

Estrie

AU COEUR DU
MARCHÉ DU TRAVAIL
en Estrie

Production

Emploi-Québec Estrie

Coordination et réalisation

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

Collaborations

Conseil régional des partenaires
du marché du travail de l'Estrie (CRPMT)
Centres locaux d'emploi de la région de l'Estrie
Direction régionale
Direction du soutien aux opérations régionales
Centre de services régionalisés

ISBN 978-2-550-73310-2 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-73311-9 (version électronique)
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015.
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2015.

Le plan d'action régional 2015-2016 a été adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Estrie le 9 avril 2015. Il s'inscrit dans la continuité de la planification 2014-2018.

REMARQUE : LE MASCULIN N'EST UTILISÉ, SELON LA SITUATION, QUE POUR ALLÉGER LE TEXTE.

EMPLOI-QUÉBEC ESTRIE

LE PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2015-2016

TABLE DES MATIÈRES

LE PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2015-2016

MOT DE PRÉSENTATION	1
1. L'ÉTAT ACTUEL DU MARCHÉ DU TRAVAIL	2
2. LE CONTEXTE	3
3. LES RESSOURCES AU SERVICE DES INDIVIDUS ET DES ENTREPRISES	3
4. LES RÉSULTATS ATTENDUS	4
5. LES STRATÉGIES PRIORITAIRES	5
6. LES FACTEURS DE CONTINGENCE	7
ANNEXE 1. SYNTHÈSE DES ENJEUX, ORIENTATIONS ET AXES D'INTERVENTION PRIORITAIRES POUR 2015-2016	8
ANNEXE 2. LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ESTRIE AU 1^{ER} AVRIL 2015	10

MOT DE PRÉSENTATION

C'est avec plaisir que nous vous présentons le plan d'action régional 2015-2016 d'Emploi-Québec Estrie.

Ce second plan d'action s'inscrit dans la continuité de la planification pluriannuelle 2014-2018, qui a été élaborée en collaboration avec nos nombreux partenaires du marché du travail à la suite d'une vaste consultation qui s'est tenue sur tous les territoires à l'automne 2013. Ainsi, le plan d'action régional vient, de façon complémentaire à la planification 2014-2018, préciser la situation du marché du travail estrien ainsi que les principales stratégies d'intervention considérées comme étant prioritaires. Le plan d'action régional présente également les budgets accordés à la région, ainsi que les cibles de résultats attendues pour 2015-2016.

Sur le plan du marché du travail, malgré un certain maintien de l'emploi en 2014, l'Estrie comptait tout de même 155 800 emplois, ce qui représente un sommet pour la région. De plus, la vigueur de l'économie américaine observée au cours de la dernière année, combinée avec une dépréciation du dollar canadien, a favorisé une reprise du secteur manufacturier, notamment en raison de la hausse des exportations. Parallèlement, sur le plan démographique, les perspectives annoncent toujours une baisse d'ici 2036 de la population chez les personnes âgées de 15 à 64 ans, alors que les perspectives d'emploi indiquent, quant à elles, que près de 30 000 postes seront à pourvoir en région de 2013 à 2017, ce qui entraîne un phénomène de rareté de la main-d'œuvre.

Ainsi, au regard d'une certaine stabilité de la situation économique régionale, les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Estrie (CRPMT) ont signifié l'importance de poursuivre les interventions amorcées en 2014-2015 pour mettre en œuvre le plan d'action régional. Ils ont conséquemment réitéré la nécessité que le plan d'action régional 2015-2016 maintienne, en ce qui a trait aux services publics d'emploi, les enjeux, orientations, axes d'intervention et stratégies prioritaires qui avaient été retenus en 2014-2015.

