

Plan d'action régional

2006-2007

Emploi-Québec Centre-du-Québec

**Adopté par
le Conseil régional des partenaires
du marché du travail du Centre-du-Québec**

le 9 février 2006

Le Plan d'action régional 2006-2007

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@mess.gouv.qc.ca



Le Plan d'action régional 2006-2007 est disponible sur Internet au :
www.emploi.quebec.net
sous publications / par région / Centre-du-Québec

Le genre masculin est utilisé afin d'alléger le texte.

Avant-propos

Le *Plan d'action régional 2006-2007 d'Emploi-Québec Centre-du-Québec* marque le début d'une nouvelle agence. Emploi-Québec et la Sécurité du revenu se sont unifiées afin d'optimiser les services offerts aux individus. Le service public d'emploi et le service public de solidarité sociale offriront des services d'accueil, d'évaluation et de référence axés sur le cheminement vers l'emploi pour tous les gens qui peuvent intégrer un emploi. Cette nouvelle façon de faire s'inscrit en droite ligne avec le Plan gouvernemental pour l'emploi et la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*.

Les entreprises et les travailleurs pourront toujours compter sur l'aide d'Emploi-Québec puisqu'ils demeurent une préoccupation majeure de la nouvelle agence. Le contexte de vieillissement de la main-d'œuvre et la nécessité de préparer la relève commandent de multiplier les interventions du service public d'emploi afin de soutenir les entreprises et la main-d'œuvre. L'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre demeure un enjeu majeur.

Le 10 février 2005, le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec adoptait les axes d'intervention régionale. Ainsi, 2006-2007 constitue la deuxième année de la planification triennale 2005-2008. Les axes d'intervention retenus s'appuient sur une analyse approfondie du marché du travail et sur une tournée de consultations effectuée à l'automne 2004 dans les cinq MRC et dans la région. En réponse au marché du travail et à la situation économique qui évoluent très rapidement, les stratégies et interventions ont été adaptées.

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. 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 2006-2007.

Normand W. Bernier
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 diminution de la population en âge de travailler	7
3.2 Le marché du travail de la région se porte bien	7
3.3 La croissance devrait être au rendez-vous	8
3.4 Le contexte économique mondial	9
3.5 L'accroissement de la productivité	9
3.6 Les secteurs d'activité économique	10
3.6.1 Les problématiques du secteur de l'agriculture	10
3.6.2 Les problématiques du secteur manufacturier	11
3.6.3 Les problématiques du secteur des services	11
3.7 L'emploi par niveaux de compétence	12
4) Les problématiques des clientèles à risque de chômage prolongé	14
4.1 Les prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi	14
4.2 Les prestataires de l'assurance-emploi	15
4.3 Les jeunes	15
4.4 Les femmes	16
4.5 Les travailleurs de 45 ans et plus	16
4.6 Les personnes handicapées	16
4.7 Les personnes immigrantes ou membres des minorités visibles	17
4.8 Les adultes judiciarisés	18
4.9 Les personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue	18
4.10 Les personnes autochtones : des services d'emploi particuliers	18
5) Les pistes de solutions	19
6) La planification stratégique 2005-2008	20
Orientation 1 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi au plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois	21
Orientation 2 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux	28
Orientation 3 : Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens	34
7) Les ressources budgétaires en 2006-2007	36
8) Les facteurs de contingence	38
Lexique	39
Annexe 1 - Cibles de résultats 2006-2007 - les CLE, le Centre-du-Québec et le Québec	40
Annexe 2 - Orientations de la Stratégie de rétention et d'attraction de la main-d'oeuvre au Centre-du-Québec	42
Annexe 3 - Liste des membres du Conseil régional, février 2006	43



La mission d'Emploi-Québec et le contexte national

La nouvelle agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle est issue de l'intégration administrative de l'agence du même nom et de l'agence de la Sécurité du revenu. Elle assume à ce titre la responsabilité des services publics d'emploi (mesures et services d'emploi aux individus et aux entreprises) et des services de solidarité sociale (aide à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes et aide financière de dernier recours).

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

La gestion désormais unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale devrait permettre de tirer un meilleur parti des ressources disponibles pour l'intégration en emploi des prestataires de l'aide de dernier recours et des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi en assurant un continuum des services orientés vers l'emploi, une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale et une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins de la clientèle.

Ce plan d'action régional établit les axes d'interventions et les stratégies en regard du service public d'emploi. Il indique la contribution de ces services à la réalisation de la mission d'Emploi-Québec.

Le défi que doit relever le service public d'emploi est d'offrir, à l'ensemble de la population et des entreprises, des services performants et de qualité qui tiennent compte des nouvelles réalités du marché du travail et du continuum de services à réaliser.

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.



Les clientèles et les services

Le service public d'emploi 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, soit : 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.) ou 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'activité 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'oeuvre* et le dépôt d'un projet au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, 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.



La problématique régionale du marché du travail

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 en ce qui concerne le marché du travail local jusqu'au prochain recensement de Statistique Canada, en 2006. Toutefois, certaines données régionales peuvent être mises à jour.

3.1 La diminution de la population en âge de travailler

Au Centre-du-Québec, la population tend à augmenter; cet accroissement se produit dans les deux grandes villes et leurs alentours, soit Drummondville et Victoriaville. Cependant, dans les MRC de Bécancour, de L'Érable et de Nicolet-Yamaska - trois MRC plus rurales -, la tendance oscille à la hausse ou à la baisse d'une année à l'autre depuis 2001. Selon l'Institut de la statistique du Québec² (ISQ), la population régionale serait de 226 856 personnes en décembre 2005.

La population en âge de travailler (15 à 64 ans) est à un point tournant; elle commence à diminuer dans les trois MRC rurales, alors que dans les MRC de Drummond et d'Arthabaska, cette diminution n'a pas encore débuté. Si les prévisions de l'ISQ se réalisent, d'ici 2012, la population en âge de travailler sera à la baisse dans toute la région et même au Québec; cela signifie que la main-d'œuvre se fera plus rare. Compte tenu de l'importance du bassin de population de 55 à 64 ans, il faut inciter ces gens à demeurer plus longtemps sur le marché du travail.

L'exode des jeunes et les obstacles à l'établissement des immigrants en région contribuent à augmenter les risques de pénurie de main-d'œuvre. De plus, la part de la population immigrante demeure faible. Selon l'ISQ, depuis 2001, le Centre-du-Québec aurait accueilli près de 1 000 nouveaux immigrants³, concentrés surtout à Drummondville et Victoriaville, portant la présence d'immigrants à plus de 2 % de la population régionale (9,8 % de la population du Québec, au *Recensement 2001*).

