

Plan d'action régional
2004-2005
Centre-du-Québec

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

Janvier 2004

Ce **Plan d'action régional 2004-2005** est réalisé par la Direction de la planification et du soutien aux opérations Emploi-Québec Centre-du-Québec.

Directeur de planification et du soutien aux opérations

Jean-François Ruel

Courriel : jean-francois.ruel@messf.gouv.qc.ca

Analyse et rédaction

Chantal Duford

Agente de recherche à la planification

Téléphone : (819) 475-8710

Télécopieur : (819) 475-8781

Courriel : chantal.duford@messf.gouv.qc.ca

Mise en page

Maryse Paquet

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



Le **Plan d'action régional 2004-2005** est disponible sur Internet à l'adresse suivante :

www.emploi.quebec.net

sous publications/ par région/ Centre-du-Québec

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

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec, 2004

Bibliothèque nationale du Canada, 2004

ISBN - 2-550-41991-X

Table des matières



Avant-propos	5
1. La mission, les clientèles et les services d'Emploi-Québec	6
1.1 La mission	6
1.2 Les clientèles	6
1.3 Les services	6
2. Les orientations gouvernementales, ministérielles et de la Commission du marché du travail	8
3. Bilan sommaire de l'année 2002-2003 et des six premiers mois de 2003-2004	10
3.1 Bilan sommaire de l'année 2002-2003	10
3.2 Bilan sommaire de la période d'avril à septembre 2003	11
4. La problématique régionale du marché du travail	12
4.1 Croissance de la population et de l'emploi : disparités régionales	12
4.1.1 La croissance de la population	12
4.1.2 La croissance de l'emploi	16
4.1.3 L'exode des jeunes	16
4.1.4 La scolarité	17
4.1.5 Le taux de salaire	19
4.2 Évolution récente du marché du travail	20
4.2.1 Évolution de 1990 à 2002	20
4.2.2 Évolution de 2002 à 2003	20
4.2.3 La croissance prévue	21
4.2.4 Le remplacement de la main-d'oeuvre	21
4.3 Les secteurs d'activités	22
4.3.1 L'industrie des biens	22
4.3.2 L'industrie des services	25
4.3.3 L'économie du savoir et la main-d'oeuvre	26
4.3.4 L'emploi par niveaux de compétence	26
4.4 Les clientèles à risque de chômage prolongé	27
4.4.1 L'exclusion sociale	27
4.4.2 Les prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires de l'assistance-emploi	27
4.4.3 Les jeunes	30
4.4.4 Les femmes	30
4.4.5 Les travailleurs de 45 ans et plus	31
4.4.6 Les personnes handicapées	31
4.4.7 Les personnes immigrantes	31
4.4.8 Les personnes judiciarisées adultes	32
4.4.9 Les personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue	32
4.4.10 Les services d'emploi aux personnes autochtones	32
5. Les orientations régionales	33
6. Les stratégies régionales	39
6.1 Les stratégies régionales d'intervention d'Emploi-Québec	39
6.2 Le repérage	49
7. Les cibles de résultats 2004-2005	50
8. Orientations budgétaires	52
8.1 Les orientations quant à la répartition des ressources budgétaires	52
8.2 Les objectifs et les principes	52
8.3 Le niveau des ressources allouées par CLE	52
Annexe 1 - Orientations, mesures et budget	54
Annexe 2 - Répartition des cibles de résultats 2003-2004 par CLE	55
Annexe 3 - Liste des membres du Conseil régional	56

Avant-propos



L'année 2003-2004 se sera déroulée en deux temps. D'abord, le premier semestre aura su tirer profit de la croissance économique et de la forte création d'emplois observées au Centre-du-Québec depuis quelques années. Au deuxième semestre un certain ralentissement se sera fait sentir, surtout à partir de l'automne 2003. Cette situation s'explique en grande partie par la faiblesse du dollar américain qui nuit aux exportations vers les États-Unis et par la mondialisation des marchés, surtout les exportations asiatiques, notamment dans les secteurs des vêtements et des meubles qui sont des secteurs fortement représentés dans la région 17. Malgré tout, le bilan des indicateurs du marché du travail pour l'année 2003 est plus que positif au Centre-du-Québec.

Par ailleurs, la tendance enclenchée à l'automne 2003 semble s'accroître. Les informations disponibles à ce jour laissent poindre de nombreuses mises à pied pour 2004-2005 qui coexisteront cependant avec des difficultés de recrutement pour de la main-d'œuvre spécialisée et semi-spécialisée. Les travailleurs des secteurs manufacturiers en déclin n'ont pas nécessairement les qualifications exigées par les entreprises oeuvrant dans les secteurs en expansion, car il faut le dire, certaines d'entre elles connaissent présentement une forte croissance.

Les perspectives professionnelles 2003-2007 d'Emploi-Québec font état, pour la région, de 18 250 emplois à combler de 2003 à 2007. La majorité de ces emplois (54,6 %) devraient être disponibles à cause des départs à la retraite. Ces postes devront certainement être comblés, peu importe si la croissance économique fluctue.

Ainsi, l'année 2004-2005 sera marquée par une certaine réorientation des actions d'Emploi-Québec qui permettra de mieux répondre à la problématique actuelle du marché du travail. L'une des priorités d'action sera d'intervenir auprès des personnes mises à pied grâce aux comités de reclassement et de diriger les personnes qui le voudront vers des formations menant à une qualification dans des professions et des secteurs ayant de bonnes perspectives d'emploi. Nous continuerons à œuvrer pour permettre l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Pour ce faire, nous comptons multiplier l'aide apportée aux entreprises. Nous accompagnerons également les prestataires de l'assistance-emploi prêts à intégrer le marché du travail dans le cadre de l'opération Place à l'emploi. Des démarches seront entamées auprès d'entreprises qui, à la lumière de l'enquête réalisée à l'hiver 2003-2004, pourraient sembler plus fragiles. Le repérage des entreprises ciblera, dans un premier temps, des entreprises de sept secteurs de la fabrication comme en fait foi la section 6.2 du plan d'action.

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 des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec (CRPMT) poursuivra son travail en lien avec la **Stratégie régionale sur la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre**.

Par ailleurs, l'année 2004-2005 sera empreinte de continuité puisque les orientations stratégiques demeurent celles qui avaient été adoptées par le Conseil régional en 2002. Par ailleurs, le Plan d'action régional 2004-2005 a été complètement revu afin de permettre la mise à jour de la problématique, des stratégies d'intervention, des cibles de résultat ainsi que des orientations budgétaires.

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

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

1. La mission, les clientèles et les services d'Emploi-Québec

1.1 La mission

Créée en 1997, en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Emploi-Québec est une agence gouvernementale au sein du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Elle est née de la fusion de différents services d'emploi et de main-d'oeuvre. Dans son action, Emploi-Québec tient compte des objectifs du gouvernement du Québec visant l'émergence d'une économie compétitive et d'une société solidaire et équitable.

Elle a pour mission de contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'oeuvre et de lutter contre le chômage dans une perspective de développement économique et social. Ainsi, Emploi-Québec participe à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre. Elle offre ses services en visant l'insertion sociale et professionnelle, le maintien, la stabilisation et la création d'emplois. De plus, elle favorise l'essor d'une formation continue de la main-d'oeuvre qualifiante et transférable.

1.2 Les clientèles

Emploi-Québec offre des services à **la main-d'oeuvre 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 à se maintenir en emploi, par exemple :
 - les personnes à la recherche d'un premier emploi;
 - les chômeurs de longue durée, et ceux qui risquent de le devenir;
 - les personnes qui sont en transition entre deux emplois;
 - les travailleurs mis à pied ou licenciés collectivement;
 - les personnes en emploi qui aspirent à un changement professionnel ou qui veulent acquérir des compétences nouvelles;
 - les travailleurs autonomes;
- √ aux **entreprises**, peu importe leur taille ou leur secteur d'activité, qui cherchent un soutien en vue d'optimiser leurs pratiques de gestion reliées :
 - au recrutement de personnel et à l'organisation du travail;
 - à la formation de la main-d'oeuvre;
 - à la gestion des ressources humaines;
 - au reclassement du personnel et au maintien en emploi;
- √ aux **collectivités**, dans une perspective de soutien au développement régional et local.

1.3 Les services

Toute personne peut s'adresser à son centre local d'emploi (CLE) pour obtenir :

- √ une analyse sommaire de ses besoins en regard du marché du travail;
- √ de l'information sur le marché du travail et l'accès à divers outils de recherche en ligne sur les professions et la formation;
- √ des services de placement, qui mettent à sa disposition des banques d'emplois, lui permettent d'inscrire sa candidature et fournissent des outils méthodologiques (curriculum vitae, ordinateurs, téléphones, télécopieurs, etc.);
- √ la certification requise pour l'exercice de métiers réglementés ou liée à des normes interprovinciales (Sceau rouge).

Les personnes qui rencontrent des difficultés pour intégrer le marché du travail, ou pour qui les services précédents ne suffisent pas, peuvent bénéficier également :

- √ d'orientation professionnelle;
- √ de soutien à la recherche d'emploi;
- √ d'activités de développement de leur employabilité et d'insertion;
- √ d'activités de formation;
- √ d'un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT);
- √ de subventions salariales pour favoriser l'embauche ou vivre une expérience en milieu de travail;
- √ d'un soutien du revenu lors de la participation¹.

Les personnes qui souhaitent démarrer leur entreprise peuvent obtenir des services-conseils pour préparer leur plan d'affaires ou développer leur expertise entrepreneuriale et elles peuvent aussi recevoir un soutien du revenu.

Pour les entreprises qui veulent recruter du personnel, qui cherchent à accroître les compétences de leur main-d'œuvre et à optimiser la gestion de leurs ressources humaines, Emploi-Québec offre de l'aide-conseil et un soutien financier. Ces services en matière de ressources humaines visent :

- √ le recrutement, par l'entremise de la gestion des offres d'emploi et de ses services de placement;
- √ le site Internet de Placement en ligne d'Emploi-Québec, qui permet de recruter du personnel de façon autonome;
- √ la mise en place d'un service de 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;
- √ l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, la formation des travailleurs;
- √ la certification dans les métiers réglementés ou pour satisfaire aux normes interprovinciales;
- √ la formation de la relève par le Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- √ l'appui à des grands projets créateurs d'emplois ou stabilisant l'emploi;
- √ le soutien des employeurs prêts à embaucher des personnes présentant des difficultés particulières;
- √ le reclassement en cas de licenciement collectif;
- √ la concertation pour la résolution de problèmes communs aux entreprises d'un même secteur d'activité économique.

1 Le soutien du revenu s'applique selon certaines règles relatives aux prestations d'indemnisation du chômage.

2. Les orientations gouvernementales, ministérielles et de la Commission du marché du travail

Les orientations et les stratégies d'intervention retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec sont en lien avec les orientations communes élaborées par la Commission des partenaires du marché du travail et par le ministre.

L'analyse des tendances du marché du travail et des problématiques des clientèles d'Emploi-Québec suggère qu'Emploi-Québec structure ses interventions dans une perspective pluriannuelle en fonction des trois grandes orientations stratégiques suivantes, la quatrième orientation concernant plus spécifiquement la gestion.

1. Assurer une insertion maximale en emploi des personnes en situation de chômage;
2. Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion afin d'assurer leur meilleure intégration au marché du travail;
3. Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre;
4. Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyennes et aux citoyens.

Assurer une insertion maximale en emploi des personnes en situation de chômage

Cette orientation vise à apporter une solution au fait qu'un nombre encore élevé de chômeurs coexiste avec un nombre élevé de postes vacants, des difficultés pour les entreprises à combler leurs postes et des besoins de main-d'œuvre importants et appelés à augmenter, en raison notamment du vieillissement de la population. Emploi-Québec vise à contribuer au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Pour apporter une contribution tangible à l'amélioration du marché du travail et à l'insertion durable en emploi, Emploi-Québec compte intervenir sur deux plans. D'une part, en maximisant la contribution de l'information sur le marché du travail et du service de placement afin de favoriser l'insertion des chômeurs dans les postes vacants. D'autre part, Emploi-Québec entend intervenir rapidement auprès des personnes qui risquent de voir leur chômage se prolonger afin d'assurer leur insertion en emploi le plus rapidement possible et contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Emploi-Québec accompagnera les chômeurs et les entreprises afin de faciliter cet appariement. Elle verra notamment à assurer un meilleur encadrement des démarches de recherche d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi prêts à occuper un emploi dans le cadre de l'opération « Place à l'emploi ».

Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion afin d'assurer leur meilleure intégration au marché du travail

Cette orientation vise à s'attaquer aux problèmes de sous-emploi et de faibles taux d'activité qui affectent plus particulièrement certains groupes. Emploi-Québec portera donc une attention particulière aux membres des groupes défavorisés au plan de l'emploi (femmes, responsables de famille monoparentale, jeunes décrocheurs, travailleurs âgés de 45 ans ou plus, particulièrement les 55 ans et plus, personnes immigrantes, minorités visibles, personnes handicapées ou judiciarisées). Emploi-Québec assistera davantage les personnes sous-scolarisées faisant partie de ces groupes cibles dans le but de voir augmenter les taux d'emploi particulièrement faibles qui les caractérisent. Emploi-Québec soutiendra particulièrement l'intégration en emploi des clientèles de l'assistance-emploi qui seront concernées par des mesures de la Stratégie de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Emploi-Québec déterminera également, en collaboration avec le ministère de l'Éducation et les organismes communautaires en employabilité, quelles sont les modalités d'accompagnement de ces personnes en cours de formation afin de réduire le taux d'échec et d'abandon et d'accroître l'efficacité de ses interventions. En outre, Emploi-Québec repositionnera ses interventions à l'égard des personnes très éloignées du marché du travail, en tenant compte de sa mission en tant que service public d'emploi et des priorités d'intervention.

De plus, Emploi-Québec amorcera, avec ses partenaires, une réflexion sur les diverses autres formes de sous-emploi (travailleurs qualifiés associés à la retraite prématurée, surqualification d'une proportion importante des diplômés de niveau collégial et universitaire, travail à temps partiel involontaire, etc.).

Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre

Cette orientation a comme objectif de prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient compromettre la croissance de l'économie du Québec et la création d'emplois. Elle veut garantir aux entreprises une main-d'œuvre compétente et suffisante. Elle vise également à améliorer la productivité et la compétitivité et renforcer la capacité d'adaptation des entreprises aux changements de leur environnement, notamment aux changements technologiques, démographiques et commerciaux. Il faut les aider au plan du recrutement, de la rétention et du développement de leur main-d'œuvre.

Pour ce faire, Emploi-Québec vise à assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail. Emploi-Québec devra mieux connaître les besoins des entreprises, avec la contribution des comités sectoriels de main-d'œuvre et des veilles nationale et régionales. Il faudra assurer une adaptation rapide et continue des formations aux besoins du marché du travail, notamment des formations professionnelles et techniques. Les modes de formation seront diversifiés par le développement de nouvelles approches pédagogiques, telles la formation en alternance, la formation à temps partiel, la formation de courte durée, l'apprentissage virtuel, etc. Par ailleurs, la mise en place du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences se poursuivra de même que la mise en œuvre du plan d'action de la *Politique d'éducation des adultes et de formation continue*. Emploi-Québec soutiendra également l'expansion du Programme d'apprentissage en milieu de travail.

D'autre part, Emploi-Québec compte renforcer la capacité d'adaptation des entreprises, en collaboration avec le ministère du Développement économique et régional (MDER), en poursuivant la sensibilisation des entreprises à l'importance, dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre, de retenir et de former leurs travailleurs plus âgés, de préparer la relève et d'assurer le transfert de l'expertise.

Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyennes et aux citoyens

Cette dernière orientation vise à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec et à répondre le mieux possible, et au meilleur coût, aux besoins de la population en mettant en œuvre une gestion par résultats décentralisée et en partenariat.

Emploi-Québec devra poursuivre ses efforts, notamment pour former le personnel, développer l'information de gestion et les indicateurs de résultats et de performance, accroître l'information sur le marché du travail dans le but d'appuyer les décisions stratégiques et opérationnelles de même que soutenir la planification régionale et locale. Il faudra également renforcer le partenariat, procéder à l'évaluation des mesures et services d'Emploi-Québec et, finalement, améliorer la planification, la gestion et le contrôle budgétaires.

Emploi-Québec continuera ses efforts pour bien servir sa clientèle, tel que l'affirme sa *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens*.

3. Bilan sommaire de l'année 2002-2003 et des six premiers mois de 2003-2004

3.1 Bilan sommaire de l'année 2002-2003

Les centres locaux d'emploi (CLE) de la région ont permis d'obtenir les résultats suivants pour l'année 2002-2003².

8 923 nouveaux participants aidés

Par de la formation, un soutien à la recherche d'emploi, l'acquisition d'expériences de travail, etc. cumulant 12 079 nouvelles participations. Quelque 1 280 personnes de plus ont terminé leur participation débutée l'année précédente.

** Le total de la participation de la clientèle selon le statut excède 100% car les prestataires de l'assistance-emploi ayant un statut à l'assurance-emploi (actif ou admissible) se retrouvent dans chacune des catégories.

Caractéristiques de la clientèle reçue au Centre-du-Québec en 2002-2003

Groupe de nouveaux participants	% de cette clientèle par rapport au total
Total des participants	100% (8 923)
Moins de 30 ans	33,7%
Responsable de famille monoparentale	10,4%
Femme	45,5%
Prestataire d'assistance-emploi ** (Sécurité du revenu)	37,4%
Prestataire d'assurance-emploi ** (Chômage)	63,7%
Personne sans soutien public du revenu **	8,7%

5 265 personnes en emploi

Ces personnes occupent ou ont occupé un emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec.

1 822 nouvelles entreprises aidées

Par l'entremise du service de placement, d'une formation, d'un comité de main-d'oeuvre, d'un diagnostic au niveau des ressources humaines, etc. Durant l'année 2002-2003, 194 nouvelles entreprises ont bénéficié d'une aide impliquant un investissement financier de la part d'Emploi-Québec.

9 094 600 \$ d'économies

Il s'agit de la somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec.

Des coûts d'intervention vraiment bas

Les sommes investies pour aider les individus et les intégrer en emploi sont environ 25 % moins élevées au Centre-du-Québec que dans l'ensemble de la province.

Toutes les cibles concernant le nombre de participants et les retours en emploi sont atteintes et même dépassées. Il en va de même pour les taux d'emploi. Les services aux entreprises ont aussi surpassé les objectifs. D'autre part, bien que les économies accumulées aux régimes d'indemnisation du chômage n'aient pas rejoint entièrement les résultats espérés, la région affiche une performance largement supérieure à la moyenne des régions avec un écart de plus de 15 %.

Les dépenses totales du Fonds de développement du marché du travail (FDMT), composées du Fonds du Québec et du Compte d'assurance-emploi, ont atteint 19 128 000 \$ pour l'année 2002-2003. Le budget disponible, 19 143 000 \$, a ainsi été utilisé à 99,9%.

Par ailleurs, beaucoup d'énergies ont été consacrées à la recherche de solutions visant à répondre aux difficultés de recrutement de la main-d'oeuvre et à l'appariement de l'offre et de la demande. Cela s'est fait principalement par le biais de la *Stratégie régionale de rétention et d'attraction de la main-d'oeuvre* élaborée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec et le travail du personnel des CLE et de la Direction régionale auprès des employeurs.

² Les résultats complets sont présentés dans le *Rapport annuel de gestion 2002-2003 d'Emploi-Québec Centre-du-Québec*.

3.2 Bilan sommaire de la période d'avril à septembre 2003

Lors des six premiers mois de l'année financière 2003-2004, le Centre-du-Québec a connu une croissance économique soutenue. Toutefois, au moment d'écrire ce plan d'action, nous vivons un ralentissement économique, particulièrement dans le secteur de Drummondville. Actuellement, la conjoncture est moins favorable à la création d'emplois que celle qui a prévalu durant l'année 2002-2003.

Les engagements de 2002-2003 se reportant en 2003-2004 étaient de 35 %, soit un peu plus du tiers du budget de 18 934 100 \$. En date du 26 septembre 2003, 16 401 000 \$ étaient engagés, correspondant à 86,6 % du budget; les principaux engagements étaient de :

- ◆ 7 407 100 \$ pour la mesure *Formation de la main-d'oeuvre*;
- ◆ 2 602 800 \$ pour la mesure *Services d'aide à l'emploi*;
- ◆ 1 214 100 \$ pour la mesure *Subventions salariales*;
- ◆ 1 158 700 \$ pour la mesure *Concertation pour l'emploi* (services aux employeurs);
- ◆ 1 082 800 \$ pour la mesure *Projets de préparation pour l'emploi*;
- ◆ 906 600 \$ pour le programme *Contrat d'intégration au travail*;
- ◆ 890 200 \$ pour la mesure *Soutien au travail autonome*;
- ◆ 267 400 \$ pour la mesure *Insertion sociale*;
- ◆ 165 000 \$ pour la mesure *Supplément de retour au travail*.

Avec 4 117 nouveaux participants au 23 septembre 2003, la cible de 7 133 nouveaux participants est atteinte à 57,7 %. La région affiche un léger retard quant au nombre d'entreprises nouvellement aidées ayant reçu un paiement : avec 47 entreprises nouvellement aidées, c'est 39,5 % de la cible qui est atteinte. Cette situation ressemble à celle de l'année 2002-2003 à la même date, alors que le résultat final avait largement dépassé la cible.

Plusieurs des nouveaux participants, soit 53,7 %, ont initié une participation dans la mesure *Activités d'aide à l'emploi*, alors que 19 % ont initié une participation dans la mesure *Services d'aide à l'emploi* et que 10,5 % ont débuté une mesure de *Formation de la main-d'oeuvre*.

