
Jean-François Ruel, directeur

Analyse et rédaction
Marie-Andrée Coutu, 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 Centre-du-Québec
1680, boul. 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 2008-2009 est disponible sur Internet au :
www.emploiquebec.net
sous publications / par région / Centre-du-Québec

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008
ISBN - 978-2-550-51915-7 (imprimé)
ISBN - 978-2-550-51916-4 (pdf)

AVANT-PROPOS

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) et la Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec ont tenu à l'automne 2007 une consultation auprès des partenaires et du personnel d'Emploi-Québec, et ce, sur l'ensemble du territoire. Cet exercice visait à alimenter l'élaboration des plans d'action régionaux d'Emploi-Québec pour les trois prochaines années. Le Plan d'action régional 2008-2009 intègre donc à la fois les résultats d'une analyse rigoureuse des différents indicateurs du marché du travail, l'identification des principaux enjeux et défis qui en découlent et il établit les axes d'intervention prioritaires et les stratégies d'action les plus pertinentes ayant fait l'objet de consensus lors des consultations.

Ce plan régional contribue également à la concrétisation de la planification stratégique ministérielle ainsi qu'à celle du Pacte pour l'emploi : le Québec de toutes ses forces. Il a été élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Il tient également compte des priorités découlant de la vision organisationnelle d'Emploi-Québec faisant du travail le premier moyen de réduire la pauvreté.

L'économie du Québec va bien, celle du Centre-du-Québec également, malgré un contexte préoccupant en raison de la hausse du dollar canadien, de la concurrence des économies en émergence et de la situation de l'économie américaine. Des constats positifs témoignent du dynamisme de la région, d'autres posent des défis importants aux individus, aux travailleuses et aux travailleurs, aux entreprises et aux différentes institutions et organisations de la région. Ce contexte exige une vigilance accrue ainsi que la coopération de tous dans la recherche et la mise en œuvre de solutions.

Le Plan d'action 2008-2009 a été adopté par le CRPMT le 17 avril 2008, à l'exclusion de la section sur les services de solidarité sociale et des cibles s'y rapportant, qui ne relèvent pas de son mandat. Ce plan a également été approuvé par la Commission des partenaires du marché du travail et par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Normand W. Bernier
Président du Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec

Lorraine St-Cyr
Directrice régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec
Secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos....3
Mission et clientèles d'Emploi-Québec....5
Le Pacte pour l'emploi....6
Le marché du travail dans la région....19
SERVICES PUBLICS D'EMPLOI
Première orientation
Favoriser la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail....23
Deuxième orientation
Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises aux changements pour accroître la productivité....30
SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE
Troisième orientation
Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale....39
SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS
Quatrième orientation
Accroître l'efficience de l'administration....42
Budget d'intervention....44
Facteurs de contingence....46
Lexique....46
Cibles de résultats 2008-2009....47
Liste des membres du CRPMT....49

MISSION ET CLIENTÈLES 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.

LE PACTE POUR L'EMPLOI

La confluence de plusieurs facteurs fait du paysage démographique, social et économique actuel, le moment idéal pour déployer le Pacte pour l'emploi : un projet de société mobilisateur destiné à favoriser une meilleure adéquation entre les bassins de main-d'œuvre disponible et les besoins des entreprises.

Fort de l'idée selon laquelle l'emploi est le meilleur garant de la richesse individuelle et collective, le Pacte pour l'emploi constitue un engagement manifeste du gouvernement pour relever les défis du marché du travail des prochaines années. Ainsi, les ressources consacrées par le gouvernement en matière d'emploi, de main-d'œuvre et de formation seront bonifiées afin d'ajouter plusieurs moyens d'action concrets.

Tel qu'annoncé par le gouvernement, ces moyens s'inscrivent dans la planification des ministères concernés et viennent élargir les efforts déployés autour de quatre piliers communs et neuf actions. Ainsi, les actions et les résultats attendus associés au Pacte pour l'emploi sont pris en compte dans les stratégies et les cibles de résultats du présent plan d'action.

Premier pilier
Investir dans le potentiel des personnes : un geste qui rapporte

ACTION 1 – ACCOMPAGNER ET MIEUX PRÉPARER LES PERSONNES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- Parce que le Québec possède un bassin substantiel de personnes disponibles au travail;
- parce que la formation constitue un moyen efficace d'accéder à des emplois de meilleure qualité;
- parce que plusieurs personnes disponibles pour le travail ne détiennent pas de diplôme;
- parce que l'État dispose de plusieurs leviers permettant d'améliorer le niveau de compétence de ces personnes;
- mais avant tout, parce que la formation constitue le meilleur investissement individuel, collectif et économique qui soit :

Le gouvernement entend mieux préparer et former davantage la main-d'œuvre

Deux nouveautés : l'initiative Démarcheurs d'emploi et le Passeport-emploi

L'initiative Démarcheurs d'emploi permettra d'accompagner pendant six mois des prestataires des Programmes d'assistance sociale dans leur démarche vers l'emploi. Par la suite, un accompagnement en emploi d'une durée d'une année leur sera offert afin de les maintenir en emploi. Deux catégories de prestataires seront ciblées : les nouveaux

LE PACTE POUR L'EMPLOI

demandeurs et les personnes qui participent de façon répétitive à ces programmes. Ce sont ainsi près de 9 000 prestataires en trois ans qui seront soutenus par des spécialistes de l'insertion professionnelle et qui bénéficieront d'une allocation de 90 $ versée pour chaque période de deux semaines, en supplément de la prestation de base.

La deuxième nouveauté, Passeport-emploi, offrira à tous les participantes et participants des mesures et services d'Emploi-Québec la possibilité d'obtenir sur demande leur Passeport; ce dernier est une carte de visite à l'intention d'éventuels employeurs qui décrira leurs compétences particulières, leurs expériences de travail, ainsi que l'aide qu'Emploi-Québec leur apportera dans le but de soutenir leur intégration en emploi.

Deux mesures-clés plus accessibles : Projets de préparation à l'emploi et Mesure de formation de la main-d'œuvre
Un accroissement substantiel du nombre de participantes et participants aux Projets de préparation à l'emploi et à la Mesure de formation de la main-d'œuvre permettra de mieux répondre à la demande des personnes dont l'intégration en emploi suppose une formation, la mise à jour de connaissances ou le développement de compétences. Cette accessibilité accrue se concrétisera par l'admission de 12 800 personnes supplémentaires à l'une ou l'autre de ces mesures sur trois ans, soit une augmentation de 26 %.

Une portée plus large pour la mesure Subventions salariales
La mesure Subventions salariales, qui consiste dans le versement aux entreprises d'une partie du salaire d'une personne éloignée du marché du travail qu'elles embauchent, sera bonifiée et son utilisation accrue. En plus d'une partie du salaire du nouvel employé, l'entreprise pourra désormais se voir rembourser une portion des frais d'accompagnement encourus afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi de cette personne. Le salaire du travailleur qui accompagne le nouvel employé dans l'exécution de ses fonctions sera aussi admissible à ce remboursement. Cette mesure prévoit la conclusion de 3 900 nouveaux contrats avec les entreprises pour la durée du Pacte, ce qui représente un ajout de plus de 20 %.

Des mesures pour mieux contrer le décrochage scolaire
En partenariat avec les entreprises du milieu, des projets de conciliation travail-études seront instaurés dans différentes régions pour permettre à de jeunes décrocheurs de compléter une formation de base tout en occupant un emploi. Une quinzaine de ces projets seront mis de l'avant dans les régions dont le taux de chômage est particulièrement faible et où les jeunes subissent de fortes pressions

LE PACTE POUR L'EMPLOI

pour intégrer rapidement le marché du travail sans avoir complété leur parcours scolaire.

La lutte contre le décrochage scolaire sera intensifiée par un repérage plus systématique des personnes qui abandonnent leurs études sans qualification et une intervention plus rapide auprès des élèves à risque élevé de décrochage.

Mieux former et préparer davantage la main-d'œuvre signifie faire en sorte que les personnes reçoivent un accompagnement plus soutenu de la part des services publics d'emploi, des commissions scolaires et des organismes partenaires de l'État travaillant en développement de l'employabilité.

ACTION 2 – BONIFIER LE SOUTIEN FINANCIER LIÉ AUX MESURES ET SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

- Parce que les obstacles financiers ne doivent pas constituer un frein à la volonté des personnes d'entreprendre une démarche d'employabilité ou de formation pour intégrer le marché du travail ou s'y maintenir;
- parce que les retours sur l'investissement dans le potentiel des personnes sont profitables :

LE GOUVERNEMENT BONIFIERA SUBSTANTIELLEMENT LE SOUTIEN FINANCIER DES PERSONNES QUI PARTICIPENT AUX MESURES ET SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Une allocation d'aide à l'emploi bonifiée
Inchangée depuis 1997, l'allocation d'aide à l'emploi sera augmentée de 50 %, passant de 30 $ à 45 $ par semaine, soit près de 200 $ par mois. Cette allocation est notamment offerte aux prestataires de l'assistance sociale qui participent à la Mesure de formation de la main-d'œuvre et aux Projets de préparation à l'emploi.

Également, les frais d'appoint versés notamment aux prestataires de l'assistance sociale qui participent à la mesure Services d'aide à l'emploi seront haussés de 50 %, passant de 6 $ à 9 $ par jour.

L'allocation d'aide à l'emploi : une portée plus large
Les personnes sans soutien public du revenu pourront maintenant recevoir une allocation d'aide à l'emploi lorsqu'elles participent aux Projets de préparation à l'emploi. Selon certaines conditions, ces personnes ont actuellement accès à cette aide financière pour la Mesure de formation de la main-d'œuvre.

LE PACTE POUR L'EMPLOI

Une nouvelle allocation pour les chefs de famille monoparentale
Une allocation supplémentaire de 25 $ par semaine sera créée à l'intention des chefs de famille monoparentale participant à une mesure donnant droit à l'allocation d'aide à l'emploi. Il s'agit là d'une mesure incitative supplémentaire qui reconnaît les obstacles particuliers auxquels font face les personnes assumant seules les responsabilités parentales.

