

PLAN D'ACTION RÉGIONAL



2005-2006

EMPLOI-QUÉBEC CENTRE-DU-QUÉBEC

Adopté par
le Conseil régional des partenaires
du marché du travail du Centre-du-Québec
le 10 février 2005

Le Plan d'action régional 2005-2006 est réalisé par la Direction de la planification et du soutien aux opérations d'Emploi-Québec Centre-du-Québec.

Direction de la planification et du soutien aux opérations

Jean-François Ruel, directeur

Analyse et rédaction

Chantal Duford, agente de recherche à la planification

Mise en page

Maryse Paquet, agente de secrétariat

Téléphone : (819) 475-8701

Télécopieur : (819) 475-8781

Courriel : maryse.paquet@messf.gouv.qc.ca



Le **Plan d'action régional 2005-2006** est disponible sur Internet à l'adresse suivante :

[www. emploi.quebec.net](http://www.emploi.quebec.net)

sous publications / par région / Centre-du-Québec

LE GENRE MASCULIN EST UTILISÉ AFIN D'ALLÉGER LE TEXTE.

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec, 2005

ISBN - 2-550-43895-7

Avant-propos

Le *Plan d'action régional 2005-2006 d'Emploi-Québec Centre-du-Québec* marque le début d'un nouveau cycle de planification stratégique avec l'application de nouvelles orientations au niveau national et l'adoption de nouveaux axes d'intervention régionale.

Ces axes d'intervention s'appuient sur une analyse approfondie du marché du travail, provenant en grande partie du *Profil du marché du travail du Centre-du-Québec*, publié en avril 2004. Cette connaissance du marché du travail a été confrontée à la perception locale et régionale des partenaires d'Emploi-Québec intervenant en lien avec le développement économique, l'emploi et la formation. En effet, le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec a effectué, à l'automne 2004, une tournée de consultations dans les cinq MRC et dans la région.

Les axes d'intervention régionale sont retenus, tout comme les orientations nationales, pour une période allant de 2005 à 2008. Ces axes sont la base des interventions et des stratégies qu'entend mener Emploi-Québec Centre-du-Québec afin de répondre aux besoins du marché du travail pour les prochaines années. Des axes d'intervention sont adoptés dans le but de *favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois, de contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux, et enfin, d'améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens*. Comme la situation du marché du travail et des entreprises évolue très rapidement, les stratégies et interventions qui sont mises de l'avant sont adaptées annuellement.

Le projet gouvernemental de modernisation de l'État et d'amélioration des services aux citoyennes et aux citoyens se poursuivra tout au long de l'année 2005-2006.

Le partenariat continuera d'être au centre de toutes les stratégies d'intervention d'Emploi-Québec en matière de main-d'œuvre et d'emploi. La nouvelle Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec fait partie de ses partenaires et la collaboration avec les ressources externes s'intensifie. Le Conseil régional poursuivra son travail dans le dossier de la *Stratégie de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre au Centre-du-Québec*, en recentrant ses actions sur les besoins actuels du marché du travail.

C'est donc avec beaucoup d'enthousiasme que nous vous invitons à parcourir notre plan d'action 2005-2006.

Denis Boily
Président du Conseil régional des partenaires
du marché du travail du Centre-du-Québec

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

Table des matières

1	La mission d'Emploi-Québec et le contexte national	5
2	Les clientèles et les services	6
3	La problématique régionale du marché du travail	7
3.1	La tendance démographique : diminution de la population en âge de travailler	7
3.2	L'évolution récente du marché du travail : la région se porte bien	7
3.3	L'évolution prévue du marché du travail : la croissance devrait être au rendez-vous	9
3.4	Le contexte économique mondial et la productivité	9
3.5	Les secteurs d'activité économique	11
3.5.1	Les problématiques du secteur de l'agriculture	12
3.5.2	Les problématiques du secteur manufacturier	13
3.5.3	Les problématiques du secteur des services	14
3.6	L'emploi par niveaux de compétence	16
3.7	Quelques pistes de solution	16
4	Les problématiques des clientèles à risque de chômage prolongé	18
4.1	Les prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi	18
4.2	Les prestataires de l'assurance-emploi	19
4.3	Les jeunes	20
4.4	Les femmes	21
4.5	Les travailleurs de 45 ans et plus	21
4.6	Les personnes handicapées	22
4.7	Les personnes immigrantes ou membres des minorités visibles	23
4.8	Les adultes judiciairisés	24
4.9	Les personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue	24
4.10	Les personnes autochtones : des services d'emploi spécialisés	25
5	La planification stratégique 2005-2008	26
♦	Orientation 1 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois - Axes d'intervention et stratégies	27
♦	Orientation 2 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux - Axes d'intervention et stratégies	35
♦	Orientation 3 : Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens - Axes d'intervention et stratégies	42
6	Les ressources budgétaires en 2005-2006	44
7	Les facteurs de contingence	46
	Annexe 1 - Cibles de résultats 2005-2006 - les CLE, le Centre-du-Québec et le Québec	47
	Annexe 2 - Orientations de la Stratégie de rétention et d'attraction de la main-d'oeuvre au Centre-du-Québec	50
	Annexe 3 - Liste des membres du Conseil régional au 10 février 2005	51

1 La mission d'Emploi-Québec et le contexte national

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Les dysfonctionnements auxquels l'agence s'attaque imposent des coûts économiques et sociaux importants et constituent un frein au développement économique et social du Québec.

Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir à l'ensemble de la population et des entreprises des services publics d'emploi performants et de qualité qui tiennent compte des nouvelles réalités du marché du travail.

La planification d'Emploi-Québec s'appuie sur les dispositions de sa Convention de performance et d'imputabilité. Elle s'inscrit dans les orientations et les objectifs du Plan stratégique du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Elle respecte les paramètres de transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi convenus avec le gouvernement fédéral dans l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. Les actions prévues concrétisent notamment la contribution d'Emploi-Québec au Plan gouvernemental pour l'emploi ainsi qu'au Plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Le processus de planification vise à mobiliser les partenaires du marché du travail dans une action concertée. Les éléments retenus sont fondés sur une analyse rigoureuse des problématiques du marché du travail et des clientèles.

C'est dans ce contexte que le Conseil régional des partenaires du marché du travail identifie ses priorités et qu'Emploi-Québec a préparé son plan d'action régional.

2 Les clientèles et les services

Emploi-Québec offre des services aux personnes en âge de travailler et aux entreprises du Québec, en partenariat avec des intervenants du marché du travail. Ces services s'adressent aux personnes qui cherchent à intégrer ou à réintégrer le marché du travail, ou encore à se maintenir en emploi. Emploi-Québec aide les entreprises qui veulent optimiser leurs pratiques de gestion des ressources humaines et à parfaire la qualification de la main-d'oeuvre, peu importe leur taille ou leur secteur d'activité. Finalement, Emploi-Québec Centre-du-Québec offre du soutien au développement régional et local des collectivités.

Toute personne peut s'adresser à son centre local d'emploi (CLE) pour obtenir une analyse sommaire de ses besoins en regard du marché du travail, de l'information sur le marché du travail et l'accès à divers outils de recherche en ligne sur les professions et la formation, des services de placement, des banques d'emplois, des outils méthodologiques (curriculum vitae, ordinateur, téléphone, télécopieur, etc.), la certification requise pour l'exercice d'un métier réglementé ou régi par des normes interprovinciales (Sceau rouge).

Les personnes qui rencontrent des difficultés particulières pour intégrer le marché du travail peuvent bénéficier d'un service d'orientation professionnelle, de soutien à la recherche d'emploi, d'activités de développement de l'employabilité ou d'insertion, d'activités de formation répondant aux besoins du marché du travail, et selon certaines conditions, d'un soutien du revenu durant leur participation.

Les personnes en emploi peuvent bénéficier du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et d'un comité d'aide au reclassement des employés en cas de licenciement collectif.

Les entreprises peuvent également obtenir des services et des outils pour le recrutement, la mise en place d'un service des ressources humaines, d'un plan de développement des ressources humaines, d'un comité de concertation ou d'un programme d'aménagement et de réduction du temps de travail, pour l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* et le dépôt d'un projet au *Fonds national de formation de la main-d'œuvre*, pour la réalisation d'activités de formation des employés, pour la réalisation de projets créateurs d'emplois ou stabilisant l'emploi, le soutien à l'embauche de personnes présentant des difficultés particulières et la concertation dans la résolution de problèmes communs aux entreprises d'un secteur d'activité.

3 La problématique régionale du marché du travail

Si les tendances démographiques évoluent lentement, le marché du travail et les soubresauts des secteurs d'activité économique changent plus rapidement. Il en sera question dans ce chapitre.

La réalisation des profils du marché du travail des cinq MRC et de la région¹, en avril 2004, a permis de dresser un portrait juste et relativement actuel des problématiques qui touchent le Centre-du-Québec. Ces profils constituent des documents de référence statistique pour tout ce qui concerne les données locales jusqu'au prochain recensement de Statistique Canada, en 2006.

3.1 La tendance démographique : diminution de la population en âge de travailler

La tendance démographique se poursuivra durant plusieurs années. Dans les MRC de Bécancour, de L'Érable et de Nicolet-Yamaska, la population est en diminution. La population en âge de travailler, de 15 à 64 ans, qui interpelle davantage Emploi-Québec, est actuellement à la baisse dans ces trois MRC. Ailleurs, soit dans les MRC de Drummond et d'Arthabaska, la population continue à augmenter. Toutefois, d'ici 2012, la population en âge de travailler sera en déclin dans toutes les MRC et même au Québec. Plus particulièrement, d'ici 2021, les jeunes de 15 à 24 ans du Québec verront leur poids démographique diminuer jusqu'à 16 %, le groupe des 25-54 ans diminuera légèrement jusqu'à 60 % et celui des 55-64 ans augmentera jusqu'à 24 %. L'augmentation du poids démographique des personnes de 55 à 64 ans commande d'accroître leur présence sur le marché du travail car leur taux d'emploi est particulièrement faible.

L'exode des jeunes et les obstacles à la venue des immigrants en région aggravent les risques de pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour les années à venir. L'exode affecte le Centre-du-Québec, particulièrement les MRC rurales de Bécancour, de L'Érable et de Nicolet-Yamaska. Par ailleurs, même si les personnes immigrantes s'intègrent bien au marché de l'emploi, la part de la population immigrante demeure faible dans la région. On peut contribuer à contrer l'exode des jeunes et à encourager les personnes immigrantes à s'installer au Centre-du-Québec grâce à des actions ciblées et à la concertation des partenaires.

3.2 L'évolution récente du marché du travail : la région se porte bien

Au *Recensement 2001* (Statistique Canada), on avait recensé 103 740 personnes en emploi dans la région, pour un taux d'emploi de 59,9 %, alors que celui du Québec était de 58,9 %. Plus particulièrement, le taux d'emploi des hommes était de 66,9 % alors que celui des femmes était de

1. *Profil du marché du travail du Centre-du-Québec*, Emploi-Québec Centre-du-Québec, avril 2004.

52,9 % au Centre-du-Québec. On avait aussi dénombré 7 980 chercheurs d'emploi et un taux de chômage régional de 7,1 % en regard de celui du Québec qui atteignait 8,2 %. Le taux d'activité dans la région était de 64,5 %, soit similaire à celui de la province (64,2 %). La région comptait environ 36 725 personnes de 15 à 64 ans inactives sur le marché du travail.

L'évolution récente du marché du travail a été plutôt positive pour le Centre-du-Québec. Comme le montre le tableau 1, le nombre d'emplois s'est accru jusqu'à 110 700 en 2004, soit une augmentation de 1,5 % en regard des chiffres de 2003 et de 6,7 % en regard du *Recensement 2001*. Le taux d'emploi atteint un sommet avec 61,0 % des Centricois de 15 ans et plus en emploi. Il en va de même pour la population active qui s'est accrue de 1,3 % entre 2003 et 2004 et de 8,3 % en regard du *Recensement 2001*. Après avoir connu une hausse importante entre 2002 et 2003, le nombre de chômeurs a diminué de 3,7 % durant l'année 2004, pour atteindre 10 300 chômeurs. Le taux de chômage atteint 8,5 % dans la région, soit une baisse de 0,5 point de pourcentage, comparativement à 2003.

Tableau 1
Évolution récente du marché du travail selon l'Enquête sur la population active

		Année 2002	Année 2003	Année 2004	Variation 2003-2004
Nombre d'emplois	Québec	3 592 700	3 649 900	3 704 900	1,5%
	Centre-du-Québec	105 700	108 700	110 700	1,8%
Taux d'emploi	Québec	59,5%	60,0%	60,3%	0,3 pt
	Centre-du-Québec	58,7%	60,2%	61,0%	0,8 pt
Population active	Québec	3 929 900	4 016 500	4 046 900	0,8%
	Centre-du-Québec	114 600	119 400	121 000	1,3%
Taux d'activité	Québec	65,1%	66,0%	65,8%	-0,2 pt
	Centre-du-Québec	63,6%	66,1%	66,7%	0,6 pt
Nombre de chômeurs	Québec	337 200	366 600	341 900	-6,7%
	Centre-du-Québec	9 000	10 700	10 300	-3,7%
Taux de chômage	Québec	8,6%	9,1%	8,4%	-0,7 pt
	Centre-du-Québec	7,9%	9,0%	8,5%	-0,5 pt

Source : *Enquête sur la population active*, données annuelles non désaisonnalisées, 2002, 2003 et 2004.

L'*Enquête de la population active (EPA)*² permet de constater que les emplois créés dans la région l'ont été principalement pour des postes à temps partiel, alors que les emplois à temps plein ont chuté de 1,6 % au Centre-du-Québec. La situation est différente au Québec, alors que ce sont surtout des emplois à temps plein qui ont été créés (+ 1,8 %).

