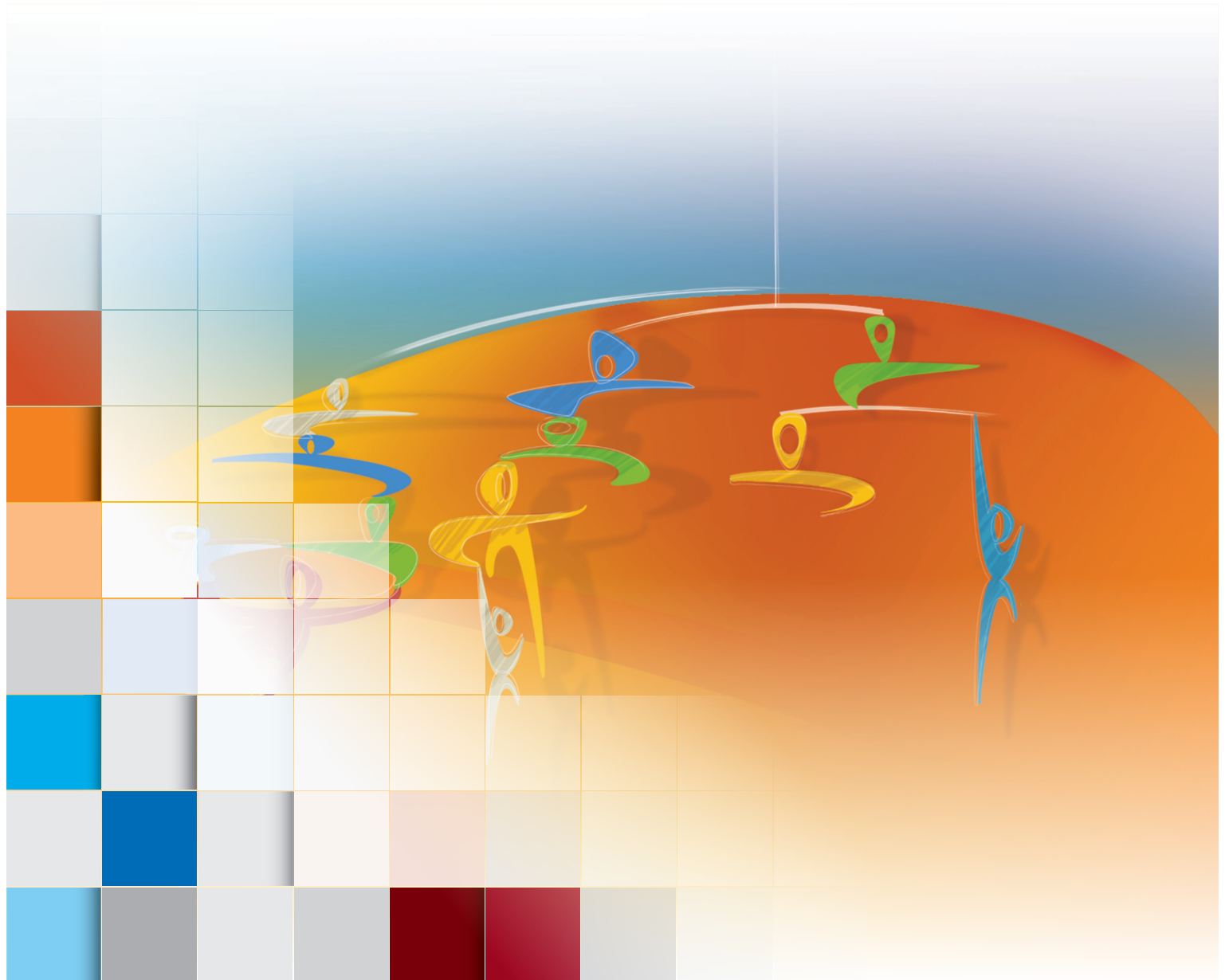




EMPLOI-QUÉBEC
PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2016-2017

Capitale-Nationale





**PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2016-2017**

Emploi-Québec
Région de la Capitale-Nationale

Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail
le 22 mars 2016

Direction de la planification, du partenariat
et de l'information sur le marché du travail

Le Plan d'action régional 2016-2017 est produit par la Direction de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail pour le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale.

Direction

Stéphane Tanguay
Directeur par intérim

Analyse et rédaction

Johanne Rivard
Analyste du marché du travail et conseillère en planification

Collaboration

Guy Faucher
Économiste

Soutien technique

France Gagné
Agente de secrétariat

Table des matières

Le message du président du conseil régional	7
Les assises du Plan d'action régional	8
1. La mission d'Emploi-Québec, sa vision, son offre de service	9
2. Les faits saillants du marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale.....	10
2.1. Le bilan de 2015	10
2.2. Le profil du territoire	14
2.3. Les perspectives d'avenir	14
3. Les enjeux et les orientations nationales	18
4. Les orientations régionales, les axes d'intervention et les stratégies.....	19
5. Les investissements budgétaires du Fonds de développement du marché du travail 2016-2017 par regroupements de mesures	25
Annexe I Le modèle de répartition budgétaire du Fonds de développement du marché du travail en 2016-2017	26
Annexe II Les indicateurs de résultats des services d'emploi.....	27
Annexe III L'indicateur de résultats des services de solidarité sociale	28
Annexe IV La composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale.....	29

LE MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CAPITALE-NATIONALE ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE PAR INTÉRIM D'EMPLOI-QUÉBEC DE LA CAPITALE-NATIONALE

Le Plan d'action régional 2016-2017 de la Capitale-Nationale, produit par Emploi-Québec, se situe dans la troisième année du cycle de planification quadriennale 2014-2018. Il s'inscrit dans une démarche de consultation particulière amorcée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, avec des entreprises et des partenaires régionaux, afin de déterminer une vision commune du contexte du marché du travail et des enjeux qui en découlent. Cette démarche a permis de dégager les stratégies régionales.

Selon les plus récentes perspectives démographiques, le phénomène de la rareté de la main-d'œuvre ne peut que s'accroître en raison des nombreux départs à la retraite et d'une entrée moins élevée de travailleuses et de travailleurs sur le marché du travail prévue au cours des prochaines années dans la région. La présence d'un faible taux de chômage, et donc d'un bassin de main-d'œuvre plus restreint, ajoute aux défis des employeurs qui éprouvent de plus en plus de difficultés à pourvoir leurs postes.

À ce titre, les efforts de mobilisation auprès des chercheurs d'emploi, et plus particulièrement auprès des groupes sous-représentés sur le marché du travail, demeure une avenue à explorer. Il importe de trouver des manières innovantes pour les accompagner, autant dans l'intégration que dans le maintien en emploi au sein des entreprises de la région.