ACTION 3 – FACILITER LES ÉTUDES QUALIFIANTES ET L'ACCÈS AUX PROFESSIONS

- Parce que l'apprentissage se fait maintenant tout au long de la vie, que le retour aux études est chose courante et que les cheminements scolaires se diversifient;
- parce qu'il peut être difficile pour une personne immigrante diplômée dans son pays d'origine de suivre des cours de mise à niveau et d'acquérir l'ensemble des compétences donnant accès à un ordre professionnel ou d'obtenir un diplôme québécois;
- parce que la formation professionnelle et la formation technique constituent des secteurs à valoriser davantage au regard des besoins du marché du travail et de la qualité des emplois à pourvoir;
- parce que l'État doit donner la chance à chacun et chacune d'aller au bout de ses capacités :

LE GOUVERNEMENT FACILITERA LA POURSUITE DES ÉTUDES QUALIFIANTES ET L'ACCÈS AUX PROFESSIONS

Les règles de financement du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport seront assouplies et bonifiées de façon à faciliter l'accès à des mises à niveau scolaires, en particulier pour les personnes immigrantes détenant un diplôme étranger.

Le regroupement des formations d'un même domaine pour lesquelles le nombre d'inscriptions est insuffisant pour créer un programme particulier sera favorisé à l'intention des personnes immigrantes.

La priorité de prestation, par les cégeps, sera accordée aux formations qualifiantes d'appoint prescrites par les ordres professionnels aux personnes immigrantes.

De plus en plus de passerelles entre la formation professionnelle et la formation technique (ex. : DEP/DEC) et entre les formations moins et plus spécialisées seront instaurées.

LE PACTE POUR L'EMPLOI

ACTION 4 – DES MESURES POUR DES GROUPES SPÉCIFIQUES

- Parce que les personnes immigrantes et les personnes membres de minorités visibles affichent un taux de chômage largement supérieur à celui de l'ensemble de la population;
- parce que la participation accrue des personnes handicapées au marché du travail peut contribuer à réduire leur risque d'exclusion sociale tout en répondant aux besoins de main-d'œuvre des employeurs;
- parce qu'en plus des mesures et services offerts dans le cadre des services publics d'emploi auxquels les personnes immigrantes, les minorités visibles et les personnes handicapées sont admissibles, la particularité des obstacles auxquels elles font face sur le marché du travail milite en faveur d'une approche ciblée :

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA LES MESURES SPÉCIFIQUES À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES, DES PERSONNES IMMIGRANTES ET DES PERSONNES MEMBRES D'UNE MINORITÉ VISIBLE

À l'intention exclusive des personnes handicapées : trois actions concrètes

Fort des enseignements tirés de la consultation menée dans différentes régions du Québec, le gouvernement a rendu publique la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Cette stratégie rassemble pour les cinq prochaines années près d'une soixantaine de mesures visant à améliorer de façon substantielle la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. Le Pacte pour l'emploi contribue à renforcer trois mesures particulières destinées à stimuler l'embauche et la qualification des personnes handicapées :

Augmentation substantielle de l'accessibilité de la mesure Contrat d'intégration au travail

L'ajout de 550 contrats par année permettra, au terme des cinq ans, à 2 750 personnes handicapées de plus d'être en emploi, ce qui signifie une augmentation de près de 70 % de la clientèle pour le Québec par rapport à 2007-2008.

Création de 825 nouveaux emplois en entreprises adaptées

Le Programme de subventions aux entreprises adaptées sera augmenté progressivement de manière à soutenir, au terme des cinq ans, 825 nouveaux emplois permanents pour des personnes lourdement handicapées, soit une augmentation de 25 %.

LE PACTE POUR L'EMPLOI

Bonification du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail

Le crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail de 30 %, accordé aux employeurs qui engagent des étudiants stagiaires, sera bonifié au profit des personnes immigrantes et des personnes handicapées, et ce, dans le but de favoriser l'acquisition d'une première expérience de travail. Aussi, le nombre d'heures de supervision accordées à une personne handicapée sera doublé. Pour ces deux clientèles, le niveau du crédit d'impôt sera porté à 40 %, faisant passer le crédit d'impôt maximal de 225 $ par semaine à 420 $ pour les personnes handicapées, et de 225 $ par semaine à 300 $ pour les personnes immigrantes.

À l'intention exclusive des personnes immigrantes et des personnes membres d'une minorité visible : l'acquisition d'une expérience de travail québécoise

Le 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 plus, intégrer mieux, est une dimension du Pacte pour l'emploi. Ce plan s'inscrit en continuité avec le Plan d'action 2004-2007 Des valeurs partagées, des intérêts communs.

Une des contributions les plus attendues a pour but d'élargir l'accessibilité au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi. Ce programme constitue un encouragement intéressant pour favoriser l'emploi de personnes immigrantes ou membres d'une minorité visible par les PME, notamment en leur offrant un accompagnement pour favoriser une intégration réussie dans leur milieu de travail. Le nombre de participantes et de participants sera doublé, permettant ainsi à 2 250 personnes de plus d'acquérir une expérience de travail dans leur domaine.

Deuxième pilier
Valoriser le travail : une carte maîtresse

ACTION 5 – FAVORISER LE BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE

- Parce que le travail doit être un choix qui rapporte;
- parce que le travail doit demeurer profitable à tous les cycles de la vie;
- parce qu'il faut savoir convaincre les personnes qu'elles ont la possibilité de tirer avantage d'une participation au marché du travail;
- mais aussi, parce qu'il faut vaincre les perceptions à l'égard de la capacité d'adaptation de certains groupes en emploi :

LE GOUVERNEMENT FAVORISERA LE BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE PAR LE TRAVAIL

LE PACTE POUR L'EMPLOI

Deux nouveautés : le supplément à la Prime au travail et la Prime au travail dédiée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi

Pour favoriser le retour au travail des prestataires d'assistance sociale de longue durée, un montant mensuel de 200 $ sera versé à titre de supplément à la Prime au travail. Ce montant sera versé pour une période maximale de 12 mois et bénéficiera, d'ici 2011, à près de 33 000 prestataires qui intègreront un emploi.

Dans le but de reconnaître les obstacles particuliers que doivent rencontrer les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi, notamment les personnes handicapées, une nouvelle Prime au travail à leur intention sera mise en place, en remplacement de la Prime au travail actuelle. Pour une personne seule, la nouvelle Prime au travail fera passer l'aide maximale annuelle de 381 $ à 1 003 $. Plus de 10 000 ménages bénéficieront annuellement de cette mesure.

Davantage de souplesse dans le versement de la Prime au travail

Dès juin 2009, les ménages sans enfants pourront bénéficier du versement anticipé de la Prime au travail, comme c'est le cas actuellement pour les familles. Sur demande, les ménages sans enfants pourront ainsi recevoir jusqu'à 75 % de la Prime au travail estimée répartie trimestriellement.

Pleine indexation de la déduction fiscale pour les travailleuses et les travailleurs

Le montant actuel de la déduction pour les travailleuses et les travailleurs de 1 000 $ sera indexé annuellement au taux d'indexation du régime d'imposition des particuliers, et ce, à compter de l'année d'imposition 2009.

Davantage de moyens pour favoriser l'incitation au travail

L'implication du gouvernement du Québec dans la restructuration de la prestation fiscale pour le revenu de travail du gouvernement fédéral a permis d'adapter celle-ci aux besoins spécifiques des travailleuses et des travailleurs du Québec en matière d'incitation au travail, notamment par le versement d'une aide financière plus importante aux personnes à faible revenu vivant seules.

Un nouvel outil d'information : le simulateur en ligne du revenu disponible

Des consultations menées auprès de prestataires des Programmes de l'assistance sociale ont mis en lumière leur méconnaissance des avantages financiers à occuper un emploi. Dans le but de mieux

LE PACTE POUR L'EMPLOI

les informer et poursuivant son objectif d'accroître et de favoriser l'incitation au travail, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale mettra en ligne un outil Web permettant de calculer facilement et rapidement l'avantage financier à travailler, notamment par rapport à l'aide financière de dernier recours. Le simulateur sera destiné à l'ensemble des citoyennes et citoyens, ainsi qu'aux personnes intervenant dans les centres locaux d'emploi et les organismes d'accompagnement.

Cet outil convivial pourra s'adapter aisément à une multitude de situations familiales et économiques. L'utilisateur pourra notamment, d'un seul clic de souris, obtenir des informations générales et détaillées sur les divers programmes destinés aux citoyennes et aux citoyens désirant intégrer le marché du travail.

Mobiliser et convaincre par une campagne de communication
Une vaste campagne de communication sera déployée entre 2008 et 2011. Celle-ci valorisera l'apport que représente le travail dans une perspective individuelle et collective, et visera à créer des conditions favorables à l'accueil en emploi d'une clientèle appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-utilisés.

À l'intention des travailleuses et travailleurs âgés
Des modifications à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite seront proposées à l'Assemblée nationale au cours de 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 cette dernière.

Agir sur le salaire minimum
Enfin, dans le but de rendre le travail plus payant et plus attrayant, le taux général du salaire minimum est passé de 8 $ à 8,50 $ l'heure le 1er mai 2008 au Québec. Il s'agit là de la hausse annuelle la plus importante enregistrée depuis 1975.

ACTION 6 – SOLUTIONS DE RECHANGE POUR LES JEUNES PRESTATAIRES

- Parce que le Québec a besoin du plein potentiel de tous ses jeunes;
- parce que les jeunes sont encore trop nombreux à recourir aux programmes d'assistance sociale, malgré un contexte économique favorable à l'emploi;

LE PACTE POUR L'EMPLOI

- parce que c'est le moment de mobiliser les jeunes disponibles au travail autour de l'importance que revêt leur contribution à l'essor et au développement socioéconomique du Québec :

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA SES ACTIONS VISANT À OFFRIR UNE SOLUTION DE RECHANGE AUX JEUNES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

Une nouvelle initiative : Découvrir
L'initiative Découvrir, c'est avant tout découvrir un rêve, un métier, une profession. Pour les entreprises, c'est découvrir une relève. Cette initiative consiste à créer des stages d'observation et d'exploration en milieu de travail d'un maximum de quatre semaines. Ceux-ci, destinés à de jeunes adultes éloignés du marché du travail, leur permettront à la fois de valider des choix professionnels et de se distinguer auprès d'éventuels employeurs. Une banque de quelque 750 entreprises sera créée afin de recevoir près de 3 000 jeunes au terme du Pacte. Les carrefours jeunesse emploi y seront aussi étroitement associés.