2. **Mise en garde :** Les données sur le marché du travail provenant du *Recensement 2001* sont fiables puisqu'elles proviennent de la participation de 20 % de la population, soit plus de 30 000 personnes de 15 ans et plus de la région. L'*Enquête sur la population active (EPA)* fournit des données sur les indicateurs du marché du travail à partir d'un échantillonnage plus restreint de la population - soit pour le Centre-du-Québec un groupe de 305 ménages - et comportent une certaine marge d'erreur, mais cette enquête a l'avantage de permettre un suivi mensuel du marché du travail. Ces chiffres ne peuvent pas être utilisés comme des faits, mais plutôt comme des estimations permettant de dégager des tendances à moyen terme.

3.3 L'évolution prévue du marché du travail : la croissance devrait être au rendez-vous

Selon les prévisions d'Emploi-Québec, l'emploi devrait continuer de croître, entre 2004 et 2008, d'environ 1,4 % par année au Québec et de 1,3 % dans la région; et le taux de chômage devrait diminuer durant cette période pour atteindre près de 7,3 % en 2008³. En plus de la croissance de l'emploi, on comptera une forte demande de main-d'œuvre due au remplacement des travailleurs qui prendront leur retraite. En fait, pour la période 2004-2008, près de 60,1 % des besoins de main-d'œuvre devraient provenir du remplacement des employés.

L'évolution du marché de l'emploi au Centre-du-Québec implique que la situation des personnes désirant intégrer ou réintégrer le marché du travail devrait continuer de s'améliorer dans les prochaines années. En contrepartie, pour les employeurs, cela signifie l'obligation de s'adapter continuellement à ces changements et de fournir plus d'efforts pour trouver et garder leur main-d'œuvre en utilisant, dans certains cas, des nouvelles stratégies.

3.4 Le contexte économique mondial et la productivité

Depuis l'an 2000, la production mondiale évolue dans un contexte d'incertitude, duquel le Québec a toutefois bien tiré son épingle du jeu, résistant au ralentissement du marché américain. Le crash technologique survenu en 2000, la mondialisation des marchés et l'impact négatif qu'a entraîné la hausse rapide du dollar canadien sur l'emploi manufacturier ont été marquants.

Ce contexte d'incertitude devrait prévaloir encore au cours de la prochaine année. La force relative du dollar canadien demeurera un facteur de risque important pour les exportations et l'emploi manufacturier, rendant d'autant plus nécessaire l'augmentation de notre productivité. Parmi les nouveaux facteurs qui pourraient s'ajouter, mentionnons le ralentissement probable de la construction résidentielle, la hausse du prix du pétrole et, à plus long terme, une hausse durable des taux d'intérêt.

La mondialisation des marchés et l'évolution technologique provoquent plusieurs changements commerciaux et entraînent des changements de réglementation et d'organisation du travail. Les règles commerciales internationales se modifient; l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce à compter de 2005 en est un exemple. La nature des compétences recherchées pour répondre aux besoins du marché modifie la structure de l'économie du Québec et de l'emploi tout en sollicitant fortement la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre.

Comme le marché québécois est restreint par la petite taille de la population, le Québec doit exporter une grande partie de sa production pour maintenir le niveau de son produit intérieur brut (PIB). Le niveau de vie de la population québécoise dépend de l'importance du PIB qui est dicté par quatre facteurs : la taille de la population, le taux d'emploi, le nombre d'heures travaillées et la

3. *Le marché du travail dans la région du Centre-du-Québec - Perspectives professionnelles 2004-2008, Emploi-Québec Centre-du-Québec, 2004.*

productivité des entreprises. Considérant que la population en âge de travailler sera bientôt en déclin et que le nombre d'heures travaillées ne saurait être augmenté, il faudra agir sur le taux d'emploi de la population de 15 à 64 ans et sur la productivité des entreprises, sans aller au détriment d'une bonne scolarisation.

La productivité des entreprises du Québec est plus faible que celle des entreprises ontariennes et américaines. Ce problème a été masqué pendant plusieurs années par la faiblesse du dollar canadien et par la vigueur de l'économie mondiale. Parmi les produits d'exportation, les quatre industries manufacturières qui affichent la plus faible valeur ajoutée procurent une grande part des emplois dans la région. Il s'agit de la fabrication de vêtements – qui a toutefois beaucoup diminué depuis 2001 –, de la fabrication de meubles, de l'impression et des activités diverses de fabrication. La faible valeur ajoutée de la production de vêtements et de meubles explique, en partie du moins, les difficultés vécues par ces secteurs depuis l'ouverture mondiale des marchés. Le Québec accuse également un retard important sur la productivité dans le secteur des services (nouvelles technologies de l'information et communication). Il faudra contribuer à transformer la structure économique de la région afin d'orienter davantage la production vers des produits à haute valeur ajoutée.

L'amélioration de la productivité constitue le seul moyen connu de résoudre le problème du nombre insuffisant de travailleurs pour faire face au vieillissement de la population ou à la concurrence de l'immense bassin de main-d'œuvre faiblement salarié des pays nouvellement industrialisés. C'est aussi le seul moyen de compenser la hausse relative du dollar canadien et d'assurer la compétitivité des entreprises du Québec sans hypothéquer le niveau de vie de la population.

La productivité dépend de plusieurs facteurs, dont la qualification de la main-d'œuvre. Le niveau de scolarité de la population québécoise a beaucoup augmenté ces dernières années, mais la région affiche toujours un retard, surtout dans le taux de diplomation au niveau secondaire et dans la fréquentation du niveau universitaire. Au Centre-du-Québec, 25,4 % de la population n'ont pas de certificat d'études secondaires, c'est 6,7 % supérieur à la moyenne provinciale (18,7 %). Dans la région, 16,1 % de la population ont fait des études universitaires (9,9 % avec diplôme), or au Québec c'est 29,1 % (18,7 % avec diplôme). Par conséquent, le Centre-du-Québec risque d'éprouver des difficultés additionnelles pour accroître la productivité des entreprises.

L'augmentation de la productivité correspond à la valeur ajoutée (salaires et profits) par heure travaillée. Le Québec pourra maintenir, voire augmenter son niveau de vie, s'il réussit à transformer massivement sa production vers des produits à haute valeur ajoutée, impliquant des travailleurs plus scolarisés, plus qualifiés, gagnant de meilleurs salaires et ayant possiblement de meilleures conditions de travail.

Par ailleurs, l'autre facteur sur lequel on peut avoir une influence est le taux d'emploi de la population. Le Québec détient un taux d'activité et un taux d'emploi comparables aux autres pays développés : taux d'activité de 77,0 %, au 8^e rang d'un groupe de 30 pays de l'OCDE et taux d'emploi de 69,9 %, au 12^e rang du même groupe. Seuls les Québécois de 55 à 64 ans affichent un retard important comparativement aux autres pays (18^e rang parmi les 30); au *Recensement 2001*, le taux

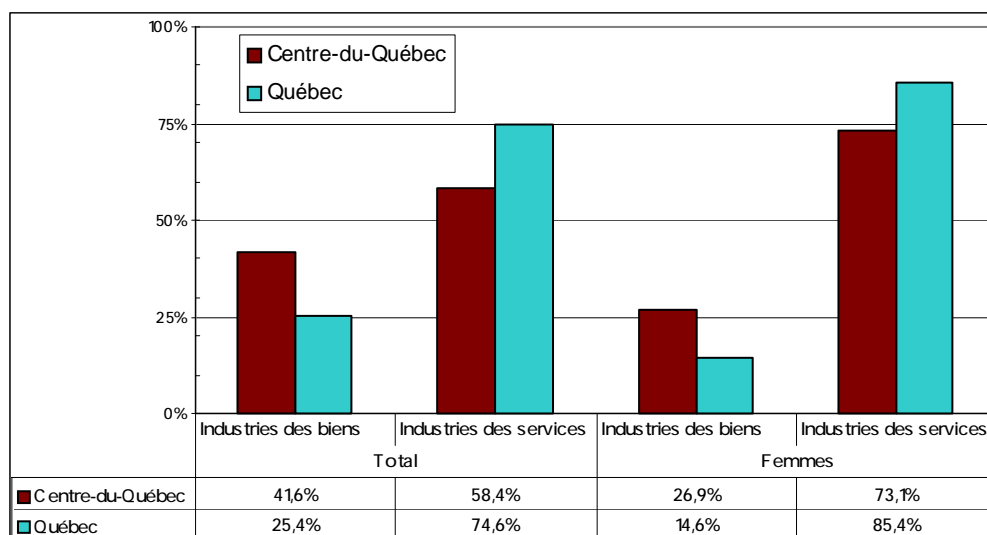
d'emploi des 55-64 ans était de 43,3 % au Québec et de 42,7 % au Centre-du-Québec. Dans la situation où les personnes de 55 à 64 ans prendront une place plus grande dans la population québécoise, il est impératif d'augmenter le taux d'emploi de ce groupe de la population pour être plus compétitif au niveau mondial.

3.5 Les secteurs d'activité économique

L'emploi manufacturier est à la baisse depuis plusieurs années dans la plupart des pays développés alors qu'au Canada et au Québec, la tendance demeurait à la hausse entre 1996 et 2001. L'industrie des biens représentait, en 2001, 41,6 % des emplois au Centre-du-Québec. L'industrie des biens inclut l'exploitation des ressources naturelles, la distribution des services publiques, la construction, la fabrication et transformation. D'autre part, **l'industrie des services** occupe 58,4 % de la main-d'œuvre de la région comparativement à 74,6 % pour le Québec. Elle regroupe tous les types de commerce, l'industrie du transport et de l'entreposage, l'industrie de l'information, le secteur culturel, le secteur des finances et de l'assurance, l'immobilier et les services de location, tous les types de services professionnels et les services d'aide aux entreprises.

En terme d'emplois, la région comporte une plus grande part d'emplois manufacturiers (27,4 %) que le Québec (17,4 %), tout comme pour **les emplois liés à l'agriculture** (7,6 % dans la région versus 1,9 % au Québec). Par contre, la région affiche une part inférieure dans tous les secteurs de l'industrie des services, sauf pour les commerces de gros et les « autres services (sauf administrations publiques) ». On constate un retard important particulièrement dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (2,9 % des emplois versus 6,0 % au Québec), dans les administrations publiques (2,8 % des emplois versus 6,4 % au Québec) et dans l'industrie de l'information et industrie culturelle (0,7 % des emplois versus 2,6 % au Québec).

Répartition des emplois selon les deux grandes industries



Source : Recensement 2001.

Quant à la main-d'œuvre féminine, on la retrouve encore davantage dans l'industrie des services comparativement à la main-d'œuvre masculine. En fait, dans la région, 73,2 % des femmes en emploi desservent l'industrie des services alors que le taux est de 85,4 % pour les travailleuses québécoises. Cela illustre bien l'importance des secteurs manufacturier et agricole au Centre-du-Québec qui embauchent respectivement 19,2 % et 5,7 % des femmes en emploi de la région (11,4 % et 1,3 % respectivement au Québec).

Par ailleurs, en considérant les renseignements du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation et ceux de la *Liste des industries et commerces du Centre-du-Québec* (LIC), 36,0 % des entreprises du Centre-du-Québec se trouvent dans le secteur agricole. Viennent ensuite les commerces de détail qui représentent 13,3 % des entreprises centricaises, alors que les entreprises du secteur manufacturier arrivent au troisième rang (10,3 % des entreprises). Les autres industries de services (8,3 %), les entreprises de la construction (6,1 %), les entreprises d'hébergement et de restauration (4,7 %), les entreprises des soins de santé et services sociaux (4,5 %), les commerces de gros (4,2 %) et dix autres secteurs, dont la part est moins importante, complètent le tableau des secteurs d'activité des entreprises.

3.5.1 Les problématiques du secteur de l'agriculture

Sur le territoire de Nicolet-Yamaska, le plus agricole de la région, 13,1 % des personnes en emploi travaillent en agriculture. Le portrait⁴ réalisé par le Centre d'emploi agricole du Centre-du-Québec révèle que la production laitière demeure la plus importante, en terme de retombées monétaires, suivie par la production porcine. De nombreuses autres productions se développent et prennent de plus en plus de place sur les marchés (productions biologiques, petits fruits, etc.).

Depuis 1996, on observe une légère baisse des emplois liés à l'agriculture et les perspectives pour 2004-2008 prévoient la continuité de cette tendance. La spécialisation du secteur agricole facilite l'accès à l'emploi pour la main-d'œuvre spécialisée et qualifiée de ce secteur. Les offres d'emploi proviennent, dans 80 % des cas, du secteur laitier. Même si l'emploi est en décroissance, le secteur connaît des difficultés de recrutement de main-d'œuvre des travailleurs agricoles pour plusieurs raisons : plusieurs emplois saisonniers, conditions de travail difficiles, peu d'intérêt pour ce secteur d'activité, difficultés liées au transport, etc. Il faut toutefois mentionner que les conditions de travail se sont améliorées depuis les dernières années, surtout dans la production animale.

On assiste au regroupement de plus en plus fréquent de plusieurs propriétaires au sein d'une même entreprise agricole. L'âge moyen des propriétaires exploitants est à la hausse. On prévoit qu'entre 2003 et 2008, environ 11 % des entreprises agricoles changeront de propriétaire. La gestion de ces investissements nécessite un niveau de connaissance élevé pour adopter de nouveaux procédés plus productifs et répondre aux exigences et aux contrôles environnementaux. Il est donc nécessaire d'accroître les connaissances et la formation des producteurs et de la main-d'œuvre agricole spécialisée. La valeur marchande élevée des fermes limite l'accès à la propriété pour les jeunes, ce qui entraîne des difficultés à assurer la relève. Cette relève doit, de plus, être bien préparée pour affronter les défis liés à la libéralisation des marchés et à la complexité des nouvelles technologies autant en production végétale qu'animale.

4. Centre d'emploi agricole du Centre-du-Québec, *Portrait annuel du marché du travail régional en agriculture*, octobre 2004.

