



SERVICES QUÉBEC

PLAN D'ACTION
RÉGIONAL
2017-2018

BAS-SAINT-LAURENT

PLAN D'ACTION
RÉGIONAL
2017-2018

Cette publication a été réalisée par la
Direction de la planification du partenariat, de l'information sur le marché du travail, du service
aux entreprises, des ressources externes en employabilité et des communications

Emploi-Québec
Direction régionale du Bas-Saint-Laurent
287, rue Pierre-Saindon, bureau 103
Rimouski (Québec) G5L 9A7

Direction
Benoît B. Lymburner, directeur régional
Christiane Rioux, directrice de la planification du partenariat, de l'information sur le marché du
travail, du service aux entreprises, des ressources externes en employabilité et des communi-
cations

Coordination et rédaction
Christiane Rioux
Josée Beauchesne
Alexandre Gauthier Belzile

Collaboration
Caroline Belzile – Cynthia Bernier
Marie-Denise Bérubé – Simon Dubé
Marie-Claude Gagnon - Daniel Genest
Serge Leclerc – Patricia Marcoux
Sylvie Richard

Consultations régionales
Les directrices et directeurs des centres locaux d'emploi
Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent

Note : Selon que le contexte l'exige, tout mot écrit au genre masculin comprend également le
genre féminin, ceci sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

Avant-propos

Emploi-Québec qui relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Le plan d'action régional (PAR) 2017-2018 du Bas-Saint-Laurent s'inspire de la planification stratégique 2015-2018 du ministère, de celle de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et du Plan d'action d'Emploi-Québec. Ses orientations prennent en compte la réalité du marché du travail bas-laurentien dépeinte lors des réunions du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) et de l'équipe d'Emploi-Québec du Bas-Saint-Laurent.

Confrontées à une rareté de main-d'œuvre conjuguée avec des besoins accrus de main-d'œuvre, les entreprises devront, dans ce contexte, être plus attractives auprès des travailleurs et travailleuses qualifiés afin de demeurer compétitives et de poursuivre leur progression. Une attention particulière sera portée sur la profondeur des analyses des données recueillies par une vaste enquête auprès des entreprises sur les besoins du marché du travail bas-laurentien.

Les services-conseils en gestion des ressources humaines, l'accompagnement dans la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre occuperont une place prépondérante dans les interventions pour Emploi-Québec du Bas-Saint-Laurent. Les membres du CRPMT du Bas-Saint-Laurent sont en effet convaincus que l'intervention au regard du capital humain s'avère le meilleur moyen de s'enrichir collectivement tout en favorisant la solidarité et l'inclusion sociale.

Enfin, le PAR 2017-2018 a reçu l'assentiment du CRPMT, instance composée de représentants des entreprises, de la main-d'œuvre, du milieu communautaire en employabilité ainsi que de la formation à qui se joignent des représentants de ministères et autres organisations à titre d'observateurs.

Nous, Président et Secrétaire du Conseil, convions les partenaires du Bas-Saint-Laurent à se joindre à Emploi-Québec pour relever le grand défi de concertation et de mobilisation vers l'emploi.



Alain Harrisson
Président
Conseil régional des partenaires du marché du travail
du Bas-Saint-Laurent



Benoît B. Lymburner
Directeur régional
Services Québec du Bas-Saint-Laurent
Emploi-Québec du Bas-Saint-Laurent
Secrétaire du Conseil régional des partenaires du
marché du travail du Bas-Saint-Laurent

Table des matières

1. La mission d'Emploi-Québec	5
1.1 L'offre de services.....	5
1.2 Le plan d'action régional (PAR)	6
2. L'évolution de l'environnement économique et organisationnel	7
Le contexte économique	7
2.1 Le contexte organisationnel	8
2.2 Les ressources d'Emploi-Québec.....	9
3. Les enjeux, orientations et stratégies 2017-2018	10
4. Les facteurs de contingence	19
Annexe 1 : Lexique	20
Annexe 2 : Les indicateurs de cibles de résultats.....	21

1. La mission d'Emploi-Québec

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

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

1.1 L'offre de services

Emploi-Québec fournit des services publics d'emploi aux individus et aux entreprises. Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axés sur l'emploi, c'est-à-dire permettant d'assurer un cheminement fluide et d'accompagner les personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail tout en tenant compte des besoins en compétences des entreprises.