Investir davantage pour les jeunes
Dans la foulée de la Stratégie jeunesse du gouvernement du Québec et dans le but de prévenir le recours à l'assistance sociale des jeunes décrocheurs de 16 ou 17 ans qui peinent à intégrer le marché du travail, une plus grande place leur sera réservée dans les mesures et services d'Emploi-Québec afin qu'ils complètent leur formation scolaire ou qu'ils développent les compétences manquantes à une intégration en emploi réussie.

Le programme Alternative jeunesse rejoindra davantage de jeunes de moins de 25 ans qui désirent acquérir une autonomie personnelle, sociale et professionnelle. Ce programme offre un soutien financier et un accompagnement personnalisé pour permettre aux jeunes d'atteindre leur objectif. Ce dernier peut être de terminer leurs études, de trouver un emploi ou d'acquérir une autonomie financière. Quelque 7 500 places supplémentaires seront créées sur trois ans, lesquelles s'ajouteront aux 5 000 places déjà prévues au Programme alternative jeunesse en 2007-2008.

Troisième pilier
Une main-d'œuvre mieux formée : des entreprises plus productives

ACTION 7 – FORMATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS

- Parce qu'une économie axée sur le savoir et basée sur des activités à plus forte valeur ajoutée commande une capacité d'adaptation de la main-d'œuvre;
- parce qu'une main-d'œuvre qualifiée et compétente contribue à l'amélioration de la productivité des entreprises;

LE PACTE POUR L'EMPLOI

- parce qu'une qualification accrue des travailleuses et travailleurs favorise l'intégration plus rapide de nouvelles technologies ou de nouveaux procédés de production dans les entreprises;
- parce que de solides compétences de base constituent l'assise du développement continu de la main-d'œuvre;
- parce que des employés compétents peuvent plus facilement progresser dans leur métier et être plus mobiles sur le marché du travail :

Le gouvernement accordera la priorité à la formation et au développement des compétences des travailleuses et des travailleurs faiblement qualifiés

Une nouvelle initiative : du « sur mesure » pour les PME
Le regroupement de PME au sein de mutuelles de formation sera favorisé. Ces mutuelles auront pour fonction la mise en commun de services et de ressources de formation, en plus de consolider la formation en ligne. Le Pacte entend rejoindre ainsi 1 425 entreprises d'ici 2011.

Élargir l'offre de service pour mieux répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs en entreprise
Au chapitre des interventions auprès des entreprises en vue de favoriser la formation de la main-d'œuvre et l'acquisition de compétences manquantes du personnel en place, quelque 4 800 entreprises s'ajouteront sur trois ans aux 4 475 entreprises soutenues en 2007-2008 par Emploi-Québec dans l'ensemble du Québec.

Le gouvernement investira des sommes additionnelles pour l'achat de cours, notamment à temps partiel, et pour la formation de base jugée nécessaire en vue du maintien des travailleuses et des travailleurs en emploi et du développement continu de leurs compétences.

De même, il intensifiera l'offre de formation et de stages par les commissions scolaires et les cégeps en lien avec les besoins de main-d'œuvre relevés par Emploi-Québec.

Agir sur la fiscalité
Le crédit d'impôt au secteur manufacturier, en place depuis novembre 2007, constitue un autre moyen de favoriser l'amélioration des compétences des travailleuses et travailleurs. Ce crédit rembourse 30 % des coûts de formation de la main-d'œuvre en industrie manufacturière.

LE PACTE POUR L'EMPLOI

Quatrième pilier
Le Pacte régional : pour une meilleure réponse aux besoins

ACTION 8 – RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

- Parce que les milieux de travail sont des lieux qui permettent l'acquisition de connaissances et le développement des compétences;
- parce que ces connaissances et ces compétences, lorsqu'elles font l'objet d'une reconnaissance officielle, favorisent l'intégration et le maintien en emploi et permettent de progresser sur le marché du travail;
- parce que l'évaluation et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre constituent des étapes cruciales dans le développement continu des personnes en réponse aux exigences sans cesse croissantes du marché du travail :

LE GOUVERNEMENT FACILITERA LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES PAR L'EXPÉRIENCE OU PAR L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

De nouveaux outils et dispositifs plus efficaces
Le gouvernement instaurera des outils et des dispositifs permettant de sanctionner, par une attestation ou un certificat d'État, des compétences que les personnes auront développées en milieu de travail. Il prendra aussi les moyens nécessaires pour favoriser l'acquisition de compétences non maîtrisées. L'objectif est de rejoindre 12 825 personnes (en emploi ou sans emploi).

Ces outils et dispositifs seront d'autant plus utiles que l'accessibilité à la reconnaissance des acquis et des compétences sera renforcée par les réseaux de l'éducation.

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 seront également recherchées.

ACTION 9 – DES ACTIONS RÉGIONALISÉES

- Parce qu'agir sur l'emploi, c'est avant tout agir localement;
- parce que les investissements du Pacte seront déployés en région;
- parce que la concertation de tous les acteurs devient incontournable et qu'il importe de se donner les moyens pour qu'elle s'exerce pleinement;
- parce que le rapprochement entre les milieux de l'éducation et les milieux du travail est porteur de développement :

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA LA PRESTATION RÉGIONALE DE SERVICES

LE PACTE POUR L'EMPLOI

Une nouveauté

Le Pacte pour l'emploi est une réponse concertée et adaptée aux besoins du marché du travail, qui se veut près des gens et des entreprises, collée aux besoins des régions et des localités. Les partenaires du marché du travail et les ministères les plus concernés travailleront de concert pour que la réalisation du Pacte ait la meilleure incidence possible sur le développement social et économique de leur milieu. C'est pourquoi des comités régionaux de concertation plus larges seront créés dans le but de :

- parfaire la connaissance du marché du travail et développer une vision prospective des enjeux qui se profilent pour les années à venir;
- réaliser et mettre en œuvre un plan d'adéquation entre les besoins des entreprises et la main-d'œuvre disponible;
- améliorer le temps de réaction des partenaires régionaux et mieux prévenir les crises sectorielles;
- renforcer l'efficacité des actions en évitant le dédoublement entre les différents acteurs.

Ces comités, qui relèveront des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, regrouperont des représentants d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, des commissions scolaires, des cégeps, des universités, du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

Des services d'éducation et d'emploi plus près des entreprises

En s'adressant à leur centre local d'emploi, les entreprises pourront obtenir, sur demande, un diagnostic de leur situation quant à leur main-d'œuvre et à leurs besoins de recrutement, une liste de candidats potentiels pour les postes à pourvoir et, au besoin, un soutien pour favoriser l'insertion en emploi et la formation des personnes embauchées. Elles pourront aussi recevoir l'appui de conseillers pour planifier à plus long terme leurs besoins de main-d'œuvre, établir leurs besoins en formation ou être dirigées vers les services qui conviennent à leur situation.

De concert avec les centres locaux d'emploi, les Services aux entreprises des réseaux professionnel et technique de l'éducation, les carrefours jeunesse emploi et les organismes communautaires soutiendront activement les mesures de formation du Pacte par différents moyens, dont le démarchage auprès des entreprises, ainsi que par la conception et l'offre, selon les besoins :

LE PACTE POUR L'EMPLOI

- de formations visant le développement de compétences « comportementales » liées au travail et demandées par les entreprises;
- de formations sur mesure en réponse aux besoins établis avec les entreprises participantes dans le cadre d'un exercice mené avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- de formations visant la consolidation des compétences générales de base, telles que la lecture, l'écriture et le calcul.

L'utilisation de modalités pédagogiques adaptées et diversifiées prenant en compte la situation et l'expérience des personnes sera aussi recherchée par les Services aux entreprises, tout comme l'offre de services de soutien et d'accompagnement en vue de la réussite et d'autres services contribuant à l'atteinte des objectifs du Pacte pour l'emploi.

Pour en savoir davantage sur le Pacte pour l'emploi, on peut consulter le document Le Pacte pour l'emploi, un Québec de toutes ses forces, disponible à l'adresse suivante :
http://www.pacte-emploi.gouv.qc.ca/

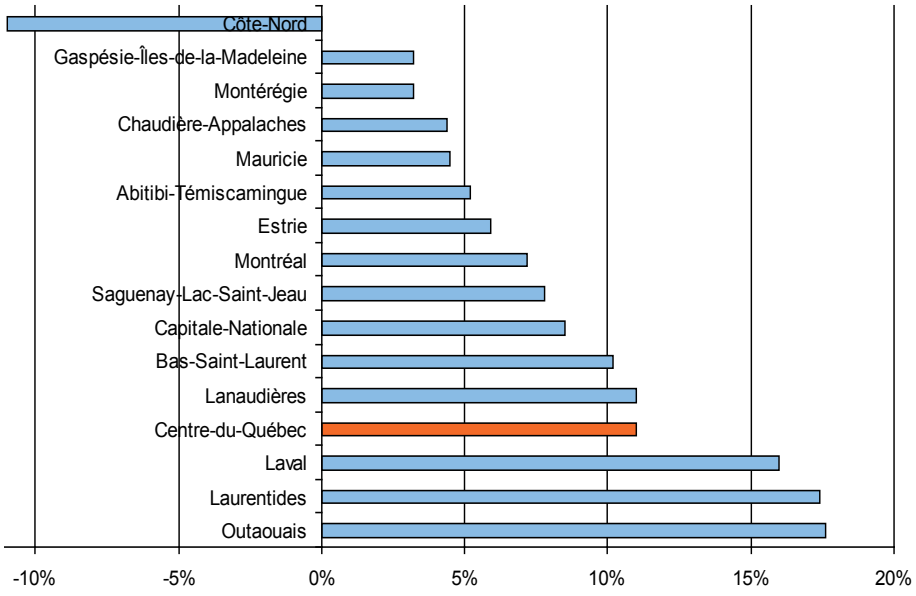
LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION

L'économie de la région du Centre-du-Québec se porte relativement bien malgré la hausse du dollar canadien, la concurrence des économies en émergence et la situation préoccupante de l'économie américaine.