3.5.2 Les problématiques du secteur manufacturier

L'emploi manufacturier est à la baisse dans la majorité des pays développés. Le Québec et la région s'étaient éloignés de cette tendance durant quelques années. Toutefois, avec la hausse relative du dollar canadien et l'explosion de la concurrence étrangère, l'emploi du domaine manufacturier est maintenant à la baisse au Centre-du-Québec. Cela implique de grands impacts particulièrement dans notre région où près de 28 % des travailleurs, en 2001, occupaient un emploi dans ce secteur.

Les secteurs traditionnels sont les plus touchés. Ils ont de plus en plus de difficultés à relever le défi de la compétitivité, particulièrement les secteurs du vêtement, du textile et du meuble. Le secteur du vêtement a été touché par plusieurs centaines de licenciements depuis les dernières années dans la région. D'ailleurs, la production de vêtements aurait diminué de plus de 25 % au cours de la dernière année seulement. L'incertitude touche maintenant le secteur de la fabrication de meubles qui tente toutefois de réagir en réorganisant la production et en misant sur de nouveaux produits.

Heureusement, l'économie régionale s'était beaucoup diversifiée depuis deux décennies. Les secteurs traditionnels – textile, meuble, bois et vêtement – représentaient, en 2001, environ 9 440 emplois sur un total de 28 424 emplois manufacturiers. L'expansion des secteurs de produits métalliques, de la machinerie, du matériel de transport, du papier, de l'électronique, des produits plastiques et matériaux composites a grandement contribué à cette diversification. La diversité industrielle de la région implique une large gamme de technologies de production et de compétences.

Durant la dernière année, plusieurs entreprises ont connu une expansion, notamment : l'entreprise *Shermag* de Sainte-Gertrude à Bécancour, qui a créé 42 nouveaux emplois dans la fabrication de meubles; *Fabrication S. Houle* de Saint-Germain-de-Grantham qui, après avoir vu l'entreprise détruite par les flammes l'hiver dernier, a repris ses opérations de fabrication de machinerie agricole et commerciale, prévoyant une création de 50 emplois en 18 mois; *Les Industries Ling* de Warwick ont étendu leur production de boîtes de carton et ont créé une cinquantaine d'emplois directs et indirects; et *Le Groupe Alimentaire Nordique* de Sainte-Perpétue augmente sa production, ce qui permettra la création de 38 emplois sur trois ans. De plus, un important projet de construction pour une centrale de cogénération de l'entreprise *TransCanada* procure près de 600 emplois dans la MRC de Bécancour.

Cependant, d'importantes pertes d'emploi ont aussi été signalées, principalement chez *Denim Swift* de Drummondville, chez *Olymel* de Princeville, et chez *Avanti* de Plessisville. *Denim Swift* (Les services Drummondville inc.), manufacturier de textile, a dû répondre aux attentes de ses propriétaires américains en fermant son département de tissage, provoquant la mise à pied de 600 travailleurs. Un comité d'aide au reclassement a été mis en place de même qu'un projet pilote pour travailleurs âgés visant certains de ces employés. La fermeture de l'usine d'*Olymel* à Princeville visait la relocalisation de la production dans les usines de Vallée-Jonction et de Saint-Simon, touchant 387 travailleurs. Certains ont accepté un transfert pour conserver leur emploi et les autres peuvent participer à un comité d'aide au reclassement. Finalement, *Les vêtements Avanti* (division de Tricot Richelieu), une entreprise de fabrication de vêtements sportifs située à Plessisville, a cessé une partie de sa production, mettant à pied 125 travailleurs sur un total de 180.

Pour la majorité des secteurs manufacturiers, les employeurs locaux doivent automatiser davantage les opérations pour bénéficier d'une technologie équivalente à celle de leurs concurrents et permettre de concurrencer les nouveaux joueurs. Les entreprises doivent s'adapter à plusieurs grands changements ces années-ci, surtout celles qui transigent avec l'étranger. Certaines entreprises réorientent déjà leur production vers des produits à haute valeur ajoutée ou des produits de niche; d'autres adaptent leurs processus de fabrication pour mieux répondre aux besoins et aux délais des clients et se démarquer de la concurrence.

Malgré la demande de main-d'œuvre moins importante que par les années antérieures dans le secteur manufacturier, certaines entreprises de la région connaissent encore des difficultés de recrutement pour certains emplois spécialisés ou semi-spécialisés. Cette situation est vécue notamment dans les secteurs industriels suivants :

- Fabrication de produits métalliques;
- Matériaux composites et plastiques;
- Fabrication de machines;
- Fabrication de produits en bois.

On a toujours de la difficulté à former suffisamment de personnes pour occuper des postes dans des emplois en demande, comme dans les programmes de matriçage, de soudure ou de ferblanterie-tôlerie. Ces métiers connaissent une demande au niveau provincial; les régions entrent en compétition pour le recrutement des travailleurs ayant les compétences requises.

3.5.3 Les problématiques du secteur des services

Bien que le nombre d'emplois liés à l'industrie des services ait augmenté entre 1996 et 2001, cela représentait moins de 3 emplois sur 5 dans la région (58,4 %), alors qu'au Québec c'était presque 4 emplois sur 5 (74,6 %). Le seul domaine des services ayant connu une hausse d'emplois marquée entre 1996 et 2001, pour la région, est celui du transport et de l'entreposage.

Les domaines de l'industrie des services comptant le plus d'emplois en 2001 sont :

- Le commerce de détail;
- La santé et les services sociaux;
- L'hébergement et la restauration;
- Les services d'enseignement;
- Le commerce de gros;
- Le transport et l'entreposage.

Il faut souligner l'importance de plusieurs attraits touristiques et culturels originaux au Centre-du-Québec, notamment le Village Québécois d'Antan, le Festival du fromage de Warwick, la culture de la canneberge, la migration des oies blanches à Baie-du-Febvre, le Centre de biodiversité, le Moulin Michel, le réseau des pistes cyclables, le Mondial des cultures, les Légendes fantastiques, le Festival international de musique actuelle, le Musée Laurier, le Musée du Bronze ou le Musée des Religions.

Durant la dernière année, la région a connu une croissance d'emploi répartie dans plusieurs entreprises, notamment dans la vente et la restauration. Selon les prévisions, les secteurs qui devraient croître le plus au cours des prochaines années (plus de 2 % par année) sont :

- Soins de santé et assistance sociale;
- Gestion d'entreprise et services administratifs;
- Commerce de gros;
- Commerce de détail;
- Services professionnels, scientifiques et techniques.

Ainsi, alors que les difficultés de recrutement étaient surtout vécues par le secteur manufacturier dans les dernières années, certains secteurs des services pourraient se trouver dans la même situation dans l'avenir, que ce soit en raison de la croissance de l'emploi ou du remplacement de la main-d'œuvre. Les besoins de main-d'œuvre se feront surtout sentir dans les secteurs suivants :

- La santé;
- Les sciences sociales;
- L'enseignement;
- L'administration publique;
- La vente;
- Les services;
- Les sciences naturelles et appliquées.

Le secteur des services offre une part d'emplois à temps partiel, temporaires ou à contrat, notamment dans le commerce de détail, la restauration, l'hébergement, le tourisme et la culture. Beaucoup de ces emplois sont occupés par des femmes ou des jeunes.

Les nouvelles technologies de communication et de bureautique sont très présentes dans l'industrie des services. Les besoins de formation sont donc nombreux, principalement en regard d'Internet, des différents logiciels et des langues.

L'augmentation de la concurrence ainsi que l'évolution des besoins du consommateur nécessitent des capacités d'innovation de la part des propriétaires et des gestionnaires. Ainsi, ils doivent adapter leur mode de gestion afin d'optimiser leurs ressources humaines, financières et matérielles.

Selon les données du *Recensement 1996* (non disponibles pour le *Recensement 2001*), dans la région du Centre-du-Québec, les industries à concentration élevée de savoir regroupaient 9,4 % de la main-d'œuvre régionale par rapport à 16,8 % pour l'ensemble du Québec. Cette situation s'expliquait en partie par la faiblesse relative du secteur des services et le peu d'institutions gouvernementales dans notre région par rapport au Québec. La demande de main-d'œuvre pour ces professions demeure en hausse, et ce, en dépit de l'important ralentissement survenu en 2000. Le nombre d'emplois dans ce secteur de l'économie est en croissance dans la région et ceci pourrait favoriser le retour des jeunes qui sont allés étudier à l'étranger.

3.6 L'emploi par niveaux de compétence

La région du Centre-du-Québec compte, en parts relatives, moins d'emplois des niveaux professionnel et de gestion que le Québec. Pour ces deux niveaux, nous comptons 17,6 % des emplois contre 25,9 % pour le Québec. Ces niveaux de compétence sont normalement associés à des emplois mieux rémunérés que la moyenne. C'est au niveau professionnel que l'écart est le plus important, alors qu'on y retrouve seulement 9,8 % des emplois au Centre-du-Québec, comparativement à 16,2 % en moyenne au Québec. La région a toutefois amélioré sa situation entre 1996 et 2001 (+1 point pour la région par rapport à +0,4 point pour la province).

À l'inverse, la région compte plus de travailleurs dans les niveaux technique, intermédiaire et élémentaire comparativement à la moyenne provinciale. Les niveaux intermédiaire et élémentaire comportent une part plus importante d'emplois faiblement rémunérés.

Cette répartition des emplois de la région par niveaux de compétence est un des éléments pouvant expliquer, du moins en partie, les écarts observés entre le salaire moyen au Centre-du-Québec et celui de l'ensemble de la province. Le niveau de scolarité des travailleurs, implicitement lié aux niveaux de compétence, permet aussi d'expliquer, sous une autre optique, ces écarts salariaux.

3.7 Quelques pistes de solution

Des initiatives comme la *Stratégie de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre au Centre-du-Québec*, *Ambition Emploi II* dans la MRC de L'Érable, l'événement *Vision Emploi* à Victoriaville ou le *Défi Emploi Drummond*, ainsi que des initiatives de certaines entreprises, tentent de pallier les difficultés de recrutement de main-d'œuvre. Malgré ces difficultés de recrutement, plusieurs employeurs ne songent pas à embaucher des personnes qui vivent des problématiques particulières d'intégration mais qui possèdent néanmoins les compétences nécessaires pour occuper un emploi.

Une des solutions envisagées pour solutionner les problèmes de recrutement réside dans le développement de formations adaptées avec stages en entreprise. La formation à temps partiel par module pour des gens en emploi serait un autre moyen d'obtenir de la main-d'œuvre qualifiée. Cependant, il faut que la main-d'œuvre soit apte à accroître ses qualifications professionnelles, ce qui nécessite une formation de base adéquate. Un projet pilote de conciliation travail-études, initié à la Commission scolaire des Chênes, vise l'acquisition de connaissances générales ou professionnelles reliées à l'intégration d'un emploi en entreprise. Le programme s'adresse à des jeunes prestataires de l'assistance-emploi sans diplôme d'études et vise leur insertion durable en emploi et leur autonomie financière.

Les besoins sont multiples tant pour le perfectionnement des salariés de production que pour l'actualisation des compétences de base de la main-d'œuvre sans emploi. Ces besoins sont aussi variés que l'alphabétisation, la connaissance de l'anglais et de l'espagnol, ou des formations spécifiques à la suite de changements au sein d'une entreprise. La formation est nécessaire tant pour l'intégration en emploi que pour le maintien en emploi, notamment le maintien en emploi des personnes de 45 ans et plus.

Le soutien aux entreprises est mis de l'avant par diverses activités. Certaines visent l'accroissement de productivité ou de compétitivité, telles les *Tremplins formation-productivité*, le *Projet Défi-productivité*, les réseaux d'entreprises visant l'adoption de *Meilleures pratiques d'affaires* afin d'améliorer la compétitivité et le développement des entreprises. D'autres activités visent à promouvoir la gestion des ressources humaines et soutenir les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines, comme par exemple le réseau Air-H et le Plan de développement des ressources humaines des entreprises du tourisme du Centre-du-Québec.

Emploi-Québec travaille avec les entreprises qui doivent s'adapter aux changements technologiques, organisationnels et de marchés. Les pratiques de commercialisation et de distribution de produits évoluent, notamment avec les affaires électroniques. Emploi-Québec peut soutenir, conseiller et collaborer à l'offre de formation des entreprises pour qu'elles maintiennent leur compétitivité, et continuent à fournir des emplois, ou encore coopèrent avec d'autres entreprises qui veulent exploiter les occasions d'affaires intéressantes et créer davantage d'emplois.

Le Plan gouvernemental pour l'emploi prévoit des interventions qui favoriseront le maintien du niveau de vie québécois, malgré la diminution prévue de la population en âge de travailler, en misant sur l'augmentation de la productivité des entreprises. Trois grandes orientations chapeautent le Plan gouvernemental pour l'emploi :

- Favoriser l'amélioration du niveau de qualification de la main-d'oeuvre et le développement continu des compétences par la mise en oeuvre d'une stratégie de qualification de la main-d'oeuvre;
- Attirer et conserver davantage de personnes sur le marché du travail et contribuer ainsi à assurer un volume de main-d'oeuvre suffisant dans chacune des régions du Québec;
- Contribuer au développement économique et régional et favoriser ainsi le développement de l'emploi.

Le Centre-du-Québec doit accroître la part des emplois à concentration élevée de savoir en diversifiant les types d'emploi dans les industries des divers secteurs. L'augmentation de ce type d'emploi se traduira par une hausse de valeur ajoutée des biens et services produits dans la région.

4 Les problématiques des clientèles à risque de chômage prolongé

Dix groupes sociaux sont identifiés comme pouvant connaître des difficultés particulières d'intégration en emploi. Ce peut être en raison d'un manque de qualification, un problème comportemental ou encore à cause de préjugés. Il s'agit des prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi, des prestataires de l'assurance-emploi, des jeunes, des femmes, des travailleurs âgés de 45 ans et plus, des personnes handicapées, des personnes immigrantes ou membres des minorités visibles, des adultes judiciarisés, des personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue et des personnes autochtones. Le présent chapitre présente les principales problématiques qui affectent chacun de ces groupes.

