



PLAN D'ACTION  
RÉGIONAL  
2018-2019

DIRECTION RÉGIONALE  
DE SERVICES QUÉBEC  
DU BAS-SAINT-LAURENT

Cette publication a été réalisée par la  
Direction du marché du travail et des services spécialisés

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

#### Direction

Mireille Parent, directrice régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent  
Christiane Rioux, directrice du marché du travail et des services spécialisés  
Simon Dubé, directeur des services gouvernementaux intégrés

#### Coordination et rédaction

Jocelyne Adomou  
Anne-Sophie Lebel  
Alexandre Gauthier Belzile

#### Collaboration

Cynthia Bahan  
Caroline Belzile  
Cynthia Bernier  
Marie-Denyse Bérubé  
Diane Bissonnette  
Daniel Brideau  
Marie-Claude Gagnon  
Daniel Genest  
Serge Leclerc  
Denis Levesque  
Patricia Marcoux  
Sylvie Richard  
Mona Rioux

#### Consultations régionales

Les directrices et directeurs des centres locaux d'emploi et des bureaux de Services Québec  
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

## AVIS AUX LECTEURS

Le 22 mai 2018, le Premier ministre et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale dévoilaient la première [Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023](#) laquelle prévoit des investissements de plus de 1,3 G\$.

Des consultations régionales tenues en 2016 et en 2017 dans toutes les régions du Québec ont permis de jeter les bases de cette Stratégie nationale qui se veut adaptée aux réalités régionales.

Nonobstant le plan d'action régional qui suit et qui a été élaboré avant le dévoilement de la Stratégie nationale, la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent s'engage à mettre en œuvre la Stratégie par les actions et les mesures, nouvelles ou bonifiées, qui permettront de faire face aux nouvelles réalités du marché du travail.

La directrice régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent,

Mireille Parent



# Table des matières

1.	<b>Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de la directrice régionale de Services Québec .....</b>	<b>1</b>
2.	<b>Présentation de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent .....</b>	<b>3</b>
	Ressources allouées .....	5
3.	<b>Évolution de l’environnement et principaux enjeux de la Direction régionale de Services Québec .....</b>	<b>5</b>
	Marché du travail .....	6
	Principaux enjeux .....	8
4.	<b>Priorités régionales et axes d’intervention en lien avec les principaux enjeux.....</b>	<b>10</b>
	4.1 L’adéquation entre les compétences de la main-d’œuvre et les besoins des entreprises, dans un contexte où la rareté de main-d’œuvre et le chômage coexistent .....	12
	4.2 L’autonomie financière et l’inclusion sociale du plus grand nombre possible de personnes .....	17
	4.3 Une prestation de services adaptée aux besoins des clientèles.....	18
5.	<b>Annexes .....</b>	<b>20</b>
	Budgets du Fonds de développement du marché du travail .....	20
	Facteurs de contingence pour l’atteinte des indicateurs de résultats ciblés .....	20
	Indicateurs de résultats ciblés et cibles .....	21
	Organigramme de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent.....	21
	Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail.....	22
	Lexique.....	23



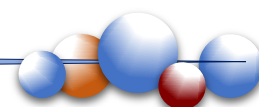
## 1. Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de la directrice régionale de Services Québec

Services Québec qui relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a pour mission de participer à la prospérité économique du Québec et au développement social en contribuant à l'équilibre du marché du travail, en soutenant le développement et la pleine utilisation du capital humain, en facilitant l'adéquation formation-compétences-emploi, en favorisant la solidarité et l'inclusion sociale, en soutenant la concertation en matière d'action communautaire et bénévole, et en permettant un accès et des démarches simplifiés aux services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises grâce à un réseau de guichets multiservices ainsi qu'une prestation de services intégrés.

Le plan d'action régional (PAR) 2018-2019 du Bas-Saint-Laurent s'inspire de la planification stratégique 2015-2019 du Ministère, de celle de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et de celle d'Emploi-Québec. Les orientations de notre plan d'action prennent en compte la réalité du marché du travail bas-laurentien et des priorités qui ont été établies dans la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022.

L'évolution démographique, le marché du travail en mutation et les difficultés de recrutement vécues par les entreprises exigent des actions concrètes. Dans ce contexte, la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent et le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) ont choisi de privilégier des actions en adéquation formation-compétences-emploi, d'accentuer les efforts d'accompagnement de la clientèle dans un contexte de continuum d'intervention, d'améliorer l'arrimage entre les compétences extraprofessionnelles des clients et les besoins des entreprises et de déployer la nouvelle approche d'intervention des services aux entreprises.

Le PAR 2018-2019 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.



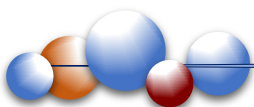
C'est donc avec un immense plaisir que nous vous présentons le Plan d'action régional 2018-2019. Nous vous convions, partenaires du Bas-Saint-Laurent, à vous joindre à nous pour relever le grand défi de concertation et de mobilisation vers l'emploi.

---

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

---

Mireille Parent  
Directrice régionale de Services Québec du  
Bas-Saint-Laurent





## 2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent

La Direction régionale fournit notamment 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 permettant d'assurer un cheminement fluide en accompagnant les personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail tout en tenant compte des besoins en compétences des entreprises.

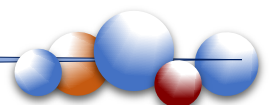
Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à une meilleure adéquation entre la formation et les besoins des entreprises de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois.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

De plus, la Direction régionale encourage les prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours (AFDR) à participer à des activités facilitant leur insertion sociale et en emploi ainsi que leur participation active à la vie économique.

Par son offre de services du volet solidarité sociale, la Direction régionale contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécois, la réduction de la pauvreté et l'amélioration de l'adéquation formation-compétences-emploi.

Enfin, la Direction régionale, considérant son réseau de centres locaux d'emploi et de bureaux de Services Québec, constitue la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises sur tout le territoire bas-laurentien et a le mandat d'assurer un accès simplifié à des services intégrés offerts par les différents ministères et organismes.