En effet, la région se démarque à chaque année depuis cinq ans, déjoue certaines prédictions des spécialistes et fait aussi bien que les régions dont les économies sont comparables (graphique 1). Le secteur manufacturier n'est certainement plus le moteur de la croissance de l'emploi, mais demeure important. La création d'emplois dans le secteur primaire (foresterie et agriculture) est toujours en perte de vitesse. La croissance de l'emploi se concentre maintenant dans le secteur des services.

Graphique 1
L'emploi

Croissance de l'emploi par région (2002-2007)



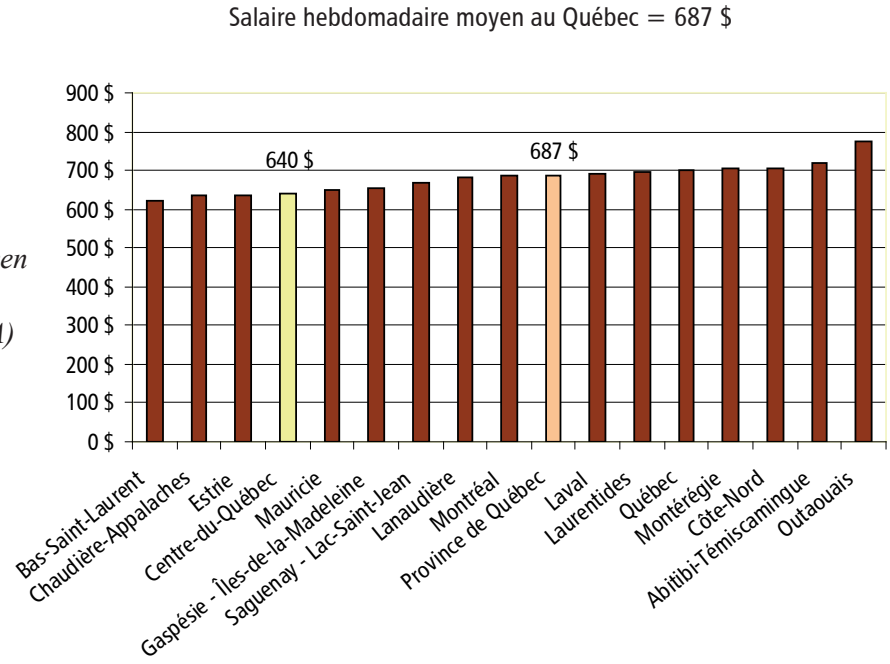
En ce qui a trait aux salaires, à emploi similaire, il n'y a plus de raison d'affirmer que les salaires sont inférieurs au Centre-du-Québec. La bonne performance du marché du travail régional a possiblement influencé cette hausse. Ainsi le salaire moyen dépasse actuellement quelques régions (graphique 2, page 20), même si le Centre-du-Québec affiche la plus faible proportion d'emplois de niveau professionnel. De 2002 à 2007, c'est effectivement au Centre-du-Québec que le salaire hebdomadaire moyen a le plus augmenté.

Les besoins de main-d'œuvre sont principalement de niveaux intermédiaire et technique et demandent, dans une proportion de 75 % des emplois, un diplôme. Ainsi, les qualifications nécessaires

LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION

Graphique 2
Les salaires

Salaire hebdomadaire moyen en 2007, par région (Statistique Canada - EPA)



pour l'obtention d'un emploi exigent de plus en plus une formation et des compétences spécifiques. Cependant, les besoins de main-d'oeuvre de niveau professionnel y demeurent limités. Fait à signaler, les femmes sont actuellement davantage scolarisées et les emplois qu'elles occupent se retrouvent principalement dans des secteurs d'activités en croissance. Les hommes, pour leur part, sont plus faiblement scolarisés dans la région et occupent des emplois dans des secteurs en perte de vitesse.

La situation du décrochage scolaire s'est détériorée en 2006-2007 tant pour l'ensemble du Québec que pour la région du Centre-du-Québec. Le taux de sorties des élèves sans diplôme ni qualification de la région, selon les données administratives du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), est passé de 26,7 % en 2005-2006 à 29,7 % en 2006-2007. Pour le Québec, ce taux a augmenté 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 en poche (78,3 %) et celle des garçons (63,3 %) persiste au Centre-du-Québec comme dans l'ensemble du Québec. Il est donc crucial que tous les partenaires demeurent vigilants au regard de la persévérance et de la réussite scolaire.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION

Entre juin 2004 et juin 2007, le nombre de prestataires des programmes d'assistance-sociale a augmenté au Centre-du-Québec tandis qu'il diminuait pour l'ensemble du Québec. Cette situation est principalement redevable à une très faible diminution du nombre de prestataires du programme d'aide sociale (- 0,4 %) et à une augmentation significative du nombre de prestataires du programme de solidarité sociale (15,2 %). Dans l'ensemble du Québec, le nombre de prestataires du programme d'aide sociale a baissé de 12,3 %. Le Québec a vu également, mais dans une moindre mesure, le nombre de prestataires du programme de solidarité sociale augmenté de 10,1 %. Par ailleurs, les données les plus récentes annoncent une baisse du nombre de prestataires des programmes d'assistance-sociale dans la région. Cette baisse est redevable à une baisse du nombre de prestataires du programme de l'aide sociale. En effet, entre avril 2007 et avril 2008, on observe une baisse de 7,1 % des prestataires de ce programme. Toutefois, la tendance à la hausse des prestataires du programme de solidarité sociale se poursuit (3,2 %) dans la région tout comme dans l'ensemble du Québec (1,1 %).

Le nombre de prestataires du programme de l'assurance-emploi est à la baisse et cette tendance s'est intensifiée dans les deux dernières années. La majorité des prestataires de l'assurance-emploi, soit 66 % sont des hommes. Le taux de chômage au Centre-du-Québec s'élevait en 2006 à 7,3 %, il n'était plus que de 6,7 % en 2007. Ce faible taux de chômage est moins favorable au recrutement de main-d'œuvre puisqu'il circonscrit davantage le bassin de travailleuses et de travailleurs disponibles et ayant de l'expérience dans la région.

Par ailleurs, malgré un contexte économique exigeant, les entreprises prévoient être en croissance dans les prochaines années mais disent avoir éprouvé et prévoir éprouver dans la prochaine année des difficultés de recrutement. Le nombre de départs à la retraite prend également de plus en plus d'ampleur dans la région (graphique 4, page 38) comme dans l'ensemble du Québec, mais ce nombre de départs, confirmé par les données administratives de la Régie des rentes, est nettement sous-estimé par les entreprises.

La région demeure toutefois attractive de façon générale, le solde migratoire est positif et redevable aux performances observées 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 résidants de la Montérégie et de l'Estrie. À l'intérieur même de la

LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION

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 résidants des 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. Par ailleurs, la population de la région augmente à un rythme moindre que la moyenne provinciale.

Quatre grands défis se profilent donc pour les partenaires du marché du travail de la région :

- contrer les difficultés de recrutement;
- favoriser une meilleure gestion des ressources humaines;
- développer et reconnaître les compétences de la main-d'œuvre en lien avec les besoins des économies locale et régionale;
- soutenir davantage l'intégration et le maintien en emploi des personnes présentant des difficultés particulières étant plus vulnérables sur le plan de l'emploi.

De l'avis d'Emploi-Québec et du CRPMT, les solutions à apporter sont multiples et de différentes natures. Leur mise en oeuvre exigera de chacun créativité, coopération et concertation.

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Première orientation

Favoriser la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail

Pour l'ensemble de ses clientèles, la Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec constate qu'une meilleure connaissance des caractéristiques de l'économie régionale et locale, ainsi que l'accès à des informations précises les plus à jour possibles sur le marché du travail permettent une meilleure anticipation des défis à relever.

Axe d'intervention

La Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec 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, adoptée en 2003 par le CRPMT. La Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec portera également 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).

Stratégies d'action

- En produisant et en diffusant de l'**information sur le marché du travail (IMT)** local et régional et en y consacrant les ressources appropriées.
- En documentant les problématiques régionales, locales et les grandes tendances du marché du travail en vue d'appuyer l'ensemble de ses clientèles dans leurs prises de décision.
- En analysant les offres d'emplois publiées par le service de Placement en ligne et en dégageant les problématiques et les besoins spécifiques.
- En produisant une analyse précise des besoins de main-d'œuvre, en faisant des recommandations stratégiques aux partenaires et en orientant l'achat de formation.
- En identifiant 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.
- En mettant 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.
- En faisant 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.

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Première orientation
Favoriser la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail

Dans la région du Centre-du-Québec, on dénote une hausse des prestataires des programmes d'assistance-sociale entre juin 2004 et juin 2007. On observe en consultant les données de la dernière année que la situation s'améliore. Entre avril 2007 et avril 2008, le nombre de prestataires du programme d'aide sociale a diminué de 7,1 %.

Bon nombre de personnes peuvent éventuellement intégrer le marché de l'emploi si elles sont appuyées dans un parcours vers l'emploi qui correspond à la fois à leur projet de vie ainsi qu'aux besoins du marché du travail de la région. Toutefois, pour faire les meilleurs choix, ces personnes doivent être accompagnées et pouvoir être familiarisées très concrètement aux réalités et aux exigences de l'exercice de différents métiers ou professions en demande.

Elles doivent également pouvoir accéder rapidement à des services (transport, logement, garderie, services de santé, accessibilité des lieux, adaptation des formations, reconnaissance de leurs acquis, etc.) et bénéficier d'un continuum de services entre les différentes mesures des services publics d'emploi, peu importe leur situation.