4.1 Les prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi

Les prestataires adultes sans contraintes à l'emploi constituent la clientèle de l'assistance-emploi auprès de laquelle Emploi-Québec intervient. Le nombre de prestataires sans contraintes était à la baisse depuis quelques années (-28,9 % pour la région entre 1999 et 2003), mais on observe plutôt une progression depuis la dernière année. Ainsi, en juin 2004, on dénombrait 168 prestataires sans contraintes de plus qu'en juin 2003 (+4,2 %). Plus précisément, ce sont les CLE de Drummondville et de Victoriaville qui ont vu leur clientèle augmenter. Au Québec, la tendance à la baisse se poursuit, compilant une diminution de 18,3 % entre juin 2000 et juin 2004

Tableau 2
Évolution du nombre de prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes, entre juin 2003 et juin 2004

CLE	Nombre de prestataires adultes sans contraintes		Variation	
	Juin 2003	Juin 2004	Nombre	%
Bécancour	301	299	-2	-0,7%
Drummondville	1 813	1 931	118	6,5%
L'Érable	282	278	-4	-1,4%
Nicolet	475	443	-32	-6,7%
Victoriaville	1 113	1 201	88	7,9%
Centre-du-Québec	3 984	4 152	168	4,2%
Le Québec	169 770	164 538	-5 232	-3,1%

Source : Fichiers provenant du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, juin 2003 et juin 2004.

La majorité des prestataires sans contraintes sont des hommes (57 %). L'âge moyen de ces prestataires est de 37 ans et près du tiers sont âgés de 45 ans et plus. Leur durée cumulative moyenne à l'assistance-emploi, depuis janvier 1975, est de près de 10 ans. Cette durée est supérieure à celle de leur vis-à-vis de l'ensemble du Québec qui cumulent près de 9 ans en moyenne. De fait, 81,4 % des prestataires de la région ont une durée cumulative de 24 mois ou plus. Le plus haut niveau de scolarité atteint est inconnu pour 17,4 % d'entre eux, alors que 55,6 % n'ont pas atteint le secondaire V. Pour les quelques personnes hautement scolarisées, on peut soupçonner des problèmes autres que ceux reliés aux compétences professionnelles.

Chez les personnes aptes au travail, la présence prolongée à l'aide financière entraîne une perte progressive des habitudes de travail, donc une difficulté majeure pour l'insertion ou la réinsertion en emploi. Les faits qui précèdent indiquent clairement qu'une majorité de prestataires de l'assistance-emploi a besoin d'un cheminement en développement de l'employabilité. Par ailleurs, l'arrivée récente et continue de nouveaux prestataires permet de cheminer avec quelques personnes qui sont plus près du marché du travail.

4.2 Les prestataires de l'assurance-emploi

Plusieurs prestataires de l'assurance-emploi sont prêts à occuper un nouvel emploi à court terme. Ils ont parfois besoin d'une aide à la recherche d'emploi ou d'une mise à niveau de leurs connaissances ou de leurs compétences. Par contre, d'autres prestataires ont besoin de compléter des études ou de réorienter leur carrière pour correspondre aux emplois disponibles.

Entre juin 2003 et juin 2004, la région a connu une augmentation importante du nombre de prestataires de l'assurance-emploi, soit une augmentation de 1 195 personnes (13,9 %). Seule la MRC d'Arthabaska a connu une baisse, quoique légère (-1,5 %). Dans les autres MRC, les augmentations ont atteint jusqu'à 24,9 % dans L'Érable et 21,4 % dans Drummond. Certaines fermetures expliquent une partie de cette hausse, notamment Olymel à Princeville et les mises à pied de Denim Swift à Drummondville. Au Québec, le nombre de prestataires est stable depuis la dernière année.

En juin 2004, la majorité des prestataires étaient des hommes (57,0 %). Les prestataires âgés entre 25 et 44 ans représentaient 46,7 %, alors que 40,0 % des prestataires de l'assurance-emploi étaient âgés de 45 ans et plus.

Tableau 3
Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi,
entre juin 2003 et juin 2004

CLE	Nombre de prestataires		Variation	
	Jun 2003	Jun 2004	Nombre	%
Bécancour	699	832	133	19,0%
Drummondville	3 199	3 884	685	21,4%
L'Érable	916	1144	228	24,9%
Nicolet	713	848	135	18,9%
Victoriaville	2 743	2 702	-41	-1,5%
Centre-du-Québec	8 590	9 785	1 195	13,9%
Le Québec	258 022	257 765	-257	-0,1%

Source : Fichiers provenant de Ressources humaines et développement des compétences Canada, juin 2003 et juin 2004.

Note : Le total des centres locaux d'emploi est inférieur au total de la région car ce dernier inclut les dossiers aux codes postaux erronés ou extérieurs.

4.3 Les jeunes

De façon générale, les jeunes arrivent plus âgés et plus instruits sur le marché du travail. Selon les données du *Recensement 2001*, plus de 81 % des personnes de 25-29 ans occupaient un emploi en 2001, soit 21 points de plus que pour l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Cependant les 15-24 ans obtenaient un taux d'emploi de 56,3 % en regard de 59,9 % pour l'ensemble des 15 ans et plus du Centre-du-Québec; ce qui s'explique par le fait que plusieurs d'entre eux sont toujours aux études.

Ceux qui ont interrompu leurs études pour rejoindre le marché du travail alors que le taux de chômage est faible pourraient connaître des difficultés à se maintenir en emploi. Derniers engagés, premiers congédiés, leur taux de chômage fluctue grandement en fonction du niveau d'emploi. Leur taux de chômage est plus élevé que pour les autres groupes d'âge, mais il peut s'expliquer par les changements d'emploi plus fréquents en début de carrière et les mouvements d'entrée-sortie des étudiants sur le marché du travail.

Par ailleurs, certains ne possèdent pas les attitudes et comportements requis par les entreprises qui, pour leur part, n'ont souvent pas les mécanismes, les outils ni même une gestion des ressources humaines adaptés pour l'intégration des individus, notamment des jeunes, au marché du travail.

On compte encore trop de jeunes sous-scolarisés, sans diplôme d'études secondaires. Parmi les jeunes prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes (moins de 25 ans) de la région, près de 49 % n'ont pas terminé leurs études secondaires. Les jeunes chercheurs d'emploi sont également confrontés au manque de qualification professionnelle, à des difficultés liées au transport et à la précarité des emplois disponibles.

L'exode des jeunes affecte plus intensément les jeunes scolarisés provenant des MRC rurales. Outre le fait qu'ils doivent sortir du territoire pour poursuivre leurs études, la rareté de certains emplois spécialisés dans la région et l'attrait qu'exerce le style de vie urbain sur les jeunes les incitent à ne pas revenir.

Plusieurs ressources, financées en grande partie par Emploi-Québec, collaborent à l'intégration des jeunes en emploi, dont les carrefours jeunesse-emploi, les entreprises d'insertion et d'autres intervenants spécialisés auprès de cette clientèle. Plusieurs programmes spécifiques s'adressent aux jeunes, dont certains visent le retour des jeunes diplômés. La présence de ces nombreuses ressources nécessite une coordination des actions locales.

4.4 Les femmes

Les femmes participent de plus en plus à l'essor économique du Québec. Les femmes sont maintenant aussi scolarisées, sinon plus, que les hommes. Malgré ces progrès, certains facteurs socioprofessionnels ou familiaux continuent de limiter l'intégration en emploi de certaines femmes, particulièrement les femmes chefs de famille monoparentale.

Les femmes représentent un bassin important de main-d'œuvre disponible. Le taux d'emploi des femmes de la région du Centre-du-Québec est passé de 49,1 % en 1996 à 52,9 % en 2001. Mais, cette croissance de l'emploi se manifeste surtout dans des métiers traditionnels reliés à l'industrie des services; secteur comptant de nombreux emplois à temps partiel. De plus, même si la situation s'améliore, le taux d'activité des femmes (57,1 %) demeure largement inférieur à celui des hommes (66,9 %). Emploi-Québec doit poursuivre ses efforts pour faciliter l'intégration des femmes vers le marché du travail.

Très sollicitées par leurs charges familiales, les femmes sont confrontées à la difficulté de concilier le travail et les obligations familiales, et ce, d'autant plus pour les responsables de famille monoparentale. Mentionnons qu'en juin 2004, 1 680 prestataires adultes de l'assistance-emploi sont responsables de famille monoparentale (13,2 % des prestataires sans contraintes et 66,0 % des prestataires dont la contrainte temporaire est associée à une grossesse ou à des enfants à charge). Plus de 90 % de ces responsables de famille monoparentale sont des femmes. La Politique gouvernementale de conciliation travail-famille, attendue prochainement, aura pour objectif d'atténuer les contraintes qui peuvent se présenter, freinant la participation pleine et entière à la vie professionnelle, familiale et sociale et également de favoriser la participation active des femmes et des hommes sur le marché du travail.

4.5 Les travailleurs de 45 ans et plus

La population en âge de travailler (15 à 64 ans) vieillit, et d'ici 2012, elle devrait même commencer à diminuer. Le faible taux d'emploi des travailleurs âgés, particulièrement les 55 à 64 ans, est donc particulièrement préoccupant.

Les travailleurs âgés représentent un groupe à risque de chômage prolongé ou de retrait forcé du marché du travail, en particulier s'ils sont victimes de licenciement, faiblement scolarisés, ayant beaucoup d'ancienneté chez un même employeur, ou ayant œuvré dans un secteur en déclin. Le risque augmente avec l'âge des travailleurs. Ceux possédant le plus d'ancienneté sont souvent les moins outillés pour entamer une démarche de réintégration au marché du travail.

En juin 2004, 26,0 % des prestataires de l'assurance-emploi étaient âgés entre 45 et 54 ans alors que 13,1 % étaient âgés entre 55 et 64 ans, ce qui marque une progression d'environ 1 % pour chacun de ces deux groupes en regard de juin 2003. Toujours en juin 2004, ce sont 32,2 % des prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes qui étaient âgés entre 45 et 54 ans alors que les 55 ans et plus représentaient 49,3 % des prestataires classés avec contraintes temporaires.

Les changements structurels et technologiques affectent surtout les personnes de 55 ans et plus. La problématique de ce groupe s'avère la réintégration au marché du travail. Le taux de chômage de ces personnes est moins élevé que celui de l'ensemble de la population, cependant la durée de chômage est beaucoup plus longue que pour les jeunes, et elle tend à augmenter.

Les programmes incitatifs de mise à la retraite qui étaient utilisés il y a quelques années ont contribué à la diminution du taux d'emploi de cette partie de la population. Avec la chute des marchés boursiers, pour certains, ou à cause du désir de revenir sur le marché de l'emploi, pour d'autres, on remarque que les jeunes retraités tendent à revenir sur le marché du travail et que le taux d'emploi des 55 à 64 ans a augmenté au cours des trois dernières années pour se retrouver à 46 % en 2003 au Québec (43,3 % en 2001). Ce taux d'emploi demeure toutefois faible comparativement à ceux des Ontariens et des Américains qui voisinent respectivement 55 % et 60 %.

4.6 Les personnes handicapées

La population avec incapacité représente 13,9 % de la population de 15 à 64 ans du Centre-du-Québec, selon le *Portrait socio-économique des personnes avec incapacité*⁵. Le taux d'incapacité de la population de 15 à 64 ans du Québec est de 12,6 %, soit un écart de plus de 1 %.

La population avec incapacité de 15 à 64 ans du territoire de la Mauricie - Centre-du-Québec a un taux d'activité plus faible (40,2 % versus 48,8 % au Québec), un taux d'emploi inférieur (32,4 % versus 42,5 % au Québec) et un taux de chômage supérieur (19,4 % versus 13,1 % au Québec)⁶. On constate que la situation des personnes handicapées du Centre-du-Québec affiche un retard plus prononcé que la moyenne provinciale sur le plan de l'emploi.

Le niveau de scolarité des personnes handicapées mène au même constat. Chez les personnes avec incapacité de 15 à 64 ans du Centre-du-Québec et de la Mauricie, 24,9 % n'ont pas atteint la 9^e année, comparativement à 21,4 % au Québec; et 31,3 % ont fait des études postsecondaires ou universitaires, alors qu'au Québec ce sont 40,4 %. Cette situation est le reflet de l'écart qui existe entre le niveau de scolarité atteint par la population du Centre-du-Québec versus celle du Québec.

5. *Portrait socio-économique des personnes avec incapacité*, Emploi-Québec Centre-du-Québec, automne 2004.

6. Données de l'Institut de la statistique du Québec.

De plus, la pauvreté touche deux fois plus la population handicapée. En effet, une forte proportion vit sous le seuil de faible revenu; 68 % ont un revenu de 15 000 \$ et moins. Plus précisément, 76 % des femmes avec incapacité vivent avec un tel revenu contre 60 % pour les hommes.

Au chapitre du marché du travail, les conditions s'avèrent difficiles pour les personnes handicapées. Même les milieux adaptés ont de la difficulté à répondre à tous leurs besoins. Par ailleurs, plusieurs facteurs constituent un frein à l'embauche. Par exemple, les exigences élevées des employeurs qui recherchent prioritairement des personnes fonctionnelles capables de répondre aux normes de productivité et de qualité, ou de mauvaises expériences déjà vécues dans certaines entreprises. Mais dans l'avenir, le manque de main-d'œuvre disponible contraindra certaines entreprises à s'ouvrir à cette main-d'œuvre possédant les compétences nécessaires pour intégrer un emploi.

4.7 Les personnes immigrantes ou membres des minorités visibles

Selon les données du *Recensement 2001*, la région du Centre-du-Québec compte environ 3 800 personnes immigrantes, soit seulement 0,5 % des personnes immigrantes vivant au Québec. La région accueille toutes les catégories de personnes immigrantes; Drummondville et Victoriaville sont deux des villes identifiées par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) pour l'accueil de réfugiés. Au cours des prochaines années, le MRCI prévoit augmenter la régionalisation des personnes immigrantes, ce qui devrait se traduire par une augmentation dans notre région. La concertation des intervenants devrait viser à développer et mieux faire connaître les attraits de la région, sans oublier les opportunités d'affaires pour les immigrants entrepreneurs.

