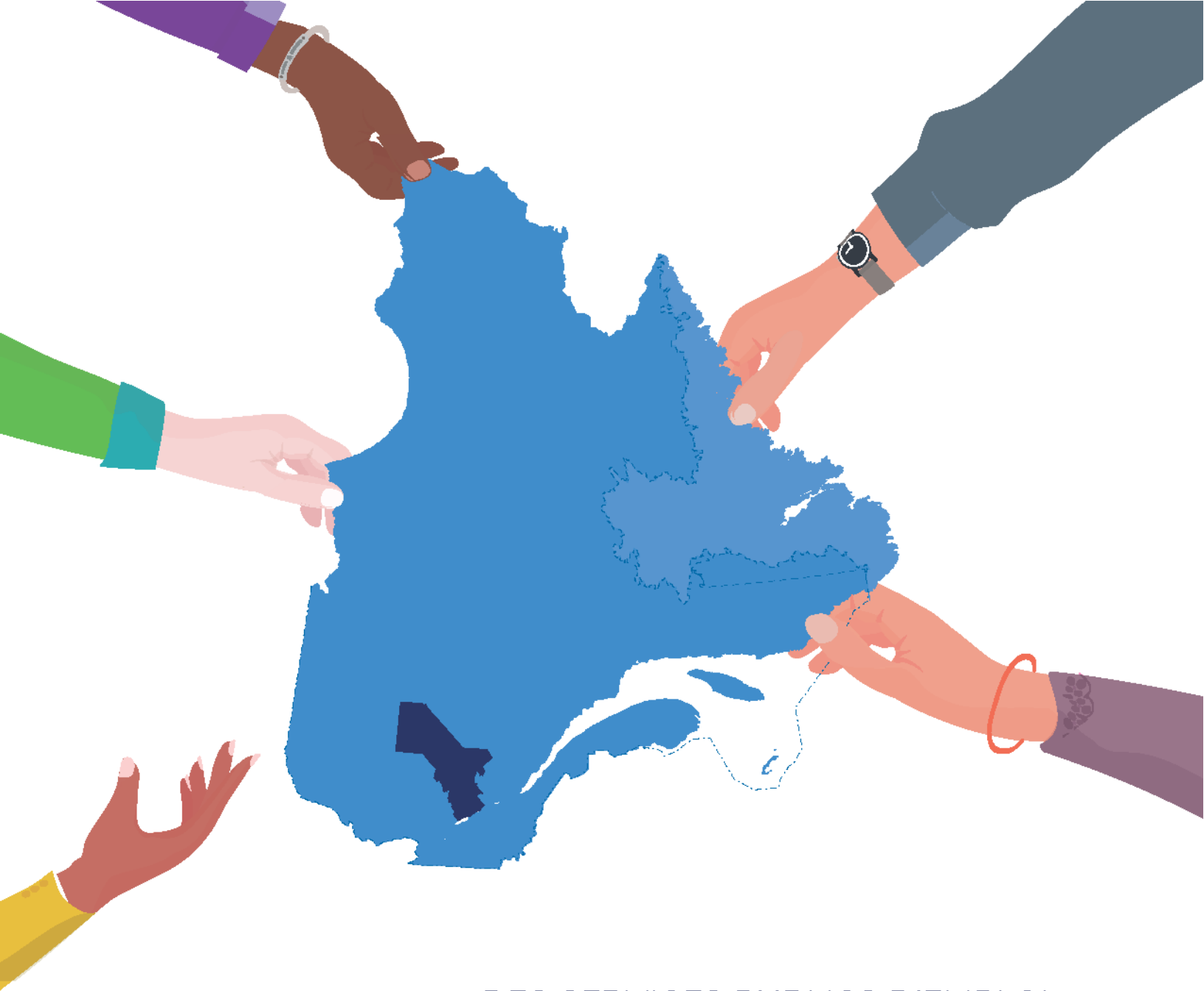




DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI À VOTRE PORTÉE

PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION
GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC
DE LA MAURICIE
2023-2024

Direction et coordination

Patricia Plante

Directrice du marché du travail
et des services spécialisés

Rédaction

Geneviève Thériault

Agente de recherche à la
planification et à l'évaluation

En collaboration avec

Karine Désautniers

Analyste du marché du travail

Bertrand Barré

Adjoint exécutif

Élizabeth Hébert

Technicienne administrative

Note : Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les hommes que les femmes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et les tableaux.

Table des matières

Mot de la directrice générale par intérim de Services Québec.....	7
Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail	8
2. Présentation de la Direction générale de Services Québec de la Mauricie	9
Mission et mandats	9
Offre de services.....	9
Structure organisationnelle.....	9
Ressources allouées.....	9
Partenariat régional.....	10
3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui concernent la Direction générale de Services Québec.....	12
3.1 Recul de l'emploi malgré un taux de chômage historiquement bas.....	12
Graphique : Répartition de la population active selon le sexe et le groupe d'âge – Mauricie, 2012-2022.....	12
Graphique : Projections de la population âgée de 20 à 64 ans – Province et Mauricie – Scénario de référence.....	14
3.2 Principaux défis et enjeux de la Mauricie	16
4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs	19
La Planification stratégique 2023-2027.....	19
Les orientations stratégiques du Plan stratégique 2023-2027 du MESS.....	19
Les priorités de la Direction générale de Services Québec pour l'année 2023-2024	19
Orientations générales	20
4.1 Accroître la participation de tous au développement social et économique	21
Interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi	22
Les enjeux du Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi.....	22
Les orientations et les axes d'intervention	23
4.2 Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement personnel	29
4.3 Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle	29
5. Annexes	31
Annexe 1 : Budgets d'intervention du Fonds de développement du marché du travail	31
Annexe 2 : Indicateurs de résultats et cibles.....	32
Annexe 3 : Organigramme de la Direction générale de Services Québec de la Mauricie	33
Annexe 4 : Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail	34

MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE PAR INTÉRIM DE SERVICES QUÉBEC

Je vous présente avec fierté le Plan d'action de la Direction générale de Services Québec de la Mauricie pour l'exercice 2023-2024, par lequel sont exprimés les engagements pris par notre équipe en matière de services publics d'emploi, de solidarité sociale et de renseignements généraux.



Les consultations ayant précédé la production du plan ont mis en lumière le caractère crucial de la complémentarité des services et de leur accessibilité face aux défis connus, dont la lutte à la pauvreté et la rareté de main-d'œuvre.

C'est dans cet état d'esprit que nous nous sommes donné quatre objectifs, soit de :

- Accompagner la clientèle en vue de l'intégration et le maintien en emploi, et mobiliser la clientèle plus éloignée du marché du travail;
- Améliorer la qualification des clientèles sans emploi et celle des travailleurs afin de faire face aux défis du marché du travail;
- Mobiliser les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines et le développement des compétences, notamment dans une optique de rétention du personnel et de rehaussement de la productivité;
- Consolider les arrimages entre les services publics d'emploi, les services de solidarité sociale, les organismes spécialisés en employabilité et les partenaires afin de sans cesse accroître la proximité et la qualité des services.

Le plan d'action régional vient préciser les interventions qui seront privilégiées dans l'atteinte de ces objectifs, en respect des mandats et responsabilités confiées ainsi que des ressources allouées.

Il s'agit en quelque sorte d'un guide, où converge les priorités gouvernementales, les orientations du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et les besoins signifiés dans la région. Il fait également écho à la planification stratégique du Ministère ainsi qu'au *Plan stratégique 2020-2024* de la Commission des partenaires du marché du travail, auquel se greffe la programmation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

J'entreprends l'exercice 2023-2024 avec confiance quant à la portée des actions retenues et aux collaborations qui en faciliteront la réalisation. Je termine en remerciant chaleureusement les membres du personnel, remarquablement dévoués, professionnels et animés par la volonté de faire la différence.

A stylized handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Brigitte Blais'.

BRIGITTE BLAIS

MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL



J'ai de nouveau le privilège de présenter la section sur les services publics d'emploi qui fait partie intégrante du Plan d'action régional 2023-2024 de la Direction générale de Services Québec de la Mauricie.

Rappelons qu'afin d'optimiser la portée de ses services et de ses résultats, Services Québec se voit confier par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la gestion des interventions régionales des services publics d'emploi en concertation avec les partenaires du marché du travail réunis au sein de son Conseil régional.

Cette planification des activités en matière de main-d'œuvre et d'emploi, se rapporte plus spécifiquement aux axes d'intervention et stratégies d'action qui seront mises en œuvre en 2023-2024 en Mauricie pour réaliser la mission des services publics d'emploi. Cette mission consiste à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre d'individus, à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés, à développer les compétences de la main-d'œuvre et à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines en entreprise.

Depuis la fin de l'état d'urgence sanitaire, les indicateurs du marché du travail reflètent à nouveau la situation observée avant la pandémie et l'ampleur de la pénurie s'est même accrue considérant que le taux de chômage est plus bas qu'avant et le nombre de postes vacants plus élevé. Les besoins de travailleurs qualifiés ou non sont ainsi importants, et cela ici comme ailleurs.

Dans ce contexte, l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail, revêt un caractère éminemment stratégique, tout comme le rehaussement des compétences et la qualification de la main-d'œuvre. À ces enjeux, se greffent d'autres défis en matière notamment de transition verte, d'organisation du travail, d'adaptation à la transformation numérique et technologique, ainsi que de gestion d'une main-d'œuvre diversifiée, de diplomation, d'immigration et de productivité. Les représentants de la main-d'œuvre, des entreprises, de l'éducation, des organismes spécialisés en employabilité, du développement local et régional et les différents ministères et organismes publics s'intéressent à tous ces sujets et se concertent pour leur apporter des solutions innovantes et structurantes.