Ainsi, une partie de la population âgée entre 15 et 64 ans ne possède pas, *à priori*, les atouts nécessaires pour intégrer le marché du travail et se maintenir en emploi. Leur état de santé, leur déficience et les incapacités qui en résultent, le fait d'être une femme vivant des situations de violence, de pauvreté ou celui d'être une mère en situation de monoparentalité, le fait d'être une personne nouvellement arrivée au Québec avec peu de qualifications et de connaissances de la langue française, rendent ces personnes plus vulnérables sur le plan de l'emploi.

Axe d'intervention

La Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec renforcera la qualité de l'information et l'accompagnement destinés à des personnes en recherche d'emploi qui peuvent acquérir assez rapidement des qualifications mais qui sont 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 (MESS) sur le plan national et ceux qu'elle a elle-même contractés sur le territoire du Centre-du-Québec.

Stratégies d'action

- En adaptant ses critères de repérage de la clientèle afin de mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre.

- En incitant 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.

- En mettant en place, dans le cadre du Pacte pour l'emploi, l'initiative Démarcheurs d'emploi. Cette initiative prévoit l'accompagnement pendant six mois dans leur démarche vers l'emploi des personnes qui participent pour la première fois à un des programmes d'assistance sociale et des personnes qui y participent de façon répétitive, ainsi que leur accompagnement en emploi pendant un an afin de favoriser leur maintien en emploi.

- En offrant, 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 décrira leurs compétences particulières, leurs expériences de travail, ainsi que l'aide qu'Emploi-Québec leur apportera dans le but de soutenir leur intégration en emploi.

- En faisant la promotion de l'utilisation de l'outil Web développer par Emploi-Québec qui permettra de calculer facilement et rapidement l'avantage financier à travailler, notamment par

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Première orientation
Favoriser la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail

rapport à l'aide financière de dernier recours. Le simulateur sera destiné à l'ensemble des citoyennes et des citoyens, ainsi qu'aux intervenantes et aux intervenants des centres locaux d'emploi et des organismes communautaires oeuvrant au développement de l'employabilité.

- En augmentant de 50 % le montant de l'allocation d'aide à l'emploi pour la participation à une mesure donnant droit à cette allocation; en élargissant 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; en créant une 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 feront dans le cadre du Pacte pour l'emploi.

- En faisant 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.

- En contribuant aux travaux d'actualisation du plan d'action (2008-2013) relatif à la **Politique gouvernementale en matière d'éducation des adultes et de formation continue** et en participant à sa mise en œuvre.

- En proposant 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 sera augmenté substantiellement. De plus, la mesure Subventions salariales sera bonifiée et son utilisation accrue. En plus d'une partie du salaire du nouvel employé, l'entreprise pourra désormais se voir rembourser une portion des frais d'accompagnement encourus

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Première orientation
Favoriser la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail

afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi de cette personne.

- En collaborant à la mise en œuvre de la campagne de communication sur le plan national qui valorisera l'apport que représente le travail dans une perspective individuelle et collective. Cette campagne visera aussi à créer des conditions favorables à l'accueil en emploi d'une clientèle appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-utilisés.

Jeunes

- En implantant et en assurant 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.

- En accordant 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 participants à ce programme sera accru.

- En implantant et en assurant le suivi du projet **DÉCOUVRIR**, stages d'exploration à l'intention des jeunes de moins de 25 ans, lesquels leur permettront de valider leur choix de carrière ou de vivre une expérience de travail.

- En assurant la consolidation et l'évaluation du 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.

- En accordant 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.

- En participant à la mise en œuvre dans la région de la mesure Engagement jeunesse inscrite dans la **Stratégie d'action jeunesse 2006-2009** qui vise, pour les 16-24 ans, à accentuer la complémentarité des mesures et programmes pour les jeunes.

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Première orientation
Favoriser la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail

- En participant 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.**

Femmes

- En collaborant 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 concordance avec la politique gouvernement**ale** 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.

Personnes âgées de 45 ans et plus

- En participant 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. À noter que des modifications à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite seront proposées par le gouvernement à l'Assemblée nationale au cours de 2008 afin de permettre à certaines travailleuses et à certains travailleurs âgées 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 cette dernière.

Personnes immigrantes

- En collaborant 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 future politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination 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.*

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Première orientation
Favoriser la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail

- En réalisant ses engagements prévus à 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**.

Personnes handicapées

- En élaborant et en mettant en œuvre un 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 contribuera 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.

Personnes autochtones

- En s'associant 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.

Autres clientèles

- En assurant 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.

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Première orientation
Favoriser la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail

Le taux de décrochage chez les jeunes du secondaire, selon les données administratives de 2006-2007 du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport , demeure élevé et préoccupant (29,7 %). D'ailleurs cette situation est tout aussi inquiétante dans l'ensemble du Québec qui voit ce taux passer de 27,1 % en 2005-2006 à 29 % en 2006-2007. On constate également que ce taux est nettement plus élevé chez les jeunes garçons que celui des jeunes filles, tant dans la région que dans l'ensemble du Québec.

Puisque les emplois actuellement disponibles dans le Centre-du-Québec et ceux qui le seront dans les années à venir demandent souvent une formation professionnelle ou technique et des compétences interpersonnelles, cette problématique exige l'attention de tous.

Par ailleurs, les jeunes de la région sont peu enclins à s'inscrire dans les programmes de formation professionnelle, technique ou à se former dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Pourtant, ces qualifications sont les plus en demande sur le territoire (graphique 4, page 38).

Entre autres enjeux, les consultations d'octobre 2007 ont souligné que celui de l'appariement des besoins de l'économie et de la qualification de la main-d'œuvre était au cœur des préoccupations des partenaires.

Axe d'intervention

La Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec inscrira principalement ses interventions pour soutenir la réussite scolaire, contrer le décrochage ou amenuiser ses effets.

Stratégies d'action

- En soutenant 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.
- En présentant 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 en collaborant au développement d'outils d'information à leur intention (**Stratégie d'action jeunesse 2006-2009**).
- En se préoccupant de 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.
- En développant et en encourageant 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.
- En contribuant, par ses actions, à la réalisation de l'**Entente spécifique de régionalisation portant sur la valorisation de l'éducation au Centre-du-Québec** (2008-2013).
- En se concertant avec les commissions scolaires pour le développement et la réalisation d'activités sur le territoire visant la réussite éducative.

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Deuxième orientation

Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises aux changements pour accroître la productivité

L'économie du Centre-du-Québec se caractérise entre 2002 et 2007 par une légère baisse du nombre d'emplois dans le secteur manufacturier. À ce niveau, la région se distingue des économies de l'ensemble des autres régions du Québec et du Canada et des États-Unis (graphique 3, page 38) qui ont connu des baisses substantielles d'emplois dans ce secteur. Malgré la montée de la valeur de la devise canadienne, la concurrence des économies en émergence, notamment en Chine, en Inde et dans certains pays de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud, le nombre d'emplois devrait pouvoir se maintenir dans le secteur manufacturier si les entreprises continuent de s'adapter et d'innover. Par ailleurs, le ralentissement de l'économie américaine observé ces derniers mois, pourrait venir assombrir ce tableau en ayant un impact négatif sur le niveau des exportations des entreprises du Centre-du-Québec vers les États-Unis.

La croissance de l'emploi se concentre maintenant davantage dans **les services**, notamment dans les domaines de la santé, de la vente, de l'hébergement, de la restauration et des transports. La formation de la main-d'oeuvre et l'optimisation de la productivité y constituent des enjeux de pointe. La situation de la main-d'oeuvre dans le secteur de la santé et des services sociaux est préoccupante. La relève n'est pas suffisante pour combler les besoins actuels de main-d'oeuvre et ceux prévus dans les cinq prochaines années en raison des départs à la retraite.

Axe d'intervention

Secteur manufacturier

La Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec appuiera particulièrement les petites entreprises de 5 à 25 employés des secteurs qui risquent d'avoir à s'adapter rapidement, notamment 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;
- de vêtements.

Stratégies d'action

- En soutenant les travailleuses et les travailleurs ainsi que les entreprises qui ont à adapter les qualifications de leur main-d'oeuvre dont l'emploi est menacé.

- En appuyant le transfert de la main-d'œuvre des secteurs en déclin vers les industries en croissance.

Axe d'intervention

Secteur des services

La Direction régionale appuiera les organisations et les entreprises du secteur de la santé et des services sociaux sur les plans de la gestion des ressources humaines (recrutement, gestion prévisionnelle).

Stratégies d'action

- En soutenant les initiatives pour susciter l'intérêt des jeunes envers les professions et les métiers de la santé et des services sociaux.

- En collaborant à la mise en place de plans stratégiques, des conditions nécessaires au transfert des connaissances et à la gestion prévisionnelle.

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Deuxième orientation

Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises aux changements pour accroître la productivité

L'agriculture et l'agroalimentaire sont des secteurs importants de l'économie de la région qui fournissent 11 % des emplois régionaux.

Dans ces secteurs, on observe une légère baisse de l'emploi, cependant la demande de main-d'œuvre est toujours présente et son recrutement constitue un défi croissant. Les départs à la retraite et les préférences des jeunes ayant un diplôme à travailler en milieu urbain font pression sur les gestionnaires d'entreprises et sur leurs employés. Il est également prévu que plusieurs propriétaires d'entreprises agricoles voudront passer leur flambeau. La valeur marchande élevée des fermes limite l'accès à la propriété pour les jeunes et cause aux propriétaires actuels un problème de relève important. Dans ce contexte, de bonnes connaissances en gestion des ressources humaines, en marketing, en mise en marché ou en finances deviennent des atouts indispensables pour assurer le plein développement de ces secteurs d'activités.