Pour réaliser adéquatement sa mission, la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent est représentée sur l'ensemble du territoire par :

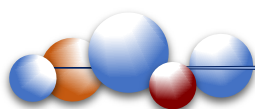


- ❖ une direction régionale;
- ❖ une direction du marché du travail et des services spécialisés (DMTSS);
- ❖ une direction des services gouvernementaux intégrés (DSGI);
- ❖ six centres locaux d'emploi (CLE), deux bureaux et un point de services de Services Québec offrant une gamme des services;
- ❖ un centre de traitement de l'aide financière de dernier recours (CTAFDR).

La Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent compte sur l'engagement et l'implication de partenaires très diversifiés établis localement et régionalement qui contribuent au succès de ses interventions. Ainsi, la réalisation de ses actions se fait en étroite collaboration avec :

- ❖ le CRPMT, pour définir les priorités et actions à poser pour atténuer les déséquilibres du marché du travail;
- ❖ les différentes instances régionales de développement économique telles que la Conférence administrative régionale, le Forum de concertation bas-laurentien et le Collectif régional de développement (CRD), son entité opérationnelle;
- ❖ les établissements du réseau de l'éducation (commissions scolaires, cégeps et université) avec qui elle met en œuvre des projets de formation régionaux adaptés aux besoins des entreprises, et ce, en cohérence avec l'estimation des besoins du marché du travail;
- ❖ les organismes externes spécialisés dans le développement de l'employabilité;
- ❖ les organismes gouvernementaux dont le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, Investissement Québec, le ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère de la Sécurité publique et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion;
- ❖ les comités sectoriels de main-d'œuvre.

La Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent participe activement aux travaux de différentes tables régionales de concertation pour l'emploi et de tables sectorielles comme le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) en aménagement forestier et celui en fabrication métallique industrielle et la Table d'action en entrepreneuriat du Bas-Saint-Laurent.



La Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent 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.

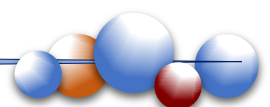
En 2018-2019, le Bas-Saint-Laurent dispose d'un budget initial d'intervention de 21 949 400 \$ du Fonds de développement du marché du travail (FDMT). Au courant de l'année, des sommes supplémentaires s'ajouteront à ce budget initial pour des mesures spéciales ou des projets majeurs.

S'inspirant du modèle provincial, le modèle de répartition locale 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.

L'importance des ressources mises à la disposition de la Direction régionale 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, la Direction régionale se dote également de stratégies opérationnelles afin d'optimiser les ressources disponibles.

### **3. Évolution de l'environnement et principaux enjeux de la Direction régionale de Services Québec**

La Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent adapte ses interventions en fonction de la situation du marché du travail de la région et de l'évolution de l'environnement économique national et mondial. Ainsi, le déploiement de ses services tient compte des besoins des différentes clientèles desservies (chercheurs d'emplois, prestataires d'assurance-emploi, de la solidarité sociale et de l'aide sociale ainsi que les personnes sans revenu) de même que des besoins des entreprises en matière d'aide au recrutement et de rétention de main-d'œuvre, de formation et de gestion des ressources humaines.



En 2017, les indicateurs du marché du travail bas-laurentiens ont été influencés à la fois par la conjoncture économique favorable que par la situation démographique que vit la région depuis plusieurs années.

Tout d'abord, à l'observation de l'évolution de l'emploi et de la population active (somme des personnes en emploi et des chercheurs d'emploi appelés chômeurs), il est possible de constater une diminution de 2 400 et 4 500 personnes respectivement entre 2016 et 2017 pour ces deux indicateurs. Cependant, il est important de noter que depuis 2012, leur tendance à la baisse est influencée fortement par la décroissance du nombre d'individus âgés de 15 à 64 ans au Bas-Saint-Laurent, qui représente le bassin de travailleurs de la région. Selon les prévisions de l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ), la population 15-64 ans de la région a connu un recul de 1,4 % (-1 756) entre 2016 et 2017 alors que la population 65 ans et plus a progressé de 3,5 % (+1 644) lors de la même période. Toujours d'après l'ISQ, lors des 10 dernières années au Bas-Saint-Laurent, la population 15-64 ans a diminué de 10,5 % (-14 409) alors que le nombre d'individus de plus de 65 ans a crû de 38,2 % (+ 13 566). De ce fait, l'évolution des indicateurs du marché du travail ciblant la population de 15 ans et plus est fortement influencée par la croissance de la strate 65 ans et plus et ne représente pas fidèlement dans certains cas la situation des individus actifs sur le marché du travail dans la région.

Ainsi, afin d'avoir une vision plus claire de la situation du marché du travail bas-laurentien, il est plus judicieux d'observer l'évolution du taux d'activité (proportion des individus actifs sur le marché du travail) et le taux d'emploi (proportion des individus en emploi) des personnes âgées de 15 à 64 ans, soit les individus majoritairement actifs sur le marché du travail contrairement aux individus de 65 ans et plus. En 2017, pour le Bas-Saint-Laurent, le taux d'emploi 15-64 ans a atteint un sommet historique avec 70,4 % alors que le taux d'activité se situait tout près de 75 % (le sommet historique avait été atteint en 2016). De son côté, le taux de chômage (proportion des chercheurs d'emploi dans la population active) des 15-64 ans a atteint un creux historique avec 5,9 % (voir Figure 1).