La diminution de la population en âge de travailler aura des répercussions sur la main-d'œuvre disponible pour occuper des emplois. Pour maintenir ou accroître l'activité des entreprises, il faudra amener le maximum de gens sur le marché du travail.

3.2 Le marché du travail de la région se porte bien

Depuis au moins cinq ans, le nombre d'emplois et la participation de la population au marché du travail ne cessent d'augmenter au Centre-du-Québec. De 2004 à 2005, la région a vu les emplois augmenter de 2,8 % pour atteindre 113 000. L'écart entre les taux d'emploi régional et provincial s'est accru; il a gagné 1,2 point pour atteindre 62,1 % au Centre-du-Québec comparativement au Québec, où il a diminué de 0,1 point, soit 60,2 %. La population active s'est accrue de quelque 3 000 personnes mais, grâce à l'augmentation d'emplois, le nombre de chômeurs est demeuré stable à 9 900. Le taux de chômage a poursuivi sa diminution pour atteindre 8,1 %.

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

2 *Estimation de la population des MRC et des territoires équivalents, de 1996 à 2005*, Institut de la statistique du Québec.

3 *Migrations internationales, interprovinciales et intraprovinciales, Québec et régions administratives, 1986-2004*, Institut de la statistique du Québec.

TABLEAU 1

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

		2003	2004	2005	Variation 2004-2005
Nombre d'emplois	Québec	3 649 900	3 686 000	3 721 600	1,0%
	Centre-du-Québec	108 700	109 900	113 000	2,8%
Taux d'emploi	Québec	60,0%	60,3%	60,2%	-0,1 pt
	Centre-du-Québec	60,2%	60,9%	62,1%	1,2 pt
Population active	Québec	4 016 500	4 027 500	4 055 800	0,7%
	Centre-du-Québec	119 400	119 900	122 900	2,5%
Taux d'activité	Québec	66,0%	65,9%	65,6%	-0,3 pt
	Centre-du-Québec	66,1%	66,5%	67,5%	1,0 pt
Nombre de chômeurs	Québec	366 600	341 500	334 200	-2,1%
	Centre-du-Québec	10 700	9 900	9 900	0,0%
Taux de chômage	Québec	9,1%	8,5%	8,2%	-0,3 pt
	Centre-du-Québec	9,0%	8,3%	8,1%	-0,2 pt

* **Mise en garde** : L'Enquête sur la population active fournit des données sur les indicateurs du marché du travail à partir d'un échantillonnage restreint de la population - soit pour le Centre-du-Québec un groupe de 249 ménages - et comportent une certaine marge d'erreur, mais cette enquête a l'avantage de permettre des suivis annuels et mensuels 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.

Au Québec, le nombre d'emplois a augmenté de 1,0 % et la population active a gagné 0,7 % par rapport à 2004. Les taux d'emploi et d'activité ont un peu diminué dans la province entre 2004 et 2005 à cause de l'augmentation de la population de 15 ans et plus (plus de personnes retraitées). Le nombre de chômeurs a diminué tout comme le taux de chômage.

3.3 La croissance devrait être au rendez-vous

Selon les prévisions d'Emploi-Québec, l'emploi devrait continuer de croître, entre 2005 et 2009, d'environ 1,4 % par année dans la région (environ 7 700 nouveaux emplois) et de 1,3 % au Québec. En plus de la croissance d'emploi, on comptera une forte demande de main-d'œuvre due au remplacement des travailleurs qui prendront leur retraite. On estime à quelque 14 000, le nombre de départs à la retraite dans la région, d'ici 2009.

Ainsi, les personnes qui désirent intégrer ou réintégrer le marché du travail devraient pouvoir le faire plus facilement dans les prochaines années. Cette situation n'assure toutefois pas un emploi pour tous; même dans ce contexte, l'adéquation entre l'offre de main-d'œuvre et les besoins des entreprises est essentielle. Les travailleurs qualifiés pourront, jusqu'à un certain point, choisir l'emploi qu'ils voudront occuper. En contrepartie, les employeurs devront s'adapter à cette situation, fournir plus d'efforts pour attirer et conserver leur main-d'œuvre en utilisant dans certains cas de nouvelles stratégies.

3.4 Le contexte économique mondial

L'économie québécoise poursuit une lente progression. Malgré la mondialisation des marchés, la forte valeur de la devise canadienne et le prix de vente à la hausse des produits pétroliers, la production québécoise et la valeur des exportations continuent de croître.

Parmi les nouveaux facteurs qui pourraient s'ajouter dans les prochaines années, mentionnons le ralentissement probable de la construction résidentielle et une hausse des taux d'intérêt. La force relative du dollar canadien demeurera un facteur de risque important pour les exportations et l'emploi manufacturier. Il sera d'autant plus nécessaire d'augmenter notre productivité.

Les règles commerciales internationales se modifient. Ces changements ont un impact sur la gestion des entreprises et les compétences recherchées chez les travailleurs qui, pour répondre aux besoins du marché mondial, doivent tous deux avoir une grande capacité d'adaptation.

3.5 L'accroissement de la productivité

La productivité mesure l'efficacité avec laquelle les ressources humaines et matérielles sont combinées dans la production des biens et des services. La productivité est une composante importante du niveau de vie. Avec le vieillissement de la population et la décroissance de la population en âge de travailler, trois avenues sont possibles pour maintenir le niveau de vie au Québec : travailler un plus grand nombre d'heures, être plus nombreux à travailler ou améliorer notre productivité. L'augmentation du nombre d'heures travaillées est peu souhaitable pour les personnes occupant un emploi à temps plein; on pourrait toutefois augmenter le nombre d'heures travaillées des travailleurs à temps partiel. De plus, il faut augmenter le taux d'emploi en amenant plus de gens sur le marché du travail et miser sur l'amélioration de la productivité des entreprises.

Le Québec affiche un taux d'activité parmi les meilleurs (8/30) au sein de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) qui regroupe 30 pays. Toutefois, le Québec affiche une performance moyenne quant à son taux d'emploi (12/30). Le taux chômage du Québec est parmi les plus élevés (19/27). Malgré de récents progrès, le taux d'emploi des Québécois de 55 à 64 ans affiche toujours un retard (18/30). 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, il est nécessaire d'augmenter le taux d'emploi de ce groupe. Leur retraite prématurée aurait des impacts sur la productivité du Québec en raison du manque de main-d'oeuvre.

L'augmentation de la productivité correspond à la valeur ajoutée (salaires et profits) par heure travaillée. Le Québec pourra maintenir 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. L'amélioration de la productivité constitue le seul moyen connu pour compenser le nombre insuffisant de travailleurs versus le vieillissement de la population ou encore pour faire face à la concurrence du bassin de main-d'oeuvre faiblement salariée des pays nouvellement industrialisés.

