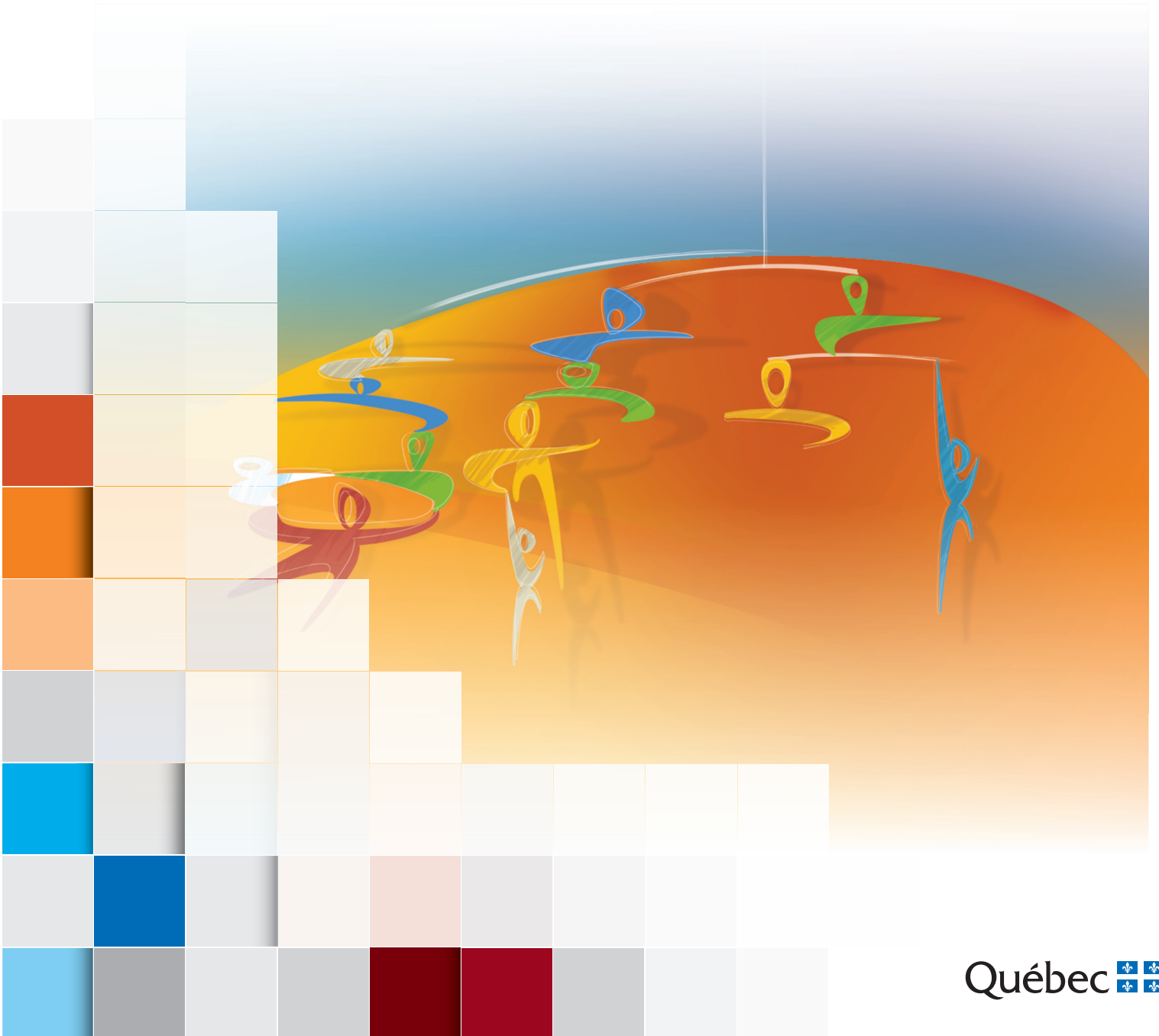




EMPLOI-QUÉBEC
PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2015-2016

Capitale-Nationale





**PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2015-2016**

Emploi-Québec
Région de la Capitale-Nationale

Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail
le 24 mars 2015

Direction de la planification, du partenariat
et de l'information sur le marché du travail

Le Plan d'action régional 2015-2016 est produit par la Direction de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail pour le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale.

Direction

Louise Bilodeau
Directrice

Analyse et rédaction

Julie Fortin
Conseillère en planification stratégique

Collaboration

Guy Faucher
Économiste

Soutien technique

France Gagné
Agente de secrétariat

Table des matières

Le message du président et du directeur régional	5
Les assises du Plan d'action régional	6
1. La mission d'Emploi-Québec, sa vision, son offre de service	7
2. Les faits saillants du marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale.....	8
2.1 Le bilan de 2014	8
2.2 Le portrait du territoire.....	14
2.3 Les perspectives d'avenir	15
3. Les enjeux et les orientations nationales	17
4. Les orientations régionales, les axes d'intervention et les stratégies.....	18
5. Les investissements budgétaires du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) 2015-2016 par regroupements de mesures.....	23
ANNEXE 1 Le modèle de répartition budgétaire du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) en 2015-2016	24
ANNEXE 2 Les indicateurs de résultats des services d'emploi.....	25
ANNEXE 3 L'indicateur de résultat des services de solidarité sociale	26
ANNEXE 4 La composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale.....	27

LE MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CAPITALE-NATIONALE ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL D'EMPLOI-QUÉBEC DE LA CAPITALE-NATIONALE

Le Plan d'action régional 2015-2016 de la Capitale-Nationale, produit par Emploi-Québec, se situe dans la deuxième année du cycle de planification pluriannuel 2014-2018. Il s'inscrit dans une démarche de consultation particulière amorcée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail afin de déterminer une vision commune du contexte du marché du travail et des enjeux qui en découlent.

Plus de 550 entreprises ont répondu à un questionnaire portant sur leur connaissance des enjeux actuels du marché du travail, sur les difficultés qu'elles rencontrent en matière de gestion des ressources humaines et sur leurs attentes envers les services d'Emploi-Québec. Par la suite, des groupes de discussion des entreprises et des partenaires ont dégagé les stratégies à retenir dans la planification stratégique triennale 2014-2018.

La consultation a permis de réaffirmer que les employeurs éprouvent de plus en plus de difficulté à pourvoir leurs postes dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre. L'accentuation des efforts de mobilisation auprès des chercheurs d'emploi, et plus particulièrement auprès des groupes sous-représentés sur le marché du travail, est perçue comme une avenue à explorer.

D'ailleurs, selon de récentes données, le total des immigrants admis dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec s'est accru de plus de la moitié par rapport à l'année dernière et leur présence sur le marché du travail se fait sentir de plus en plus. Il importe de trouver des manières innovantes pour accompagner cette clientèle, autant dans l'intégration que dans le maintien en emploi au sein des entreprises de la région.