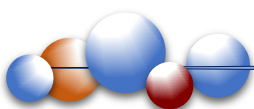
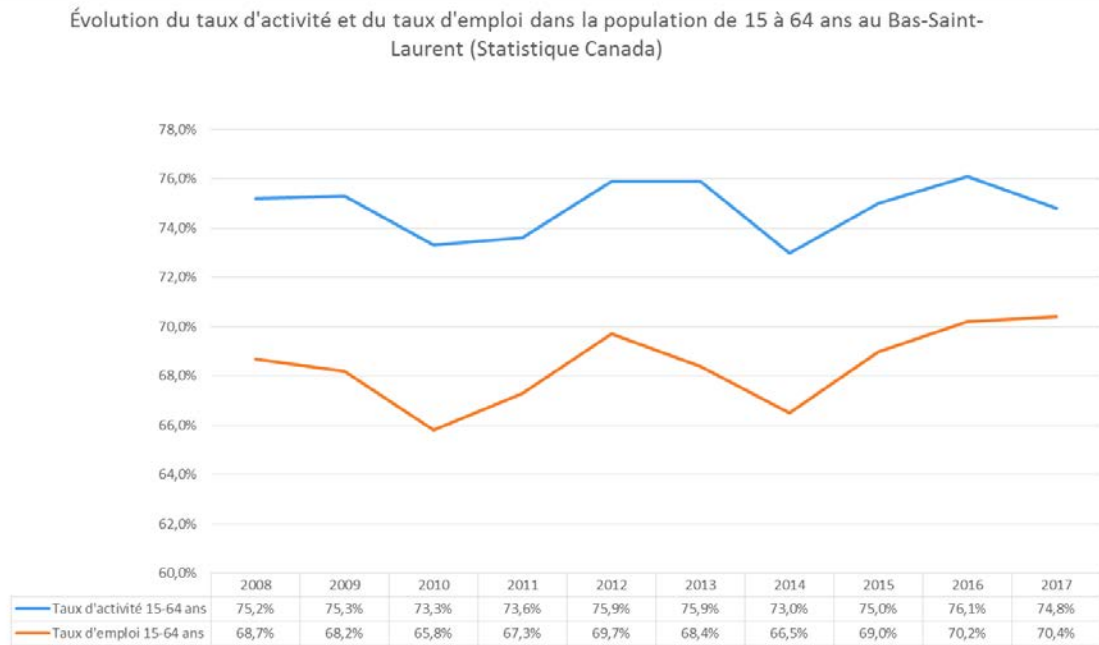
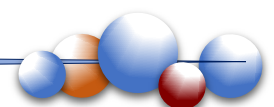


Figure 1

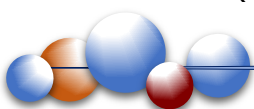


Donc, l'évolution des indicateurs du marché du travail ciblant la population âgée de 15 à 64 ans au Bas-Saint-Laurent tend à démontrer que la dernière année a été favorable pour le marché du travail de la région avec un sommet historique du taux d'emploi ainsi que le plus faible taux de chômage annuel. Cependant, le faible nombre de chercheurs d'emploi ainsi que les nombreux départs à la retraite compliquent la tâche des entreprises qui souhaitent recruter de nouveaux travailleurs alors que leurs besoins sont considérables. À ce propos, le nombre d'offres d'emploi affichées sur Placement en ligne en 2017 a fait un bond de 41,5 % par rapport à 2016 (hausse de 4 531 offres) pour se hisser à 15 443. De plus, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre 15-24 ans au Bas-Saint-Laurent (proportion de la population 15-24 ans sur la population 55-64 ans) qui indique le potentiel démographique d'un territoire à combler les départs à la retraite se situait en 2017 à 52 % alors qu'il se chiffrait à près de 80 % 10 ans auparavant. Ainsi, pour deux individus qui quitteront potentiellement le marché du travail, une seule personne devrait l'intégrer. Comme mentionné précédemment, ce déficit démographique combiné aux besoins de main-d'œuvre importants des employeurs bas-laurentiens rend le recrutement de travailleurs très difficile. Il est donc primordial pour les employeurs bas-laurentiens d'être proactifs et innovateurs afin d'attirer de nouveaux travailleurs à l'intérieur de leurs organisations dans cette période critique au niveau du recrutement.



Le portrait de la main-d'œuvre présenté précédemment induit des problématiques majeures pour plusieurs industries d'importance au Bas-Saint-Laurent. Le vieillissement de la population plus accéléré par rapport à l'ensemble du Québec entraîne une diminution du bassin de main-d'œuvre disponible pour le marché du travail. Selon les prévisions de l'Institut de la Statistique du Québec, la population 15-64 ans (le bassin de travailleurs potentiels) devrait diminuer d'environ 13 % (recul de plus de 15 000 individus) lors des 10 prochaines années (entre 2017 et 2026). Entre 2017 et 2022, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre (ratio de la population 15-24 ans sur la population 55-64 ans) dans la région se situera entre 48 % et 52 %. L'évolution de cet indice démontre que potentiellement, lors de cette période, pour dix individus qui quitteront le marché du travail, environ cinq intégreront le marché du travail. Tout cela survient également dans une période où les individus de 15-64 ans sont plus que jamais actifs sur le marché du travail (sommet historique du taux d'emploi de la population 15-64 ans en 2017) et que très peu d'entre eux sont disponibles à l'emploi (creux historique du taux de chômage et du taux d'assistance sociale 15-64 ans en 2017). Du côté des entreprises, on observe des besoins importants, et ce, dans tous les secteurs d'activité en raison de la situation économique et démographique. Dans un questionnaire complété par près de 900 employeurs bas-laurentiens en février 2017, 58 % d'entre eux affirmaient avoir des difficultés de recrutement alors que 70,6 % prévoient embaucher un ou des travailleurs lors des années 2017 ou 2018. Ces appréhensions ont été confirmées par les dernières données de Placement en ligne alors qu'en 2017, on a dénombré 15 443 offres d'emploi pour la région du Bas-Saint-Laurent soit une augmentation de 41,5 % par rapport à 2016.

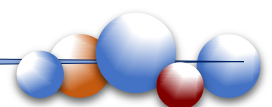
En conséquence, des écarts quantitatifs et qualitatifs entre les besoins des entreprises et les compétences des travailleurs ou chercheurs d'emploi sont observés dans plusieurs secteurs d'activités économiques. Un exemple concret de cette situation est le secteur de la fabrication métallique industrielle. Selon les données de l'enquête sur le recrutement et les besoins de formation du comité sectoriel de main-d'œuvre Perform, l'industrie aurait besoin de 192 travailleurs en 2018 alors que seulement 35 finissants des programmes de formation en soudage intégreront le marché du travail. Dans ce contexte, l'amélioration de l'adéquation formation-compétences-emploi est un défi important auquel la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent doit faire face.