3.6 Les secteurs d'activité économique

La région compte une plus grande part d'emplois manufacturiers (27,4 %) et agricoles (7,6 %) que le Québec (17,4 % et 1,9 %). Par contre, la région affiche une part inférieure dans l'industrie de la production des services⁴, 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, dans les administrations publiques et dans l'industrie de l'information et l'industrie culturelle.

Dans la région, comme au Québec, la main-d'œuvre féminine se retrouve encore davantage dans l'industrie de la production des services comparativement à la main-d'œuvre masculine. Cependant, la proportion de femmes en emploi dans l'industrie de la production des services est moins importante dans la région (73,2 %) que pour l'ensemble de la province (85,4 %). 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).

3.6.1 Les problématiques du secteur de l'agriculture

En 2001, environ 7 800 personnes de la région travaillaient dans le secteur agricole. Le portrait⁵ réalisé par le Centre d'emploi agricole du Centre-du-Québec révèle que la production laitière demeure la plus importante, suivie par la production porcine. De nombreuses autres productions poursuivent leur expansion : canneberges, chèvres, agneaux lourds, productions animales et végétales biologiques, etc.

Depuis les deux dernières années, la baisse du nombre d'exploitants et d'entreprises agricoles s'est interrompue. On prévoit que d'ici 2008, environ 11 % des entreprises agricoles changeront de propriétaire. 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 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.

Depuis plusieurs années, on observe une légère baisse des emplois liés à l'agriculture et les perspectives pour 2005-2009 prévoient la continuité de cette tendance; cependant, le secteur connaît des difficultés de recrutement de main-d'oeuvre. Malgré l'offre variée de formations dans le domaine, le nombre d'inscriptions est insuffisant et la main-d'oeuvre qualifiée également. Pour que le secteur agricole puisse continuer à se développer, il faudra compter sur une main-d'oeuvre qualifiée et suffisante pour répondre aux besoins. De plus, les exploitants devront continuer d'adapter leur gestion des ressources humaines afin de garder leur main-d'oeuvre et attirer de nouveaux travailleurs.

4 L'industrie de la production des services regroupe tous les types de commerce, l'industrie du transport et de l'entreposage, l'industrie de l'information, le secteur culturel, le secteur de la finance et des assurances, de l'immobilier et les services de location, tous les types de services professionnels et les services d'aide aux entreprises; alors que l'industrie de la production des biens inclut : l'exploitation des ressources naturelles, la distribution des services publiques, la construction, la fabrication et transformation.

5 *Portrait annuel du marché du travail régional en agriculture du Centre-du-Québec*, octobre 2005.

3.6.2 Les problématiques du secteur manufacturier

L'économie régionale s'est beaucoup diversifiée depuis deux décennies. L'expansion des secteurs des 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. L'industrie de la production des biens représentait, en 2001, 41,6 % des emplois au Centre-du-Québec, mais depuis, certains sous-secteurs de la fabrication ont connu un recul important tandis que d'autres s'adaptent et poursuivent leur croissance.

Les secteurs traditionnels sont les plus affectés : le vêtement et le textile dans la première vague, et plus récemment la fabrication de meubles. Certaines entreprises du meuble s'adaptent aux modifications du marché en réorganisant leur production et en misant sur de nouveaux produits. Les entreprises Roland Boulanger & Cie et Julien Beaudoin Ltée, dans le secteur du meuble et du bois ouvré, ont embauché respectivement une quarantaine et une trentaine de nouveaux travailleurs au cours de la dernière année.

Pour la majorité des productions, les entreprises doivent moderniser les équipements et les opérations pour bénéficier d'une technologie compétitive. Elles doivent s'adapter à plusieurs grands changements, surtout celles qui transigent avec les pays étrangers. Certaines entreprises réorientent leur production vers des produits à haute valeur ajoutée - comme les textiles techniques ou la production de fromages fins - ou des produits de niche, alors que d'autres adaptent leurs processus de fabrication pour mieux répondre aux besoins et aux délais des clients et se démarquer de la concurrence. Notamment, l'entreprise Fruit d'Or, oeuvrant dans la transformation de canneberges et de bleuets, a conçu de nouveaux équipements et développé de nouveaux marchés. Des entreprises ont investi massivement en recherche et développement, parmi lesquelles se trouvent le Groupe Soucy, fabricant de pièces pour divers types de véhicules; Abrafab, fabricant de produits abrasifs, et Multina, fabricant de sièges de véhicules récréatifs et de transports publics. Quelques emplois ont aussi été créés dans des technologies de pointe et des postes spécialisés; notamment avec l'implantation de 3D Précision, entreprise offrant des services spécialisés dans la recherche et le développement, la modélisation et le prototypage rapide pour le bénéfice d'autres entreprises.

Certaines formations professionnelles et techniques font l'objet d'une promotion particulière puisque le nombre de travailleurs qualifiés ne répond pas aux besoins du marché du travail régional, notamment en technique de génie mécanique, en usinage, en électromécanique, en matriçage et outillage. Les établissements d'enseignement tentent de mieux répondre aux besoins en adaptant les programmes de formation.

3.6.3 Les problématiques du secteur des services

L'industrie de la production des services occupe 58,4 % de la main-d'œuvre de la région comparativement à 74,6 % pour le Québec. Bien que le nombre d'emplois liés aux services ait augmenté entre 1996 et 2001, ils représentaient moins de 3/5 emplois dans la région, alors qu'au Québec c'était presque 4/5 emplois. Toutefois, plusieurs entreprises se sont installées durant la dernière année, notamment dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de la vente. Le Centre de santé et des services sociaux de Bécancour – Nicolet-Yamaska a recruté une cinquantaine d'infirmières pour offrir le service régionalisé d'Info-Santé. De plus, une nouvelle clinique médicale a été inaugurée à Warwick. Par ailleurs, l'offre commerciale s'est considérablement accrue à Victoriaville où des magasins comme Home Depot, CPC et Pharmaprix, se sont installés. À Drummondville, le

développement commercial s'est étendu davantage aux abords de l'autoroute 20 et un projet récréotouristique d'envergure a aussi été annoncé. Les entreprises du secteur autres services (sauf administrations publiques) sont proportionnellement plus nombreuses qu'en 2004. En 2005, la région a assisté au retour d'une direction régionale à Victoriaville, celle du ministère des Affaires municipales et des Régions; jusque là, ces services étaient assurés depuis Trois-Rivières.

Le Centre-du-Québec offre plusieurs attraits touristiques et culturels originaux, 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.

