



PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2024-2025

DIRECTION GÉNÉRALE
DE SERVICES QUÉBEC DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

Note aux lecteurs

Les données budgétaires et les informations sur les actions présentées dans ce document concernent une année financière (période commençant le 1^{er} avril 2024 et se terminant le 31 mars 2025). Ce document présente, par ailleurs, certaines données qui concernent une année civile. Lorsque c'est le cas, cela est précisé.

Rédaction

Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Diffusion

Cette publication est accessible en ligne uniquement à l'adresse :

Publications > Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale > Ministères et organismes >

Gouvernement > Québec.ca

www.quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications

Si vous éprouvez de la difficulté à consulter le document, vous pouvez obtenir de l'aide par [téléphone](#) ou par [courriel](#).

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

ISBN : 978-2-550-98282-1 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Mot du directeur général par intérim de Services Québec de la Chaudière-Appalaches

C'est avec fierté que je vous présente le Plan d'action 2024-2025 de la Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches. Celui-ci a été réalisé avec la précieuse coopération des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail pour l'élaboration des axes d'intervention en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui guideront nos actions durant la prochaine année.

Par ailleurs, l'amélioration et l'évolution des services publics ne seraient pas possibles sans une collaboration quotidienne du personnel et des différents partenaires de la région. Je tiens à souligner leur engagement et leur dévouement exceptionnels.

La mise en œuvre du Plan d'action régional 2024-2025 répond aux enjeux de la planification stratégique 2023-2027 du Ministère, soit la participation de toutes et de tous au développement social et économique ainsi que l'offre de services de qualité, simples, accessibles et directs à la population et aux entreprises. Les actions identifiées dans ce plan d'action répondent également aux objectifs d'intégration et de maintien en emploi des personnes ainsi que celui de soutenir les entreprises confrontées aux défis liés à la gestion des ressources humaines.

Bien que certains indices de ralentissement économique soient perceptibles, la situation démographique perpétuera la concurrence pour recruter une main-d'œuvre qualifiée en quantité suffisante. De plus, certains projets économiques, tels que l'émergence de la filière batterie et le développement du secteur maritime, accentueront les effets de la rareté de la main-d'œuvre.

Les entreprises de la région devront donc poursuivre leurs efforts afin de demeurer compétitives en priorisant les interventions qui visent à accroître leur productivité, et ce, en veillant au développement des compétences de leurs travailleuses et travailleurs, tout en s'ouvrant à certains bassins de main-d'œuvre moins présents sur le marché du travail.

Toujours à l'affût de l'évolution du marché du travail, je m'engage à déployer tous les efforts nécessaires pour adapter rapidement nos services afin de répondre aux besoins émergents.



Hugo Roy

Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

C'est avec plaisir que nous vous présentons le Plan d'action régional 2024-2025 de la Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches, volet Services publics d'emploi.

Différents acteurs du marché du travail ayant à cœur le développement économique et social de nos milieux ont contribué à son élaboration. La mise en commun des expertises diverses, la coopération entre les organisations et l'identification des défis présents et à venir permettent d'établir les priorités d'intervention des services publics d'emploi.

Le nombre insuffisant de travailleuses et de travailleurs dans notre région, en raison de nombreux départs à la retraite dus au vieillissement de la population et d'un nombre insuffisant de jeunes qui intègrent le marché du travail, crée une rareté de main-d'œuvre persistante. Ainsi, diverses initiatives ont été mises de l'avant pour freiner les effets de cette rareté de main-d'œuvre, entre autres, le recours à une immigration ciblée. Cependant, cela demeurera insuffisant devant l'écart entre les personnes qui quittent le marché du travail et celles qui y entrent.

Il est donc essentiel de reconduire les efforts afin d'intégrer les personnes plus éloignées du marché du travail et d'augmenter les compétences des travailleuses et des travailleurs en fonction des besoins du marché du travail. Il importe aussi de soutenir les entreprises qui sont confrontées à une rareté de main-d'œuvre persistante dans la gestion de leurs ressources humaines afin que ces dernières puissent utiliser pleinement leur potentiel de croissance et ainsi participer à la prospérité de nos milieux.

Bien sûr, la mobilisation et la concertation des acteurs régionaux du marché du travail demeurent indispensables. Ce plan d'action régional est le reflet de cette ferme volonté des intervenantes et intervenants du milieu de mettre en commun leurs connaissances pour poursuivre le développement de notre région.

Au nom des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Chaudière-Appalaches, je remercie les différents partenaires ainsi que le personnel de Services Québec pour leur collaboration et leur engagement dans l'amélioration du fonctionnement du marché du travail de la région de la Chaudière-Appalaches.



J. Benoit Caron

Table des matières

Introduction.....	3
La Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches	5
De multiples services offerts	5
Des partenaires importants	6
L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux	7
Un des marchés du travail les plus dynamiques du Québec.....	7
Tableau 1 : Les principaux indicateurs du marché du travail	8
Graphique 1 : Taux d'activité (%).....	9
Graphique 2 et 3 : Taux d'emploi (%) et taux de chômage (%).....	9
Graphique 4 : Taux de travailleuses et de travailleurs de 25-64 par MRC.....	10
Tableau 2 : Le taux d'emploi chez différentes clientèles	11
Tableau 3 : Les prestataires de l'assistance sociale et de l'assurance-emploi	11
Graphique 5 : Projection démographique pour la région de la Chaudière-Appalaches	12
Tableau 4 : Le NOMBRE DE PERSONNES IMMIGRANTES	13
Graphique 6 : Nombre de postes vacants par régions (non désaisonnalisé).....	13
Défis et enjeux régionaux du marché du travail.....	16
Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principaux objectifs.....	19
Accroître la participation de toutes et de tous au développement social et économique	19
Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel	23
Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle	23
Conclusion	25

Annexes.....	26
Annexe I - Budget	26
Annexe II - Indicateurs de résultats et cibles	27
Annexe III - Organigramme	28
Annexe IV - Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Chaudière-Appalaches	29
Annexe V – Liste des unités locales et des services offerts	32

Introduction

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale soutient la participation de la population, des entreprises, des organismes et des communautés pour le développement et la prospérité du Québec. Il accompagne ses clientèles et favorise leur autonomie en leur offrant un accès simplifié aux services gouvernementaux.

La Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches a élaboré le présent plan d'action régional qui s'inscrit dans la mission du Ministère. Pour ce faire, elle s'est appuyée sur le Plan stratégique 2023-2027 du Ministère ainsi que sur la planification pour l'année 2024-2025 concernant les services publics d'emploi. De plus, elle a tenu compte des responsabilités et des ressources qui lui sont confiées, des attentes de résultats qui lui ont été communiquées par les autorités, ainsi que de certains facteurs de contingence comme l'évolution du marché du travail et les besoins des clientèles.

En ce qui concerne l'année 2024-2025, la Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches prévoit poursuivre les efforts déployés dans la dernière année. Ces efforts visent à rejoindre les chercheuses et chercheurs d'emploi ainsi que les travailleuses et travailleurs prêts à bonifier leurs compétences. L'objectif est également de contribuer à l'embauche et au maintien du plus grand nombre d'individus sur le marché du travail. De plus, l'organisation vise à répondre adéquatement aux besoins émanant des enjeux régionaux, lesquels sont présentés un peu plus loin dans ce document. Par ailleurs, elle prévoit le maintien et le développement de liens partenariaux ainsi que des collaborations avec les organisations locales, régionales et nationales qui contribuent de près au développement social et économique de la Chaudière-Appalaches. Notons, par exemple, la collaboration de la Direction générale de Services Québec dans le cadre de l'un des six axes prioritaires par la communauté d'affaires de la table de la Zone économique métropolitaine (ZEM), celui consacré à la main-d'œuvre, qui consiste à attirer, développer et retenir les talents nécessaires pour assurer la vitalité économique actuelle et future de la ZEM. Plus concrètement, cette table a pour objectifs de se donner une vision stratégique et rassembleuse. Elle se base sur les grands enjeux économiques et les besoins du milieu afin de favoriser un développement économique orienté sur la collaboration des acteurs de l'économie régionale tout en réaffirmant la contribution primordiale de la région à l'essor économique du Québec.