Bien que la rareté de la main-d'œuvre reste une préoccupation pour les entreprises, le maintien et l'amélioration de la productivité des entreprises le sont également. À ce titre, l'utilisation de bonnes pratiques de gestion et la formation des travailleurs s'avèrent des gages de positionnement stratégique, autant pour l'employeur que pour l'employé.

L'évolution démographique, le marché du travail en mutation et les difficultés de recrutement vécues par les entreprises exigent des actions concrètes et c'est dans ce contexte que l'adéquation formation-emploi devient un enjeu prioritaire pour le gouvernement du Québec, et tout particulièrement pour Emploi-Québec. À cet effet, plusieurs mesures ont été proposées afin de soutenir notre mission quant au développement des compétences de base et spécialisées de la main-d'œuvre pour permettre une intégration durable en emploi et répondre aux besoins du marché du travail.

C'est donc avec un immense plaisir que le Conseil régional des partenaires du marché du travail et la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale vous présentent le Plan d'action régional 2016-2017.

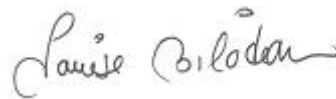
En terminant, nous tenons à remercier le personnel d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale ainsi que les partenaires impliqués pour leur engagement et leur travail exceptionnel.

Le président,



YVES FORTIN

La directrice régionale par intérim,



LOUISE BILODEAU

LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL

Emploi-Québec relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et est reconnu comme le service public d'emploi au Québec. Issu de l'intégration administrative en 2006 de l'agence du même nom et de l'Agence de la sécurité du revenu, il assure les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a la responsabilité de la planification liée aux services publics d'emploi en concertation avec la Commission des partenaires du marché du travail. La planification doit être approuvée par le gouvernement et la Commission des partenaires du marché du travail, conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.

L'exercice de planification stratégique vise quatre ans, soit la période de 2014 à 2018, et il s'appuie sur les tendances du marché du travail, les perspectives d'emploi et les consultations¹ menées en 2013 auprès des différents partenaires et acteurs du marché du travail. Il ressort de ces consultations un consensus sur la situation de l'emploi et les enjeux touchant la région de la Capitale-Nationale.

En plus des dirigeantes et des dirigeants d'entreprises, des représentantes ainsi que des représentants des organismes suivants ont participé aux discussions :

- Établissements de formation publics et privés, commissions scolaires, collèges et universités;
- Organismes à vocation économique;
- Organismes communautaires offrant des services liés à l'employabilité;
- Organismes jeunesse;
- Directions régionales de différents ministères;
- Secrétariat à la Capitale-Nationale;
- Emploi-Québec.

Les membres du Comité de planification 2014-2018 tiennent à remercier ces personnes de leur participation et de leurs judicieux commentaires.

¹ Plus de 550 entreprises ont répondu à un questionnaire portant sur leur connaissance des enjeux du marché du travail, des difficultés rencontrées en matière de gestion des ressources humaines et leurs attentes envers les services d'Emploi-Québec. Par la suite, des groupes de discussions, avec des entreprises et des partenaires, ont permis de dégager les stratégies à retenir dans la planification stratégique quadriennale 2014-2018.

1. LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC, SA VISION, SON OFFRE DE SERVICE

Mission

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

Vision

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

Offre de service

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services aux particuliers s'inscrivent dans un continuum de services axés sur l'emploi qui permet d'assurer un parcours fluide et un accompagnement adéquat en vue de l'intégration au marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels qui sont offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles², Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière de dernier recours. Ainsi, elle soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les incite à exercer des activités facilitant leur insertion sociale et professionnelle et leur participation active à la société.

Grâce à son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux portant sur l'amélioration du niveau et de la qualité de la vie des Québécoises et des Québécois ainsi qu'à la réduction de la pauvreté.

2. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

2. LES FAITS SAILLANTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE

2.1. Le bilan de 2015

Le Québec

Les conditions du marché du travail se sont améliorées au Québec au cours de l'année 2015, avec une création nette d'emplois chez les 15 ans et plus de 37 300 (+0,9 %). Le taux d'activité et le taux d'emploi progressent respectivement de 0,1 et de 0,2 point de pourcentage, atteignant 64,8 % et 59,9 %.

La création d'emplois s'étant opérée à un rythme légèrement supérieur à celui de la population active, qui a crû de 34 200 (+0,8 %), le bassin des chômeurs est mis à contribution et leur nombre diminue (-3 100) de 2014 à 2015. Le taux de chômage s'est réduit de 0,1 de point de pourcentage pour atteindre 7,6 % en 2015.

Au cours des 40 dernières années, ce taux a été inférieur seulement qu'en deux occasions, soit en 2007 (7,3 %) et en 2008 (7,2 %).

Pour les 15-64 ans, les indicateurs du marché du travail au Québec évoluent dans des directions semblables (taux d'activité : +0,9 point de pourcentage [78,9 %]; taux d'emploi : +0,9 point de pourcentage [72,8 %]³, taux de chômage : -0,2 point de pourcentage [7,6 %]). Ce sont autant de signes d'un resserrement du marché du travail qui pourrait se poursuivre considérant qu'il reste encore une marge pour se rendre aux conditions qui prévalaient en 2008, alors que le taux de chômage de ce groupe était de 7,3 %.

La région de la Capitale-Nationale

En 2015, la région franchit pour la première fois le seuil des 400 000 emplois, comptant plus précisément 400 900 emplois, soit 12 200 emplois de plus qu'en 2014 (+3,1 %), représentant près du tiers de la création d'emplois observée au Québec. En fait, le dynamisme de la région s'observe depuis plusieurs années, car, bien qu'elle occupe moins de 10 % du total des emplois du Québec, la région s'est approprié 19 % des emplois qui s'y sont créés depuis 2008.

Puisque la création d'emplois excède en nombre l'accroissement de la population active (+9 200; +2,2 %), il y a plus de 3 000 chômeurs (-13,2 %) de la région qui ont renoué avec l'emploi en 2015. Le taux de chômage s'en trouve diminué de 0,8 point de pourcentage, passant de nouveau sous la barre des 5 %, à 4,7 % précisément, ce qui s'approche de la valeur record observée pour cet indicateur, soit 4,4 %, en 2008.

³ Ces deux taux sont plus élevés que leur pendant canadien (taux d'activité de 78 % et taux d'emploi à 72,5 %) : il s'agit de la première fois que le Québec coiffe le Canada pour le taux d'emploi, et la troisième année consécutive pour le taux d'activité. Cette performance prend tout son relief lorsqu'on prend acte qu'au début des années 2000 il existait un différentiel de l'ordre de trois points de pourcentage en défaveur du Québec

Ce bas taux de chômage place la région en tête de l'ensemble des régions du Québec. Au même titre, la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec occupe le premier rang au Québec. Et lorsqu'on étend la comparaison aux RMR canadiennes, Québec atteint le troisième rang, derrière Guelph (ON) et Régina (SK); depuis 2008, il s'agit de la cinquième présence de Québec parmi les trois premières RMR canadiennes pour le faible taux de chômage.