Alors qu'auparavant les difficultés de recrutement étaient surtout vécues par le secteur de la fabrication, certains secteurs des services se trouvent maintenant dans cette situation, que ce soit en raison de la croissance de l'emploi ou du remplacement de la main-d'oeuvre. Les besoins de main-d'oeuvre se feront sentir dans les secteurs de la santé, des sciences sociales, de l'enseignement, de la vente, des services professionnels et personnels et des sciences naturelles et appliquées. En fait, selon les perspectives 2005-2009, 18 des 25 professions présentant les plus fortes demandes sont liées aux services.

L'industrie de la production des services offre une bonne part d'emplois de niveau de compétence professionnelle, technique ou de gestion. Les secteurs de la vente ou de l'hébergement et restauration comportent une part d'emplois à temps partiel qui peuvent convenir à certaines personnes.

La formation de la main-d'oeuvre et l'optimisation de la productivité sont tout aussi importantes dans l'industrie de la production des services qu'elles ne le sont dans la fabrication des biens. L'augmentation de la concurrence ainsi que l'évolution des besoins des consommateurs 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.

3.7 L'emploi par niveaux de compétence

Le Centre-du-Québec compte proportionnellement 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. En 2001, on dénombrait, au Centre-du-Québec, 147 entreprises (3,5 % du Québec) qui affectaient 22 M\$ à la recherche et au développement, ce qui occupait quelque 366 personnes, souvent des travailleurs de niveau professionnel⁶. Le nombre d'emplois faisant appel à des niveaux de compétence professionnel et de gestion est en croissance dans la région, ce qui pourrait favoriser le retour des jeunes qui sont allés étudier à l'étranger.

La région compte plus de travailleurs dans les niveaux technique, intermédiaire et élémentaire comparativement à la moyenne provinciale. Selon les perspectives professionnelles 2005-2009 au Centre-du-Québec, près de 65 % des besoins totaux de main-d'oeuvre seront de niveau intermédiaire ou technique.

6 S@voir.stat, volume 4, numéro 2, décembre 2003.

Cette répartition des emplois par niveaux de compétence est un des éléments pouvant expliquer, du moins en partie, les écarts salariaux observés entre la région et les données provinciales. Le niveau de scolarité des travailleurs, implicitement lié au niveau de compétence, permet d'expliquer sous une autre optique ces écarts salariaux.

Divers groupes de la population connaissent des difficultés particulières d'intégration en emploi. Ce peut être en raison d'un manque de qualification, un problème de comportement ou encore à cause de préjugés. Les prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi, les prestataires de l'assurance-emploi, les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés de 45 ans et plus, les personnes handicapées, les personnes immigrantes ou membres des minorités visibles, les adultes judiciairisés, les personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue et les personnes autochtones en font partie.

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

Les prestataires adultes sans contraintes à l'emploi constituent la principale 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 dans la région depuis les deux dernières années. Ainsi, entre juin 2004 et juin 2005, le nombre de prestataires sans contraintes a augmenté (+ 2,5 %), particulièrement dans les CLE de Drummondville et de Victoriaville, alors que dans les trois autres CLE, le nombre de prestataires sans contraintes a diminué.

TABLEAU 2
Évolution du nombre de prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes, entre juin 2004 et juin 2005

CLE	Nombre de prestataires adultes sans contraintes		Variation	
	Juin 2004	Juin 2005	Nombre	%
Bécancour	299	273	-26	-8,7%
Drummondville	1 931	2 083	152	7,9%
L'Érable	278	275	-3	-1,1%
Nicolet	443	405	-38	-8,6%
Victoriaville	1 201	1 219	18	1,5%
Centre-du-Québec	4 152	4 255	103	2,5%
Le Québec	164 538	155 378	-9160	-5,6%

Source : Fichiers provenant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, juin 2004 et juin 2005.

Pour 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. Il importe d'accueillir rapidement les nouveaux demandeurs d'assistance-emploi et les prestataires récents vers les services publics d'emploi. Le retour en emploi des prestataires de l'assistance-emploi a un impact direct sur ces personnes mais également sur l'avenir de leurs enfants et leur rapport au 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 mieux répondre aux emplois disponibles.

Entre juin 2004 et juin 2005, la région a connu une légère diminution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi, soit une baisse de 1,8 %. En fait, seule la MRC d'Arthabaska a connu une hausse (+ 4,0 %), alors que l'an dernier il y avait eu une baisse. Dans les autres MRC, les diminutions ont atteint jusqu'à 8,2 % dans Bécancour et 6,8 % dans Drummondville.

TABLEAU 3
Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi, entre juin 2004 et juin 2005

CLE	Nombre de prestataires		Variation	
	Juin 2004	Juin 2005	Nombre	%
Bécancour	832	764	-68	-8,2%
Drummondville	3 884	3 619	-265	-6,8%
L'Érable	1144	1113	-31	-2,7%
Nicolet	848	802	-46	-5,4%
Victoriaville	2 702	2 809	107	4,0%
Centre-du-Québec	9 785	9 607	-178	-1,8%
Le Québec	257 765	245 237	-12 528	-4,9%

Source : Fichiers provenant de Ressources humaines et développement des compétences Canada, juin 2004 et juin 2005.

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. Leur taux de chômage est plus élevé que pour les autres groupes d'âge, ce qui peut s'expliquer, notamment, par la période de temps avant de trouver un premier emploi, par l'occupation d'emplois plus précaires et des changements d'emploi plus fréquents en début de carrière.

On compte encore trop de jeunes sans diplôme d'études secondaires. Les données sur le décrochage au secondaire sont un peu plus élevées dans la région (26,2 %, dont 37,8 % chez les garçons et 14,2 % chez les filles) comparativement au Québec (25,0 %, dont 31,7 % chez les garçons et 18,6 % chez les filles). Parmi les jeunes prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes (moins de 25 ans) de la région, près de 46 % 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.

4.4 Les femmes

Les femmes participent de plus en plus à l'essor économique du Québec. Leur niveau de scolarité est maintenant aussi élevé que celui des hommes. Chez les personnes en emploi, tant au Québec qu'au Centre-du-Québec, on compte plus de femmes que d'hommes ayant fait des études collégiales ou universitaires; elles demeurent moins nombreuses dans la formation professionnelle. Malgré ces progrès, le fait que les femmes forment la majorité des chefs de famille monoparentale, que le partage des responsabilités familiales demeure à leur désavantage et que certains employeurs soient réticents à faciliter la conciliation travail-famille sont autant de facteurs qui limitent la pleine intégration des femmes au marché du travail.