À ce titre, les membres ont particulièrement mentionné l'importance à accorder à l'adéquation entre, d'une part, la formation et les compétences de la main-d'œuvre et, d'autre part, les besoins du marché du travail. Le marché du travail est en constante mouvance, entre autres en raison des nouvelles technologies disponibles. Les connaissances et les compétences de la main-d'œuvre doivent être régulièrement actualisées, tant pour les personnes qui sont déjà en emploi que pour celles qui souhaitent intégrer le marché du travail. De plus, certaines personnes éprouvent plus de difficulté à mettre à

jour leurs connaissances et compétences, comme les travailleurs plus âgés et les personnes qui rencontrent fréquemment des obstacles pour intégrer ou maintenir un emploi. Tous les partenaires du marché du travail doivent donc faire preuve de créativité en mettant en place des projets innovants de formation ou de reconnaissance des acquis et des compétences pour répondre aux multiples situations qui se présentent et ainsi favoriser une véritable adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail.

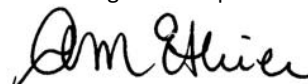
Au regard du repli démographique qui fait en sorte que la contribution de tous et de toutes au marché du travail est attendue, on note, parmi les éléments de contexte plus particuliers à l'année 2015-2016, l'importance d'intensifier les interventions visant l'insertion en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale. Sur ce plan, la contribution des carrefours jeunesse-emploi pour les plus jeunes prestataires ainsi que celle des diverses ressources externes œuvrant au développement de l'employabilité est essentielle.

Sur le plan organisationnel, la régionalisation des services aux entreprises, qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2015 et qui vise à optimiser les interventions en entreprises en effectuant un véritable virage dans le choix des entreprises à aider ainsi que dans le type de soutien à prioriser, devra aussi permettre un meilleur arrimage des actions entre les services aux individus et les services aux entreprises.

En terminant, il est important de rappeler que le CRPMT et la Direction régionale d'Emploi-Québec Estrie présentent dans ce plan d'action 2015-2016 les grandes priorités régionales auxquelles une attention particulière sera portée. Conséquemment, ce document ne présente pas l'ensemble des activités courantes réalisées par Emploi-Québec en Estrie. Pour obtenir une liste complète des programmes, mesures et services offerts, le lecteur est invité à consulter le site Internet d'Emploi-Québec.



Marie-France Bélanger
Présidente
Conseil régional des partenaires du marché du travail



Anne-Marie Éthier
Directrice régionale
Emploi-Québec Estrie

1. L'ÉTAT ACTUEL DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'année 2014 a été marquée par une stabilité relative de l'emploi au Québec. Plus précisément, avec 4 059 700 personnes occupées, le Québec comptait 1 100 emplois de moins par rapport à l'année précédente. Cette situation est étonnante compte tenu de la croissance de l'économie qui, selon toute vraisemblance, devrait s'établir autour de 1,5 % cette année.

Différentes hypothèses ont été avancées pour expliquer la stabilité de l'emploi au Québec : la faible croissance démographique (notamment chez les personnes en âge de travailler), les gains de productivité du travail (hausse de la production des entreprises sans ajout de personnel) et la diminution de l'investissement en capital fixe (bâtiments, machines et équipements).

Un haut niveau d'emplois observé en Estrie

On dénombrait 155 800 personnes occupées dans la région de l'Estrie en 2014, une augmentation de 300 personnes par rapport à l'année précédente.

Quant au taux de chômage, il se situait à 6,8 % en 2014, une hausse de 0,4 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. D'un point de vue historique, il s'agissait du quatrième taux annuel le plus bas depuis que l'on compile des données régionales (1987).

Pour ce qui est du taux d'activité et du taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans, ils se sont repliés légèrement en 2014. Puisque la population en âge de travailler (15 à 64 ans) diminue déjà en Estrie, Emploi-Québec anticipe un accroissement de la participation de ce groupe d'âge au marché du travail. Cette augmentation se traduira éventuellement par une hausse du taux d'activité et du taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans. Depuis plusieurs années, ces taux ont d'ailleurs progressé puisqu'ils sont passés respectivement de 73,9 % et 68,0 % en 2000 à 76,5 % et 71,3 % en 2014.