En vertu des mandats qui leur sont conférés, les membres du Conseil régional jouent ainsi un rôle influent dans la détermination et les réponses aux besoins du marché du travail régional. Ses membres entendent d'ailleurs continuer à s'impliquer activement dans les travaux de cette instance partenariale de concertation régionale en faveur de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Enfin, conformément aux dispositions législatives, le plan d'action régional des services publics d'emploi est proposé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail en vue d'une recommandation par la Commission des partenaires du marché du travail pour une approbation par la ministre de l'Emploi.

A handwritten signature in black ink, reading 'Paul Lavergne'. The signature is stylized with a large, looping 'P' and a long horizontal stroke at the end.

PAUL LAVERGNE

2. PRÉSENTATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC DE LA MAURICIE

MISSION ET MANDATS

La Direction générale de Services Québec de la Mauricie adhère à la mission et aux mandats du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), à savoir de soutenir la participation de la population, des entreprises, des organismes et des communautés au développement et à la prospérité du Québec. Il accompagne ses clientèles et favorise leur autonomie. Il offre un accès simplifié aux services gouvernementaux.

OFFRE DE SERVICES

À cet effet, la Direction générale a pour mandat de s'assurer que soient offerts, à travers son réseau de bureaux locaux de Services Québec, l'accompagnement aux citoyens et aux entreprises dans leurs démarches administratives auprès du gouvernement, l'accès aux services en ligne offerts sur Québec.ca, les services universels d'emploi (l'information sur le marché du travail et le placement), l'information gouvernementale en situation d'urgence, le Service québécois de changement d'adresse, les services de commissaire à l'assermentation, les services liés au Directeur de l'état civil et à d'autres registres de l'État dont le Registre des entreprises du Québec.

Elle s'assure également que soient offerts les services de solidarité sociale, soit l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires de l'assistance sociale qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche d'emploi.

En collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail, la Direction générale de Services Québec planifie et assure l'offre de services aux personnes pouvant entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ainsi qu'aux entreprises voulant développer les compétences de leurs employés et améliorer la gestion de leurs ressources humaines.

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

Pour remplir sa mission, Services Québec dispose en Mauricie d'un réseau de six bureaux locaux dispersés sur ses territoires, soit à La Tuque, Louiseville, Sainte-Thècle, Sainte-Geneviève-de-Batiscan, Shawinigan et Trois-Rivières. Des services spécialisés de soutien au réseau sont également pris en charge à la Direction générale. Pour sa part, la gestion des programmes d'assistance sociale est régionalisée et est assurée au Centre régionalisé administratif de la Mauricie (CRAM).

RESSOURCES ALLOUÉES

Pour offrir des services à ses différentes clientèles, les services publics d'emploi en Mauricie disposent d'importantes ressources. Sur le plan budgétaire, le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) octroie un budget initial de l'ordre de 38,0 M \$ à la région pour réaliser des interventions auprès des individus et des entreprises.

En ce qui a trait aux ressources humaines, la Direction générale de Services Québec de la Mauricie dispose d'une enveloppe de 155,2 ressources équivalentes à temps complet allouées et autorisées. Pour répondre à ses besoins en effectifs, la Direction générale

réalise en mode continu un exercice de gestion prévisionnelle de sa main-d'œuvre puisque les mouvements de personnel et les départs à la retraite génèrent un renouvellement d'employés.

PARTENARIAT RÉGIONAL

Le partenariat représente la pierre d'assise de la structure des services au sein de la Direction générale de Services Québec. Dans cette section, les principaux partenaires de la Direction générale sont présentés.

Conseil régional des partenaires du marché du travail

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail joue un rôle stratégique dans la détermination des orientations régionales des services publics d'emploi. Constituée de manière collégiale et paritaire de représentants de la main-d'œuvre, d'entreprises et des milieux communautaire et de l'éducation ainsi que du développement local et régional, cette instance de concertation régionale en faveur de la main-d'œuvre et de l'emploi favorise un partenariat fructueux entre les différents intervenants du marché du travail.

Organismes spécialisés en employabilité de la main-d'œuvre

La Direction générale de Services Québec et les organismes spécialisés en employabilité de la main-d'œuvre entretiennent un partenariat étroit afin d'apporter des réponses adaptées aux besoins de la clientèle qui évoluent en fonction des changements sur le marché du travail.

En Mauricie, les services publics d'emploi ont signé, en 2022-2023, 33 ententes de soutien financier avec 19 organismes spécialisés en employabilité pour des Services d'aide à l'emploi, Projets de préparation à l'emploi, Initiatives ciblées pour travailleurs expérimentés, Mesure de formation de la main-d'œuvre - volet coordination pour entreprise d'entraînement, ainsi que huit ententes de subvention, soit quatre projets Jeunes en mouvement vers l'emploi et quatre projets destinés aux jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation. Parmi ces ressources, on retrouve les carrefours jeunesse-emploi, le centre de recherche d'emploi, une entreprise d'entraînement, les services spécialisés de main-d'œuvre ainsi que les organismes s'adressant spécifiquement aux personnes handicapées, aux femmes, aux personnes immigrantes, aux Autochtones et aux personnes judiciairisées.

Conférence administrative régionale

Relevant de la Direction régionale du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH), la Conférence administrative régionale (CAR) réunit l'ensemble des ministères et organismes publics afin de favoriser la cohérence et l'harmonisation de l'action gouvernementale en région.

La Direction générale de Services Québec participe à la CAR et à son comité *économique* qui regroupent les dirigeants régionaux des ministères et organismes publics dont l'action a une incidence notable sur le développement économique de la Mauricie. Ce comité a pour mandat de favoriser la concertation et la cohérence des actions par un partage d'informations et de suivis de dossiers économiques régionaux.

Table régionale de l'éducation

La Table régionale de l'éducation de la Mauricie (TREM) réunit les représentants des Centres de services scolaires, des collèges privé et publics de la région ainsi que ceux de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Les dirigeants régionaux de Services Québec, du MAMH et du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie (MEIE) siègent également à cette instance de concertation. Le partenariat qui en découle fait rayonner l'éducation en contribuant au développement socioéconomique des collectivités locales et régionales.

Un représentant de la Direction générale de Services Québec participe également aux travaux du comité adéquation formation-emploi de la TREM dont le mandat consiste à développer une réponse adaptée aux besoins des employeurs et de la main-d'œuvre actuelle et future en matière d'acquisition et de développement des compétences.

Alliance pour la solidarité de la Mauricie

Le Consortium en développement social de la Mauricie est mandataire de l'Alliance régionale pour la solidarité qui administrait un budget de 5,7 M\$ alloué à la région par le Fonds québécois d'initiatives sociales pour la période 2018-2023. L'Alliance poursuivra ses travaux en 2023-2024 avec un financement additionnel de 971 k\$ accordé par le ministère de la Solidarité sociale et de l'Action communautaire.

Membre du comité directeur de cette instance régionale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la Direction générale de Services Québec s'assure du respect et du suivi des projets issus des différents territoires de la Mauricie, en fonction des priorités d'actions régionales déterminées par les membres du Consortium.

Ressources sociocommunautaires

En matière de services alloués aux prestataires de l'aide financière de dernier recours, la Direction générale de Services Québec de la Mauricie conclut des ententes de partenariat avec différentes ressources des sphères communautaires, de la santé et des services sociaux, en matière par exemple d'itinérance, de santé mentale, de sécurité alimentaire, de transport durable ou encore de violence conjugale. Ces ententes ont pour objectif d'atténuer les situations pouvant mener au dénuement de la clientèle en facilitant l'accès à l'aide financière de dernier recours et en diminuant les délais de traitement, notamment avec les organismes de défense des droits sociaux. Ces partenariats permettent un arrimage optimal en complémentarité avec le rôle de chacun des organismes ainsi qu'un accompagnement plus fluide au bénéfice des prestataires.

Ententes sectorielles de développement

Depuis mai 2017, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale permet la conclusion d'ententes sectorielles de développement avec différents partenaires, notamment les gouvernants locaux et les ministères sectoriels. En Mauricie, la Direction générale est signataire de trois ententes sectorielles qui ont été renouvelées et qui sont toujours en vigueur. Ces ententes de développement s'appliquent aux secteurs du développement social, de l'économie sociale et de l'agriculture et l'agroalimentaire. Les services publics d'emploi contribuent à ces partenariats sectoriels en soutenant la coordination des travaux relatifs à ces trois ententes, ainsi que par l'entremise de son offre de service auprès des individus et des entreprises.

3. L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX QUI CONCERNENT LA DIRECTION GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC

Pour bien planifier les interventions en matière de services publics d'emploi, une lecture partagée de la situation du marché du travail de la Mauricie s'avère essentielle. Un regard est ici particulièrement posé sur l'offre et la demande de main-d'œuvre.

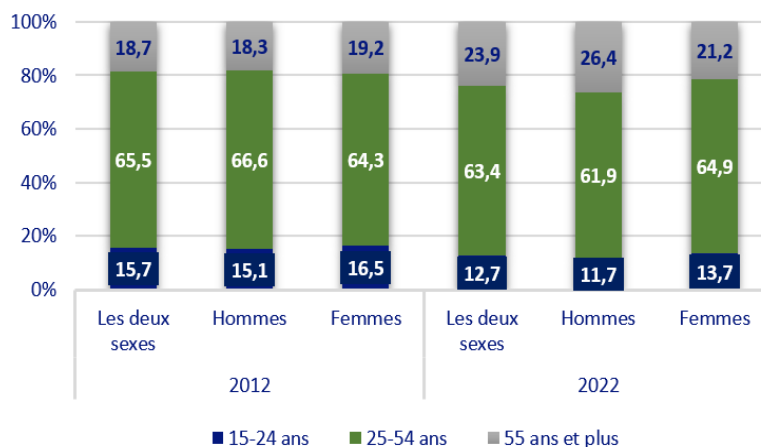
3.1 REcul DE L'EMPLOI MALGRÉ UN TAUX DE CHÔMAGE HISTORIQUEMENT BAS¹

Le Québec a vu sa population active (+1,1 %) et son nombre de personnes en emploi (+3,0 %) s'accroître en 2022 par rapport à l'année précédente chez les 15 ans et plus. À l'inverse, la Mauricie a connu un recul de ces deux indicateurs. En 2022, la région comptait 122 300 personnes actives (en emploi ou en chômage) parmi sa population, soit 5 600 personnes de moins qu'en 2021 (-4,4 %). Le nombre de personnes en emploi a aussi reculé, soit de 3 800 (-3,2 %) pour s'établir à 116 800. Environ sept personnes en emploi sur dix qui se sont retirées du marché du travail étaient à temps plein (68,4 %).