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. Cette croissance de l'emploi se manifeste surtout dans les secteurs des services. Le taux d'activité des femmes demeure largement inférieur à celui des hommes (52,9 % versus 66,9 %). Emploi-Québec doit poursuivre ses efforts pour faciliter l'intégration des femmes vers le marché du travail, tout en les incitant à choisir des métiers et professions présentant de bonnes perspectives d'emploi.

4.5 Les travailleurs de 45 ans et plus

La population en âge de travailler est vieillissante, et d'ici 2012 elle devrait même commencer à diminuer. La participation des 55 ans et plus au marché du travail est importante pour pallier cette décroissance puisqu'ils représentent un bassin de travailleurs des plus intéressants (expérimentés, habitudes de travail, disponibles, etc.). De nombreux *jeunes retraités* désirent réintégrer le marché du travail en occupant un emploi différent de celui occupé avant.

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.

Les changements structurels et technologiques affectent surtout les personnes de 55 ans et plus qui avaient beaucoup d'ancienneté chez leur employeur. Bien que le taux de chômage de ces personnes soit moins élevé que celui de l'ensemble de la population, la durée de chômage est beaucoup plus longue et elle tend à augmenter. Ces travailleurs représentent pourtant une main-d'oeuvre qui peut demeurer jusqu'à une dizaine d'années en emploi, alors que des travailleurs moins âgés resteront moins longtemps dans la même entreprise.

4.6 Les personnes handicapées

La population avec incapacité représente 13,9 % de la population de 15 à 64 ans du Centre-du-Québec⁷. Le taux d'incapacité de la population de 15 à 64 ans du Québec est de 12,6 %, soit un écart de 1,3 %.

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

Le niveau de scolarité des personnes handicapées est également plus faible dans la région. 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 (21,4 % au Québec) et 31,3 % ont fait des études postsecondaires ou universitaires (40,4 % au Québec). 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.

La population avec incapacité est d'autant désavantagée sur le marché du travail. En Mauricie et au Centre-du-Québec, elle présente 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)⁸ comparativement à la province.

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 les conventions collectives applicables à tous les travailleurs qui donnent lieu à des situations inappropriées.

4.7 Les personnes immigrantes ou membres des minorités visibles

Selon l'ISQ, le Centre-du-Québec compte, en 2004, environ 4 800 personnes immigrantes, soit 2,0 % de la population régionale, comparativement à 10,0 % pour la population québécoise. Au cours des prochaines années, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) prévoit intensifier la régionalisation des personnes immigrantes, ce qui devrait se traduire par une hausse de l'immigration dans la région.

Les personnes immigrantes s'intègrent plus facilement au marché du travail au Centre-du-Québec qu'au Québec. Au *Recensement 2001*, le taux de chômage de la population immigrante du Centre-du-Québec était de 6,3 %, alors qu'il était de 12,0 % au Québec. 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. Les intervenants devraient viser à développer et mieux faire connaître les attraits et opportunités que présente la région, de même que faire preuve de souplesse dans l'offre des formations pour compléter la formation reçue à l'extérieur du pays.

De plus, le premier emploi occupé ne correspond pas toujours aux aspirations et au potentiel professionnels de ces personnes. Pour garder les personnes immigrantes en région, il faudra poursuivre les interventions et innover afin de les soutenir dans l'amélioration de leur situation sur le marché du travail.

Par ailleurs, les membres des minorités visibles⁹ 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.

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

9 Les minorités visibles regroupent toutes les personnes qui n'ont pas la peau blanche, parmi lesquelles se trouvent certains Québécois d'origine.

4.8 Les adultes judiciairisés

La population sous juridiction fédérale incarcérée au Québec en 2001¹⁰ s'élevait à 3 046 personnes, dont 2 980 hommes; l'établissement de Drummondville en accueillait 218 (aucune femme). On ne trouve aucun établissement de détention de juridiction provinciale 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 personnes incarcérées ayant des problématiques d'intégration au marché du travail, et motivée à entreprendre cette démarche, représenterait environ 25 % du nombre total, soit environ 9 164 personnes pour le Québec. Pour l'année 2003-2004¹¹, 1 278 personnes sous sentence provinciale ont reçu des services d'employabilité; leur taux d'emploi a été de 25,8 %, ce qui n'est pas négligeable.

Plusieurs personnes incarcérées éprouvent des problèmes de santé mentale. Au niveau fédéral, c'est environ 11 % des détenus et au niveau provincial, c'est environ 30 %. La toxicomanie est fréquente chez ces personnes. Une fois libérée, cette clientèle judiciairisée n'est souvent pas en mesure de travailler à temps plein en raison de rendez-vous médicaux, d'effets secondaires liés à la médication ou autres raisons. Ces personnes doivent éviter les situations stressantes. Il faut privilégier un horaire de travail flexible, un nombre réduit d'heures travaillées, un milieu de travail compréhensif et un soutien adéquat, qui sont des facteurs de succès de l'intégration et du maintien en emploi¹².

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 liées à leur période de consommation : famille éclatée, scolarité déficiente, antécédents judiciaires, problèmes de santé et autres.

4.10 Les personnes autochtones : des services d'emploi particuliers

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.

10 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.

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

12 *Portrait de l'employabilité de la clientèle judiciairisée adulte ayant des problèmes de santé mentale*, Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte, septembre 2005.



Les pistes de solutions

Le Centre-du-Québec doit accroître la part des emplois à concentration élevée de savoir. L'augmentation de ce type d'emploi, impliquant davantage les niveaux de compétence professionnel, technique ou de gestion, se traduira par une hausse de la valeur ajoutée des biens et services produits dans la région.

Une des solutions aux problèmes de recrutement de main-d'œuvre qualifiée consiste à développer des formations adaptées, pouvant offrir des stages en entreprise, des formations à temps partiel pour les personnes en emploi ou d'autres alternatives. Il faut aussi soutenir les entreprises pour qu'elles demeurent compétitives. Les entreprises doivent être soutenues pour continuer à fournir des emplois en offrant de la formation à leurs travailleurs. Le Centre universitaire de la PME du Centre-du-Québec peut contribuer à cette fin.

Les besoins sont multiples tant pour le perfectionnement des employés de production que pour l'actualisation des compétences de base de la main-d'œuvre sans emploi. L'obtention d'un diplôme d'études secondaires (DES ou DEP) semble déterminante pour développer la capacité d'apprendre, de participer à de la formation continue, d'utiliser la technologie et de s'adapter. Cette capacité est garante d'une productivité plus élevée.

Le soutien aux entreprises est mis de l'avant par diverses activités. Certaines visent l'accroissement de productivité ou de compétitivité, telles les *Consortiums Excellence Manufacturière*, le *Projet Défi-productivité*, les *Meilleures pratiques d'affaires* et le réseautage d'entreprises. D'autres activités visent à promouvoir la gestion des ressources humaines et à soutenir les entreprises dans cette fonction, comme par exemple le réseau Air-H, qui a mis sur pied un service de consultation téléphonique, « 9-1-1 RH », pour répondre aux questions des entreprises manufacturières de moins de 30 employés de la MRC de Drummond.

