

*Sommaire du*  
**Plan d'action régional**  
**2004-2005**  
**Centre-du-Québec**  
**(RÉGION 17)**

Adopté par le  
Conseil régional des partenaires du marché du travail  
le 29 janvier 2004

Préparé par  
la Direction de la planification  
et du soutien aux opérations  
Emploi-Québec Centre-du-Québec

## 1. AVANT-PROPOS

Le présent document est une synthèse du *Plan d'action régional 2004-2005 Centre-du-Québec*. Il présente d'abord les problématiques régionales, puis les orientations, les stratégies, les cibles de résultats et la répartition du budget d'intervention entre les centres locaux d'emploi qui ont été retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec. Il est important de préciser que les orientations sont les mêmes que l'an dernier car le Conseil régional avait adopté, en janvier 2002, des orientations triennales.

## 2. EXPOSÉ DES PROBLÉMATIQUES RÉGIONALES ET TERRITORIALES

### 2.1 Profil de la région du Centre-du-Québec

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. Selon le *Recensement 2001*, la région compte quelque 218 500 résidents, ce qui représente 3 % de la population du Québec. Pendant que la MRC de Drummond affiche une forte augmentation de sa population entre 1996 et 2001 (+4,2 %), Arthabaska affiche une progression moins importante (+1,9 %) et les populations de Bécancour (-3,0 %), de L'Érable (-2,7 %) et de Nicolet-Yamaska (-0,7 %) diminuent.

La région connaît également des disparités au niveau de la création d'emplois. Ce sont surtout les MRC les plus urbanisées qui impriment un dynamisme au marché de l'emploi régional. La forte diversification de l'activité économique dans ces territoires a permis une croissance durable de l'emploi, malgré la période de ralentissement économique connue au deuxième semestre 2003 et les annonces de mises à pied, particulièrement dans le secteur du vêtement, et plus récemment, du textile. La MRC de L'Érable, bien qu'elle détienne une activité manufacturière dynamique, assiste à une baisse de population. Pour leur part, Nicolet-Yamaska et Bécancour sont aux prises avec une décroissance de population de même qu'une économie rurale traditionnelle en déclin. Les milieux ruraux doivent tout particulièrement se développer pour contrer l'exode des jeunes et pour maintenir un équilibre dans le marché de l'emploi régional.

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, une cohorte de jeunes dénombrée en 1991 a cumulé une perte de 6 610 membres dans l'intervalle 1991-2001. Dans la MRC de L'Érable, cet exode a touché 25,1% des jeunes de la cohorte, 26,7 % dans celle de Nicolet-Yamaska et 35,5 % dans celle de Bécancour. Bien que Drummond et Arthabaska affichent elles aussi des pertes du nombre de jeunes de la cohorte, l'exode est plus criant dans les territoires ruraux.

La population du Centre-du-Québec demeure moins scolarisée que la moyenne québécoise et l'écart s'est creusé entre 1996 et 2001. Cependant, une plus grande proportion de la population du Centre-du-Québec possède un certificat d'une école de métier que pour la population de l'ensemble du Québec, ce qui témoigne d'un appariement entre les choix de formation et les emplois de la région puisque le secteur industriel est également plus présent. Un autre élément distinctif de la région est la faible proportion de diplômés universitaires comparativement à l'ensemble du Québec. Le décrochage scolaire affecte encore plus de 36 % des garçons de la région contre environ 16 % des filles. Il y a toutefois de grands écarts entre les MRC. Selon les données de 2001, l'obtention d'une scolarité élevée réduit encore les risques de chômage. Il existe également une différence notable entre le taux de chômage des personnes ayant obtenu leur diplôme et celles qui ne l'ont pas obtenu.