Baisse du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale

Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale ne cesse de diminuer. De 2014 à 2021, le nombre de prestataires aptes au

travail devrait se replier de 18 %, pour se situer à 378 000 dans l'ensemble du Québec.

Marché du travail de l'Estrie, de 2012 à 2014 (population de 15 ans et plus)

	2012	2013	2014
Nombre total d'emplois	146 900	155 500	155 800
Variation annuelle de l'emploi			
en nombre	- 8 900	+ 8 600	+ 300
en %	-5,7 %	+ 5,9 %	+0,2 %
Taux de chômage	8,1 %	6,4 %	6,8 %
Taux d'activité	60,5 %	62,4 %	62,4 %
Taux d'emploi	55,6 %	58,4 %	58,2 %

Une croissance de l'emploi en 2015

Au cours de l'année, dans tout le Québec et particulièrement en région, les yeux seront tournés vers le secteur manufacturier qui devrait, pour une rare fois depuis le milieu des années 2000, connaître une embellie au chapitre de l'emploi. Celle-ci n'est pas étrangère à la dépréciation du dollar canadien, à la vigueur de l'économie américaine et à la récente baisse des prix du pétrole. De nombreux projets d'investissement ont d'ailleurs été annoncés dans le secteur de la fabrication en 2014, ce qui se traduira par la création d'emplois en 2015. À cet égard, plusieurs postes sont actuellement affichés sur Placement en ligne.

Rappelons finalement que selon les plus récentes estimations d'Emploi-Québec, près de 30 000 emplois seront disponibles en Estrie de 2013 à 2017. De ce nombre, près de 19 % des emplois seront attribuables à la croissance économique, alors que 81 % seront destinés à remplacer les départs à la retraite. La croissance de l'emploi se concentrera davantage dans les secteurs des services, notamment les secteurs de la finance, des assurances et de l'immobilier, le transport et l'entreposage et les services professionnels, scientifiques et techniques.

Certains secteurs de la fabrication connaîtront également un taux de croissance annuel moyen de l'emploi supérieur à la moyenne, notamment le secteur de la fabrication de produits métalliques, la fabrication de machines et la fabrication de produits en caoutchouc et plastique.

Les défis et les enjeux du marché du travail

L'évolution démographique, qui entraînera un phénomène de rareté de la main-d'œuvre, pourrait constituer un frein à l'accroissement de la richesse collective. Pour compenser les effets de ce phénomène démographique, il sera important d'accroître la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail, mais également de soutenir les entreprises en matière de gestion de leurs ressources humaines, dont la gestion de la diversité et la formation de leur main-d'œuvre, pour que les entreprises s'adaptent aux différents changements auxquels elles font face et qu'elles demeurent compétitives, notamment en haussant leur productivité. Compte tenu des besoins croissants de main-d'œuvre qualifiée, il sera aussi important d'améliorer l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les qualifications professionnelles demandées par les employeurs.

2. LE CONTEXTE

L'année 2015-2016 est la seconde année du cycle de planification 2014-2018. Aux enjeux, orientations, axes et stratégies d'intervention qui ont été actualisés, s'ajoutent certains éléments à prendre en compte de façon plus particulière, dont :

- l'importance d'intensifier les interventions visant l'insertion en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale. Sur ce plan, la contribution des carrefours jeunesse-emploi pour les jeunes prestataires de 35 ans et moins et celle de nos ressources externes pour les prestataires de plus de 35 ans est primordiale;
- les diverses stratégies d'Emploi-Québec au regard des différentes clientèles particulières, dont les travailleurs expérimentés et la main-d'œuvre féminine, ainsi que des autres groupes qui sont sous-représentés sur le marché du travail et pour lesquels des stratégies gouvernementales sont en place (personnes handicapées, personnes judiciarisées, personnes immigrantes et jeunes);
- la régionalisation des services aux entreprises visant à effectuer un véritable virage dans le choix des entreprises à aider et dans le mode d'intervention à prioriser ainsi qu'à optimiser l'arrimage des interventions auprès des individus et des entreprises.