Bien que la rareté de la main-d'œuvre reste une préoccupation pour les entreprises, le maintien et l'amélioration de la productivité des entreprises le sont également. À ce titre, l'utilisation de bonnes pratiques de gestion et la formation des travailleurs s'avèrent des gages de positionnement stratégique, autant pour l'employeur que pour l'employé.

C'est donc avec un immense plaisir que le Conseil régional des partenaires du marché du travail et la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale vous présentent le Plan d'action régional 2015-2016, lequel est le fruit d'une vaste consultation mais, surtout, d'une grande réflexion sur la rareté de la main-d'œuvre et sur la productivité des entreprises.

En terminant, nous tenons à remercier le personnel d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale ainsi que les partenaires impliqués pour leur engagement et leur travail exceptionnel.

Le président,



YVES FORTIN

Le directeur régional,



MICHEL GINGRAS

LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL

Emploi-Québec relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Issue de l'intégration administrative en 2006 de l'agence du même nom et de l'Agence de la sécurité du revenu, elle assure les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a la responsabilité de la planification liée aux services publics d'emploi en concertation avec la Commission des partenaires du marché du travail. La planification doit être approuvée par le gouvernement et la Commission des partenaires du marché du travail conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.

L'exercice de planification stratégique vise quatre ans, soit la période de 2014 à 2018, et il s'appuie sur les tendances du marché du travail, les perspectives d'emploi et les consultations menées en 2013 auprès des différents partenaires et acteurs du marché du travail. Il ressort de ces consultations un consensus sur la situation de l'emploi et les enjeux touchant la région de la Capitale-Nationale.

En plus des dirigeantes et des dirigeants d'entreprises, des représentantes ainsi que des représentants des organismes suivants ont participé aux discussions :

- établissements de formation publics et privés, commissions scolaires, collèges et universités;
- organismes à vocation économique;
- organismes communautaires offrant des services liés à l'employabilité;
- organismes jeunesse;
- directions régionales de différents ministères;
- Secrétariat à la Capitale-Nationale;
- Emploi-Québec.

Les membres du Comité de planification 2014-2018 tiennent à remercier ces personnes de leur participation et de leurs judicieux commentaires.

1. LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC, SA VISION, SON OFFRE DE SERVICE

Mission

Emploi-Québec 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.

Vision

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.

Offre de service

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services aux particuliers s'inscrivent dans un continuum de services axés sur l'emploi qui permet d'assurer un parcours fluide et un accompagnement adéquat en vue de l'intégration au marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre 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 qui sont offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec 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, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles¹, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière de dernier recours. Ainsi, elle soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les incite à exercer des activités facilitant leur insertion sociale et professionnelle et leur participation active à la société.

Grâce à son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux portant sur l'amélioration du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois ainsi qu'à la réduction de la pauvreté.

1. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

2. LES FAITS SAILLANTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE

2.1. Le bilan de 2014

Le Québec

L'année 2014 se caractérise par une stabilité de l'emploi au Québec. De façon plus précise, les données signalent une infime perte nette (emplois créés moins emplois perdus) de 1 100 emplois par rapport à l'année 2013, soit une baisse de 0,03 %.

Depuis la fin de la récession de 2008-2009, il s'agit d'une première année présentant une absence de création nette d'emplois après 2013, qui constitue un sommet historique à cet égard. Il y a pourtant une croissance économique, car le produit intérieur brut (PIB) du Québec est en hausse de 1,4 % au cours des onze premiers mois par rapport à la même période en 2013.

Cette absence de création d'emplois se traduit par une hausse de 0,1 point de pourcentage du taux de chômage, qui est de 7,7 % en 2014, et par une baisse de 0,4 point de pourcentage du taux d'emploi de la population de 15 ans et plus, qui s'établit à 59,7 %.

En 2014, la population active s'accroît de 6 500 personnes de plus qu'en 2013, ce qui la porte à un nouveau sommet de 4 400 000 personnes. Le taux d'activité est de 64,7 %, en baisse de 0,3 point de pourcentage.

Les taux d'activité et d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans ont diminué en 2014. Ils sont respectivement de 78,0 % (en baisse de 0,1 point de pourcentage) et de 71,9 % (en baisse de 0,3 point de pourcentage).

La région de la Capitale-Nationale

Dans la région, il y a 388 700 emplois en 2014, ce qui représente 1 900 emplois de plus (0,5 %) qu'en 2013, où il y avait eu une réduction de 500 emplois (-0,1 %). De 2013 à 2014, le nombre d'emplois à temps plein dans la région, qui représentent maintenant 79,8 % du total des emplois, recule de 4 700 (-1,5 %), alors que celui des emplois à temps partiel progresse de 6 500 (9,0 %).

Depuis 2008, c'est plus de 28 400 emplois qui se sont ajoutés dans la région, dont 68,6 % à temps plein. Les résidents de la Capitale-Nationale, qui occupent présentement 9,6 % des emplois du Québec, ont bénéficié de 16 % des emplois créés dans les six dernières années au Québec et de près de 21 % des emplois à temps plein. Cet écart témoigne du dynamisme du marché de l'emploi de la région.

Cette progression du nombre d'emplois en 2014 alors que la population active augmente plus rapidement (4 000 personnes de plus, soit 1,0 %) résulte en un accroissement de 2 100 chômeurs ainsi qu'en une hausse de 0,4 point de pourcentage du taux de chômage, qui

est de 5,5 %. Depuis 2008, la Capitale-Nationale et la Chaudière-Appalaches s'échangent la première place parmi les régions du Québec ayant le taux de chômage le plus bas. En 2014, c'est la région de la Chaudière-Appalaches, avec un taux de 5,3 %, qui se trouve en tête. La région de la Capitale-Nationale a occupé cette position à sept reprises au cours des dix dernières années.

Le taux de chômage de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec est de 5,3 %, en hausse de 0,6 point de pourcentage, une valeur qui lui permet de conserver le premier rang des six régions métropolitaines du Québec. Elle occupe ce rang pour une onzième année consécutive. Cette bonne performance de la RMR de Québec la place au septième rang au sein du classement des RMR canadiennes, derrière cinq territoires de l'Ouest et Thunder Bay, en Ontario.

Dans la région de la Capitale-Nationale, le taux d'activité des 15 ans et plus s'élève à 67,1 %, en hausse de 0,2 point de pourcentage. La proportion de la population de 15 ans et plus qui a un emploi est en baisse de 0,2 point de pourcentage par rapport à celle de 2013, le taux d'emploi étant de 63,4 %.