Les femmes représentent 50,7 % des nouveaux participants alors que 11,5 % des nouveaux participants sont des responsables de famille monoparentale, ce qui est légèrement sous la cible. Les jeunes de moins de 30 ans représentent 37,4 % des nouveaux participants.

4. La problématique régionale du marché du travail

Ce document comprend quatre sections. La première section présente la région en faisant ressortir des données sur la croissance de la population et de l'emploi, puis des éléments sur l'exode des jeunes, sur la scolarité et sur le taux de salaire. La seconde section présente l'évolution récente des principaux indicateurs du marché du travail. Alors que la troisième section décrit les secteurs d'activités dans la région du Centre-du-Québec, la dernière section présente la situation des clientèles à risque de chômage prolongé. La plupart des données proviennent du *Recensement 2001* et quelques-unes proviennent de l'*Enquête sur la population active*, tous deux réalisés par Statistique Canada.

4.1 Croissance de la population et de l'emploi : disparités régionales

4.1.1 La croissance de la population

La région du Centre-du-Québec a été créée le 30 juillet 1997. Issue de l'ancienne région Mauricie – Bois-Francs, le Centre-du-Québec regroupe cinq municipalités régionales de comté (MRC), soit Arthabaska, Bécancour, Drummond, L'Érable et Nicolet-Yamaska. On trouve dans chacune des MRC une municipalité d'importance agissant comme moteur de l'économie locale, soit Victoriaville, Bécancour, Drummondville, Plessisville et Nicolet. La région comptait quelque 218 500 résidents selon le recensement de Statistique Canada en 2001, ce qui représente 3 % de la population du Québec. Comme le montre le tableau 1, la population régionale a augmenté de 1,5 % par rapport au *Recensement de 1996*. C'est surtout à la MRC de Drummond que l'on doit cette croissance. En effet, pendant que Drummond affiche une variation positive de 4,2 % de 1996 à 2001, les populations de Bécancour, de L'Érable et de Nicolet-Yamaska diminuent respectivement de 3 %, 2,7 % et 0,7 %. Pour sa part, Arthabaska affiche une augmentation de population de l'ordre de 1,9 %.

Tableau 1
Évolution de la population du Centre-du-Québec,
entre 1986 et 2001

MRC	Population				Variation en %		
	1986	1991	1996	2001	1991-1996	1996-2001	1986-2001
Arthabaska	58 225	60 260	62 920	64 090	4,4%	1,9%	10,1%
Bécancour	19 270	19 175	19 685	19 090	2,7%	-3,0%	-0,9%
Drummond	75 190	79 350	83 945	87 805	5,8%	4,6%	16,8%
L'Érable	25 390	24 680	24 680	24 020	0,0%	-2,7%	-5,4%
Nicolet-Yamaska	24 245	23 895	23 675	23 495	-0,9%	-0,8%	-3,1%
Région 17	202 315	207 307	214 900	218 500	3,7%	1,7%	8,0%
Le Québec	6 538 465	6 895 960	7 138 795	7 237 480	3,5%	1,4%	10,7%

Sources : Statistique Canada, Recensements de 1986, 1991, 1996 et 2001.

Traitement : Direction régionale Emploi-Québec Centre-du-Québec.

La MRC d'Arthabaska affiche la deuxième plus forte croissance de population de la région, entre 1986 et 2001, avec 10,1 %. On remarque cependant que le taux de croissance a ralenti considérablement, passant de 4,4 % entre 1991 et 1996 à 1,9 % entre 1996 et 2001. L'évolution de la population d'Arthabaska se rapproche du rythme de croissance de la population du Québec. Au dernier recensement, on comptait 64 090 résidents dans la MRC.

Dans la MRC de Bécancour, la taille de la population est pratiquement la même qu'en 1986 (- 0,9 %). Durant cet intervalle de temps, on a assisté à une croissance de population (+ 2,6 %) puis à une décroissance (- 3,0 %). En 2001, on dénombrait 19 090 personnes sur ce territoire.

La MRC de Drummond se démarque avec la plus forte croissance de la population au Centre-du-Québec. Cette variation surpasse largement la croissance de la population québécoise. En 2001, il y avait 87 805 résidants dans la MRC.

La population de L'Érable est en décroissance depuis au moins 15 ans avec - 5,4 % entre 1986 et 2001 passant ainsi de 25 390 à 24 020 personnes. Étonnamment, la taille de la population était presque la même en 1991 et en 1996. Au total, entre 1986 et 1991, il s'agit de la plus forte diminution de population dans la région 17, même si, dans l'intervalle 1996-2001, Bécancour présentait une plus forte décroissance que L'Érable (- 3,0 % comparativement à - 2,7 %).

La MRC de Nicolet-Yamaska subit, elle aussi, une diminution depuis les 15 dernières années. Cette tendance est la plus stable de celles observées au tableau 1, avec - 0,9 % de 1991 à 1996 et - 0,7 % de 1996 à 2001. Au dernier recensement, on dénombrait 23 495 personnes dans la MRC.

Entre 1996 et 2001, la population centricoise progresse à un rythme comparable à celui de l'ensemble du Québec, soit 1,5 % comparativement à 1,4 %. Cependant, ce rythme est considérablement ralenti par rapport à la croissance de la population observée entre 1991 et 1996, alors qu'elle était de 3,6 % pour la région et de 3,5 % pour la province. La croissance de la population en général semble donc s'essouffler. Durant les 15 années couvertes dans le tableau 1, l'augmentation de la population dans la région a été moins forte (- 2,7 % de moins) que celle de la province, différence provenant de la décennie 80. Par contre, les données des recensements démontraient que la croissance de la population de 15 ans et plus était légèrement plus élevée en région (18,0 %) que pour l'ensemble du Québec (16,2 %) durant la période 1986-2001. Cette situation peut s'expliquer depuis quelques années par un marché de l'emploi régional légèrement plus avantageux que celui à l'échelle provinciale et par un solde migratoire fortement positif dans la MRC de Drummond, alors que les autres secteurs de la région subissent des pertes à ce niveau, tel que le montre le tableau 2.

Tableau 2
Solde migratoire intraprovincial des MRC du Centre-du-Québec comparativement à la région et aux principales régions voisines, entre 1996 et 2001

MRC	Solde total	Centre-du-Québec (17)	Mauricie (04)	Chaudière-Appalaches (12)	Estrie (05)	Montérégie (16)	Montréal (06)
Nicolet-Yamaska	-342	-87	-101	27	-8	21	-87
Bécancour	-1 206	-273	-599	-2	-41	-26	-83
L'Érable	-133	38	-27	67	-61	-26	-131
Arthabaska	-689	-339	4	135	7	-225	-426
Drummond	2 339	661	425	205	-3	490	-305
Centre-du-Québec	-31	0	-298	432	-106	234	-1 032

Source : Institut de la Statistique du Québec, janvier 2002.

Traitement : Direction régionale Emploi-Québec Centre-du-Québec.

Le solde migratoire met en lumière les mouvements de la population des différents secteurs du Centre-du-Québec vers, ou en provenance, d'autres territoires de la région ou encore des régions limitrophes ou Montréal. Pour l'ensemble de la population, la MRC de Drummond présente un gain de 2 339 personnes, alors que les quatre autres MRC présentent un solde négatif, soit -1 206 pour la MRC de Bécancour, - 689 pour la MRC d'Arthabaska, - 342 pour la MRC de Nicolet-Yamaska et - 133 pour celle de L'Érable.

Les données nous indiquent que la MRC de Drummond présente un solde positif de 661 personnes en regard des quatre autres MRC de la région du Centre-du-Québec. Cela signifie que 661 personnes habitant un autre secteur de la région ont déménagé pour venir habiter dans la MRC de Drummond. Celle-ci a également attiré plusieurs personnes des régions de la Mauricie (425 personnes), de la Chaudière-Appalaches (205 personnes) et de la Montérégie (490 personnes). Finalement, Drummond a accueilli 2 339 personnes supplémentaires de 1996 à 2001.

L'Érable est la seule autre MRC présentant un solde positif de 38, en regard des quatre autres MRC de la région. Son solde migratoire total est cependant négatif (- 133). En fait, l'attraction de la MRC de L'Érable est forte sur la population de la Chaudière-Appalaches avec 67 personnes de plus qui ont quitté cette région pour venir dans la MRC de L'Érable. Par contre, L'Érable a perdu des résidants au profit de la Mauricie (27 personnes), de l'Estrie (61 personnes), de la Montérégie (26 personnes) et de Montréal (131 personnes).

La MRC de Nicolet-Yamaska a obtenu un solde migratoire total de - 342 résidents, dont la plupart ont quitté pour la Mauricie (- 101, presque 30 %), où se trouve la ville de Trois-Rivières ou pour ailleurs au Centre-du-Québec (- 87). Les autres régions ayant accueilli ces anciens résidents de Nicolet-Yamaska sont l'Estrie (8 personnes) et Montréal (87 personnes). La MRC de Nicolet-Yamaska a, pour sa part, reçu plus de gens de la Chaudière-Appalaches (27) et de la Montérégie (21). Quant au solde migratoire intrarégional, 87 personnes au total ont quitté Nicolet-Yamaska pour s'établir ailleurs au Centre-du-Québec.

Dans la MRC de Bécancour, la situation est plus inquiétante. Le solde de cette MRC est négatif en regard de toutes les autres régions : 273 personnes ont quitté Bécancour pour une autre MRC du Centre-du-Québec; 599 personnes sont allées en Mauricie; 2 personnes ont quitté pour la Chaudière-Appalaches; 41 sont déménagées en Estrie; 26 ont migrées vers la Montérégie et 83 autres personnes vers Montréal. Au total, il s'agit d'une perte nette de 1 206 résidents.

Enfin, la MRC d'Arthabaska présente un solde négatif en regard de la région du Centre-du-Québec, soit - 339 personnes, de même que relativement aux régions de la Montérégie (- 225) et de Montréal (- 426). À l'inverse, Arthabaska a attiré plus de gens qu'elle n'en a perdu en regard des régions de la Mauricie (4), de la Chaudière-Appalaches (135), et de l'Estrie (7). En somme, Arthabaska affiche un solde négatif de 689 résidents.

À l'échelle régionale, le Centre-du-Québec a attiré plus de gens des régions de la Chaudière-Appalaches (432) et de la Montérégie (234). La contribution de Drummond est sans contredit déterminante dans ces gains. Par ailleurs, même si Drummond affiche un gain en regard de la Mauricie, les pertes des MRC de Nicolet-Yamaska et de Bécancour sont si importantes qu'elles résultent en un solde migratoire régional de - 298 en regard de la région 04. En ce qui concerne le solde migratoire avec l'Estrie, seule la MRC d'Arthabaska affiche un gain, ce qui résulte en un solde régional de -106 personnes. À l'image de Drummond, tous les territoires ont perdu des résidents au profit de la région de Montréal. La perte régionale se chiffre donc à 1 032 résidents à l'égard de la métropole.

Les **perspectives démographiques** des MRC couvrant la période de 2002 à 2021, produites par l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ) en juin 2001, prévoient que la population de la région du Centre-du-Québec devrait croître de 5,7 % durant cette période alors que celle du Québec devrait croître de 4,7 %. Mais, seulement la MRC de Drummond devrait connaître une hausse de population supérieure à celle de l'ensemble du Québec, avec une croissance prévue de 11,2 %, soit une croissance 2,4 fois plus rapide que la moyenne provinciale. Pour les autres MRC, les taux de croissance devraient varier entre - 2,7 % pour Nicolet-Yamaska et 4,2 % pour Arthabaska, alors que pour Bécancour et L'Érable, l'ISQ prévoit une croissance respective de 3,4 % et 0,1 %. L'évolution de la population de 15 à 64 ans devrait présenter une tendance très différente, comme le montre le graphique 1.

En 2001, le Centre-du-Québec comptait 148 190 **personnes de 15 à 64 ans**, comme le montre le tableau 3. Ces personnes regroupent plus ou moins la population en âge de travailler. On compte généralement sur ce bassin de la population pour occuper les emplois disponibles et contribuer au maintien ou à la croissance de la productivité et de l'économie de la société québécoise.

Ces quelque 148 000 personnes représentent 67,8 % de la population totale de la région en 2001. La taille de la population en âge de travailler a augmenté plus au Centre-du-Québec (+ 9,1 %) qu'au Québec (+ 5,0 %) depuis 10 ans. Ce que l'on remarque cependant, c'est que seul le groupe des 45 à 64 ans a vraiment augmenté (+ 36,5 % en 10 ans). Cela signifie que la population en âge de travailler vieillit. Les 45 à 64 ans représentent maintenant 38,6 % de la population de 15 à 64 ans au Centre-du-Québec.

Ce vieillissement de la population implique dès maintenant, une augmentation des départs à la retraite. En effet, certains « baby-boomers », dont les premiers sont nés en 1946, commencent à prendre leur retraite anticipée vers 55 ans, quoique nous notons, depuis 2002, une augmentation du taux d'activité chez les 55 ans et plus, comme il en sera question au point 4.4.5. Cette vague de départ à la retraite se poursuivra encore plusieurs années, puisque les plus jeunes de cette génération atteindront l'âge de 65 ans en 2031. Ces changements démographiques auront une influence significative sur la demande de main-d'oeuvre. Certains secteurs d'activités vivront des départs massifs à la retraite d'ici peu et il faudra prévoir et favoriser le renouvellement de la main-d'oeuvre en utilisant des solutions novatrices qui permettront de composer à la fois avec les nombreux départs à la retraite et la diminution anticipée de la population de 15 à 64 ans dès 2011, comme on le voit au graphique 1.

Tableau 3
Évolution de la population de 15 à 64 ans,
de 1991 à 2001

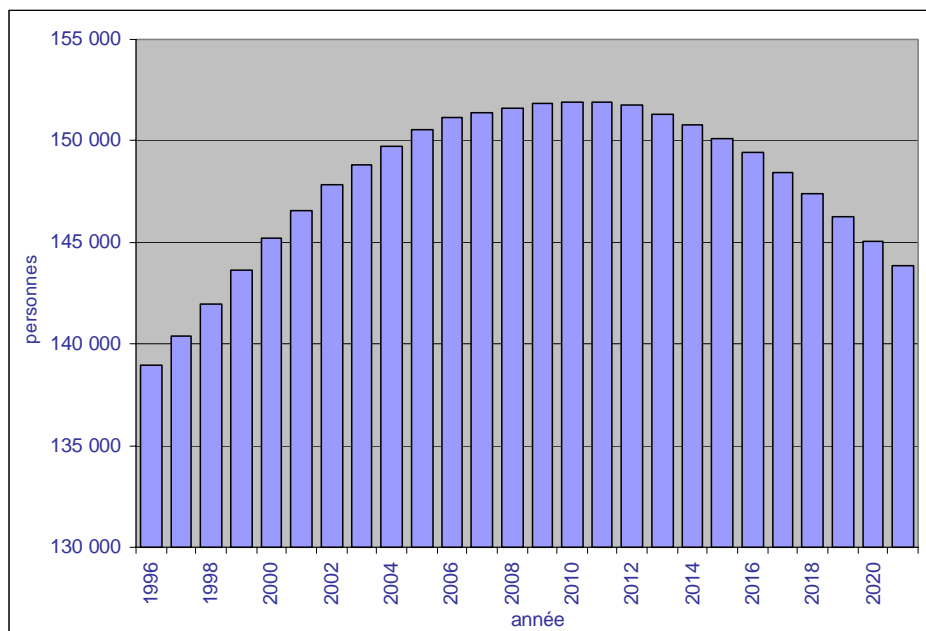
Centre-du-Québec		1991		1996		2001		Écart 1991-2001	
		Nombre de personnes	% ¹	Nombre de personnes	% ¹	Nombre de personnes	% ¹	Nombre	% ¹
15-64 ans	Hommes	68 420	66,6%	73 015	68,4%	75 160	69,5%	6 740	9,9%
	Femmes	67 435	64,3%	71 175	65,6%	73 030	66,2%	5 595	8,3%
	Total	135 855	65,4%	144 190	67,0%	148 190	67,8%	12 335	9,1%
			% ²		% ²		% ²		
15-29 ans	Hommes	21 975	32,1%	22 215	30,4%	22 025	29,3%	50	0,2%
	Femmes	20 760	30,8%	20 730	29,1%	20 685	28,3%	-75	-0,4%
	Total	42 745	31,5%	42 945	29,8%	42 710	28,8%	-35	-0,1%
30-44 ans	Hommes	25 810	37,7%	26 650	36,5%	24 360	32,4%	-1 450	-5,6%
	Femmes	25 390	37,7%	26 205	36,8%	23 920	32,8%	-1 470	-5,8%
	Total	51 200	37,7%	52 855	36,7%	48 280	32,6%	-2 920	-5,7%
45-64 ans	Hommes	20 625	30,1%	24 150	33,0%	28 775	38,3%	8 150	39,5%
	Femmes	21 285	31,6%	24 240	34,1%	28 425	38,9%	7 140	33,5%
	Total	41 910	30,8%	48 390	33,6%	57 200	38,6%	15 290	36,5%
Québec		1991		1996		2001		Écart 1991-2001	
		Nombre de personnes	% ¹	Nombre de personnes	% ¹	Nombre de personnes	% ¹	Nombre	% ¹
15-64 ans	Hommes	2 359 665	69,9%	2 441 925	69,9%	2 478 515	68,4%	118 850	5,0%
	Femmes	2 387 195	67,9%	2 463 975	67,5%	2 507 560	63,0%	120 365	5,0%
	Total	4 746 860	68,8%	4 905 900	68,7%	4 986 080	65,7%	239 220	5,0%
			% ²		% ²		% ²		
15-29 ans	Hommes	768 980	32,6%	722 235	29,6%	702 580	27,8%	-66 400	-8,6%
	Femmes	753 690	31,6%	707 205	28,7%	688 225	26,4%	-65 465	-8,7%
	Total	1 522 670	32,1%	1 429 440	29,1%	1 390 805	27,0%	-131 865	-8,7%
30-44 ans	Hommes	884 125	37,5%	920 850	37,7%	856 890	33,2%	-27 235	-3,1%
	Femmes	894 250	37,5%	928 720	37,7%	867 525	33,5%	-26 725	-3,0%
	Total	1 778 375	37,5%	1 849 570	37,7%	1 724 415	32,9%	-53 960	-3,0%
45-64 ans	Hommes	706 560	29,9%	798 840	32,7%	919 045	37,1%	212 485	30,1%
	Femmes	739 255	31,0%	828 050	33,6%	951 810	38,0%	212 555	28,8%
	Total	1 445 815	30,5%	1 626 890	33,2%	1 870 855	37,5%	425 040	29,4%

1 Représente le pourcentage des 15-64 ans sur l'ensemble de la population.

2 Représente le pourcentage du groupe d'âge sur les 15-64 ans.

Sources : Statistique Canada, Recensements 1991, 1996 et 2001.

Graphique 1
Évolution de la population des 15-64 ans
au Centre-du-Québec, selon les prévisions



Source : Institut de la statistique du Québec, Perspectives démographiques du Québec 1996-2041, édition 2000.

4.1.2 La croissance de l'emploi

La croissance de l'emploi s'est poursuivie en 2003, avec un sommet régional de 108 700 personnes en emploi³. Les difficultés de l'économie américaine et même mondiale, les effets de la faiblesse du dollar américain, de la diminution des exportations canadiennes, de même que les effets de la crise de la « vache folle » et celle du « SRAS » ne paraissent pas dans les indicateurs de la population active et ceux de l'emploi. On observe toutefois une hausse du nombre de personnes en chômage durant l'année 2003 (+ 18,9 % pour le Centre-du-Québec et + 8,7 % pour le Québec). Des données plus détaillées sur les indicateurs du marché du travail provenant de l'Enquête sur la population active (EPA) se trouvent à la section 4.2.2.

En analysant l'évolution des indicateurs du marché du travail des MRC, provenant des recensements de Statistique Canada en 1996 et en 2001, on note une croissance de l'emploi dans tous les coins de la région. Cette croissance ne présente toutefois pas la même intensité dans toutes les MRC. Ainsi, ce sont les MRC les plus urbanisées de Drummond et d'Arthabaska qui contribuent le plus au dynamisme du marché de l'emploi régional. De 1996 à 2001, Arthabaska a vu augmenter son nombre de personnes en emploi de 12,2 %, passant de 27 900 à 31 300. Il s'agit de la hausse la plus forte dans la région. La MRC de Drummond suit juste derrière avec une augmentation de 11,2 % en 5 ans, pour atteindre 41 800 personnes occupées en 2001. En somme, le Centre-du-Québec comptait, en 2001, 103 740 personnes en emploi, soit presque 10 000 de plus qu'en 1996.

Parmi les 8 265 entreprises dénombrées au Centre-du-Québec en janvier 2003, selon la *Liste des industries et commerces du Centre-du-Québec*, 2 860 (34,6 %) étaient situées dans la MRC de Drummond et 2 621 (31,7 %) dans la MRC d'Arthabaska. La forte diversification de l'activité économique dans ces territoires a permis une croissance durable de l'emploi. Par surcroît, les environs de Drummondville et de Victoriaville attirent plusieurs nouveaux résidents.

La MRC de L'Érable, bien qu'elle détienne une activité manufacturière traditionnelle dynamique, assiste à une baisse de sa population depuis plus de 15 ans. Pour leur part, Nicolet-Yamaska et Bécancour assistent aussi à la décroissance de population et doivent composer avec une économie rurale traditionnelle où les emplois créés dans les petites municipalités et dans le Parc industriel et portuaire de Bécancour suffisent à peine à compenser ceux perdus dans les paroisses et villages ruraux. La décroissance de l'emploi agricole et le manque de préparation de la relève contribuent à la dévitalisation des milieux ruraux. Ces milieux doivent tout particulièrement se développer pour contrer l'exode des jeunes et pour maintenir un équilibre dans le marché de l'emploi régional.