Le travail à temps plein et le travail à temps partiel

En 2015, la région de la Capitale-Nationale présente une structure d'emploi au sein de laquelle le temps partiel compte pour 20,3 %, une part légèrement supérieure à la moyenne provinciale (19,7 %).

Le tableau suivant illustre bien cette différence qui est tributaire de la structure d'emploi observée dans la région. En effet, celle-ci présente une plus grande proportion d'emplois dans le secteur de la production de services que l'ensemble du Québec. Cette différence compte du fait que la part de l'emploi à temps partiel s'y trouve presque quatre fois supérieure à celle des emplois du secteur de la production de biens.

DÉCOMPOSITION DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL				
	La Capitale-Nationale		Le Québec	
	Part des emplois temps partiel	Part emploi total	Part des emplois temps partiel	Part emploi total
Emploi total	20,3 %		19,7 %	
Production de biens	5,4 %	14,6 %	5,8 %	20,4 %
Production de services	22,9 %	85,4 %	23,3 %	79,6 %

L'emploi à temps partiel reçoit parfois mauvaise presse, surtout lorsqu'une partie importante de la création d'emplois y est associée. Toutefois, un recul est observé depuis une vingtaine d'années au Québec pour la part du travail à temps partiel pour des raisons involontaires.

Ainsi, la tendance à la hausse du recours au temps partiel exprime davantage une préférence plutôt qu'une réalité affligeante pour les travailleurs.

À ce titre, au sein de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les pays qui affichent la proportion plus élevée d'emplois à temps partiel (la Hollande à 38,5 %, la Suisse à 26,9 %, l'Australie à 25,2 %, le Royaume-Uni à 24,1 %) représentent autant de marchés du travail considérés très attractifs.

Le marché du travail selon l'âge

Les segments de la population contribuent de façon différente au marché du travail, tant par leur croissance démographique que par leur participation au marché du travail et à l'emploi. Le tableau suivant illustre que les groupes dont le poids démographique augmentent le plus, les 55-64 ans et les 65 ans et plus, ont également une présence accrue en emploi.

Croissance de la population et de l'emploi par groupes d'âge, de 2000 à 2015 région de la Capitale-Nationale (taux de croissance annuel moyen, en %)		
	Population (%)	Emploi (%)
15 ans et plus	1,0	2,1
15-24 ans	0,2	1,8
25-54 ans	0,4	1,3
55-64 ans	3,1	6,8
65 ans et plus	1,8	12,3

Voici quelques faits saillants de l'évolution observée de 2014 à 2015 pour les différents groupes d'âge :

- D'abord, pour la population de 15 à 64 ans, le taux d'activité (82,5 %) et le taux d'emploi (78,6 %) se sont accrus pour atteindre des niveaux records pour la région dans les deux cas, et un même record pour toutes les régions dans le deuxième cas;
- La présence en emploi des 15 à 24 ans s'accroît de quelque 3 600 personnes (+6,4 %), dont 1 500 chômeurs de ce groupe qui occupent maintenant un emploi. Le taux de chômage diminue à 7,4 % (-0,8 point de pourcentage), un record régional;
- Les personnes âgées de 25 à 54 ans affichent un taux d'activité de 92,8 % (en hausse de 1,8 point de pourcentage), une valeur record pour la région de la Capitale-Nationale ainsi que pour l'ensemble des régions au Québec;
- La population de 55 ans et plus augmente encore sa présence sur le marché du travail avec un taux d'activité en hausse de 0,9 point de pourcentage, à 33,3 %;
- Chez les 55 ans et plus, le taux d'emploi est passé à 31,5 %, représentant une hausse de 2,4 points de pourcentage.

Les personnes immigrantes et le marché du travail de la RMR de Québec

La disponibilité plus restreinte des données sur la population immigrante au sein de l'Enquête sur la population active requiert quelques aménagements. D'abord, la prochaine section décrit la réalité du marché de la RMR de Québec, plutôt que la région administrative de la Capitale-Nationale, comme le reste du document.

Ensuite, la comparaison porte ici sur des périodes formées de moyennes de trois années. Ainsi, la moyenne de 2013 à 2015 sera présentée ci-après comme la période actuelle, alors que la moyenne de 2006 à 2008 sera présentée ci-après comme étant la période précédente.

Pour la période actuelle, les immigrants admis⁴ composent 6,4 % de la population de 15 ans et plus de la RMR de Québec et 6,6 % de l'emploi. La part de ce groupe au sein de la population est en hausse de 2,3 points de pourcentage dans la RMR de Québec, comparativement à la période précédente (2006 à 2008).

⁴ Immigrants admis : Personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence.

Ce groupe affiche un taux d'emploi de 68,0 %, cet indicateur s'élevait précédemment à 65,7 %; la population de la région qui est née au Canada affiche pour sa part un taux d'emploi de 65,1 %.

Il s'avère utile de camper la réalité régionale au sein d'un ensemble de 13 RMR canadiennes⁵ comparables par leurs tailles, puisque leur population de 15 ans et plus est de 250 000 à 1 000 000 de personnes en 2015 :

- Avec cette part de 6,4 % de la population de 15 ans et plus, la RMR de Québec se classe en queue de peloton quant à cet indicateur. Malgré cela, près du tiers de la hausse de la population totale de la RMR entre les deux périodes est le fait d'immigrants admis;
- Les immigrants admis représentent actuellement 6,6 % de l'emploi dans la RMR (4,2 % précédemment). Cette part modeste est cohérente avec la part au sein de la population, mais le fait qu'elle l'excède est unique au sein du bassin des 13 RMR étudiées. Le taux d'emploi témoigne encore plus clairement de cette relation, car
 - Québec est la seule RMR qui présente un taux d'emploi des immigrants admis supérieur à celui de la population née au Canada,
 - le taux d'emploi des immigrants admis de la région est d'ailleurs le plus élevé des 13 RMR actuellement, comme c'était d'ailleurs le cas précédemment.

Évolution de la clientèle prestataire d'assurance-emploi

Les données des prestataires d'assurance-emploi présentent, en 2015, une hausse du nombre de prestataires en ce qui concerne le marché de l'emploi régional et une légère hausse quant à l'ensemble du Québec.