Par ailleurs, l'intégration et le maintien en emploi demeurent difficiles pour certains groupes de personnes, notamment les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les personnes immigrantes pour qui des interventions plus soutenues sont requises de la part des services publics d'emploi. Ainsi, la mise en valeur de l'employabilité des personnes sous-représentées sur le marché du travail de même que le soutien au développement de leurs compétences essentielles sont des préoccupations auxquelles la Direction régionale de Services Québec tentera de résoudre en mettant de l'avant diverses stratégies dont l'attraction de nouveaux travailleurs, la rétention de travailleurs déjà en emploi dans la région, l'intégration sur le marché du travail des personnes ayant des obstacles et la formation en entreprises.

Au cours des prochaines années, les transformations du marché du travail agiront sur l'évolution de la clientèle de Services Québec. Non seulement celle-ci diminue, mais sa composition de même que ses besoins sont différents. Ainsi, malgré la diminution de 17 % depuis 2014 du nombre de prestataires aptes et ceux ayant des contraintes temporaires, on remarque une tendance à la hausse de 5 % depuis 2014 de leur moyenne de durée à l'aide financière de dernier recours. Parallèlement à cela, la durée moyenne de prestations des individus effectuant une première demande (primodemandeurs) tant à diminuer légèrement depuis la dernière année (3,5 mois en décembre 2017 comparativement à 3,7 mois en décembre 2016). Toutefois, en comparant la durée moyenne à l'aide financière de dernier recours de ces primodemandeurs à celle des prestataires aptes et des prestataires ayant des contraintes temporaires la différence est majeure (3,5 mois comparativement à 161 mois). Cela pourrait s'expliquer par la bonne performance du marché du travail, mais aussi par le fait que ces dernières années, la Direction régionale a accentué ses interventions auprès des demandeurs d'aide sociale dès le dépôt de leur demande et par la suite, de façon soutenue. Dans la perspective où le marché du travail aura besoin de tous ses travailleurs pour pourvoir les emplois disponibles, cette façon d'intervenir contribuera à la prospérité économique de la région.

Également, comme la clientèle de l'aide financière de dernier recours est de plus en plus éloignée du marché du travail, elle nécessite de l'aide et de l'accompagnement plus soutenus dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi. Cette mise en mouvement doit débiter par une insertion sociale en concertation avec les organismes du milieu.



Le Bas-Saint-Laurent compte huit municipalités régionales de comté (MRC) ayant chacune leurs particularités (secteurs d'activités spécifiques, milieux ruraux et urbains). La Direction régionale de Services Québec doit donc adapter et élargir son offre de services afin de répondre adéquatement aux différents besoins des clientèles. En vue de moderniser, d'optimiser et de simplifier la planification et l'organisation de la prestation de services, la Direction régionale poursuivra le déploiement des bureaux de Services Québec afin d'offrir une panoplie de services gouvernementaux regroupés sous un même toit.

En vertu de la Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires, tous les ministères et organismes gouvernementaux sont appelés à contribuer aux objectifs de la stratégie afférente et particulièrement, aux priorités régionales identifiées. Celles qui interpellent la mission sont prises en compte par la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent dans la planification de ses interventions.

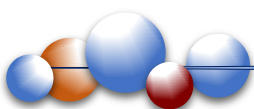
En conclusion, les principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale sont :

- ❖ L'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent
- ❖ L'autonomie financière et l'inclusion sociale du plus grand nombre possible de personnes
- ❖ La prestation de services adaptée aux besoins des clientèles

#### 4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux enjeux

La planification annuelle régionale découle du contexte régional et des enjeux mentionnés précédemment. Elle prend également appui sur les priorités régionales ainsi que les orientations qui se dégagent du processus de planification stratégique du Ministère, d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la Direction régionale, des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités, ainsi que de certains facteurs de contingence.

Les priorités de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent sont :

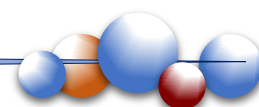




- ❖ poursuivre l'adéquation formation-compétences-emploi en privilégiant la concertation des partenaires régionaux;
- ❖ accentuer les efforts d'accompagnement de la clientèle dans un contexte de continuum d'intervention auprès des prestataires et nouveaux demandeurs d'aide financière de dernier recours;
- ❖ poursuivre la valorisation et la transposition des compétences extraprofessionnelles du client en arrimage avec les besoins des entreprises;
- ❖ mettre en œuvre la nouvelle approche d'intervention des services aux entreprises.

Le plan d'action régional présente les stratégies qui seront mises en œuvre en 2018-2019 par la Direction régionale pour préparer les individus, les entreprises et l'ensemble de la communauté à relever les défis du marché du travail bas-laurentien. Le PAR se concentre sur quatre enjeux et priorise des stratégies, sans toutefois exclure de son champ d'application et de gestion toutes autres stratégies, découlant de sa mission.

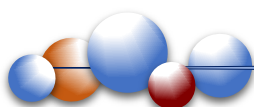
Le PAR est complété par une programmation régionale et des programmations d'activités locales qui visent à contrer la rareté de la main-d'œuvre vécue par les entreprises en misant sur l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi. Ces actions reflètent la diversité territoriale du Bas-Saint-Laurent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



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

En lien avec les enjeux et orientations du plan d'action du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en matière de main-d'œuvre et d'emploi, voici les axes d'intervention retenus par le CRPMT pour 2018-2019.