Malgré un taux de chômage très bas au cours des dernières années, les MRC de L'Érable et de Nicolet-Yamaska ont fait face à un exode des jeunes diplômés et à un vieillissement de la population en âge de travailler alors que plus de 40 % des gens étaient âgés de 45 ans et plus déjà en 2001. La situation de Bécancour n'est guère meilleure car, en plus d'avoir un taux de chômage supérieur à la moyenne régionale, c'est la MRC la plus affectée par l'exode des jeunes.

Les jeunes qui quittent pour étudier à l'extérieur de la région ne reviennent pas à la fin de leurs études car ils ne connaissent pas suffisamment les possibilités d'emploi au Centre-du-Québec. Il faudra multiplier les campagnes d'information, en utilisant des moyens variés, pour faire connaître les emplois disponibles sur le territoire.

En résumé, la région connaît des disparités tant au niveau de la croissance de la population que de la création d'emplois. Certains intervenants utilisent l'autoroute 20 comme frontière divisant la région en deux. Au nord de l'autoroute, les MRC de Nicolet-Yamaska et de Bécancour dont les populations s'effritent et où la création d'emplois est faible. Au sud de l'autoroute, les MRC de Drummond et d'Arthabaska connaissent une augmentation de leur population et une création d'emplois. Finalement, la MRC de L'Érable, après avoir connu des années de croissance, semble avoir de la difficulté à retrouver son rythme après le ralentissement économique connu à la fin de l'année 2001.

4.1.3 L'exode des jeunes

L'exode des jeunes est un phénomène préoccupant au Centre-du-Québec. Alors que la population centricoise augmentait de 10 835 personnes entre 1991 et 2001, les jeunes de moins de 30 ans ont cumulé une perte de 6 610 membres. Ainsi, au *Recensement 1991*, on avait dénombré 32 005 jeunes de 10 à 19 ans au Centre-du-Québec. Au recensement suivant (1996), ces jeunes figuraient dans la classe des 15 à 24 ans. Ils étaient 30 430. Toujours cinq ans plus tard, au *Recensement 2001*, ces jeunes, maintenant âgés de 20 à 29 ans n'étaient plus que 27 175, soit 4 830 individus de moins qu'en 1991, alors que la population en général avait augmenté de façon considérable.

³ Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyenne annuelle 2003.

Le tableau 4 démontre que l'exode des jeunes est plus accentué dans certaines MRC de la région. Ce phénomène aurait touché 2,8 % du groupe dans la MRC de Drummond, 16,6 % dans la MRC d'Arthabaska, 25,1% dans celle de L'Érable, 26,7 % dans celle de Nicolet-Yamaska et finalement, 35,5 % dans celle de Bécancour. Comme on le constate, les écarts sont majeurs et l'exode est plus criant dans les territoires plus ruraux. Dans les MRC de Nicolet-Yamaska et de Bécancour, le Comité de l'exode rural a fait réaliser, au début de l'année 2002, une étude financée par Emploi-Québec et réalisée par l'Université du Québec à Trois-Rivières. Cette étude révèle que près de 40 % des jeunes quittent les MRC de Nicolet-Yamaska et de Bécancour, et que 70 % d'entre eux le font en raison de la poursuite des études ou pour trouver un travail. Dans 75 % des cas, ces jeunes proviennent des petites localités.

Dans le tableau 4, on observe également que les jeunes filles quittent davantage leur territoire d'origine. Particulièrement dans L'Érable, le taux d'exode des filles dépasse celui des garçons par plus de 8 % pour s'établir à 29,33 % comparativement à 21,04 %. Dans Drummond, 4,21 % des filles s'exilent contre 1,44 % des garçons. Ailleurs, même si l'écart est moins grand, les filles demeurent plus sujettes à l'exode que leur vis-à-vis masculin.

L'exode des jeunes signifie la dévitalisation des secteurs ruraux. Le nombre insuffisant de jeunes familles et d'enfants peut provoquer la fermeture de plusieurs institutions, services et commerces (écoles, services bancaires, épiceries, stations services, etc.). Cette dévitalisation crée un cercle vicieux en incitant de plus en plus de gens à quitter le milieu. Les entreprises ont plus de difficulté à assurer le remplacement de leur main-d'œuvre et évidemment, les problèmes de recrutement peuvent freiner les possibilités d'expansion et même miner la survie de l'entreprise.

Tableau 4
Exode des jeunes du Centre-du-Québec,
entre 1991 et 2001

		Écart 1991 – 2001					
		Centre-du-Québec	Bécancour	Nicolet-Yamaska	L'Érable	Arthabaska	Drummond
Population totale	Hommes	5 355	-55	-235	-240	1 765	4 120
		5,20%	-0,57%	-2,00%	-1,98%	4,49%	10,47%
	Femmes	5 480	-35	-165	-415	2 060	4 035
		5,22%	-0,37%	-1,36%	-3,30%	6,79%	10,01%
Population de la cohorte suivie (10-19 à 20-29 ans)	Hommes	-2 285	-525	-470	-405	-795	-90
		-13,89%	-35,23%	-26,40%	-21,04%	-15,90%	-1,44%
	Femmes	-2 545	-510	-435	-550	-795	-255
		-16,35%	-35,66%	-27,10%	-29,33%	-17,30%	-4,21%

Sources : Statistique Canada, Recensements 1991, 1996 et 2001.

Explication du tableau 4 :

- 1^e ligne = l'écart de la population masculine totale : hommes en 2001 moins hommes en 1991
- 2^e ligne = la variation en pourcentage de l'écart de la population masculine totale
- 3^e ligne = l'écart de la population féminine totale : femmes en 2001 moins femmes en 1991
- 4^e ligne = la variation en pourcentage de l'écart de la population féminine totale
- 5^e ligne = l'écart de la population masculine totale de la cohorte choisie : hommes en 2001 moins hommes en 1991
- 6^e ligne = la variation en pourcentage de l'écart de la population masculine totale de la cohorte
- 7^e ligne = l'écart de la population féminine totale de la cohorte choisie : femmes en 2001 moins femmes en 1991
- 8^e ligne = la variation en pourcentage de l'écart de la population féminine totale de la cohorte

4.1.4 La scolarité

La population du Centre-du-Québec demeure moins scolarisée que la moyenne québécoise et l'écart continue de se creuser. Au fil des recensements, la proportion des personnes ayant atteint un niveau de scolarité inférieur ou égal à une 13^e année a diminué dans la région mais elle a diminué de façon plus importante dans l'ensemble de la province. En 1996, la région comptait 59,8 % de sa population qui détenait au plus une 13^e année, alors que ces personnes représentaient 53 % au Québec, pour un écart de 6,8 %. En 2001, le Centre-du-Québec comptait encore 55,9 % de personnes ayant atteint une 13^e année ou moins, alors qu'au Québec il y en avait 48,9 %, un écart de 7,1 %. Il faut toutefois noter que la population de 15 ans et plus inclut les personnes de tout âge et non seulement la population en âge de travailler.

Par ailleurs, une plus grande proportion de la population de 15 ans et plus du Centre-du-Québec possède un certificat d'une école de métier (formation secondaire professionnelle au Québec) en regard de celle de l'ensemble du Québec. Cela témoigne en fait d'un appariement entre la formation et les emplois disponibles dans la région puisque le secteur industriel est également plus présent sur le territoire du Centre-du-Québec que dans l'ensemble de la province. Quant aux diplômés du niveau collégial, la situation régionale est similaire à celle du Québec.

À l'inverse par contre, la proportion de diplômés universitaires est beaucoup moins importante au Centre-du-Québec (7,5 %) qu'au Québec (14 %). En 1996, 11,5 % de la population du Centre-du-Québec avait atteint une scolarité de niveau universitaire alors que c'était 20,2 % pour l'ensemble du Québec, soit une différence de 8,7 %. En 2001, on comptait 12,6 % de la population de 15 ans et plus ayant atteint le niveau universitaire au Centre-du-Québec contre 22,6 % au Québec, pour un écart de 10 %. L'écart entre la proportion de gens hautement scolarisés de la région en regard de celle du Québec va en s'amplifiant.

Il est important de souligner qu'il n'y a pas d'université sur le territoire du Centre-du-Québec et que l'exode des jeunes de la région du Centre-du-Québec s'explique en bonne partie par des jeunes partis poursuivre leurs études.

Les données statistiques 2000-2001 du ministère de l'Éducation permettent de constater que le taux de diplomation à l'enseignement secondaire serait sensiblement le même au Centre-du-Québec que dans l'ensemble de la province. On remarque toutefois de plus grands écarts entre les taux de diplomation des garçons et des filles de la région comparativement au niveau provincial.

En 2000-2001, le taux de décrochage était un peu plus élevé au Centre-du-Québec (25,6 %) que la moyenne provinciale (24,7 %). Dans la région, les garçons décrochent deux fois plus que les filles, et au Québec, l'écart entre le décrochage des garçons et des filles est aussi très marqué. Il y a toutefois de grands écarts entre les MRC. À titre d'exemple, dans la MRC d'Arthabaska, 20,9 % des jeunes sortants avaient quitté l'école avant d'avoir obtenu leur diplôme, alors que dans Drummond, cette proportion était de 32,5 %.

Tableau 5
Taux de diplomation et taux de décrochage
des étudiants de l'enseignement secondaire
inscrits en 2000-2001

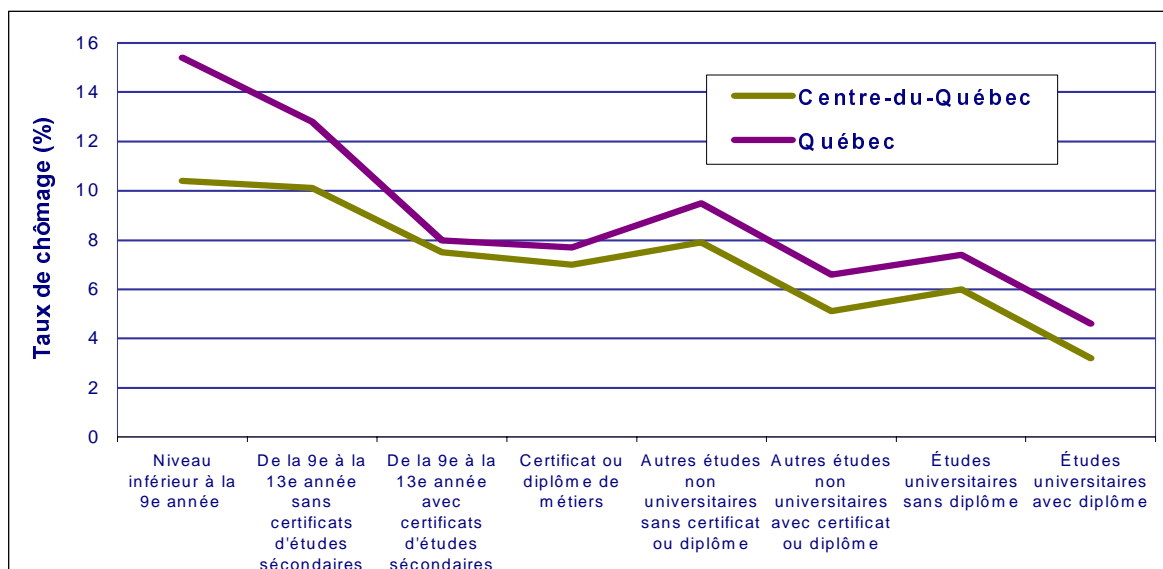
Territoire	Nombre total d'élèves sortants	Élèves diplômés		Décrocheurs	
		Nombre	%	Nombre	%
Centre-du-Québec	2 289	1 703	74,4%	586	25,6%
masculin	1 104	706	63,9%	398	36,1%
féminin	1 185	997	84,1%	188	15,9%
Ensemble du Québec	79 867	60 168	75,3%	19 699	24,7%
masculin	39 455	27 234	69,0%	12 221	31,0%
féminin	40 412	32 934	81,5%	7 478	18,5%

Source : Ministère de l'Éducation, Portrait statistique de l'Éducation 2003, région administrative du Centre-du-Québec (17).

Le graphique 2 illustre bien que l'obtention d'un diplôme réduit les risques de chômage. On constate que les deux courbes, celle de la région du Centre-du-Québec et celle du Québec, sont similaires en ce qui concerne le lien entre le taux de chômage et la scolarité.

Ainsi, pour l'ensemble de la population de 15 ans et plus, le taux de chômage le plus élevé est celui des personnes n'ayant pas atteint la 9^e année (secondaire 3). Puis, quel que soit le niveau, les personnes ayant un diplôme connaissent un taux de chômage moins élevé que les personnes ayant atteint le même niveau mais n'ayant pas de diplôme ou de certificat. Par ailleurs, l'importance du secteur industriel au Centre-du-Québec fait que les personnes ayant un certificat d'école de métier connaissent, en 2001, un taux de chômage de 7,0 %. Les diplômés d'études non universitaires ont un taux de chômage encore inférieur avec 5,1 %. Les seules personnes présentant un taux de chômage inférieur étaient les diplômés universitaires, avec un taux de chômage de 3,2 %.

Graphique 2
Taux de chômage selon la scolarité
au Centre-du-Québec et au Québec, en 2001



Source : Statistique Canada, Recensement 2001.

Au Recensement 2001, les personnes en emploi du Centre-du-Québec avaient pour la plupart une scolarité inférieure au secondaire 5 (environ 37 % avaient une 9^e à 13^e année avec ou sans certificat ou diplôme et 8,3 % n'avaient pas atteint la 9^e année). Les personnes ayant complété des études de niveau collégial ou l'équivalent se retrouvaient également très bien représentées chez les personnes en emploi (23,8 %).

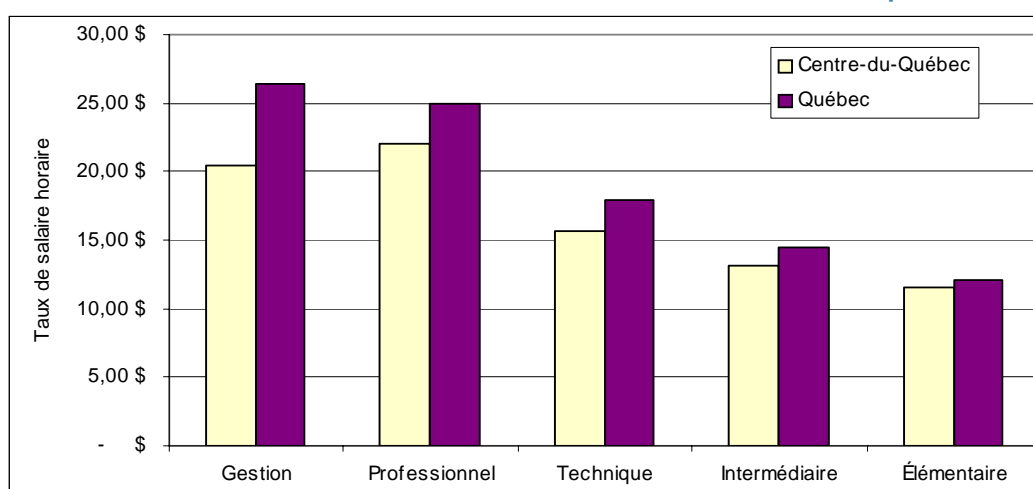
Par contre, au Québec, les personnes en emploi sont pour plusieurs des diplômés universitaires (18,7 %, contre 9,9 % dans la région). Là également, les diplômés d'études collégiales occupent une grande part des emplois.

La région est également reconnue pour employer beaucoup de travailleurs des métiers. Ainsi, en 2001, 7,6 % des personnes en emploi avaient un certificat ou diplôme d'une école de métiers en regard de 5,3 % en moyenne dans la province.

4.1.5 Le taux de salaire

Le Recensement 2001 permet d'obtenir un portrait assez juste du salaire des travailleurs du Centre-du-Québec et de comparer ces données avec la moyenne provinciale. Le taux de salaire horaire moyen pour les travailleurs habitant dans le Centre-du-Québec était de 15,40 \$ en 2001. Le salaire horaire moyen au Québec était de 18,50 \$ à cette même période. Il s'agit d'un écart moyen de 3,10 \$ l'heure. Cependant, en présentant les taux de salaire selon le niveau de compétence des personnes en emploi, on observe que l'écart est plus prononcé pour les postes de niveau de compétence élevé et qu'il s'amenuise pour les postes de faible niveau de compétence.

Graphique 3
Taux de salaire horaire selon le niveau de compétence



Source : Statistique Canada, Recensement 2001.

Dans la région, on retrouve beaucoup d'emplois de niveaux de compétence technique, intermédiaire et élémentaire, et très peu d'emplois de niveau professionnel ou de la gestion. Cet aspect sera présenté plus en détails à la section 4.3.4.

4.2 Évolution récente du marché du travail

4.2.1 Évolution de 1990 à 2002

Au **Recensement 2001**, on avait recensé 103 740 personnes occupées dans la région, soit 15,8 % de plus qu'en 1991. La création d'emplois a été meilleure au Centre-du-Québec que dans la province. Les recensements démontrent que pendant cette même période, le taux de chômage a diminué de 2,6 points de pourcentage en passant de 10,7 % à 7,1 % pour la région et le taux d'emploi a gagné 3,3 % pour atteindre 59,9 % comparativement à 58,9 % au Québec.

Les données de l'**EPA** montrent cependant que l'évolution du marché du travail ne fut pas linéaire durant cette période. Au Centre-du-Québec, comme pour le Québec, la récession du début de la décennie s'est surtout fait sentir au cours de l'année 1991 alors que la région perdait 5 700 emplois et voyait son taux d'emploi chuter de 54,8 % à 50,7 %, son taux d'activité diminuer de 61,8 % à 58,3 % et son taux de chômage monter de 11,3 % à 12,9 %. La croissance débutée en 1992 a ralenti à la fin de 1995 car l'année 1996 a été marquée par une légère contraction de l'économie dans la région comme au Québec et au Canada. Les années 1997 et 1998 ont été des années fortes en terme de création d'emplois. Si les intervenants locaux et régionaux considèrent aussi l'année 1999 comme une année de création d'emplois, ainsi que l'illustrent les rapports des sociétés de développement économique ou des centres locaux d'emploi, les données de l'EPA donnent une image différente avec une baisse de l'emploi; comme quoi ces données doivent être considérées avec discernement.

Selon les données de l'EPA, après avoir connu un taux de chômage plus élevé que celui du Québec en 1990 et 1991, la région a présenté une meilleure situation que le Québec durant plusieurs années, notamment en 1994 et 1995, alors qu'au cours des dernières années la région tirait légèrement de l'arrière, et elle aurait repris son avantage au cours de l'année 2002. Par ailleurs, le taux d'activité et le taux d'emploi ont connu une même évolution entre 1990 et 2002. Alors que la région connaissait une situation moins favorable que le Québec en 1990, 1991 et 1992, ce fut l'inverse pour l'intervalle 1993 à 1998, puis de 1999 à 2002, la région était en position moins favorable que le Québec.

4.2.2 Évolution de 2002 à 2003

Selon les données de l'EPA (moyenne annuelle, données non désaisonnalisées), l'emploi était évalué à 108 700 au Centre-du-Québec en 2003; sommet jamais atteint auparavant. Ceci représentait une augmentation de 3 000 emplois (+2,8 %) en regard de 2002. À l'échelle provinciale, l'emploi total aurait progressé de 1,6 % durant la même période. Les taux d'emploi et d'activité de la région sont maintenant très semblables à ceux du Québec.

Encouragées par cette création d'emplois, de nombreuses personnes se sont mises à la recherche d'un emploi. Ainsi, ce sont les chômeurs qui présentent l'évolution la plus marquée. Dans la région, après une baisse de 16,7 % pour l'année 2002, le nombre de chômeurs est remonté de 18,9 % en 2003 avec 10 700 chômeurs. Influencé par cette hausse, le taux de chômage du Centre-du-Québec serait de 9,0 % en 2003 alors qu'il était de 7,9 % en 2002. La région présente un taux de chômage similaire à la moyenne provinciale qui est de 9,1 %.

Tableau 6
Évolution du marché du travail

		ANNÉE 2002	ANNÉE 2003	Variation
Nombre d'emplois	Québec	3 592 700	3 649 900	1,6%
	Centre-du-Québec	105 700	108 700	2,8%
Taux d'emploi	Québec	59,5%	60,0%	0,5 point
	Centre-du-Québec	58,7%	60,2%	1,5 point
Population active	Québec	3 929 900	4 016 500	2,2%
	Centre-du-Québec	114 600	119 400	4,2%
Taux d'activité	Québec	65,1%	66,0%	0,9 point
	Centre-du-Québec	63,6%	66,1%	2,5 points
Nombre de chômeurs	Québec	337 200	366 600	8,7%
	Centre-du-Québec	9 000	10 700	18,9%
Taux de chômage	Québec	8,6%	9,1%	0,5 point
	Centre-du-Québec	7,9%	9,0%	1,1 point

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, données annuelles 2002 et 2003.

Comme les données de l'EPA ont une marge d'erreur importante, ces chiffres ne doivent pas être utilisés comme des faits mais bien comme des estimations statistiques permettant, entre autres, de dégager des tendances à long terme. Par ailleurs, il faut se rappeler que les cinq MRC de la région n'ont pas le même profil et les données de l'EPA seraient plus représentatives de la MRC de Drummond qui compose une plus grande part de la population du Centre-du-Québec.