La baisse de la population active s'explique principalement par les départs à la retraite. De 2021 à 2022, la province a enregistré une hausse de 1,6 % des 55 ans et plus dans sa population active, alors que la Mauricie a connu un recul de 11,5 % (-3 800) de l'activité dans ce groupe d'âge. Ces données démontrent l'impact du vieillissement de la population plus accéléré en Mauricie par rapport à celui de la province.

Au cours de la période 2012-2022, contrairement au Québec où la population active des 15 ans et plus a augmenté (+5,7 %), la région a plutôt connu une baisse (-4,2 %). Le recul a été de 4 600 jeunes de 15-24 ans et de 6 200 personnes de 25-54 ans. Cependant, le nombre de gens actifs de 55 ans et plus s'est accrue de 5 300. La hausse du nombre de 55 ans et plus est aussi un phénomène vécu au niveau provincial en raison du vieillissement de la population et d'une plus grande participation de ce groupe d'âge au marché du travail depuis 2012. En 2022, les 55 ans et plus représentent près de 24 % de la population active de la Mauricie comparativement à 20,4 % au Québec, alors que la part des jeunes de 15-24 ans est de moins de 13 % (13,6 % au Québec).

Répartition de la population active selon le sexe et le groupe d'âge
Mauricie, 2012-2022



¹ Statistique Canada, Enquête sur la population active. Données annuelles révisées 2022. Compilation spéciale de Services Québec Mauricie.

En 2022, dans la région, les femmes représentent un peu moins de la moitié de la population active (48,2 %), ce qui est légèrement plus qu'au Québec (47,3 %). Leur participation au marché du travail mauricien s'est accrue de 2,1 points de pourcentage (p.p.) au cours de la dernière décennie.

Population active (15 ans+) Mauricie et le Québec, 2012-2022				
	Part relative en 2012		Part relative en 2022	
	Mauricie	Québec	Mauricie	Québec
Hommes	53,9%	52,7%	51,8%	52,7%
Femmes	46,1%	47,3%	48,2%	47,3%

Si l'on s'attarde plus spécifiquement sur certains indicateurs du marché du travail des 15-64 ans, on constate qu'en 2022, le taux de chômage provincial est historiquement bas (4,3 %), et la Mauricie ne fait pas exception (4,5 %).

Bien qu'il y ait un faible écart entre le taux de chômage régional et provincial, tant le taux d'activité que le taux d'emploi de la Mauricie demeurent sous ceux de la province d'environ 5 p.p.

La Mauricie est la 2^e région du Québec à avoir le taux d'activité et le taux d'emploi les plus bas.

Indicateurs du marché du travail en 2022 par région, 15-64 ans			
	Taux de chômage (%)	Taux d'activité (%)	Taux d'emploi (%)
Chaudière-Appalaches	1,9	83,7	82,1
Centre-du-Québec	2,6	83,9	81,7
Abitibi-Témiscamingue	3,1	81,0	78,5
Estrie	3,3	79,3	76,7
Capitale-Nationale	3,5	84,2	81,2
Outaouais	3,6	80,8	77,9
Laurentides	3,7	80,6	77,6
Saguenay - Lac-Saint-Jean	3,7	80,0	77,0
Montréal	3,8	82,3	79,2
Côte-Nord & Nord-du-Québec	4,2	77,1	73,9
Ensemble du Québec	4,3	81,0	77,5
Laval	4,3	80,2	76,7
Mauricie	4,5	75,6	72,2
Bas-Saint-Laurent	4,6	81,4	77,7
Lanaudière	4,7	81,4	77,6
Montréal	5,8	79,6	75,0
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	9,9	73,9	66,7

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE TOUJOURS PRÉSENTE²

Au quatrième trimestre de 2022, la Mauricie dénombrait environ 5 945 postes vacants, soit une baisse de 6,0 % par rapport au trimestre précédent (-10,0 % au Québec). Même si ces données témoignent d'un certain ralentissement en termes d'embauches potentielles, par rapport à la même période en 2019 (2 870), cela représente une augmentation de 107 %. En trois ans, le taux de postes vacants est passé de 2,9 à 5,2 % (3,4 à 5,4 % au Québec). À titre indicatif, on calculait environ un chômeur par poste vacant au quatrième trimestre de 2022 comparativement à trois chômeurs par poste vacant au même trimestre de 2019.

Selon l'ampleur du ralentissement économique attendu en 2023, il faut s'attendre, d'une part, à ce que le nombre de postes vacants diminue en cours d'année, et d'autre part, à

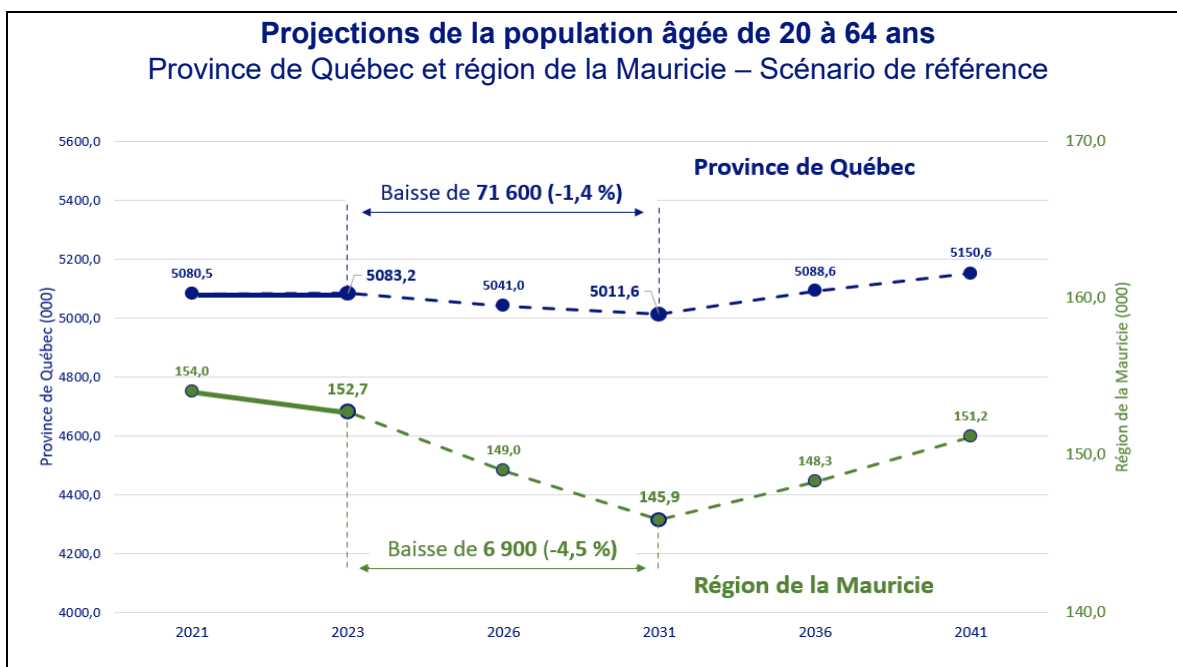
² Statistique Canada. Enquête sur les postes vacants et les salaires. Données trimestrielles désaisonnalisées.
Statistique Canada. Enquête sur la population active. Chômage. Donnée trimestrielle.

assister à une légère remontée du nombre de chômeurs. Malgré le contexte actuel, l'évolution démographique anticipée dans la région laisse entrevoir que la rareté de main-d'œuvre perdurera.

BASSIN RESTREINT DE TRAVAILLEURS POTENTIELS

Selon les perspectives démographiques 2021-2041 de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), la Mauricie devrait enregistrer une baisse importante de sa population âgée de 20-64 ans (principale force de travail) sur l'horizon de vingt ans. Au cours de cette période, l'ISQ projette que la population totale mauricienne, actuellement estimée à 281 163, devrait augmenter de 8,0 % (+22 000). Cet accroissement devrait être caractérisé par une forte hausse de la population des 65 ans et plus (+30,2 %), par un accroissement moindre des 0-19 ans (+5,9 %) et par une baisse des 20-64 ans (-1,8 %).

Le graphique qui suit démontre clairement la disparité entre la région de la Mauricie et la province. Pour le Québec, l'ISQ anticipe que la population de 20 à 64 ans devrait décroître de 1,4 % de 2023 à 2031, alors que dans la région, ce bassin de population devrait diminuer de 4,5 % (-6 900). Un constat intéressant à soulever est que l'ISQ projette que la population des 20-64 ans reviendrait à un niveau supérieur en 2041 au Québec par rapport à celui de 2021, alors que ce n'est pas le cas pour la Mauricie. Ce qui signifie que non seulement le bassin de travailleurs potentiels devrait rétrécir de façon importante en région d'ici 2031, mais même d'ici 2041, on ne retrouvera pas le même bassin de travailleurs potentiels. Les entreprises devront s'habituer à produire autant sinon plus en contexte de hausse de la population globale, avec moins de travailleurs pour les années à venir.



Note: Les totaux peuvent différer des sommes en raison des arrondissements.

Source : Institut de la statistique du Québec, [Population selon le groupe d'âge et le sexe, scénario Référence A2022, Québec, 2021-2066](#), 2022-07-25. Compilation spéciale de Services Québec Mauricie.