Le travail à temps plein et le travail à temps partiel

Le nombre de 1 900 emplois créés dans la région de la Capitale-Nationale en 2014 résulte de l'augmentation du nombre d'emplois à temps partiel (6 500 emplois à temps partiel de plus, soit 9,0 %), qui excède la baisse du nombre d'emplois à temps plein (4 700 emplois à temps plein de moins, soit -1,5 %). Cette augmentation de la création d'emplois à temps partiel est également observée dans l'ensemble du Québec (4,0 % d'emplois à temps partiel de plus; 1,0 % d'emplois à temps plein de moins).

Depuis 2008, le taux de croissance de l'emploi à temps partiel de la région (12,8 %) est supérieur à celui de la province (11,3 %) et à celui du Canada (8,8 %). Les quelques éléments de contexte suivants révèlent que cette réalité témoigne simplement d'une évolution du marché du travail correspondant aux caractéristiques de la région :

- La création d'emplois est plus vigoureuse dans la région, pendant cette période, que dans l'ensemble de la province ou du pays. En effet, le taux de croissance de l'emploi de la Capitale-Nationale depuis 2008 est de 7,9 %, alors que celui de l'ensemble du Québec est de 4,6 % et celui du Canada, de 4,7 %. La région a également un taux plus élevé (6,7 %) en ce qui concerne la création d'emplois à temps plein que l'ensemble du Québec (3,0 %) et le Canada (3,7 %).
- La structure industrielle de la région se distingue de celle du reste du Québec ou du Canada du fait que la production de services occupe 87 % de la main-d'œuvre, alors que cette part est légèrement inférieure à 80 % pour le reste du Québec et le Canada. Au Québec, en 2014, le secteur des services offre davantage d'emplois à temps partiel (près de 24 % pour la production de services en comparaison de 6 % pour la production de biens). Donc, par simple effet de composition industrielle, la région de la Capitale-Nationale est appelée à présenter une part supérieure d'emplois à temps partiel.

- Les données d'enquêtes sur le marché du travail indiquent que l'association entre emploi à temps partiel et emploi de mauvaise qualité tient de moins en moins. L'occupation d'un emploi à temps partiel est plutôt l'expression de la préférence de certains travailleurs pour un tel lien au marché du travail. En effet, les statistiques ont enregistré depuis une vingtaine d'années au Québec un recul du temps partiel involontaire. Ce serait le cas actuellement d'environ 15 % des travailleurs de moins de 25 ans et des travailleurs de plus de 55 ans ainsi que de plus du tiers des travailleurs de 25 ans à 54 ans. La présence accrue des travailleurs de plus de 55 ans sur le marché du travail pourrait contribuer à un accroissement du travail à temps partiel.

Le marché du travail selon l'âge

En 2014, le taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans s'établit à 76,0 %, ce qui représente une baisse de 0,2 point de pourcentage par rapport au taux de 2013, un sommet historique. Le taux d'activité de ce groupe est toutefois en hausse de 0,2 point de pourcentage et s'établit à 80,4 %.

En 2014, la présence en emploi des jeunes de 15 à 24 ans s'accroît. Malgré la diminution du nombre de jeunes au sein de la population (1 100 jeunes de moins en 2014), le nombre de jeunes en emploi augmente. Il atteint 56 300, ce qui représente une augmentation de 1 900 personnes. Ce résultat s'explique par l'accroissement du taux d'activité de ce groupe, qui atteint un niveau record de 74,5 % (une augmentation de 2,9 points de pourcentage), et la hausse du taux d'emploi (67,0 %, soit une augmentation de 3,1 points de pourcentage).

Chez les personnes de 25 à 54 ans, la population active s'accroît de 3 400 personnes alors que la population diminue de 1 900, soit de 0,6 %. Le nombre d'emplois s'accroît de 600 pour atteindre 262 900. Il en résulte une hausse du taux d'activité (91,0 %, soit une hausse de 1,7 point de pourcentage), une hausse du taux d'emploi (86,8 %, soit une hausse de 0,7 %) ainsi qu'une hausse du taux de chômage. Ce dernier passe de 3,6 % en 2013 (valeur record) à 4,6 % en 2014, ce qui représente une hausse de 1,0 point de pourcentage.

Le groupe des 55 ans et plus présente une croissance importante (augmentation de 7 100 personnes, soit 3,2 %), contribuant à l'augmentation de sa part au sein de la population des 15 ans et plus, dont il représente 37 % en 2014. De 2000 à 2014, dans la région de la Capitale-Nationale, la population de 15 ans et plus s'accroît, en moyenne, à un rythme annuel de 1,0 %; pour les 55 ans et plus, ce rythme est de 2,5 % par année.

De 2013 à 2014, les travailleurs de 55 ans et plus sont moins présents sur le marché du travail; la progression de leur présence est toutefois favorable à long terme. En effet, de 2000 à 2014 :

- Le taux d'activité du groupe a presque doublé, passant de 16,8 % à 32,4 %.
- La population active s'est accrue au rythme annuel moyen de 7,4 % (1,8 % pour les 15 ans et plus) et l'emploi de 7,6 % (2,0 % pour les 15 ans et plus).

Les personnes immigrantes et le marché du travail

Il est question dans cette section des personnes immigrantes et du marché du travail du territoire de la RMR de Québec, car les données à ce sujet ne sont pas disponibles pour la région de la Capitale-Nationale.

En 2014, les immigrants représentent 8,0 % de la population de 15 ans et plus de la RMR de Québec (une augmentation de 2,7 points de pourcentage par rapport à 2013) ainsi que des personnes qui ont un emploi dans la région. Le taux d'activité des immigrants dans la région est supérieur à celui des personnes nées au Canada (72,3 % comparativement à 68,4 %). Les taux d'emploi de ces deux groupes sont presque identiques (65,2 % comparativement à 65,1 %). Le taux de chômage des immigrants en 2014 est de 9,8 %, alors que celui des personnes nées au Canada est de 4,8 %. Les immigrants sont donc davantage présents sur le marché du travail que les personnes nées au Canada, mais ils ont un taux de chômage supérieur. Toutefois, moins l'immigration est récente, plus les indicateurs concernant les immigrants deviennent semblables à ceux du reste de la population.

Dans la RMR de Québec, la population immigrée se démarque de la population née au Canada, qui est devenue moins nombreuse au sein de la population, de la population active et de la population qui occupe un emploi. En effet, les immigrants sont devenus plus nombreux dans ces trois populations et l'augmentation de leur nombre compense la réduction du nombre de personnes nées au Canada. D'ailleurs, les données de l'Institut de la statistique du Québec sur les migrations corroborent le fait que l'immigration internationale progresse dans la région.