4.2.3 La croissance prévue

Selon les prévisions d'Emploi-Québec, l'emploi devrait croître à un rythme d'environ 1,5 % par année au Centre-du-Québec de 2003 à 2007, malgré des conjonctions défavorables par période. Cependant, cette croissance ne serait pas uniforme. Le secteur de la fabrication - la fabrication des biens durables encore plus que celle des biens non durables - et le secteur des soins de santé et assistance sociale devraient connaître un taux de croissance supérieur à la moyenne régionale. Par contre, le secteur primaire et les services d'enseignement devraient plutôt décliner graduellement.

Le scénario permettant la réalisation des prévisions d'Emploi-Québec tenait compte d'une croissance régulière du marché du travail. Ce type de prévision est toujours sujet à une marge d'erreur. Par contre, comme nous le verrons au paragraphe suivant, une forte proportion de la demande de main-d'œuvre proviendra, au cours des prochaines années, du remplacement des départs à la retraite et sera donc plus tributaire de facteurs démographiques que d'événements conjoncturels de l'économie.

4.2.4 Le remplacement de la main-d'oeuvre

Le remplacement de la main-d'œuvre, occasionné par les départs à la retraite, sera une composante de plus en plus importante pour évaluer les emplois qui seront disponibles sur le marché du travail. D'ailleurs, ce remplacement devrait être en 2004, 2005 et 2006, le facteur déterminant en regard des emplois disponibles. Cette importance du remplacement amènera des changements significatifs sur le marché du travail. Ainsi, pour certains secteurs où aucune croissance de l'emploi n'est prévue, comme le réseau de l'éducation, le remplacement est suffisant pour justifier des perspectives d'emplois intéressantes, notamment pour les enseignants. Les employeurs, eux, doivent se préparer à composer, dans les prochaines années, avec une hausse des départs à la retraite et prévoir des stratégies de recrutement et de rétention appropriées.

Voici des exemples de professions qui devraient offrir des perspectives d'emploi favorables au cours des prochaines années :

- ingénieurs/ingénieures;
- omnipraticiens/omnipraticiennes;
- pharmaciens/pharmaciennes;
- spécialistes des ressources humaines;
- techniciens/techniciennes en ingénierie;
- technologues et techniciens/techniciennes en dessin;
- techniciens/techniciennes de laboratoire médical;
- électromécaniciens/électromécaniciennes;
- soudeurs/soudeuses;
- opérateurs/opératrices de machines d'usinage.

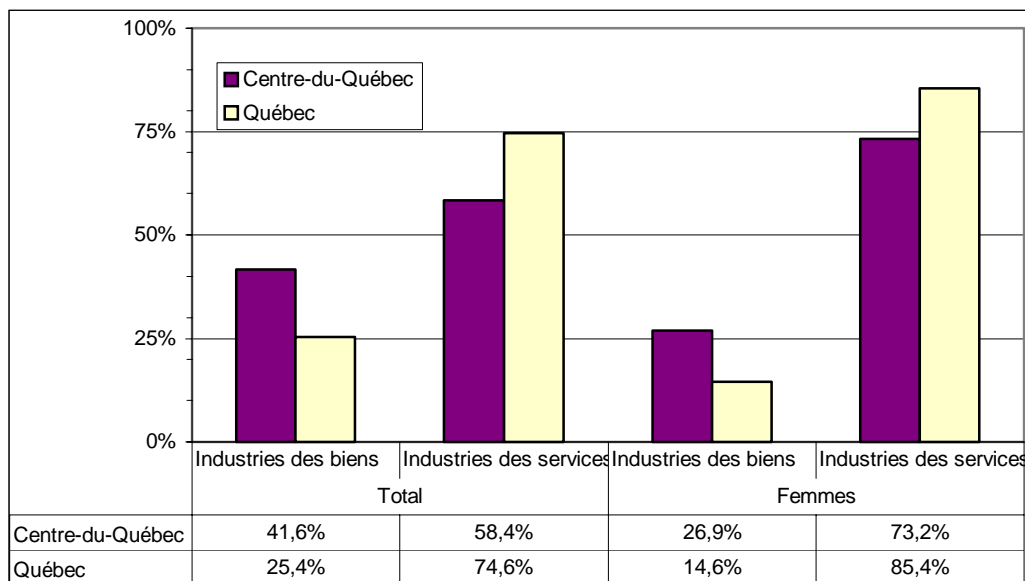
Par ailleurs, les besoins immédiats de main-d'œuvre peuvent différer des perspectives professionnelles. Une liste des emplois en demande est mise à jour trois fois par année de manière à refléter les besoins actuels et les compétences recherchées dans le marché de l'emploi régional. On retrouve cette liste sur le site Internet d'Emploi-Québec.

4.3 Les secteurs d'activités

Les statistiques relatives aux secteurs d'activité et aux emplois proviennent du recensement de 2001 et également du recensement des entreprises du Centre-du-Québec réalisé à l'hiver 2003 (Liste des industries et commerces du Centre-du-Québec). Le *Recensement 2001* présente un changement majeur, en regard du recensement de 1996, au niveau de la répartition des entreprises par secteurs d'activité. En effet, auparavant on regroupait l'ensemble des secteurs d'activité sous trois grands secteurs : primaire, secondaire et tertiaire. En 2001, utilisant le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), on les regroupe sous les grands secteurs des **industries des biens** et des **industries des services**.

Le graphique suivant permet de constater l'importance relative de l'industrie des biens dans la région tant pour l'emploi total que pour l'emploi des femmes, alors qu'au Québec, l'industrie des services occupe une place beaucoup plus large.

Graphique 4
Industries des biens et services



Source : Statistique Canada, Recensement 2001.

4.3.1 L'industrie des biens

Dans le graphique 4, on voit que 41,6 % des emplois de la région se retrouvent dans l'industrie des biens. Cette classe comprend les emplois dans le domaine de l'exploitation des ressources naturelles, de la distribution des services publics, de la construction et de la fabrication et transformation.

Secteur des ressources naturelles

En 2001, le secteur de l'agriculture représentait 7,6 % des emplois au Centre-du-Québec, comparativement à 1,9 % pour la province. Au total, le secteur de l'Agriculture, foresterie, pêche et chasse fournissait, en 2001, 8,2 % des emplois de la région, comparativement à 2,6 % pour le Québec.

L'activité agricole occupe une place prépondérante dans la région du Centre-du-Québec. En 2003, 21,4 % des entreprises du Centre-du-Québec étaient liées au secteur agricole, ce qui signifiait 1 742 entreprises. Sur le territoire de Nicolet-Yamaska, sans doute le plus agricole de la région, 13,1 % des personnes en emploi travaillent dans le secteur agricole. Le portrait annuel⁴ 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 se développent et prennent de plus en plus de place sur les marchés (productions biologiques, petits fruits, etc.).

4 Centre d'emploi agricole du Centre-du-Québec, *Portrait annuel du marché du travail régional en agriculture*, octobre 2003.

Selon les données des recensements de 1996 et de 2001, il y a eu une légère baisse des emplois liés à l'exploitation des ressources naturelles et les perspectives pour 2003-2007 prévoient aussi une légère baisse de l'emploi dans ce secteur. Malgré cela, le secteur connaît des difficultés de recrutement de main-d'œuvre des travailleurs agricoles. La main-d'œuvre étudiante constitue un bassin intéressant, mais le cycle de plusieurs cultures fait en sorte que les entrepreneurs agricoles ont de grands besoins de main-d'œuvre durant la période scolaire.

De plus, le maintien en emploi des ouvriers agricoles durant toute la période de production intensive (surtout semis et récoltes) est difficile en raison des conditions de travail rigoureuses. On assiste à une prise de conscience collective de la nécessité d'améliorer les conditions de travail dans ce secteur et ce, surtout dans la production animale.

Depuis l'année 2000-2001, le nombre d'entreprises agricoles s'est maintenu à plus de 3 000 pour le Centre-du-Québec. Par contre, le nombre de propriétaires exploitants tend à augmenter. Le phénomène s'explique par le regroupement de plus en plus fréquent de plusieurs propriétaires au sein d'une même entreprise agricole.

L'âge moyen des propriétaires exploitants est à la hausse. On prévoit qu'entre 2003 et 2008 environ 11 % des entreprises agricoles changeront de propriétaire. La gestion de ces investissements nécessite un niveau de connaissance élevé pour adopter de nouveaux procédés plus productifs et répondre aux exigences et aux contrôles gouvernementaux. La préoccupation grandissante envers les impacts environnementaux de l'ensemble des activités agricoles, et particulièrement celles reliées aux productions animales, est devenue un élément majeur à considérer pour les projets d'investissements et de création d'emplois dans ce secteur. Il en résulte la nécessité d'accroître les connaissances et la formation des producteurs et de la main-d'œuvre agricole spécialisée afin de connaître et respecter les normes assurant un développement harmonieux et à long terme du territoire. Presque tous les types de productions, animales et végétales, requièrent de la main-d'œuvre spécialisée ou semi-spécialisée.

Avec la valeur marchande croissante des fermes, la relève a besoin d'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. Par ailleurs, cette hausse de la valeur marchande des fermes limite l'accès à la propriété de la ferme pour les jeunes, ce qui entraîne aussi des difficultés de relève.

Finalement, il faut mentionner les difficultés vécues par l'industrie bovine durant l'été et l'automne 2003. L'épisode de la « vache folle » survenu dans l'Ouest canadien au printemps 2003 a eu des répercussions majeures sur les éleveurs de bovins et sur les producteurs laitiers devant se départir de leurs vaches de réforme. Les producteurs ont subi des pertes monétaires importantes car la valeur des bovins a chuté drastiquement. Le gouvernement a compensé partiellement les producteurs. Au moment d'écrire le présent document, les abattoirs continuent de payer un prix beaucoup moins élevé aux producteurs qu'avant la crise.

Secteur de la fabrication

Il ne fait nul doute que l'activité manufacturière est le moteur du développement économique régional. On y retrouvait, au *Recensement 2001*, 27,4 % des emplois de la région comparativement à 17,4 % pour l'ensemble du Québec.

La structure de l'activité manufacturière s'est fortement diversifiée depuis deux décennies délaissant la traditionnelle dépendance envers le textile, le meuble et le bois. En 2001, on dénombrait environ 1 650 emplois dans ces trois secteurs, sur un total de 28 424 emplois manufacturiers (5,8 %). L'expansion des secteurs du papier, des produits métalliques, de la machinerie et du matériel de transport, de l'électronique, des produits plastiques et matériaux composites a grandement contribué à cette diversification. D'autre part, les secteurs traditionnels ont de plus en plus de difficultés à relever le défi de la compétitivité. La menace asiatique plane au-dessus des entreprises du meuble. Les années 2002 et 2003 ont été marquées par plusieurs fermetures d'entreprises du secteur du vêtement. Et, en ce début d'année 2004, les industries du textile font souvent les manchettes. Les exportations asiatiques accaparent de plus en plus de marchés, et l'augmentation de la valeur du dollar canadien nuit aux exportations canadiennes. Ici, la part du coût de la main-d'œuvre sur le coût de revient des produits ne cesse d'augmenter dans des secteurs clés.

Le secteur de la construction demeure légèrement plus présent dans la région que dans l'ensemble du Québec, avec 5,1 % des emplois contre 4,3 %.

En regroupant les secteurs qui composaient ce que l'on appelait auparavant le secteur secondaire, soit la construction et la fabrication, on couvre 32,5 % des emplois de la région, alors qu'en 1996, cela regroupait environ 31 %. Entre 1996 et 2001, le nombre d'emplois a augmenté de près de 3 740 dans le secteur manufacturier. Par ailleurs, le secteur de la construction a lui aussi augmenté entre ces deux recensements.

Le secteur manufacturier se divise en deux : les biens non durables (aliments et boissons; textile; habillement et cuir; papier et produits connexes; imprimerie et édition, entre autres) et les biens durables (bois, meubles, métaux primaires, produits métalliques, machinerie, matériel de transport, produits électriques et électroniques, entre autres). Selon les prévisions d'Emploi-Québec, l'emploi devrait continuer de croître même si cette croissance serait inférieure à celle des dernières années. Particulièrement les secteurs de la fabrication de biens durables, tels la machinerie, le matériel de transport, les produits métalliques, électriques ou électroniques devraient être avantagés. La fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, de même que la fabrication d'aliments et boissons sont aussi appelés à croître au cours des prochaines années. La croissance devrait être plus prononcée dans le secteur des biens durables qui continuerait à être le moteur régional de la création d'emplois. Le secteur de la construction industrielle et domiciliaire devrait également suivre la tendance.

La région connaîtra plusieurs gains d'emploi durant les prochains mois. Notons, entre autres, l'arrivée prochaine d'un restaurant East Side Mario's à Drummondville qui devrait ouvrir ses portes au printemps, créant 70 emplois directs. Par ailleurs, l'entreprise CVTech-IBC a agrandi ses installations et près de 115 nouveaux emplois devraient être créés d'ici 2006 dans la fabrication de transmissions pour divers types de véhicules. Finalement, le Groupe Soucy procèdera à la construction d'une nouvelle usine pour sa division « Plastiques ». Cela procurera une centaine d'emplois d'ici trois ans. Nous constatons que l'industrie manufacturière continue de faire progresser l'économie régionale en créant de nombreux emplois.

Cependant, au moment d'écrire cette problématique, plusieurs entreprises connaissent des situations critiques, quelques-unes dans le domaine du textile et de la confection de vêtements et de plus en plus dans la fabrication de meubles. La fermeture partielle de l'usine Denim Swift dans le secteur du textile à Drummondville entraînera la mise à pied de près de 600 travailleurs débutant à la mi-avril. En fait, seul le filage sera maintenu alors que le tissage du denim sera fait aux États-Unis, tel que le prévoit l'initiative américaine favorisant notamment l'industrie du textile, et appelée Caribbean Basin Initiative. De plus, la valeur relative du dollar canadien a également influencé la décision de Galey & Lord de New York (USA), actionnaire majoritaire. L'entreprise Teinturiers Élite inc. vit également une situation critique qui pourrait résulter en la fermeture de l'usine à la fin de mars 2004. Durant l'été 2003, certaines industries du secteur de l'alimentation, les abattoirs particulièrement, ont connu des difficultés à cause de la crise de la « vache folle » et ont dû faire des mises à pied. Dans tous ces cas, Emploi-Québec réagit sans délai en intensifiant les services des comités de reclassement et de comités de relance.

Par ailleurs, malgré l'augmentation du taux de chômage, certaines entreprises manufacturières de la région connaissent des difficultés de recrutement tant pour des emplois spécialisés que pour des emplois semi-spécialisés. Cette situation est vécue notamment dans les secteurs industriels suivants :

- fabrication de produits métalliques;
- matériaux composites et plastiques;
- fabrication de machines;
- fabrication de produits en bois.

Des initiatives comme la *Stratégie régionale de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre* du Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec, et particulièrement le colloque sur la rétention de la main-d'œuvre en novembre 2003, le *Bistro de l'emploi* du CLE de Drummondville qui s'est tenu la première fois en janvier 2004 avec l'entreprise Multina, *Ambition Emploi II* dans la MRC de L'Érable et les événements *Défi emploi Drummond* et *Vision Emploi*, ainsi que des initiatives de certaines entreprises, tentent de pallier cette problématique de recrutement qui devrait s'aggraver avec le renouvellement massif de la main-d'œuvre. Il faut souligner que, malgré ces difficultés de recrutement, plusieurs employeurs n'ont pas le réflexe de penser à la main-d'œuvre féminine pour des emplois non traditionnels, ou encore aux personnes de 45 ans et plus, sous-scolarisées et venant de perdre leur emploi, mais ayant développé des compétences qui pourraient être pertinentes aux emplois offerts.

D'autre part, le réseau de l'éducation n'arrive pas à former suffisamment de personnes pour occuper des postes dans des emplois en demande, comme les soudeurs/soudeuses. Ces postes connaissant une demande au niveau provincial, il y a une compétition entre les régions pour le recrutement des travailleurs ayant les compétences requises.

Cependant, le réseau de l'éducation continue de mieux se coller au marché du travail de la région et à sa structure industrielle. Ainsi, depuis septembre 2000, le Cégep de Drummondville offre le programme *Techniques en génie mécanique*. Par ailleurs, la formation professionnelle en *Conduite de machines industrielles*, nouvellement offerte, est également prometteuse. Emploi-Québec, de concert avec la Commission scolaire de la Rivéraine qui offre de la formation dans le domaine agricole, développe des formations de plus courte durée adaptées aux marchés, telles que les formations de *Production porcine* et de *Production agricole*. Par ailleurs, la Commission scolaire des Chênes et la Commission scolaire des Bois-Francis offrent depuis peu les programmes de *Conduite de chariot élévateur* et de *Préparation au travail d'usine*. Ces formations répondent aux besoins de main-d'œuvre qualifiée exprimés par Emploi-Québec.

Une des solutions envisagées réside dans le développement de formations adaptées avec stages en entreprise. Dans la MRC d'Arthabaska, par exemple, les formations adaptées proposées sont : *Électronique véhiculaire* et *Anglais adapté des affaires*. Une des stratégies proposées afin d'atténuer les problèmes d'adéquation pourrait être la formation à temps partiel en entreprise, par module. Les employeurs qui se cherchent de la main-d'œuvre qualifiée n'en trouvent pas nécessairement sur le marché. En permettant à ses employés de parfaire leur formation tout en demeurant en emploi, l'employeur pourrait trouver les qualifications requises.

Si l'agriculture est importante, la transformation des aliments l'est aussi. La PME (249 employés et moins) est responsable de la presque totalité de la transformation des aliments dans la région. Cependant, la région compte quelques grandes entreprises de transformation des aliments dont, *Bacon America* (MRC de Drummond), *Parmalat* (Lactantia), *Fromages Côté* (MRC d'Arthabaska).

D'autre part, la diversité industrielle de la région implique une large gamme de niveaux de technologies de production, donc de compétences. De plus, la mondialisation des marchés augmente les échanges, et les entreprises de la région ne sont pas qu'en compétition avec des entreprises du Québec ou du Canada, mais aussi avec des entreprises d'autres pays. Les entreprises régionales se sont modernisées et continuent de le faire afin d'être plus compétitives.

Après avoir investi le marché du vêtement et de la chaussure, le bloc asiatique entre en force dans le secteur du meuble avec la ferme intention de conquérir une bonne partie du marché. Pour concurrencer ce nouveau joueur, les employeurs locaux devront améliorer leur compétitivité en innovant davantage et être constamment à la quête de nouveaux produits à offrir. Ils devront aussi former la main-d'œuvre en conséquence et bien établir les gammes de produits les plus rentables pour leur entreprise. Les compagnies asiatiques produisent surtout des meubles en série à bas coûts mais sans grande variété. La spécialisation des compétences de la main-d'œuvre débouchant sur une amélioration de la productivité pourrait permettre aux entreprises locales d'affronter la compétition étrangère disposant d'une main-d'œuvre bon marché.

Ainsi, les besoins de perfectionnement des salariés de production de même que l'actualisation des compétences de base de la main-d'œuvre sans emploi sont multiples. Ces besoins sont aussi variés que l'alphabétisation, la connaissance de l'anglais et même de l'espagnol, vu l'importance de plus en plus grande des importations à la suite de l'ALENA, à des formations spécifiques à la suite de l'introduction de nouvelles machines de production ou à l'implantation de l'amélioration de la qualité. La formation est donc nécessaire tant pour l'intégration en emploi que pour le maintien en emploi, notamment le maintien en emploi des personnes de 45 ans et plus.

L'incapacité de certaines entreprises à s'adapter aux changements technologiques, organisationnels et de marché se traduit pour celles-ci par une perte de compétitivité et d'emplois; pour d'autres entreprises, par leur incapacité à exploiter des occasions d'affaires intéressantes et à créer des emplois. Le commerce électronique vient modifier les pratiques de commercialisation et de distribution pour les entreprises; les entrepreneurs et les responsables des achats et des ventes ont besoin de support, de conseil et de formation en regard des affaires électroniques.

4.3.2 L'industrie des services

L'industrie 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 des finances et de l'assurance, l'immobilier et les services de location, tous les types de services professionnels et les services d'aide aux entreprises.

Au Centre-du-Québec, en 2001, on comptait plus d'emplois liés à l'industrie des services qu'en 1996. Cependant, cela représentait seulement 58,3 % (moins de 3/5) des emplois dans la région, alors qu'au Québec c'était 74,6 % (presque 4/5). Il s'agit d'un écart très important et qui s'est creusé légèrement depuis 1996. En 1996, la région comptait, dans ce que l'on appelait le secteur tertiaire, 60,0 % des emplois de la région, au moment où le Québec en comptait 75,3 %.

Le seul domaine ayant connu une hausse d'emplois marquée entre 1996 et 2001 pour la région est celui du transport et de l'entreposage. Selon les prévisions, à part les services d'enseignement et d'administration publique, les autres secteurs devraient continuer de croître au cours des prochaines années.

La région compte, proportionnellement, moins d'emplois dans le secteur des services gouvernementaux, dans celui des services aux entreprises, dans le secteur des communications et autres services publics ainsi que dans le secteur des intermédiaires financiers.

Par ailleurs, les domaines des industries de services comptant le plus d'emplois sont :

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

Il faut souligner l'importance de plusieurs attraits touristiques et culturels originaux, notamment l'attrait de la culture de la canneberge, l'oie blanche de Baie-du-Febvre, le réseau de 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.

Une proportion importante des emplois de l'industrie des services sont des emplois à temps partiel, temporaires ou à contrat, notamment dans le commerce de détail, la restauration, l'hébergement, le tourisme et la culture. Beaucoup de ces emplois sont occupés par des femmes et par des jeunes.

Les technologies de communication et de bureautique sont très présentes dans le secteur des services. Ainsi, les besoins de formation sont nombreux principalement en regard d'Internet et des différents logiciels.