Le taux de salaire horaire moyen au Centre-du-Québec, en 2001, était de 15,40 \$, alors qu'il était de 18,50 \$ en moyenne au Québec, pour un écart moyen de 3,10 \$ l'heure. Cependant, en prenant les taux de salaire selon le niveau de compétence requis pour l'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. Il faut considérer que les emplois manufacturiers occupent une plus grande part de travailleurs dans la région que dans l'ensemble de la province. On compte notamment peu d'entreprises de 500 employés et plus, qui peuvent généralement offrir des salaires plus élevés. À l'inverse, la région regroupe relativement peu d'emplois reliés à l'industrie du savoir et la région ne compte pas encore toutes les structures administratives que l'on s'attend à retrouver dans une région administrative.

## 2.2 Évolution récente du marché du travail

Selon les données de l'EPA (moyenne annuelle, données non désaisonnalisées), on comptait 108 700 emplois au Centre-du-Québec en 2003. Ceci représenterait une augmentation de 3 000 emplois (+ 2,8 %) comparativement à 2002. Il s'agit d'un sommet. Il en va de même pour le taux d'activité (66,1 %) et le taux d'emploi (60,2 %). Ce sont les chômeurs qui présentent l'écart le plus marqué de 2002 à 2003 avec une hausse de 18,9 %. La région comptait 10 700 chômeurs en moyenne en 2003, pour un taux de chômage de 9,0 %. La situation du Centre-du-Québec est maintenant équivalente à la moyenne provinciale.

## 2.3 Les secteurs d'activité

La classification des entreprises en secteurs d'activité selon le *Recensement 2001* est différente de celle de 1996. On trouve maintenant deux secteurs, soit l'industrie des biens et l'industrie des services. Le premier comprend les emplois liés à l'exploitation des ressources naturelles, à la distribution des services publics, à la construction, à la fabrication et la transformation. Le second regroupe tous les autres types d'entreprises (commerces, restaurants, services professionnels, personnels et de la santé, enseignement, etc.).

### L'industrie des biens

**L'activité agricole** occupe toujours une plus grande place au Centre-du-Québec que dans l'ensemble de la province. En 2001, l'agriculture procurait 7,6 % des emplois de la région, comparativement à 1,9 % pour la province. En 2003, 21,4 % des entreprises du Centre-du-Québec étaient liées au secteur agricole. Toutefois, ce secteur perd peu à peu de l'importance et les perspectives 2003-2007 prévoient une légère baisse de l'emploi dans le secteur agricole pour les années à venir. Malgré cela, le secteur connaît des difficultés de recrutement de la main-d'œuvre, particulièrement lors des périodes des semences et des récoltes. Les producteurs et la main-d'œuvre agricole spécialisée doivent avoir accès à de la formation afin d'évoluer selon les nouvelles façons de faire, ainsi que de pouvoir bien gérer leur entreprise. Par ailleurs, la crise de la « vache folle » à l'été 2003 a été un épisode difficile pour les éleveurs de bovins et les producteurs laitiers de la région car ils devaient vendre leurs animaux à bas prix. Les prix ne sont d'ailleurs pas revenus à ce qu'ils étaient avant la crise.

**L'activité manufacturière** est sans nul doute 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. 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. Après le vêtement, les asiatiques accaparent de plus en plus le marché dans le secteur du meuble. De plus, la valeur relative du dollar canadien nuit aux exportations vers les États-Unis. 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 %. Le secteur manufacturier devrait continuer de croître même si cette croissance serait inférieure à celle des dernières années. La croissance devrait être plus favorable 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 cette tendance.

La région a connu plusieurs gains d'emploi durant les derniers mois. Cependant, au moment d'écrire le plan d'action, 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. Par ailleurs, durant l'été 2003, certaines industries du secteur de l'alimentation ont dû faire des mises à pied.

Malgré l'augmentation du taux de chômage, certaines entreprises manufacturières connaissent des difficultés de recrutement tant pour des emplois spécialisés que pour des emplois semi-spécialisés. De nombreuses initiatives relevant du Conseil régional des partenaires du marché du travail, des CLE, de certaines entreprises ou des partenaires tentent de pallier cette problématique de recrutement, qui devrait aller en s'aggravant en raison du remplacement de la main-d'œuvre.