Axe d'intervention

Secteurs agricole et de l'agroalimentaire

La Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec contribuera à arrimer l'offre de main-d'œuvre aux besoins des secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Pour ce faire, elle tiendra compte des axes d'interventions du **Plan quinquennal de développement des secteurs agricole et agroalimentaire** (2007-2012) du Centre-du-Québec et réalisera les engagements contractés dans l'**Entente spécifique sur la régionalisation du secteur agroalimentaire** (2007-2010).

Stratégies d'action

- En finançant le **Centre d'emploi agricole** pour soutenir le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs agricoles et le **Collectif régional en formation agricole**, tel que le stipule l'Entente spécifique sur la régionalisation du secteur agroalimentaire au Centre-du-Québec.

- En faisant la promotion et en valorisant auprès de la population en général, les métiers et les professions nécessaires à l'atteinte du plein potentiel des secteurs agricole et de l'agroalimentaire.

- En appuyant le développement et la mise en œuvre d'une stratégie pour répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises agricoles et agroalimentaires, tel que spécifié dans le Plan quinquennal de développement des secteurs agricole et agroalimentaire.

- En collaborant 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).

- En soutenant le transfert des savoirs par la réalisation de stages, le mentorat, le compagnonnage, etc.

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Deuxième orientation

Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises aux changements pour accroître la productivité

Bon nombre d'employeurs de la région, et ce, dans l'ensemble des secteurs d'activités, disent éprouver des **difficultés de recrutement** de main-d'œuvre correspondant aux besoins des entreprises qui caractérisent l'économie de la région du Centre-du-Québec (graphique 4, page 38). Cela s'explique en grande partie par le vieillissement de la population, la diminution de la population en âge de travailler et le manque de concordance entre les besoins des entreprises et les qualifications de la main-d'œuvre actuellement disponible.

Les constats suivants ont été posés lors des consultations du CRPMT qui ont eu lieu en octobre 2007 :

- un certain nombre de jeunes hommes n'ont pas acquis les compétences interpersonnelles correspondant aux attentes des employeurs;
- un segment de la main-d'œuvre disponible et ayant les qualifications recherchées n'a pas de connaissance suffisante de la langue française (rédaction et lecture) pour exercer les fonctions adéquatement, notamment les personnes immigrantes;
- malgré une bonne connaissance de la langue française, les personnes immigrantes peuvent rencontrer des difficultés pour acquérir la connaissance d'un vocabulaire spécialisé;
- certains individus pourraient intégrer assez rapidement un emploi actuellement en demande de main-d'œuvre puisqu'ils possèdent les qualifications requises. Toutefois, en raison de leurs caractéristiques (personnes immigrantes, judiciarisées, handicapées, les femmes dans certains secteurs d'activités, les jeunes, les personnes autochtones, les personnes âgées de 45 ans et plus, etc.), les **préjugés** à leur égard persistent chez certains **employeurs**;

Axe d'intervention

La Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec mettra en valeur son offre de services aux entreprises en vue d'appuyer les employeurs dans leurs activités de **recrutement**, d'intégration et de rétention de la main-d'œuvre et, de façon particulière, de **gestion prévisionnelle**.

Stratégies d'action

- En faisant la promotion de l'offre de services aux entreprises d'Emploi-Québec en matière de gestion et de formation des ressources humaines, d'organisation du travail et de stabilisation de l'emploi auprès des entreprises mais également auprès des firmes professionnelles avec lesquelles elles sont en confiance et ont l'habitude de travailler (comptables, conseillers financiers, etc.).

- En contribuant à la réalisation de planifications stratégiques et de transferts de connaissances stratégiques au sein de l'entreprise.

- En appuyant les employeurs qui devront remplacer une part importante de leur main-d'œuvre d'expérience et en soutenant la mise en place de conditions pour le transfert des compétences.

- En s'associant à l'implantation de la gestion prévisionnelle des ressources humaines, notamment dans la petite entreprise.

- En contribuant à la mise en œuvre de la **Stratégie de renouvellement des effectifs du secteur de la santé et des services sociaux.**

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Deuxième orientation

Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises aux changements pour accroître la productivité

• les personnes de 55 ans et plus et les personnes qui entrevoient de prendre une retraite prochainement pourraient constituer un bassin de main-d'œuvre intéressant mais l'organisation et les conditions de travail ainsi que les politiques en place dans les entreprises ne correspondent pas toujours à leurs attentes;
• il persiste une sous-estimation importante, par les employeurs, des besoins de main-d'œuvre générés dans les cinq prochaines années par les **départs à la retraite** (graphique 4, page 38);
• beaucoup d'entreprises de propriété locale voient actuellement leurs propriétaires, leurs gestionnaires et leur personnel-clé cheminer rapidement vers la retraite;
• enfin, peu importe leur secteur d'activité, les entreprises centricoises ont besoin de conditions **facilitant et soutenant leur productivité ainsi que la diversification de leurs activités**.

Un autre constat a également été posé par les partenaires, soit
• qu'un certain nombre de **travailleuses et de travailleurs occupent actuellement des postes d'entrée** qui exigent peu de qualifications. Ces personnes ont pourtant acquis les compétences interpersonnelles recherchées par les employeurs et seraient disposées, moyennant le soutien requis, à progresser dans leur carrière. Une offre de services publics d'emploi adaptée à leur situation particulière pourrait avoir un impact positif sur le développement de leur employabilité et, de façon plus générale, sur la qualification de la main-d'œuvre répondant aux besoins de l'économie du Centre-du-Québec. Cependant, il persiste des difficultés réelles pour rejoindre ces personnes en emploi et sensibiliser leurs employeurs aux bénéfices d'une telle approche.

Axe d'intervention

La Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec soutiendra la **progression de carrière** et la **rétention de la main-d'œuvre** au sein des entreprises. À cet effet, la concertation sera renforcée par la mise sur pied d'un comité régional du Pacte pour l'emploi Centre-du-Québec formé de membres siégeant au Conseil régional des partenaires du marché du travail et sous sa responsabilité.

Stratégies d'action

- En faisant la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et effectuant le suivi des ententes signées.

- En explorant les possibilités qu'offrent les mesures d'Emploi-Québec pour appuyer la progression de carrière des travailleuses et des travailleurs occupant un poste d'entrée et en consultant les employeurs sur les meilleures façons d'opérer un tel soutien.

- En soutenant 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 sera accru substantiellement dans le cadre du Pacte pour l'emploi.

- En contribuant, 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.

- En incitant 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.

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Deuxième orientation

Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises aux changements pour accroître la productivité

Enfin, il appert que les partenaires régionaux et locaux devraient poursuivre leurs efforts pour mettre en œuvre des stratégies concertées et des moyens concrets pour faire de la région du Centre-du-Québec, de chacune des MRC qui la composent et des entreprises qui y oeuvrent, des milieux de vie et de travail de choix, tant pour les travailleuses et les travailleurs potentiels que pour leur conjoint et leurs enfants.

Axe d'intervention

La Direction régionale explorera et fera la promotion des différents bassins de main-d'œuvre disponibles ou potentiellement disponibles dans la région et 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.

Stratégies d'action

- En appuyant les initiatives pour attirer dans la région du personnel qualifié mais également du personnel ayant des compétences de base.

- En explorant, en collaboration avec ses partenaires, la pertinence de développer une stratégie favorisant le recrutement et l'embauche des travailleuses et des travailleurs étrangers admissibles à un permis de travail temporaire et, lorsque possible, issus de communautés francophones.

- En faisant 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.

Axe d'intervention

La Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec contribuera au renforcement du partenariat et de la concertation régionale et locale en vue d'établir une stratégie d'accueil des entreprises, de la main-d'œuvre et de leur famille pour rendre la région davantage attrayante.

Stratégies d'action

- En appuyant, lorsque possible, les initiatives de promotion de la région, de ses MRC, de ses entreprises et de sa main-d'œuvre locale.

- En coopérant dans les MRC, à la mise en place d'un mécanisme systématique et officiel d'accompagnement destiné à appuyer, dans leur recherche d'emploi, les membres de la famille intéressés à s'établir dans la région.

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Deuxième orientation

Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises aux changements pour accroître la productivité

La situation de l'économie et de la main-d'œuvre suggère un réajustement constant de l'offre de services d'Emploi-Québec ainsi que la mise en œuvre d'actions concertées diversifiées et ciblées auprès des individus et des entreprises. L'attrait de la région pour les entreprises, celui des emplois offerts pour les individus, les investissements réalisés pour développer et reconnaître les compétences et les acquis de la main-d'œuvre sont des résultats escomptés qui devront être travaillés de concert avec les partenaires régionaux et locaux. Afin de bien desservir les clientèles, il est de première importance que le réseau public d'emploi et celui de l'éducation travaillent de façon complémentaire et différenciée dans le respect de leur mission respective.

Axe d'intervention

La Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec contribuera au développement et à la reconnaissance des compétences des individus en emploi.

Stratégies d'action

- En faisant 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).

- En sensibilisant 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 permettra de soutenir financièrement le regroupement de PME au sein de mutuelles de formation, qui auront pour fonction la mise en commun de services et de ressources de formation, en plus de consolider la formation en ligne.

- En faisant la promotion et en soutenant la formation professionnelle initiale et la formation continue en entreprise, notamment auprès des petites et moyennes entreprises, et en portant une attention particulière aux compétences de base des travailleuses et des travailleurs.

- En sensibilisant les entreprises à prendre en compte les besoins de perfectionnement et les projets de carrière des employés selon leur potentiel, notamment pour la main-d'œuvre féminine, handicapée, judiciarisée, immigrante et autochtone.

- En faisant la promotion et en soutenant 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 soutiendra cet objectif en rendant disponibles des services d'évaluation et

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Deuxième orientation

Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises aux changements pour accroître la productivité

de reconnaissance permettant de sanctionner, par une attestation ou un certificat d'État, les compétences que les personnes ont développées en milieu de travail. Le Pacte permettra de plus de soutenir l'acquisition de compétences non maîtrisées; en favorisant 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.

- En participant aux initiatives de rapprochement des intervenantes et des intervenants en formation, entre autres celles réalisées par le Réseau des intervenants en formation professionnelle et technique de la MRC de Drummond (RIF) et par le Centre intégré de formation et d'innovation technologique (CIFIT) à Victoriaville.