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

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

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

1.2 Le plan d'action régional (PAR)

Le Plan d'action régional (PAR) s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral.

Conformément aux dispositions légales, le PAR est approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, la Commission des partenaires du marché du travail et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

À l'hiver 2017, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a réalisé des consultations permettant d'identifier les grands enjeux et défis à venir pour le marché du travail bas-laurentien et ainsi permettre d'aligner les stratégies du PAR avec ces derniers. Ces consultations ont permis d'identifier les défis les plus importants pour les prochaines années. Voici les principaux :

- ❖ Favoriser l'adéquation formation-compétences-emploi en renforçant la convergence des actions avec les partenaires régionaux;
- ❖ Poursuivre les efforts d'accompagnement de la clientèle dans un contexte de continuum d'intervention auprès des prestataires et nouveaux demandeurs d'aide financière de dernier recours;
- ❖ Bonifier l'intervention du personnel des services publics d'emploi afin de permettre la valorisation et la transposition des compétences extraprofessionnelles du client.

Le PAR présente les stratégies qui sont mises en œuvre en 2017-2018 par Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent pour préparer les individus, les entreprises et l'ensemble de la communauté à relever les défis que le marché du travail bas-laurentien comporte. Le PAR se concentre sur trois enjeux et priorise des stratégies sans toutefois exclure de son champ d'application et de gestion toutes autres stratégies découlant de la mission d'Emploi-Québec.

Le PAR est complété par une programmation régionale et des programmations d'activités locales qui visent à contrer la rareté de la main-d'œuvre vécue par les entreprises, en misant sur le développement des compétences et l'adéquation entre la formation et l'emploi. Les actions du PAR reflètent la diversité territoriale du Bas-Saint-Laurent ainsi que les marchés du travail locaux qui la distinguent.

2. L'évolution de l'environnement économique et organisationnel

Le contexte économique

Le marché du travail en 2017

Information sur l'emploi et la population active

Depuis le second semestre de 2014, le marché du travail bas-laurentien a connu une amélioration de ses principaux indicateurs qui s'est poursuivie en 2016 selon l'Enquête sur la population active (EPA). Effectivement, entre 2015 et 2016, la population active au Bas-Saint-Laurent a crû de 2 800 personnes en raison d'une augmentation du nombre de personnes en emploi (2 400) ainsi que du nombre de chômeurs (400). Lors de cette période, l'emploi à temps plein a connu une croissance de 2 300 personnes atteignant 72 300, alors que le nombre d'individus travaillant à temps partiel a diminué de 600 personnes. De son côté, le taux de chômage bas-laurentien est resté stable à 8,1 % en 2016 comparativement à 8,0 % lors de l'année précédente. Ces taux de chômage sont les deux plus bas enregistrés pour la région dans son histoire.

Évolution de l'emploi, la population active et le taux de chômage au Bas-Saint-Laurent (EPA, 2017)

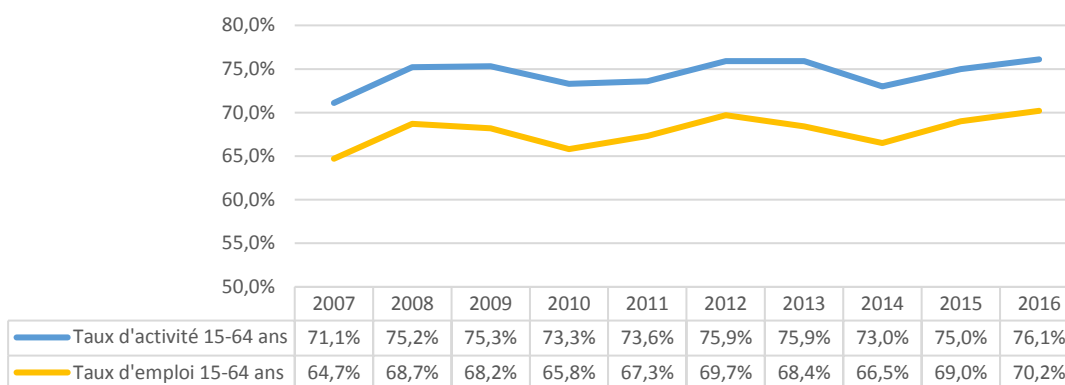


Le Bas-Saint-Laurent reste cependant une région où la population est plus âgée que dans l'ensemble du Québec. Effectivement, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), en 2015, l'âge médian dans la région était de 49 ans comparativement à 41,8 dans la totalité de la province. Ce vieillissement hâtif de la population comparativement à l'ensemble du Québec a comme conséquence une diminution du nombre d'individus âgés de 15 à 64 ans au Bas-Saint-Laurent depuis 2007.