Les personnes immigrantes s'intègrent bien au marché du travail du Centre-du-Québec, mieux qu'au Québec. Au *Recensement 2001*, le taux de chômage de la population immigrante du Centre-du-Québec était de 6,3 % (résidents nés hors Canada de 15 ans et plus), alors qu'il était de 12,0 % au Québec. Le taux d'activité des 15-64 ans de la région était de 78,5 % comparativement à 70,4 % pour la province. Le taux d'emploi de la population immigrante centricoise était de 60,2 %, comparativement à 52,7 % au Québec.

À leur arrivée au pays, les personnes immigrantes font souvent face à des obstacles qui peuvent compromettre leur intégration au marché du travail : méconnaissance des services, difficultés linguistiques, non-reconnaissance de leur diplôme d'études et des expériences antérieures, etc. Il faut, entre autres, sensibiliser les employeurs pour favoriser l'embauche de personnes immigrantes.

Cependant, l'obtention d'un premier emploi en sol québécois ne devrait pas être considérée comme une intégration définitive en emploi. Le premier emploi occupé ne correspond pas toujours aux aspirations et au potentiel professionnels de ces personnes.

Si nous voulons les garder en région, il faudra envisager des interventions afin de les soutenir dans l'amélioration de leur situation sur le marché du travail, mais aussi dans leur intégration sociale. Il faut mobiliser les partenaires, dont les municipalités, les MRC, les organismes communautaires et sportifs, afin d'améliorer l'accueil et l'intégration des familles immigrantes.

Par ailleurs, les membres des minorités visibles regroupent toutes les personnes qui n'ont pas la peau blanche, parmi lesquelles se trouvent certains Québécois d'origine. Ceux-ci rencontrent des difficultés similaires aux personnes immigrantes. On compte 275 membres des minorités visibles originaires du Québec au Centre-du-Québec et près de 171 500 dans la province. Selon les statistiques, le fait d'être membre d'une minorité visible affecte grandement la situation des personnes sur le marché du travail.

4.8 Les adultes judiciairisés

La population incarcérée au Québec sous juridiction fédérale s'élevait, selon une étude datant de février 2001⁷, à 3 046 personnes, dont 2 980 hommes. Ce sont 218 personnes (7,2 %), tous des hommes, qui étaient incarcérées dans l'établissement de Drummondville. Par ailleurs, au 7 mars 2001, 1 958 personnes sous juridiction fédérale se trouvaient au Québec en liberté sous conditions, mais aucune ne se retrouvait dans la région du Centre-du-Québec.

Parmi les 20 établissements de détention de juridiction provinciale, aucun n'est situé au Centre-du-Québec. Le Cadre d'implantation des services de développement de l'emploi dans les établissements de détention du Québec établissait la population incarcérée sous juridiction provinciale à 36 655, pour l'année 1999-2000. On estimait que la clientèle potentielle des services pour les personnes incarcérées ayant des problématiques d'intégration au marché du travail, et motivée à entreprendre cette démarche, représenterait près de 25 % du nombre total, soit environ 9 164 personnes.

Pour l'année 2003-2004⁸, 1 278 personnes sous sentence provinciale ont reçu des services d'employabilité. Près de 60 % de ces détenus avaient entre 18 et 34 ans et plus de 60 % ont déclaré une scolarité inférieure au secondaire IV. Les personnes judiciairisées adultes connaissent des difficultés majeures à intégrer un emploi après un séjour en milieu de détention. Les personnes ayant utilisé les services d'employabilité ont obtenu un taux d'emploi de 25,8 %, ce qui n'est pas négligeable.

4.9 Les personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue

Les personnes ayant vécu un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie représentent une clientèle à risque élevé de chômage prolongé. En effet, même lorsque ces personnes parviennent à cesser de consommer, elles doivent faire face aux conséquences subséquentes qui se manifestent, entre autres, en lien avec l'employabilité. Ces personnes devront souvent acquérir des aptitudes à la recherche d'emploi et des attitudes de maintien en emploi. Elles devront également apprendre à aborder ce sujet avec un employeur et à amener les employeurs à surmonter leurs préjugés, particulièrement dans les petites communautés où le problème vécu par une personne est connu de tous. En plus de ces inconvénients directement liés aux problématiques d'alcoolisme ou de toxicomanie, ces personnes auront souvent des conséquences secondaires à leur période de consommation : famille éclatée, scolarité déficiente, antécédents judiciaires, problèmes de santé et autres.

7 Éduconseil, *Profil de la clientèle correctionnelle de la grande région de Montréal, résultat d'une analyse descriptive*, réalisé pour le Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte, juin 2001.

8 Services de développement de l'emploi dans les établissements de détention du Québec, compilation statistique du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2004.

4.10 Les personnes autochtones : des services d'emploi spécialisés

Nous retrouvons dans la région deux réserves autochtones, soit sur le territoire du CLE de Nicolet, la réserve d'Odanak, et sur le territoire du CLE de Bécancour, la réserve de Wôlinak. En vertu des accords conclus avec le gouvernement fédéral et l'APNQL (Association des Premières Nations Québec Labrador) dans le cadre de *La nouvelle Relation Autochtone*, chaque communauté autochtone de la région du Centre-du-Québec offre les services d'aide à la formation et à l'emploi pour leur population par le biais de Commission Locale des Premières Nations (CLPN). Dans un esprit de collaboration mutuelle, les CLPN et les CLE prennent les arrangements nécessaires afin de s'assurer que la clientèle autochtone ait accès à l'ensemble des services.

5 La planification stratégique 2005-2008

Étant donné l'évolution prévue du marché du travail et la modification de la relation entre les chercheurs d'emploi et les employeurs, Emploi-Québec Centre-du-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec (CRPMT) entendent mettre en place des axes d'intervention adaptés pour les trois prochaines années.

Les axes d'intervention régionale, déterminés par le CRPMT, s'inspirent des consultations publiques tenues en octobre 2004 auprès des partenaires locaux et régionaux, de même qu'auprès du personnel d'Emploi-Québec. Ces axes d'intervention respectent les orientations nationales retenues par le gouvernement, le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF) et la Commission des partenaires du marché du travail.

Les axes d'intervention régionale donnent le sens des interventions qui devraient être priorisées pour soutenir le marché du travail et augmenter le taux d'emploi dans la région. Ces axes se traduiront par des stratégies et des activités adaptées aux particularités locales que l'on retrouve sur le territoire. Ces actions seront mises en œuvre par les centres locaux d'emploi (CLE) ou par la Direction régionale d'Emploi-Québec, selon les besoins, pour l'année 2005-2006. Des stratégies ou activités différentes pourront être retenues pour les années ultérieures afin de s'ajuster à l'évolution des problématiques.

Trois orientations nationales sont retenues :

Orientation 1 : *Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois*

Orientation 2 : *Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux*

Orientation 3 : *Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens*

Orientation 1 :

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois

L'orientation 1 vise à faire augmenter la population active, donc le nombre de personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi. L'intégration en emploi devrait se faire à la pleine mesure du potentiel des personnes afin de maximiser les retombées économiques. Pour que les chômeurs soient intégrés en emploi, l'offre de main-d'œuvre doit correspondre aux besoins des entreprises qui, pour plusieurs, éprouvent des difficultés à combler les postes vacants. Pour y parvenir, Emploi-Québec Centre-du-Québec retient six axes d'intervention prioritaires pour la période 2005-2008.



Axes d'intervention et stratégies liés à l'orientation 1

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois

1. Poursuivre la veille active du marché du travail et la recherche des besoins des entreprises et des secteurs d'activité
2. Poursuivre l'arrimage entre la formation et les besoins du marché du travail
3. Informer les jeunes sur le fonctionnement du marché du travail et sur les professions offrant les meilleures perspectives d'emploi dans la région
4. Promouvoir les services universels d'Emploi-Québec
5. Mieux informer et accompagner les chercheurs d'emploi
6. Encourager la participation des personnes au marché du travail, fournir une assistance accrue pour les personnes qui connaissent des difficultés d'intégration en emploi et soutenir l'employeur

Les trois derniers axes d'intervention contribuent à l'efficacité des interventions afin que la bonne mesure et le bon service soient accordés à la bonne personne au bon moment.

Emploi-Québec Centre-du-Québec rendra compte de l'atteinte de cette première orientation dans son bilan 2005-2006. La performance d'Emploi-Québec est évaluée, notamment par une série d'indicateurs de résultats que l'on retrouve à l'annexe 1 du document.

1. Poursuivre la veille active du marché du travail et la recherche des besoins des entreprises et des secteurs d'activité

L'amélioration de l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre impose que les intervenants aient une bonne connaissance de la réalité actuelle du marché du travail mais aussi des tendances et des besoins à venir. Emploi-Québec a instauré une veille active du marché du travail depuis quelques années. Avec l'ensemble des partenaires du développement économique, Emploi-Québec reste à l'affût des annonces d'investissement ou de fermeture, des innovations technologiques, des modes de production, et de tout autre élément qui risque d'influencer les besoins de main-d'œuvre et la qualification de la main-d'œuvre.

En 2005-2006, Emploi-Québec concrétisera cet axe d'intervention par les stratégies suivantes :

- Poursuivre la veille active sur les réponses aux besoins de main-d'œuvre;
- Resserrer le partenariat avec les intervenants économiques et poursuivre une vigie continue auprès des entreprises;
- Continuer à suivre les tendances mondiales : ententes commerciales, échanges internationaux, innovations technologiques, etc.
- Améliorer l'analyse des offres d'emploi publiées dans le service de *Placement en ligne* afin de dégager des problématiques ou des besoins spécifiques;
- Poursuivre les actions émanant des orientations 1 et 7 de la *Stratégie de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre au Centre-du-Québec* (voir énumération des orientations à l'annexe 2);
- Identifier les groupes de profession et les secteurs d'activité où il y a une demande de main-d'œuvre et des difficultés de recrutement;
- Identifier les secteurs d'activité qui connaîtront prochainement une forte demande de main-d'œuvre (soit à cause d'une croissance ou des besoins de remplacement);
- Identifier les groupes professionnels qui présentent un surplus de main-d'œuvre et les secteurs en déclin;
- Soutenir et maintenir à jour l'information locale du marché du travail.

2. Poursuivre l'arrimage entre la formation et les besoins du marché du travail

Pour faciliter l'adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, le système d'éducation doit favoriser une solide formation générale et la capacité d'apprentissage. De même, un dispositif de formation continue adaptée aux besoins, qui reconnaît la diversité des modes et des lieux d'apprentissages et qui les facilite tout au long de la vie active, doit être implanté.

Les centres de formation professionnelle et les collèges doivent constamment relever le défi d'être à la fine pointe des besoins du marché du travail et des entreprises. La contribution des partenaires est requise pour favoriser l'adaptation de l'offre de formation. Emploi-Québec collabore à l'arrimage des formations offertes versus les besoins du marché du travail et des entreprises.

Les stratégies mises de l'avant pour 2005-2006 sont :

- Contribuer à l'évaluation des cartes de programmes des centres de formation professionnelle et des collèges, avec les intervenants du milieu scolaire dans le but d'adapter ces cartes de programmes aux besoins régionaux;
- Favoriser la collaboration et l'échange d'information entre les intervenants du milieu scolaire, les entreprises et les partenaires dans le but d'anticiper les besoins de formation;
- Collaborer à améliorer l'arrimage entre les programmes de formation et les besoins du marché du travail;
- Contribuer, en partenariat avec le milieu de la formation et les entreprises, à trouver les créneaux de formation d'avenir et à prévoir les besoins de main-d'œuvre;
- Favoriser la concertation entre les intervenants du milieu scolaire et les entreprises afin de trouver des solutions facilitant l'offre de cours et la participation des individus;
- Poursuivre les actions émanant des orientations 3 et 7 de la *Stratégie de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre au Centre-du-Québec* (voir annexe 2);
- Mieux faire connaître les produits développés sur l'information du marché du travail.

3. Informer les jeunes sur le fonctionnement du marché du travail et sur les professions offrant les meilleures perspectives d'emploi dans la région

Afin d'améliorer l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, il faut mieux faire connaître les emplois disponibles au Centre-du-Québec ainsi que les perspectives professionnelles anticipées. Il faut diffuser plus largement l'information sur les professions et les secteurs d'emploi les plus prometteurs au Centre-du-Québec. On doit inciter les jeunes à faire des choix professionnels éclairés. Ces informations pourraient permettre de limiter l'exode des jeunes tout en assurant une main-d'œuvre qualifiée et disponible pour les entreprises de la région.

Les stratégies privilégiées en 2005-2006 sont :

- Effectuer une tournée pour présenter le marché du travail, ses enjeux et les perspectives professionnelles au personnel du milieu scolaire (conseillers en orientation, enseignants en éducation au choix de carrière et autres enseignants). Outiller les intervenants scolaires pour qu'ils puissent présenter ces informations aux jeunes;
- Promouvoir le site Internet d'*IMT en ligne*;
- Mieux faire connaître les produits développés sur l'information du marché du travail;
- Améliorer l'arrimage entre les actions d'Emploi-Québec et les commissions scolaires dans le projet d'école orientante;
- Faire connaître, par divers moyens, les emplois disponibles et les emplois d'avenir de la région au public en général;
- Poursuivre les actions émanant de l'orientation 4 de la *Stratégie de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre au Centre-du-Québec* (voir annexe 2);
- Appuyer les initiatives locales visant la rétention et l'attraction des jeunes dans leur MRC d'origine;
- Poursuivre les activités de placement au Centre d'emploi agricole.