## L'industrie des services

Au Centre-du-Québec, en 2001, on comptait plus d'emplois liés à l'industrie des services qu'en 1996. Cependant, cela représentait **moins de 3 emplois sur 5**, alors qu'au Québec ce serait presque 4 emplois sur 5. Seul le domaine du transport et de l'entreposage a connu une hausse d'emplois marquée entre 1996 et 2001. La région compte proportionnellement moins d'emplois dans les secteurs des services gouvernementaux, des services aux entreprises, des communications et des intermédiaires financiers. Une proportion importante des emplois de l'industrie des services sont des emplois à temps partiel, temporaires ou contractuels, notamment dans le commerce de détail, la restauration, l'hébergement, le tourisme et la culture et ils sont occupés surtout par des femmes et des jeunes. Les technologies de communication et de bureautique, très présentes dans ce secteur suscitent des besoins de formation, principalement en regard d'Internet et des différents logiciels.

Selon les données du *Recensement 1996* (pas de données équivalentes du *Recensement 2001*), dans la région du Centre-du-Québec, les industries à **concentration élevée de savoir** regroupent 9,4 % de la main-d'œuvre régionale par rapport à 16,8 % pour l'ensemble du Québec. Cette situation s'explique en partie par la faiblesse relative de l'industrie des services dans notre région par rapport au Québec. 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. Par ailleurs, cette croissance de l'emploi demande aussi de bien connaître les besoins des employeurs afin de préparer la main-d'œuvre, tant pour l'accès à un emploi que pour le maintien en emploi.

### **2.4 Les clientèles à risque de chômage prolongé**

Certaines personnes sont considérées loin du marché du travail, entre autres à cause d'une scolarité faible, 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 situation. 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.

Plusieurs **prestataires de l'assurance-emploi** sont prêts à occuper un nouvel emploi à court terme. D'autres, par contre, ont besoin de compléter leurs études ou de réorienter leur carrière. En septembre 2003, la région du Centre-du-Québec comptait 9 188 prestataires de l'assurance-emploi, soit une augmentation de 16,8 % en regard de septembre 2002. Toujours en septembre 2003, la région comptait 10 875 **prestataires adultes de l'assistance-emploi**. De ce nombre, 4 013 sont des prestataires adultes sans contraintes à l'emploi qui constituent la clientèle de l'assistance-emploi avec laquelle Emploi-Québec doit intervenir. Le nombre de ces prestataires est à la baisse depuis plusieurs années maintenant au Centre-du-Québec alors qu'il y a une hausse des prestataires avec contraintes très sévères. 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 sont de plus en plus loin du marché du travail.

De façon générale, les **jeunes** arrivent plus âgés et plus instruits sur le marché du travail. Selon les données du recensement, plus de 81 % des personnes de 25 à 29 ans occupaient un emploi en 2001, ce qui est appréciable. Cependant, les 15 à 24 ans obtenaient un taux d'emploi de 56,3 % seulement, ce qui s'explique par le fait que plusieurs d'entre eux sont toujours aux études. Ceux qui ont interrompu leurs études pour joindre le marché du travail pourraient connaître des difficultés à se maintenir en emploi. L'exode des jeunes, généralement motivé par la poursuite des études, par la méconnaissance des emplois disponibles sur le territoire et par l'attrait qu'exerce le style de vie urbaine sur les jeunes, touche surtout les jeunes les plus scolarisés et prive ainsi l'activité économique de ces forces vives.

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 **responsables de famille monoparentale**. Le taux d'activité des femmes (57,1 % en 2001) demeure largement inférieur à celui des hommes (66,9 % en 2001). Il y a encore une grande disparité entre les revenus d'emploi des femmes et des hommes. 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.