Dans le but de faire émerger de nouvelles idées, des orientations ou encore des énoncés de vision liés à l'élaboration du Plan d'action régional 2024-2025, les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Chaudière-Appalaches ont été consultés afin d'amorcer une réflexion et d'explorer collectivement des enjeux du marché du travail. Trois thèmes ont été abordés, soit la

productivité et l'innovation, le maintien en emploi et les travailleuses et travailleurs expérimentés. Les propos émis par l'ensemble des membres ont grandement inspiré les travaux visant la rédaction du Plan d'action régional 2024-2025. Par ailleurs, d'autres consultations réalisées auprès des équipes de la Direction générale ont également permis de cibler des priorités, de dégager des objectifs et de circonscrire les actions qui seront déployées au cours de l'année 2024-2025, et ce, selon les enjeux et les orientations prévus. Plus concrètement, les efforts déployés pour la prochaine année viseront, entre autres, à :

- Fournir une information appropriée sur le marché du travail auprès du personnel et des partenaires dans le but d'améliorer leur compréhension quant aux réalités régionales, et ainsi intervenir efficacement auprès des individus et des entreprises des secteurs priorités, notamment dans les milieux dévitalisés.
- Assurer la mise en œuvre des actions permettant aux personnes vulnérables d'intégrer le marché du travail de façon permanente.
- Poursuivre le déploiement et faire connaître l'offre de service de maintien en emploi selon les actions retenues par le comité de leaders ayant cette responsabilité.
- Accompagner les entreprises dans le rehaussement des compétences de leur main-d'œuvre et dans l'amélioration de leurs pratiques de gestion des ressources humaines, facilitant leur transition numérique et favorisant l'attraction et le maintien en emploi de la main-d'œuvre issue de la diversité.
- Établir, consolider et maintenir des relations partenariales avec les acteurs régionaux dans le but de répondre efficacement aux besoins des clientèles visées.

Ces éléments guideront nos actions tout au long de la prochaine année et constitueront la trame de fond de notre Plan d'action 2024-2025. Ces actions s'adresseront aux clientèles priorités dans les orientations, soit les personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale, les personnes prêtes à intégrer le marché du travail, les personnes vulnérables sur le plan de l'emploi ainsi que les employeurs qui font face aux défis liés à la main-d'œuvre et à l'adaptation aux transformations du marché du travail, notamment ceux issus des secteurs priorités par le gouvernement.

La Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches

La Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle compte neuf bureaux locaux déployés sur le territoire pour desservir la population.

L'organigramme de la Direction générale est présenté à l'annexe III.

De multiples services offerts

Services gouvernementaux

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a pour mission d'offrir aux citoyennes et aux citoyens ainsi qu'aux entreprises un guichet multiservice afin de leur procurer un accès simplifié à des services gouvernementaux.

Ce guichet multiservice regroupe l'ensemble des services de première ligne et de deuxième ligne offerts à la population et aux entreprises en personne, au téléphone et en ligne. Il s'agit notamment de services s'adressant aux clientèles du Ministère et à celles d'autres ministères et organismes gouvernementaux avec lesquelles le personnel de la Direction générale établit un contact direct.

Services publics d'emploi

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, de même qu'à la réduction des pertes d'emploi, du chômage et des obstacles à l'emploi.

Les services publics d'emploi sont offerts dans les bureaux de Services Québec. Pour offrir ces services, le Ministère collabore avec de nombreux partenaires, dont les établissements d'enseignement et les organismes spécialisés en employabilité.

Ils comprennent les services universels d'accueil, d'information sur le marché du travail et de placement qui s'adressent à l'ensemble de la population et des entreprises. Ils comprennent également les services spécialisés qui visent à aider les personnes devant surmonter des difficultés avant d'entreprendre une démarche qui, à terme, leur permettra d'intégrer le marché du travail ou de se maintenir en emploi.

Ils comprennent enfin les services aux entreprises qui ont pour objectif d'aider les entreprises en ce qui concerne le développement des compétences de leur main-d'œuvre et l'amélioration de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines, notamment celles relatives au recrutement ou à la rétention de la main-d'œuvre.

La Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches se voit allouer un budget d'intervention lui permettant d'offrir les services publics d'emploi. Pour l'année 2024-2025, le budget initial pour la région est de 25 266 157 \$. Les renseignements sur la répartition des fonds pour l'année financière et pour l'année financière précédente sont présentés à l'annexe I.

Programmes d'assistance sociale

Les programmes d'assistance sociale visent à attribuer une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins en vue de favoriser leur autonomie économique et sociale. Ils visent également à offrir une aide et un accompagnement aux adultes bénéficiant d'un programme d'assistance sociale qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche menant à l'emploi.

Des partenaires importants

La Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches travaille avec différents partenaires dont la contribution est capitale pour le développement économique et social de la région. Parmi eux, on compte le Conseil régional des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les instances de développement économique régionales.

Elle peut également compter sur la collaboration des établissements de tous les ordres d'enseignement, des organismes spécialisés en employabilité et des organismes communautaires. Leur contribution permet d'offrir, dans les bureaux de Services Québec, des services répondant aux attentes de la population et des entreprises.

La Direction générale travaille, par ailleurs, avec des unités administratives de nombreux ministères et organismes gouvernementaux, entre autres, pour simplifier l'accès aux services, en assurer la continuité et en améliorer l'efficacité.

L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux

En raison des effets simultanés du vieillissement de la population, du fort dynamisme du marché du travail régional ainsi que de l'évolution rapide des technologies et des façons de faire, les enjeux régionaux sont multiples. Ceux-ci sont principalement alimentés à travers l'accroissement et la mobilisation des bassins de main-d'œuvre potentiels, l'attraction et la rétention du personnel dans les entreprises, l'innovation pour accroître la productivité des entreprises, la formation de la main-d'œuvre au service de la productivité, la transition des travailleuses et des travailleurs vers les emplois d'avenir ainsi qu'une meilleure adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail.

Un des marchés du travail les plus dynamiques du Québec

La région comptait près de 15 500 entreprises en 2022 dans divers secteurs d'activité économique. Cela représente 5,6 % des entreprises du Québec, la positionnant au 7^e rang en importance sur les 17 régions. La majorité de ces entreprises sont des petites et moyennes entreprises (PME) de moins de 20 employées et employés (86 %). Comparativement à l'ensemble du Québec, la proportion d'entreprises et d'emplois est plus grande dans les secteurs de l'agriculture, de la construction et de la fabrication. Pour le secteur de la fabrication, les sous-secteurs dominants sont ceux de la fabrication de produits en bois, de meubles, de produits métalliques, de machines, d'aliments ainsi que la fabrication de produits en plastique.

La région de la Chaudière-Appalaches dénombrait 228 400 emplois en 2023, ce qui représente un peu plus de 5 % des emplois au Québec, la plaçant ainsi au 7^e rang en importance sur les 17 régions du Québec. Les graphiques ci-dessous illustrent le dynamisme du marché du travail régional. Malgré un taux d'activité légèrement inférieur à celui de l'ensemble du Québec (64,6 %), le dynamisme historique du marché du travail continue de s'illustrer par un taux d'emploi supérieur à celui de l'ensemble du Québec (63,0 %) et par le taux de chômage le plus bas de la province.