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 que l'adaptation de leur mode de gestion. Leurs compétences en gestion doivent s'actualiser afin d'optimiser leurs ressources humaines, financières et matérielles.

Le réseau de l'éducation continue de se coller de plus en plus à la réalité régionale. Le Cégep de Drummondville offre maintenant le programme *Logistique du transport*.

4.3.3 L'économie du savoir et la main-d'oeuvre

Selon l'angle de l'économie du savoir, le *Recensement 1996* classait les entreprises selon trois niveaux de savoir, soit le niveau élevé, le niveau moyen et le niveau faible. Malheureusement, nous n'avons pas de données équivalentes du *Recensement 2001* qui permettraient de constater l'évolution. Selon les données du *Recensement 1996*, dans la région du Centre-du-Québec, les industries à concentration élevée de savoir regroupaient 9,4 % de la main-d'œuvre régionale par rapport à 16,8 % pour l'ensemble du Québec. Cette situation s'expliquait en partie par la faiblesse relative de l'industrie des services et le peu d'institutions gouvernementales dans notre région par rapport au Québec.

Les travailleurs occupant des emplois fondés sur le savoir représentaient 2,1 % de la population régionale en emploi en 1996; cependant, la demande de main-d'œuvre pour ces professions demeure en hausse, et ce en dépit de l'important ralentissement survenu en 2002. En effet, sur un groupe de 15 professions significatives issues des domaines scientifiques et techniques, il y avait eu une progression de 17,2 % de l'emploi entre 1996 et 1998, par rapport à une augmentation de 7,9 % du niveau général de l'emploi régional. Les employeurs des MRC de L'Érable, de Nicolet-Yamaska et de Bécancour connaissent des difficultés de recrutement pour des emplois à niveau élevé de savoir.

Le nombre d'emplois dans ce secteur de l'économie est en croissance dans la région et ceci pourrait favoriser le retour en région des jeunes qui sont allés étudier à l'extérieur de la région. Par ailleurs, cette croissance de l'emploi demande aussi de bien connaître les besoins des employeurs afin de bien préparer la main-d'œuvre tant pour l'accès à un emploi que pour le maintien en emploi.

4.3.4 L'emploi par niveaux de compétence

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

À l'inverse, la région compte plus de travailleurs dans les niveaux techniques, intermédiaires et élémentaires que la moyenne provinciale. Les niveaux intermédiaires et élémentaires comportent une part plus importante d'emplois moins rémunérés.

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

4.4 Les clientèles à risque de chômage prolongé

4.4.1 L'exclusion sociale

Certaines personnes sont considérées loin du marché du travail, entre autres à cause d'une faible scolarité, d'une absence prolongée du marché du travail ou d'un manque d'expérience. Ces personnes vivent souvent une situation d'exclusion sociale et l'obtention d'un emploi pourrait grandement améliorer leur sort. Cependant, leur accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à plus ou moins longue échéance. Ainsi, le réseau de l'emploi doit pouvoir leur offrir des services adaptés à leurs besoins et ce, en concertation avec les autres ressources, notamment les ressources communautaires, les ressources du réseau de la santé et les modules de la sécurité du revenu, qui interviennent auprès de ces personnes.

4.4.2 Les prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires de l'assistance-emploi

Les prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires de l'assistance-emploi forment un bassin de population employable où les employeurs peuvent recruter des personnes pour combler leurs nouveaux postes ou leurs postes vacants. **Le nombre de postes à combler est inférieur à l'ensemble de ces prestataires mais plusieurs des postes ne se combent pas.** Ceci est dû, entre autres, au fait que ce bassin de main-d'œuvre disponible est généralement peu scolarisé et qu'il présente un manque de qualification professionnelle. Cette section présente, brièvement, les principales caractéristiques de ces prestataires.

Les prestataires de l'assurance-emploi

Plusieurs prestataires de l'assurance-emploi sont prêts à occuper un nouvel emploi à court terme. Parfois, ils ont besoin d'aide à la recherche d'emploi ou d'une mise à niveau de leurs connaissances ou de leurs compétences. D'autres, par contre, ont besoin de compléter leurs études ou de réorienter leur carrière.

En septembre 2003, le Centre-du-Québec comptait 9 188 prestataires de l'assurance-emploi, soit une augmentation de 16,8 % en regard de septembre 2002. Au Québec, le nombre de prestataires a augmenté de 4,8 %. Les MRC de L'Érable et d'Arthabaska ont connu les plus fortes augmentations, certainement attribuable aux nombreuses fermetures dans le secteur du vêtement.

Tableau 7
Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi
entre septembre 2002 et septembre 2003

CLE	Nombre de prestataires		Variation	
	Septembre 2002	Septembre 2003	Nombre	%
Bécancour	660	721	61	9,2%
Drummondville	2 969	3 542	573	19,3%
L'Érable	821	1 027	206	25,1%
Nicolet	729	770	41	5,6%
Victoriaville	2 282	2 810	528	23,1%
Centre-du-Québec	7 864	9 188	1 324	16,8%
Le Québec	238 518	249 983	11 465	4,8%

Sources : Fichiers provenant de la Direction des ressources humaines Canada, septembre 2002 et septembre 2003.

N.B. 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.

En septembre 2003, la majorité des prestataires étaient des hommes (53,4 %). Les prestataires âgés entre 25 et 44 ans représentaient 48,8 % des prestataires, alors que 36,3 % étaient âgés de 45 ans et plus. Les prestataires de l'assurance-emploi appartenaient majoritairement à des corps d'emploi de compétences intermédiaires (36,1 %), techniques (33,0 %) et élémentaires (23,2 %). Les professions, selon le Code national des professions (CNP), où nous retrouvons le nombre le plus élevé de prestataires de l'assurance-emploi en septembre 2003 sont :

- autres manœuvres, transformation, fabrication, utilité publique (531 prestataires);
- conducteurs/conductrices de machines à piquer (471 prestataires);
- charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières (275 prestataires);
- instituteurs/institutrices à la maternelle et au niveau primaire (245 prestataires);
- aides de soutien des métiers et manœuvre en construction (224 prestataires);
- vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses, vente au détail (223 prestataires);
- tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes (203 prestataires);
- secrétaires (sauf juridique et médical) (198 prestataires);
- manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois (193 prestataires);
- conducteurs/conductrices de camions (188 prestataires).

Cette répartition des prestataires de l'assurance-emploi montre que bon nombre d'entre eux sont regroupés dans des métiers non spécialisés ou des groupes de professions (CNP) nécessitant des niveaux de compétence où le diplôme n'est pas une exigence. C'est le cas notamment pour les manœuvres. Pour d'autres prestataires, l'absence de qualification professionnelle entraîne des périodes de chômage alors que la profession est en demande, comme les conducteurs/conductrices de camions. Finalement, la saisonnalité des emplois peut occasionner des périodes de chômage plus ou moins prolongées. Par exemple, le grand nombre de chômeurs Instituteurs/institutrices à la maternelle et au niveau primaire se sera probablement résorbé le mois suivant.

Les prestataires de l'assistance-emploi

En septembre 2003, le Centre-du-Québec comptait 10 875 prestataires adultes de l'assistance-emploi, une légère augmentation (0,7 %) en regard de septembre 2002. Le nombre de prestataires a baissé au Québec durant la dernière année (- 1,4 %).

L'évolution du nombre de prestataires de l'assistance-emploi n'est pas identique pour tous les CLE de la région. Les CLE de Bécancour et Nicolet montrent une diminution, même supérieure à celle du Québec, alors que les autres affichent des augmentations, particulièrement au CLE de Victoriaville.

Tableau 8
Évolution du nombre de prestataires de l'assistance-emploi
entre septembre 2002 et septembre 2003

CLE	Nombre de prestataires adultes		Variation	
	Septembre 2002	Septembre 2003	Nombre	%
Bécancour	848	825	-23	-2,7%
Drummondville	4 764	4 797	33	0,7%
L'Érable	959	965	6	0,6%
Nicolet	1 291	1 269	-22	-1,7%
Victoriaville	2 933	3 019	86	2,9%
Centre-du-Québec	10 795	10 875	80	0,7%
Le Québec	401 205	395 441	-5764	-1,4%

Sources : Fichiers provenant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, septembre 2002 et septembre 2003.

La majorité des prestataires de l'assistance-emploi étaient des femmes (52,0 %). L'âge moyen des prestataires était de 43,5 ans et 51,3 % de ces prestataires étaient âgés de 45 ans ou plus. Par ailleurs, à l'échelle régionale, 36,9 % étaient considérés sans contraintes, 25,9 % comme ayant des contraintes temporaires et 37,1 % comme ayant des contraintes sévères.

Les responsables de famille monoparentale représentent 12,8 % des prestataires adultes de l'assistance-emploi en septembre 2003, soit 1 392 adultes. Il y a 1 239 responsables de familles monoparentales qui sont des femmes, soit 89 %.

La **durée cumulative moyenne** à l'assistance-emploi (qui, avant octobre 1999, était nommée sécurité du revenu) était de 153,8 mois, soit près de 13 ans. Cette durée cumulative est supérieure à celle des prestataires de l'ensemble du Québec (139,9 mois, soit une différence de 14 mois). De fait, 80 % des prestataires avait une durée cumulative de plus de 48 mois et près de 89 % avait une durée cumulative de 24 mois ou plus.

Le plus haut niveau de scolarité atteint est inconnu pour plus de 30 % des prestataires adultes et 48,2 % des prestataires n'ont pas atteint le secondaire V.

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

Les prestataires adultes sans contraintes à l'emploi constituent la clientèle de l'assistance-emploi avec laquelle Emploi-Québec doit intervenir. Le nombre de prestataires sans contraintes est à la baisse depuis plusieurs années maintenant (entre -25,9 % pour le Québec et -28,9 % pour la région de 1999 à 2003). Ainsi, les prestataires qui étaient les plus près du marché du travail ont déjà été accompagnés ou ont cheminé par eux-mêmes vers un emploi, et les personnes sans contraintes qui sont toujours prestataires de l'assistance-emploi après plusieurs mois sont de plus en plus loin du marché du travail.

À l'opposé, les prestataires avec contraintes sévères augmentent de plus en plus leur part, si bien que l'on compte maintenant presque autant de prestataires avec contraintes sévères que de prestataires sans contraintes. Entre 1999 et 2003, on note une augmentation de 15,8 % des contraintes sévères dans la région et de 7,2 % au Québec.

Depuis un an, on observe une diminution de 0,9 % de la clientèle sans contraintes de la région. Au niveau provincial, c'est une baisse de 3,3 % qui a été compilée. Dans la région, ce sont les CLE de Bécancour et de Nicolet qui ont vu cette clientèle diminuer le plus, alors que le nombre de prestataires sans contraintes a augmenté de 3,0 % à Victoriaville.

Tableau 9
Évolution du nombre de prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes, entre septembre 2002 et septembre 2003

CLE	Nombre de prestataires adultes sans contraintes		Variation	
	Septembre 2002	Septembre 2003	Nombre	%
Bécancour	317	279	-38	-12,0%
Drummondville	1 854	1 851	-3	-0,2%
L'Érable	280	277	-3	-1,1%
Nicolet	491	464	-27	-5,5%
Victoriaville	1 109	1 142	33	3,0%
Centre-du-Québec	4 051	4 013	-38	-0,9%
Le Québec	171 719	166 079	-5640	-3,3%

Sources : Fichiers provenant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, septembre 2002 et septembre 2003.

La majorité des prestataires sans contraintes étaient des hommes (55,5 %). L'âge moyen de ces prestataires était de 38,3 ans, et plus du tiers de ces prestataires étaient âgés de 45 ans ou plus. Leur **durée cumulative moyenne** à l'assistance-emploi depuis janvier 1975 était de **117,8 mois, soit presque 10 ans**. Cette durée cumulative est supérieure à celle de leur vis-à-vis de l'ensemble du Québec (105,7 mois, soit une différence d'un an). De fait, **71,6 % des prestataires sans contraintes avait une durée cumulative de 48 mois ou plus et 83,0 % avait une durée cumulative de 24 mois ou plus**. Le plus haut **niveau de scolarité atteint** est inconnu pour 17,7 % de ces prestataires alors que 54,8 % d'entre eux n'ont pas atteint le secondaire V. Pour les quelques personnes hautement scolarisées, on peut soupçonner des problèmes autres que ceux reliés aux compétences professionnelles.

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

4.4.3 Les jeunes

De façon générale, les jeunes arrivent plus âgés et plus instruits sur le marché du travail. Selon les données du *Recensement 2001*, plus de 81 % des 25-29 ans occupaient un emploi en 2001, soit 21 points de plus que pour l'ensemble de la population de 15 ans et plus, ce qui est énorme.

Cependant les 15-24 ans obtenaient un taux d'emploi de 56,3 % en regard de 59,9 % pour l'ensemble des 15 ans et plus du Centre-du-Québec. Cela s'explique par le fait que plusieurs d'entre eux sont toujours aux études. Ceux qui ont interrompu leurs études pour rejoindre le marché du travail alors que le taux de chômage était très faible pourraient connaître des difficultés à se maintenir en emploi. Derniers engagés, premiers congédiés, leur taux de chômage fluctue grandement en fonction des variations du niveau des emplois. De plus, certains ne possèdent pas les attitudes et comportements requis par les entreprises. Celles-ci n'ont pas souvent les mécanismes, les outils ni même une gestion des ressources humaines adaptés pour l'intégration des individus présentant des problématiques particulières en regard du marché du travail.

Il importe aussi de considérer l'exode des jeunes qui affecte plus intensivement plusieurs des localités rurales les plus éloignées des bassins urbains d'emplois, comme nous l'avons précédemment montré. Ce déracinement est généralement motivé par la poursuite des études, par la rareté des emplois spécialisés en milieu rural et par l'attrait qu'exerce le style de vie urbain sur les jeunes. Ce phénomène touche surtout les jeunes les plus scolarisés et ainsi, prive l'activité économique rurale de ces forces vives. Dans ce contexte, les jeunes chercheurs d'emploi des MRC à vocation principalement agricole sont fréquemment confrontés à un problème de sous-scolarisation alors qu'en milieu urbain, c'est davantage le sous-emploi et la précarité des emplois disponibles qui causent problème.

Finalement, il est important de rappeler qu'en plus d'Emploi-Québec, il y a plusieurs ressources, financées en grande partie par l'agence gouvernementale, qui travaillent pour l'intégration des jeunes dans un emploi, dont les carrefours jeunesse-emploi, les entreprises d'insertion et d'autres intervenants spécialisés auprès de cette clientèle, et que plusieurs programmes spécifiques s'adressent à eux. La présence de ces nombreuses ressources demande une coordination des actions locales auprès des jeunes. Plusieurs projets sont également en élaboration ou même déjà en application. On retrouve notamment la *Stratégie régionale de rétention et d'attraction de la main-d'oeuvre* du Conseil régional des partenaires du marché du travail, plusieurs volets du projet *Ambition Emploi II* de la MRC de L'Érable ainsi que le *Comité de l'exode rural* des MRC de Nicolet-Yamaska et Bécancour.

4.4.4 Les femmes

Les femmes participent de plus en plus à l'essor économique de la région, cependant elles sont toujours défavorisées sur le marché du travail par rapport aux travailleurs masculins, plus particulièrement les femmes chefs de famille monoparentale.

L'arrivée des femmes dans les emplois rémunérés se révèle un des phénomènes marquants de l'évolution du marché du travail. Le taux d'emploi des femmes de la région du Centre-du-Québec est passé de 49,1 % en 1996 à 52,9 % en 2001. Mais, la croissance de l'emploi chez les femmes se manifeste surtout dans des métiers traditionnels reliés au secteur des services, secteur comptant de nombreux emplois à temps partiel. Alors que 11,7 % des hommes occupant un emploi travaillaient à temps partiel, la proportion était de 32,2 % chez les femmes. La proportion des femmes occupant un emploi à temps partiel est plus élevée en région qu'au Québec (28,4 %). Un rapport du Comité aviseur femmes en développement de la main-d'oeuvre⁴ fait ressortir que la proportion de femmes associées au travail à temps partiel involontaire (réponse à la question : *n'a pu trouver que du travail à temps partiel*) est deux fois plus élevée qu'elle ne l'est chez les hommes. En 1995, cette proportion atteignait 12,1 % pour les hommes et 25,6 % pour les femmes.

De plus, même si la situation s'améliore, le taux d'activité des femmes (57,1 % en 2001) demeure largement inférieur à celui des hommes (66,9 % en 2001). Très sollicitées par leurs charges familiales, les femmes sont confrontées à la difficulté de concilier leur travail et leur famille. Ce phénomène est d'ailleurs plus présent chez les femmes responsables de famille monoparentale. Certaines mesures gouvernementales commencent à les aider en ce sens, toutefois l'évolution du marché du travail est lente à s'adapter aux besoins de la famille. À cet égard, rappelons que 12,8 % des prestataires adultes de l'assistance-emploi, en septembre 2003, sont responsables de famille monoparentale et que 89 % de ces responsables de famille monoparentale sont des femmes.

Les femmes ont rattrapé et souvent même dépassé les hommes dans plusieurs professions où l'on exige une formation universitaire. Toutefois, dans les métiers où l'on exige une formation technique ou professionnelle, on doit poursuivre les efforts afin d'aider les femmes à accéder à plus d'emplois dits non traditionnels.

⁴ Comité aviseur femmes en développement de la main-d'oeuvre, *Les femmes du Québec et le marché de l'emploi*, mai 2000.

4.4.5 Les travailleurs de 45 ans et plus

Les travailleurs âgés de 45 ans et plus, en particulier s'ils sont victimes de licenciement et faiblement scolarisés, représentent un groupe à risque de chômage prolongé. Les changements structurels et technologiques affectent surtout les personnes de 55 ans et plus. Or, la problématique de ce groupe s'avère la réintégration ou la réinsertion au marché du travail. Le taux de chômage de ces personnes est moins élevé que celui de l'ensemble de la population, cependant les études menées à ce jour montrent que le fait d'avoir 45 ans et plus, associé à la présence de caractéristiques socioprofessionnelles défavorables (faible scolarité, faible taux de salaire) aggrave le risque de chômage prolongé en cas de perte d'emploi. Le risque augmente avec l'âge des travailleurs et peut occasionner un retrait forcé du marché du travail et de la population active. En septembre 2003, 23,8 % des prestataires de l'assurance-emploi étaient âgés entre 45 et 54 ans alors que 11,7 % étaient âgés entre 55 et 64 ans. Toujours en septembre 2003, ce sont 25,9 % des prestataires de l'assistance-emploi qui étaient âgés entre 45 et 54 ans alors que 25,4 % étaient âgés de 55 ans et plus.

Les travailleurs possédant le plus d'ancienneté sont souvent les moins outillés pour entamer une démarche de réintégration au marché du travail. Les programmes incitatifs de mise à la retraite risquent de provoquer des pertes d'expertises et peuvent entraîner des déséquilibres sur le marché de l'emploi lorsque la relève est mal préparée. Ces programmes sont d'ailleurs de moins en moins utilisés; dans quelques années le nombre de travailleurs aura peine à combler les postes laissés vacants en raison du départ à la retraite de nombreux « baby-boomers ». On remarque, par ailleurs, que les jeunes retraités tendent à revenir sur le marché du travail et que le taux d'emploi des 55 à 64 ans augmente. Pour 2002, l'Institut de la statistique du Québec diffusait un taux d'activité de 47,4 % alors que 5 ans auparavant il était de 42,3 %. Il semble que depuis peu, l'âge de la retraite soit repoussée d'année en année.

4.4.6 Les personnes handicapées

Selon une étude menée par l'Office des personnes handicapées du Québec, la population handicapée représente 14 % de la population de 15 à 64 ans vivant au sein d'un ménage de la région. Parmi les informations contenues dans cette étude, on remarque que 8 % des personnes handicapées, de 15 à 64 ans, sont en chômage et que 60 % d'entre elles sont inactives sur le marché du travail. Également, la pauvreté touche deux fois plus la population handicapée. En effet, une forte proportion vit dans un ménage considéré comme pauvre ou très pauvre (37 %), avec un revenu total moyen de 15 952 \$ pour les hommes et de 10 859 \$ pour les femmes. Enfin, on constate qu'il existe un problème de sous-scolarisation puisque 25 % de la population handicapée possède moins de neuf ans de scolarité, alors que ce taux serait près de 11 % pour les personnes sans handicap.

Au chapitre du marché du travail, les conditions s'avèrent très difficiles pour les personnes handicapées. Même les milieux adaptés ont de la difficulté à répondre à tous leurs besoins. Par ailleurs, les exigences élevées de la part des employeurs qui recherchent prioritairement des personnes fonctionnelles ayant des compétences précises et capables de répondre aux normes de productivité et de qualité constituent un frein à l'embauche. Enfin, les personnes handicapées doivent inévitablement concurrencer les autres chômeurs désireux d'intégrer le marché du travail.

4.4.7 Les personnes immigrantes

Selon les données du *Recensement 2001*, la région du Centre-du-Québec comptait environ 3 800 personnes immigrantes, soit 0,5 % des personnes immigrantes vivant au Québec en 2001. La région accueille toutes les catégories de personnes immigrantes, dont les réfugiés car Drummondville et Victoriaville sont deux des municipalités identifiées par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) pour accueillir les réfugiés. Au cours des prochaines années, le MRCI prévoit augmenter le nombre de personnes immigrantes dans notre région. Emploi-Québec est un partenaire de l'*Entente spécifique sur l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre immigrante dans la région du Centre-du-Québec*, signée en 2001.

Lors du *Recensement 1996*, près de 55 % de la population immigrante du Centre-du-Québec occupait un emploi. Cependant, les personnes immigrantes présentaient un taux d'activité inférieur aux personnes nées au Canada, un taux de chômage supérieur et un revenu total médian inférieur. Les données équivalentes du *Recensement 2001* ne sont pas encore disponibles.