Enjeux en matière de main-d'œuvre et d'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	Enjeu 2 : L'adaptation, en collaboration avec l'ensemble des partenaires, des services publics d'emploi au contexte de changements démographiques et d'évolution des caractéristiques des clientèles
<b>Orientation 1</b> : Approfondir la connaissance des déséquilibres du marché du travail tant quantitatifs que qualitatifs	
<p><b>Axe 1</b> : Le développement d'approches et d'outils permettant de mieux connaître le marché du travail bas-laurentien</p> <p><b>Stratégies et actions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Raffiner la connaissance du marché du travail bas-laurentien, notamment les déséquilibres quantitatifs et qualitatifs de main-d'œuvre <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procéder à l'envoi d'un questionnaire aux entreprises du Bas-Saint-Laurent pour recueillir leurs besoins de main-d'œuvre</li> <li>▪ Mettre à jour des portraits locaux et des sessions d'information sur le marché du travail (IMT) avec les données du recensement 2016</li> </ul> </li> <li>❖ Intégrer les approches et les outils développés dans le processus de prises de décision et les interventions auprès des clientèles <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intégrer aux opérations l'utilisation d'OASIS pour prioriser les secteurs d'activité où une intervention est requise</li> <li>▪ Présenter l'outil d'information sur le marché du travail aux différentes organisations œuvrant auprès de nos clientèles et au personnel des ressources externes</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Orientation 2</b> : Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail, entre autres par le soutien au développement des compétences	
<p><b>Axe 2</b> : Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi et sans emploi</p> <p><b>Stratégies et actions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Poursuivre les activités d'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 et en emploi <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Effectuer la priorisation des besoins de formation au Bas-Saint-Laurent dans une perspective de partenariat interordre (secondaire, collégial et universitaire) avec le réseau de l'éducation</li> <li>▪ Poursuivre la mise en place de projets de formation régionaux (notamment des formations en entreprise) afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises</li> </ul> </li> </ul>	



## Enjeux en matière de main-d'œuvre et d'emploi

- ❖ Accompagner les chercheurs d'emploi et 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
  - *Consolider et optimiser les nouveaux processus du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et de la qualification obligatoire pour un meilleur accompagnement des entreprises*
  - *Favoriser, au sein des entreprises, le rehaussement de compétences de leurs employés lors des périodes de ralentissement de production afin de les retenir et de les rendre davantage polyvalents*
- ❖ Favoriser le recours aux différents fonds de façon optimale et complémentaire
  - *Orienter les interventions pour tenir compte des critères des différents fonds d'aide aux entreprises dans l'analyse des besoins*
  - *Prioriser, à l'aide d'OASIS, les investissements selon les secteurs d'activités identifiés dans chaque MRC*
- ❖ Renforcer l'approche sectorielle en matière d'apprentissage de qualification et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
  - *Préparer et mettre en œuvre les activités de la planification sectorielle et en assurer le suivi*
  - *Poursuivre le recours aux comités sectoriels de main-d'œuvre pour leur expertise et leur connaissance dans leur secteur d'activité respectif dans le cadre des interventions des services aux entreprises*

**Axe 3 :** Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des différents utilisateurs

### Stratégie et action :

- ❖ Améliorer l'appariement entre les compétences des 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 et en session de groupe

**Axe 4 :** Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre

### Stratégie et actions :

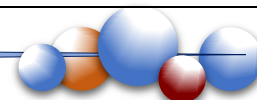
- ❖ Favoriser la concertation, la mobilisation, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre au Bas-Saint-Laurent dans une perspective d'occupation du territoire
  - *Coordonner la réalisation de la quatrième édition de la Semaine de l'emploi au Bas-Saint-Laurent*
  - *Contribuer activement au comité régional sur l'attractivité et à la réalisation du Sommet régional sur l'attractivité au Bas-Saint-Laurent*

**Orientation 3 :** Favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail et les clientèles de l'assistance sociale, entre autres par le soutien au développement des compétences

**Axe 5 :** L'intervention proactive, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi

### Stratégies et actions :

- ❖ 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
  - *Poursuivre et favoriser des interventions mobilisatrices*
  - *Déployer le Programme objectif emploi*
  - *Accentuer l'accompagnement de la clientèle de l'assistance sociale notamment lors de formation en entreprise*



## Enjeux en matière de main-d'œuvre et d'emploi

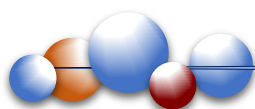
- ❖ Poursuivre la valorisation et la transposition des compétences extraprofessionnelles du client en arrimage avec les besoins des entreprises dans le cadre du projet pilote de l'approche par compétences
- ❖ Soutenir l'intégration et le maintien en emploi des personnes éloignées ou sous-représentées sur le plan de l'emploi par les stratégies visant les clientèles suivantes : main-d'œuvre féminine, personnes handicapées, jeunes, personnes judiciarisées, travailleurs expérimentés, autochtones, personnes immigrantes
  - *Élaborer un plan régional de mise en œuvre des engagements du Ministère auprès de la clientèle immigrante avec les partenaires locaux et régionaux*
  - *Développer un plan d'action régional pour la clientèle autochtone conformément à la Stratégie ministérielle d'insertion professionnelle des Premières Nations et des Inuits*
  - *Réaliser un plan d'action régional pour la clientèle handicapée à la suite du lancement de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2018-2022*
  - *Agir par une approche intégrée en consolidant, en optimisant et en développant les différents partenariats*
  - *Sensibiliser le personnel de la Direction régionale et les partenaires au potentiel d'employabilité des clientèles éloignées du marché de travail*
- ❖ Améliorer la connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail et réduire les obstacles à leur insertion et leur maintien en emploi dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2021
  - *Favoriser la participation des femmes à des projets de préparation à l'emploi (PPE) dans les métiers à prédominance masculine*
  - *Effectuer le suivi de l'appel de projet visant à accroître la présence des femmes en emploi dans l'industrie de la construction dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024*

**Orientation 4 :** Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines des entreprises et à favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi

**Axe 6 :** Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail

### Stratégies et actions :

- ❖ Déployer une approche globale d'intervention par le repérage proactif des entreprises de 6 à 99 employés
  - *Mettre en œuvre la nouvelle approche d'intervention des services aux entreprises*
  - *Développer des services en ressources humaines pour les très petites entreprises (TPE)*
  - *Soutenir l'implantation de nouvelles tables sectorielles de concertation pour l'emploi*
- ❖ Intervenir en matière de gestion des ressources humaines pour améliorer les processus de recrutement, la gestion de la main-d'œuvre diversifiée, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre
  - *Promouvoir l'importance de l'embauche d'étudiants et de stagiaires en tant que relève potentielle pour l'entreprise qui devra encourager l'obtention de diplôme par l'étudiant*
  - *Accompagner les entreprises pour favoriser l'intégration de travailleurs immigrants*
  - *Promouvoir et recourir aux outils déjà existants des comités sectoriels de main-d'œuvre, de la CPMT et du Ministère*
  - *Accompagner les PME dans l'adaptation de leur stratégie de recrutement en fonction des postes à pourvoir*