4. Promouvoir les services universels d'Emploi-Québec

Emploi-Québec contribue, de concert avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'œuvre et à lutter contre le chômage. Chaque année, près d'un million de Québécois connaissent un épisode de chômage plus ou moins prolongé. La majorité de ces personnes peuvent mener seules une démarche de recherche d'emploi, mais la rapidité à trouver un emploi et à combler les postes vacants des entreprises dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi et les possibilités que présente le marché du travail.

Emploi-Québec met à la disposition des chercheurs d'emploi et de la population en général une foule de renseignements sur les offres d'emploi, le marché du travail, les secteurs d'activité économique, les perspectives professionnelles, les programmes de formation, etc. Il s'agit des services universels d'Emploi-Québec, parmi lesquels on retrouve les services en ligne : *IMT en ligne* (Information sur le marché du travail en ligne) et *Placement en ligne*. Ces deux services sont accessibles partout par le réseau Internet, notamment dans les salles multiservices des CLE. Emploi-Québec contribue ainsi à la réduction de la durée de chômage – et de vacances des postes à combler – entraînant ainsi des retombées économiques importantes.

Les stratégies retenues pour 2005-2006 visent à faire connaître davantage les services universels d'Emploi-Québec :

- Promouvoir le service *Placement en ligne*;
- Promouvoir le site *IMT en ligne* et ses nouveaux développements;
- Améliorer la diffusion de l'information sur les emplois disponibles;
- Mettre à la disposition des clients des services et des outils performants tels que des guichets emploi, des équipements conviviaux et une salle multiservice animée;
- Faciliter l'utilisation de l'information et des ressources disponibles dans les salles multiservices;
- Offrir aux personnes à risque de chômage de courte durée l'aide nécessaire à leur retour rapide en emploi.

5. Mieux informer et accompagner les chercheurs d'emploi

Les chercheurs d'emploi ont parfois toutes les compétences nécessaires pour occuper un emploi mais auraient besoin d'assistance pour effectuer leur recherche d'emploi. Parmi ces gens se trouvent des nouveaux demandeurs à l'assistance-emploi ou des prestataires de l'assistance-emploi qui peuvent être prêts à intégrer un emploi. Emploi-Québec vise à intervenir rapidement auprès de ces demandeurs et de ces prestataires afin d'assurer leur insertion en emploi aussitôt que possible.

Pour mieux informer et accompagner les gens près du marché du travail, nous proposons les stratégies suivantes :

- Soutenir la clientèle utilisant les services universels d'Emploi-Québec, dont l'*IMT en ligne* et *Placement en ligne*;

- Orienter rapidement vers un emploi disponible les clients près du marché du travail référés dans le cadre de *Place à l'emploi*;
- Mieux faire connaître les produits développés sur l'information du marché du travail;
- Renforcer l'aide à la recherche d'emploi;
- Faire connaître les mesures et services d'Emploi-Québec, de même que les initiatives locales et régionales;
- Offrir, lorsque la personne en a besoin, une mesure de courte durée ou une formation d'appoint pour permettre l'actualisation des compétences puis un retour rapide en emploi;
- Trouver des moyens d'intéresser les chercheurs d'emploi aux entreprises qui embauchent;
- Accentuer l'appariement entre l'offre et la demande, notamment en repérant dès le premier contact les personnes qui possèdent des compétences dans un emploi en demande;
- Soutenir les travailleurs licenciés collectivement en mettant sur pied un comité d'aide au reclassement ou en ayant recours à un comité d'aide au reclassement à entrée continue;
- Poursuivre les activités de placement au Centre d'emploi agricole.

6. Encourager la participation des personnes au marché du travail, fournir une assistance accrue pour les personnes qui connaissent des difficultés d'intégration en emploi et soutenir l'employeur

La population du Centre-du-Québec compte 36 725 personnes inactives de 15 à 64 ans (Statistique Canada, *Recensement 2001*). Plusieurs de ces personnes sont aptes à occuper un emploi et peuvent représenter une main-d'œuvre intéressante pour les entreprises. Par exemple, en juin 2004, la région comptait 9 785 bénéficiaires de l'assurance-emploi et 4 152 prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes, donc plus de 13 900 personnes aptes à l'emploi. Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, Emploi-Québec doit tenter d'amener les personnes inactives et les prestataires à intégrer le marché du travail et à réduire la dépendance aux régimes d'assurance-emploi et d'assistance-emploi.

Les difficultés qui touchent les travailleurs scolarisés, depuis le crash technologique en 2000, mènent aussi à une forme de sous-emploi particulièrement coûteuse pour l'économie québécoise. Ce sous-emploi se manifeste dans l'occupation d'emplois sous-qualifiés par une partie de la main-d'œuvre scolarisée et dans la baisse importante des taux d'activité et d'emploi des diplômés universitaires âgés.

Les faibles taux d'emploi des groupes identifiés au chapitre précédent et le sous-emploi de la main-d'œuvre scolarisée compromettent notre capacité à maintenir et à améliorer notre niveau de vie.

Bien que les personnes inactives depuis un certain temps possèdent des qualités et des compétences pour occuper un emploi, et puissent être près du marché du travail, elles auront souvent besoin d'être accompagnées dans leur démarche d'orientation professionnelle, de recherche d'emploi et d'intégration en emploi. Une intégration graduelle pourrait être nécessaire dans certains cas.

Les personnes à risque de chômage de longue durée concernées par cet axe d'intervention sont souvent des gens qui combinent une faible scolarité ou une qualification professionnelle déficiente à une autre caractéristique. Par exemple :

- Prestataire de l'assurance-emploi dont l'expérience ou la qualification ne répond plus au marché du travail;
- Mère monoparentale;
- Jeune sans expérience;
- Personne de 45 à 54 ans ayant occupé un seul emploi pendant plusieurs années ou personne de 55 ans et plus;
- Personne immigrante ou membre d'une minorité visible;
- Personne handicapée;
- Personne détenant un casier judiciaire ou ayant des antécédents d'alcoolisme ou de toxicomanie;
- Personne autochtone.

Certaines personnes sont également concernées par cet axe parce qu'elles sont prestataires de l'assistance-emploi depuis plusieurs années et nécessitent une démarche de longue durée avant de pouvoir intégrer un emploi.

Les entreprises montrent généralement des réticences à embaucher cette main-d'œuvre disponible, même avec le soutien d'une mesure d'insertion en emploi. Elles craignent une perte de productivité, même momentanée, des coûts plus élevés des régimes d'assurance, dont la Santé et sécurité au travail, etc. Afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi de ces personnes, on visera à accentuer l'accompagnement et le soutien offerts aux clients et aux employeurs.

Un premier obstacle à l'insertion en emploi pourra être le manque de formation de base ou le besoin de recevoir une formation d'appoint pour répondre aux besoins du marché du travail. Pour d'autres personnes, il faudra d'abord développer l'employabilité en passant par le développement d'attitudes, de comportements et d'habiletés adaptées au monde du travail. L'obtention d'un diplôme secondaire assurerait une meilleure capacité d'apprentissage et d'adaptation tout au long de la vie active.

L'opération *Place à l'emploi* permet d'identifier des demandeurs ou des prestataires à l'assistance-emploi qui ne sont pas prêts à intégrer un emploi. Il faudra alors entreprendre une démarche de plus longue durée avec ces clients pour les mener vers le marché du travail.

L'intervention auprès de cette clientèle est complexe et exige une concertation avec les autres ressources, notamment les ressources communautaires, les ressources externes, le réseau de l'éducation, le réseau de la santé et la Sécurité du revenu. L'intervention du réseau de l'emploi peut survenir après celle du réseau social qui vise à réduire les problèmes psychosociaux d'une personne et leurs impacts.

Pour aider les personnes qui vivent des difficultés d'intégration en emploi et soutenir l'employeur, on retient des stratégies qui touchent trois aspects.

Pour aider les bonnes personnes :

- Adapter le repérage des clients afin de mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre et d'aider les personnes loin du marché du travail, tout en respectant les ressources budgétaires allouées;
- Orienter dans une démarche d'amélioration de l'employabilité les clients référés dans le cadre de *Place à l'emploi* qui ne sont pas prêts à intégrer un emploi.

Pour répondre aux besoins de formation en regard du marché du travail :

- Accompagner les personnes dans leur choix professionnel;
- Poursuivre la réalisation du plan d'action de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*;
- Inciter les personnes détenant un faible niveau de scolarité à acquérir une formation de base adéquate ou toute autre forme de qualification les amenant à répondre aux exigences du marché du travail;
- Promouvoir la formation professionnelle et technique dans les professions qui correspondent à de bonnes perspectives d'emploi;
- Participer à la réalisation de l'Entente régionale de collaboration sur la réussite éducative;
- Augmenter le suivi et l'accompagnement des personnes loin du marché du travail inscrites en formation, en collaboration avec les partenaires;
- Collaborer à instaurer une forme de reconnaissance des acquis expérientiels.

Pour améliorer nos interventions :

- Accompagner les personnes dans leur choix professionnel et leur recherche d'emploi;
- Offrir, en collaboration avec les ressources externes appropriées, les services nécessaires à l'insertion en emploi des membres des clientèles ciblées (femmes, jeunes, 45 ans et plus, personnes handicapées, immigrantes, autochtones, ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue ou ayant des antécédents judiciaires), incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins;
- Accroître l'accompagnement et le suivi pour les personnes qui bénéficient d'une mesure d'insertion en emploi et leur employeur;
- Profiter de la souplesse des mesures actives d'Emploi-Québec pour bien répondre aux besoins des individus, particulièrement les clientèles identifiées, et des employeurs;
- Prioriser l'intégration en emploi des personnes référées dans le cadre de l'opération *Place à l'emploi*;
- Fournir aux chômeurs de longue durée des occasions d'emploi leur permettant d'acquérir une expérience de travail;
- En collaboration avec les partenaires, offrir à certaines clientèles une diversité de voies de formation et d'acquisition d'expériences de travail; diversifier les passerelles entre la formation et le marché du travail;

- Adapter l'offre de mesures d'insertion à l'intention des jeunes qui éprouvent des difficultés d'intégration économique et sociale;
- Soutenir les entreprises d'insertion;
- Collaborer à la mise en œuvre de la *Stratégie Action-Jeunesse* et du programme *Alternative-Jeunesse* (à venir);
- Participer au financement de *Place aux jeunes*;
- Adapter l'offre de service à l'intention des personnes qui éprouvent des difficultés d'adaptation aux nouvelles technologies (ordinateurs, Internet), dont les personnes de 55 ans à 64 ans;
- Appuyer la mise en place des structures d'accueil et l'intégration sociale des personnes immigrantes;
- Poursuivre les actions émanant de l'orientation 6 de la *Stratégie de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre au Centre-du-Québec* (voir annexe 2);
- Améliorer les outils de lutte à l'exclusion sociale d'Emploi-Québec, notamment par les mesures d'alphabétisation et d'insertion sociale;
- Collaborer à la mise en œuvre des stratégies et ententes nationales :
 - ▲ l'Entente entre le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration;
 - ▲ l'Entente entre Emploi-Québec et le ministère de la Culture et des Communications;
 - ▲ la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale;
 - ▲ la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine;
 - ▲ la Stratégie d'intervention à l'égard des personnes handicapées;
 - ▲ la Stratégie nationale pour les travailleurs et les travailleuses de 45 ans et plus;
- Collaborer à la mise en œuvre des stratégies et ententes régionales :
 - ▲ l'Entente spécifique de collaboration en agroalimentaire;
 - ▲ l'Entente de collaboration sur la condition féminine;
 - ▲ l'Entente de collaboration sur la réussite éducative;
- Accroître l'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises qu'offre Emploi-Québec.

Orientation 2 : *Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux*

L'orientation 2 vise à venir en aide aux entreprises et à leur permettre d'accroître leur productivité en respectant le domaine d'intervention d'Emploi-Québec qui est la gestion des ressources humaines et le développement des compétences des travailleurs.

La région compte une part importante d'entreprises de petite taille (81 % ont moins de 10 employés) n'ayant pas de responsable dédié aux ressources humaines. De plus, une part importante de travailleurs autonomes se trouvent au Centre-du-Québec (13,8 % des personnes en emploi versus 10,8 % en moyenne au Québec).

Les faibles investissements d'une majorité d'entreprises dans la formation de leur main-d'œuvre sont également préoccupants, surtout que cela expliquerait en partie les difficultés des entreprises à recruter de la main-d'œuvre qualifiée, à innover et accroître leur performance.

Emploi-Québec intervient dans le but de favoriser une meilleure productivité et d'augmenter le taux de survie des entreprises, de maintenir les emplois existants et de soutenir la création d'emplois.

Emploi-Québec Centre-du-Québec rendra compte de l'atteinte de cette orientation, notamment par deux indicateurs de résultats en lien avec les interventions en entreprise. Ces indicateurs apparaissent à l'annexe 1 du document. Le bilan 2005-2006 témoignera également de la proportion des entreprises de 5 à 25 employés et des secteurs d'activité des entreprises qui auront été aidées. De plus, on vérifiera la proportion des nouveaux engagements attribués aux interventions en entreprises. Le Conseil régional vise un investissement de 17 % du budget FDMT disponible, pour l'aide aux entreprises.

Axes d'intervention et stratégies liés à l'orientation 2

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

1. Aider les entreprises pour le recrutement, l'intégration et la rétention des employés
2. Soutenir la formation de la main-d'œuvre en emploi
3. Soutenir les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines, notamment pour la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre
4. Exercer une vigie particulière pour les petites entreprises et les secteurs d'activité ciblés
5. Soutenir l'entrepreneuriat

1. Aider les entreprises pour le recrutement, l'intégration et la rétention des employés

De nombreuses entreprises éprouvent des difficultés à combler leurs postes vacants. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation. Le libellé des offres d'emploi, les conditions de travail dans l'entreprise (salaire, horaires, conditions désagréables, etc.) et les difficultés liées au transport en sont des exemples. Une intervention efficace doit reposer sur un diagnostic correct de la nature et des causes des difficultés de recrutement vécues par les entreprises et de leurs conséquences en terme de valeur ajoutée.