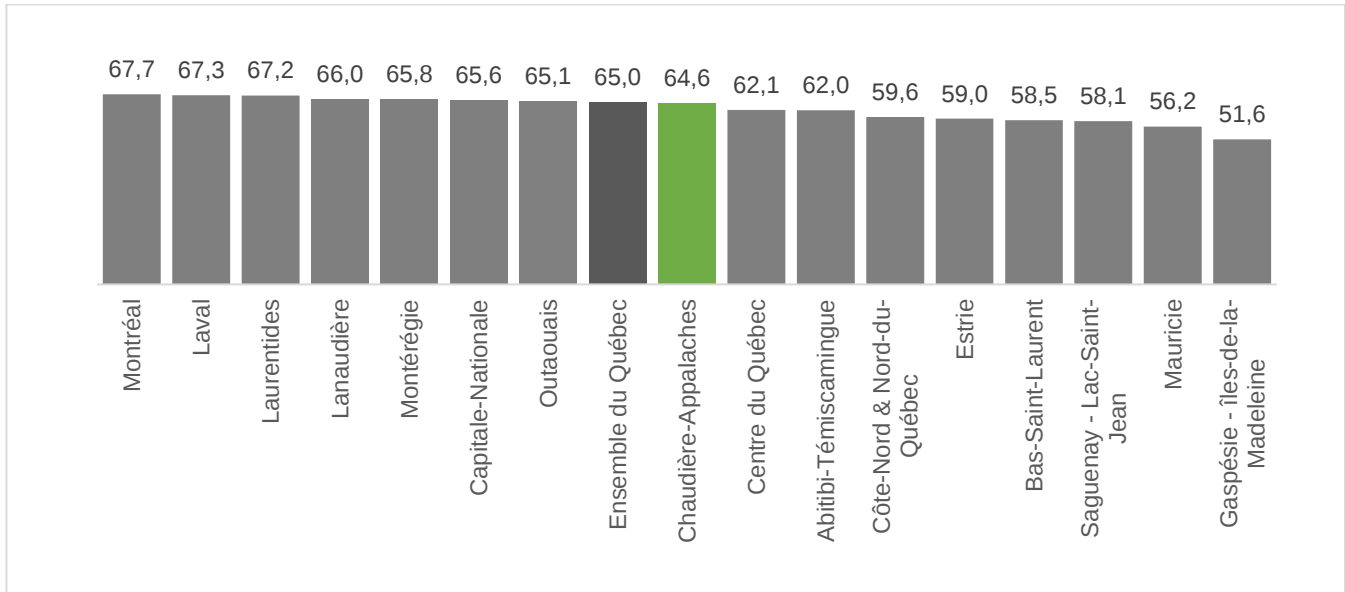
TABLEAU 1 : LES PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Indicateurs	Chaudière-Appalaches		Ensemble du Québec	
	2023	2022	2023	2022
Nombre d'établissements avec employés	- ¹	15 552	278 278	275 821
Nombre d'emplois	228 400	231 300	4 506 400	4 403 100
Taux de postes vacants (%)	3,8 ²	6,0 ³	4,5 ²	5,9 ³
Taux de chômage (%)	2,4	2,0	4,5	4,3
Taux d'activité (%)	64,6	65,7	65,0	64,3
Taux d'emploi (%)	63,0	64,4	62,1	61,5

Source : Statistique Canada, *Registre des entreprises* et *Enquête sur la population active*

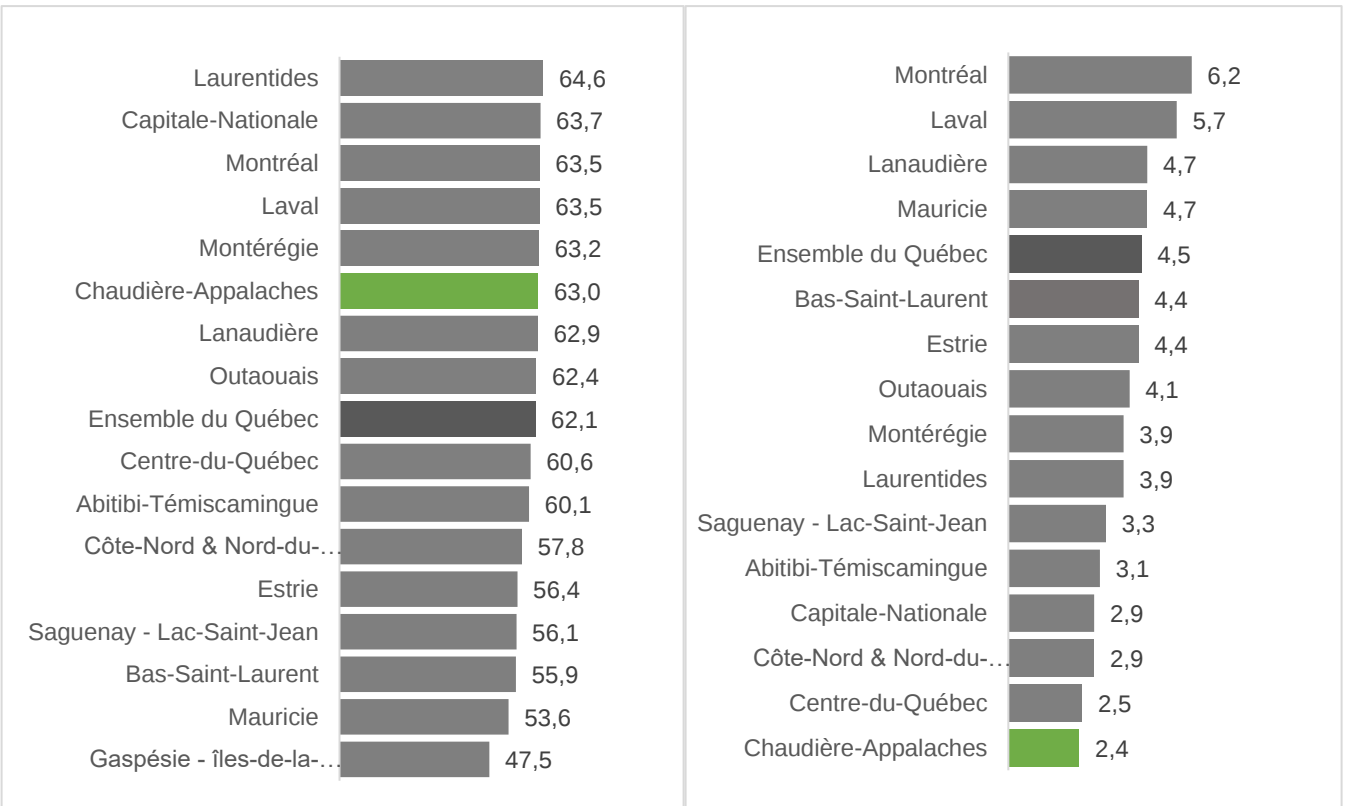
1. Donnée non disponible pour 2023.
2. Moyennes des quatre trimestres de 2023.
3. Moyennes des quatre trimestres de 2022.

GRAPHIQUE 1 : TAUX D'ACTIVITÉ (%)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, données annuelles 2023.

GRAPHIQUE 2 ET 3 : TAUX D'EMPLOI (%) ET TAUX DE CHOMAGE (%)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, données annuelles 2023.

Une forte proportion de la population est active sur le marché du travail

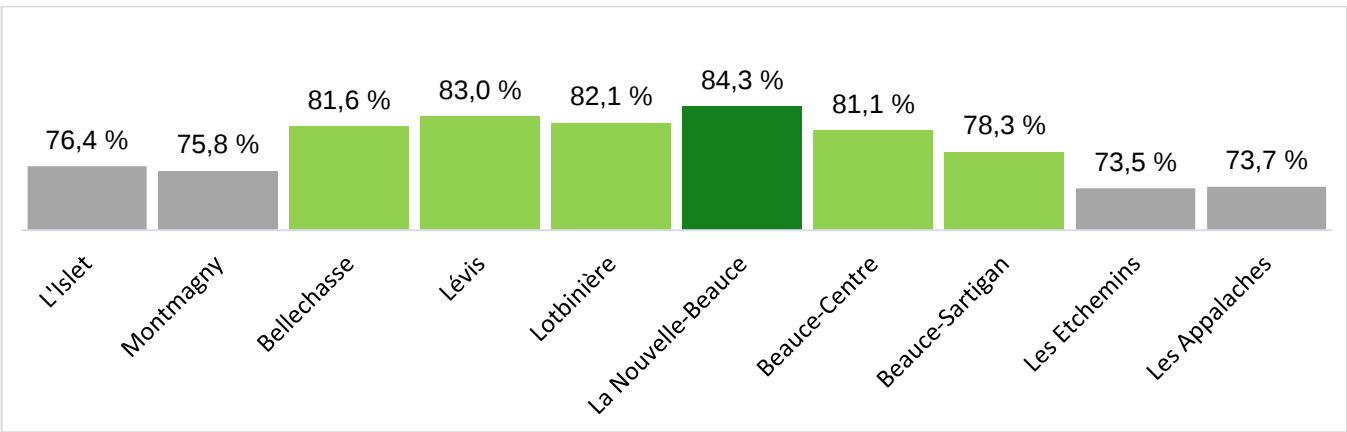
Le taux d'activité des 15 à 24 ans en 2023 est supérieur à celui du Québec (76 % comparativement à 70,3 %). Bien qu'il ait diminué de 1,5 point de pourcentage par rapport à 2022, il positionne la région au 6^e rang au Québec pour cette tranche d'âge.