Ces éléments seront pris en compte dans la planification d'Emploi-Québec Estrie et se traduiront plus particulièrement par des moyens d'action

concrets inscrits dans les plans d'action des centres locaux d'emploi, des services aux entreprises et dans le plan d'action de la direction régionale.

3. LES RESSOURCES AU SERVICE DES INDIVIDUS ET DES ENTREPRISES

Emploi-Québec est doté d'un budget d'intervention annuel, établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois, en vue d'offrir les services publics d'emploi. Le budget peut être ajusté en fonction de l'état du marché du travail. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liés aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du budget accordé. Emploi-Québec compte également un budget de transfert pour assurer l'aide financière de dernier recours, ainsi que pour offrir d'autres programmes particuliers liés aux services de solidarité sociale.

Services publics d'emploi

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. Le budget initial est de 25 315 100 \$ pour l'année 2015-2016.

En plus des fonds du Québec, le budget 2015-2016 comprend des crédits découlant de l'entente Canada-Québec relative au développement du marché du travail (EDMT). Ce budget doit être utilisé pour l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi. Il comprend également les sommes liées à l'Entente Canada-Québec 2014-2020 sur le marché du travail (EMT), qui vise les mesures et services d'emploi ainsi que la formation de la main-d'œuvre pour les personnes sans emploi qui ne sont pas des participantes ou des participants de l'assurance-emploi et pour les travailleuses et les travailleurs qui ont des besoins de formation de base ou qui sont sans qualification reconnue.

Services de solidarité sociale

Le budget de transfert dont dispose Emploi-Québec Estrie pour les services de solidarité sociale provient d'une enveloppe centrale dont les dépenses sont administrées régionalement en fonction des prestations auxquelles les ménages ou les individus ont droit en vertu de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* et de son règlement d'application.

4. LES RÉSULTATS ATTENDUS

Conformément à sa convention de performance, les objectifs de résultats d'Emploi-Québec se déclinent sous forme d'indicateurs ciblés qui

constituent des références quant au succès des interventions posées par l'organisation. À cet égard, les cibles de résultats attendues pour 2015-2016 pour la région de l'Estrie sont présentées dans le tableau qui suit.

CIBLES RÉGIONALES (2015-2016)¹	
INDICATEURS	CIBLES RÉGIONALES
	2015-2016
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	11 302
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 082
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	54,8 %
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	6 042
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	4 394
Taux d'emploi des participants des programmes de l'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	43,7 %
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 179
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	1 157
Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	49,3 %
Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	6 103 k\$
Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	6 803 k\$
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	5 991
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 432
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	601
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	589
Nombre total de sorties de l'aide financière de dernier recours	3 400
Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de 5 jours ouvrables	85,0 %

¹ Les cibles des indicateurs figurant dans une case colorée ne sont pas ventilées par région et constituent plutôt une indication de la contribution attendue de notre région à l'atteinte de la cible nationale.

5. LES STRATÉGIES PRIORITAIRES

Le document-cadre de la planification 2014-2018 d'Emploi-Québec Estrie indique les enjeux, les orientations et les axes d'intervention prioritaires, et présente les grandes priorités issues de la tournée régionale de consultation qui s'est tenue à l'automne 2013. Pour sa part, le plan d'action 2015-2016 vient préciser les stratégies d'intervention prioritaires qui permettront à Emploi-Québec Estrie de concrétiser sa mission et d'atteindre les objectifs et les cibles prévues. Les moyens d'action retenus

sont, quant à eux, inscrits dans les plans d'action locaux produits par les centres locaux d'emploi, le plan d'action des services aux entreprises et le plan d'action de la direction régionale. Le tableau qui suit résume les enjeux, les orientations, les axes d'intervention et les stratégies prioritaires pour 2015-2016. L'annexe 1 présente aussi une synthèse de ces éléments.