Afin de susciter l'intérêt des chercheurs d'emploi pour les postes disponibles, on peut assister les entreprises en recrutement. Emploi-Québec peut proposer des façons de faire pour bien identifier le personnel dont l'entreprise a besoin et sur les moyens de recruter cette main-d'œuvre. Il ne suffit pas de recruter la main-d'œuvre; il faut favoriser la rétention par une bonne intégration en emploi, puis par des avantages compétitifs face aux autres entreprises.

Pour l'année 2005-2006, Emploi-Québec compte concrétiser cet axe d'intervention par les stratégies suivantes :

- Conseiller les entreprises pour la rédaction de leurs offres d'emploi et leurs stratégies de recrutement;
- Inciter les entreprises à l'identification de compétences pertinentes au poste offert plutôt que de compétences générales;
- Accompagner les entreprises dans l'embauche de personnes dont les compétences répondent aux besoins de l'emploi, sans les pénaliser à cause d'une faible scolarité;
- Sensibiliser les entreprises à l'importance d'offrir des conditions de travail compétitives, notamment les conditions salariales, les horaires de travail et la conciliation travail-famille afin de recruter plus facilement et de retenir leur main-d'œuvre;
- Faire connaître le site Internet *IMT en ligne* qui procure des informations pertinentes pour les entreprises qui veulent se comparer aux tendances moyennes au Québec et dans les régions;
- Promouvoir l'utilisation du service de *Placement en ligne* pour afficher les offres d'emploi;
- Sensibiliser les entreprises à la qualité de main-d'œuvre qu'offrent les membres des clientèleles cibles;
- Sensibiliser les entreprises à l'embauche de femmes dans des métiers traditionnellement masculins et dans les secteurs d'avenir;
- Soutenir et améliorer le suivi auprès d'un employeur qui intègre en emploi une personne présentant des difficultés particulières;
- Offrir une aide adaptée aux entreprises qui éprouvent des problèmes particuliers de roulement du personnel;
- Soutenir les entreprises qui connaissent une problématique de renouvellement de main-d'œuvre;
- Poursuivre les actions émanant de l'orientation 2 de la *Stratégie de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre au Centre-du-Québec* (voir annexe 2);

- Accroître l'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises qu'offre Emploi-Québec;
- Sensibiliser les partenaires, notamment le personnel des centres locaux de développement, de l'importance de la localisation d'une entreprise face au recrutement de la main-d'œuvre.

2. Soutenir la formation de la main-d'œuvre en emploi

L'avenir du Québec passera par une augmentation de la productivité des entreprises qui imposera des changements à divers niveaux dans les organisations. La complexification des tâches commande une forte capacité d'adaptation de la main-d'œuvre et la qualification est déterminante pour amener le personnel à réagir positivement aux changements.

Les travailleurs en emploi ont besoin de maintenir leurs connaissances et leurs compétences à jour afin de demeurer productifs et de savoir utiliser les nouvelles technologies mises en place en entreprise. De plus, ils ont besoin de perfectionnement ou d'acquisition de nouvelles compétences. Les travailleurs expérimentés doivent transférer leurs compétences aux employés qui assureront la relève, pour le mieux être de l'entreprise. Afin de soutenir la main-d'œuvre en emploi, on peut avoir recours au *Programme d'apprentissage en milieu de travail* (PAMT) ou à la formation continue. Il faut continuer la recherche de modes de formation adaptée aux disponibilités des travailleurs et aux besoins de produire des entreprises.

Les travailleurs dont l'emploi est menacé à cause de changements opérés dans les entreprises (innovations, transfert technologique, changements organisationnels, de production ou de marchés) méritent une attention particulière.

Les stratégies privilégiées pour la mise en œuvre de cet axe seront :

- Promouvoir le PAMT et accroître le suivi des ententes signées;
- Soutenir les besoins d'adaptation de la main-d'œuvre dont l'emploi est menacé;
- Poursuivre la collaboration avec le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche (MDERR) dans le cadre de l'Entente pour une intervention concertée auprès des entreprises, dont l'offre des activités *Les meilleures pratiques d'affaires* (MPA);
- Promouvoir la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) pour les entreprises appelées à y contribuer;
- Avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail, prévoir des activités de formation et gérer le volet budgétaire du FNFMO régional, dans le cadre établi par la Commission des partenaires du marché du travail;
- Promouvoir les formations issues de la partie régionale du FNFMO;
- Contribuer, en partenariat avec le milieu de la formation et les entreprises, à trouver des types de formation continue qui facilitent la conciliation travail-formation;
- Assurer la qualification professionnelle des travailleurs dans les métiers réglementés et le programme des normes interprovinciales Sceau Rouge;
- Participer, avec les partenaires, à la réalisation des priorités retenues au plan d'action de la *Politique gouvernementale d'éducation aux adultes et de formation continue*;

- Favoriser la formation des travailleurs lors de l'implantation de changements visant l'accroissement de la productivité;
- Favoriser l'actualisation des compétences de base des travailleurs;
- Poursuivre les actions émanant de l'orientation 3 de la *Stratégie de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre au Centre-du-Québec* (voir annexe 2);
- Sensibiliser les dirigeants au développement d'une culture de formation et où l'entreprise devient un lieu de concertation employeur-employés dans la planification et l'adaptation des ressources humaines en emploi;
- Inciter les entreprises à prendre en compte les besoins de perfectionnement et les projets de carrière des employés, aussi pour la main-d'œuvre féminine et les membres des autres clientèles identifiées, selon leur potentiel;
- Inciter les jeunes travailleurs à participer de diverses façons à l'amélioration et la diversification de leurs compétences et à l'obtention d'un diplôme.

3. Soutenir les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines, notamment pour la gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre

Les employeurs sont à court de temps, même pour effectuer les tâches quotidiennes liées à la production de l'entreprise. Dans ce contexte, il leur est difficile de voir la rentabilité de la gestion des ressources humaines, mais ils doivent forcément s'y attarder lorsqu'un problème survient. Ils sont très sollicités par les intervenants et les consultants qui leur offrent de participer à des conférences, des formations et toutes sortes de projets. Il faut recentrer l'offre de service aux entreprises et développer une approche plus stratégique.

L'économie mondiale de plus en plus ouverte oblige les entreprises à améliorer leur compétitivité et à s'adapter aux nouvelles façons de faire des affaires. La fluctuation des échanges monétaires complique les choses pour les entreprises importatrices ou exportatrices. Plusieurs souffrent de la diminution des exportations vers les États-Unis.

Emploi-Québec peut intervenir en concertation avec les autres intervenants économiques, comme le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche (MDERR), Investissement-Québec ou des intervenants locaux, tels les centres locaux de développement (CLD), les sociétés de développement économique et les chambres de commerce.

Cet axe sera rejoint par les stratégies suivantes :

- Encourager les entreprises à se regrouper en réseau et intervenir dans ces réseaux;
- Respecter la séquence d'intervention : sensibilisation, formation en groupe, coaching individualisé en entreprise;
- Développer une offre intégrée de services aux entreprises adaptée à leurs besoins, notamment en matière de gestion et de formation de leurs ressources humaines, d'organisation du travail et de stabilisation de l'emploi;
- Soutenir les employeurs qui devront remplacer une part importante de leur main-d'œuvre d'expérience;
- Favoriser l'implantation de la gestion prévisionnelle des ressources humaines et soutenir son utilisation, particulièrement dans les petites entreprises;

- Encourager les entreprises à avoir recours aux stagiaires puisqu'il s'agit d'un bon moyen de trouver la main-d'œuvre dont elles auront besoin;
- Poursuivre les actions émanant de l'orientation 2 de la *Stratégie de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre au Centre-du-Québec* (voir annexe 2);
- Poursuivre notre collaboration avec le MDERR dans le cadre de l'Entente pour une intervention concertée auprès des entreprises;
- Poursuivre notre collaboration dans la Stratégie québécoise pour améliorer la compétitivité des entreprises;
- Soutenir, en concertation avec les partenaires, les entreprises qui connaissent des difficultés d'adaptation aux fluctuations économiques;
- Soutenir la création d'emplois en concertation avec les partenaires;
- Soutenir les employeurs dans leur restructuration à la suite d'une croissance rapide, en concertation avec les partenaires;
- Favoriser l'implantation des affaires électroniques dans les entreprises;
- Poursuivre notre partenariat pour la mise en œuvre de la Politique nationale de la ruralité;
- Poursuivre les activités en partenariat avec le MDERR pour les *Meilleures pratiques d'affaires*, avec les Manufacturiers exportateurs du Québec pour les *Tremplins formation-productivité*, avec l'Association touristique régionale et le comité sectoriel des ressources en tourisme pour le *Plan de développement des ressources humaines en tourisme*, et autres projets ou partenariats qui pourraient émerger.

4. Exercer une vigie particulière pour les petites entreprises et les secteurs d'activité ciblés

Faute de personnel dédié à la gestion des ressources humaines et à cause des exigences de production, les petites entreprises vivent souvent de façon plus aiguë les problématiques vécues dans les autres entreprises. Le repérage des entreprises s'adresse, dans un premier temps, aux entreprises comptant entre 5 et 25 employés. La disponibilité des informations tirées, entre autres, de la *Liste des industries et commerces du Centre-du-Québec* ont amené une meilleure connaissance des entreprises du territoire et des besoins pressants de certains secteurs d'activité dans l'ensemble de la région et dans les MRC.

Emploi-Québec adapte son dispositif de repérage des entreprises à celui développé au niveau national afin d'intervenir de façon encore plus proactive auprès des entreprises qui présentent, ou risquent de présenter, des difficultés reliées à la gestion des ressources humaines. Ces difficultés pourraient toucher la rétention, le recrutement, la gestion prévisionnelle ou les besoins de formation des employés. Au Centre-du-Québec, Emploi-Québec doit prioriser les entreprises des sept secteurs suivants :

- Fabrication de vêtements
- Fabrication de meubles et de produits connexes;
- Fabrication de textiles;
- Fabrication de produits en bois;
- Fabrication de produits métalliques;
- Fabrication de machines;
- Transformation des aliments.

Les six créneaux d'excellence reconnus dans les projets Accord représentent des secteurs clés pour le développement régional. Ils nécessitent une vigilance accrue de la part d'Emploi-Québec et des partenaires afin d'intervenir de façon proactive. Ces créneaux sont :

- Fournisseurs et équipementiers pour véhicules commerciaux, véhicules spéciaux et produits récréatifs;
- Technologies et systèmes logistiques de récupération et de mise en valeur des matières résiduelles industrielles et municipales;
- Productions fromagères;
- Meubles et bois ouvré;
- Textiles techniques;
- Papiers décors et papiers spécialisés.

Afin de concrétiser cet axe d'intervention, les stratégies suivantes seront priorisées en 2005-2006 :

- Utiliser différents moyens pour conscientiser les petites entreprises aux problématiques qui les toucheront dans un proche avenir;
- Repérer et intervenir auprès des entreprises de 5 à 25 employés dont les emplois sont menacés, qui perdront un ou des employés clés au sein de l'entreprise ou qui risquent d'éprouver des difficultés à combler leurs postes vacants;
- Arrimer notre dispositif de repérage des entreprises avec le dispositif de vigie et de dépistage des entreprises en difficulté du MDERR;
- Accentuer l'offre de service dans les entreprises ciblées pour l'aide au recrutement, à l'intégration et à la rétention, la formation et la gestion des ressources humaines;
- Collaborer, avec les partenaires, au développement des créneaux d'excellence, particulièrement par une implication dans les comités de développement des créneaux d'excellence régionaux.

5. Soutenir l'entrepreneurship

La vigueur de l'économie régionale se poursuit depuis plusieurs années et il importe de soutenir l'entrepreneurship et la création d'emplois qui s'en suit. La région a connu une augmentation de 3 000 emplois entre 2002 et 2003. Pendant que l'on annonce des fermetures importantes, plusieurs entreprises créent des emplois. L'économie est diversifiée au Centre-du-Québec, particulièrement dans les secteurs de la fabrication. Même si, lors d'une période de forte création d'emplois et de chômage peu élevé, la proportion de travailleurs autonomes diminue, le soutien à la création d'emplois autonomes peut permettre l'implantation d'entreprises prometteuses et favorables au développement régional. À cet égard, le concours *Gagnez votre entreprise*, auquel Emploi-Québec s'associe financièrement, est un moyen privilégié d'encourager les femmes à démarrer leur entreprise ou leur emploi autonome. Les interventions menées en entreprises doivent considérer les difficultés spécifiques rencontrées par les femmes entrepreneures.

Les stratégies privilégiées en 2005-2006 pour soutenir l'entrepreneurship sont :

- Soutenir l'implantation d'entreprises liées à l'économie du savoir en concertation avec les CLD;
- Adapter le soutien à l'entrepreneurship féminin, en considérant les difficultés spécifiques auxquelles les femmes sont confrontées par la mise en œuvre de l'Entente de collaboration sur la condition féminine;
- Soutenir le potentiel entrepreneurial de la main-d'œuvre sans emploi avec la mesure de Soutien au travail autonome, en collaboration avec les CLD;
- Soutenir l'initiative partenariale dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre agricole avec l'Union des producteurs agricoles, en lien avec la *Politique nationale de ruralité*;
- Sensibiliser les partenaires, notamment le personnel des CLD, à l'importance de la localisation d'une entreprise face au recrutement de la main-d'œuvre.

Orientation 3

Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

L'orientation 3 vise, d'une part, à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec dans un contexte de gestion par résultats décentralisée et en partenariat, et d'autre part, à mettre en œuvre une offre de service qui répond le mieux possible et aux meilleurs coûts aux besoins des citoyens et à la diversité des réalités locales.

Le bilan 2005-2006 rendra compte, entre autres, des activités de formation, des activités développées en partenariat, des publications régionales d'information sur le marché du travail et de toute autre information disponible quant à la satisfaction des clients desservis au cours de l'année.