Évolution du taux de travailleurs

Le taux de travailleurs est un indicateur créé par l'Institut de la statistique du Québec pour pallier l'absence d'information sur le marché du travail à un niveau géographique inférieur à celui des régions administratives. À la façon du taux d'emploi, il met en rapport les individus de 25 à 64 ans en emploi et la population de ce groupe d'âge.

Taux de travailleurs de 25 à 64 ans de la région, de l'agglomération et des MRC				
	2009	2010	2011	2012
Charlevoix	70,3	71,1	71,8	73,6
Charlevoix-Est	69,6	69,9	70,0	71,7
L'Île-d'Orléans	74,9	79,9	81,4	85,0
La Côte-de-Beaupré	77,8	77,0	77,9	79,6
La Jacques-Cartier	83,0	83,2	84,0	85,3
Portneuf	72,0	72,9	74,5	75,5
Québec	74,8	74,3	74,5	74,4
Capitale-Nationale	74,9	74,7	75,1	75,3

Source : Institut de la statistique du Québec, taux calculés par Emploi-Québec.

De 2009 à 2012, le taux de travailleurs s'accroît dans la région, car il augmente dans l'ensemble des municipalités régionales de comté (MRC), sauf dans celle de l'agglomération de Québec. Celle-ci connaît un taux de croissance de la population légèrement plus élevé que celui de l'emploi, ce qui explique la faible baisse observée. Pour la période de 2009 à 2012, les

MRC de la région ont toutes connu une croissance du nombre de travailleurs. La population visée, les personnes de 25 à 64 ans, a toutefois diminué au sein des MRC de Charlevoix, de Charlevoix-Est et de L'Île-d'Orléans.

Évolution de la clientèle prestataire d'assurance-emploi

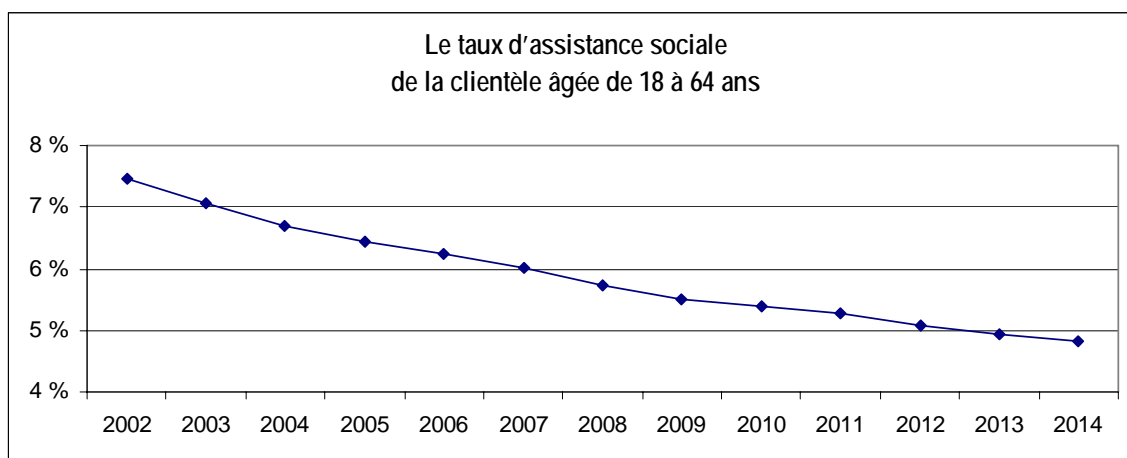
Les données sur les prestataires d'assurance-emploi présentent, en 2014, une légère hausse du nombre de prestataires en ce qui concerne le marché de l'emploi régional et une faible baisse quant à l'ensemble du Québec.

Moyenne annuelle du nombre de prestataires d'assurance-emploi par CLE			
	2013	2014	Variation
CLE de Baie-Saint-Paul	914	916	2
CLE de Beauport	2 670	2 752	82
CLE de Charlesbourg	3 623	3 727	104
CLE de La Côte-de-Beaupré	1 058	1 058	0
CLE de La Malbaie	1 396	1 403	8
CLE de Portneuf	2 312	2 215	-97
CLE des Quartiers-Historiques	1 381	1 355	-27
CLE de Sainte-Foy	5 132	5 153	22
Région de la Capitale-Nationale	18 485	18 579	94
RMR de Québec	18 346	18 427	81
Province de Québec	247 900	247 449	-450

Source : Service Canada, données compilées par la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale.

Évolution de la clientèle des programmes d'assistance sociale

Le graphique suivant illustre l'évolution de la part des adultes prestataires des programmes d'assistance sociale de 2002 à 2014. La tendance à la baisse ne fait pas de doute. Le taux d'assistance sociale de cette clientèle âgée de 18 à 64 ans dans la région en 2014 s'élève à 4,8 %, alors que la moyenne provinciale s'établit à 6,7 %.



Source : données du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

2.2. Le portrait du territoire

En 2014, 731 838 personnes habitent dans la région de la Capitale-Nationale, qui présente une croissance de 12,3 % de sa population depuis 2001 (11,1 % pour le Québec). La région compte 8,9 % de la population du Québec.

La région se divise en sept territoires, c'est-à-dire six MRC et une composante urbaine, l'agglomération de Québec ou le territoire équivalent (TE) de Québec, selon la perspective retenue².

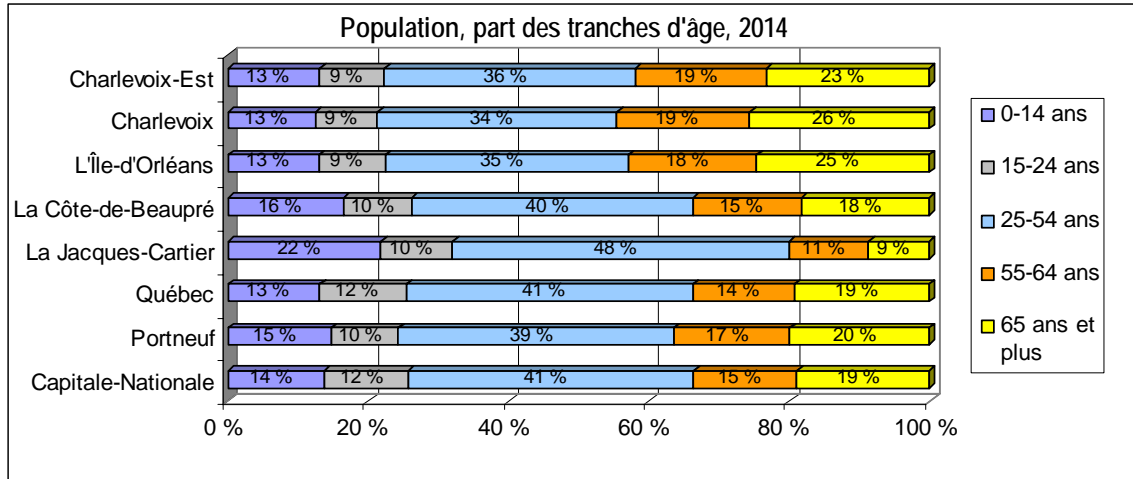
En 2014, la majorité de la population, soit 78,7 %, habite le TE de Québec. À l'est de Québec, dans les MRC de Charlevoix-Est, Charlevoix, La Côte-de-Beaupré et L'Île-d'Orléans, se trouve 8,7 % de la population de la région, alors que 7,1 % de la population régionale s'est établie dans la MRC de Portneuf et 5,5 % dans la MRC de La Jacques-Cartier.