Selon l'ISQ, la région a connu une diminution de 11 400 personnes âgées de 15 à 64 ans entre 2007 et 2015. Ainsi, comme ce sous-groupe de la population représente la quasi-totalité des travailleurs (plus de 95 % des travailleurs bas-laurentiens en 2016), une diminution de leur nombre accompagne inévitablement une décroissance du bassin de travailleurs disponibles pour les entreprises de la région entraînant ainsi des difficultés de recrutement dans plusieurs professions. Dans ce contexte, il n'est donc pas surprenant d'assister à une augmentation de

l'activité du marché du travail des individus bas-laurentiens en âge de travailler. En 2016, le taux d'activité et le taux d'emploi 15-64 ans ont atteint des sommets historiques dans la région, respectivement 76,1 et 70,2 % soit une augmentation de 1,1 et 1,2 point de pourcentage comparativement à 2015.

Évolution du taux d'activité et du taux d'emploi 15-64 ans au Bas-Saint-Laurent (EPA, 2017)



2.1 Le contexte organisationnel

Au cours des prochaines années, les transformations du marché du travail agiront sur l'évolution de la clientèle d'Emploi-Québec. Non seulement celle-ci diminuera, mais sa composition de même que ses besoins seront différents, notamment au regard de l'utilisation des nouvelles technologies numériques. Parallèlement, Emploi-Québec prendra en compte l'accentuation des mouvements de son personnel en raison des nombreux départs à la retraite.

Ainsi, pour remplir sa mission avec succès et assurer une prestation de services efficiente, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à l'instar de nombreux États membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), doit innover et poursuivre l'amélioration continue de ses services afin de répondre aux attentes de la population et des entreprises.

Dans cette optique, au cours de la dernière année, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a procédé à des changements organisationnels importants en vue de moderniser, optimiser et simplifier la planification et l'organisation de la prestation des services gouvernementaux à la population. Ces travaux passent par le déploiement, dans l'ensemble des régions, de bureaux de Services Québec qui offriront une panoplie de services gouvernementaux de première ligne dont les services publics d'emploi. Certaines régions bénéficient présentement de cette offre de services améliorée.

2.2 Les ressources d'Emploi-Québec

Emploi-Québec est dotée d'un budget d'intervention annuel pour offrir les services publics d'emploi établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liées aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du niveau du budget accordé.

En 2017-2018, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent dispose d'un budget d'intervention de base du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) de l'ordre de 18,7 M\$. Au courant de l'année, des sommes supplémentaires s'ajouteront au budget de base pour des mesures spéciales ou des projets majeurs.

S'inspirant du modèle provincial, le modèle de répartition local du budget d'intervention du FDMT tient compte de la situation des marchés du travail locaux, de la situation de l'emploi, de la population à risque de chômage et de sous-emploi et des entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre.

Répartition du budget initial de 2017-2018 dans les centres locaux d'emploi et Services Québec au Bas-Saint-Laurent		
CLE	('000 \$)	%
Amqui	1 599,68	8,55
La Pocatière	1 180,07	6,31
Matane	1 799,80	9,62
Mont-Joli	1 402,14	7,50
Rimouski-Neigette	2 988,90	15,98
Rivière-du-Loup	1 750,73	9,36
Témiscouata	1 529,96	8,18
Trois-Pistoles	659,75	3,53
Sous-total CLE	12 911,00	69,03
Réserve à distribuer et services régionalisés	5 793,70	30,97
Total Bas-Saint-Laurent	18 704,70	100,00

Tableau 1 Répartition du budget régional 2017-2018

L'importance des ressources mises à la disposition d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent conditionne l'ampleur de ses interventions. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment dans l'établissement des cibles de résultats à atteindre quant aux services publics d'emploi. En lien avec les stratégies de ce PAR, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent se dote également de stratégies opérationnelles afin d'optimiser les ressources disponibles.