PLANIFICATION 2014-2018 PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2015-2016	
Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de la main-d'œuvre et le chômage coexistent	
ORIENTATION 1 : Accélérer l'insertion à l'emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail	
Axe d'intervention prioritaire 1.1 L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide ou d'une formation d'appoint	
Stratégie 1.1.1	Accompagner et aider les personnes et à intégrer un emploi
Stratégie 1.1.2	Augmenter la connaissance qu'ont les personnes, les dirigeants de PME et les intervenants économiques des réalités du marché du travail actuel et futur, ainsi que des ressources disponibles pour prévenir ou réduire les périodes de transition
ORIENTATION 2 : Favoriser l'insertion en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail	
Axe d'intervention prioritaire 2.1 L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée	
Stratégie 2.1.1	Soutenir les PME dans leurs pratiques de GRH, dont la gestion de la diversité

ORIENTATION 3 :	
Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité	
<i>Axe d'intervention prioritaire 3.1</i>	
<i>Les mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté en lien avec les transitions</i>	
Stratégie 3.1.1	Augmenter la connaissance qu'ont les personnes, les dirigeants de PME et les intervenants économiques des réalités du marché du travail actuel et futur ainsi que des ressources disponibles pour prévenir ou réduire les périodes de transition
Stratégie 3.1.2	Accompagner et aider les PME de certains secteurs en difficulté sur le plan du recrutement (approche sectorielle)
<i>Axe d'intervention prioritaire 3.2</i>	
<i>Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi, notamment auprès des travailleurs et des travailleuses faiblement qualifiés</i>	
Stratégie 3.2.1	Former les travailleurs en emploi (formation de base et formation qualifiante)
ORIENTATION 4 :	
Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre	
<i>Axe d'intervention prioritaire 4.1</i>	
<i>Les mesures de prévention et d'aide aux personnes qui risquent de perdre leur emploi</i>	
Stratégie 4.1.1	Former les travailleurs en emploi (formation de base et formation qualifiante)
<i>Axe d'intervention prioritaire 4.2</i>	
<i>La reconnaissance et le développement des compétences de la main-d'œuvre dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi</i>	
Stratégie 4.2.1	Accentuer la qualification de la main-d'œuvre afin de répondre aux besoins des entreprises en difficulté en lien avec les transitions (en lien avec la stratégie 3.1.2)
<i>Axe d'intervention prioritaire 4.3</i>	
<i>Le soutien aux territoires des MRC des Sources et du Granit, qui vivent des situations particulières sur le plan économique</i>	
Stratégie 4.3.1	Augmenter la connaissance qu'ont les partenaires des caractéristiques de la main-d'œuvre du territoire de la MRC des Sources afin d'alimenter les réflexions et soutenir les décisions de la table de diversification et du comité main-d'œuvre
Stratégie 4.3.2	Soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre de la région de Lac-Mégantic au regard des besoins qui seront répertoriés par le milieu dans le cadre des démarches entreprises en vue de relancer les activités économiques