Population de la région (estimation du 1 ^{er} juillet de chaque année) et son évolution									
	MRC de Charlevoix-Est	MRC de Charlevoix	MRC de L'Île-d'Orléans	MRC de La Côte-de-Beaupré	MRC de La Jacques-Cartier	Agglomération de Québec	MRC de Portneuf	Région de la Capitale-Nationale	Province de Québec
2014	16 161	13 301	6 680	27 164	40 445	576 176	51 911	707 984	8 214 672
Croissance depuis									
2011	-1,1 %	-0,7 %	-0,9 %	2,9 %	7,9 %	2,8 %	4,2 %	5,9 %	2,6 %
2001	-4,5 %	-0,9 %	-3,2 %	26,9 %	49,7 %	10,8 %	13,3 %	10,0 %	11,1 %

Source : Calculs d'Emploi-Québec d'après les données de l'Institut de la statistique du Québec.

Les régions qui présentent un solde migratoire positif reçoivent de jeunes familles, ce qui modifie leur profil démographique. À l'opposé, les territoires qui subissent une perte de population voient habituellement les jeunes quitter la région, ce qui confère à sa structure démographique un profil plus âgé.

2. Il existe deux univers différents de divisions territoriales, soit l'environnement juridique et l'environnement socioéconomique. Ainsi, aux fins de l'application de différentes lois du Québec, l'agglomération de Québec, composée de trois villes (Québec, Saint-Augustin-de-Desmaures et L'Ancienne-Lorette), se voit confier par le législateur les tâches autrement dévolues aux MRC. Lorsqu'il est nécessaire de couvrir la totalité du territoire, les organismes qui produisent l'information statistique ou administrative utilisent la notion de TE. Dans le cas de la région, le TE de Québec regroupe l'agglomération de Québec ainsi que la paroisse Notre-Dame-des-Anges et la réserve indienne Wendake.



Source : Institut de la statistique du Québec.

2.3. Les perspectives d'avenir

Au Québec, le PIB réel a crû à un rythme de 1,4 % au cours des 11 premiers mois de l'année 2014 comparativement à la même période en 2013, c'est-à-dire à un taux légèrement inférieur à celui anticipé par les prévisionnistes. Il n'empêche que la reprise américaine s'est matérialisée et que les prévisions font anticiper une croissance de 1,9 % pour 2015. La région de la Capitale-Nationale devrait bénéficier de cette croissance notamment grâce à l'activité du secteur des services et aussi à l'exportation de biens, ce que corroborent les prévisions.

L'activité du secteur de la construction a ralenti depuis 2013, une année historique, mais elle demeure néanmoins importante. La Commission de la construction du Québec prévoit que le nombre d'heures de travail diminuera, mais qu'il demeurera relativement élevé et sera comparable à celui années de 2010 à 2012. La vigueur des secteurs institutionnels et industriels³ supplée toujours à la diminution du nombre de mises en chantier résidentiel.

Le tableau suivant présente la demande relative à l'emploi estimée par Emploi-Québec pour les principaux secteurs économiques. Cette demande inclut celle issue de la croissance économique et exclut celle issue du remplacement de travailleurs. Un taux de croissance annuel de l'emploi de 0,9 % est anticipé pour la période 2013-2017. Il en ressort que certains secteurs devraient croître plus rapidement que la moyenne pendant cette période :

- Soins de santé et assistance sociale;
- Commerce de détail;
- Finances, assurances, immobilier et location;
- Services professionnels, scientifiques et techniques.

3. La construction institutionnelle et commerciale conservera un bon rythme au cours des prochaines années. La construction de l'amphithéâtre de Québec étant en voie d'être terminée, les ouvriers trouveront du travail sur les chantiers actuels ou qui sont annoncés, notamment l'agrandissement des Galeries de la Capitale (200 M\$), le réaménagement de l'autoroute Henri-IV (50 M\$), l'agrandissement du Musée national des beaux-arts du Québec (90 M\$), l'agrandissement de l'Aéroport international Jean-Lesage (225 M\$) et du Port de Québec (750 M\$), la rénovation de la Citadelle de Québec (165 M\$), la construction d'un nouvel hôpital à Baie-Saint-Paul (376 M\$) et l'agrandissement de l'Hôpital de l'Enfant-Jésus (2 G\$).

Demande relative à l'emploi et taux de croissance annuel moyen dans les principaux secteurs				
Secteurs	2012 (en milliers d'emplois)	Prévisions 2017 (en milliers d'emplois)	Création 2013-2017 (en milliers d'emplois)	TCAM (%)
Soins de santé et assistance sociale	57,6	62,6	5,0	1,7
Commerce de détail	45,0	47,8	2,8	1,2
Finances, assurances, immobilier et location	28,7	31,4	2,7	1,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	35,4	37,4	2,0	1,1
Services d'enseignement	34,0	35,2	1,2	0,7
Information, culture et loisirs	14,1	15,3	1,2	1,6
Hébergement et restauration	26,1	27,2	1,1	0,8
Transports et entreposage	14,4	15,3	0,9	1,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	13,8	14,5	0,7	1,0
Commerce de gros	9,3	9,8	0,5	1,1
Fabrication	23,9	24,2	0,3	0,2
Emploi total	383,8	401,8	18,0	0,9

TCAM : taux de croissance annuel moyen.

Source : Emploi-Québec, perspectives sectorielles 2013-2017.

La progression attendue du taux de chômage au cours de cette période, sous la barre des 5 %, pourrait se poser comme une contrainte à la croissance de l'emploi. La région bénéficie présentement d'écarts favorables du taux de chômage, comparativement à d'autres marchés du travail régionaux, bénéficiant à nos entreprises, qui ont accès aux bassins de main-d'œuvre de la province.

Toutefois, les entreprises avisées de la région sauront bien intégrer les indications du marché du travail et gérer leurs ressources humaines en conséquence, c'est-à-dire en anticipant une rareté de la main-d'œuvre. Ce faisant, elles chercheront d'abord à optimiser l'usage de cette ressource, à utiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés et à proposer des conditions de travail avantageuses, qui sauront attirer et retenir la main-d'œuvre.