## Enjeux en matière de main-d'œuvre et d'emploi

- *Adapter les pratiques en gestion des ressources humaines dans le cadre de la mise en œuvre du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)*

### **Axe 7 :** Le recrutement à l'étranger

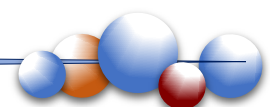
#### **Stratégie et action :**

- ❖ Soutenir les entreprises dans leur recrutement à l'étranger dans les métiers où il y a rareté de main-d'œuvre
  - *Contribuer à l'implantation et à la mise en œuvre d'un comité régional interministériel pour soutenir les entreprises lors du recrutement à l'étranger dans les métiers affectés par la rareté de main-d'œuvre tout en travaillant avec les partenaires du marché du travail*

### **Axe 8 :** La collaboration aux stratégies régionales et sectorielles

#### **Stratégies et actions :**

- ❖ 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
  - *Cibler les secteurs innovants et prioriser les interventions auprès de ces entreprises*
- ❖ Conformément aux stratégies gouvernementales, occupation et vitalité des territoires, maritime et numérique, contribuer aux travaux des comités sectoriels de main-d'œuvre en matière de gestion des ressources humaines et de développement des compétences
  - *Soutenir les activités de formation dans les secteurs concernés*
  - *Amorcer la réflexion en vue de contribuer à la mise en œuvre d'actions concertées entre le CRPMT et les comités sectoriels de main-d'œuvre présents au Bas-Saint-Laurent*
- ❖ En conformité avec la volonté gouvernementale, soutenir les entreprises du secteur forestier en matière de gestion des ressources humaines pour favoriser l'attractivité, le recrutement et le maintien en emploi
  - *Collaborer à la mise en place du plan d'action pour valoriser les métiers liés à l'aménagement forestier afin d'en assurer la relève*
  - *Contribuer aux travaux du comité de suivi du Sommet régional sur l'aménagement forestier*



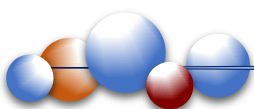
## Enjeux en matière de main-d'œuvre et d'emploi

**Orientation 5 :** Adapter l'offre de services, en collaboration avec l'ensemble des partenaires, à l'évolution du contexte d'intervention et aux besoins des individus et des entreprises afin d'accroître l'insertion en emploi

**Axe 9 :** Le partenariat pour améliorer l'insertion en emploi des participants aux mesures actives

### Stratégies et actions :

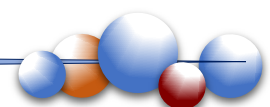
- ❖ Assurer la complémentarité des services publics d'emploi (SPE) et des ressources externes (RE) dans une perspective de développement, de placement et de maintien en emploi, notamment dans le contexte de la mise en œuvre du Programme objectif emploi
  - *Informar les ressources externes concernant les interventions avec les participants au Programme objectif emploi et sur la rétro-information qu'elles devront fournir à Services Québec*
  
- ❖ 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, en lien avec les partenaires suivants : le réseau de la santé et des services sociaux, le réseau de l'éducation (secondaire, collégial et universitaire), le réseau municipal, incluant les travailleurs de rue, la Démarche COSMOSS (Communauté Ouverte et Solidaire pour un Monde Outillé, Scolarisé et en Santé), le réseau de l'emploi, incluant les ressources externes, de même que les organismes du milieu pouvant contribuer en fonction de leur mission
  - *Poursuivre les participations aux différentes tables de concertation pour soutenir la persévérance des participants aux mesures actives*
  
- ❖ Favoriser la gestion du changement et la complémentarité des actions entre les unités administratives de Services Québec et les ressources externes
  - *Tenir une journée régionale de codéveloppement avec les ressources externes*



## 4.2 L'autonomie financière et l'inclusion sociale du plus grand nombre possible de personnes

En lien avec cet enjeu du plan stratégique 2015-2019 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, voici les interventions régionales retenues pour 2018-2019.

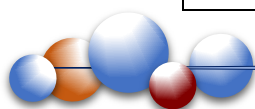
Enjeu : L'autonomie financière et l'inclusion sociale du plus grand nombre possible de personnes
<b>Orientation 6</b> : Favoriser l'inclusion socioéconomique des personnes démunies
<b>Axe 10</b> : L'insertion socioéconomique pour les personnes éloignées du marché du travail <b>Stratégie et actions</b> : <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Réaliser des actions permettant d'offrir de l'aide et de l'accompagnement social aux prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre à court terme une démarche vers l'emploi<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Développer de nouvelles ententes et de nouvelles places dans le cadre du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)</i></li><li>▪ <i>Travailler en collaboration avec les organismes communautaires bas-laurentiens afin de favoriser la prise en charge de nos clientèles vulnérables</i></li></ul></li></ul>
<b>Axe 11</b> : Un soutien et un accompagnement pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi <b>Stratégie et action</b> : <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Accompagner la personne dans son cheminement de l'entrée à l'aide financière jusqu'à son intégration réussie en emploi<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Collaborer à la mise en œuvre du Programme objectif emploi et poursuivre le déploiement des stratégies Intervention renforcée et Accueil personnalisé et accompagnement soutenu</i></li></ul></li></ul>
<b>Orientation 7</b> : Soutenir les initiatives favorisant la solidarité
<b>Axe 12</b> : La concertation en soutien aux initiatives contribuant à l'inclusion économique des personnes vulnérables <b>Stratégie et action</b> : <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Collaborer à la mise en œuvre des engagements ministériels pris dans le cadre du Plan gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023 notamment en recréant la concertation autour de l'Alliance pour la solidarité<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Participer à la mise en œuvre de la concertation régionale autour de l'Alliance pour la solidarité</i></li></ul></li></ul>



### 4.3 Une prestation de services adaptée aux besoins des clientèles

En lien avec cet enjeu du plan stratégique 2015-2019 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, voici les interventions régionales retenues pour 2018-2019.