Pour ce qui est des 25 à 64 ans en 2023, leur taux d'activité est de 85,7 %, plaçant la région au 3^e rang au Québec. Concernant les 55 à 64 ans, ce taux est de 67,4 %. Quant aux femmes de ce groupe d'âge, la région affiche un taux d'activité légèrement inférieur à la moyenne provinciale (60,9 % comparativement à 62,3 %).

Le taux d'activité des 65 ans et plus au Québec en 2023 est de 13 %, alors que celui de la région se situe à 13,8 %, plaçant celle-ci au 4^e rang au Québec. Ainsi, le taux est en hausse de 0,4 point de pourcentage par rapport à celui de l'année précédente pour ce groupe d'âge.

Les taux de travailleuses et de travailleurs âgés de 25 à 64 ans sont élevés sur l'ensemble des territoires de la région. Quatre municipalités régionales de comté (MRC) se positionnent parmi les 10 MRC ayant le taux le plus élevé au Québec. Il s'agit de La Nouvelle-Beauce, Lévis, Lotbinière et Bellechasse. Malgré tout, les MRC de Beauce-Centre et de Beauce-Sartigan présentent des taux supérieurs à celui de l'ensemble du Québec (77,1 %), tandis que les MRC de L'Islet, Montmagny, Les Etchemins et Les Appalaches présentent des taux inférieurs à celui de l'ensemble du Québec.

GRAPHIQUE 4 : TAUX DE TRAVAILLEUSES ET DE TRAVAILLEURS DE 25-64 PAR MRC



Source : Institut de la Statistique du Québec, *Taux de travailleurs âgés de 25-64 ans*, données annuelles 2021.

TABLEAU 2 : LE TAUX D'EMPLOI CHEZ DIFFÉRENTES CLIENTÈLES

Clientèles	2023	2022
Femmes	59,4 %	61,1 %
Jeunes (15 à 24 ans)	72,7 %	75,5 %
Personnes de 55 ans et plus	33,5 %	33,7 %

Source : Statistique Canada, moyennes annuelles

TABLEAU 3 : LES PRESTATAIRES DE L'ASSISTANCE SOCIALE ET DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Clientèles (Nombre)	Chaudière-Appalaches			Ensemble du Québec		
	2023	2022	Variation (%)	2023	2022	Variation (%)
Personnes prestataires de l'assistance sociale	10 040	9 462	6,11	333 005	313 199	6,3
Personnes prestataires de l'assurance-emploi	4 588	5 205	-11,85	99 355	122 179	-18,68

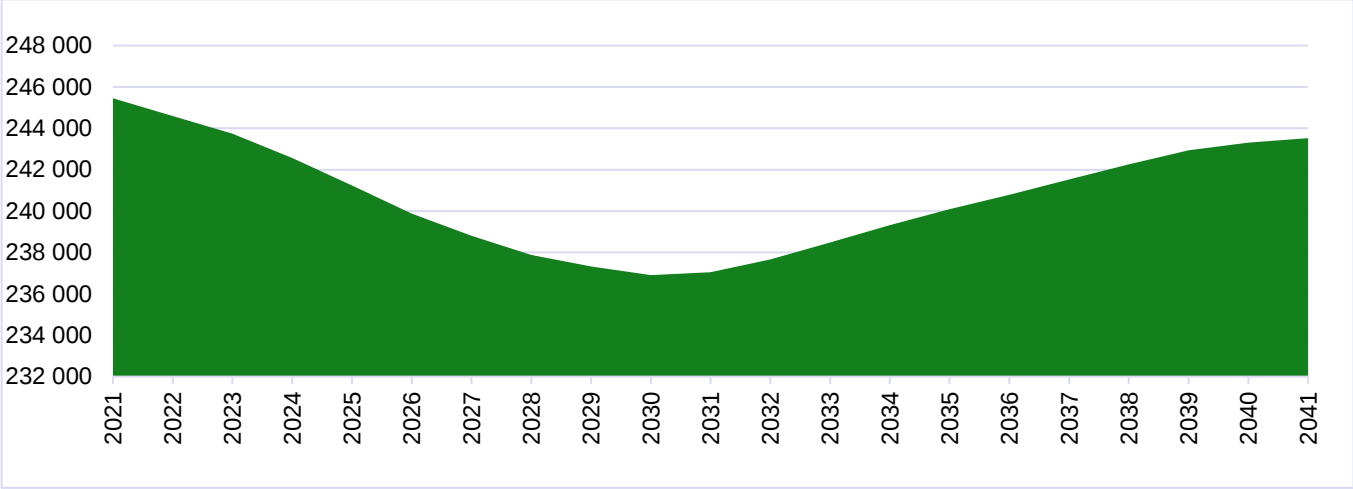
Source : Statistique Canada et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, moyennes annuelles

Une croissance de l'emploi limitée, mais avec des besoins de main-d'œuvre importants

La rareté de main-d'œuvre qui prévalait avant la crise sanitaire est un enjeu persistant. Cette situation est directement liée à l'évolution de la population qui est en âge de travailler. En effet, la population âgée de 20 à 64 ans diminue depuis 2011. Entre 2016 et 2021, le nombre de personnes de cette tranche d'âge a reculé de près de 3 800 individus. Selon les perspectives démographiques 2021-2041 de l'Institut de

la statistique du Québec, la tendance à la baisse se poursuivra jusqu'en 2030. À plus court terme, entre 2021 et 2026, le nombre de personnes âgées de 20 à 64 ans reculera de près de 5 600 personnes.

GRAPHIQUE 5 : PROJECTION DÉMOGRAPHIQUE POUR LA RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES



Source : Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques 2021-2041*

Cet apport de main-d'œuvre restreint limitera le potentiel de croissance de l'emploi pour les prochaines années. Malgré cela, de nombreux postes seront à pourvoir dans tous les secteurs d'activité, même ceux où, globalement, le nombre d'emplois est appelé à diminuer.

Pour la période 2022-2026, on estime que le marché du travail de la région intégrera 37 700 nouvelles travailleuses et nouveaux travailleurs, soit 33 200 (88,1 %) pour remplacer les départs à la retraite et 4 500 (11,9 %) en raison d'une croissance prévue de l'emploi.

Le nombre de personnes en chômage demeurera vraisemblablement bas. Le nombre de nouvelles personnes qui intègrent le marché du travail et le recours à l'immigration permanente et temporaire pourront difficilement combler tous les besoins générés par les nombreux départs à la retraite.