Il faudra éviter le piège du confort procuré par l'actuel écart avec les autres régions du Québec. Si l'écart venait à s'estomper suffisamment pour que le seul avantage d'un faible taux de chômage ne suffise plus à attirer la main-d'œuvre, les entreprises devront utiliser d'autres moyens afin de pourvoir leurs postes. Il faut rappeler qu'à ce titre, la recherche de gains de productivité, par l'utilisation de pratiques de gestion optimale, s'avère le gage d'un positionnement stratégique intéressant et une mesure d'ajustement à la concurrence relativement à la main-d'œuvre.

3. LES ENJEUX ET LES ORIENTATIONS NATIONALES

À la suite des résultats des consultations régionales et de la mise en place de la Stratégie de recrutement, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale a décidé de prioriser et de regrouper certaines orientations nationales.

ENJEUX	ORIENTATIONS NATIONALES	ORIENTATIONS RÉGIONALES
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accélérer l'insertion en emploi des personnes en mesure d'intégrer facilement le marché du travail. • Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail. 	<p>Favoriser l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail, particulièrement celles faisant partie des groupes sous-représentés.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité. • Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre. 	<p>Favoriser le maintien en emploi de la main-d'œuvre dans les entreprises de la région, structurer leur gestion des ressources humaines et ainsi favoriser l'amélioration de leur productivité.</p>
<p>L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale. 	<p>Soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale et contribuer ainsi à briser le cycle de la pauvreté par l'insertion en emploi.</p>
<p>L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail ainsi qu'aux changements de l'environnement interne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre l'adaptation de la prestation de service, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail. • Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail. • Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi. 	<p>Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée et performante en réponse aux besoins des clientèles et du marché du travail.</p>

4. LES ORIENTATIONS RÉGIONALES, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES

Au début des travaux concernant la planification triennale 2014-2018, la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale souhaitaient déterminer les enjeux du marché du travail de notre région. À cette fin, ils ont lancé une vaste consultation auprès de leurs partenaires et des entreprises de la Capitale-Nationale. Les partenaires de la région ont travaillé en concertation pour déterminer, à partir des résultats de cette consultation, des enjeux ainsi que plusieurs pistes d'intervention possibles pour régler les différentes problématiques auxquelles ils sont confrontés.

Le Conseil a pris en considération les principales problématiques mentionnées par les acteurs de la région lors de la consultation, lesquelles servent d'assises à cette nouvelle planification triennale.

- Dans un marché du travail concurrentiel, une région où la population est vieillissante a tout avantage à reconnaître et à développer le potentiel de l'ensemble de sa population. Il faut donc s'assurer que toutes les personnes qui le veulent puissent accéder au marché du travail, en soutenant davantage celles qui éprouvent des difficultés d'intégration, particulièrement les jeunes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, les travailleuses et travailleurs expérimentés et la clientèle des programmes d'assistance sociale. Ces personnes pourront avoir besoin d'une aide soutenue. Il importe que cette aide soit modulée en fonction du degré d'éloignement à l'emploi.
- La rareté de la main-d'œuvre à laquelle la région de la Capitale-Nationale fera face pourrait compromettre autant la productivité des entreprises que leur pérennité. Dans cette optique, il est primordial que tous les talents disponibles sur le territoire soient mis à contribution et que les personnes qui occupent déjà un emploi puissent bénéficier de formation et de la reconnaissance de leurs compétences, et ce, afin que leur maintien sur le marché du travail soit assuré. Pour répondre aux besoins supplémentaires de main-d'œuvre, les missions de recrutement devront prioriser les talents recherchés par les entreprises de la région. Il devient essentiel de prévoir les besoins de main-d'œuvre sur une longue période.
- Le partage de l'information stratégique, les échanges entre les partenaires et les entreprises et la réalisation de projets communs (projets pilotes ou structurants) sont des gages de succès. Les acteurs associés à l'emploi veulent travailler en convergence, mettre en place des solutions et prioriser les interventions innovantes afin de procurer de l'emploi à tous. Le plan d'action doit permettre de tirer profit des forces de chacune des parties prenantes et de faire en sorte que les orientations stratégiques portent sur des choix éclairés, pragmatiques et communs.

ORIENTATION 1	
Favoriser l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail, particulièrement celles faisant partie des groupes sous-représentés.	
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
<ul style="list-style-type: none"> • La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'innovation en matière de processus de préparation et d'accompagnement des clientèles éloignées du marché du travail, et ce, afin de favoriser l'emploi comme finalité. • Intégrer l'Information sur le marché du travail (IMT) dans les tâches des intervenants et intervenantes ainsi que dans le processus de prise de décisions.
<ul style="list-style-type: none"> • Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion en emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser des initiatives de placement et de maintien en emploi pour une intégration durable. • Faciliter la poursuite de la francisation des personnes immigrantes afin de leur permettre d'accéder au marché du travail. • Augmenter le nombre de personnes adultes inscrites à la formation en alphabétisation.
<ul style="list-style-type: none"> • L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide ou d'une formation d'appoint ou qui risquent de perdre leur emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revoir l'application des critères d'admissibilité au financement de la formation en faveur des travailleuses et travailleurs saisonniers afin d'améliorer leur employabilité.
<ul style="list-style-type: none"> • Le soutien à la mobilité intrarégionale et interrégionale de la main-d'œuvre. <ul style="list-style-type: none"> – Mettre en place des mécanismes d'échanges interrégionaux sur les chercheurs d'emploi et les entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les initiatives d'échanges interrégionaux déjà mis en place, que ce soit dans le domaine du partage de l'information sur le marché du travail ou encore des projets de mobilisation de la main-d'œuvre visant à pourvoir un emploi précis.
<ul style="list-style-type: none"> • L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée. 	<ul style="list-style-type: none"> • Guider les employeurs quant aux nombreuses possibilités et aux avantages que présente le fait de recourir à des ressources diversifiées. • Favoriser ou entreprendre l'accompagnement de la personne en entreprise, autant pour le travailleur que pour l'employeur.
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi ➤ Nombre de nouveaux participants aux mesures et aux services ➤ Nombre de nouveaux participants, personnes immigrantes ➤ Nombre de participants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi 	