Afin d'accroître sa population, et par le fait même, le bassin de travailleurs potentiels, la Mauricie devra compter sur l'apport de la migration (arrivées moins départs), car

l'accroissement naturel (naissances moins décès) s'avère négatif depuis 1998; la région est d'ailleurs l'une des rares au Québec dans cette situation.

En 2020-2021, la Mauricie enregistrait son plus haut solde net de migration interrégionale en vingt ans, soit 3 493 personnes avaient quitté une autre région administrative du Québec pour s'établir dans la région. En 2021-2022, ce solde était de 2 843, pour un total de 6 336 personnes sur deux ans. De ce nombre, environ deux personnes sur cinq (38 %) étaient âgées entre 45 et 64 ans. La région semble davantage attractive pour ce groupe d'âge, qui représente un bassin potentiel de travailleurs expérimentés. Cependant, il faut tenir compte du phénomène possible de retour en région à la retraite en raison du coût de la vie moins élevé en Mauricie.

La population de la Mauricie s'accroît d'une part, par cette migration en provenance d'autres régions du Québec, et d'autre part, par l'accueil de migrants en provenance soit des autres provinces canadiennes ou de l'extérieur du pays. En 2021-2022, le solde migratoire avec l'extérieur de la province était de 1 811 personnes. À titre informatif, environ 1 % des immigrants internationaux admis au Québec en 2021-2022 ont choisi de s'établir en Mauricie.

Bien que cette migration contribue favorablement à la hausse de la population mauricienne et qu'une proportion puisse participer au marché du travail, il faut considérer que ce sont aussi des consommateurs/utilisateurs de biens et services. Par conséquent, la migration peut exacerber la pression par une hausse de la demande et sur les besoins de main-d'œuvre.

FAIBLE PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL³

L'inflation élevée ainsi que la hausse des taux d'intérêt influencent le pouvoir d'achat des ménages, ce qui pourrait entraîner un ralentissement économique. Le coût du capital a explosé pour les entreprises et, avec la diminution attendue des dépenses de consommation, certaines entreprises pourraient être tentées de retarder des projets d'investissements. Bien que ce soit compréhensible, cela est peu souhaitable puisque le Québec accuse un retard de productivité important par rapport aux pays de l'OCDE.

La Mauricie est la 3^e région avec le PIB par heure travaillée le plus faible au Québec.

Productivité du travail, 2015 et 2020, PIB (\$) par heure travaillée			
Région administrative ¹		Productivité	
		2015	2020
		En \$ par heure	
01	Bas-Saint-Laurent	49,07	58,37
02	Saguenay-Lac-Saint-Jean	49,23	62,02
03	Capitale-Nationale	51,35	67,24
04	Mauricie	48,54	56,72
05	Estrie	46,61	57,76
06	Montréal	59,48	69,57
07	Outaouais	49,56	66,88
08	Abitibi-Témiscamingue	60,47	80,93
09-10	Côte-Nord et Nord-du-Québec	90,67	122,63
11	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	52,49	74,44
12	Chaudière-Appalaches	51,66	59,15
13	Laval	51,35	66,18
14	Lanaudière	45,00	56,34
15	Laurentides	50,81	70,07
16	Montérégie	52,89	66,59
17	Centre-du-Québec	45,13	53,02
Ensemble du Québec		54,05	66,84
Régions ressources		63,19	83,00
Régions manufacturières		50,07	62,37
Régions urbaines		56,32	68,65

De façon générale, la productivité du travail est plus élevée dans les régions où l'économie repose davantage sur des industries qui sont des grandes utilisatrices de capital physique (matériel et outillage) plutôt que celles qui emploient le plus de main-d'œuvre, comme la Mauricie.

3.2 PRINCIPAUX DÉFIS ET ENJEUX DE LA MAURICIE

La qualité et la quantité du travail exécuté par les personnes en emploi sont des facteurs déterminants de la prospérité économique et du bien-être d'une collectivité. En ce sens, l'organisation du travail et la participation optimale d'une diversité d'individus au marché du travail revêt une grande importance. L'année 2023 recèlera encore de nombreux enjeux pour les organisations : la résilience et la créativité s'avèrent nécessaires pour affronter les défis.

PLACEMENT, INTÉGRATION ET MAINTIEN EN EMPLOI

L'incertitude actuelle rend difficile de prévoir l'évolution future de la conjoncture économique et ses effets sur le marché du travail. Le bassin de main-d'œuvre rétrécit et les employeurs éprouvent toujours des difficultés de recrutement. Malgré les possibilités de croissance de l'emploi limitées dans la région, en raison de la situation démographique,

³ Selon le découpage géographique des régions administratives au 1er mai 2016. Ce découpage ne tient pas compte des modifications aux limites territoriales de l'Estrie et de la Montérégie entrées en vigueur en juillet 2021. Les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec sont regroupées pour des raisons d'échantillonnage statistique.

Les écarts peuvent ne pas correspondre à la différence de leurs éléments, du fait des arrondissements.

Source: Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie. Portrait économique des régions du Québec, édition 2022. p. 23

de nombreux postes sont et seront à combler dans tous les secteurs d'activités. En Mauricie, pour la période 2022-2026, on estime que la demande totale de main-d'œuvre sera d'environ 28 800 nouveaux travailleurs, soit 23 600 pour remplacer les départs à la retraite et 5 200 pour soutenir la croissance prévue des entreprises. Par conséquent, il s'avère essentiel d'accroître la participation au marché du travail de tous les bassins de main-d'œuvre potentielle :

- Les personnes prestataires des programmes d'assistance sociale.
En février 2023, on dénombrait 11 448 prestataires adultes en Mauricie. Une personne sur trois (3 981; 34,8 %) n'avait aucune contrainte à l'emploi. Parmi les prestataires, 25,4 % (2 904) avaient une durée cumulative à l'aide financière de dernier recours de moins de deux ans, donc étaient plus près du marché du travail⁴.
- Les personnes issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail (tous statuts confondus), soit les personnes handicapées, les travailleurs expérimentés âgés de plus de 55 ans, les personnes immigrantes admises au Canada depuis moins de cinq ans, les personnes judiciarisées, les Autochtones, les femmes sous-scolarisées, les jeunes (24 ans et moins) et les chefs de famille monoparentale.
Prenons l'exemple des travailleurs expérimentés. En 2022, le taux d'emploi des 55 ans et plus était de 23,1 % en Mauricie (32,5 % au Québec).
- Les prestataires de l'assurance-emploi qui sont prestataires depuis un certain nombre de semaines, ce qui peut signifier qu'ils ont des obstacles à l'emploi.
- En décembre 2022, la Mauricie comptait près de 7 334 prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail, environ 97 % depuis moins de 27 semaines⁵.

En plus d'intensifier les activités pour rejoindre et offrir de façon adaptée les services publics d'emploi à un plus grand nombre de personnes, un autre défi consiste à miser sur un accompagnement étroit des participants aux mesures et services, afin de favoriser leur réussite jusqu'à leur placement en emploi. C'est pourquoi des efforts se poursuivront pour soutenir davantage l'intégration et le maintien en emploi.

De plus, dans un environnement en changement constant et en présence d'une main-d'œuvre rare et diversifiée, la Direction générale de Services Québec de la Mauricie (DGSQM) souhaite soutenir de manière proactive les entreprises, notamment dans leurs pratiques en gestion des ressources humaines.

ADAPTATION DES ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEURS AU MARCHÉ DU TRAVAIL EN TRANSITION

La crise sanitaire a mis en lumière la nécessité d'utilisation des technologies. Bien que la transformation numérique se soit accélérée au fil des dernières années, il reste encore beaucoup à faire pour accompagner les entreprises et les travailleurs dans cette transition. L'utilisation des technologies, telles que la numérisation, l'informatisation, l'automatisation et la robotisation, permet aux entreprises d'accroître leur productivité. Ce faisant, elles peuvent dégager des marges bénéficiaires plus importantes afin d'offrir de meilleures conditions de travail pour améliorer l'attractivité et la rétention de leurs employés. Parallèlement, il s'agit d'une des principales solutions à prioriser pour pallier la rareté de main-d'œuvre.

⁴ Direction générale de Services Québec de la Mauricie. Données administratives. Décembre 2022.

⁵ Service Canada. Données administratives. Décembre 2021 et 2022.

La capacité à innover et à s'adapter aux nouvelles technologies ainsi que la création de postes à plus grande valeur ajoutée dépendent beaucoup des compétences des travailleurs. Il devient impératif de soutenir les entreprises en formant adéquatement leur main-d'œuvre, notamment dans les projets visant l'augmentation de leur productivité. En plus des changements technologiques, l'un des plus importants défis contemporains est la transition verte de l'économie, qui aura également un impact sur les besoins en matière de compétences et de formation.

AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE BASE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

En plus d'accompagner les travailleurs dans le rehaussement de leurs compétences, davantage d'efforts devront être déployés pour s'assurer qu'un maximum de travailleurs actuels ou potentiels détiennent les compétences de base pour pouvoir s'adapter aux changements, à débiter par la littératie. Avec le recours à une main-d'œuvre qualifiée en croissance, il s'avère préoccupant d'intensifier le risque d'éloignement du marché du travail des personnes dont les niveaux de littératie et de numératie sont faibles.

Selon la Fondation pour l'alphabétisation, en 2021, dans la région, 54,9 % (51,6 % au Québec)⁶ de la population âgée de 15 ans et plus n'atteignait pas le niveau 3 du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA). « Le niveau 3 est considéré comme le seuil à atteindre afin d'avoir les outils nécessaires pour bien fonctionner. »⁷ Les individus ayant un niveau de compétences peu élevé sont plus susceptibles de rencontrer des difficultés à l'embauche et dans leur adaptation aux technologies, lesquelles exigent ces compétences de base. De sorte qu'individuellement et collectivement, cette réalité entraîne des conséquences qui nuisent à la croissance, l'innovation et la prospérité de la société tout entière.