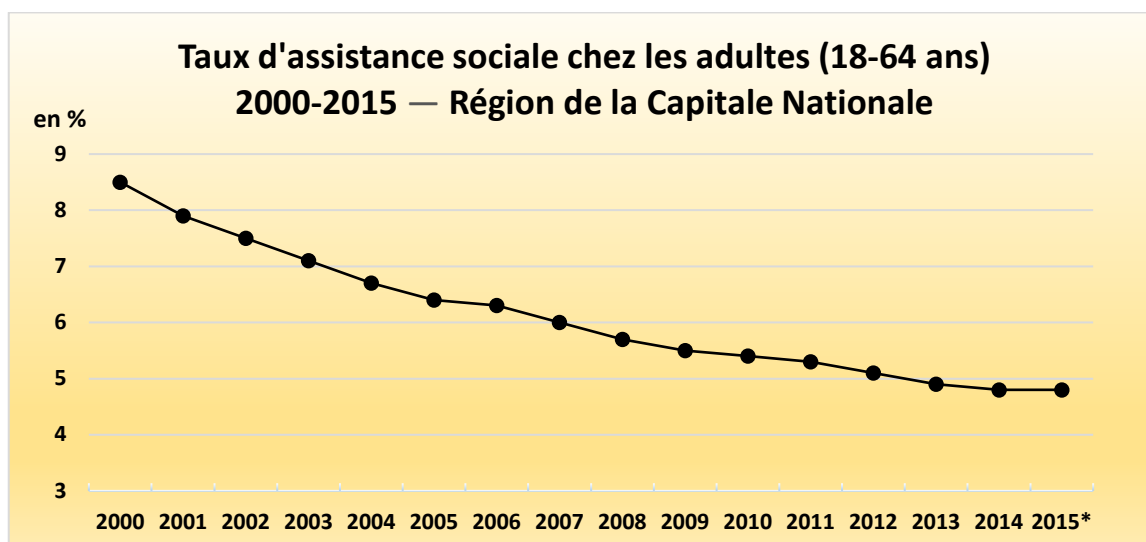
MOYENNE ANNUELLE DU NOMBRE DE PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI PAR CLE			
	2014	2015	Variation (en %)
CLE de Baie-Saint-Paul	916	878	-4,2
CLE de Beauport	2 752	2 867	4,2
CLE de Charlesbourg	3 727	3 874	3,9
CLE de La Côte-de-Beaupré	1 058	1 089	2,9
CLE de La Malbaie	1 403	1 385	-1,3
CLE de Portneuf	2 215	2 132	-3,7
CLE des Quartiers-Historiques	1 355	1 398	3,2
CLE de Sainte-Foy	5 153	5 406	4,9
Région de la Capitale-Nationale	18 579	19 028	2,4
RMR de Québec	18 427	19 077	3,5
Province de Québec	247 449	248 251	0,3

Source : Service Canada, données compilées par la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale.

⁵ Cet ensemble de RMR canadiennes est composé, d'est en ouest, de : Halifax, Québec, Ottawa-Gatineau, Oshawa, Hamilton, St. Catharines-Niagara, Kitchener-Cambridge-Waterloo, London, Windsor, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Victoria.

Évolution de la clientèle des programmes d'assistance sociale

Le graphique suivant illustre l'évolution de la part des adultes de la région qui sont prestataires de l'aide sociale de 2000 à 2015, la tendance étant toujours à la baisse. Le taux dans la région pour 2015 s'élève à 4,8 % (6,5 % pour la province).



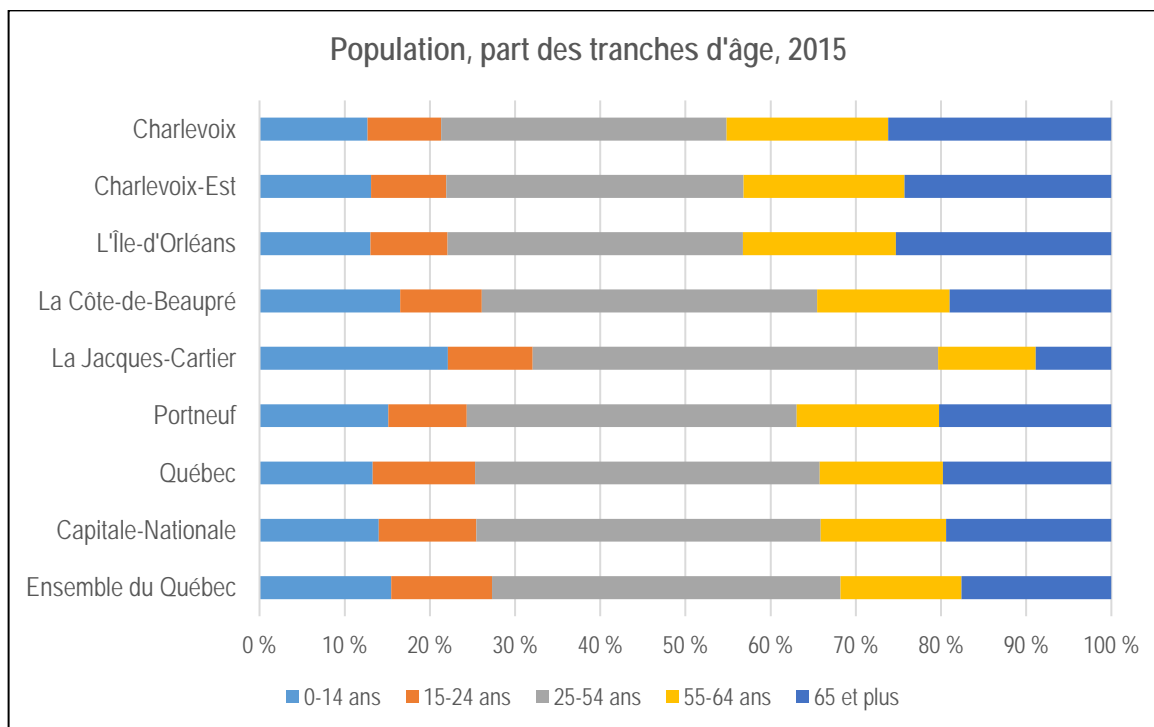
Source : Fichiers administratifs du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

2.2. Le profil du territoire

POPULATION DE LA RÉGION PAR MRC ET SON ÉVOLUTION									
	MRC de Charlevoix-Est	MRC de Charlevoix	MRC de L'Île-d'Orléans	MRC de La Côte-de-Beaupré	MRC de La Jacques-Cartier	Agglomération de Québec	MRC de Portneuf	Capitale-Nationale	Le Québec
2015	13 315	15 987	6 544	27 246	41 494	580 639	52 230	737 455	8 263 600
CROISSANCE DEPUIS									
2011	-0,6 %	-2,1 %	-3,0 %	3,2 %	10,7 %	3,6 %	4,8 %	3,7 %	3,2 %
2001	-0,8 %	-5,6 %	-5,2 %	27,2 %	53,6 %	11,6 %	14,0 %	13,2 %	11,7 %

Source : Calculs d'Emploi-Québec d'après les données de l'Institut de la statistique du Québec.