TABLEAU 4 : LE NOMBRE DE PERSONNES IMMIGRANTES

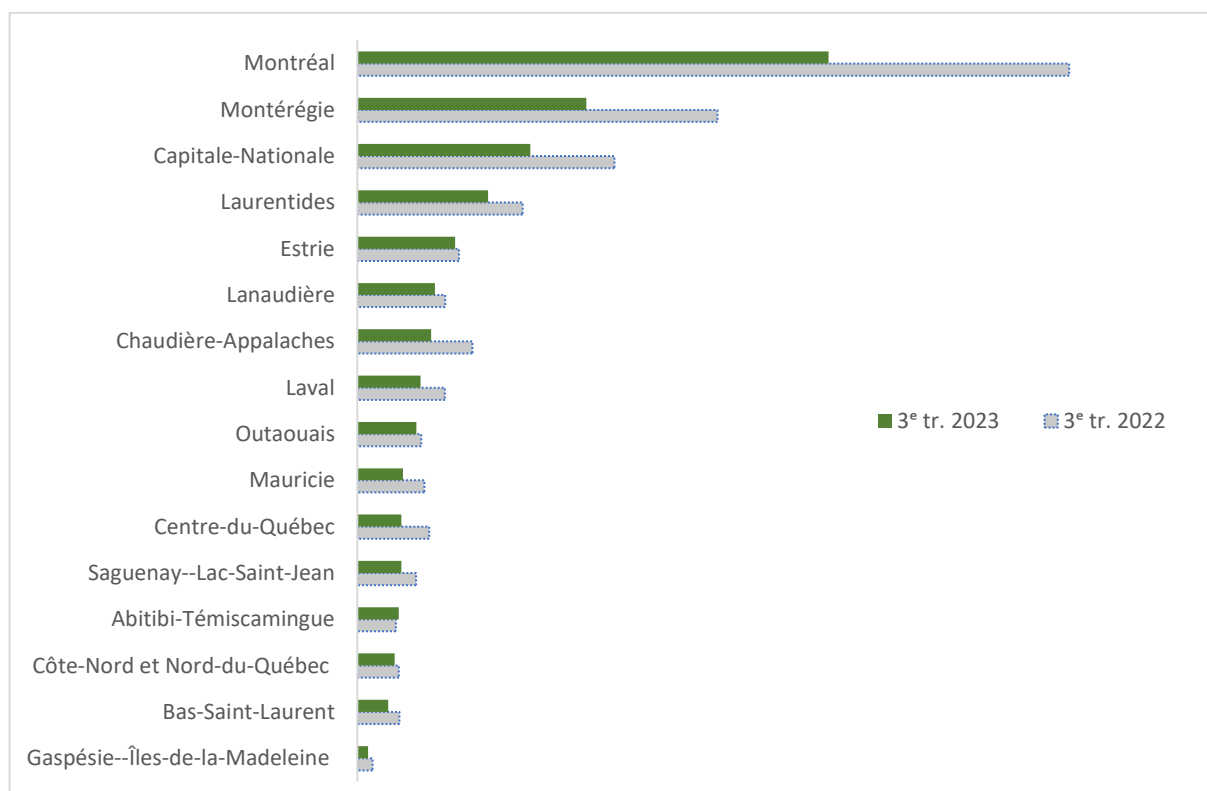
Clientèles	2021	2016
Personnes immigrantes	12 445	6 455

Source : Statistique Canada, recensements de la population, 2021 et 2016

Un nombre important de postes vacants

Au troisième trimestre de 2023, la région a subi une baisse de postes vacants de 36 % par rapport à la même période de l'année précédente. Il s'agit donc de 7 960 postes vacants comparativement à 12 375 l'année précédente. Malgré tout, cela représente près de 1,3 poste vacant par personne en chômage. Le graphique ci-dessous positionne la région en rapport aux autres régions du Québec et établit une comparaison avec la situation de l'année précédente.

GRAPHIQUE 6 : NOMBRE DE POSTES VACANTS PAR RÉGIONS (NON DÉSAISONNALISÉ)



Source : Institut de la statistique du Québec, données au troisième trimestre 2022, 2023

Un contexte favorable pour les chercheuses et chercheurs d'emploi

Dans l'ensemble, la région offre un contexte favorable aux chercheuses et aux chercheurs d'emploi. Si les perturbations vécues lors de la crise sanitaire ont amené un certain nombre de travailleuses et de travailleurs à se réorienter vers d'autres secteurs d'activité, le marché du travail de la région offre d'excellentes perspectives et opportunités pour plusieurs métiers et professions.

La participation de tous les groupes au marché du travail

Malgré un marché du travail favorable et une hausse du niveau de scolarité, le chômage et le sous-emploi⁴ demeurent une réalité pour certains groupes de personnes, notamment les personnes expérimentées de 55 ans ou plus, les femmes responsables d'une famille monoparentale, les femmes sous-scolarisées, les personnes handicapées, les personnes immigrantes récemment arrivées au pays, les jeunes de moins de 25 ans sous-scolarisés et les personnes judiciarisées.

Certaines personnes de ces groupes auront besoin d'une aide particulière pour intégrer un emploi de façon durable et il sera important de les accompagner dans le développement de leur employabilité.

Le temps partiel plus fréquent chez certains groupes de personnes

En 2023, le nombre d'emplois à temps partiel était de 45 100, soit 19,7 % des emplois. Ceci positionne la région au 7^e rang en importance sur les 17 régions. Les emplois à temps partiel sont principalement occupés par les 15 à 24 ans, les travailleuses et travailleurs de 65 ans et plus et les femmes de 55 à 64 ans.

Les prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours

Selon les données de décembre 2023 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la région affiche un des taux d'assistance sociale (18-64 ans) les plus bas au Québec, soit 3,4 % comparativement à 5,2 % pour l'ensemble du Québec. Elle compte 10 027 prestataires, soit 8 677 adultes (55,9 % d'hommes et 44,1 % de femmes) et 1 350 enfants. Près de 27,3 % des prestataires adultes sont âgés de moins de 35 ans et 33,7 % ont plus de 55 ans.

4. Le risque de chômage et de sous-emploi est déterminé avant tout par la scolarité et la qualification professionnelle. Il peut toutefois être accentué en raison de certaines caractéristiques sociodémographiques. Le sous-emploi correspond à une utilisation insuffisante des compétences d'une travailleuse ou d'un travailleur.

8 677 Prestataires adultes			
3 706 (42,7 %) Programme d'aide sociale	177 (2 %) Programme objectif emploi	1 024 (11,8 %) Programme de solidarité sociale	3 770 (43,4 %) Programme de revenu de base
1 229 (14,2 %) Contraintes temporaires à l'emploi	2 477 (30,6 %) Sans contraintes à l'emploi	4 794 (55,2 %) Contraintes sévères à l'emploi	

Les baisses successives du nombre de prestataires observées au cours des dernières années ont favorisé les personnes plus près du marché du travail présentant les caractéristiques les plus favorables à l'emploi. Ainsi, sur les 2 477 prestataires sans contraintes à l'emploi, 2 012 (81 %) cumulent une présence à l'aide cumulative de deux ans et plus, dont 42 % cumulent 10 ans et plus. En comparaison, la clientèle de prestataires sans contraintes à l'emploi de la Chaudière-Appalaches est plus éloignée du marché du travail que celle de l'ensemble de la province, selon les données nationales. Notons que depuis 2023, le nombre de prestataires sans contraintes à l'emploi présente une hausse de 18 %.

Dans un contexte caractérisé par une rareté de main-d'œuvre, il est primordial d'accompagner, avec des mesures d'emploi, les prestataires aptes à occuper un emploi afin de leur permettre d'intégrer et de se maintenir sur le marché du travail.

Un climat économique incertain

Le climat de dissension occasionné par le conflit en Ukraine et le conflit israélo-palestinien risque d'affecter davantage l'économie en 2024 et en 2025, entraînant ainsi des répercussions politiques et économiques de portée régionale, nationale et mondiale.

Le problème de la chaîne d'approvisionnement qui est observé depuis la crise sanitaire ainsi que les récents développements géopolitiques pourraient inciter certains pays à réduire leur dépendance économique envers d'autres pays, provoquant ainsi une hausse des coûts d'importation, de production et ajoutant une pression sur l'inflation déjà élevée.

L'inflation continue d'avoir un effet direct sur les dépenses des ménages et l'investissement des entreprises. L'augmentation des coûts de production, notamment liée aux matières premières, le transport et la main-d'œuvre, confronte les entreprises à des marges de profits plus faibles, ce qui a une incidence sur le prix des biens et des services, et donc, sur la capacité des consommatrices et des

consommateurs à assumer leurs dépenses. À cela s'ajoute le fait que les gouvernements doivent désormais trouver un équilibre entre le soutien de l'économie et la gestion de la dette. Ce contexte mène à une incertitude ainsi qu'à un endettement élevé qui pèsent sur l'activité économique. Cette situation a déjà un effet sur les besoins de main-d'œuvre, entraînant une baisse du nombre de postes vacants.