ORIENTATION 2	
Favoriser le maintien en emploi de la main-d'œuvre dans les entreprises de la région, structurer leur gestion des ressources humaines et ainsi favoriser une amélioration de leur productivité.	
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
<ul style="list-style-type: none"> • Les mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté. 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer l'utilisation de l'IMT auprès des entreprises. • Accompagner les entreprises saisonnières dans la diversification de leur offre de service afin de leur permettre de retenir à long terme leurs ressources humaines. • Entreprendre l'appariement entre les entreprises en voie de fermeture et les entreprises aux prises avec des pénuries de ressources.
<ul style="list-style-type: none"> • Une approche diagnostique globale en gestion des ressources humaines pour favoriser la productivité et l'amélioration des conditions de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) chez les employeurs de la région afin d'améliorer leur productivité et leur compétitivité. • Faire connaître l'importance de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et accompagner les employeurs de la région en cette matière. • Informer les entreprises en matière de conditions de travail pour qu'elles demeurent attractives et ainsi favoriser la rétention de la main-d'œuvre. • Mettre en œuvre des modes de formation variés et reconnus avec les entreprises, les établissements de formation, les différents comités sectoriels et les mutuelles de formation.
<ul style="list-style-type: none"> • Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration ou au maintien en emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir le Programme d'apprentissage en milieu de travail, la reconnaissance des compétences et des acquis ainsi que les activités préparatoires aux tests d'équivalence de niveau secondaire. • Accompagner les entreprises qui veulent offrir de la formation à des travailleurs déjà expérimentés et favoriser ainsi la mobilité interne. • Soutenir la formation de formateur en entreprise. • Soutenir les entreprises qui veulent développer et offrir des modes de formation par apprentissage dans leur milieu de travail.
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre de nouvelles entreprises aidées ➤ Nombre de nouvelles entreprises aidées grâce à des interventions d'embauche intégrée ➤ Nombre de participants au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 	

ORIENTATION 3	
Soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale et ainsi contribuer à briser le cycle de la pauvreté par l'insertion en emploi.	
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
<ul style="list-style-type: none"> • L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre de la stratégie d'intervention renforcée, consolider la démarche en accompagnant la clientèle vers l'emploi.
<ul style="list-style-type: none"> • La saine gestion des fonds publics. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer les programmes d'aide financière de façon rigoureuse et équitable.
<ul style="list-style-type: none"> • La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se rapprocher des communautés locales pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale par l'emploi. • Prendre part activement à l'entente sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. • Soutenir les initiatives de mobilisation régionale visant la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale par l'emploi pour les personnes les plus vulnérables.
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre total des sorties de l'aide financière de dernier recours ➤ Nombre de nouveaux prestataires de l'aide sociale 	

ORIENTATION 4	
Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée et performante en réponse aux besoins des clientèles et du marché du travail.	
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
<ul style="list-style-type: none"> • La collaboration des partenaires concernés par l'appui à la persévérance des participantes et participants aux mesures actives. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffuser et mettre en œuvre le plan d'action.
<ul style="list-style-type: none"> • La réussite du partenariat doit s'appuyer sur des notions de souplesse, de transparence de l'information et de résultats concrets. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir les différents comités de partenaires (forum des ressources externes, Table Éducation, etc.) afin de partager l'information nécessaire pour établir un partenariat efficient.
<ul style="list-style-type: none"> • L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des projets d'appariement entre les agents d'emploi et les conseillers aux entreprises afin de faciliter le placement et le maintien en emploi des clientèles. • En collaboration avec nos partenaires, faire progresser l'adéquation formation-emploi vers l'adéquation formation-compétence-emploi afin de répondre rapidement aux besoins des employeurs.
<ul style="list-style-type: none"> • Prévention de l'abandon par une souplesse et une adaptation des mesures et des services. 	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un groupe de travail afin d'instaurer un service d'accompagnement soutenu tout au long du parcours de la clientèle plus éloignée, autant pour l'individu que pour l'employeur, et ce, jusqu'à l'intégration complète et durable en emploi.
<ul style="list-style-type: none"> • L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer les rencontres régionales avec les représentants de l'assurance-emploi et s'assurer de la réussite des arrimages de séances de groupe. • Poursuivre l'implication du comité consultatif pour faciliter la gestion des changements qui seront à mettre en place au sein de notre région.
<ul style="list-style-type: none"> • Les allègements administratifs pour les citoyennes et citoyens, ainsi que pour les entreprises, en collaboration avec Services Québec. 	<ul style="list-style-type: none"> • Donner un espace à Emploi-Québec dans le bureau de Services Québec situé à Lebourgneuf, donner un espace à Emploi-Québec afin de rendre accessible l'IMT à une nouvelle clientèle. • Publiciser, au bureau du Registraire des entreprises situé également à Lebourgneuf, les services d'Emploi-Québec destinés aux représentants des entreprises.
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Taux d'emploi des participants ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi ➤ Taux d'emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi ➤ Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi 	

5. LES INVESTISSEMENTS BUDGÉTAIRES DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT) 2015-2016 PAR REGROUPEMENTS DE MESURES

Afin d'orienter l'investissement régional et local, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale propose une répartition du Fonds de développement du marché du travail en fonction de quatre grands regroupements de mesures : Formation, Ressources externes, Autres mesures aux individus et Services aux entreprises.

Les pourcentages suggérés pour chaque regroupement de mesures serviront de guide et donneront une place prépondérante aux choix découlant des stratégies régionales et locales au cours de la prochaine année.

Cette proposition prend en compte, à titre de part régionale, environ 4 M\$ transférés au ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sous forme de contribution à la formation pour la clientèle d'Emploi-Québec. Voici donc les orientations budgétaires 2015-2016 proposées par le Conseil.

En 2015-2016, le regroupement Formation, avec 44 %, continue de représenter le plus fort pourcentage d'investissement. Plusieurs raisons expliquent ce choix, dont la nécessité, pour une bonne partie de la clientèle, d'acquérir des compétences de base ou une formation professionnelle ou technique facilitant l'intégration au marché du travail. De plus, les entreprises signalent de façon constante des besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Le regroupement Ressources externes, comprenant les mesures Préparation en emploi et Services d'aide à l'emploi, devrait atteindre 25 %, tandis que le regroupement Autres mesures aux individus devrait représenter 17 % du budget total. Ce dernier regroupement comprend des mesures telles que le Contrat d'intégration au travail, les Subventions salariales (expérience de travail) et le Soutien au travail autonome. Le regroupement Services aux entreprises devrait représenter 14 % du budget total. Il comprend la Concertation pour l'emploi, les Subventions salariales (entreprises privées), le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et la Mesure de formation – Volet entreprise incluant la formation continue.

Le contexte de mutations profondes du marché du travail amène le Conseil à soutenir des projets à caractère innovant. Un budget représentant 1 % du Fonds de développement du marché du travail est prévu pour la mise sur pied de projets qui apporteraient une réponse originale aux besoins du marché du travail.