Axes d'intervention et stratégies liés à l'orientation 3

Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

1. Former le personnel
2. Participer au développement de l'information de gestion et suivre les indicateurs de résultats et de performance
3. Soutenir l'information sur le marché du travail afin d'appuyer la prise de décision, tant au niveau stratégique qu'opérationnel
4. Renforcer le partenariat
5. Tenir compte de l'évaluation des mesures et des services d'Emploi-Québec pour adapter les interventions
6. Soutenir la planification locale
7. Soutenir la planification, la gestion et le contrôle budgétaire

1. Former le personnel

Former le personnel, notamment pour améliorer sa capacité à évaluer les besoins de la clientèle et y répondre de façon appropriée.

2. Participer au développement de l'information de gestion et suivre les indicateurs de résultats et de performance

Collaborer avec les directions au niveau central d'Emploi-Québec afin de développer des indicateurs de résultats performants, notamment en regard des interventions en entreprises. Assurer un suivi mensuel des indicateurs de résultats et de performance et procéder à la reddition de compte au terme de l'année financière.

3. Soutenir l'information sur le marché du travail afin d'appuyer la prise de décision, tant au niveau stratégique qu'opérationnel

Conseiller la clientèle d'Emploi-Québec dans sa recherche d'emploi ou dans son orientation scolaire et professionnelle, soutenir les décisions régionales en matière de formation et d'immigration en se basant sur les informations les plus pertinentes et les plus réelles possibles.

4. Renforcer le partenariat

Profiter de l'effet de levier que permet le partenariat et tirer avantage de l'expertise des partenaires pour intervenir plus efficacement auprès des clients d'Emploi-Québec.

5. Tenir compte de l'évaluation des mesures et des services d'Emploi-Québec pour adapter les interventions

Donner suite aux évaluations des mesures et des services d'Emploi-Québec afin d'améliorer la qualité de la prestation de services aux clients et de manière à mieux répondre à leurs besoins.

6. Soutenir la planification locale

Soutenir les CLE dans la réalisation de leur programmation des activités du CLE (PAC) en leur fournissant des informations de gestion et un suivi des résultats pertinents et en leur transmettant les lignes directrices nationales.

7. Soutenir la planification, la gestion et le contrôle budgétaire

Raffermir, dans la mesure du possible, les liens entre la planification stratégique et la planification budgétaire et opérationnelle. Poursuivre un suivi serré de la situation budgétaire et opérationnelle. Soutenir les CLE dans la gestion et le contrôle budgétaire.

6 Les ressources budgétaires en 2005-2006

Le budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) – budget d'intervention – attendu en 2005-2006 pour la région du Centre-du-Québec est de l'ordre de 19 M\$. La répartition de l'enveloppe budgétaire établie ci-après sera révisée au moment de la confirmation des crédits budgétaires alloués à la région.

La répartition budgétaire d'Emploi-Québec repose sur les trois objectifs et principes suivants :

- La réduction du chômage, conformément à l'objectif de la politique active du marché du travail, en allouant à chaque territoire une part du budget correspondant à la proportion de la population à risque de chômage localisée dans ce territoire;
- Le décloisonnement des clientèles en incluant, dans la population à risque, aussi bien les prestataires de l'assurance-emploi, de l'assistance-emploi ainsi que des travailleurs en emploi;
- La décentralisation et la régionalisation en permettant aux régions une flexibilité dans la répartition de leur budget entre les mesures actives pour assurer l'adaptation des interventions aux réalités régionales et locales.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec a retenu un seul critère de répartition du budget d'intervention entre les CLE : celui de la clientèle potentielle; à savoir les prestataires de l'assurance-emploi (40 %), les prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes (40 %) et les personnes en emploi (20 %). Le Conseil régional a également décidé qu'il y aurait une réserve régionale de 1 700 000 \$ qui se répartie comme suit :

- 685 000 \$ pour les ressources externes intervenant régionalement;
- 375 000 \$ pour les reports imputés à la région;
- 640 000 \$ comme réserve régionale pour la participation de la région à des projets d'envergure régionale et pour le soutien aux CLE ayant des projets spécifiques.

Par ailleurs, un montant de 924 500 \$ est réservé pour le programme Contrat d'intégration au travail (CIT).

Considérant tout cela, le budget régional, incluant les reports, aurait la répartition suivante.

Tableau 4
Répartition budgétaire 2005-2006

	Répartition des clientèles potentielles (%)	Fonds du Québec (\$)	Compte de l'assurance-emploi (\$)	Budget total (\$)
Direction régionale		510 000 \$	1 190 000 \$	1 700 000 \$
Contrat d'intégration au travail		924 500 \$		924 500 \$
Sous-total		1 434 500 \$	1 190 000 \$	2 624 500 \$
Bécancour	8,0%	393 000 \$	917 100 \$	1 310 100 \$
Drummondville	43,1%	1 905 600 \$	5 152 200 \$	7 057 800 \$
L'Érable	9,8%	481 400 \$	1 123 400 \$	1 604 800 \$
Nicolet	10,0%	491 200 \$	1 146 300 \$	1 637 500 \$
Victoriaville	29,1%	1 286 600 \$	3 478 700 \$	4 765 300 \$
Sous-total		4 557 800 \$	11 817 700 \$	16 375 500 \$
Total		5 992 300 \$	13 007 700 \$	19 000 000 \$

Par ailleurs, le Conseil régional ne fixe pas la répartition du budget d'intervention entre les différentes mesures d'Emploi-Québec. Cependant, il reconnaît l'importance des interventions auprès des entreprises, afin de pallier plusieurs problématiques du marché du travail. Les sommes investies dans les mesures Concertation pour l'emploi et Formation de la main-d'œuvre (volet entreprises) devraient poursuivre leur croissance jusqu'à 17 % de l'argent disponible en 2005-2006 dans chacun des CLE.

Le Conseil régional a également statué sur le budget dédié aux ressources externes qui sera sensiblement le même budget global qu'en 2004-2005, en tenant compte de l'indexation des coûts forfaitaires qui pourrait être décrétée. Des ajustements à la hausse ou à la baisse pourraient survenir à l'intérieur de chacune des ententes afin de répondre aux besoins de la clientèle identifiée dans la programmation d'activités du CLE (PAC), et ce, dans les limites précédemment mentionnées.

7 Les facteurs de contingence

Les engagements pris dans ce plan d'action 2005-2006, incluant les cibles de résultats préliminaires établies à l'annexe 1, dépendent de plusieurs facteurs.

Les ressources financières constituent le principal facteur. Emploi-Québec bénéficie d'un budget d'intervention qui demeure plutôt stable d'une année à l'autre. Cependant, Emploi-Québec doit pouvoir compter sur un budget de fonctionnement suffisant pour offrir les services. De nouvelles compressions budgétaires au niveau du budget de fonctionnement impliqueraient de revoir la prestation de services.

Par ailleurs, la réorganisation des services gouvernementaux, initiée dans la modernisation de l'État, se poursuit. Divers chantiers ont été constitués afin de préparer des propositions sur les orientations à prendre et sur les réorganisations qui devraient s'en suivre. L'un des chantiers porte sur les liaisons avec Services Québec. Mais, tout reste à définir. Il faudra réagir, selon l'implication qui sera accordée à Emploi-Québec, afin de réaménager les locaux et l'offre de service à la clientèle, le temps venu.

Ce sont là des éléments qui illustrent les questionnements dans lesquels évoluent actuellement les services publics d'emploi au Québec, ces questionnements étant autant de facteurs de contingence pouvant influencer l'atteinte des résultats attendus.

Annexe 1 - Cibles de résultats 2005-2006 - les CLE, le Centre-du-Québec et le Québec

Indicateurs	Bécancour	Drummond-ville	L'Érable	Nicolet	Victoriaville	Centre-du-Québec	Ensemble du Québec
Orientation 1 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois							
Nombre de vacances signalées au service national de placement	745	5 558	1 123	946	3 453	11 826	402 400
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	697	3 504	804	862	2 338	8 205	250 000
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	426	1 953	482	473	1 395	4 730	130 825
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	PAS DE CIBLE LOCALE					50,6%	46,6%
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%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	447	1 898	529	538	1 394	4 806	136 538
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec ¹	246	905	293	241	659	2 344	60 469

Annexe 1 - Cibles de résultats 2005-2006 - les CLE, le Centre-du-Québec et le Québec (suite)

Indicateurs	Bécancour	Drummond-ville	L'Érable	Nicolet	Victoriaville	Centre-du-Québec	Ensemble du Québec
Orientation 1 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois							
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	196	1 274	224	308	798	2 799	98 000
Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	101	573	105	147	351	1 277	39 233
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	PAS DE CIBLE LOCALE					43,2%	38,7%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	58	378	113	92	235	875	31 467
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	PAS DE CIBLE LOCALE					49,8%	46,8%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	245	1 233	283	303	823	2 888	88 000
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans , ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	PAS DE CIBLE LOCALE					49,9%	46,9%
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	96	499	98	112	246	1 050	32 000

Annexe 1 - Cibles de résultats 2005-2006 - les CLE, le Centre-du-Québec et le Québec (suite)

Indicateurs	Bécancour	Drummond-ville	L'Érable	Nicolet	Victoriaville	Centre-du-Québec	Ensemble du Québec
Orientation 1 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois							
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	292 300 \$	1 661 300 \$	303 400 \$	425 500 \$	1 017 500 \$	3 700 000 \$	120 000 000 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi ¹	693 000 \$	2 547 600 \$	825 000 \$	679 800 \$	1 854 600 \$	6 600 000 \$	156 200 000 \$
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec	985 300 \$	4 208 900 \$	1 128 400 \$	1 105 300 \$	2 872 100 \$	10 300 000 \$	276 200 000 \$
Orientation 2 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux							
Nombre de nouvelles ententes de qualification ²	17	74	28	48	70	237	4 049
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives ³	14	67	21	18	56	175	4 500

1 Données provenant de Ressources humaines et développement des compétences Canada dans le cadre de l'Entente Canada-Québec et inscrites dans le PEQ.

2 Compilation manuelle des résultats des CLE acheminés au niveau central afin de tenir compte de la répartition locale, incluant les ententes de qualification pour le traitement de l'eau potable.

3 Le nombre d'entreprises aidées correspond aux interventions comportant un versement à l'entreprise.

Orientation 1 :

Poursuivre l'acquisition de connaissances

Le marché du travail étant en constante évolution, il faut demeurer à l'affût des nouvelles informations susceptibles d'offrir une meilleure compréhension des problématiques et de l'évolution des besoins de la région et ce, permettant de cibler des actions concrètes pour y répondre.

Orientation 2 :

Promouvoir auprès des employeurs et des intervenants l'information et les outils disponibles

Les employeurs devraient être sensibilisés davantage aux conditions favorisant la rétention et l'attraction de la main-d'oeuvre dans leur entreprise.

Orientation 3 :

Favoriser la formation, notamment l'acquisition de connaissances de base ou d'une formation terminale ainsi que l'acquisition de compétences

Il est prouvé qu'une formation diminue les risques de chômage à long terme, surtout lorsque celle-ci mène à l'obtention d'un diplôme spécifique. Il est essentiel de miser sur la formation répondant aux besoins du marché de l'emploi et de favoriser le développement des compétences des gens déjà en emploi.

Orientation 4 :

Poursuivre et bonifier les moyens visant à diminuer et rendre réversible l'exode des jeunes

Dans un contexte de rareté de la main-d'oeuvre, les jeunes du Centre-du-Québec représentent un bassin potentiel de main-d'oeuvre important à conserver. En effet, il faut favoriser le maintien des jeunes dans la région et le retour de ceux originaires du Centre-du-Québec partis étudier ailleurs, afin de combler une partie du déficit de travailleurs plus scolarisés. Des études démontrent d'ailleurs qu'une proportion de ceux qui ont quitté la région seraient prêts à revenir si certaines conditions le leur permettaient.

Orientation 5 :

Poursuivre et bonifier les démarches visant à augmenter l'employabilité des chercheurs d'emploi de la région ainsi que celle de certaines clientèles cibles

Souvent victimes de préjugés ou méconnues des employeurs, certaines personnes ne parviennent pas à accéder aux emplois disponibles.

Orientation 6 :

Favoriser davantage l'attraction de la main-d'oeuvre manquante

Malgré les objectifs énoncés précédemment, certains emplois demeureront difficiles à combler, notamment les postes spécialisés pour lesquels la formation n'est dispensée qu'à l'extérieur de la région. Ces postes stratégiques sont essentiels au maintien et au développement des entreprises.

Orientation 7 :

Favoriser la concertation régionale et l'échange d'information

Annexe 3 - Liste des membres du Conseil régional, au 10 février 2005

CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU CENTRE-DU-QUÉBEC (Région 17)		
Secteur de la main-d'œuvre (6 membres)	Secteur des entreprises (5 membres)	Organismes communautaires : 2 Milieu de la formation : 4
BLANCHETTE, Alain CSD	BABINEAU, Denis Directeur des ressources humaines Fromage Côté inc.	BOILY, Denis (président) Directeur général Service externe de main-d'œuvre
CORRIVEAU, Jacques UPA	BOULANGER, Alexis Adjoint au président Roland Boulanger & Cie Ltée	CHEVALIER, Dominique Directrice Partance
		BERNIER, Normand Directeur Cégep de Drummondville
DUBUC, Gilles CSN	HART, Christian Centre local de développement de la MRC de Nicolet-Yamaska	FILION, Claude CSQ
LEVASSEUR, Renée CSN		MORIN, Marc Directeur Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau
MORRISSETTE, Yvon FTQ		
Observatrice MRCI	Observateur MEQ	Observateur MDERR
ÉMOND, Johann Directrice régionale	LAMARRE, Claude Directeur régional	BOURASSA, Vincent Directeur régional
Emploi-Québec		
ST-CYR, Lorraine, secrétaire du CRPMT Directrice régionale		