Au gré des migrations et des populations qui y sont localisées depuis plus longtemps, le profil démographique de chaque MRC évolue différemment. Ce sont souvent les plus jeunes familles qui migrent, ce qui explique que les MRC qui enregistrent des diminutions de population tendent à afficher des profils plus âgés.



Source : Institut de la statistique du Québec.

2.3. Les perspectives d'avenir

Au Québec, le produit intérieur brut (PIB) réel a crû à un rythme de 1,4 % au cours des 11 premiers mois de l'année 2014, comparativement à la même période en 2013, c'est-à-dire à un taux légèrement inférieur à celui anticipé par les prévisionnistes. Il n'empêche que la reprise américaine s'est matérialisée et que les prévisions font anticiper une croissance de 1,9 % pour 2015. La région de la Capitale-Nationale devrait bénéficier de cette croissance, notamment grâce à l'activité du secteur des services et aussi à l'exportation de biens, ce que corroborent les prévisions.

L'activité du secteur de la construction a ralenti depuis 2013, une année historique, mais elle demeure néanmoins importante. La Commission de la construction du Québec prévoit que le nombre d'heures de travail diminuera, mais qu'il demeurera relativement élevé et sera comparable à celui de 2010 à 2012. La vigueur des secteurs institutionnels et industriels⁶ supplée toujours à la diminution du nombre de mises en chantier résidentiel.

Le tableau suivant présente la demande relative à l'emploi estimée par Emploi-Québec pour les principaux secteurs économiques. Cette demande inclut celle issue de la croissance économique et exclut celle issue du remplacement de travailleurs. Un taux de croissance annuel de l'emploi de

6. La construction institutionnelle et commerciale conservera un bon rythme au cours des prochaines années. La construction de l'amphithéâtre de Québec étant en voie d'être terminée, les ouvriers trouveront du travail sur les chantiers actuels ou qui sont annoncés, notamment l'agrandissement des Galeries de la Capitale (200 M\$), le réaménagement de l'autoroute Henri-IV (50 M\$), l'agrandissement du Musée national des beaux-arts du Québec (90 M\$), l'agrandissement de l'Aéroport international Jean-Lesage (225 M\$) et du Port de Québec (750 M\$), la rénovation de la Citadelle de Québec (165 M\$), la construction d'un nouvel hôpital à Baie-Saint-Paul (376 M\$) et l'agrandissement de l'Hôpital de l'Enfant-Jésus (2 G\$).

0,9 % est anticipé pour la période 2013-2017. Il en ressort que certains secteurs devraient croître plus rapidement que la moyenne pendant cette période :

- Soins de santé et assistance sociale;
- Commerce de détail;
- Finances, assurances, immobilier et location;
- Services professionnels, scientifiques et techniques.

DEMANDE RELATIVE À L'EMPLOI ET TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN DANS LES PRINCIPAUX SECTEURS		
Secteurs	2012 (en milliers d'emplois)	TCAM
Soins de santé et assistance sociale	57,6	Entre 1 % et 2 %
Commerce de détail	45,0	Entre 1 % et 2 %
Finances, assurances, immobilier et location	28,7	Entre 1 % et 2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	35,4	Entre 1 % et 2 %
Services d'enseignement	34,0	Entre 0 % et 1 %
Information, culture et loisirs	14,1	Entre 1 % et 2 %
Hébergement et restauration	26,1	Entre 0 % et 1 %
Transports et entreposage	14,4	Entre 1 % et 2 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	13,8	Entre 1 % et 2 %
Commerce de gros	9,3	Entre 1 % et 2 %
Fabrication	23,9	Entre 0 % et 1 %
Emploi total	383,8	0,9 %

TCAM : Taux de croissance annuel moyen.

Source : Emploi-Québec, perspectives sectorielles 2013-2017.

La réduction attendue du taux de chômage tient sa source de la croissance économique, qui semble vouloir se maintenir, et des changements démographiques qui provoquent une quantité élevée de postes à pourvoir afin de remplacer les emplois libérés par les départs à la retraite. Le taux de chômage régional devrait diminuer encore, jusqu'à tendre vers 4 %, seuil autour duquel la contribution du bassin des chômeurs à la croissance de l'emploi devient plus difficile, ce qui compliquera le recrutement des entreprises.

Les entreprises de la région profitent du signal de prospérité envoyé par le faible taux de chômage régional qui encourage la migration de travailleurs d'autres régions ou de telles conditions ne prévalent pas. De même, ces entreprises peuvent également retenir des diplômés formés par le réseau régional de l'éducation, qui attire naturellement les étudiants de l'est du Québec.

Cependant, les entreprises avisées verront à développer d'autres éléments pour attirer la main-d'œuvre, car la permanence des avantages présentés précédemment n'est en rien garantie. En effet, la situation de l'emploi pourrait changer au Québec, et une autre région pourrait développer une attractivité semblable. De même, le vieillissement de la population pourrait limiter le nombre d'étudiants que l'est du Québec enverrait dans la région.

Comme pour toute ressource se raréfie, il conviendra pour les entreprises de moduler leur gestion des ressources humaines pour faire face à cette réalité. La recherche d'une candidature exigera de la souplesse, en modulant les compétences à satisfaire et en investissant pour former la main-d'œuvre disponible et adapter la production à cette rareté accrue de travailleurs.

Emploi-Québec assure la meilleure utilisation des ressources humaines disponibles en soutenant les employeurs de la région dans la recherche d'un positionnement stratégique en présentant la nécessité de rechercher les gains de productivité et en promouvant l'utilisation des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines.

Au même titre, il sera utile de faire cheminer vers leur potentiel les clientèles exposées au chômage ou au sous-emploi (un emploi dont les exigences sont inférieures à la qualification d'un individu qui l'occupe). La suppression des obstacles rencontrés par cette clientèle à la recherche d'emploi contribuera à l'amélioration de son employabilité et à faire croître le bassin de main-d'œuvre local.

3. LES ENJEUX ET LES ORIENTATIONS NATIONALES

À la suite des résultats des consultations régionales et de la mise en place de la Stratégie de recrutement, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale a décidé de prioriser et de regrouper certaines orientations nationales.