Indice de littératie sous le niveau 3 pour la région administrative de la Mauricie		
	2016	2021
Région – Mauricie	55,8 %	54,9 %
Agglomération de La Tuque	62,1 %	61,4 %
MRC - Maskinongé	59,4 %	58,5 %
MRC - Mékinac	60,1 %	58 %
Ville - Shawinigan	57,5 %	57,2 %
Ville - Trois-Rivières	53,1 %	52,1 %

RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ET ADÉQUATION FORMATION, COMPÉTENCES ET EMPLOI

Tel que démontré précédemment, la rareté de main-d'œuvre constitue un phénomène qui devrait persister. L'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail demeurera un défi. Une mauvaise adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre entraîne des déséquilibres qui freinent la croissance de la richesse collective. Sur l'horizon 2022-2026, en région, 150 professions sur 500 sont estimées en léger déficit ou en déficit de main-d'œuvre. Il s'agit d'une augmentation d'environ 30 % par rapport à l'exercice précédent (2021-2025).

La rareté de main-d'œuvre n'est pas l'unique cause de ces déséquilibres. Ceux-ci peuvent résulter d'une inadéquation entre les compétences des travailleurs et celles recherchées par les employeurs. De plus, l'écart entre les conditions de travail offertes par les entreprises et les attentes des travailleurs, représente un autre facteur explicatif.

⁶ Fondation pour l'alphabétisation. L'estimation d'un indice de littératie par MRC. Mise à jour janvier 2023. 17 p.

⁷ Fondation pour l'alphabétisation. La littératie au Québec : un regard local sur les enjeux. Octobre 2021. 28 p.

Détenir une plus grande connaissance des facteurs qui causent ces déséquilibres améliore la compréhension de la dynamique entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les discussions avec les différents partenaires permettent de partager une vision commune et de travailler en collaboration pour mettre en place des solutions favorisant une meilleure adéquation formation-compétences-emploi.

4. PRIORITÉS RÉGIONALES ET AXES D'INTERVENTION EN LIEN AVEC LES PRINCIPAUX OBJECTIFS

La planification régionale découle du contexte et des enjeux décrits précédemment. Elle prend également appui sur les priorités régionales ainsi que sur la planification stratégique 2023-2027 du MESS et de celle de la Commission des partenaires du marché du travail, ainsi que sur l'exercice annuel de planification du Secteur de l'Emploi. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la Direction générale de Services Québec, des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités, ainsi que des réalités spécifiques à la Mauricie déjà présentées.

LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2023-2027

Renouvelé tous les quatre ans, ce processus de réflexion permet de redéfinir les orientations et d'établir des priorités quant à l'affectation des ressources pour soutenir la mission, la vision globale et les valeurs du MESS envers les enjeux auxquels il doit répondre. Il s'agit d'un nouveau cycle de gestion qui saura guider la Direction générale vers l'atteinte des cibles ministérielles qui lui ont été fixées et de gérer de façon responsable les fonds publics qui lui sont octroyés.

LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU PLAN STRATÉGIQUE 2023-2027 DU MESS SONT LES SUIVANTES :

1. Accroître la participation de tous au développement social et économique.
2. Partager un environnement de travail stimulant et favorisant le développement de son personnel.
3. Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle.

Ces orientations guideront les actions au cours des quatre prochaines années.

LES PRIORITÉS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC POUR L'EXERCICE 2023-2024 :

1. Préparer, accompagner et guider la clientèle en vue de l'intégrer et de la maintenir en emploi, et mobiliser la clientèle plus éloignée du marché du travail.
2. Améliorer la qualification des clientèles sans emploi et celle des travailleurs afin de faire face aux défis actuels du marché du travail.
3. Mobiliser les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines, la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre et le développement des compétences des travailleurs pour pallier la pénurie de main-d'œuvre.
4. Consolider les arrimages entre les services publics d'emploi, les services de solidarité sociale, les organismes spécialisés en employabilité et les partenaires afin de mieux desservir les clientèles des entreprises et des individus.

Les sections qui suivent présentent ce que la Direction générale entend mettre en œuvre au cours du prochain exercice en fonction de ces orientations et ces priorités.

ORIENTATIONS GÉNÉRALES

Cette section permet d'expliquer de manière générale les interventions et les stratégies qui seront mises en œuvre afin de répondre aux divers enjeux du marché de l'emploi en Mauricie. Elles sont issues de la réflexion et des consultations qu'a effectuée la Direction générale de Services Québec (DGSQM) sur la planification de ses activités pour l'exercice 2023-2024, dans l'objectif de répondre de la façon la plus pertinente possible aux besoins du marché du travail et d'atteindre les objectifs de résultats ciblés.

UN NIVEAU AJUSTÉ D'INVESTISSEMENTS AUTORISÉS

La mission première des services publics d'emploi est de mettre en place tous les outils et les conditions qui sont à sa disposition pour favoriser l'intégration des personnes en recherche d'emploi au marché du travail. Ces moyens contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les ressources de Services Québec sont mobilisées pour intervenir dans le secteur de l'emploi et de la main-d'œuvre auprès de ses différentes clientèles, que ce soit à travers les différents plans d'actions, les mesures d'aide financière, la formation et les stratégies sectorielles et ministérielles.

Le rôle de la DGSQM est de mettre en œuvre les engagements en fonction des différentes directives et orientations qui lui sont signifiées. Pour l'exercice 2023-2024, des orientations stratégiques et tactiques ont été transmises à la Direction générale afin de prioriser plus spécifiquement les interventions à réaliser et revenir à des niveaux d'investissement correspondant à la nouvelle réalité budgétaire. Ce faisant, la DGSQM disposera d'un budget qui lui permettra encore d'intervenir auprès de ses clientèles afin de répondre aux besoins du marché du travail.

UNE DIMINUTION DES BASSINS DE CLIENTÈLES

Pour l'exercice 2023-2024 et sans doute les suivants, les services publics d'emploi continueront de composer avec une décroissance du bassin de clientèles liée à la diminution de la population en âge de travailler et au très faible taux de chômage dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Les constats établis par le MESS soutiennent une hypothèse générale de réduction attendue des bassins de clientèle potentielle en 2023-2024, en raison de la baisse significative du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance sociale depuis 2019.

Compte tenu de cette réalité, les services publics d'emploi (SPE) devront faire preuve d'agilité en réponse aux besoins en constante évolution des employeurs et du marché du travail de la Mauricie.

En ce qui concerne la clientèle des individus, l'appui aux personnes les plus vulnérables sur le plan de l'emploi, c'est-à-dire celles qui ont le plus besoin du soutien des services publics d'emploi pour intégrer durablement le marché du travail, ont été priorisées notamment les :

- Personnes prestataires des programmes d'assistance sociale;
- Personnes issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail (tous statuts confondus), soit les personnes handicapées, les travailleurs expérimentés âgés de plus de 55 ans, les personnes immigrantes admises au Canada depuis moins de cinq ans,

les personnes judiciarisées, les autochtones, les femmes sous-scolarisées, les jeunes (24 ans et moins) et les chefs de famille monoparentale;

- Prestataires de l'assurance-emploi qui le sont depuis un certain nombre de semaines (environ huit semaines), ce qui peut signifier qu'ils ont des obstacles à l'emploi. En effet, en raison de la grande attractivité du marché du travail en contexte de pénurie de main-d'œuvre, le fait d'être chômeur ne justifie pas qu'une intervention soit nécessaire par le biais des mesures.

DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE PRIORISÉS PAR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Les interventions en entreprises doivent être réalisées dans l'objectif de soutenir les employeurs dans une démarche de transformation de leur organisation, susceptible d'augmenter leur productivité et leur compétitivité.

Voici les secteurs jugés prioritaires par le Gouvernement du Québec pour 2023-2024 :

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1. Construction; | 6. Santé; |
| 2. Éducation; | 7. Sciences de la vie; |
| 3. Filière batterie; | 8. Services de garde; |
| 4. Filières industrielles et scientifiques; | 9. Technologies de l'information. |
| 5. Génie; | |

Outre ces secteurs d'activités, considérés les plus structurants pour le dynamisme de l'économie québécoise, la DGSQM compte également travailler de manière proactive avec ses partenaires dans d'autres secteurs prioritaires en région, notamment dans celui de la fabrication (aliments, produits métalliques, machines, meubles et produits connexes, produits en bois, produits informatiques, électroniques et électriques).

Services aux individus

Le phénomène de baisse des clientèles qui devrait persister au cours des années à venir aura un impact important sur l'offre et la prestation de services. Il force les services publics d'emploi à s'ajuster continuellement et à revoir les façons de faire. Ils devront faire preuve d'agilité et utiliser les marges de manœuvre que permettent les mesures et services d'emploi pour offrir une réponse adaptée aux besoins de la clientèle, et ce, en fonction de leur situation et de leurs obstacles respectifs afin de les préparer adéquatement au marché du travail.

Persévérance aux mesures et poursuite de la démarche initiée jusqu'à l'emploi

Dans le contexte de la révision de la Politique de soutien du revenu accordé aux participants des mesures d'emploi et d'un recours accru à la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) - volet *individus*, des efforts accrus seront consacrés à l'amélioration de la persévérance et à la poursuite de la démarche jusqu'à l'emploi des individus ayant terminé une participation ainsi qu'au maintien en emploi des participants.

4.1 ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DE TOUS AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Cette orientation de la Planification stratégique ministérielle 2023-2027 comprend quatre objectifs qui concernent les directions générales de Services Québec. L'offre de services de la solidarité sociale prévoit, depuis janvier 2023, l'attribution d'une nouvelle aide

financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent pas subvenir seules à leurs besoins. Le Programme de revenu de base permet aux personnes les plus vulnérables de la société, avec des contraintes sévères à l'emploi, de bénéficier d'un programme plus généreux et plus souple. De plus, le Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023 est prolongé d'un an afin de permettre une vaste consultation des forces vives du Québec en vue de produire le prochain Plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. La DGSQM est impliquée dans la mise en œuvre de ce plan qui se réalise en collaboration avec plusieurs ministères et organismes communautaires et publics.