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 travailleurs possédant le plus d'ancienneté sont souvent les moins outillés pour entamer une démarche de réintégration au marché du travail. Leur départ à la retraite risque de provoquer des pertes d'expertises et peut entraîner des déséquilibres sur le marché de l'emploi lorsque la relève est mal préparée. On remarque cependant une nouvelle tendance : le taux d'emploi des 55 à 64 ans augmente. Il semble que l'âge de la retraite recule peu à peu.

Par ailleurs, selon une étude récente menée par l'OPHQ, les **personnes handicapées** représentent 14 % de la population de 15 à 64 ans de la région du Centre-du-Québec. On remarque que 8 % des personnes handicapées de 15 à 64 ans sont en chômage et que 60 % sont inactives sur le marché du travail. Également, la pauvreté touche deux fois plus la population handicapée. 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 d'environ 11 % pour les personnes sans limitation.

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 partenaire dans l'*Entente spécifique sur l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre immigrante dans la région du Centre-du-Québec*. Plusieurs personnes immigrantes vivent des difficultés à intégrer le marché du travail et l'obtention d'un premier emploi en sol québécois ne devrait pas être considéré comme une intégration définitive en emploi car il ne correspond pas toujours aux aspirations et au potentiel professionnels de ces personnes.

Nous n'avons que peu de données régionales sur les **personnes judiciarisées adultes**. Cependant, nous savons que celles-ci sont souvent sous-scolarisées. Si la majorité n'avait pas d'emploi avant leur admission dans un établissement correctionnel, ces personnes connaissent encore plus de difficultés à intégrer un emploi après leur séjour en milieu de détention.

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

### 3. PRÉSENTATION DES ORIENTATIONS, DES STRATÉGIES ET DES CIBLES RÉGIONALES

#### 3.1 Les orientations et les stratégies

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec avait retenu **cinq orientations** pour la période 2002-2005. Quatre de ces orientations sont stratégiques et une orientation est plus spécifique à la gestion. Les stratégies d'intervention liées aux quatre orientations stratégiques ont été mises à jour, 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**

Stratégies :

- ↳ poursuivre la *Stratégie régionale sur la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre* du Conseil régional des partenaires du marché du travail;
- ↳ améliorer la connaissance et la diffusion de l'information sur les emplois disponibles;
- ↳ améliorer l'appariement entre les gens en recherche d'emploi (compétences offertes) et les emplois disponibles (compétences recherchées);
- ↳ identifier les groupes de professions et les secteurs d'activité où il y a présentement, une forte demande de main-d'œuvre et des difficultés de recrutement ou encore qui connaîtront prochainement une forte demande de main-d'œuvre ;
- ↳ favoriser l'intégration en emploi des nouveaux demandeurs à l'assistance-emploi;

- ↳ favoriser le réemploi 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;
- ↳ développer en région des formations professionnelles et techniques adaptées aux besoins locaux des entreprises;
- ↳ actualiser rapidement les compétences des personnes sans emploi vers les secteurs en croissance;
- ↳ sensibiliser les employeurs à l'identification de compétences pertinentes au poste offert, au lieu de compétences générales;
- ↳ sensibiliser certains employeurs à l'importance d'améliorer leurs conditions de travail, notamment les conditions salariales, les horaires de travail, la conciliation travail/famille, afin de faciliter leur recrutement.