Défis et enjeux régionaux du marché du travail

La diminution des bassins de la clientèle et la mobilisation de celle-ci vers l'emploi

Le fort dynamisme du marché du travail régional et le vieillissement de la population font en sorte que la diminution des bassins de la clientèle sans emploi, amorcée il y a plusieurs années, se poursuit. Les personnes sans emploi risquent d'être davantage éloignées du marché du travail et ainsi rencontrer des problématiques persistantes de maintien en emploi. Leur mobilisation représente un défi pour les services publics d'emploi.

L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans les entreprises

Les pratiques en matière de gestion des ressources humaines devront permettre aux employeurs de se démarquer afin d'attirer la main-d'œuvre et de la maintenir en emploi. Des améliorations pourront notamment être apportées aux stratégies de recrutement, d'accueil et d'intégration du personnel, ainsi qu'aux pratiques favorisant la rétention du personnel. L'ouverture à la diversité et à l'amélioration des conditions de travail demeure un incontournable parmi les solutions à considérer.

Au-delà des enjeux de recrutement et de rétention, les entreprises devront améliorer la productivité de leur personnel afin de demeurer compétitives.

La formation au service de la productivité

Même si la situation s'est améliorée au cours de la dernière décennie, beaucoup de travailleuses et de travailleurs n'ont toujours pas les compétences nécessaires pour assurer une intégration durable en emploi. Le manque de compétences de base diminue la capacité à exécuter les tâches, à s'adapter aux changements ou à acquérir de nouvelles connaissances. Ainsi, pour certaines travailleuses et certains travailleurs, le rehaussement des compétences est essentiel.

Les entreprises qui investiront dans l'achat de nouveaux équipements, qui introduiront de nouvelles technologies et de nouveaux procédés ou qui reverront l'organisation du travail à la suite de ces changements devront s'assurer que leur main-d'œuvre possède les compétences nécessaires pour les suivre et les appuyer dans leur développement.

Un marché du travail en transformation

Au-delà de l'acquisition de nouveaux équipements ou de nouvelles technologies de la part des entreprises, le monde de l'emploi est en mutation. Trois grandes transitions sont en marche : la transition démographique, la transition numérique et la transition climatique. Celles-ci sont en voie de transformer durablement le profil des emplois et les compétences requises. Cinq répercussions clés sur l'avenir des compétences et du travail ont été identifiées⁵ : la diminution du travail de routine, le dégroupement des tâches, le besoin accru d'adaptabilité et de résilience des travailleuses et travailleurs, l'amélioration de la capacité à travailler avec la technologie et l'accent accru mis sur les compétences qui ne peuvent pas être automatisées.

Le rehaussement et la requalification des talents sont désormais des enjeux majeurs sur lesquels les entreprises et les salariés doivent miser afin d'assurer une prospérité durable et inclusive. Pour demeurer compétitifs, ils doivent développer en continu leurs compétences techniques et non techniques, c'est-à-dire les compétences du futur.

L'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi

Outre la qualification, une mauvaise adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre entraîne des déséquilibres qui limitent l'accroissement de la richesse collective. Toutefois, cette inadéquation n'est pas uniquement causée par la rareté de la main-d'œuvre. Elle peut résulter également de l'évolution du marché du travail entraînant un déséquilibre entre les compétences détenues par les travailleuses et les travailleurs et celles demandées par les employeurs. Ces déséquilibres peuvent aussi être attribuables à des écarts entre les conditions de travail offertes par les employeurs et celles attendues par les travailleuses et les travailleurs.

5. Centre des compétences du futur Comprendre l'avenir des compétences - Tendances et réponses politiques dans le monde.

En conclusion, les principales orientations qui interpellent la Direction générale de Services Québec sont :

- Mieux connaître les caractéristiques des clientèles qui sont sous-représentées.
- Adapter les interventions aux besoins des clientèles.
- Accompagner les entreprises dans le virage numérique et le développement des compétences des travailleuses et des travailleurs.

Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principaux objectifs

Les priorités régionales établies par la Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches sont les suivantes :

- Développer et diffuser, en fonction des besoins des intervenantes et intervenants, une information sur le marché du travail adaptée aux réalités actuelles et à venir, notamment en ce qui a trait aux secteurs économiques priorisés, aux clientèles et aux milieux dévitalisés.
- Assurer la mise en œuvre des actions permettant aux personnes vulnérables d'intégrer le marché du travail de façon permanente.
- Poursuivre le déploiement de l'offre de service de maintien en emploi.
- Accompagner les entreprises dans le rehaussement des compétences de leur main-d'œuvre et dans l'amélioration de pratiques de gestion des ressources humaines afin de faciliter leur transition numérique ainsi que l'attraction et le maintien en emploi de la main-d'œuvre issue de la diversité.
- Développer et consolider les relations partenariales avec les acteurs régionaux identifiés par l'entremise d'actions concrètes dans le but de répondre aux besoins des clientèles visées.

Accroître la participation de toutes et de tous au développement social et économique

Cette orientation, présentée dans le Plan stratégique 2023-2027, est liée à quatre objectifs qui concernent les directions générales de Services Québec : un relatif à la solidarité sociale et trois relatifs à l'emploi et à la main-d'œuvre.

Interventions en matière de solidarité sociale

Afin d'améliorer la situation économique des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale, voici les axes d'intervention prévus pour la région.

Objectif

Améliorer la situation socioéconomique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale.

Axe d'intervention :

- Offrir un accompagnement auprès de la clientèle permettant de répondre à leurs besoins, tant pour le volet socioéconomique que pour le volet de l'inclusion sociale.

Interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Le Plan d'action des services publics d'emploi 2024-2025 contribue à l'atteinte de trois objectifs du Plan stratégique 2023-2027 :

- Intégrer en emploi les personnes ayant bénéficié d'une aide des services publics d'emploi.
- Accroître la proportion des prestataires des programmes d'assistance sociale qui se maintiennent en emploi après avoir participé aux interventions des services publics d'emploi.
- Aider les entreprises à adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux réalités actuelles du marché du travail.

Ces trois objectifs concernent la main-d'œuvre et l'emploi. On présente ci-après les orientations relatives à ces objectifs telles qu'elles sont inscrites dans le Plan d'action des services publics d'emploi 2024-2025. On présente également les axes d'intervention ciblés par la Direction générale, en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Chaudière-Appalaches.

Orientation 1

Approfondir l'analyse des besoins du marché du travail en ce qui concerne les clientèles et les secteurs d'activité économique pour lesquels l'intervention est la plus pertinente.

Axe d'intervention :

- L'amélioration de la connaissance des réalités régionales liées au développement des compétences des individus et de celui des entreprises :
 - Parfaire la connaissance régionale et locale des secteurs économiques prioritaires, dont celui de la construction et ceux des filières batterie et industrielle.
 - Assurer une veille sur les besoins du marché du travail, notamment dans le secteur maritime.
 - Consolider les concepts d'accroissement de productivité des entreprises dans le cadre de nos interventions.

- Améliorer la connaissance des milieux dévitalisés de la région afin d'adapter nos interventions auprès des clientèles individu et entreprise et d'apporter une réponse appropriée aux besoins identifiés.

Orientation 2

Outiller les personnes prêtes à intégrer le marché du travail en leur fournissant une aide d'appoint.

Axe d'intervention :

- L'accompagnement des individus en vue d'une intégration en emploi :
 - Affiner la connaissance des caractéristiques et des enjeux des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus afin de mieux cibler leurs besoins et d'adapter, s'il y a lieu, les interventions des services aux individus.
 - Documenter, en collaboration avec les partenaires du marché du travail, les besoins d'information et de formation des travailleuses et travailleurs expérimentés en matière de prolongation de carrière.

Orientation 3

Agir prioritairement et de façon soutenue auprès des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi, pour lesquelles un accompagnement est essentiel à l'intégration durable sur le marché du travail.

Axe d'intervention :

- L'amélioration du marché du travail par l'augmentation et le maintien de la main-d'œuvre sur le marché du travail :
 - Assurer la bonne compréhension du maintien en emploi auprès des personnes concernées, tant à l'interne qu'à l'externe, et mettre en œuvre les actions retenues dans le plan de travail réalisé par le comité de leaders composé de représentantes et représentants d'organismes spécialisés en employabilité et de Services Québec de la Chaudière-Appalaches;
 - Intervenir, de manière soutenue, auprès de la clientèle prioritaire dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours, visant à favoriser une mise en mouvement rapide et réussie afin de réduire la présence aux programmes d'assistance sociale.