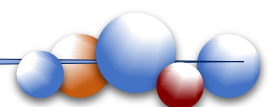
Enjeu : Une prestation de services adaptée aux besoins des clientèles
<b>Orientation 8</b> : Simplifier l'accès aux services
<b>Axe 13</b> : Des services gouvernementaux accessibles déployés sur tout le territoire <b>Stratégie et action</b> : <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Favoriser l'accès des personnes aux services gouvernementaux de proximité<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Collaborer à la mise en œuvre du déploiement de Services Québec pour les bureaux locaux visés dans la région</i></li></ul></li></ul>
<b>Axe 14</b> : La mise en place de partenariats visant le regroupement de services gouvernementaux simplifiant l'accès aux services pour les citoyens <b>Stratégie et action</b> : <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Collaborer avec les unités centrales du Ministère aux travaux de développement et de mise en œuvre des ententes de partenariats<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Contribuer à la mise en place de partenariats gouvernementaux</i></li></ul></li></ul>
<b>Orientation 9</b> : Contribuer à la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022
<b>Axe 15</b> : La mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022 <b>Priorités et actions</b> : <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Agir pour l'attractivité de la région<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Contribuer activement à la Table régionale sur l'attractivité dont l'objectif est la concertation entre les différents intervenants du milieu pour déterminer les actions concrètes favorisant l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre</i></li></ul></li><li>❖ Agir pour l'équité entre les personnes et les collectivités en s'assurant de placer le développement social au cœur de la vitalité et de l'occupation des territoires<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Poursuivre la participation de la Direction régionale à la démarche COSMOSS dont un des objectifs vise l'insertion sociale et professionnelle des jeunes</i></li><li>▪ <i>Participer à la mise en œuvre des Alliances pour la solidarité</i></li><li>▪ <i>Contribuer activement à la mise en œuvre du Programme objectif emploi</i></li></ul></li><li>❖ Agir pour un environnement sain et une vie de qualité<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Poursuivre la réalisation de formations de courte durée pour les entreprises du secteur touristique et du secteur culturel de la région du Bas-Saint-Laurent</i></li></ul></li><li>❖ Agir pour un entrepreneuriat et une main-d'œuvre dynamiques et diversifiés<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Poursuivre la tenue de rencontres pour susciter la concertation interordre avec les partenaires du milieu de l'éducation (commissions scolaires, cégeps et université) et la mise en place de projets régionaux de formation</i></li><li>▪ <i>Réaliser des interventions facilitant le recours au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et minorités visibles en emploi (PRIIME) et l'accès à des formations à temps partiel</i></li></ul></li></ul>





## Enjeu : Une prestation de services adaptée aux besoins des clientèles

- ❖ Agir pour la vitalité des communautés rurales
  - *Amorcer une réflexion avec les partenaires du milieu pour la réalisation d'activités permettant de rapprocher les services aux citoyens*
- ❖ Agir pour faire du Bas-Saint-Laurent un leader innovant dans les domaines identitaires tels que le bioalimentaire, le forestier, le maritime et l'eau, la tourbe, l'environnement et les énergies vertes et renouvelables
  - *Participer aux travaux des différentes tables sectorielles de concertation pour l'emploi*
  - *Contribuer aux travaux du comité de suivi du Sommet régional sur l'aménagement du secteur forestier*



## 5. Annexes

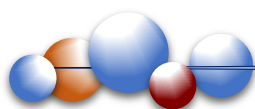
### *Budgets du Fonds de développement du marché du travail*

Répartition du budget initial de 2018-2019 dans les centres locaux d'emploi et bureaux de Services Québec au Bas-Saint-Laurent		
CLE et Bureaux de Services Québec	\$	%
Amqui	1 857 158	8,46
La Pocatière	1 353 648	6,17
Matane	2 090 235	9,52
Mont-Joli	1 628 561	7,42
Rimouski-Neigette	3 497 671	15,94
Rivière-du-Loup	2 012 543	9,17
Témiscouata	1 748 088	7,96
Trois-Pistoles	753 023	3,43
Sous-total CLE et bureaux Services Québec	14 940 926	68,07
Réserves à distribuer et services régionalisés	7 008 475	31,93
<b>Total Bas-Saint-Laurent</b>	<b>21 949 400</b>	<b>100,00</b>

### *Facteurs de contingence pour l'atteinte des indicateurs de résultats ciblés*

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 de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent au moment de la reddition de comptes.

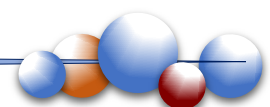
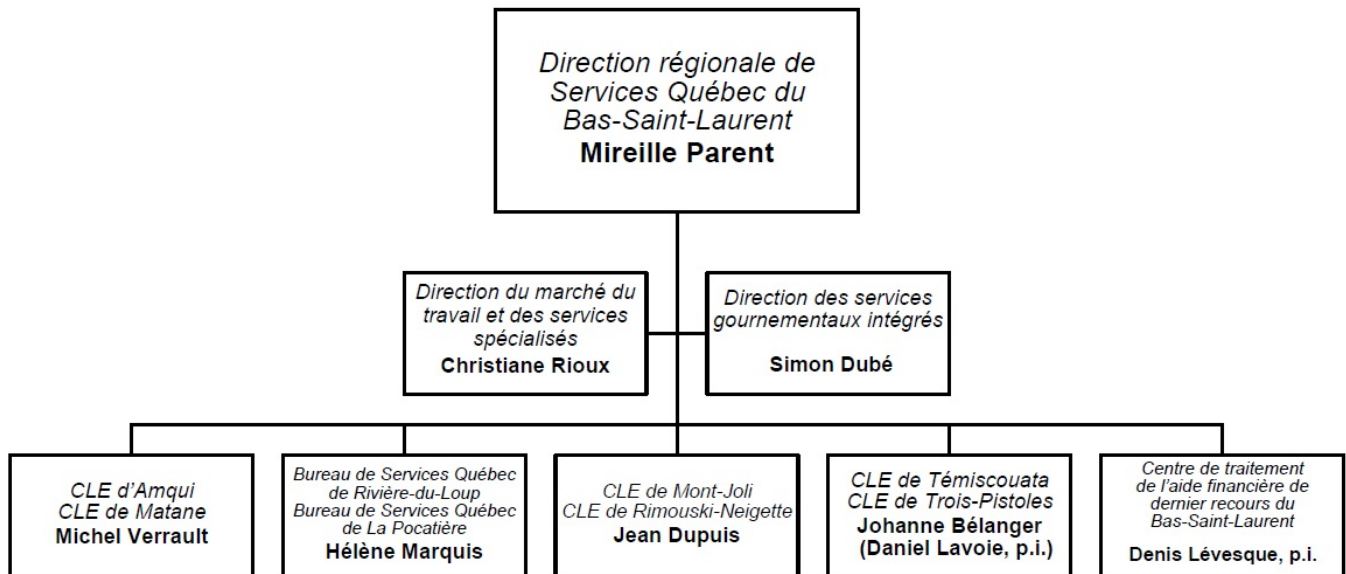
Les cibles du présent plan d'action régional pourraient être ajustées pour entre autres tenir compte des résultats effectifs de 2017-2018, des ressources allouées et des prévisions économiques révisées pour 2018-2019.