Plusieurs personnes immigrantes vivent des difficultés à intégrer le marché du travail : problèmes d'équivalence d'études, reconnaissance des expériences antérieures, maîtrise de la langue, entre autres. L'aide apportée aux personnes immigrantes est souvent nécessaire seulement durant les premières années, car les études démontrent qu'à mesure que le temps passe, leur situation sur le marché du travail devient assimilable à celles des personnes nées au pays et ayant des caractéristiques socioprofessionnelles comparables. Cependant, l'obtention d'un premier emploi en sol québécois ne devrait pas être considéré comme une intégration définitive en emploi.

Effectivement, le premier emploi occupé ne correspond pas toujours aux aspirations et au potentiel professionnels de ces personnes. Si nous voulons les garder en région, il faudra envisager des interventions afin de les supporter dans l'amélioration de leur situation sur le marché du travail.

Par ailleurs, il y a un travail de sensibilisation à faire auprès des employeurs pour favoriser l'embauche de personnes immigrantes. Ce travail pourrait se faire par une meilleure concertation des divers intervenants pour favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes. La concertation des intervenants pourrait aussi viser à mieux faire connaître la région et ses opportunités d'affaires aux immigrants entrepreneurs. Le projet *Ambition Emploi II* dans L'Érable comporte un volet spécifique aux personnes immigrantes.

4.4.8 Les personnes judiciairisées adultes

Selon une étude⁵, le 20 février 2001, la population incarcérée au Québec sous juridiction fédérale s'élevait à 3 046 personnes, dont 2 980 hommes. Ce sont 218 personnes, tous des hommes, soit 7,2 %, qui étaient incarcérées dans l'établissement de Drummondville. Par ailleurs, au 7 mars 2001, 1 958 personnes sous juridiction fédérale se trouvaient au Québec en liberté sous conditions, mais aucune ne se retrouvait dans la région du Centre-du-Québec.

En ce qui concerne les 20 établissements de détention sous juridiction provinciale, aucun n'est situé dans la région du Centre-du-Québec. Par contre, au cours de l'année 2000, sur les 11 470 personnes inscrites en milieu ouvert pour l'ensemble du Québec, 194, soit 1,7 %, résidaient dans la région du Centre-du-Québec, dont 178 hommes et 16 femmes.

Par ailleurs, les données que l'on retrouve dans le *Cadre d'implantation des services de développement de l'emploi dans les établissements de détention du Québec* établissent, pour l'année 1999-2000, à 36 655 le nombre de personnes incarcérées dans les établissements de détention sous juridiction provinciale. Il est estimé que la clientèle potentielle pour la prestation de services pour les personnes incarcérées ayant des problématiques d'intégration au marché du travail et motivée pour entreprendre cette démarche représenterait près de 25 % de ces 36 655 personnes, soit environ 9 164 personnes.

D'autre part, nous savons que les personnes judiciairisées adultes sont, souvent, sous-scolarisées⁶. La majorité n'avait pas d'emploi avant leur admission dans un établissement correctionnel, ces personnes connaissent des difficultés majeures à intégrer un emploi après leur séjour en milieu de détention.

4.4.9 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 ce qui concerne l'employabilité. Ces personnes devront souvent acquérir des aptitudes à la recherche d'emploi et les attitudes de maintien en emploi. Elles devront, par ailleurs, 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 problèmes directement liés au problème d'alcoolisme ou de toxicomanie, ces personnes auront souvent des conséquences secondaires à leur période de consommation : famille éclatée, scolarité déficiente, antécédants judiciaires, problèmes de santé et autres.

4.4.10 Les services d'emploi aux personnes autochtones

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

5 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.

6 Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte, *Portrait de la clientèle judiciairisée adulte au Québec, Résultat d'une analyse documentaire*, Québec, Éduconseil inc., 1998.

5. Les orientations régionales

Afin de faire face aux problématiques et enjeux du marché du travail précédemment identifiés, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la région du Centre-du-Québec retient cinq orientations, dont quatre orientations stratégiques et une orientation concernant plus spécifiquement la gestion. En janvier 2002, ces orientations avaient été retenues pour trois années, soit de 2002 à 2005. Selon l'évolution du marché du travail, les stratégies d'intervention liées aux quatre orientations stratégiques sont mises à jour annuellement. L'annexe 1 fait le lien entre ces orientations, les mesures actives et les budgets.

Le Conseil régional a adopté, à l'automne 2002, la *Stratégie régionale de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre*. La mise en œuvre de cette stratégie et de son plan d'action a débuté en janvier 2003. Cette stratégie rejoint chacune des orientations stratégiques, que ce soit par l'instauration d'une veille des entreprises et l'amélioration de l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, par la poursuite des efforts de formation et d'intégration des personnes en situation de chômage de longue durée, en favorisant la mise à jour des compétences des travailleurs en emploi, et par plusieurs actions visant la sensibilisation des employeurs. Ce ne sont là que quelques-unes des interventions prévues au plan d'action de la stratégie.

1) Améliorer l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre afin de soutenir la création d'emplois et la croissance des entreprises

Cette première orientation est centrée sur **l'information sur le marché du travail**. Le site Internet Information sur le marché du travail (IMT) en ligne est accessible à tous depuis le 1^{er} avril 2003. Il faut développer davantage l'information locale du marché du travail, et mieux faire connaître le **service de Placement en ligne** qui offre maintenant la possibilité d'apparier automatiquement des candidatures correspondant aux critères d'embauche des postes inscrits, et vice-versa. Cette orientation nécessite une intervention immédiate auprès des personnes à risque de chômage prolongé qui peuvent bénéficier d'un réemploi rapide. **Le soutien et l'information aux entreprises** prendront de plus en plus d'importance dans l'atteinte de cette orientation afin de s'adapter aux nouvelles problématiques identifiées.

Il faut mieux identifier les emplois en demande, les emplois d'avenir, les secteurs d'activités dans lesquels il y aura un haut taux de renouvellement de main-d'œuvre, de même que les groupes professionnels qui présentent des surplus de main-d'œuvre. Ces derniers pourront, s'ils le désirent, être réorientés rapidement vers une profession plus prometteuse. Après une première expérience vécue en 2003, on voudra continuer à favoriser le transfert des compétences des personnes qui travaillent dans un secteur d'activité en déclin afin qu'elles puissent retourner sur le marché du travail. En outre, il faut mieux identifier pourquoi certaines offres d'emploi ne récoltent pas de candidatures, entre autres, en vérifiant le libellé de l'offre, les compétences demandées ou les conditions de travail. Tout cela concerne l'amélioration continue des services universels.

L'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, qui constitue la mission première d'Emploi-Québec, demeure au cœur des préoccupations et des défis pour l'année 2004-2005 en lien avec l'opération *Place à l'emploi* lancée par le gouvernement à l'été 2003.

L'amélioration de l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre permettrait :

- √ de mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises;
- √ aux entreprises de combler plus rapidement leurs postes vacants et les nouveaux postes;
- √ d'assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui sont en situation de chômage;
- √ de favoriser la rétention de la main-d'œuvre en s'assurant que la personne engagée répond réellement aux exigences de l'emploi.

L'amélioration de l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre permettrait aux entreprises de combler plus rapidement leurs postes vacants ou les nouveaux postes. Les postes non comblés ralentissent la croissance de l'entreprise. Le phénomène est particulièrement préoccupant dans les MRC de Drummond, d'Arthabaska et de L'Érable. Il faut amener les entreprises en quête de main-d'œuvre non spécialisée à adapter leurs critères d'embauche lorsque le poste ne requiert pas de diplôme.

De plus en plus d'entreprises manufacturières, notamment celles de biens durables dans les secteurs des produits en bois, de la métallurgie, des produits composites, du plastique, les entreprises dans le secteur du transport et le secteur agricole lors de la période des récoltes, vivent des difficultés de recrutement de main-d'œuvre. Il faut minimiser ces difficultés afin que les entreprises puissent se positionner pour bien profiter de la croissance économique prévue pour les prochaines années. Il faut améliorer le lien entre les employeurs et les gens sans emploi prêts à travailler et possédant les compétences pour occuper des emplois disponibles et en centrant l'intervention sur l'aide à la recherche d'emploi. Il faut aussi faciliter la réintégration rapide des gens sans emploi, ayant certaines compétences et nécessitant une courte formation afin de réintégrer un emploi. À cet égard, les nouveaux demandeurs de l'assistance-emploi, de même que ceux qui sont déjà prestataires de l'assistance-emploi ou participants de l'assurance-emploi, seront accompagnés de façon particulière dans une démarche de recherche d'emploi à travers l'opération « Place à l'emploi ».

Il faut prévoir qu'à cause du vieillissement de la main-d'œuvre et du nombre de jeunes qui diminue, la clientèle sans emploi, tout en étant prête à travailler et ayant besoin d'aide pour un réemploi plus rapide, risque d'être plus rare qu'au cours des deux dernières décennies. La *Stratégie régionale de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre* tente de pallier ces problématiques.

En ce qui concerne la clientèle des prestataires de l'assurance-emploi, les CLE de la région ont assoupli leurs critères de repérage dans le but de cibler un plus grand nombre de chercheurs d'emploi et de leur présenter le plus rapidement possible des offres d'emplois disponibles. L'analyse et l'amélioration des critères de repérage se poursuivront en 2004-2005.

La mise en place de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* est un atout supplémentaire pour favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre en nous permettant d'identifier les compétences demandées par les entreprises et les compétences offertes par les personnes proposant leur candidature. Les relations entre les CLE et les établissements du réseau de l'éducation sont harmonieuses au Centre-du-Québec. Emploi-Québec doit poursuivre sa collaboration avec **le réseau de l'éducation** afin d'orienter encore plus nettement ses investissements en matière de formation en fonction des besoins actuels et émergents du marché du travail, de la clientèle étudiante et des entreprises.

Les principaux **services et mesures** concernés par cette orientation sont :

- le service de *Placement en ligne*;
- les services aux entreprises;
- les salles multiservices;
- l'information sur le marché du travail;
- la mesure *Formation de la main-d'oeuvre (individus)*;
- la mesure *Concertation pour l'emploi*;
- la mesure *Services d'aide à l'emploi*;
- la mesure *Subventions salariales*;
- l'opération « Place à l'emploi ».

Les ententes régionales concernées :

- l'Entente de collaboration en agroalimentaire;
- l'Entente spécifique sur l'attraction et la rétention de personnes immigrantes dans la région du Centre-du-Québec.

Cette orientation est en lien avec les **indicateurs** suivants :

- nombre de vacances signalées au Service national de placement;
- nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec;
- proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé;
- nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec;
- taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec;
- taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique;
- taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation autre que professionnelle ou technique.

2) Favoriser l'insertion sur le marché du travail de la clientèle sans emploi et peu scolarisée par le rehaussement de la scolarité, par le développement des compétences ou l'acquisition d'expérience de travail

La persistance des problématiques oblige Emploi-Québec à poursuivre sa lutte contre le chômage et le sous-emploi de longue durée. Ces problèmes imposent des coûts économiques et sociaux importants au Québec en plus de compromettre l'équilibre du marché du travail.

L'écart entre les compétences offertes par certaines personnes sans emploi et celles demandées par les entreprises est la principale raison pour laquelle ces personnes ont de la difficulté à se trouver un emploi. En outre, les données sur la scolarité ont clairement fait ressortir qu'un faible niveau de scolarité augmente les risques de chômage et l'exclusion du marché du travail. Emploi-Québec doit continuer d'appuyer le ministère de l'Éducation dans la promotion de l'éducation en général et de la formation professionnelle et technique, en particulier.

Certaines personnes sont considérées loin du marché du travail, entre autres à cause d'une absence prolongée du marché du travail. Plusieurs de ces personnes vivent des problèmes psychosociaux. Elles vivent souvent une situation d'exclusion sociale et l'obtention d'un emploi pourrait grandement améliorer leur situation. Cependant, leur accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à plus ou moins longue échéance, comme le montre le profil de plusieurs jeunes participant au programme *Solidarité jeunesse*. Ainsi, le réseau de l'emploi doit pouvoir leur offrir des services adaptés à leurs besoins et ce, en concertation avec les autres ressources, notamment les ressources communautaires, les ressources du réseau de la santé et les modules de la sécurité du revenu, qui viennent en aide à ces personnes. L'intervention du réseau de l'emploi peut survenir après celle du réseau social, intervention visant à réduire les problèmes psychosociaux vécus ou à réduire leur impact sur la personne. Souvent, la première démarche d'employabilité en sera une d'alphabétisation ou se fera par la mesure *Insertion sociale*.

D'autres personnes sont considérées loin du marché du travail à cause d'une faible scolarité ou d'un manque d'expérience. Une proportion croissante de clients a besoin, soit d'une formation plus étendue, soit de commencer une démarche de développement de l'employabilité nécessitant le développement d'attitudes, de comportement et d'habiletés à l'emploi.

L'intervention régionale et l'intervention locale doivent intégrer les travaux des **comités aviseurs sur les clientèles spécifiques**. Les implications locales ou régionales de ces comités aviseurs doivent se faire en concertation avec les intervenants du territoire. Une meilleure connaissance des caractéristiques des chercheurs d'emploi permet de mieux adapter nos services. D'autre part, les actions du personnel d'Emploi-Québec et des ressources externes, ainsi informés des réalités de la clientèle, devraient générer un meilleur appariement entre les compétences développées et celles recherchées par les entreprises.

Cette orientation est en lien avec **des stratégies gouvernementales ou d'Emploi-Québec**, de même que certaines politiques, dont :

- la *Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*;
- la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*;
- la *Stratégie d'intervention à l'égard des personnes handicapées*;
- la *Stratégie à l'égard des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus*;
- la *Politique gouvernementale d'éducation aux adultes et de formation continue*;
- l'*Entente interministérielle pour la clientèle contrevenante adulte*;
- l'Entente de collaboration sur la réussite scolaire;
- l'Entente de collaboration en développement social.

Les **mesures spécifiques** concernées par cette orientation sont :

- Solidarité Jeunesse;
- *Place à l'emploi*;
- Ma place au soleil;
- Obligation de parcours;
- Contrat d'intégration au travail.

Cette orientation est en lien avec les **indicateurs** suivants :

- proportion des participants à des mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée;
- nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi;
- nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec;

- nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi;
- nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec;
- taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec;
- nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale;
- taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec;
- nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans;
- taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec;
- prestations non versées par l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec;
- prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec;
- prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec;
- nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base.

3) Soutenir les personnes en emploi

Même si le contexte économique n'est pas toujours favorable, il y a de la création d'emplois et certaines entreprises connaissent des difficultés de recrutement. Cela ne doit pas nous faire oublier les interventions auprès des travailleurs actuellement en emploi. À la suite de la modernisation des entreprises visant à les rendre plus compétitives, de nombreux travailleurs, notamment parmi les travailleurs âgés de 45 ans et plus, ont des besoins de perfectionnement ou d'acquisition de nouvelles compétences. Le développement de formation à temps partiel est important afin de s'ajuster à la réalité des employés et des entreprises.

L'intervention régionale et locale doit intégrer, d'une part, le plan d'action découlant de la *Stratégie régionale de rétention et d'attraction de la main-d'oeuvre* afin de favoriser la rétention de la main-d'oeuvre en emploi, et d'autre part, les travaux pertinents des comités sectoriels. Les interventions locales et les interventions sectorielles doivent se faire en concertation et être complémentaires.

Les **services et mesures** suivants sont en lien avec cette orientation de même que les autres éléments mentionnés :

- les services aux entreprises;
- la mesure Concertation pour l'emploi;
- la mesure *Formation de la main-d'oeuvre (volet employeurs)*;
- le programme *Contrat d'intégration au travail (CIT)*;
- le *Programme d'apprentissage en milieu de travail*;
- les programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementée (examens de qualification);
- le *Fonds national de formation de la main-d'oeuvre (FNFMO)*;
- la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*;
- la *Stratégie à l'égard des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus*;
- la *Stratégie régionale de rétention et d'attraction de la main-d'oeuvre*.

Les ententes régionales concernées sont :

- l'Entente de collaboration sur la condition féminine;
- l'Entente de collaboration en agroalimentaire.

Cette orientation est en lien avec l'**indicateur** suivant :

- nombre de nouvelles ententes de qualification.

4) Soutenir les employeurs

La vigueur de l'économie régionale se poursuit depuis plusieurs années et il est important de soutenir l'entrepreneuriat local dans sa création d'emplois. Emploi-Québec peut intervenir en concertation avec les autres intervenants économiques, comme le ministère du Développement économique et régional et Investissement-Québec ou des intervenants locaux, comme les centres locaux de développement et les sociétés de développement économique.

De nouvelles problématiques du marché du travail se présentent et les employeurs doivent conjuguer avec les difficultés de recrutement de main-d'œuvre. Emploi-Québec devra sensibiliser les employeurs à ces nouvelles problématiques et les informer des nouvelles façons de faire qui peuvent permettre d'atténuer ces difficultés. Plusieurs pistes d'action qui découlent de la *Stratégie régionale de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre* visent les entreprises.

Plusieurs entrepreneurs font croître leur entreprise. Une croissance d'entreprise n'est pas toujours facile à gérer et plusieurs problèmes peuvent survenir. Outre la difficulté de recrutement de main-d'œuvre déjà mentionnée, la croissance de l'entreprise peut impliquer une restructuration nécessitant, entre autres, une nouvelle organisation du travail et une nouvelle gestion de la main-d'œuvre. Une croissance d'entreprise mal gérée, tentant de suivre la croissance du marché, peut menacer la survie de cette entreprise. Emploi-Québec recentre les services aux entreprises sur la gestion des ressources humaines. Elle doit aussi s'assurer de l'arrimage entre ses services aux individus et ses services aux entreprises.

D'autre part, le vieillissement de la population en général et de la main-d'œuvre (population active) jumelé à l'exode des jeunes, particulièrement les jeunes scolarisés, nécessiteront, à court terme pour plusieurs entreprises, des ajustements et une gestion prévisionnelle des ressources humaines. Emploi-Québec peut aider les entreprises à s'adapter. Il faut aussi faire connaître aux entreprises les nouvelles possibilités d'appariement qu'offre le service de *Placement en ligne*.

Par ailleurs, dans une économie de plus en plus ouverte et mondiale, les entreprises doivent améliorer leur compétitivité et s'adapter aux nouvelles façons de faire des affaires, comme le commerce électronique. L'année 2003 a été difficile pour certaines entreprises en raison de l'augmentation de la valeur relative du dollar canadien. Il faut soutenir l'adaptation des entreprises aux fluctuations économiques et améliorer, avec les partenaires, le mécanisme permettant d'identifier les entreprises à risque de connaître des difficultés afin d'intervenir plus rapidement. Le mécanisme de veille effectué par Emploi-Québec avec le MDER vise à détecter de façon précoce les entreprises en difficulté.

L'intervention, auprès des entreprises, doit considérer les difficultés spécifiques rencontrées par les femmes entrepreneures par le biais de l'un des volets de l'*Entente de collaboration sur la condition féminine*.

Même si 2003 a été plus difficile, plusieurs entreprises ont créé des emplois, soit dans des entreprises existantes, soit par la création de nouvelles entreprises. Cette vigueur de l'économie régionale existe depuis plusieurs années et il est important de la soutenir, surtout lors d'une période de ralentissement économique. D'autre part, si les données montrent que, lors d'une période forte de création d'emplois, la proportion de travailleurs autonomes diminue, le support à la création d'emplois autonomes permet tout de même la réalisation de projets prometteurs.

Le **Service aux entreprises** est directement interpellé par cette orientation tout comme l'**entente entre Emploi-Québec** et le **ministère du Développement économique et régional**, la **Stratégie québécoise pour améliorer la compétitivité des entreprises** ainsi que la **Politique nationale de la ruralité**.

Les **services et mesures** suivants sont en lien avec cette orientation de même que les autres éléments mentionnés :

- les services aux entreprises;
- la mesure de *Concertation pour l'emploi*;
- la mesure *Formation de la main-d'œuvre (volet employeurs)*;
- le *Programme d'apprentissage en milieu de travail*;
- les programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementée (examens de qualification)
- le *Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO)*;
- la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*;
- la *Stratégie à l'égard des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus*;
- la *Stratégie régionale de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre*.

Cette orientation est en lien avec l'indicateur suivant :

- Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives et pour laquelle un paiement a été effectué.

5) Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyennes et aux citoyens

Cette orientation inclut le travail fait sur :

- le développement de l'information de gestion (par exemple, le développement d'indicateurs prenant en compte l'ensemble des interventions faites auprès des entreprises);
- la formation du personnel et le suivi après une formation;
- le suivi du travail fait en lien avec la *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens*.

6. Les stratégies régionales

6.1 Les stratégies régionales d'intervention d'Emploi-Québec

Les tableaux des pages suivantes indiquent, en lien avec chacune des quatre orientations, les stratégies d'intervention retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec. Comme il a été mentionné précédemment, ces stratégies sont mises à jour annuellement selon l'évolution du marché du travail.