Orientation 4

Soutenir les employeurs, en particulier ceux issus des secteurs prioritaires par le gouvernement, qui font face à des défis liés à la main-d'œuvre et d'adaptation aux transformations du marché du travail.

Axe d'intervention :

- Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises, adapté aux besoins et aux réalités du marché du travail, peut être réalisé à travers les actions suivantes :
 - Intégrer les travaux réalisés dans le cadre de l'entente sectorielle de développement en innovation et transformation numérique régionale dans la prestation de services.
 - Accompagner les entreprises dans la gestion de la diversité, notamment en s'appropriant le Guide sur la gestion de la diversité et en privilégiant ce thème dans les interventions du personnel de la Direction générale de Services Québec.
 - Explorer et saisir les différentes opportunités pour augmenter les interventions en littératie et en numératie dans les entreprises.

Orientation 5

S'appuyer sur la mobilisation et la concertation des partenaires du marché du travail et des parties prenantes de la prestation de services pour atteindre les objectifs des services publics d'emploi.

Axe d'intervention :

- Le développement et le maintien des partenariats afin de soutenir les interventions auprès des individus et des entreprises :
 - Mettre en œuvre le Plan de diffusion des différents portraits du marché du travail réalisé en 2023-2024 auprès des partenaires du marché du travail.
 - Effectuer une veille et partager l'information sur les développements susceptibles d'avoir des effets sur le marché du travail régional, tels que la filière batterie, le développement du secteur maritime et d'autres grands projets.

Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel

Cette orientation est tirée du Plan stratégique 2023-2027 du Ministère. Celui-ci vise à offrir à ses employées et employés une expérience de travail mobilisatrice. Voici les axes d'intervention retenus.

Objectif 1

Agir ensemble pour une expérience employé mobilisatrice.

Axes d'intervention :

- Le partage d'expertise entre les unités administratives.
- Le soutien dans les divers aspects de la réalisation des tâches.

Objectif 2

Cultiver notre expertise et notre potentiel.

Axes d'intervention :

- La planification des compétences à développer et à maintenir chez le personnel.
- L'accompagnement professionnel, la formation et le partage des expertises.

Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle

L'orientation 3 du Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente quatre objectifs, dont deux visent la qualité des services offerts. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2024-2025.

Objectif 1

Améliorer les services selon les attentes des clients.

Axes d'intervention :

- L'adoption de nouvelles pratiques pour appuyer l'évolution de la prestation de services.
- Le développement et la consolidation des collaborations interrégionales afin de favoriser les synergies d'équipe.

Objectif 2

Faciliter l'accès aux services gouvernementaux.

Axes d'intervention :

- La promotion des services en ligne ainsi que de divers moyens de communication avec le personnel du Ministère afin de recevoir ou de transmettre de l'information.
- Le soutien du personnel dans l'appropriation des outils pour offrir, à la clientèle citoyenne, entreprise et partenariale, des renseignements précis et complets.

Conclusion

La région de la Chaudière-Appalaches continuera de faire face à plusieurs défis. Par exemple, malgré une croissance de l'emploi limitée, les besoins en matière de main-d'œuvre demeureront importants, donnant ainsi tout son sens à l'orientation du Plan stratégique 2023-2027 qui consiste à accroître la participation de toutes et de tous au développement social et économique. Pour y parvenir, la Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches mettra en œuvre les actions présentées précédemment afin, entre autres, d'accompagner les individus en vue de les aider à intégrer le marché du travail, d'offrir un soutien à certaines travailleuses et certains travailleurs éprouvant des difficultés à se maintenir en emploi et d'alimenter le coffre à outils des employeurs en ce qui concerne le recrutement, la rétention de la main-d'œuvre et l'amélioration de la productivité des entreprises.

Les actions préconisées ont comme assises les priorités régionales qui, elles, servent de guide pour notre région. Rappelons sommairement ici : la diffusion d'information sur le marché du travail auprès des partenaires et des ressources concernées, le déploiement du service de maintien en emploi, l'accompagnement des entreprises dans la gestion de la diversité et de la transformation numérique, le développement et la consolidation de relations partenariales avec les différents acteurs régionaux dans le but de répondre adéquatement aux besoins des clientèles visées.

Il est de la volonté de la Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches d'assurer la réalisation du Plan d'action régional et de veiller à ce que tout soit mis en œuvre afin d'atteindre les objectifs qui y sont fixés.

Annexes

Annexe I - Budget

Budgets pour l'intervention du Fonds du développement du marché du travail

Afin d'atteindre les résultats prévus au Plan d'action régional 2024-2025, la région se voit allouer un budget d'intervention total de 25 266 157 \$.

Budgets régionaux	2023-2024	2024-2025
Chaudière-Appalaches	34 536 902 \$	25 266 157 \$

La région répartit les budgets auprès des unités locales en fonction des activités assumées par celles-ci, ainsi qu'en fonction des cibles de résultats qui leur sont attribuées.

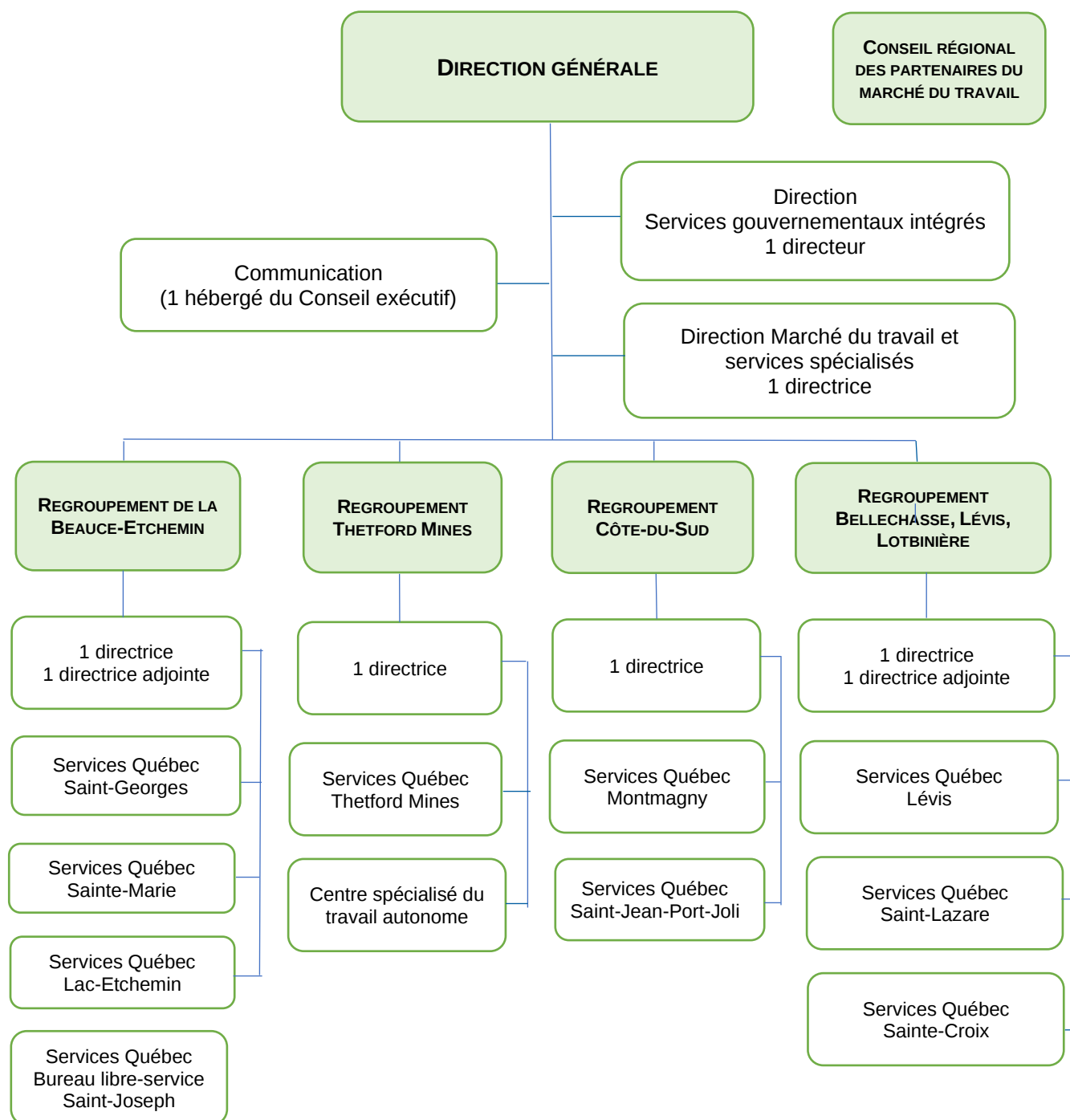
Annexe II - Indicateurs de résultats et cibles