Malgré des difficultés de recrutement, plusieurs employeurs sont réticents à embaucher des personnes qui vivent des problématiques particulières d'intégration mais qui possèdent néanmoins les compétences nécessaires pour occuper un emploi. 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, le *Défi Emploi Drummond* ou les interventions structurées en fonction des clientèles particulières au CLE de Victoriaville tentent de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.

Il faut adapter nos interventions en fonction des problématiques des personnes qui peuvent occuper un emploi à certaines conditions (par exemple à temps partiel ou horaires variables), notamment pour faciliter le maintien en emploi des travailleurs âgés. Les travailleurs et les préretraités de 50 ans et plus sollicitent de plus en plus les services d'Emploi-Québec. Il faut poursuivre les interventions auprès des entreprises afin qu'elles réalisent tout le potentiel de la main-d'œuvre disponible, peu importe l'âge, l'apparence ou le sexe. Emploi-Québec offre le soutien nécessaire à l'intégration et au maintien en emploi pour les employés ayant des besoins spécifiques et leur employeur.



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) ont mis en place des axes d'intervention adaptés pour la période 2005-2008.

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 et de la Solidarité sociale (MESS) 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. Ces actions seront mises en œuvre par les centres locaux d'emploi (CLE) ou par la Direction régionale d'Emploi-Québec, selon les besoins, au cours de l'année 2006-2007. Des stratégies ou activités différentes peuvent être retenues d'une année à l'autre afin de répondre à l'évolution des problématiques.

Trois orientations nationales sont retenues :

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

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

3 Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

1

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

L'orientation 1 correspond à l'un des objectifs du Plan gouvernemental pour l'emploi. Elle vise à faire augmenter la population active, particulièrement le nombre de personnes en emploi. L'intégration en emploi devrait correspondre au plein potentiel des personnes afin de maximiser la participation globale au marché du travail. Afin que les chômeurs trouvent un emploi, l'offre de main-d'œuvre doit correspondre aux besoins des entreprises qui, d'autre part, éprouvent souvent des difficultés à combler les postes vacants. Pour y parvenir, Emploi-Québec Centre-du-Québec retient six axes d'intervention 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.

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 besoins de main-d'œuvre;
- ◆ Poursuivre le partenariat avec les intervenants économiques et la vigie 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 l'information sur le marché du travail local.

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, il faut implanter un dispositif de formation continue adaptée aux besoins, qui reconnaît la diversité des modes et des lieux d'apprentissage et qui les facilite tout au long de la vie active.

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 2006-2007 sont :

- ◆ Poursuivre la veille active sur les réponses aux besoins de main-d'œuvre avec les établissements d'enseignement;
- ◆ Collaborer à améliorer l'arrimage entre les programmes de formation et les besoins du marché du travail;
- ◆ 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;

- ◆ 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;
- ◆ 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*;
- ◆ 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 par Emploi-Québec 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 2006-2007 sont :

- ◆ Présenter le marché du travail, ses enjeux et les perspectives professionnelles à certains membres du personnel du milieu scolaire (conseillers en orientation, enseignants en éducation au choix de carrière et autres enseignants); outiller ces intervenants scolaires pour qu'ils puissent présenter ces informations aux jeunes;
- ◆ Promouvoir le site Internet d'*IMT en ligne*;
- ◆ Mieux faire connaître les sources d'information du marché du travail;
- ◆ Améliorer l'arrimage entre les actions d'Emploi-Québec et des 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;
- ◆ Poursuivre la participation à l'Entente de collaboration sur la réussite éducative.

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, de la population en général et des entreprises, 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 des retombées économiques importantes.

Les stratégies retenues pour 2006-2007 visent à faire connaître davantage les services universels d'Emploi-Québec :

- ◆ Promouvoir le service *Placement en ligne*, incluant le *Placement étudiant* et les postes offerts dans la fonction publique provinciale;
- ◆ Promouvoir le site *IMT en ligne*;
- ◆ Poursuivre 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 on retrouve notamment des travailleurs hautement qualifiés en situation de sous-emploi, des nouveaux demandeurs à l'assistance-emploi ou des prestataires de l'assistance-emploi qui peuvent être prêts à intégrer un emploi. Le Service public d'emploi vise à intervenir rapidement auprès des demandeurs et des prestataires afin d'assurer leur insertion en emploi aussitôt que possible.

Le sous-emploi de la main-d'œuvre scolarisée constitue une entrave au maintien et à l'amélioration de notre niveau de vie. On doit encourager chacun à occuper un emploi faisant appel à son plein potentiel. Une part importante de travailleurs scolarisés est sous-employée, notamment les personnes immigrantes. Ce sous-emploi se manifeste dans l'occupation d'emplois sous-qualifiés et les départs à la retraite anticipés des travailleurs qualifiés.

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;
- ◆ 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

Le faible taux d'emploi de plusieurs groupes de la population compromet notre capacité à maintenir et à améliorer notre niveau de vie. On doit encourager les gens à joindre le marché du travail selon leurs capacités et tenter d'amoinrir les contraintes au plein emploi, notamment en favorisant la conciliation travail-famille.

La population du Centre-du-Québec compte quelque 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. Notamment, en juin 2005, la région comptait 9 607 bénéficiaires de l'assurance-emploi et 4 255 prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes, donc plus de 13 800 personnes qui seraient 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. L'opération *Place à l'emploi* vise l'accompagnement vers la recherche d'emploi pour tous les nouveaux demandeurs de l'assistance-emploi. Les nouveaux services d'accueil, d'évaluation et de référence qui seront implantés en 2006 permettront d'améliorer cette démarche.

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, notamment pour la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents 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.

L'obtention d'un diplôme secondaire assure une meilleure capacité d'apprentissage et d'adaptation tout au long de la vie active. 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 faut d'abord développer l'employabilité en passant par le développement d'attitudes, de comportements et d'habiletés adaptées au monde du travail.

Les services d'accueil, d'évaluation et de référence permettront également d'identifier rapidement des demandeurs ou des prestataires de l'assistance-emploi qui ne sont pas prêts à intégrer un emploi. Une démarche de plus longue durée est requise avec ces clients, qui seront référés vers les services de solidarité sociale, pour les amener graduellement vers une intégration en emploi.

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 et le réseau de la santé. L'intervention du Service public d'emploi peut survenir après celle de la Solidarité sociale qui vise à réduire les problèmes psychosociaux des personnes 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 des choix professionnels qui correspondent aux besoins du marché du travail;
- 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 expérimentiels.