ANNEXE I LE MODÈLE DE RÉPARTITION BUDGÉTAIRE DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT) EN 2015-2016

Le modèle de répartition budgétaire retenu pour le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est le même depuis quelques années. Dans un premier temps, une part relative est déterminée à partir des bassins d'entreprises et de prestataires présents sur le territoire des centres locaux d'emploi (CLE). Cette part relative est ensuite ajustée en fonction d'un coefficient d'utilisation des crédits du FDMT, attribués au cours de la dernière année pour les mesures et les services touchant respectivement les entreprises et les individus, selon leur statut.

C'est un modèle « 15-25-60 », qui est défini selon une pondération des trois indicateurs suivants :

- le nombre d'entreprises compte pour 15;
- le nombre de prestataires de l'assistance sociale sans contraintes à l'emploi et aptes au travail compte pour 25;
- le nombre de prestataires d'assurance-emploi aptes au travail et actifs compte pour 60.

Répartition du budget FDMT 2015-2016 par CLE

CLE	Pondération de 15		Pondération de 25		Pondération de 60		Pondération totale par CLE
	Entreprises		Prestataires de l'assistance sociale sans contraintes et avec contrainte temporaire		Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs		
	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 15	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 25	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 60	
Baie-Saint-Paul	4,2 %	0,5	1,0 %	0,3	5,0 %	2,9	3,7
Beauport	9,9 %	1,5	17,5 %	4,4	14,8 %	8,9	14,8
Charlesbourg	13,7 %	2,1	23,2 %	5,8	19,9 %	11,9	19,8
La Côte-de-Beaupré	3,4 %	0,5	2,2 %	0,5	5,7 %	3,4	4,4
La Malbaie	4,0 %	0,6	2,7 %	0,7	7,5 %	4,5	5,8
Portneuf	7,0 %	1,1	6,5 %	1,6	12,2 %	7,3	10,0
Quartiers-Historiques	17,3 %	2,6	26,4 %	6,6	7,3 %	4,4	13,6
Sainte-Foy	40,4 %	6,1	20,6 %	5,1	27,8 %	16,7	27,9
TOTAL	100,0 %	15,0	100,0 %	25,0	100,0 %	60,0	100,0

Sources : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, données relatives aux prestataires de l'assistance sociale sans contraintes (moyenne annuelle d'octobre 2013 à septembre 2014).

Emploi-Québec, données relatives aux prestataires d'assurance emploi aptes et actifs (moyenne annuelle d'octobre 2013 à septembre 2014).

Répertoire des établissements, données relatives aux entreprises de moins de 150 employés (janvier 2015, excluant les secteurs des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux).

ANNEXE II LES INDICATEURS DE RÉSULTATS DES SERVICES D'EMPLOI

Le tableau qui suit présente les cibles de résultats.

Indicateurs	Cibles régionales 2014-2015	Cibles régionales 2015-2016	CLE de Baie-Saint-Paul	CLE de Beauport	CLE de Charlesbourg	CLE de La Côte-de-Beaupré	CLE de La Malbaie	CLE de Portneuf	CLE des Quartiers-Historiques	CLE de Sainte-Foy
Entreprises : Interventions d'embauche intégrée	195	187	8	19	26	6	8	13	32	75
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	19 473	20 115	676	3 189	4 262	860	1 128	1 992	2 989	5 019
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	9 608	10 126	339	1 605	2 146	433	568	1 003	1 505	2 527
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes d'assistance sociale	6 219	6 947	67	1 216	1 611	150	187	450	1 835	1 431
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 717	3 172	31	555	736	68	85	205	838	653
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	9 857	9 857	487	1 456	1 959	558	742	1 198	716	2 741
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 886	3 877	191	572	771	220	292	471	282	1 078
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	977	933	39	93	128	32	37	65	162	377
Nombre de participants au CDRCMO	534	478	Données traitées au CLE de Sainte-Foy							478
Personnes immigrantes : nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	2 598	2 704	Données non réparties localement							
Taux d'emploi des participants ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	51,9 %	51,8 %	Données non réparties localement							
Taux d'emploi des participants des programmes de l'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	43,8 %	40,6 %	Données non réparties localement							
Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	47,4 %	46,3 %	Données non réparties localement							

ANNEXE III L'INDICATEUR DE RÉSULTATS DES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Emploi-Québec a, pour l'année 2015-2016, défini une cible pour les indicateurs de résultats en matière de solidarité sociale. La région de la Capitale-Nationale entend contribuer à l'atteinte de ce résultat.

Indicateur	Cibles régionales 2013-2014	Cibles régionales 2014-2015	CLE de Baie-Saint-Paul	CLE de Beauport	CLE de Charlesbourg	CLE de La Côte-de-Beaupré	CLE de La Malbale	CLE de Portneuf	CLE des Quartiers-Historiques	CLE de Sainte-Foy
Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de 5 jours ouvrables	80 %	85 %	Données non réparties localement							

ANNEXE IV LA COMPOSITION DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CAPITALE-NATIONALE

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	AUTRES MEMBRES
FORTIN, Yves Secrétaire général Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches (CSN)	DUMAS, Andrée Directrice générale Signalisation Ver-Mac inc.	FOY, Richard Directeur général Le Pignon bleu – La maison pour grandir
GAGNON, Jacynthe Présidente Fédération de la Rive-Nord (UPA)	GOUDREAU, Carole Directrice aux ressources humaines Le Groupe Océan inc.	SENNEVILLE, Isabelle Directrice La Croisée
LA RUE, Marc Conseiller syndical Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	THIAULIER, Pascal Vice-président-conseil CGI	THÉRIAULT, Paul Directeur de la formation continue Cégep de Sainte-Foy
BADEAU, Michel Responsable de points de service Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	MASCART, Anne-Sophie Directrice des ressources humaines Matériaux Audet inc. - St-Marc-des-Carières et Québec	DEMERS, Bertrand Centrale des syndicats du Québec (CSQ) Commission scolaire de la Capitale
MALTAIS, Claude Conseiller régional FTQ Québec et Chaudière-Appalaches	GAUTHIER, Ginette Directrice générale Le Domaine Forget de Charlevoix inc.	ROBITAILLE, Manon Présidente Commission scolaire de la Capitale
TESSIER, Guylaine Trésorière Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches (CSN)	MATTE, Christian Directeur financier S. Huot inc.	BUTEAU, Richard Directeur du service de placement Pavillon Alphonse-Desjardins Université Laval

MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE SECRETARIAT À LA CAPITALE-NATIONALE	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INNOVATION ET DES EXPORTATIONS	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION
ROY, Hugo Directeur du développement régional Secrétariat à la Capitale-Nationale	(À confirmer) Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	TALBOT, Jean-François Directeur régional Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations	(À confirmer) Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Michel Gingras, directeur régional d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, est nommé d'office au Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale.

PLAN
D'ACTION
RÉGIONAL
2015-2016