3. Les enjeux, orientations et stratégies 2017-2018

Les principaux enjeux auxquels fera face Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent en 2017-2018 sont :

Enjeu 1

- L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Enjeu 2

- L'amélioration continue des services publics d'emploi en fonction des besoins de la clientèle en collaboration avec les partenaires

Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent propose différentes stratégies pour structurer ses interventions sur le territoire.

Enjeu 1 L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Orientation 1 Approfondir la connaissance des déséquilibres du marché du travail tant quantitatif que qualitatif

Axe d'intervention

Stratégies

Le développement d'approches et d'outils permettant de mieux connaître les déséquilibres sur le marché du travail.

Raffiner la connaissance du marché du travail bas-laurentien notamment les déséquilibres quantitatifs et qualitatifs de main-d'œuvre.

Orientation 2 Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre

Axe d'intervention

Stratégies

Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans emploi dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi.

Favoriser l'adéquation formation-compétences-emploi en renforçant la convergence des actions avec les partenaires régionaux sur les besoins spécifiques de formation de la main-d'œuvre sans emploi.

Enjeu 1 **L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent**

Orientation 2 **Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre**

Axe d'intervention	Stratégies
Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi.	<ul style="list-style-type: none">• Accompagner les entreprises en matière de formation et de développement des compétences de leur main-d'œuvre, notamment auprès des travailleurs à risque de perdre leur emploi, qui sont faiblement qualifiés et les travailleurs saisonniers.• Poursuivre le développement de l'approche sectorielle en matière d'apprentissage, de qualification et de reconnaissance des compétences.

Indicateurs ciblés de résultats	Cibles 2017-2018
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	228
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	432

Enjeu 1 L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Orientation 3 Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail

Axe d'intervention	Stratégies
Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des différents utilisateurs.	Améliorer l'appariement entre les compétences des chercheuses et chercheurs d'emploi et les besoins de main-d'œuvre des entreprises par des services de placement et par l'aide fournie dans les salles multiservices.
Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre.	Développer une vision bas-laurentienne du marché du travail, favorisant la mobilisation, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans la région et la faire rayonner nationalement.

Indicateurs ciblés de résultats	Cibles 2017-2018
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	5 215
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 792

Enjeu 1 **L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent**

Orientation 4 **Intervenir auprès des prestataires de l'assistance sociale et des personnes qui bénéficient du programme « Objectif emploi » dans une perspective d'accompagnement vers l'emploi**

Axe d'intervention

Stratégies

L'intervention proactive auprès des nouveaux demandeurs d'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement rapide.

Poursuivre les efforts d'accompagnement de la clientèle dans un contexte de continuum d'intervention auprès des prestataires et nouveaux demandeurs d'aide financière de dernier recours.

Enjeu 1 L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Orientation 5 Favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail

Axe d'intervention

Stratégies

La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi.

- Soutenir l'intégration et le maintien en emploi des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le plan de l'emploi pour les clientèles suivantes : clientèle de la main-d'œuvre féminine; personnes handicapées; jeunes; personnes judiciarisées; travailleurs expérimentés; autochtones; personnes immigrantes. Agir par une approche intégrée et en s'impliquant dans les partenariats suivants : dispositif intégré entre le MIDI et le MTESS pour les personnes immigrantes; entente entre le MSP et le MTESS pour les personnes judiciarisées; Table stratégique régionale du CISSS en santé mentale et dépendance; Tables sous-régionales d'arrimage (secteur Est et Ouest) pour la lutte à la pauvreté et l'itinérance; Comité de travail personnes handicapées (CTPH) régional; démarche régionale COSMOSS; Table ad hoc ISP avec le CISSS, les commissions scolaires et les cégeps; Forum de concertation bas-laurentien et le Collectif régional de développement (CRD).
- Procéder, avec un partenaire externe (RE) en employabilité, à l'expérimentation de mécanismes d'échange pour encourager l'émission de lettres d'admissibilité en subvention salariale (SSIE).

Indicateurs ciblés de résultats	Cibles 2017-2018
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	8 965
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	4 614
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	2 309
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 138

Enjeu 1 **L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent**

Orientation 6 **Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises favorisant ainsi une amélioration de leur productivité.**

Axe d'intervention

Stratégies

Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail.

- Déployer une approche globale d'intervention auprès des entreprises.
- Intervenir en matière de gestion des ressources humaines (GRH) pour améliorer les processus de recrutement, la gestion de la diversité, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre ainsi que pour promouvoir l'importance de l'embauche d'étudiants et de stagiaires en tant que relève potentielle pour l'entreprise.