En réponse à l'objectif 1.1 de la planification stratégique 2023-2027 visant à améliorer la situation économique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale, voici les actions régionales prévues :

Objectif 1.1 : Améliorer la situation socioéconomique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale
Axe d'intervention : Un accompagnement pour le volet socioéconomique et l'inclusion sociale ▪ Poursuivre l'application pour une année du Plan d'action pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023; ▪ Transmettre de l'information notamment sur les prestations spéciales permettant de couvrir certains besoins de santé ainsi que sur les différents mesures et programmes du Ministère; ▪ Référer vers les services offerts par différents organismes publics et communautaires de la région ainsi que vers d'autres ministères; ▪ Promouvoir les paramètres du Programme de revenu de base permettant d'améliorer la situation socioéconomique de la clientèle visée;

INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI

Le Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il prend compte de la Planification stratégique 2023-2027 du MESS. En ce sens, il s'inscrit dans l'orientation 1 de la planification stratégique, soit « Accroître la participation de tous au développement social et économique » et il contribue à la réalisation de trois objectifs de cette orientation, soit :

- Objectif 1.2 Intégrer en emploi les personnes ayant bénéficié d'une aide des services publics d'emploi;
- Objectif 1.3 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;
- Objectif 1.5 Aider les entreprises à adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux réalités actuelles du marché du travail.

Il est à noter que ces objectifs seront traités plus spécifiquement dans la section qui suit.

VOICI LES ENJEUX DU PLAN D'ACTION 2023-2024 DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI :

- **Enjeu 1** – La bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail, essentielle à une prise de décision éclairée;
- **Enjeu 2** – Des services publics d'emploi évolutifs et innovants pour une réponse adaptée à un marché du travail en transformation;

- **Enjeu 3** – La connaissance et le recours aux SPE pour améliorer les conditions de vie des personnes qui y participent et répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs;
- **Enjeu 4** – L'efficacité du partenariat, un intrant incontournable au bon fonctionnement des services publics d'emploi.

Voici les orientations définies pour répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, présentées selon les orientations du Plan d'action régional des services publics d'emploi 2023-2024, ainsi que les axes d'interventions qui en découlent retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Ces derniers sont influencés par les besoins du marché du travail, l'offre des services publics d'emploi et les ressources humaines et financières mises à la disposition de Services Québec.

ORIENTATION 1 EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI :

COLLIGER, ANALYSER ET DIFFUSER L'INFORMATION PERTINENTE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL QUI TIEN COMPTE DU PHÉNOMÈNE DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE AINSI QUE DES TRANSFORMATIONS NUMÉRIQUES ET DE LA TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE PLUS VERTE

La Direction générale de Services Québec poursuivra ses efforts de veille, d'analyse et de partage des informations sur le marché du travail, d'une part pour orienter ses actions auprès des différentes clientèles à accompagner, et d'autre part afin d'établir un portrait juste de la situation de l'emploi sur tout le territoire de la Mauricie. En effet, une bonne connaissance du marché du travail permettra de cibler de façon précise les actions à mener particulièrement dans un contexte postpandémique où les ressources devront être utilisées stratégiquement dans le but d'atteindre les cibles fixées par les autorités du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Considérant les défis et enjeux actuels du marché du travail régional, il importe d'améliorer les communications internes et externes et d'arrimer nos priorités avec celles des partenaires et des organismes spécialisés en employabilité. Le partage d'information sur les réalités et les connaissances des bassins de clientèles permet d'influencer positivement les interventions.

De plus, la création attendue d'une zone d'innovation liée à la Vallée de la transition énergétique ainsi que le développement de la nouvelle filière batterie au Centre-du-Québec qui touchera également la Mauricie, nécessitera le partage d'information en faveur d'une planification organisée de la formation de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises liées à ce secteur d'activité.

Orientation 1 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Colliger, analyser et diffuser l'information pertinente sur le marché du travail qui tient compte du phénomène de pénurie de main-d'œuvre ainsi que des transformations numériques et de la transition vers une économie plus verte

Axe d'intervention : Le savoir et la simplification des communications

- Améliorer la connaissance des impacts sur le marché du travail de la transformation numérique et de la transition vers une économie plus verte;
- Développer les connaissances des particularités du marché du travail en Mauricie;
- Favoriser une circulation fluide et ouverte de l'information, des connaissances et des idées au sein des différentes unités de la DGSQM, notamment lors de comités de veille économique;
- Partager une définition commune de mêmes concepts entre Services Québec, les intervenants socioéconomiques et les partenaires;
- Présenter nos services et diffuser les informations propres au marché du travail auprès des partenaires et organismes spécialisés en employabilité;
- Tenir des rencontres territoriales d'arrimage entre la DGSQM, ses partenaires et collaborateurs, et participer à des tables de concertation afin de partager l'information sur les défis et enjeux du marché du travail.

ORIENTATION 2 EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI :**QUALIFIER LES PERSONNES SANS EMPLOI ET REHAUSSER LES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI**

La formation en entreprise et la qualification des personnes sans emploi sont des leviers efficaces pour répondre aux différentes problématiques du marché du travail. Compte tenu des besoins importants à combler en matière de main-d'œuvre, la DGSQM encouragera tout particulièrement des initiatives en entreprise comme le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

La DGSQ de la Mauricie consent de nombreux efforts pour encourager et rehausser les niveaux de littératie, de numératie et de littératie numérique de ses clientèles. En effet, les caractéristiques des bassins de clientèles plus vulnérables à desservir indiquent, pour un grand nombre d'entre eux, des besoins de base à combler afin de pouvoir occuper des postes en entreprise.

Orientation 2 en matière de main-d'œuvre et d'emploi Qualifier les personnes sans emploi et rehausser les compétences des travailleurs en emploi
Axe d'intervention : Le soutien aux entreprises et aux travailleurs
▪ Renforcer le soutien aux entreprises et aux travailleurs pour favoriser la participation dans les mesures actives d'emploi et le maintien en emploi; ▪ Qualifier et développer les compétences en priorisant les interventions ciblées auprès des entreprises et des travailleurs des secteurs d'activités suivants : santé, services de garde éducatifs à l'enfance, éducation, génie, technologie de l'information, construction, ainsi que de la filière batterie en émergence.
Axe d'intervention : La qualification des personnes sans emploi
▪ Rehausser l'accompagnement des personnes sans emploi dans une perspective de mobilisation vers la vie active et l'emploi; ▪ Intégrer les notions de littératie et de numératie plus fréquemment dans les formations; ▪ Présenter l'approche d'intervention destinée aux individus afin qu'elle soit bien comprise par les intervenants qui agissent auprès de cette clientèle.

ORIENTATION 3 EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI :

SOUTENIR LES EMPLOYEURS DANS L'ÉVOLUTION DE LEURS PRATIQUES EN MATIÈRE DE GESTION DE LEURS RESSOURCES HUMAINES AFIN QU'ILS LES ADAPTENT AU CONTEXTE DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

La conjecture du marché du travail de la Mauricie incite l'ensemble des employeurs à se questionner sur les meilleures pratiques à adopter en matière de gestion des ressources humaines. Il ne s'agit plus d'offrir simplement de bonnes conditions de travail, il faut aussi s'adapter à une main-d'œuvre dont les besoins de formation et d'adaptation sont plus grands, et de composer avec une main-d'œuvre qui est rare et très diversifiée.

En situation de plein emploi, la compétition s'avère plus vive entre les entreprises pour combler leurs postes disponibles. Désormais, non seulement faut-il attirer les travailleurs, mais il convient également de faire en sorte de les maintenir en emploi et de les fidéliser. Les employeurs doivent renouveler leurs pratiques, devenir plus attrayants et se consacrer davantage à la gestion de leur main-d'œuvre. La fonction de la gestion des ressources humaines revêt maintenant une importance stratégique pour assurer la pérennité et la vitalité des entreprises.

Orientation 3 en matière de main-d'œuvre et d'emploi Soutenir les employeurs dans l'évolution de leurs pratiques en matière de gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils les adaptent au contexte de pénurie de main-d'œuvre
Axe d'intervention : La proactivité dans les interventions de soutien à la gestion des ressources humaines et la gestion de la diversité <i>Précisons que la diversité peut se retrouver sous différentes formes (ethnoculturelle, socioéconomique, religieuse, générationnelle, de genres, d'orientations sexuelles, de styles d'apprentissage, etc.).</i> ■ Présenter les nouvelles réalités du marché du travail aux employeurs; ■ Soutenir les employeurs par l'entremise des services-conseils aux entreprises, dans la gestion agile d'une main-d'œuvre devenue rare, notamment par l'adoption de pratiques visant à attirer et retenir les travailleurs expérimentés et les personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail; ■ Intervenir de façon proactive auprès des entreprises pour les soutenir davantage dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, notamment par l'utilisation de la mesure <i>Concertation pour l'emploi – volet Intervention en entreprise</i>, et par le service-conseil des conseillers en entreprises.
Axe d'intervention : La culture de formation continue en entreprise ■ Soutenir la formation en entreprise, notamment comme facteur de hausse de la productivité, en recourant à la <i>Mesure de formation de la main-d'œuvre</i>, et conclure des ententes en formation continue pour répondre aux besoins diffus du marché du travail; ■ Rendre la formation continue en entreprise et le PAMT plus attractifs auprès des employeurs, en présenter les avantages et bénéfices, dont les coûts associés au fait de ne pas former le personnel.