- En poursuivant ses collaborations avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), dont l'offre des activités de formation *Les meilleures pratiques d'affaires*.

- En référant, lorsque pertinent, les travailleuses et les travailleurs sans diplôme vers le Service régional de reconnaissance des acquis (réseau de l'éducation).

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Deuxième orientation

Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises aux changements pour accroître la productivité

Le projet ACCORD veut favoriser le regroupement de personnes en affaires et d'entrepreneurs d'une même région qui ont une perception commune de leur secteur d'activité, de son potentiel, de ses forces et de ses faiblesses, et qui définissent une stratégie à long terme pour celui-ci. La Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec appuiera ces initiatives.

Axe d'intervention

Les intervenantes et les intervenants du marché du travail du Centre-du-Québec ont retenu quatre créneaux d'excellence dans le projet ACCORD (Action concertée de coopération régionale de développement), dont trois ont été approuvés par le ministre et le quatrième (textile technique) est toujours en processus de validation. Ces crénaux sont :

- 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;
- textiles techniques.

Stratégies d'action

- En soutenant la formation des travailleuses et des travailleurs lors de l'implantation de changements visant l'accroissement de la productivité.

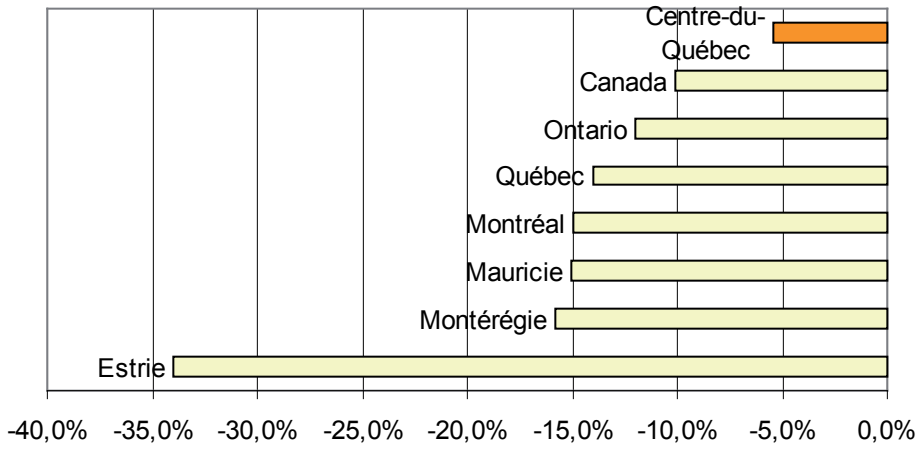
- En appuyant les entreprises qui connaissent des difficultés d'adaptation aux fluctuations économiques et les entreprises qui doivent procéder à une restructuration, notamment à la suite d'une croissance rapide.

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Deuxième orientation

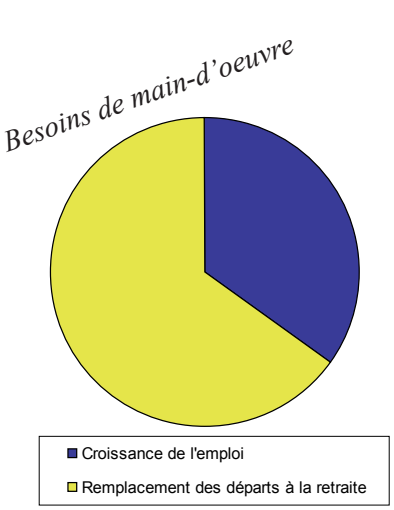
Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises aux changements pour accroître la productivité

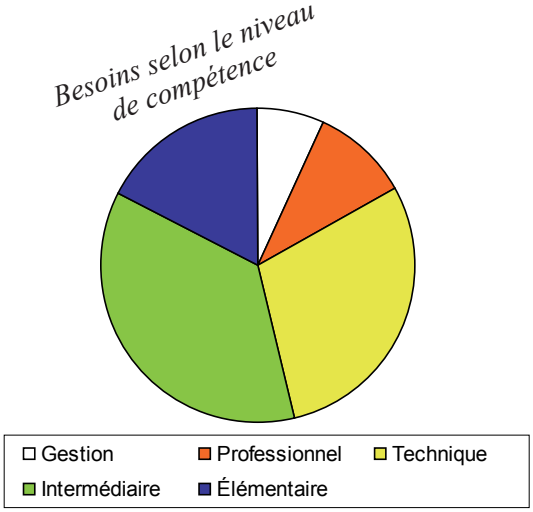
Graphique 3 - Évolution de l'emploi manufacturier de certaines régions, provinces et du Canada, de 2003 à 2007



Graphique 4 - Les besoins de main-d'oeuvre et les difficultés de recrutement

- Besoins de main-d'œuvre importants, notamment en raison des départs à la retraite (14 000 départs à remplacer en 5 ans)
- Besoins de main-d'oeuvre principalement pour des postes de niveaux technique et intermédiaire





SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Troisième orientation
Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

En 2002, le gouvernement du Québec adoptait la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale et rendait public, en avril 2004, un **Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale** (2004-2009) intitulé *Concilier liberté et justice sociale : un défi pour l'avenir*.

Tout en affirmant que l'emploi demeure la première solution pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le plan d'action reconnaît également comme principe directeur que le gouvernement et l'ensemble de la société québécoise doivent consentir une protection accrue aux personnes qui peuvent difficilement assurer ou recouvrer leur autonomie financière par l'occupation d'un emploi.

En ce sens, les modifications législatives qui ont été apportées au régime de la sécurité du revenu en juin 2005 ont pour objet de simplifier ce régime ainsi que son application, de le rendre plus incitatif à l'emploi et de mieux répondre aux besoins de celles et ceux qui ont de la difficulté à participer activement à la vie économique.

Cette réforme instaure ainsi des programmes, des mesures et des services destinés à favoriser l'autonomie économique et sociale des personnes et des familles ainsi que leur insertion sociale, leur intégration au marché du travail et leur participation sociale.

Axe d'intervention

La Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec encouragera l'engagement du plus grand nombre de partenaires régionaux à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale conformément aux engagements pris dans le **Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale** (2004-2009).

Stratégies d'action

- En participant au renouvellement de l'**Entente spécifique de développement social** (2008-2011) et 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.

- En développant 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 judiciarisées, les nouveaux arrivants, les personnes handicapées et les personnes âgées de 45 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.

- En s'associant et en participant au suivi du projet pilote régional de transport collectif initié par le ministère du Transport en collaboration avec la Conférence régionale des élus (CRÉ) et les différents partenaires régionaux et locaux concernés.

SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Troisième orientation
Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Au Centre-du-Québec, le nombre des prestataires des programmes d'assistance sociale a augmenté, tant dans le programme de l'aide sociale que dans celui de la solidarité sociale (tableau 1, page 41). Cette tendance se confirme dans l'ensemble du Québec en ce qui a trait au programme de solidarité sociale, toutefois ce n'est pas le cas pour le programme d'aide sociale puisque le nombre de prestataires pour l'ensemble du Québec ne cesse de diminuer.

Ce portrait tend toutefois depuis à s'améliorer tant pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes. Cette amélioration semble principalement due à la mise en mouvement de ces jeunes qui se sont engagés dans le programme Alternative jeunesse.

Par ailleurs, le vieillissement de la population ainsi que la transformation des économies locale et régionale survenue au cours des 15 dernières années ont exclu du marché du travail bon nombre de personnes. Celles qui en étaient plus près y ont été réintégrées en raison de la reprise économique. D'autres, pour divers motifs, n'ont pas réussi à le faire.

Axe d'intervention

Poursuivra la mise en œuvre de la réforme du régime québécois de la sécurité du revenu. Il convient de rappeler que l'octroi de l'aide financière est également complémentaire aux efforts consentis par Emploi-Québec pour que les prestataires – et ceux qui déposent une demande d'aide financière de dernier recours, en particulier les jeunes – qui sont aptes au travail ou capables d'entreprendre une démarche vers l'emploi intègrent durablement le marché du travail.

Stratégies d'action

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

- En dirigeant, lorsque nécessaire, les personnes prestataires vers des ressources externes spécialisées pour qu'elles y reçoivent les services les mieux adaptés à leurs besoins.

- En attribuant équitablement et efficacement l'aide financière d'assistance sociale en effectuant les ajustements règlementaires, en intégrant 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, 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.

- En optimisant ses interventions de conformité et son processus d'attribution initiale.

SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Troisième orientation
Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

S'engager dans un parcours vers l'emploi après quelques années d'inactivité sur le plan professionnel demeure un réel défi. Enfin, les personnes immigrantes ayant un statut de réfugiés, nouvellement arrivées, sont souvent sans ressource, peu scolarisés et n'ont généralement pas une connaissance suffisante de la langue française à l'oral comme à l'écrit. Tous ces facteurs limitent leur possibilité d'intégrer rapidement le marché du travail.

Proposer un plan d'intervention réaliste, stimulant et incitatif au travail comporte aussi pour les services de solidarité sociale et les services publics d'emploi certaines difficultés. Les surmonter implique de renouveler les approches d'intervention et de tester la performance des mesures et programmes actuels d'Emploi-Québec.

Tableau 1 - Les prestataires

Évolution juin 2004 - juin 2007

	Prestataires de l'aide sociale		Prestataires de la solidarité sociale	
	Variation	%	Variation	%
Centre-du-Québec	- 30	- 0,4	577	15,2
Québec	-32 739	-12,3	12 818	10,1

SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

Quatrième orientation
Accroître l'efficience de l'administration

L'implantation d'une offre de services publics d'emploi et de solidarité sociale convergée permet de mieux identifier les besoins des individus prestataires de l'un ou l'autre des programmes de soutien du revenu afin de les guider et de les soutenir dans leur parcours vers l'emploi ou de participation sociale. Pour ce faire, la Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec met en place une organisation du travail cohérente et suscite la participation de son personnel pour trouver et implanter de nouvelles façons de faire et faciliter les conditions d'implantation des changements opérationnels.