ENJEU 2 : L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale	
ORIENTATION 5 : Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale	
<i>Axe d'intervention prioritaire 5.1</i> <i>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 emploi</i>	
Stratégie 5.1.1	Agir de façon proactive en intervenant rapidement auprès des jeunes nouveaux demandeurs d'aide sociale et leur offrir un accompagnement continu
ENJEU 3 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne	
ORIENTATION 6 : Poursuivre l'adaptation de la prestation de service, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail	
<i>Axe d'intervention prioritaire 6.1</i> <i>L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestation</i>	
Stratégie 6.1.1	Réviser les processus de travail dans une optique d'optimisation de l'utilisation des ressources humaines disponibles
ORIENTATION 7 : Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de services adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail	
<i>Axe d'intervention prioritaire 7.1</i> <i>Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail</i>	
Stratégie 7.1.1	Soutenir les partenaires dans l'actualisation de l'offre de services, notamment afin d'améliorer la persévérance des participants aux mesures
ORIENTATION 8 : Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi	
<i>Axe d'intervention 8.1</i> <i>L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises</i>	
Stratégie 8.1.1	Mettre en place des mécanismes continus d'échange d'information sur les bassins de main-d'œuvre disponible et sur les besoins de main-d'œuvre, entre les équipes dédiées aux services aux individus et celles dédiées aux entreprises, afin de permettre l'arrimage des interventions

6. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le plan d'action régional 2015-2016. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte au moment de la reddition de comptes pour évaluer avec justesse le rendement d'Emploi-Québec Estrie.

Les cibles du présent plan d'action sont donc préliminaires. Elles seront revues au plus tard en septembre 2015 et pourraient être ajustées pour tenir compte, notamment, des résultats réels de 2014-2015, des ressources effectivement allouées à la région et des prévisions économiques révisées pour 2015-2016.

ANNEXE 1. SYNTHÈSE DES ENJEUX, ORIENTATIONS ET AXES D'INTERVENTION PRIORITAIRES POUR 2015-2016

ENJEUX	ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES	
Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de la main-d'œuvre et le chômage coexistent	ORIENTATION 1 : Accélérer l'insertion à l'emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail	Axe d'intervention prioritaire 1.1 L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide ou d'une formation d'appoint	Stratégie 1.1.1 Accompagner et aider les personnes à intégrer un emploi	
			Stratégie 1.1.2 Augmenter la connaissance qu'ont les personnes, les dirigeants de PME et les intervenants économiques des réalités du marché du travail actuel et futur, ainsi que des ressources disponibles pour prévenir ou réduire les périodes de transition	
	ORIENTATION 2 : Favoriser l'insertion en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail	Axe d'intervention prioritaire 2.1 L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée	Stratégie 2.1.1 Soutenir les PME dans leurs pratiques de GRH, dont la gestion de la diversité	
	ORIENTATION 3 : Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité		Axe d'intervention prioritaire 3.1 Les mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficultés en lien avec les transitions	Stratégie 3.1.1 Augmenter la connaissance qu'ont les personnes, les dirigeants de PME et les intervenants économiques des réalités du marché du travail actuel et futur ainsi que des ressources disponibles pour prévenir ou réduire les périodes de transition.
				Stratégie 3.1.2 Accompagner et aider les PME de certains secteurs en difficulté sur le plan du recrutement (approche sectorielle)
			Axe d'intervention prioritaire 3.2 Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi, notamment auprès des travailleurs et des travailleuses faiblement qualifiés	Stratégie 3.2.1 Former les travailleurs en emploi (formation de base et formation qualifiante)
	ORIENTATION 4 : Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre		Axe d'intervention prioritaire 4.1 Les mesures de prévention et d'aide aux personnes qui risquent de perdre leur emploi	Stratégie 4.1.1 Former les travailleurs en emploi (formation de base et formation qualifiante)
			Axe d'intervention prioritaire 4.2 La reconnaissance et le développement des compétences de la main-d'œuvre dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi	Stratégie 4.2.1 Accentuer la qualification de la main-d'œuvre afin de répondre aux besoins des entreprises en difficulté en lien avec les transitions (en lien avec la stratégie 3.1.2)
			Axe d'intervention prioritaire 4.3 Le soutien aux territoires des MRC des Sources et du Granit, qui vivent des situations particulières sur le plan économique	Stratégie 4.3.1 Augmenter la connaissance qu'ont les partenaires des caractéristiques de la main-d'œuvre du territoire de la MRC des Sources afin d'alimenter les réflexions et soutenir les décisions de la table de diversification et du comité main-d'œuvre
			Stratégie 4.3.2 Soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre de la région de Lac-Mégantic au regard des besoins qui seront répertoriés par le milieu dans le cadre des démarches entreprises en vue de relancer les activités économiques	