ORIENTATION 4 EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI :

REJOINDRE DES BASSINS DE CLIENTÈLES SOUS-REPRÉSENTÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET ADAPTER LES SERVICES POUR RÉPONDRE À LEURS BESOINS PARTICULIERS

La crise sanitaire a fait ressortir certaines inégalités vécues par différentes clientèles parmi les groupes les plus vulnérables de la population. Pour certaines personnes, le besoin d'obtenir du soutien accru pour se préparer, intégrer et se maintenir en emploi de façon durable, s'est révélé durant la pandémie. C'est le cas pour les clientèles sous-représentées sur le marché du travail comme les personnes ayant un faible niveau de scolarité, les personnes immigrantes nouvellement arrivées, les clientèles provenant des communautés autochtones, les femmes monoparentales, les personnes judiciairisées et les personnes handicapées. Toutes ne sont pas nécessairement vulnérables mais parfois, elles ont simplement besoin d'une aide supplémentaire pour répondre à leurs besoins particuliers.

Orientation 4 en matière de main-d'œuvre et d'emploi Rejoindre des bassins de clientèles sous-représentées sur le marché du travail et adapter les services pour répondre à leurs besoins particuliers
Axe d'intervention : Le rehaussement des compétences
Rehausser les compétences des clientèles sous-représentées sur le marché du travail dans une perspective d'insertion en emploi et d'autonomie financière.
Axe d'intervention : Le continuum de services
- Favoriser et mettre en œuvre les interventions qui permettent le continuum de services entre le recrutement, la préparation, l'accompagnement, la formation, l'acquisition de compétences et le maintien en emploi des clientèles sous-représentées et plus éloignées du marché du travail; - Favoriser un référencement rapide vers les organismes spécialisés en employabilité pour les clientèles les plus vulnérables.
Axe d'intervention : Une approche proactive vers la clientèle
- Utiliser davantage les partenaires des services publics d'emploi comme relayeurs d'information en leur présentant nos services; - Promouvoir et soutenir le retour en emploi des travailleurs expérimentés; - Présenter l'offre de services de Services Québec aux clientèles sous-représentées sur le marché du travail, aux prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide financière de dernier recours, par l'entremise des partenaires et des organismes communautaires.

ORIENTATION 5 EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI :

PRIORISER LES INTERVENTIONS DONT LA PORTÉE EST DURABLE

La durabilité dans les interventions vise à développer des actions et des processus afin de répondre au mieux à plusieurs enjeux du marché de l'emploi et du travail. Il s'agit de trouver des solutions pérennes à ces problématiques.

Au Québec, le développement durable se définit comme « *un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. Le développement durable s'appuie sur une vision à long terme qui prend en compte le caractère indissociable des dimensions environnementale, sociale et économique des activités de développement.* »⁸

Le développement durable doit maintenant s'insérer au centre des interventions des services publics d'emploi, et ce, peu importe la complexité des défis avec lesquels il faut composer. L'objectif ultime est de collaborer avec nos partenaires afin d'outiller les différentes clientèles pour affronter les enjeux actuels et futurs du marché du travail. Pour ce faire, des plans d'action et des stratégies dédiées à des clientèles spécifiques, comme les femmes et les Autochtones, par exemples, seront réalisés au cours des prochaines années, notamment pour le maintien en emploi.

⁸ <https://www.environnement.gouv.qc.ca/developpement/definition.htm>

Orientation 5 en matière de main-d'œuvre et d'emploi Prioriser les interventions dont la portée est durable
Axe d'intervention : Le maintien en emploi
▪ Soutenir les organismes spécialisés en employabilité et les établissements d'enseignement pour la mise en œuvre de pratiques encourageant la persévérance aux mesures actives d'emploi et l'accompagnement de la clientèle pour le maintien en emploi; ▪ Développer et déployer un plan d'accompagnement pour le maintien en emploi auprès des organismes spécialisés en employabilité, des partenaires et de la clientèle; ▪ Recourir à l'accompagnement et à la formation d'appoint dans les projets de subvention salariale qui visent à contribuer au maintien en emploi des personnes qui éprouvent des difficultés.
Axe d'intervention : L'accompagnement pour amener des changements durables
▪ Soutenir et accompagner les employeurs dans une démarche de transformation de leur organisation, susceptible d'augmenter leur productivité et leur compétitivité.

ORIENTATION 6 EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI :

MOBILISER LES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR FAIRE FACE AUX DÉFIS D'UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN TRANSFORMATION

La collaboration et le partenariat sont les pierres d'assise sur lesquelles s'appuie la Direction générale de Services Québec pour assurer l'efficience et l'efficacité des interventions et des différents programmes et mesures des services publics d'emploi.

Orientation 6 en matière de main-d'œuvre et d'emploi Mobiliser les partenaires du marché du travail pour faire face aux défis d'un marché du travail en transformation
Axe d'intervention : La collaboration accrue avec Service Canada
▪ Mettre en place un partenariat régional avec Service Canada afin de rejoindre les clientèles sous-représentées sur le marché du travail.
Axe d'intervention : Le renforcement de la collaboration au cœur du partenariat régional
▪ Favoriser la synergie entre les services publics d'emploi, les organismes spécialisés en employabilité et les entreprises pour mieux répondre aux besoins du marché du travail; ▪ Entretenir et maintenir l'engagement du personnel et des partenaires; ▪ Assurer la fluidité et l'efficacité des communications; ▪ Poursuivre la collaboration de la Direction générale avec les établissements d'enseignement de la Mauricie et la Table régionale de l'éducation de la Mauricie, ainsi que la concertation interrégionale, notamment pour le sujet de la Vallée de la transition énergétique; ▪ Offrir un accompagnement accru aux organismes spécialisés en employabilité dans un contexte de priorisation des clientèles admissibles aux services publics d'emploi.

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

L'orientation 2 du Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ici mentionné vise à offrir à ses employés un milieu qui favorise la rétention des talents, diminue le taux d'absentéisme, permet le développement professionnel et offre une expérience de travail motivante et engageante. Les conditions de travail exercent une grande influence sur la satisfaction et le bien-être des employés puisqu'ils y consacrent près de 55 % de temps de leur vie active.

À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour l'exercice 2023-2024 :

Objectif 2.1 : Agir ensemble pour une expérience employé mobilisante
Axe d'intervention : La mobilisation et la concertation du personnel ▪ Offrir un milieu de travail qui favorise le développement des compétences du personnel et qui offre une expérience de travail inspirante; ▪ Poursuivre une transformation organisationnelle pour susciter l'engagement, favoriser la collaboration entre les unités et permettre le développement professionnel du personnel pour le bénéfice des citoyens et des entreprises; ▪ Développer une culture organisationnelle positive.
Objectif 2.2 : Cultiver notre expertise et notre potentiel
Axe d'intervention : Le développement et le maintien de l'expertise ▪ Favoriser l'acquisition, le transfert de connaissance et la formation continue au sein du personnel; ▪ Poursuivre le développement et le maintien des compétences du personnel afin de conserver l'expertise régionale malgré les départs à la retraite et les autres mouvements de personnel; ▪ Collaborer à la démarche <i>Évolution</i>, projet mobilisateur du Secteur des services à la clientèle qui a pour objectif, notamment, de mobiliser le personnel.

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

L'orientation 4.3 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. Les changements dans la prestation de services gouvernementaux et d'emploi découlent notamment de la transformation numérique, de l'évolution des besoins et des attentes de la clientèle. Services Québec s'efforce d'offrir un accompagnement qui est adapté à la réalité de la clientèle tout en valorisant son autonomie.

À titre d'exemple, citons Mon Dossier – Aide à l'emploi – Assistance sociale, qui se veut un portail ministériel unique de services en ligne qui permet à la clientèle des services publics d'emploi et des programmes d'assistance sociale de soumettre une demande de service d'aide financière ou d'aide à l'emploi, de consulter les communications numériques provenant du Ministère, de transmettre des documents en ligne, d'être informée sur ses versements et de recevoir des alertes pour une nouvelle communication

ou une date importante. Il est accessible à partir de tous les types d'appareils électroniques (ordinateurs, tablettes et téléphones intelligents) sur le site Québec.ca.⁹

En vue de poursuivre l'évolution des services dans le respect des attentes des clients, voici les interventions régionales retenues pour 2023-2024 :

Objectif 3.1 : Améliorer les services selon les attentes des clients

Axe d'intervention : Une meilleure adéquation entre l'offre de services et les attentes de la clientèle

- Améliorer la qualité des interventions auprès de la clientèle notamment en ce qui a trait aux services en ligne et à l'accompagnement des clients pour répondre efficacement à leurs besoins.

Services Québec se veut une porte d'entrée à l'ensemble des services du Gouvernement du Québec pour les citoyens et les entreprises.

Objectif 3.2 : Faciliter l'accès aux services gouvernementaux

Axe d'intervention : Une réponse aux besoins de la clientèle

- Mettre en œuvre des actions qui permettent d'améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard de l'accompagnement reçu de Services Québec;
- Favoriser l'utilisation de l'application *Mon Dossier* et des outils en ligne disponibles auprès de la clientèle;
- Favoriser l'arrimage entre les services aux entreprises et les services aux individus.

Finalement, c'est par la mise en œuvre des activités inscrites au Plan d'action de la Direction générale de Services Québec de la Mauricie que cette dernière mettra en application les orientations ministérielles et les priorités régionales.

Ainsi, tous les efforts seront déployés pour répondre aux multiples besoins du marché du travail et atteindre les objectifs de résultats ciblés malgré une baisse marquée du bassin de clientèles. Que ce soit pour le développement social et économique, en matière de main-d'œuvre et d'emploi, pour favoriser le développement du personnel ou pour faire évoluer l'offre de services en fonction des besoins de la clientèle, l'équipe chevronnée de la Direction générale de Services Québec de la Mauricie, ses partenaires et collaborateurs seront mobilisés pour l'emploi, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et pour offrir des services gouvernementaux de qualité à la clientèle d'individus et d'entreprises de la Mauricie.