ENJEUX	ORIENTATIONS NATIONALES	ORIENTATIONS RÉGIONALES
L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent.		Favoriser l'adéquation formation-emploi afin de répondre aux besoins régionaux du marché du travail.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accélérer l'insertion en emploi des personnes prête à intégrer le marché du travail. 2. Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail. 	Favoriser l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail, particulièrement celles faisant partie des groupes sous-représentés.
	<ol style="list-style-type: none"> 3. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité. 4. Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre. 	Favoriser le maintien en emploi de la main-d'œuvre dans les entreprises de la région, structurer leur gestion des ressources humaines et ainsi favoriser l'amélioration de leur productivité.
L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale.	5. Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale.	Soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, et contribuer ainsi à briser le cycle de la pauvreté par l'insertion en emploi.
L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail ainsi qu'aux changements de l'environnement interne.	<ol style="list-style-type: none"> 6. Poursuivre l'adaptation de la prestation de service, l'organisation territoriale et l'amélioration des processus de travail. 7. Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail. 8. Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi. 	Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée et performante en réponse aux besoins des clientèles et du marché du travail.

4. LES ORIENTATIONS RÉGIONALES, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES

Dans le cadre des travaux entourant cette planification 2014-2018, la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale souhaitaient déterminer les enjeux du marché du travail de notre région. À cette fin, les résultats de la consultation réalisée en 2013, auprès de leurs partenaires et des entreprises de la région, ont permis à ces derniers de travailler en concertation pour déterminer des enjeux ainsi que plusieurs pistes d'intervention possibles pour régler les différentes problématiques auxquelles ils font face.

Le Conseil a pris en considération les principales problématiques mentionnées par les acteurs de la région lors de la consultation, lesquelles servent d'assises à cette planification de quatre ans.

- Dans un marché du travail concurrentiel, une région où la population vieillit a tout avantage à reconnaître et à développer le potentiel de l'ensemble de sa population. Il faut donc s'assurer que toutes les personnes qui le veulent peuvent accéder au marché du travail, en soutenant davantage celles qui éprouvent des difficultés d'intégration, particulièrement les jeunes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, les travailleuses et les travailleurs expérimentés et la clientèle des programmes d'assistance sociale. Ces personnes pourront avoir besoin d'une aide soutenue. Il importe que cette aide soit modulée en fonction du degré d'éloignement à l'emploi.
- La rareté de la main-d'œuvre à laquelle la région de la Capitale-Nationale fera face pourrait compromettre autant la productivité des entreprises que leur pérennité. Dans cette optique, il est primordial que tous les talents disponibles sur le territoire soient mis à contribution et que les personnes qui occupent déjà un emploi puissent bénéficier de formation et de la reconnaissance de leurs compétences, et ce, afin que leur maintien sur le marché du travail soit assuré. Pour répondre aux besoins supplémentaires de main-d'œuvre, les initiatives régionales visant à soutenir les efforts de recrutement des entreprises de la région (p. ex., missions de recrutement, recrutement hors région, etc.) devront prioriser la recherche de travailleuses et de travailleurs qualifiés. Il devient essentiel de prévoir les besoins de main-d'œuvre sur une longue période.
- Le partage de l'information stratégique, les échanges entre les partenaires et les entreprises et la réalisation de projets communs (projets pilotes ou structurants) sont des gages de succès. Les acteurs associés à l'emploi veulent converger vers un même but, mettre en place des solutions et prioriser les interventions innovantes afin de procurer de l'emploi à tous. Le plan d'action doit permettre de tirer profit des forces de chacune des parties prenantes et de faire en sorte que les orientations stratégiques portent sur des choix éclairés, pragmatiques et communs visant une meilleure adéquation entre la main-d'œuvre, les talents disponibles, les emplois à pourvoir et les compétences requises pour les exercer.

ORIENTATION 1 Favoriser l'adéquation formation-emploi afin de répondre aux besoins régionaux du marché du travail	
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
<ul style="list-style-type: none">• L'intervention concertée avec l'ensemble des partenaires pour répondre à des besoins spécifiques du marché du travail de la région.	<ul style="list-style-type: none">• Impliquer davantage l'entreprise, ou un regroupement d'entreprises, dans la définition des compétences recherchées et dans les moyens pour y répondre.• Mettre en œuvre des projets de formation structurants qui impliquent les partenaires concernés et qui intègrent plus d'activités de formation offertes directement en entreprise.
INDICATEURS	
➤ Nombre de nouveaux projets mis en oeuvre répondant aux critères des stratégies ou aux objectifs convenus.	

ORIENTATION 2 Favoriser l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail, particulièrement celles faisant partie des groupes sous-représentés.	
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
<ul style="list-style-type: none"> • La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'innovation en matière de processus de préparation et d'accompagnement des clientèles éloignées du marché du travail, et ce, afin de favoriser l'emploi comme finalité. • Intégrer l'Information sur le marché du travail (IMT) dans les tâches des intervenantes et des intervenants ainsi que dans le processus de prise de décisions.
<ul style="list-style-type: none"> • Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion en emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser des initiatives de placement et de maintien en emploi pour une intégration durable. • Faciliter la poursuite de la francisation des personnes immigrantes afin de leur permettre d'accéder au marché du travail. • Augmenter le nombre de personnes adultes inscrites à la formation en alphabétisation.
<ul style="list-style-type: none"> • L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation d'appoint ou qui risquent de perdre leur emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revoir l'application des critères d'admissibilité au financement de la formation en faveur des travailleuses et des travailleurs saisonniers afin d'améliorer leur employabilité.
<ul style="list-style-type: none"> • Le soutien à la mobilité intrarégionale et interrégionale de la main-d'œuvre. <ul style="list-style-type: none"> – Mettre en place des mécanismes d'échanges interrégionaux sur les chercheurs d'emploi et les entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les initiatives d'échanges interrégionaux déjà mis en place, que ce soit dans le domaine du partage de l'information sur le marché du travail ou encore des projets de mobilisation de la main-d'œuvre visant à pourvoir un emploi précis.
<ul style="list-style-type: none"> • L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée. 	<ul style="list-style-type: none"> • Guider les employeurs quant aux nombreuses possibilités et aux avantages que présente le fait de recourir à des ressources diversifiées. • Favoriser ou entreprendre l'accompagnement en entreprise, autant pour le travailleur que pour l'employeur.
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi ➤ Nombre de nouveaux participants aux mesures et aux services ➤ Nombre de nouveaux participants, personnes immigrantes ➤ Nombre de participants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi 	