Indicateurs de résultats ciblés et cibles

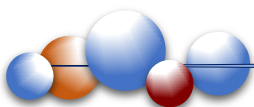
Indicateurs ciblés de résultats	Cibles 2018-2019
1. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	4 537
2. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	53,3 %
3. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 115
4. Taux d'emploi des participants de l'assurance-emploi ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	62,5 %
5. Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	882
6. Taux d'emploi de la clientèle des programmes de l'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	40,9 %
7. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	255
8. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	514

Organigramme de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent

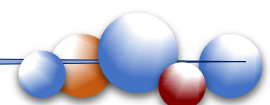


Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant les organismes communautaires et le milieu de la formation	Membres représentant les ministères et autres (sans droit de vote)
<b>Madame Pauline Bélanger</b> Secrétaire-trésorière Conseil central du Bas-Saint-Laurent (CSN)	<b>Madame Nancy Bérubé</b> Responsable des ressources humaines Bois d'œuvre Cédrico inc.	<b>Madame Louise Bolduc</b> Directrice du Service de la formation continue Université du Québec à Rimouski	<b>Madame Pauline Dupuis</b> Conseillère en formation Commission de la construction du Québec
<b>Monsieur Martin Dugas</b> Représentant national Unifor-Québec	<b>Monsieur André Côté</b> Directeur des ressources humaines et qualité Produits métalliques PMI	<b>Madame Martine M. Cliche</b> Présidente Syndicat de l'enseignement de la région de La Mitis	<b>Madame Maryse Malenfant</b> Directrice régionale Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire
<b>Monsieur Normand Dumais</b> Premier vice-président Union des producteurs agricoles du Québec (UPA)	<b>Monsieur Daniel Drapeau</b> Président et directeur général Miralis	<b>Madame Annie Fraser</b> <i>Vice-présidente du conseil régional</i> Directrice générale SAIME	<b>Madame Mireille Parent</b> <i>Secrétaire du conseil régional</i> Directrice régionale Services Québec du Bas-Saint-Laurent
<b>Monsieur Alain Harrisson</b> <i>Président du conseil régional</i> Conseiller régional FTQ	<b>Monsieur Pierre Laplante</b> <i>Vice-président du conseil régional</i> Directeur général Association touristique régionale du BSL	<b>Monsieur Pierre-Luc Michaud</b> Coordonnateur aux opérations Charbonex Inter	<b>Madame Nancy Robichaud</b> Directrice régionale Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation
<b>Madame Ginette Pelletier</b> Vice-présidente générale Conseil central du Bas-Saint-Laurent (CSN)	<b>Monsieur Germain Ouellet</b> Vice-président principal des ressources humaines Premier TECH Itée	<b>Monsieur Guilmont Pelletier</b> Président Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs	<b>Monsieur Richard Bernier</b> Directeur général adjoint aux relations du travail Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
<b>Monsieur Claude Poirier</b> Président Syndicat québécois des employés de TELUS (SQET)	<b>Vacant</b> Un membre représentant les entreprises	<b>Monsieur Christian Plouznikoff</b> Coordonnateur du Service de la formation continue Cégep de La Pocatière	<b>Madame Julie Gauthier</b> Membre du Forum de concertation bas-laurentien Culture Bas-Saint-Laurent
		<b>Vacant</b> Un membre représentatif de la réalité du développement local	



Lexique	
AFDR	Aide financière de dernier recours
BSL	Bas-Saint-Laurent
CAR	Conférence administrative régionale
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 régional de développement
CRPMT	Conseil régional des partenaires du marché du travail
CSMO	Comité sectoriel de main-d'œuvre
EPA	Enquête sur la population active
FDMT	Fonds de développement du marché du travail
GRH	Gestion des ressources humaines
IMT	Information sur le marché du travail
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MÉSI	Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation
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
OASIS	Outil d'analyse des secteurs d'activité pour l'intervention des services aux entreprises
PAR	Plan d'action régional
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PME	Petite et moyenne entreprise
PPE	Projet préparatoire à l'emploi
PRIIME	Programme d'aide à l'intégration des immigrants et minorités visibles en emploi
RE	Ressource externe
SPE	Services publics d'emploi
TPE	Très petite entreprise
<p><b>NOTE :</b> L'appellation <i>prestataires de l'aide financière de dernier recours</i> remplace celle utilisée auparavant de <i>prestataires de l'assistance-emploi</i>. Ces derniers sont regroupés sous deux catégories :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ les <i>prestataires du programme d'aide sociale</i> sont ceux considérés comme étant sans ou avec contraintes temporaires à l'emploi;</li> <li>▪ les <i>prestataires du programme de solidarité sociale</i> que sont ceux ayant des contraintes sévères à l'emploi, ainsi que leurs conjoints.</li> </ul>	





PLAN D'ACTION  
RÉGIONAL  
2018-2019