ORIENTATION 1 : Améliorer l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre afin de soutenir la création d'emplois et la croissance des entreprises

PROBLÉMATIQUE		
Difficulté de recrutement de main-d'œuvre de base et de main-d'œuvre spécialisée		
ENJEUX	STRATÉGIES	MESURE OU SERVICE CONCERNÉ
Contribuer à l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre	Poursuivre la mise en œuvre du plan d'action de la <i>Stratégie régionale sur la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre</i> du CRPMT.	
	Promouvoir et exploiter l'appariement entre les gens en recherche d'emplois (compétences offertes) et les emplois disponibles (compétences recherchées) offert par le service de placement.	Service de Placement en ligne
	Favoriser l'intégration en emploi des nouveaux demandeurs à l'assistance-emploi.	Opération Place à l'emploi
	Améliorer la connaissance et la diffusion de l'information sur les emplois disponibles.	Service de Placement en ligne
	Mettre à la disposition des clientèles des services et des outils performants tels que des guichets emploi, des équipements conviviaux, une salle multiservices animée.	Salle multiservices
	Accentuer l'appariement entre l'offre et la demande, notamment en repérant dès le premier contact les personnes possédant des compétences dans un emploi en demande, particulièrement les prestataires de l'assurance-emploi et les nouveaux demandeurs d'assistance-emploi.	Opération Place à l'emploi
	Accentuer l'aide à la recherche d'emploi.	
	Offrir aux personnes à risque de chômage de courte durée les mesures de courte durée nécessaires à leur retour rapide en emploi.	Services de base universel Mesure Formation
	Favoriser le retour en emploi des personnes venant de perdre leur emploi, notamment les personnes possédant des compétences dans les emplois en demande ainsi que des travailleurs victimes de licenciement collectif et les travailleurs de groupes professionnels connaissant des surplus de main-d'œuvre.	Mesure Services d'aide à l'emploi Mesure Formation Mesure Concertation pour l'emploi
	Favoriser le transfert des compétences des personnes qui travaillent dans un secteur d'activité en déclin afin qu'elles puissent retourner sur le marché du travail.	
	Développer en région des formations professionnelles et techniques adaptées aux besoins locaux des entreprises.	Mesure Formation
	Promouvoir la formation professionnelle et technique, notamment dans les professions laissant entrevoir de bonnes perspectives.	Mesure Formation
Actualiser rapidement les compétences des personnes sans emploi vers les secteurs en croissance.	Mesure Formation	

ORIENTATION 1 :
**Améliorer l'appariement de l'offre et
de la demande de main-d'œuvre afin de soutenir
la création d'emplois et la croissance des entreprises**

PROBLÉMATIQUE		
Difficulté de recrutement de main-d'œuvre de base et de main-d'œuvre spécialisée		
ENJEUX	STRATÉGIES	MESURE OU SERVICE CONCERNÉ
	Améliorer le suivi des offres d'emplois qui demeurent non comblées.	Service de Placement en ligne
	Sensibiliser certains employeurs à l'importance d'améliorer leurs conditions de travail, notamment les conditions salariales et les horaires de travail, afin de faciliter leur recrutement.	Services aux entreprises
	Sensibiliser les employeurs à l'identification de compétences pertinentes au poste offert plutôt que de compétences générales.	Services aux entreprises
	Sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes dans des métiers non traditionnels.	Services aux entreprises
	Sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes handicapées, des personnes immigrantes, des personnes judiciarisées et des personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue.	Services aux entreprises
	Contribuer à la mise en œuvre du plan d'action qui découle de la <i>Stratégie nationale pour les travailleurs et travailleuses âgés de 45 ans et plus</i> .	
	Sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, particulièrement celles venant de perdre leur emploi et sous-scolarisées.	Services aux entreprises
	Faire connaître davantage les mesures et les services d'Emploi-Québec.	
Améliorer l'information sur le marché du travail de la région du Centre-du-Québec	Identifier les groupes de professions et les secteurs d'activités où il y a, présentement, une demande de main-d'œuvre et des difficultés de recrutement.	IMT régionale
	Identifier les secteurs d'activité qui connaîtront, prochainement, une forte demande de main-d'œuvre.	
	Identifier les groupes de professions qui connaîtront, dans les prochaines années, un fort taux de remplacement de main-d'œuvre.	
	Identifier les groupes professionnels qui vivent un surplus de main-d'œuvre et les secteurs en déclin.	
	Poursuivre le développement de l'information du marché du travail locale.	IMT locale
	Maintenir et améliorer les mécanismes d'échange d'information, au niveau régional avec le ministère du Développement économique et régional (MDER).	IMT régionale
	Mieux faire connaître les produits développés sur l'information du marché du travail.	IMT locale et régionale
Identifier de façon précoce les entreprises du Centre-du-Québec prévoyant créer des emplois	Améliorer notre concertation avec les partenaires pour mieux identifier les entreprises créatrices d'emploi afin de bien répondre à leurs besoins de main-d'œuvre.	Services aux entreprises
Contribuer à l'appariement entre l'orientation professionnelle des gens de la région et les perspectives professionnelles régionales afin que les centricois trouvent de l'emploi dans la région	Informar la clientèle des secteurs d'emploi et des professions en demande dans la région afin qu'elle oriente son choix de carrière en conséquence.	IMT locale et régionale

ORIENTATION 1 :
**Améliorer l'appariement de l'offre et
de la demande de main-d'œuvre afin de soutenir
la création d'emplois et la croissance des entreprises**

PROBLÉMATIQUE		
Difficulté de recrutement de main-d'œuvre de base et de main-d'œuvre spécialisée		
ENJEUX	STRATÉGIES	MESURE OU SERVICE CONCERNÉ
Éviter la dévitalisation des milieux ruraux par l'appariement de l'orientation professionnelle des résidents des MRC rurales avec les perspectives professionnelles locales	Faire connaître les possibilités d'emploi particulières dans les MRC rurales de Bécancour, de Nicolet et aussi dans L'Érable ainsi que les mesures actives pouvant permettre l'acquisition de connaissance ou d'expérience de travail dans ces domaines d'emploi.	IMT locale
	Soutenir le Centre d'emploi agricole.	Mesure Concertation pour l'emploi
Contribuer à l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre malgré les difficultés liées au transport	Amener les chercheurs d'emploi des MRC rurales à explorer les possibilités d'emploi dans leur localité.	Service de Placement en ligne
	Sensibiliser les partenaires, notamment le personnel des CLD, de l'importance de la localisation d'une entreprise face au recrutement de la main-d'œuvre.	
Lutter contre l'exode des jeunes en contribuant à l'appariement de leur choix professionnel avec les perspectives professionnelles régionales	Informar la clientèle des secteurs d'emploi et des professions en demande dans la région afin qu'elle oriente son choix de carrière en conséquence.	IMT locale et régionale
Favoriser l'intégration en emploi de jeunes diplômés dans leur MRC d'origine	Participer au financement de Place aux Jeunes.	Mesure Concertation pour l'emploi
Préparer la relève par un appariement avec les emplois qui devront être remplacés à la suite des départs massifs à la retraite	Identifier les groupes de professions qui connaîtront, dans les prochaines années, un fort taux de remplacement de main-d'œuvre.	IMT locale et régionale

ORIENTATION 2 :
Favoriser l'insertion sur le marché du travail
de la clientèle sans emploi et peu scolarisée
par le rehaussement de la scolarité, par le développement des
compétences ou l'acquisition d'expérience de travail

PROBLÉMATIQUE		
Exclusion du marché du travail de clientèles étant considérées loin du marché du travail		
ENJEUX	STRATÉGIES	MESURE OU SERVICE CONCERNÉ
Favoriser l'obtention d'une formation de base adéquate	Poursuivre la participation, avec les partenaires identifiés, à la réalisation du plan d'action de la <i>Politique gouvernementale d'éducation aux adultes et de formation continue</i> .	
	Amener les prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi n'ayant pas une scolarité de niveau secondaire à développer toute formation de base requise ou toute autre forme de qualification répondant aux exigences du marché du travail pour les emplois et compétences en demande.	Mesure Formation Mesure Projets de préparation en emploi Mesure Service d'aide à l'emploi
	Promouvoir la formation professionnelle et technique, notamment dans les professions laissant entrevoir de bonnes perspectives.	Mesure Formation Mesure Concertation pour l'emploi
	Participer, avec les partenaires, à la réalisation de l' <i>Entente de collaboration sur la réussite scolaire</i> .	Mesure Concertation pour l'emploi
Identifier les clients qui présentent un risque élevé de chômage de longue durée	Adapter le repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée parmi les prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires de l'assistance-emploi.	
	Porter une attention particulière à la détermination des besoins, de référence et accentuer le suivi auprès des personnes repérées.	
Favoriser la scolarité, le développement des compétences ainsi que l'intégration en emploi des prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires de l'assistance-emploi	Offrir les mesures répondant aux besoins des prestataires de l'assistance-emploi en priorisant l'intégration en emploi des personnes référées dans le cadre de l'opération Place à l'emploi.	Ensemble des mesures actives Place à l'emploi
	Contribuer à la mise en oeuvre de la <i>Stratégie de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale</i> .	
	Sensibiliser les employeurs, en collaboration avec les partenaires locaux du marché du travail, à embaucher des personnes ne possédant pas un diplôme d'études secondaires, mais possédant les compétences répondant aux besoins de	Services aux entreprises
	Fournir aux chômeurs de longue durée des occasions d'emploi leur permettant d'acquérir une expérience de travail.	Mesure Subvention salariale
Favoriser la scolarité, le développement des compétences ainsi que l'intégration en emploi des jeunes, particulièrement dans leur MRC d'origine	Offrir aux jeunes qui manquent de qualification professionnelle une diversité plus grande de voies de formation ou des moyens d'acquérir des expériences de travail.	Mesure formation Mesure Jeunes volontaires
	Diversifier, en concertation avec les partenaires, les passerelles entre la formation et le marché du travail.	
	Promouvoir les formations professionnelles et techniques différentes.	
	Appuyer les initiatives locales visant la rétention et l'attraction des jeunes dans leur MRC d'origine.	Ensemble des mesures actives
	Adapter l'offre de mesures d'insertion à l'intention des jeunes qui éprouvent des difficultés d'intégration économique et sociale.	Ensemble des mesures actives
Collaborer au Plan d'action jeunesse du gouvernement du Québec et au suivi du Sommet du Québec et de la Jeunesse	Soutenir les entreprises d'insertion travaillant auprès des jeunes.	Mesure Projets de préparation en emploi
	Élaborer, avec les jeunes concernés, le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi pour les jeunes de 18 à 24 ans.	
	Assurer le suivi des participants au programme Solidarité jeunesse du MESSF.	

ORIENTATION 2 :
Favoriser l'insertion sur le marché du travail
de la clientèle sans emploi et peu scolarisée
par le rehaussement de la scolarité, par le développement des
compétences ou l'acquisition d'expérience de travail

PROBLÉMATIQUE		
Exclusion du marché du travail de clientèles étant considérées loin du marché du travail		
ENJEUX	STRATÉGIES	MESURE OU SERVICE CONCERNÉ
Favoriser la scolarité, le développement des compétences ainsi que l'intégration en emploi des femmes	Assurer le suivi régional de la <i>Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'oeuvre féminine</i> , dont : - favoriser l'intégration de femmes dans les formations offertes pour des emplois non traditionnels et dans les secteurs d'avenir; - faciliter l'intégration des femmes au marché du travail, plus particulièrement les responsables de famille monoparentale, dont les chefs de famille monoparentale; - favoriser la participation des jeunes mères dans le projet Ma place au soleil; - favoriser la conciliation travail-famille; - offrir, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les mesures nécessaires à l'insertion en emploi des femmes, incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins; - sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes dans les emplois non traditionnels et, notamment dans les secteurs d'avenir.	Ensemble des mesures actives
	Participer à la mise en œuvre de l' <i>Entente de collaboration sur la condition féminine</i> au Centre-du-Québec.	
Favoriser la scolarité, le développement des compétences ainsi que l'intégration en emploi des personnes de 45 ans et plus	Contribuer à la mise en œuvre de la <i>Stratégie nationale pour les travailleurs et travailleuses âgés de 45 ans et plus</i> .	Ensemble des mesures actives
	Adapter l'offre de service à l'intention des personnes âgées de 45 ans et plus, notamment les personnes de 55 à 64 ans, qui éprouvent des difficultés d'adaptation aux nouvelles technologies.	Mesure Formation
	Actualiser rapidement les compétences des personnes de 45 ans et plus sans emploi vers les secteurs en croissance.	Services aux entreprises
	Sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, particulièrement celles venant de perdre leur emploi et sous-scolarisées.	
	Exercer un meilleur repérage des personnes de 45 ans et plus présentant un risque élevé de chômage de longue durée afin de faciliter leur retour en emploi.	
	Offrir, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les services nécessaires à l'insertion en emploi des personnes de 45 ans et plus, incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins.	Mesure Service d'aide à l'emploi
Favoriser la scolarité, le développement des compétences ainsi que l'intégration en emploi des personnes handicapées	Offrir, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les services nécessaires à l'insertion et au maintien en emploi des personnes handicapées, incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins.	Mesure Service d'aide à l'emploi Programme CIT
	Appliquer la <i>Stratégie d'intervention à l'égard des personnes handicapées</i> et assurer la gestion du programme Contrat d'intégration au travail.	
Favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes	Offrir à Drummondville, en collaboration avec une ressource externe spécialisée, les services nécessaires à l'insertion et au maintien en emploi des personnes immigrantes, incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins.	Mesure Service d'aide à l'emploi Mesure Subvention salariale
	S'impliquer activement dans l' <i>Entente spécifique sur l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre immigrante dans la région du Centre-du-Québec</i> .	Ensemble des mesures actives
	Susciter une plus grande sensibilisation et une meilleure concertation entre les intervenants pour favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes.	

ORIENTATION 2 :
Favoriser l'insertion sur le marché du travail
de la clientèle sans emploi et peu scolarisée
par le rehaussement de la scolarité, par le développement des
compétences ou l'acquisition d'expérience de travail

PROBLÉMATIQUE		
Exclusion du marché du travail de clientèles étant considérées loin du marché du travail		
ENJEUX	STRATÉGIES	MESURE OU SERVICE CONCERNÉ
Favoriser l'intégration en emploi des personnes judiciairisées adultes	Offrir, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les services nécessaires à l'insertion en emploi des personnes judiciairisées adultes, incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins.	Mesure Services d'aide à l'emploi
	Implanter l' <i>Entente interministérielle pour la clientèle contrevenante adulte</i> .	
Favoriser l'intégration en emploi des personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue	Offrir, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les services nécessaires à l'insertion en emploi des personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue, incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins.	Mesure Services d'aide à l'emploi
Favoriser la scolarité et le développement des compétences des clients des MRC rurales afin qu'elles intègrent un emploi et contribuent ainsi au développement de leur localité	Favoriser la formation générale de base et l'acquisition de compétences, particulièrement dans les MRC où le recrutement de la main-d'œuvre est plus difficile.	Mesure Formation
PROBLÉMATIQUE		
Exclusion sociale vécue par des personnes absentes du marché du travail depuis une longue période		
ENJEUX	STRATÉGIES	MESURE OU SERVICE CONCERNÉ
Favoriser l'insertion sociale et le développement d'attitudes, de comportements et d'habiletés préalables à l'emploi des personnes pour lesquelles l'accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à plus ou moins longue échéance	Intégrer les éléments pertinents de la <i>Stratégie de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale</i> .	
	Améliorer les outils de lutte à l'exclusion, notamment par les mesures d'alphabétisation et d'insertion sociale.	Alphabétisation
	Participer à la réalisation de l'entente de collaboration en développement social.	Concertation pour l'emploi

ORIENTATION 3 : Soutenir les personnes en emploi

PROBLÉMATIQUE		
Une partie de la main-d'œuvre a des difficultés d'adaptation aux changements technologiques rendus nécessaires en raison de la mondialisation des marchés		
ENJEUX	STRATÉGIES	MESURE OU SERVICE CONCERNÉ
Maintien de la main-d'œuvre en emploi	S'impliquer et participer, avec les partenaires identifiés, à la réalisation des priorités (8) retenues au sein du plan d'action de la <i>Politique gouvernementale d'éducation aux adultes et de formation continue</i> .	
	Favoriser la formation des travailleurs en emploi à la suite de l'implantation de changements visant l'amélioration de la productivité.	Mesure Formation Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO)
	Favoriser l'actualisation des compétences de base des travailleurs en emploi.	Mesure Formation
	Supporter la main-d'œuvre dont l'emploi est menacé dans ses besoins d'adaptation liés à l'innovation, au transfert technologique, aux changements organisationnels, de production ou de marché.	Mesure Formation
	Supporter la main-d'œuvre licenciée collectivement.	Mesure Concertation pour l'emploi
	Favoriser la formation permettant aux travailleurs de progresser dans l'entreprise.	Mesure Formation
	Sensibiliser les dirigeants à développer une culture où l'entreprise devient un lieu de formation et de concertation employeurs/employés dans la planification et l'adaptation des ressources humaines en emploi.	Services aux entreprises
	Supporter les efforts des entreprises dans le domaine de la gestion des ressources humaines afin de permettre l'essor d'une formation continue de la main-d'oeuvre, qualifiante et transférable - en faisant la promotion de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et du FNFMO (Loi 90); - en incitant les entreprises à prendre en compte les besoins de formation de leur main-d'œuvre féminine dans les projets soumis au FNFMO; - en développant les compétences des travailleurs par le <i>Programme d'apprentissage en milieu de travail</i> ; - en assurant la qualification professionnelle dans les métiers réglementés et dans le programme des normes interprovinciales.	FNFMO Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) Qualification professionnelle
	Favoriser la participation des femmes dans le <i>Programme d'apprentissage en milieu de travail</i> dans les métiers non traditionnels.	Services aux entreprises PAMT
	Favoriser et supporter l'émergence de projets visant à prolonger la période de travail saisonnier.	Services aux entreprises Concertation pour l'emploi
	Favoriser le maintien en emploi des personnes devenues handicapées à la suite d'un accident qui n'est pas un accident de travail ou un accident de la route et ce, en concertation avec les employeurs et les syndicats.	
	Favoriser le développement d'une culture de concertation et de formation dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre agricole.	Services aux entreprises
Collaborer à la réalisation des ententes de collaboration sur la condition féminine et sur l'industrie agroalimentaire.		

ORIENTATION 3 : Soutenir les personnes en emploi

PROBLÉMATIQUE		
Une partie de la main-d'œuvre a des difficultés d'adaptation aux changements technologiques rendus nécessaires en raison de la mondialisation des marchés		
ENJEUX	STRATÉGIES	MESURE OU SERVICE CONCERNÉ
Favoriser la rétention des gens en emploi, particulièrement dans les MRC rurales afin de lutter contre la dévitalisation des milieux ruraux et pour limiter la migration intraprovinciale	Poursuivre la mise en œuvre le plan d'action de la <i>Stratégie régionale sur la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre</i> du CRPMT afin de favoriser la rétention de la main-d'œuvre.	
	Favoriser la progression des personnes immigrantes qui désirent améliorer leur sort sur le marché du travail.	Mesure Formation PAMT
Encourager la main-d'œuvre à poursuivre son acquisition de connaissances et de compétences en vue de progresser dans l'entreprise et de pallier les départs massifs pour la retraite	Contribuer à la mise en œuvre de la <i>Stratégie nationale pour les travailleurs et travailleuses âgés de 45 ans et plus</i> .	
	Inciter les jeunes travailleurs à participer de diverses façons à l'amélioration et la diversification de leurs compétences.	Mesure Formation Mesure Concertation pour l'emploi

ORIENTATION 4 : Soutenir les employeurs

PROBLÉMATIQUE		
Des employeurs vivent des difficultés de gestion des ressources humaines lors de la croissance de l'entreprise, de l'accroissement de la compétitivité, des fluctuations économiques, de la mondialisation des marchés, etc.		
ENJEUX	STRATÉGIES	MESURE OU SERVICE CONCERNÉ
Mieux supporter les entreprises dans la gestion des ressources humaines	Poursuivre la mise en œuvre la <i>Stratégie régionale de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre</i> du CRPMT.	
	Développer une offre intégrée de services aux entreprises adaptée à leurs besoins, notamment en matière : - de gestion et de formation de leurs ressources humaines (voir aussi l'orientation 3); - d'organisation du travail; - de stabilisation de l'emploi.	Mesure Concertation pour l'emploi Mesure Formation
	Sensibiliser certains employeurs à l'importance d'améliorer leurs conditions de travail, notamment les conditions salariales, les horaires de travail et la conciliation travail-famille afin de conserver leur main-d'œuvre.	
	Soutenir les employeurs qui devront remplacer une part importante de leur main-d'œuvre d'expérience.	Services aux entreprises Mesure Concertation pour l'emploi Mesure Formation PAMT
	Favoriser l'implantation et soutenir la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les entreprises, particulièrement dans les petites entreprises.	
	Poursuivre notre collaboration avec le MDER dans le sens de l' <i>Entente pour une intervention concertée auprès des entreprises signée avec Emploi-Québec</i> .	Services aux entreprises
	Repérer et intervenir auprès des entreprises de 5 à 25 employeurs dont les emplois sont menacés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à combler leurs postes vacants.	Services aux entreprises
	Arrimer ce dispositif de repérage des entreprises à risque avec le dispositif de vigie et de dépistage des entreprises en difficulté du MDER.	Services aux entreprises
Soutien aux employeurs dont l'entreprise est en croissance	Soutenir la création d'emplois en concertation avec les partenaires.	Mesure Concertation pour l'emploi Mesure Formation
	Implanter et soutenir la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les entreprises, particulièrement dans les petites entreprises.	Services aux employeurs Mesure Concertation pour l'emploi
	Soutenir les employeurs, en concertation avec les partenaires, dans leur restructuration à la suite d'une croissance rapide.	Mesure Concertation pour l'emploi Mesure Formation
	Favoriser l'implantation des affaires électroniques en entreprise.	
Soutien aux employeurs en regard des fluctuations économiques	Soutenir, en concertation avec les partenaires, les employeurs dont l'entreprise connaît des difficultés d'adaptation aux fluctuations économiques.	Mesure Concertation pour l'emploi Mesure Formation

ORIENTATION 4 : Soutenir les employeurs

PROBLÉMATIQUE Difficulté à combler des postes vacants		
ENJEUX	STRATÉGIES	MESURE OU SERVICE CONCERNÉ
Améliorer le recrutement de la main-d'œuvre	Faire mieux connaître le service de <i>Placement en ligne</i> et en assurer un suivi efficace.	Service de Placement en ligne
	Développer en région des formations professionnelles et techniques adaptées aux besoins locaux des entreprises.	Mesure Formation FNFMO
	Actualiser rapidement les compétences des personnes sans emploi vers les secteurs en croissance.	Mesure Formation
	Soutenir les employeurs dont l'entreprise connaît une problématique de renouvellement de main-d'œuvre.	Services aux entreprises
	Sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes dans des emplois non traditionnels et dans les secteurs d'avenir.	Services aux entreprises
	Sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes handicapées, des personnes immigrantes, des personnes judiciarisées et des personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue.	Services aux entreprises
	Sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, particulièrement celles venant de perdre leur emploi et sous-scolarisées.	Services aux entreprises
	Sensibiliser les employeurs à l'identification de compétences pertinentes aux postes offerts plutôt que de compétences générales.	Services aux entreprises
Sensibiliser certains employeurs à l'importance d'améliorer leurs conditions de travail, notamment les conditions salariales, les horaires de travail et la conciliation travail-famille afin de faciliter leur recrutement.	Services aux entreprises	
PROBLÉMATIQUE Support à l'entrepreneursip		
ENJEUX	STRATÉGIES	MESURE OU SERVICE CONCERNÉ
Favoriser la création et l'implantation de nouvelles entreprises dans la région	Soutenir l'implantation ou la création d'entreprises dans la région en concertation avec les partenaires régionaux, dont : - soutenir l'initiative partenariale dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre agricole en concertation avec l'Union des producteurs agricoles régionale et ce, en lien avec la <i>Politique nationale de la ruralité</i> ; - supporter l'implantation d'entreprises liées à l'économie du savoir en concertation avec les centres locaux de développement.	Concertation pour l'emploi
	Adapter le soutien à l'entrepreneursip féminin aux difficultés spécifiques auxquelles elles font face par la mise en œuvre de l' <i>Entente de collaboration sur la condition féminine</i> .	
Soutenir le développement du travail	Soutenir le potentiel entrepreneurial de la main-d'œuvre sans emploi en collaboration avec les centres locaux de développement.	Soutien au travail autonome
Rétention et attraction d'un bassin de main-d'œuvre suffisant pour supporter le développement local	Sensibiliser les employeurs des MRC de Bécancour, de Nicolet-Yamaska et de L'Érable aux problématiques particulières qui distinguent leur entreprise de celles situées dans les agglomérations plus urbaines.	Services aux entreprises
	Inciter les employeurs à trouver et implanter des solutions novatrices afin de pallier les difficultés particulières auxquelles ils doivent faire face, comme par exemple les difficultés de transport.	
	Sensibiliser les employeurs et les partenaires, notamment le personnel des CLD à l'importance de la localisation d'une entreprise pour le recrutement de la main-d'œuvre.	