ORIENTATION 3 Favoriser le maintien en emploi de la main-d'œuvre dans les entreprises de la région, structurer leur gestion des ressources humaines et ainsi favoriser une amélioration de leur productivité.	
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
<ul style="list-style-type: none"> • Les mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté. 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer l'utilisation de l'IMT auprès des entreprises. • Accompagner les entreprises saisonnières dans la diversification de leur offre de service afin de leur permettre de retenir à long terme leurs ressources humaines. • Entreprendre l'appariement entre les entreprises en voie de fermeture et les entreprises aux prises avec des pénuries de ressources.
<ul style="list-style-type: none"> • Une approche diagnostique globale en gestion des ressources humaines pour favoriser la productivité et l'amélioration des conditions de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) chez les employeurs de la région afin d'améliorer leur productivité et leur compétitivité. • Faire connaître l'importance de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et accompagner les employeurs de la région dans ce domaine. • Informer les entreprises en matière de conditions de travail pour qu'elles demeurent attractives et ainsi favoriser le maintien de la main-d'œuvre. • Mettre en œuvre des modes de formation variés et reconnus avec les entreprises, les établissements de formation, les différents comités sectoriels et les mutuelles de formation.
<ul style="list-style-type: none"> • Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration ou au maintien en emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir le Programme d'apprentissage en milieu de travail, la reconnaissance des compétences et des acquis ainsi que les activités préparatoires aux tests d'équivalence de niveau secondaire. • Accompagner les entreprises qui veulent offrir de la formation à des travailleurs déjà expérimentés et favoriser ainsi la mobilité interne. • Soutenir la formation de formateurs en entreprise. • Soutenir les entreprises qui veulent développer et offrir des modes de formation par apprentissage dans leur milieu de travail.
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre de nouvelles entreprises aidées ➤ Nombre de nouvelles entreprises aidées grâce à des interventions d'embauche intégrée ➤ Nombre de participants au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 	

ORIENTATION 4 Soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale et ainsi contribuer à briser le cycle de la pauvreté par l'insertion en emploi.	
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
<ul style="list-style-type: none"> • L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre de la stratégie d'intervention renforcée, consolider la démarche en accompagnant la clientèle vers l'emploi.
<ul style="list-style-type: none"> • La saine gestion des fonds publics. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer les programmes d'aide financière de façon rigoureuse et équitable.
<ul style="list-style-type: none"> • La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se rapprocher des communautés locales pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale par l'emploi. • Prendre part activement à l'entente sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. • Soutenir les initiatives de mobilisation régionale visant la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale par l'emploi pour les personnes les plus vulnérables.
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre total des sorties de l'aide financière de dernier recours ➤ Nombre de nouveaux prestataires de l'aide sociale 	

ORIENTATION 5	
Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée et performante en réponse aux besoins des clientèles et du marché du travail.	
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RETENUES
<ul style="list-style-type: none"> • La collaboration des partenaires concernés par l'appui à la persévérance des participantes et des participants aux mesures actives. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffuser et mettre en œuvre le plan d'action.
<ul style="list-style-type: none"> • La réussite du partenariat doit s'appuyer sur des notions de souplesse, de transparence de l'information et de résultats concrets. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir les différents comités de partenaires (forum des ressources externes, groupes de travail avec le réseau de l'éducation, etc.) afin de partager l'information nécessaire pour établir un partenariat efficient.
<ul style="list-style-type: none"> • L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des projets d'appariement entre les agents d'emploi et les conseillers aux entreprises afin de faciliter le placement et le maintien en emploi des clientèles. • En collaboration avec nos partenaires, faire progresser l'adéquation formation-emploi vers l'adéquation formation-compétence-emploi afin de répondre rapidement aux besoins des employeurs.
<ul style="list-style-type: none"> • Prévention de l'abandon par une souplesse et une adaptation des mesures et des services. 	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un groupe de travail afin d'instaurer un service d'accompagnement soutenu tout au long du parcours de la clientèle plus éloignée, autant pour l'individu que pour l'employeur, et ce, jusqu'à l'intégration complète et durable en emploi.
<ul style="list-style-type: none"> • L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les rencontres régionales avec les représentants de l'assurance-emploi et s'assurer de la réussite des arrimages de séances de groupe. • Poursuivre l'implication du comité consultatif pour faciliter la gestion des changements qui seront à mettre en place au sein de notre région.
<ul style="list-style-type: none"> • Les allègements administratifs pour les citoyennes et les citoyens, ainsi que pour les entreprises, en collaboration avec Services Québec. • Développement du nouveau modèle de présence territoriale relatif à l'optimisation, à la modernisation et à la simplification de la prestation des services gouvernementaux. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir l'espace d'Emploi-Québec dans le bureau de Services Québec situé à Lebourgneuf afin de rendre accessible l'IMT à une nouvelle clientèle. • Publiciser, au bureau du Registraire des entreprises situé également à Lebourgneuf, les services d'Emploi-Québec destinés aux représentants des entreprises. • Effectuer la mise en œuvre et le suivi de l'expérimentation du nouveau modèle de présence territoriale, au bureau de Services Québec (Lebourgneuf), selon les paramètres fixés par les autorités.
INDICATEURS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Taux d'emploi des participants ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi ➤ Taux d'emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi ➤ Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi 	

5. LES INVESTISSEMENTS BUDGÉTAIRES DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2016-2017 PAR REGROUPEMENTS DE MESURES

Afin d'orienter l'investissement régional et local, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale propose une répartition du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) en fonction de quatre grands regroupements de mesures : Formation, Ressources externes, Autres mesures aux individus et Services aux entreprises.

Les pourcentages suggérés pour chaque regroupement de mesures serviront de guide et donneront une place prépondérante aux choix découlant des stratégies régionales et locales au cours de la prochaine année.

Cette proposition prend en compte, à titre de part régionale, environ 4 millions de dollars transférés au ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sous forme de contribution à la formation pour la clientèle d'Emploi-Québec. Voici donc les orientations budgétaires 2016-2017 proposées par le Conseil.

En 2016-2017, le regroupement Formation, avec 44 %, continue de représenter le plus fort pourcentage d'investissement. Plusieurs raisons expliquent ce choix, dont la nécessité, pour une bonne partie de la clientèle, d'acquérir des compétences de base ou une formation professionnelle ou technique facilitant l'intégration au marché du travail. De plus, les entreprises signalent de façon constante des besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Le regroupement Ressources externes, comprenant les mesures Préparation en emploi et Services d'aide à l'emploi, devrait atteindre 25 %, tandis que le regroupement Autres mesures aux individus devrait représenter 17 % du budget total. Ce dernier regroupement comprend des mesures telles que le Contrat d'intégration au travail, les Subventions salariales (expérience de travail) et le Soutien au travail autonome. Le regroupement Services aux entreprises devrait représenter 14 % du budget total. Il comprend la Concertation pour l'emploi, les Subventions salariales (entreprises privées), le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et la Mesure de formation — Volet entreprise incluant la formation continue.

Le contexte de mutations profondes du marché du travail incite le Conseil à soutenir des projets à caractère innovant. Un budget représentant 1 % du Fonds de développement du marché du travail est prévu pour la mise sur pied de projets qui apporteraient une réponse originale aux besoins du marché du travail.