Pour améliorer nos interventions :

- ◆ Adapter les interventions conformément à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles;
- ◆ 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;
- ◆ Soutenir l'entreprise adaptée et participer à son comité de ressources humaines;
- ◆ Soutenir les entreprises d'insertion;
- ◆ 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;
- ◆ Poursuivre les actions émanant de l'orientation 5 de la *Stratégie de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre au Centre-du-Québec* (voir annexe 2);
- ◆ Collaborer à la mise en œuvre des stratégies et ententes nationales :
 - l'Entente entre le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles;
 - le Plan gouvernemental en matière 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 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.

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 (83 % 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 lors du *Recensement 2001*).

Les faibles investissements d'une majorité d'entreprises dans la formation de leur main-d'œuvre sont également préoccupants, d'autant plus que cela expliquerait en partie les difficultés des entreprises à recruter de la main-d'œuvre qualifiée, à innover et accroître leur performance. Dans le cadre du Plan gouvernemental pour l'emploi, il faut accroître la qualification et le développement des compétences de la main-d'œuvre.

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.

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'entrepreneurship

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 bon diagnostic de la nature et des causes des difficultés de recrutement et des correctifs à apporter.

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 2006-2007, 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, même si elles ont 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 clientèles cibles, notamment les personnes immigrantes;
- ◆ Promouvoir le *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi* (PRIIME);
- ◆ Sensibiliser les entreprises à l'embauche de femmes dans des métiers traditionnellement masculins offrant de bonnes perspectives 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;
- ◆ 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);
- ◆ 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 (CLD), sur l'importance de la localisation d'une entreprise en lien avec les difficultés de recrutement de la main-d'œuvre qui peuvent survenir.

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

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. 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. Avec les partenaires, il faut innover pour offrir des modes de formation adaptés 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 en 2006-2007 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, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) dans le cadre de l'*Entente pour une intervention concertée auprès des entreprises*, dont l'offre des activités Les meilleures pratiques d'affaires;
- ◆ 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 règlementés 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, à des formations et à 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. Certaines souffrent de la diminution des exportations vers les États-Unis.

Emploi-Québec peut intervenir en concertation avec les autres intervenants économiques, comme le MDEIE, Investissement-Québec ou des intervenants locaux, tels les CLD, les sociétés de développement économique et les chambres de commerce.

Cet axe sera rejoint par les stratégies suivantes :

- ◆ Encourager les entreprises au réseautage, encourager l'entraide au sein de ces réseaux;
- ◆ Intervenir dans des réseaux d'entreprises pour aborder des thèmes généraux ou sectoriels; profiter de ces rencontres pour établir un lien entre Emploi-Québec et ces entreprises;
- ◆ 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;
- ◆ 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 MDEIE 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*;
- ◆ Avec les partenaires, soutenir les entreprises qui connaissent des difficultés d'adaptation aux fluctuations économiques;
- ◆ Avec les partenaires, soutenir la création d'emplois;
- ◆ Avec les partenaires, soutenir les employeurs dans leur restructuration à la suite d'une croissance rapide;
- ◆ 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 MDEIE pour les *Meilleures pratiques d'affaires*, avec les Manufacturiers exportateurs du Québec pour les Consortiums Excellence manufacturière, 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 surtout aux entreprises comptant moins de 50 employés, avec une attention particulière pour celles comptant entre 5 et 25 employés. Les informations tirées, entre autres, de la *Liste des industries et commerces du Centre-du-Québec* apportent une meilleure connaissance des entreprises du territoire (nombre d'employés, secteur d'activité, etc.) et peuvent s'en dégager des besoins pour certains secteurs d'activité dans l'ensemble de la région ou 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 priorise les entreprises des six secteurs suivants :

- ◆ 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.

De plus, 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 2006-2007 :

- ◆ Utiliser différents moyens pour conscientiser les petites entreprises aux problématiques touchant la gestion des ressources humaines;
- ◆ Repérer et intervenir prioritairement 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;
- ◆ Assurer une approche continue de repérage et de dépistage (vigie) des entreprises de concert avec le MDEIE et les CLD de la région;

- ◆ Accentuer l'offre de service, dans les entreprises de 5 à 25 employés, pour l'aide au recrutement, à l'intégration et à la rétention du personnel, 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;
- ◆ Promouvoir le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* dans les métiers en lien avec les créneaux d'excellence régionaux afin de favoriser le développement de ces secteurs.

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. 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 2006-2007 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*, la participation aux activités de *Femmes et Entreprises* et par la participation au concours *Gagnez votre entreprise*;
- ◆ 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.

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.

Axes d'intervention et stratégies liés à l'orientation

3

Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

1. Consolider l'organisation de la nouvelle agence et la gestion unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale
2. Appliquer la Convention de performance et d'imputabilité de la nouvelle agence
3. Participer au développement de l'information de gestion et suivre les indicateurs de résultats et de performance
4. Soutenir l'information sur le marché du travail afin d'appuyer la prise de décision, tant au niveau stratégique qu'opérationnel
5. Renforcer le partenariat
6. Soutenir la planification locale dans son adaptation à la nouvelle agence
7. Soutenir la planification stratégique, la gestion et le contrôle budgétaire

1. Consolider l'organisation de la nouvelle agence et la gestion unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale avec une attention particulière à la gestion du changement, à la formation du personnel, à l'organisation du travail, au soutien aux gestionnaires et à la mobilisation du personnel

Implanter le service convergé d'accueil-évaluation-référence dans les CLE. Implanter les recommandations qui émergeront des 7 comités régionaux mis sur pied pour la réalisation de la convergence:

- ◆ Accueil, évaluation et référence
- ◆ Services administratifs
- ◆ Direction régionale/opérations
- ◆ Gestion du changement
- ◆ Intégration
- ◆ Communications
- ◆ Comité de gestion unifiée

2. Appliquer la Convention de performance et d'imputabilité de la nouvelle agence

Lorsque la Convention de performance et d'imputabilité de la nouvelle agence sera en place, Emploi-Québec Centre-du-Québec l'appliquera conformément aux principes de la gestion par résultats et partenariale.

3. 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.

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

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

5. 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 individus et entreprises d'Emploi-Québec.

6. Soutenir la planification locale, notamment dans son adaptation à la nouvelle agence

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 stratégique, 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.

Le budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) - budget d'intervention - attendu en 2006-2007 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;
- ◆ 165 000 \$ pour les reports imputés à la région;
- ◆ 850 000 \$ 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 913 000 \$ est réservé pour le programme *Contrat d'intégration au travail* (CIT).