6.2 Le repérage

Le processus de repérage a pour objectif que la bonne mesure et le bon service soient accordés à la bonne personne ou à la bonne entreprise au bon moment.

Au Centre-du-Québec, le repérage des personnes les plus à risque de chômage prolongé a débuté en juin 1999. Depuis, les critères inscrits dans les ententes de repérage avec le Centre des ressources humaines Canada (CRHC) sont mis à jour chaque année afin qu'Emploi-Québec vienne en aide soit aux personnes ayant une expérience ou une formation dans une occupation en demande ou à celles qui présentent un risque élevé de chômage de longue durée. La liste des occupations en demande est révisée trois fois par année de manière à répondre aux besoins immédiats du marché de l'emploi. Nous songeons à repérer les personnes expérimentées dans des professions en surplus de main-d'œuvre pour les réorienter, si elles le désirent.

Lors d'une rencontre régionale d'Emploi-Québec qui a eu lieu en mars 2002, des orientations régionales ont été prises en regard de la prestation de services. Parmi ces orientations, il est clairement ressorti la volonté d'accroître la visibilité et le recours aux services aux entreprises et de mieux adapter cette offre de service aux besoins particuliers des entreprises.

La connaissance de plus en plus fine du personnel des services aux entreprises nous a amené à porter une attention particulière aux entreprises qui ont entre 5 et 25 employés car ces derniers ont moins de ressources disponibles pour la gestion de leurs ressources humaines.

Le repérage des entreprises s'est donc adressé, dans un premier temps, aux entreprises comptant entre 5 et 25 employés et œuvrant dans les secteurs d'activité prioritaires par chacun des CLE selon les problématiques locales du marché du travail.

En 2004-2005, Emploi-Québec Centre-du-Québec adaptera son dispositif de repérage des entreprises à celui développé par l'unité centrale d'Emploi-Québec dans le but d'intervenir de façon encore plus proactive auprès des entreprises qui présentent ou qui pourraient connaître des difficultés en lien avec la gestion des ressources humaines. Ces difficultés pourraient se présenter en regard de la rétention ou encore du recrutement de la main-d'œuvre, de la gestion prévisionnelle des ressources humaines ou des besoins de formation des employés. Un travail préliminaire confirme qu'Emploi-Québec Centre-du-Québec doit continuer à prioriser les interventions dans le secteur de la fabrication, notamment ceux de la :

- fabrication de vêtements;
- fabrication de meubles et de produits connexes;
- fabrication du textile;
- fabrication de produits en bois;
- fabrication de produits métalliques;
- fabrication de machines;
- transformation des aliments.

Finalement, une cueillette de renseignements auprès des entreprises du Centre-du-Québec a été effectuée durant l'hiver 2002-2003 (Liste des industries et commerces du Centre-du-Québec). Les informations recueillies permettent d'obtenir une liste des entreprises de la région ainsi que des renseignements quant aux caractéristiques des employés et des postes existants dans l'entreprise et les difficultés pressenties par les employeurs en lien avec la gestion de leurs ressources humaines.

7. Les cibles de résultats 2004-2005

La performance d'Emploi-Québec est évaluée selon les résultats obtenus en lien avec de nombreux indicateurs. Cependant, le suivi des différents indicateurs soulève des contraintes liées notamment à la fiabilité des données, à la formulation des indicateurs et à leur suivi.

Depuis septembre 1999, les indicateurs d'Emploi-Québec font l'objet d'un suivi mensuel, tant au niveau régional qu'au niveau local. L'outil informatique qui soutient la planification et le suivi du plan d'action annuel d'Emploi-Québec est opérationnel depuis avril 2001. Cependant, les indicateurs font encore l'objet d'ajustements et de développement.

Pour l'année 2004-2005, le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec retient 23 indicateurs. Deux indicateurs relatifs à la formation n'ont pas de cible de résultat mais ils font l'objet d'un suivi afin d'évaluer la performance de la région. Les autres indicateurs ont une cible de résultats établie en concertation avec les centres locaux et le niveau national d'Emploi-Québec.

Le tableau suivant présente les cibles de résultats pour le Centre-du-Québec en 2004-2005 regroupées selon les quatre orientations stratégiques retenues par le Conseil régional. L'annexe 3 détaille la répartition des cibles de résultats 2004-2005 pour chacun des CLE.

Il est important de préciser que les cibles retenues pour plusieurs indicateurs ont été identifiées par les CLE en partant des besoins locaux et que la faisabilité d'atteindre ces résultats a été validée avec le logiciel de planification budgétaire et opérationnelle. Ces indicateurs sont :

- le *Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec*;
- le *Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi*;
- le *Nombre d'entreprises nouvellement aidées par une mesure active*.

La cible du *Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi* est, quant à elle, basée sur la clientèle de l'assistance-emploi potentielle à chacun des CLE. Les cibles de résultats des autres indicateurs relatifs à ces clientèles ont également été établies au prorata des prévisions locales d'activités, et tout comme le nombre d'ententes de qualification.

Les cibles locales de *Nouveaux participants aux activités de formation de base* tiennent également compte de la planification des activités de formation de chaque CLE. Les cibles du nombre de vacances signalées au Service national de placement et du nombre d'entreprises nouvellement aidées ont été réparties localement selon la part du budget attribuée à chaque CLE. Quant aux cibles de taux d'emploi et de part des participants répondant aux critères de repérage, elles ont été établies par le niveau national.

Facteurs de contingence

Les cibles adoptées pour l'année 2004-2005 tiennent compte de certains facteurs de contingence. Elles sont conditionnelles au maintien des ressources humaines et financières du budget de fonctionnement, de même que du budget du Fonds de développement du marché du travail à leur niveau de l'année 2003-2004.

Par ailleurs, tenant compte du contexte actuel et anticipé du marché du travail, les cibles touchant les prestataires de l'assurance-emploi ont été augmentées alors que celles relatives aux prestataires de l'assistance-emploi ont été diminuées. On s'attend à ce qu'il soit plus difficile d'intégrer les gens longtemps inactifs sur le marché du travail au moment où de nombreux prestataires de l'assurance-emploi seront disponibles à occuper un emploi.

Également, la cible du nombre de nouvelles ententes de qualification est très élevée, en raison de l'application de la loi sur la qualification des personnes effectuant le traitement de l'eau potable. Les ententes de qualification qui devront être signées et suivies par l'équipe d'Emploi-Québec, pourraient atteindre 310 ententes, seulement pour la qualification de l'eau potable. Emploi-Québec doit aussi dispenser les ententes pour toutes les autres professions. Cela représente une grande charge de travail et le personnel responsable du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est souvent le même qui offre les services aux entreprises. Nous devons être prudents en regard de la cible du nombre d'entreprises nouvellement aidées par une mesure active ayant entraîné un paiement vu l'effort demandé au PAMT. À moins, bien sûr, que des ressources supplémentaires ne soient accordées pour l'année 2004-2005.

Ces cibles sont préliminaires et elles pourraient être révisées en septembre 2004, selon les résultats finaux de la région pour l'année 2003-2004, la situation du marché du travail et les résultats qui seront obtenus entre avril et septembre 2004.

Cibles de résultats 2004-2005

INDICATEURS	Cibles 2004-2005
Orientation 1 : Améliorer l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre afin de soutenir la création d'emplois et la croissance des entreprises	
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	11 826
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	7 179
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 220
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75,0%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,6%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique	Il n'y a pas de cibles mais ces indicateurs font l'objet d'un suivi
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation autre que professionnelle ou technique	
Orientation 2 : Favoriser l'insertion sur le marché du travail de la clientèle sans emploi et peu scolarisée par le rehaussement de la scolarité, par le développement des compétences ou l'acquisition d'expériences de travail	
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	4 500
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 028
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	2 500
Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	864
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,1%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	941
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,0%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	2 700
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	49,6%
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 017
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4 600 000 \$
Somme des prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4 800 000 \$
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9 400 000 \$
Orientation 3 : Soutenir les personnes en emploi	
Nombre de nouvelles ententes de qualification	237
Orientation 4 : Soutenir les employeurs	
Nombre d' entreprises nouvellement aidées par une mesure active ayant entraîné un paiement	145

8. Orientations budgétaires

8.1 Les orientations quant à la répartition des ressources budgétaires

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 centres locaux d'emploi, celui de la clientèle potentielle, à savoir les prestataires de l'assurance-emploi, les prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes et les personnes en emploi. Le Conseil régional a également décidé qu'il y aurait une réserve régionale.

Par ailleurs, le Conseil régional n'identifie pas de répartition précise du budget d'intervention entre les différentes mesures d'Emploi-Québec. Cependant, le Conseil régional maintient à 15 % les investissements dans les mesures *Concertation pour l'emploi* et *Formation de la main-d'œuvre* (volet employeurs).

D'autre part, le Conseil régional a aussi décidé que le budget dédié aux ressources externes serait sensiblement le même budget global qu'en 2003-2004. 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 les programmations d'activités des CLE (PAC), et ce, dans les limites précédemment mentionnées.

8.2 Les objectifs et les principes

Le modèle de répartition budgétaire 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.

La répartition des ressources financières entre les CLE s'effectue sur la base des clientèles potentielles pondérées de la façon suivante : le nombre de prestataires de l'assurance-emploi (40 %), le nombre de prestataires de l'assistance-emploi (40 %) et le nombre de personnes occupées (20 %).

8.3 Le niveau des ressources allouées par CLE

Les orientations budgétaires 2004-2005 sont connues mais le budget définitif reste à être précisé. Le budget attendu pour la région du Centre-du-Québec est de l'ordre de 19 M\$, soit le budget initial d'intervention reçu pour 2003-2004.

Toutefois, avant de procéder à la répartition des sommes par territoire, le Conseil régional réserve un budget régional de 1 800 000 \$. Le calcul de cette réserve régionale est le suivant :

685 000 \$	pour les ressources externes intervenant régionalement;
475 000 \$	pour les reports imputés à la région;
640 000 \$	comme réserve régionale pour la participation de la région à des projets d'envergure régionale et pour le support aux CLE ayant des projets spécifiques.

Par ailleurs, un montant de 944 000 \$ est réservé pour le programme *Contrat d'intégration au travail* (CIT).

Ainsi, le budget régional, incluant les reports, aurait la répartition suivante.

Tableau 10
Répartition budgétaire 2004-2005

	Répartition des clientèles potentielles (%)	Fonds du Québec (\$)	Compte de l'assurance-emploi (\$)	Budget total (\$)
Direction régionale		77 700 \$	1 722 300 \$	1 800 000 \$
Contrat d'intégration au travail		944 000 \$		944 000 \$
Sous-total		1 021 700 \$	1 722 300 \$	2 744 000 \$
Bécancour	8,1%	395 000 \$	921 700 \$	1 316 700 \$
Drummondville	42,0%	2 048 300 \$	4 779 300 \$	6 827 600 \$
L'Érable	10,0%	487 700 \$	1 137 900 \$	1 625 600 \$
Nicolet	10,6%	516 900 \$	1 206 200 \$	1 723 100 \$
Victoriaville	29,3%	1 428 900 \$	3 334 100 \$	4 763 000 \$
Sous-total		4 876 800 \$	11 379 200 \$	16 256 000 \$
Total		5 898 500 \$	13 101 500 \$	19 000 000 \$

Source : Direction régionale Emploi-Québec Centre-du-Québec.

Annexe 1 - Orientations, mesures et budget

	MESURES	Nouvelles participations prévues	BUDGET		
			Fonds du Québec	Compte de l'assurance-emploi	Budget total
Orientation 1 : Appariement	Information sur le marché du travail				
	Service de placement	11 826 vacances signalées			
	Activités d'aide à l'emploi	4 021 nouvelles participations			
Orientation 2 : Insertion en emploi volet préparation à l'emploi	Mesure de formation (individus)	1 476 nouvelles participations	957 300 \$	4 213 500 \$	5 170 800 \$
	Projets de préparation à l'emploi	77 nouvelles participations	138 300 \$	75 600 \$	213 900 \$
	Services d'aide à l'emploi	2 426 nouvelles participations	24 700 \$	1 880 200 \$	1 904 900 \$
Orientation 2 : Insertion en emploi volet insertion en emploi	Subventions salariales d'insertion en emploi	385 nouvelles participations	732 800 \$	725 900 \$	1 458 700 \$
	Supplément de retour au travail	664 nouvelles participations	149 000 \$	183 000 \$	332 000 \$
	Contrat d'intégration au travail	142 nouveaux contrats	387 800 \$		387 800 \$
	Entreprises d'insertion	91 nouvelles participations	465 300 \$	131 300 \$	596 600 \$
Orientation 2 : Insertion en emploi	Insertion sociale	163 nouvelles participations	247 400 \$		247 400 \$
	Aide d'appoint sans participation	119 personnes	18 600 \$		18 600 \$
Orientation 3 : Soutien personnes en emploi et Orientation 4 : Soutien employeurs	Programme d'apprentissage en milieu de travail	237 ententes de qualification			- \$
	Concertation pour l'emploi	145 entreprises nouvellement aidées par une mesure active ayant encouru un paiement		1 912 100 \$	1 912 100 \$
Orientation 4 : Soutien employeurs volet création d'emplois	Mesure de formation (employeurs)			563 900 \$	563 900 \$
	Soutien au travail autonome	163 emplois créés	53 100 \$	913 600 \$	966 700 \$
TOTAL			3 174 300 \$	10 599 100 \$	13 773 400 \$

Budget : Comme les cibles ne concernent que les nouvelles participations, le budget identifié ici ne concerne que les nouveaux engagements prévus en 2004-2005 et ne représente pas le budget total de la région.

Annexe 2 - Répartition des cibles de résultats 2004-2005 par CLE

INDICATEUR	RÉGION CENTRE-DU- QUÉBEC	CLE DE BÉCANCOUR	CLE DE NICOLET	CLE DE DRUMMONDVILLE	CLE DE VICTORIAVILLE	CLE DE L'ÉRABLE
Orientation 1 : Améliorer l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre afin de soutenir la création d'emplois et la croissance des entreprises						
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	11 826	958	1 254	4 967	3 465	1 183
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	7 179	591	800	3 096	2 002	690
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 220	346	468	1 819	1 182	405
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,6%	La cible est régionale				
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique	Il n'y a pas de cible mais cet indicateur fait l'objet d'un suivi					
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation autre que professionnelle ou technique	Il n'y a pas de cible mais cet indicateur fait l'objet d'un suivi					
Orientation 2 : Favoriser l'insertion sur le marché du travail de la clientèle sans emploi et peu scolarisée par le rehaussement de la scolarité, par le développement des compétences ou l'acquisition d'expériences de travail						
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%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	4 500	440	507	1 883	1 219	451
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 028	199	229	848	550	203
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	2 500	190	298	1 138	698	178

Annexe 2 - Répartition des cibles de résultats 2004-2005 par CLE

INDICATEUR	RÉGION CENTRE-DU- QUÉBEC	CLE DE BÉCANCOUR	CLE DE NICOLET	CLE DE DRUMMONDVILLE	CLE DE VICTORIAVILLE	CLE DE L'ÉRABLE
Orientation 2 : Favoriser l'insertion sur le marché du travail de la clientèle sans emploi et peu scolarisée par le rehaussement de la scolarité, par le développement des compétences ou l'acquisition d'expériences de travail						
Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	864	66	103	393	241	61
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,1%	La cible est régionale				
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	941	77	104	406	263	90
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,0%	La cible est régionale				
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	2 700	221	300	1 164	756	259
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	49,6%	La cible est régionale				
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 017	89	89	505	201	133
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4 600 000 \$	234 600 \$	469 200 \$	2 576 000 \$	1 030 400 \$	289 800 \$
Somme des prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4 800 000 \$	470 400 \$	542 400 \$	2 006 400 \$	1 300 800 \$	480 000 \$
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9 400 000 \$	705 000 \$	1 011 600 \$	4 582 400 \$	2 331 200 \$	769 800 \$
Orientation 3 : Soutenir les personnes en emploi						
Nombre de nouvelles ententes de qualification	237	19	25	100	69	24
Orientation 4 : Soutenir les employeurs						
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par une mesure active ayant entraîné un paiement	145	12	16	61	42	15

Annexe 3 - Liste des membres du Conseil régional au 29 janvier 2004

CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU CENTRE-DU-QUÉBEC (Région 17)		
Secteur de la main-d'œuvre (6 membres)	Secteur des entreprises (5 membres)	Organismes communautaires : 2 Milieu de la formation : 4
BLANCHETTE, Alain 30, rue Dubord Victoriaville G6P 3N9 CSD	BABINEAU, Denis 80, rue Hôtel de Ville Warwick J0A 1M0 Directeur des ressources humaines Fromage Côté inc.	BOILY, Denis (président) 50, rue Dunkin, suite 303 Drummondville J2B 8B1 Directeur général Service externe de main-d'œuvre
CORRIVEAU, Jacques 185, Germain, C.P. 382 Saint-Léonard-d'Aston J0C 1M0 UPA	GAGNON, Sylvain 575, rue des Écoles Drummondville J2B 1J6 Directeur des ressources humaines Denim Swift	CHEVALIER, Dominique 154, rue Dunkin Drummondville J2B 5V1 Directrice Partance
DUBÉ, Sylvie 1420, rue Gaétan Saint-Charles-de-Drummond J2C 7K2 FTQ	HART, Christian 257-1, rue de Mgr-Courchesne Nicolet J3T 1B6 Centre local de développement de la MRC de Nicolet-Yamaska	BERNIER, Normand 960, rue Saint-Georges Drummondville J2C 6A2 Directeur Cégep de Drummondville
DUBUC, Gilles 550, rue Saint-Georges Trois-Rivières G9A 2K8 CSN		GERMAIN SAUCIER, Micheline 2455, boul. Lemire Drummondville J2B 7X9 CSQ
LEVASSEUR, Renée 550, rue St-Georges Trois-Rivières G9A 2K8 CSN		MORIN, Marc 1650, ave Vallée Plessisville G6L 2W5 Directeur Centre de formation professionnelle André-Morissette
MORRISSETTE, Yvon 535, rue Cormier Drummondville J2C 7H6 FTQ		
Observateur MDER	Observateur MEQ	Observateur MDER
Sous-ministre adjoint DÉSILETS, Gaétan 62, Saint-Jean-Baptiste, 1 ^{er} étage Victoriaville G6P 4E3	Directeur régional LAMARRE, Claude 100, rue Laviolette, bureau 213 Trois-Rivières G9A 5S9	Directeur régional BOURASSA, Vincent 62, rue Saint-Jean-Baptiste, S-05 Victoriaville G6P 4E3
Emploi-Québec Directrice régionale ST-CYR, Lorraine, secrétaire du CRPMT		