ANNEXE I LE MODÈLE DE RÉPARTITION BUDGÉTAIRE DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2016-2017

Le modèle de répartition budgétaire retenu pour le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est le même depuis quelques années. Dans un premier temps, une part relative est déterminée à partir des bassins d'entreprises et de prestataires présents sur le territoire des centres locaux d'emploi (CLE). Cette part relative est ensuite modulée en fonction d'un coefficient d'utilisation des crédits du FDMT, attribués au cours de la dernière année pour les mesures et les services touchant respectivement les entreprises et les individus, selon leur statut.

C'est un modèle « 15-25-60 », qui est défini selon une pondération des trois indicateurs suivants :

- le nombre d'entreprises compte pour 15;
- le nombre de prestataires de l'assistance sociale sans contraintes à l'emploi et aptes au travail compte pour 25;
- le nombre de prestataires d'assurance-emploi aptes au travail et actifs compte pour 60.

Répartition du budget FDMT 2016-2017 par CLE

CLE	Pondération de 15		Pondération de 25		Pondération de 60		Pondération totale par CLE
	Entreprises		Prestataires de l'assistance sociale sans contraintes et avec contrainte temporaire		Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs		
	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 15	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 25	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 60	
Baie-Saint-Paul	4,4 %	0,7	1,0 %	0,3	4,8 %	2,8	3,8
Beauport	10,0 %	1,5	17,9 %	4,5	15,0 %	9,0	15,0
Charlesbourg	13,5 %	2,0	23,0 %	5,7	20,3 %	12,2	19,9
La Côte-de-Beaupré	3,4 %	0,5	2,1 %	0,5	5,7 %	3,4	4,4
La Malbaie	4,2 %	0,6	2,8 %	0,7	7,4 %	4,4	5,7
Portneuf	7,2 %	1,1	6,4 %	1,6	11,3 %	6,8	9,5
Quartiers-Historiques	17,3 %	2,6	26,5 %	6,6	7,4 %	4,5	13,7
Sainte-Foy	40, %	6,0	20,3 %	5,1	28,1 %	16,9	28,0
Services régionalisés						-	
TOTAL =	100 %	15,0	100,0 %	25,0	100,0 %	60,0	100,0

Sources : Prestataires de l'assistance sociale sans contraintes, fichiers administratifs du MESS, moyenne annuelle de octobre 2014 à septembre 2015.

Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs, fichiers administratifs d'Emploi-Québec, moyenne annuelle de octobre 2014 à septembre 2015.

Entreprises de moins de 150 employés, LIC, données de janvier 2016 (excluant les secteurs des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux).

ANNEXE II LES INDICATEURS DE RÉSULTATS DES SERVICES D'EMPLOI

Le tableau qui suit présente les cibles de résultats.

Indicateurs	Cibles régionales 2015-2016	Cibles régionales 2016-2017	CLE de Bate-Saint-Paul	CLE de Beauport	CLE de Charlesbourg	CLE de La Côte-de-Beaupré	CLE de La Malbaie	CLE de Portneuf	CLE des Quartiers-Historiques	CLE de Sainte-Foy
Entreprises : Interventions d'embauche intégrée	187	187	8	19	26	6	8	14	32	74
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	20 115	20 000	650	3 231	4 276	860	1 111	1 875	2 987	5 010
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	10 126	10 010	325	1 617	2 140	430	556	939	1 495	2 508
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes d'assistance sociale	6 947	6 871	70	1 233	1 577	145	191	439	1 821	1 395
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 172	3 133	32	562	720	66	87	200	830	636
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	9 857	9 857	463	1 477	2 006	564	725	1 115	731	2 776
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 877	3 877	182	581	789	222	285	439	288	1 091
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	933	933	41	93	126	32	39	67	162	373
Nombre de participants au CDRCMO	478	484	Données traitées au CLE de Sainte-Foy							484
Personnes immigrantes : nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	2 704	2 588	Données non réparties localement							
Taux d'emploi des participants ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	51,8 %	52,3 %	Données non réparties localement							
Taux d'emploi des participants des programmes de l'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	43,6 %	40,8 %								
Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	46,3 %	46,8 %								

ANNEXE III L'INDICATEUR DE RÉSULTATS DES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Emploi-Québec a, pour l'année 2016-2017, défini une cible pour les indicateurs de résultats en matière de solidarité sociale. La région de la Capitale-Nationale entend contribuer à l'atteinte de ce résultat.

Indicateur	Cibles régionales 2016-2017	Cibles régionales 2015-2016	CLE de Baie-Saint-Paul	CLE de Beauport	CLE de Charlesbourg	CLE de La Côte-de-Beaupré	CLE de La Malbaie	CLE de Portneuf	CLE des Quartiers-Historiques	CLE de Sainte-Foy
Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de 5 jours ouvrables	85 %	85 %	Données non réparties localement							

ANNEXE IV LA COMPOSITION DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CAPITALE-NATIONALE

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET LE MILIEU DE LA FORMATION
FORTIN, Yves Secrétaire général Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches (CSN)	THIAULIER, Pascal Vice-président-conseil CGI	BUTEAU, Richard Directeur du service de placement Pavillon Alphonse-Desjardins Université Laval
GAGNON, Jacynthe Présidente Fédération de la Rive-Nord (UPA)	DUMAS, Andrée Directrice générale Signalisation Ver-Mac inc.	DEMERS, Bertrand Centrale des syndicats du Québec (CSQ) Commission scolaire de la Capitale
MALTAIS, Claude Conseiller régional Québec-Chaudière-Appalaches Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	MASCART, Anne-Sophie Directrice des ressources humaines Matériaux Audet inc. — Saint-Marc-des-Carières et Québec	ROBITAILLE, Manon Présidente Commission scolaire de la Capitale
TESSIER, Guylaine Trésorière Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches (CSN)	GAUTHIER, Ginette Directrice générale Le Domaine Forget de Charlevoix inc.	GILBERT, Carol Directeur de la formation continue et du service aux entreprises Cégep Garneau
BADEAU, Michel Responsable de points de service Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	MATTE, Christian Directeur financier S. Huot inc.	SENNEVILLE, Isabelle Directrice La Croisée
CYR, Patrick Coordonnateur régional Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	BUSSIÈRES, Lucie Directrice générale Coopérative de solidarité de services à domicile de Québec	FOY, Richard Directeur général Le Pignon bleu — La maison pour grandir

MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE LE SECRÉTARIAT À LA CAPITALE-NATIONALE	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE LE MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INNOVATION ET DES EXPORTATIONS	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE LE MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE
ROY, Hugo Directeur du développement régional Secrétariat à la Capitale-Nationale	TALBOT, Jean-François Directeur régional Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations	RIOUX, Christine Directrice des relations avec les partenaires par intérim Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	À confirmer — DR abolie en juin 2014 Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Louise Bilodeau, directrice régionale par intérim d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, est membre d'office et secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale.

PLAN
D'ACTION
RÉGIONAL
2016-2017