Cibles relatives à cette orientation :

Nombre de <b>vacances</b> signalées au Service national de placement	11 826
Nombre de <b>nouveaux participants</b> aux interventions d'Emploi-Québec	7 179
Nombre de <b>personnes en emploi</b> 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 <b>chômage prolongé</b>	75,0%
<b>Taux d'emploi</b> des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,6%

## 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**

Stratégies :

- ↳ favoriser le rehaussement de la scolarité, particulièrement dans des formations professionnelles et techniques, en tenant compte des secteurs en croissance, des secteurs d'avenir, conformément à la *Politique gouvernementale d'éducation aux adultes et de formation continue*;
- ↳ poursuivre 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;
- ↳ favoriser le développement des compétences ou l'acquisition d'expérience de travail des personnes sans emploi et peu scolarisées, en tenant compte des secteurs en croissance, des secteurs d'avenir et des compétences de base aux postes d'entrée dans les entreprises;
- ↳ fournir aux chômeurs de longue durée des occasions d'emploi leur permettant d'acquérir une expérience de travail;
- ↳ favoriser l'intégration des femmes dans les formations offertes pour des emplois non traditionnels et celles dans les secteurs d'avenir, conformément à la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*;
- ↳ sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes, notamment dans des emplois non traditionnels;
- ↳ contribuer à la mise en œuvre de la *Stratégie nationale pour les travailleurs et travailleuses âgés de 45 ans et plus*;
- ↳ sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, sous-scolarisées et venant de perdre leur emploi;
- ↳ sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes handicapées, des personnes immigrantes, des personnes judiciairisées et des personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue;
- ↳ favoriser l'insertion sociale et le développement d'attitudes, de comportement et d'habiletés à l'emploi des personnes pour lesquelles l'accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à plus ou moins longue échéance;
- ↳ diversifier, en concertation avec les partenaires, les passerelles entre la formation et le marché du travail.

Cibles relatives à cette orientation :

Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de <b>chômage de longue durée</b>	75,0%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, <b>participants de l'assurance-emploi</b>	4 500
Nombre de participants de <b>l'assurance-emploi en emploi</b> après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 028
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, <b>prestataires de l'assistance-emploi</b>	2 500
Nombre de prestataires de <b>l'assistance-emploi en emploi</b> après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	864
<b>Taux d'emploi</b> des prestataires de <b>l'assistance-emploi</b> ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,1%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de <b>famille monoparentale</b>	941
<b>Taux d'emploi</b> des responsables de <b>famille monoparentale</b> ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,0%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de <b>moins de 30 ans</b>	2 700
<b>Taux d'emploi</b> des personnes de <b>moins de 30 ans</b> ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	49,6%
Nombre de nouveaux participants aux activités de <b>formation de base</b>	1 017
<b>Somme</b> des prestations non versées à <b>l'assistance-emploi</b> à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4 600 000 \$
<b>Somme</b> des prestations non versées à <b>l'assurance-emploi</b> à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4 800 000 \$
<b>Somme</b> des prestations non versées à <b>l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi</b> à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9 400 000 \$

### Orientation 3

#### SOUTENIR LES PERSONNES EN EMPLOI

Stratégies :

- ↳ favoriser la rétention de la main-d'œuvre par la *Stratégie régionale sur la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre*;
- ↳ favoriser le développement de formations à temps partiel permettant de s'ajuster à la réalité des employés et des employeurs;
- ↳ favoriser la formation des travailleurs en emploi à la suite de l'implantation de changements visant l'amélioration de la productivité;
- ↳ favoriser l'actualisation des compétences de base des travailleurs en emploi;
- ↳ favoriser le développement des compétences des travailleurs par le Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- ↳ favoriser, quand cela est pertinent, la participation des femmes dans le Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- ↳ supporter la main-d'œuvre licenciée collectivement;
- ↳ supporter la main-d'œuvre dont l'emploi est menacé dans leurs besoins d'adaptation liés à l'innovation, au transfert technologique, aux changements organisationnels, de production ou de marché;
- ↳ favoriser et supporter l'émergence de projets visant à prolonger la période de travail saisonnier;
- ↳ favoriser la formation permettant aux travailleurs de progresser dans l'entreprise;
- ↳ favoriser le maintien en emploi des personnes devenues handicapées suite à 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;
- ↳ 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;
- ↳ supporter les efforts des entreprises dans le vaste domaine de la gestion des ressources humaines afin de permettre l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre, qualifiante et transférable, en faisant la promotion de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* et de la *Loi*

*favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.*

Cible relative à cette orientation :

Nombre de nouvelles ententes de <b>qualification</b>	237
------------------------------------------------------	-----

#### **Orientation 4** **SOUTENIR LES EMPLOYEURS**

Stratégies :

- ↳ utiliser l'information sur les entreprises provenant de la *Liste des industries et commerces du Centre-du-Québec*;
- ↳ améliorer, avec les partenaires, le mécanisme permettant d'identifier les entreprises à risque de connaître des difficultés afin d'intervenir plus rapidement;
- ↳ arrimer le dispositif de repérage des entreprises à risque avec le dispositif de vigie et de dépistage des entreprises en difficulté du ministère du Développement économique et régional;
- ↳ soutenir les entreprises dans leur restructuration à la suite d'une croissance rapide;
- ↳ soutenir l'adaptation aux fluctuations économiques;
- ↳ favoriser l'implantation de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;
- ↳ développer une offre de service aux entreprises adaptée à leurs besoins, notamment en matière de gestion et de formation de leurs ressources humaines, d'organisation du travail, de maintien et de stabilisation de l'emploi;
- ↳ identifier et intervenir auprès des entreprises dont les emplois sont menacés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à combler leurs postes vacants;
- ↳ développer en région des formations professionnelles et techniques adaptées aux besoins locaux des entreprises;
- ↳ sensibiliser les employeurs à l'identification de compétences pertinentes au poste offert, au lieu de compétences générales;
- ↳ sensibiliser certains employeurs à l'importance d'améliorer leurs conditions de travail, notamment les conditions salariales, les horaires de travail, la conciliation travail/famille, afin de faciliter leur recrutement;
- ↳ sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes dans des emplois non traditionnels;
- ↳ sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, sous-scolarisées et venant de perdre leur emploi;
- ↳ sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes handicapées, des personnes immigrantes, des personnes judiciairisées et des personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue;
- ↳ soutenir l'implantation ou la création d'entreprises dans la région en concertation avec les partenaires régionaux ;
- ↳ développer une culture de concertation et de formation en plus de 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 *Politique nationale de la ruralité*;
- ↳ soutenir la création d'emplois dans des entreprises existantes;
- ↳ soutenir le potentiel entrepreneurial de la main-d'œuvre sans emploi;
- ↳ adapter le soutien à l'entrepreneuriat féminin aux difficultés spécifiques auxquelles les femmes entrepreneures font face.

Cible relative à cette orientation :

Nombre d' <b>entreprises nouvellement</b> aidées par une mesure active ayant entraîné un paiement	145
---------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

## Orientation 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 service aux citoyennes et aux citoyens*.

#### 4. RÉPARTITION DU BUDGET D'INTERVENTION ENTRE LES CLE

Prenons comme hypothèses que le budget régional serait de l'ordre de 19 M\$, soit le budget initial d'intervention reçu pour 2003-2004, et que le montant pour le programme *Contrat d'intégration au travail* serait de 944 000 \$. Une réserve régionale de 1,8 M\$ est gardée à la Direction régionale afin de financer les ressources externes intervenant régionalement, d'initier des projets d'envergure régionale et de supporter les CLE ayant des projets spécifiques. Ce budget, incluant les reports, aurait la répartition suivante :

	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 \$
<b>Sous-total</b>		<b>1 021 700 \$</b>	<b>1 722 300 \$</b>	<b>2 744 000 \$</b>
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 \$
<b>Sous-total</b>		<b>4 876 800 \$</b>	<b>11 379 200 \$</b>	<b>16 256 000 \$</b>
<b>Total</b>		<b>5 898 500 \$</b>	<b>13 101 500 \$</b>	<b>19 000 000 \$</b>

Cette répartition de l'enveloppe sera révisée au moment de la confirmation des crédits budgétaires alloués au Centre-du-Québec.