La collaboration aux stratégies régionales et sectorielles.

- Intervenir de façon proactive dans les secteurs en émergence, les projets créateurs d'emplois et les entreprises innovantes, notamment les entreprises des créneaux d'excellence.
- Conformément aux stratégies gouvernementales, maritime et aluminium, contribuer aux travaux des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) en matière de gestion des ressources humaines (GRH) et de développement des compétences.
- En conformité avec la volonté gouvernementale, soutenir les entreprises du secteur forestier en matière de gestion des ressources humaines pour favoriser le maintien en emploi.

Enjeu 2 **L'amélioration continue des services publics d'emploi en fonction des besoins de la clientèle en collaboration avec les partenaires**

Orientation 7 **Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de services adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail.**

Axe d'intervention

Stratégies

Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail

- Encourager l'arrimage entreprise/individu/ressources externes dans une perspective de développement, de placement et de maintien en emploi.
- Poursuivre l'optimisation de la concertation avec les partenaires afin d'assurer la cohérence des interventions.

Enjeu 2**L'amélioration continue des services publics d'emploi en fonction des besoins de la clientèle en collaboration avec les partenaires****Orientation 8****Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi**

Axe d'intervention	Stratégies
L'intégration adéquate de l'information sur le marché du travail dans les tâches des intervenantes et intervenants et dans le processus de prise de décision.	Optimiser les connaissances du personnel d'Emploi-Québec concernant le marché du travail, l'environnement économique et les différentes clientèles.
La collaboration des partenaires concernés pour améliorer l'insertion en emploi des participantes et participants aux mesures actives.	Favoriser et faciliter un accès des personnes aux services dont elles ont, ou auront besoin, le cas échéant, pour effectuer, terminer et réussir leur parcours vers l'emploi. Les partenaires sont les suivants : réseau de la santé et des services sociaux; réseau de l'éducation, incluant les centres de formation aux adultes, les centres de formation professionnelle et la formation continue des cégeps; réseau municipal, incluant les travailleurs de rue; de la Démarche COSMOSS; réseau de l'emploi, incluant les ressources externes; de même que les organismes des milieux pouvant contribuer en fonction de leur mission.
L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises.	Bonifier l'intervention du personnel des services publics d'emploi afin de permettre la valorisation et la transposition des compétences extraprofessionnelles du client. En complémentarité, le recrutement peut s'effectuer en l'absence d'un curriculum vitae et sans tenir compte d'un diplôme.

4. Les facteurs de contingence

Certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le présent PAR. Dans la mesure où ceux-ci sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent au moment de la reddition de comptes.

Les cibles du présent Plan d'action pourraient être ajustées pour entre autres tenir compte des résultats effectifs de 2016-2017, des ressources allouées à Emploi-Québec et des prévisions économiques révisées pour 2017-2018.

Annexe 1 : Lexique

Lexique	
BSL	Bas-Saint-Laurent
CLE	Centre local d'emploi
COSMOSS	Communauté ouverte et solidaire pour un monde outillé, scolarisé et en santé
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CRD	Collectif régionale de développement
CRPMT	Conseil régional des partenaires du marché du travail
CSMO	Comités sectoriels de main-d'œuvre
EPA	Enquête sur la population active
FDMT	Fonds de développement du marché du travail
GRH	Gestion des ressources humaines
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MIDI	Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion
MSP	Ministère de la Sécurité publique
PAR	Plan d'action régional
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques

NOTE :
L'appellation *prestataires de l'aide financière de dernier recours* remplace celle que nous utilisions auparavant de *prestataires de l'assistance-emploi*. Ces prestataires sont regroupés sous deux catégories, à savoir :

- ❖ les *prestataires du programme d'aide sociale* que sont ceux considérés comme étant sans ou avec contraintes temporaires à l'emploi;
- ❖ les *prestataires du programme de solidarité sociale* que sont ceux considérés comme ayant des contraintes sévères à l'emploi, ainsi que les conjoints de ces personnes.

Annexe 2 : Les indicateurs de cibles de résultats 2017-2018 – Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent

Indicateurs ciblés de résultats	Cibles 2017-2018
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	5 215
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 792
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	8 965
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	4 614
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	2 309
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 138
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	228
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	432