Indicateurs de résultats et cibles 2024-2025

INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	CIBLES 2024-2025	% ÉCART	RÉSULTATS 2023-2024	% D'ATTEINTE
				AU 2024-02-29	
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	59,9 %	56,6 %	-3,30 %	58,2 %	97 %
Nombre de prestataires de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 541	2 437	-4,10 %	3 441	135 %
Proportion des clients de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	66,3 %	55,0 %	-11,30 %	63,0 %	95 %
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	573	615	+ 7,30 %	647	113 %
Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	46,2 %	44,7 %	-1,50 %	42,5 %	92 %
Nombre de nouvelles ententes de qualification (nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO)	407	432	+6,14 %	402	99 %

Annexe III - Organigramme

Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches



Annexe IV - Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Chaudière-Appalaches

Membres de l'exécutif :

Président	Vice-président
J. Benoît Caron Directeur général Réseau de coopération des entreprises d'économie sociale en aide à domicile	Roch Poulin Secrétaire et directeur régional Fédération de l'Union des producteurs agricoles (UPA) de la Chaudière-Appalaches
Vice-président	Secrétaire
Philippe Horth Adjoint au vice-rectorat formation et recherche Université du Québec à Rimouski (UQAR) Campus de Lévis	Hugo Roy Directeur général par intérim Services Québec de la Chaudière-Appalaches

Membres votants :

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant le milieu de la formation et le milieu communautaire
Sébastien Campana Président Conseil régional FTQ Québec et Chaudière-Appalaches	Caroline Beaudet Directrice associée au développement humain et organisationnel Umano Médical	Philippe Horth Adjoint au vice-recteur à la formation et à la recherche UQAR – Campus de Lévis
Pascal Côté Président Syndicat de l'enseignement de la Côte-du-Sud (CSQ)	J. Benoît Caron Directeur général Réseau de coopération des entreprises d'économie sociale en aide à domicile	Sonia Boutin Directrice générale Carrefour jeunesse-emploi Les Etchemins

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant le milieu de la formation et le milieu communautaire
Pierre Émond Deuxième vice-président Conseil central des syndicats nationaux de Québec-Chaudière-Appalaches	Lise Céré Directrice générale Boca	Véronique Bolduc Directrice de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes et aux services aux entreprises Centre de services scolaire des Navigateurs
Louis Hamel Trésorier Conseil central des syndicats nationaux de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN)	Nicolas Jean Directeur des ressources humaines Boa-Franc	Guy Patterson Directeur général Cégep de Lévis
Roch Poulin Secrétaire et directeur régional Fédération de l'UPA de la Chaudière-Appalaches	Marie-Josée Morency Vice-présidente exécutive et directrice générale Chambre de commerce de Lévis	Jean Roberge Directeur général Centre de services scolaire des Appalaches
Christian Voyer Coordonnateur Québec-Chaudière-Appalaches Centrale des syndicats démocratiques		
Membre représentant le développement régional	Membre représentant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	
Philippe Mailloux Directeur général Chaudière-Appalaches Économique	Hugo Roy Directeur général par intérim Services Québec de la Chaudière-Appalaches	

Membres non votants :

Membre désigné par le ministère de l'Éducation	Membre désigné par le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation	Membre désigné par la Commission de la construction du Québec
Christine Gagnon Conseillère à la concertation ministérielle et à l'intervention régionale Ministère de l'Éducation	Pierre Drouin Directeur régional Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation	Dominic Marcil Chef de section – organisation de la formation professionnelle Commission de la construction du Québec
Membre désigné par le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie	Membre désigné par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	
Nancy Robichaud Directrice régionale Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie	Alain Quirion Directeur régional par intérim Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	

Membres invités :

Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches	Ministère de l'Enseignement supérieur	
Josée Soucy Directrice des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches	Isabelle Lussier Conseillère régionale en enseignement supérieur Ministère de l'Enseignement supérieur	

Annexe V – Liste des unités locales et des services offerts

La Direction générale de Services Québec de la Chaudière-Appalaches compte sur quelque 160 personnes afin d'offrir les services sur l'ensemble du territoire régional. Les effectifs alloués à la région sont répartis dans 10 lieux distincts. On retrouve 9 bureaux de Services Québec et une direction générale. Un bureau libre-service est situé à Saint-Joseph.

Le bureau de Services Québec de Montmagny a mis en place le Pôle d'expertise du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Celui-ci assure le soutien opérationnel auprès des répondantes et répondants ainsi que des agentes et agents du PAMT pour l'ensemble de la province.

La région est aussi responsable du Centre spécialisé du travailleur autonome (CSTA) situé dans les locaux du Bureau de Services Québec de Thetford Mines. Le Centre traite les dossiers de l'ensemble du Québec.

La gestion des activités des bureaux locaux de la région relève de la responsabilité de quatre unités de gestion :

Regroupement de la Côte-du-Sud Bureau de Services Québec de Montmagny Bureau de Services Québec de Saint-Jean-Port-Joli Pôle d'expertise du Programme d'apprentissage en milieu de travail	Bureau de Services Québec de Thetford Mines Centre spécialisé du travailleur autonome
Regroupement de Bellechasse, Lévis et Lotbinière Bureau de Services Québec de Lévis Bureau de Services Québec de Saint-Lazare Bureau de Services Québec de Sainte-Croix	Regroupement de la Beauce et du Lac-Etchemin Bureau de Services Québec de Saint-Georges Bureau de Services Québec de Sainte-Marie Bureau de Services Québec de Lac-Etchemin Bureau libre-service de Saint-Joseph

Diverses activités ont été régionalisées au cours des années et celles-ci relèvent de la responsabilité des gestions locales :

- Le regroupement de la Côte-du-Sud est responsable de la gestion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les régions de la Chaudière-Appalaches et de la Capitale-Nationale.
- Le Bureau de Services Québec de Thetford Mines est responsable de la mesure Contrat d'intégration au travail pour les régions de la Chaudière-Appalaches et de la Capitale-Nationale.
- Le Bureau de Services Québec de Lévis est responsable du traitement des dossiers actifs pour les prestataires d'aide sociale pour la région.
- Le Bureau de Services Québec de Lac-Etchemin assure la gestion des dossiers actifs pour les prestataires de la solidarité sociale pour les régions de la Chaudière-Appalaches et de la Capitale-Nationale. Il effectue également le traitement des prestations spéciales spécifiques des deux régions.
- Le Bureau de Services Québec de Sainte-Marie est responsable du traitement de l'attribution initiale pour l'ensemble de la région.

Ces divers regroupements permettent une meilleure allocation des ressources et assurent une plus grande efficience en spécialisant ces activités, tout en consolidant la présence des effectifs et des fonctions significatives à différents endroits du territoire de la Chaudière-Appalaches.

La Direction générale répartit les ressources en fonction des activités assumées par les unités de gestion ainsi que selon un modèle de répartition qui tient compte du nombre :

- de chômeuses et chômeurs ainsi que de prestataires de l'assurance-emploi et de leurs caractéristiques;
- de prestataires d'aide financière de dernier recours et de leurs caractéristiques;
- d'entreprises et de leurs caractéristiques.

La Direction générale questionne régulièrement son modèle de répartition afin de s'assurer qu'il représente toujours la réalité du marché du travail.