⁹ PLAN STRATÉGIQUE 2023-2027

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
(Mars 2023)

5. ANNEXES

ANNEXE 1 : BUDGETS D'INTERVENTION DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour offrir les services publics d'emploi, la Direction générale de Services Québec de la Mauricie (DGSQM) dispose d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement du Québec. Conformément à son mode de gestion, les attentes régionales de résultats liées aux services publics d'emploi sont convenues en tenant compte du budget accordé et de l'effectif autorisé.

L'ampleur des interventions de la Direction générale est influencée par deux éléments : l'importance des ressources financières mises à sa disposition et les besoins de la population visée par ses mesures et services. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment dans l'établissement des cibles de résultats à atteindre quant aux services publics d'emploi.

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. Ce budget s'élève initialement à 37 980 449 \$ pour l'année 2023-2024.

Le budget 2023-2024 de la Mauricie comprend des crédits de 31 089 401 \$ en vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (ECQ). Ce budget doit être utilisé pour l'aide aux participants de l'assurance-emploi ainsi que pour les entreprises. À cela s'ajoute un montant de 6 891 048 \$ en provenance des Fonds du Québec, destinés aux participants de l'assistance sociale ainsi qu'aux personnes sans soutien du revenu.

Le modèle de répartition du budget d'intervention distribué en début d'année aux unités administratives locales tient compte pour chacun des territoires du volume de prestataires de l'aide financière de dernier recours, du volume de prestataires de l'assurance-emploi et du nombre d'entreprises de moins de 200 employés.

FACTEURS DE CONTINGENCE POUR L'ATTEINTE DES INDICATEURS DE RÉSULTATS CIBLÉS

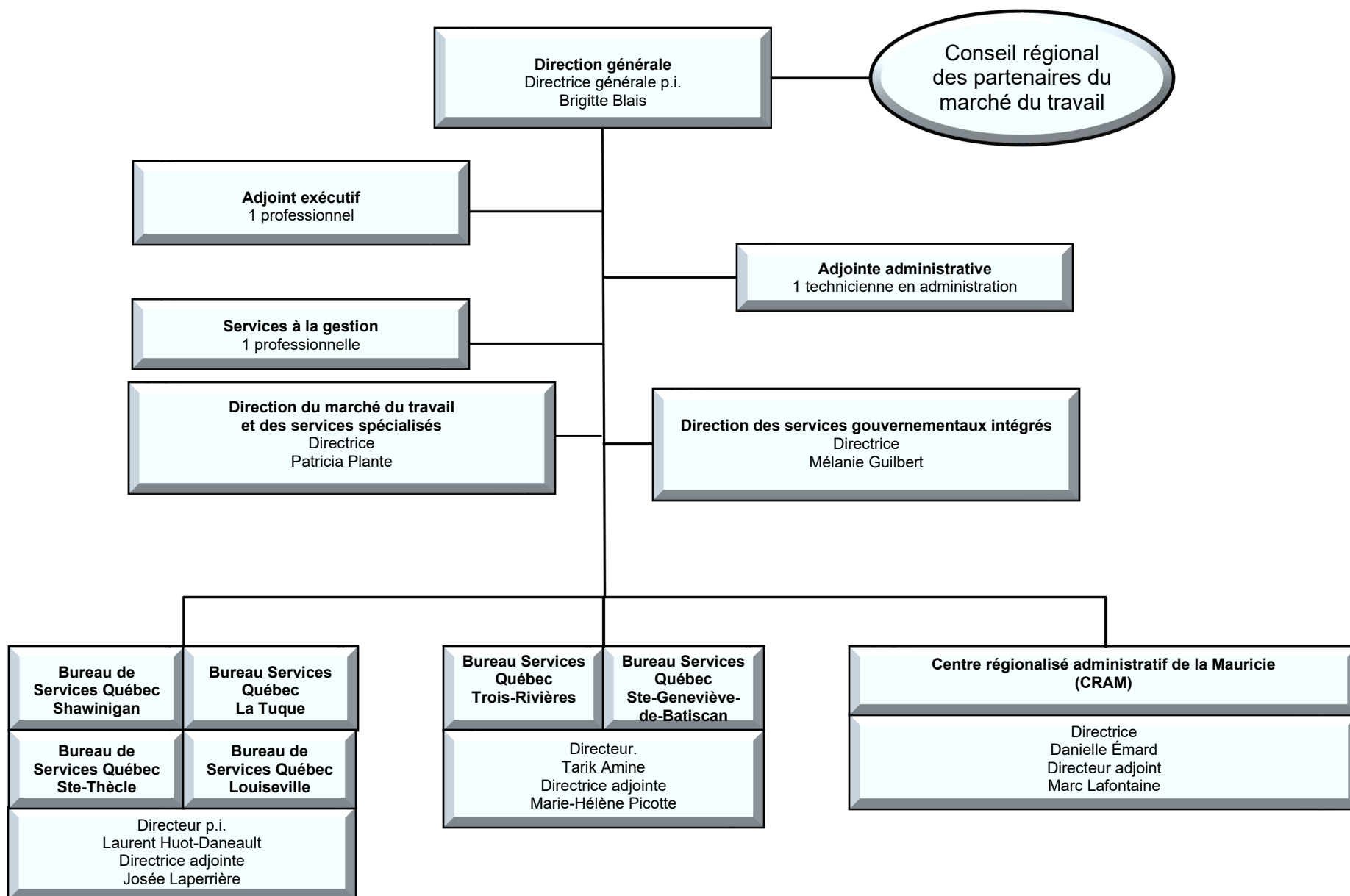
Les engagements pris dans le Plan d'action régional de la Direction générale de Services Québec de la Mauricie 2023-2024 sont tributaires de plusieurs facteurs externes qui peuvent influencer l'atteinte des résultats. Les cibles sont établies selon les informations disponibles en début de l'exercice financier. Ainsi, le niveau des cibles nationales des indicateurs de résultats ciblés au Plan d'action régional des services publics d'emploi (PAR-SPE) pour 2023-2024 est fondé sur la baisse de clientèle attendue et du marché du travail dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Par ailleurs, l'évolution de la situation du marché du travail peut également avoir un impact sur le choix des priorités d'actions régionales ainsi que sur la capacité d'atteindre les résultats attendus.

ANNEXE 2 : INDICATEURS DE RÉSULTATS ET CIBLES

Voici les indicateurs de résultats et les cibles qui ont été retenus pour l'exercice 2023-2024 du Plan d'action de la Direction générale de Services Québec de la Mauricie.

Indicateurs de résultats et cibles du PAR-SPE 2023-2024	
Ensemble des participants aux interventions des SPE	Cibles 2023 – 2024
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	54,1 %
Clientèle de l'assistance sociale	
Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assistance sociale)	738
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assistance sociale)	38,6 %
Proportion de participants aux interventions des services publics d'emploi s'étant maintenus en emploi pour une période d'au moins six mois (clientèle de l'assistance sociale)	<i>Non connue à ce moment-ci</i>
Clientèle de l'assurance-emploi (active ou admissible)	
Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assurance-emploi)	1 923
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assurance-emploi)	62,2 %
Entreprises	
Proportion d'entreprises aidées issues des secteurs priorités	3 % de la cible nationale
Qualification de la main-d'œuvre	
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main d'œuvre	218

ANNEXE 3 : ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC DE LA MAURICIE



ANNEXE 4 : COMPOSITION DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LA MAIN-D'OEUVRE	MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LE MILIEU COMMUNAUTAIRE ET DE L'ÉDUCATION
	MCKENZIE, Claude (vice-président) Président NeoTech Management	TARDIF, Marie-Josée Coordonnatrice COMSEP
DOYON, Sophie Agente de développement Centrale des syndicats du Québec	Observatrice DUFRESNE, Catherine Directrice générale Manufacturiers Mauricie et Centre-du-Québec (MMCQ)	COSSETTE, Diane Directrice générale Centre de recherche d'emploi de la Mauricie (CREM)
SAMUEL, Sylvain Directeur régional Fédération de l'Union des producteurs agricoles de la Mauricie	SCOTT-LAFONTAINE, Geneviève Directrice générale Chambre de commerce et d'industries de Trois-Rivières	PICHÉ, Réal Directeur adjoint à la Formation continue et au Service aux entreprises et aux individus Centre de services scolaire de l'Énergie
MADEN, David Conseiller régional Mauricie et Centre-du-Québec Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	BOURNIVAL, Joanie Directrice générale Pôle d'économie sociale de la Mauricie	PELLERIN, Luc Directeur général Collège Laflèche
LAVERGNE, Paul (président) Président Conseil central du Cœur-du-Québec - CSN	LANDRY, Michèle Directrice générale GROUPE Mauricie -- Rive-Sud	MILETTE, Éric Directeur général Cégep de Shawinigan
POIRÉ, Hugo Conseiller syndical Centrale des syndicats démocratiques (CSD) Construction	DÉZIEL, Nancy Directrice générale Centre national en électrochimie et en technologie environnementales inc.	DUVAL, Jacinthe Coordonnatrice – Services de la formation professionnelle Centre de services scolaire du Chemin-du-Roy
	DÉZIEL, Tommy Directeur général Service de développement économique et forestier de la Ville de La Tuque	
BLAIS, Brigitte (secrétaire) Directrice générale par intérim Services Québec de la Mauricie	Non votant POIRIER, Solen Cheffe de section – Évaluation de la compétence Commission de la construction du Québec	Membre invité LECLAIR, Éric Directeur régional de la Mauricie et du Centre-du-Québec Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)

Membre désigné représentant le MEIE (non-votant) HÉBERT, Denis Directeur régional Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie	Membre désigné représentant le MEQ (non-votant) BERNIER, Richard Conseiller-cadre à la direction de l'intervention régionale Ministère de l'Éducation	Membre invité BOUCHER, François Directeur régional Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH)
	Membre désignée représentant le MES (non-votant) DALI, Chantale Conseillère en enseignement supérieur pour la Mauricie Direction des interventions régionales Ministère de l'Enseignement supérieur	

Mise à jour : Mai 2023