La répartition des Fonds du Québec et du Compte de l'assurance-emploi est établie selon l'historique d'utilisation de ces fonds dans les CLE. Considérant tout cela, le budget régional, incluant les reports, aurait la répartition suivante.

TABLEAU 4

Répartition budgétaire 2006-2007

	Répartition des clientèles potentielles (%)	Fonds du Québec (\$)	Compte de l'assurance-emploi (\$)	Budget total (\$)
Direction régionale		- \$	1 700 000 \$	1 700 000 \$
Contrat d'intégration au travail		913 000 \$		913 000 \$
Sous-total		913 000 \$	1 700 000 \$	2 613 000 \$
Bécancour	7,5%	183 880 \$	1 050 220 \$	1 234 100 \$
Drummondville	43,5%	1 572 840 \$	5 562 260 \$	7 135 100 \$
L'Érable	9,7%	111 190 \$	1 477 210 \$	1 588 400 \$
Nicolet	9,4%	231 080 \$	1 309 420 \$	1 540 500 \$
Victoriaville	29,8%	1 178 220 \$	3 710 680 \$	4 888 900 \$
Sous-total		3 277 210 \$	13 109 790 \$	16 387 000 \$
Total		4 190 210 \$	14 809 790 \$	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 17,0 % de l'argent disponible en 2006-2007 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 2005-2006, 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.



Les facteurs de contingence

Les engagements pris dans ce plan d'action 2006-2007, 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 global qui demeure plutôt stable d'une année à l'autre. Toutefois, une réduction de l'argent reçu des Fonds du Québec en 2005-2006 a modifié la situation au Centre-du-Québec. Pour la première fois en 2005-2006, la région a dû resserrer l'utilisation des Fonds du Québec et a malgré tout engagé un peu plus que le budget accordé en Fonds du Québec. La situation ne s'annonce pas plus facile pour l'année 2006-2007. La gestion des Fonds du Québec devra se faire de façon tout aussi serrée, ce qui pourrait affecter les interventions auprès de la clientèle de la Sécurité du revenu non admissible à l'assurance-emploi.

Par ailleurs, 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 à nouveau la prestation de services.

Enfin, la convergence d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu commande des actions importantes afin de réaliser l'unicité de gestion entamée à la fin de 2005-2006, d'unifier les services d'accueil, d'évaluation et de référence, de même que de réunir et d'intégrer les équipes de travail, particulièrement à la Direction régionale dont les bureaux se trouvent dans deux villes différentes.

Ces éléments illustrent le contexte dans lequel évoluent actuellement Emploi-Québec; ces facteurs de contingence pourront influencer l'atteinte des résultats attendus.

Lexique

Population de 15 ans et plus

Toutes les personnes âgées de 15 ans et plus, résidant au Québec, à l'exception des personnes vivant dans les réserves indiennes, des pensionnaires d'institutions et des membres des Forces armées.

Population active

Nombre de personnes, parmi la population de 15 ans et plus, au travail ou en chômage.

Emploi

Nombre de personnes qui habitent une région et qui travaillent, peu importe le lieu. Cette définition correspond à celle, des personnes occupées, utilisée par Statistique Canada dans l'*Enquête sur la population active*.

Chômeurs

Personnes qui sont sans emploi et qui se cherchent activement un emploi.

Taux de chômage

$(\text{Nombre de chômeurs} / \text{population active}) \times 100$.

Taux d'activité

$(\text{Population active} / \text{population de 15 ans et plus}) \times 100$.

Taux d'emploi

$(\text{Emploi} / \text{population de 15 ans et plus}) \times 100$.

Annexe 1 - Cibles de résultats 2006-2007 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	1 008	6 675	1 466	1 340	4 400	14 889	500 000
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	620	3 466	840	770	2 304	8 000	260 000
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	379	1 955	482	439	1 345	4 600	132 000
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	PAS DE CIBLE LOCALE					51,1%	47,1%
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	417	1 987	541	488	1 430	4 863	136 538
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec ¹	191	835	254	192	587	2 059	60 855
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	185	1 325	258	276	856	2 900	91 500
Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	90	631	121	130	365	1 337	37 000

Annexe 1 - Cibles de résultats 2006-2007

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							
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-	PAS DE CIBLE LOCALE					43,2%	39,5%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	5	244	7	9	106	371	37 384
Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	PAS DE CIBLE LOCALE					42,8%	38,8%
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	81	471	84	90	224	950	32 000
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	311 430 \$	2 127 868 \$	410 000 \$	445 335 \$	1 235 367 \$	4 530 000 \$	125 000 000 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi ¹	585 703 \$	2 565 874 \$	778 585 \$	590 763 \$	1 803 075 \$	6 324 000 \$	156 200 000 \$
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	11	65	15	14	45	150	4 100
Nombre d' entreprises nouvellement aidées par les interventions d'Emploi-Québec	17	97	24	23	69	230	5 800

¹ Données provenant de Service Canada dans le cadre de l'Entente Canada-Québec et inscrites dans le PEQ.

Annexe 2 - Orientations de la *Stratégie de rétention et d'attraction de la main-d'oeuvre au Centre-du-Québec*

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, février 2006

CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU CENTRE-DU-QUÉBEC (Région 17)		
Secteur de la main-d'œuvre	Secteur des entreprises	Organismes communautaires Milieu de la formation
BLANCHETTE, Alain CSD	BABINEAU, Denis Directeur des ressources humaines Fromage Côté inc.	
CORRIVEAU, Jacques UPA	BOULANGER, Alexis Adjoint au président Roland Boulanger & Cie Ltée	CHEVALIER, Dominique Directrice Partance
	DUHAIME, Alain Président-directeur général Sogetel inc.	BERNIER, Normand W. Directeur Cégep de Drummondville
DUBUC, Gilles CSN	GAGNON, Sylvain Vice-président, Ressources humaines Fournitures funéraires Victoriaville inc.	BILODEAU, Sylvie Commissaire Commission scolaire des Bois-Francis
LEVASSEUR, Renée CSN	GAUDREAU, Daniel Président Groupe Gaudreau	FILION, Claude CSQ
MORRISSETTE, Yvon FTQ	LEMIRE, Gloria Associée, Directrice de la pratique professionnelle Verrier Paquin Hébert SENCRL, C.A.	MORIN, Marc Directeur Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau
Observateur MAMR	Observateur MELS	Observateur MDEIE
DÉSILETS, Gaétan Directeur régional	LAMARRE, Claude Directeur régional	BOURASSA, Vincent Directeur régional
Emploi-Québec	Observatrice MICC	
ST-CYR, Lorraine, secrétaire du CRPMT Directrice régionale	ÉMOND, Johann Directrice régionale	