ANNEXE 1. SYNTHÈSE DES ENJEUX, ORIENTATIONS ET AXES D'INTERVENTION PRIORITAIRES POUR 2015-2016 (SUITE)

<p>ENJEU 2 : L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale</p>	<p>ORIENTATION 5 : Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale</p>	<p>Axe d'intervention prioritaire 5.1 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 emploi</p>	<p>Stratégie 5.1.1 Agir de façon proactive en intervenant rapidement auprès des jeunes nouveaux demandeurs d'aide sociale et leur offrir un accompagnement continu</p>
<p>ENJEU 3 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne</p>	<p>ORIENTATION 6 : Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail</p>	<p>Axe d'intervention prioritaire 6.1 L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestation</p>	<p>Stratégie 6.1.1 Réviser les processus de travail dans une optique d'optimisation de l'utilisation des ressources humaines disponibles</p>
	<p>ORIENTATION 7 : Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de services adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail</p>	<p>Axe d'intervention prioritaire 7.1 Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail</p>	<p>Stratégie 7.1.1 Soutenir les partenaires dans l'actualisation de l'offre de services, notamment afin d'améliorer la persévérance des participants aux mesures</p>
	<p>ORIENTATION 8 : Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi</p>	<p>Axe d'intervention 8.1 L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises</p>	<p>Stratégie 8.1.1 Mettre en place des mécanismes continus d'échange d'information sur les bassins de main-d'œuvre disponible et sur les besoins de main-d'œuvre, entre les équipes dédiées aux services aux individus et celles dédiées aux entreprises, afin de permettre l'arrimage des interventions</p>

ANNEXE 2. LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ESTRIE AU 1^{ER} AVRIL 2015

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE (6 POSTES)	
Louis Bernard	Confédération des syndicats nationaux de l'Estrie (CSN)
Ricky Lewis, vice-président	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
Réal Marcoux	Union des producteurs agricoles (UPA)
Harold Arsenault	Conseil régional FTQ
Bernard Cournoyer	Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
Denis Beaudin	Confédération des syndicats nationaux de l'Estrie (CSN)
MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES (6 POSTES)	
André Beaugard	Verbom
Louise Bourgault	Chambre de commerce de Sherbrooke
Josée Fortin	Sherbrooke Innopole
VACANT	
Jean-François Pagé	Lavery, de Billy, s.e.n.c.r.l. Avocats
Rémi Naaman	HyperShell inc.
MEMBRES REPRÉSENTANT LE MILIEU DE LA FORMATION (4 POSTES)	
Marie-France Bélanger, présidente	Cégep de Sherbrooke
VACANT	
Gilles Normand	Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke
Luc Paquette	Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke
MEMBRES REPRÉSENTANT LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES (2 POSTES)	
Nicole Bergeron	Pro-Gestion Estrie
Mercedes Orellana, vice-présidente	Service d'aide aux Néo-Canadiens de Sherbrooke (SANC)
MEMBRE REPRÉSENTANT EMPLOI-QUÉBEC	
Anne-Marie Éthier	Directrice régionale d'Emploi-Québec Estrie
MEMBRES SANS DROIT DE VOTE (2 POSTES)	
Daniel Meunier	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations (MEIE)
Pierre Poulin	Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (MAMOT)
MEMBRES INVITÉS D'EMPLOI-QUÉBEC (3 POSTES)	
Chantal Lalonde	Directrice du soutien aux opérations régionales
David Létourneau	Directeur de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail
Nancy Noël	Coordonnatrice du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Estrie

PLAN
D'ACTION
RÉGIONAL
2015-2016