Dans un contexte de restrictions budgétaires et de gestion par résultats, en conformité avec les grandes orientations gouvernementales adressées à l'ensemble de la fonction publique québécoise, un énoncé de vision organisationnelle a été développé visant à faire d'Emploi-Québec une agence de services résolument moderne. Emploi-Québec et ses directions régionales auront le mandat, d'ici 2010, de concrétiser, selon leur niveau de responsabilités respectifs, les changements escomptés dans leur façon d'offrir les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

Axe d'intervention

La Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec poursuivra la mise en place du continuum de services publics d'emploi et des services de solidarité sociale.

Stratégies d'action

- En portant une attention particulière à la gestion du changement, à la formation du personnel et à l'organisation du travail.
- En soutenant ses gestionnaires et en mobilisant son personnel.

Axe d'intervention

La Direction régionale allègera les processus et les tâches cléricales ainsi que les processus de planification et de reddition de compte.

Stratégie d'action

- En réévaluant ses façons de faire, selon l'évolution des besoins des clientèles, tant à la Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec que dans ses CLE.

Axe d'intervention

La Direction régionale participera au développement de l'information de gestion et au suivi des indicateurs de résultats et de performance.

Stratégies d'action

- En collaborant 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.
- En effectuant un suivi mensuel des indicateurs de résultats et de performance et en faisant une reddition de compte au terme de l'année financière.

SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

Quatrième orientation
Accroître l'efficience de l'administration

Axe d'intervention

La Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec contribuera à la mise en place de la **Politique d'assurance-qualité**, en vue d'une gestion améliorée de la performance organisationnelle.

Stratégie d'action

- En se dotant des moyens pertinents pour accompagner son personnel (coaching) responsable des dossiers en révision.

Axe d'intervention

La Direction régionale collaborera à la planification stratégique du MESS et d'Emploi-Québec, à la gestion et au contrôle budgétaire ainsi qu'à la planification locale.

Stratégies d'action

- En participant à l'analyse et à la mise en œuvre des changements escomptés dans son 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.

- En faisant les arrimages nécessaires, entre les planifications stratégique, budgétaire et opérationnelle des niveaux national et local.

- En effectuant avec rigueur le suivi de la situation budgétaire et opérationnelle sous sa responsabilité.

- En soutenant 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.

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 19 518 800 $ en 2008-2009.

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 cinq 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.

Le budget d'intervention réservé à la Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec avec le Pacte pour l'emploi est de 2 094 400 $ en 2008-2009 réparti comme suit : le report prévu est de 400 000 $, la réserve pour le financement de projets d'envergure régionale et pour le soutien aux CLE ayant des projets spécifiques s'élève à 1 009 400 $, 685 000 $ serviront au financement des ressources externes régionales. 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 1 170 300 $.

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 2008-2009 de chacun des CLE de la région.

BUDGET D'INTERVENTION

Tableau 2 - Répartition budgétaire 2008-2009, par fonds

	Répartition des clientèles potentielles	Fonds du Québec			Compte de l'assurance-emploi	**Budget total**
		Budget 2008-2009	*Pacte 2008-2009*	Sous total	Budget 2008-2009	
Direction régionale		174 400 $		174 400 $	1 920 000 $	**2 094 400 $**
Contrat d'intégration au travail		1 110 300 $	*60 000 $*	1 170 300 $	0 $	**1 170 300 $**
Sous-total régional		*1 284 700 $*	*60 000 $*	*1 344 700 $*	*1 920 000 $*	***3 264 700 $***
Bécancour	7,9%	246 500 $	*126 660 $*	373 160 $	907 151 $	**1 280 311 $**
Drummondville	44,3%	1 384 600 $	*711 570 $*	2 096 170 $	5 090 471 $	**7 186 641 $**
L'Érable	9,1%	289 590 $	*148 785 $*	438 375 $	1 048 178 $	**1 486 553 $**
Nicolet	9,8%	304 975 $	*156 735 $*	461 710 $	1 127 006 $	**1 588 716 $**
Victoriaville	28,9%	918 635 $	*471 950 $*	1 390 585 $	3 321 294 $	**4 711 879 $**
Sous-total CLE	*100,0%*	*3 144 300 $*	*1 615 700 $*	*4 760 000 $*	*11 494 100 $*	***16 254 100 $***
Total région Centre-du-Québec		**4 429 000 $**	**1 675 700 $**	**6 104 700 $**	**13 414 100 $**	**19 518 800 $**

FACTEURS DE CONTINGENCE

Les engagements pris par la Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec dans le Plan d'action 2008-2009 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 demeure relativement stable d'une année à l'autre.

Par ailleurs, l'implantation de nouvelles mesures ainsi que le renforcement d'autres annoncées dans le cadre du Pacte pour l'emploi, requièrent un relèvement de ses ressources financières.

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 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.

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 : nombre de personnes, parmi la population de 15 ans et plus, au travail ou en chômage.
- Emploi : nombre de 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.
- Chômeurs : personnes sans emploi et qui se cherchent activement un emploi.
- Taux de chômage : nombre 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.

CIBLES DE RÉSULTATS 2008-2009

Tableau 3 - Cibles de résultats 2008-2009

Indicateurs	Bécancour	Drummond-ville	L'Érable	Nicolet	Victoriaville	Centre-du-Québec	Ensemble du Québec
SERVICES PUBLICS D'EMPLOI							
Orientation 1 : Favoriser la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail							
Nouveaux participants (total)	580	3 319	699	671	2 183	7 452	251 500
Avec Pacte pour l'emploi	***618***	***3 520***	***745***	***716***	***2 318***	***7 917***	***266 500***
Nouveaux participants prestataires de **l'assurance-emploi**	397	1 918	441	448	1 246	4 450	136 538
Nouveaux participants prestataires de **l'assistance sociale**	171	1 242	225	210	942	2 790	83 000
Avec Pacte pour l'emploi	***195***	***1 442***	***257***	***238***	***1 079***	***3 211***	***95 000***
Nouveaux participants, personnes immigrantes	6	287	12	10	155	470	40 000
Nouveaux participants aux activités de formation de base	96	482	67	99	226	970	32 000
Retours en emploi (total)	316	1 760	392	368	1 122	3 958	125 000
Avec Pacte pour l'emploi	***337***	***1 876***	***418***	***392***	***1 196***	***4 219***	***132 976***
Retours en emploi des participants **prestataires de l'assurance-emploi** [1]	155	816	185	170	539	1 865	50 855
Retours en emploi des participants prestataires de l'assistance sociale	87	553	108	105	353	1 206	32 000
Avec Pacte pour l'emploi	***100***	***640***	***124***	***121***	***408***	***1 393***	***36 807***
Taux d'emploi des participants (total)	56,1%	56,1%	56,1%	56,1%	56,1%	56,1%	50,5%
Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi	45,4%	45,4%	45,4%	45,4%	45,4%	45,4%	41,0%
Taux d'emploi des participants immigrants	48,6%	48,6%	48,6%	48,6%	48,6%	48,6%	43,0%
Proportion chômeurs de longue durée	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
Prestations non versées à l'assurance-emploi	476 780 $	2 503 567 $	568 688 $	523 272 $	1 657 693 $	5 730 000 $	156 200 000 $
Prestations non versées à l'assistance sociale	314 588 $	2 006 235 $	390 183 $	380 932 $	1 280 662 $	4 372 600	115 500 000 $

CIBLES DE RÉSULTATS 2008-2009

Tableau 3 - Cibles de résultats 2008-2009 (suite)

Indicateurs	Bécancour	Drummond-ville	L'Érable	Nicolet	Victoriaville	Centre-du-Québec	Ensemble du Québec
Orientation 2 : Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises aux changements pour accroître la productivité							
Nouvelles ententes de qualification	15	75	16	13	61	180	4 500
Avec Pacte pour l'emploi	***20***	***95***	***20***	***16***	***78***	***229***	***5 500***
Entreprises nouvellement aidées	25	112	46	29	128	340	7 000
Avec Pacte pour l'emploi	***35***	***154***	***63***	***39***	***176***	***467***	***9 600***
SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE							
Orientation 3 : Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale							
Sorties de l'aide financière	124	892	116	175	498	1 805	54 940
Avec Pacte pour l'emploi	***140***	***1 005***	***130***	***195***	***561***	***2 031***	***61 810***
Orientation 4 : Accroître l'efficience de l'administration							
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées	10	10	10	10	10	10	10
Ratio de plainte par 1 000 ménages	1,85%	1,85%	1,85%	1,85%	1,85%	1,85%	1,85%
Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21%	21%	21%	21%	21%	21%	21%

LISTE DES MEMBRES DU CRPMT DU CENTRE-DU-QUÉBEC

au 17 avril 2008

Membres représentant la main-d'oeuvre

M. Alain Blanchette	Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
M. Jacques Corriveau	Union des producteurs agricoles (UPA)
M. Ghyslain Dion	Syndicat des métallos (FTQ)
M. Gilles Dubuc	Conseil central Coeur-du-Québec (CSN)
M^me^ Renée Levasseur	Conseil central Coeur-du-Québec (CSN)

Membres représentant les entreprises

M. Alain Duhaime	Sogetel inc.
M. Sylvain Gagnon	Fournitures funéraires Victoraville inc.
M. Daniel Gaudreau	Groupe Gaudreau
M^me^ Gloria Lemire	Verrier Paquin Hébert SENCRL, CA

Membres représentant le milieu de la formation

M. Normand W. Bernier (président)	Cégep de Drummondville
M^me^ Anny Martin	Cégep de Drummondville
M. Marc Morin	Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau

Membres représentant les organismes communautaires

M. Luc Dastous	Carrefour Jeunesse-emploi
M^me^ Dominique Chevalier	Partance

Membres sans droit de vote

M. Gaétan Désilets	Ministère des Affaires municipales et des régions
M. Claude Lamarre	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
M. Vincent Bourassa	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
M^me^ Chantal Lussier	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

Membre d'Emploi-Québec

M^me^ Lorraine St-Cyr (secrétaire)	Directrice régionale