



PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2025-2026

DIRECTION GÉNÉRALE
DE SERVICES QUÉBEC DE LA MAURICIE

Note aux lecteurs

Les données budgétaires et les informations sur les actions présentées dans ce document concernent l'année financière commençant le 1^{er} avril 2025 et se terminant le 31 mars 2026. Ce document présente par ailleurs certaines données qui concernent une année civile. Lorsque c'est le cas, cela est précisé.

Rédaction

Direction générale de Services Québec de la Mauricie
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Diffusion

Cette publication est accessible en ligne uniquement, dans la page Publications de la section consacrée au [ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale](#) du site Québec.ca.

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

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

ISBN : 978-2-555-02089-4 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Mot de la directrice générale de Services Québec de la Mauricie

Le dépôt du plan d'action de la Direction générale de Services Québec de la Mauricie m'offre à nouveau cette année l'occasion de témoigner ma profonde reconnaissance aux membres du personnel, qui continuent de briller par leurs capacités uniques et leur ferme volonté d'agir! Je réitère également ma reconnaissance à nos partenaires, constants dans leur qualité de collaboration. Soulignons notamment les organismes spécialisés en employabilité et les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail. La complémentarité des expertises demeure vitale et permet des réussites au quotidien!

Tablant sur ces forces, le plan d'action régional formule les cinq priorités régionales qui guideront les actions de Services Québec de la Mauricie en 2025-2026 :

- Soutenir les processus décisionnels du personnel et des partenaires par une lecture juste, une analyse approfondie et une transmission régulière de l'information sur le marché du travail régional.
- Préparer, accompagner et guider la clientèle en vue de l'intégrer et de la maintenir en emploi, notamment par la mobilisation de la clientèle plus éloignée du marché du travail.
- Poursuivre la qualification des clientèles sans emploi et celle des travailleurs afin de faire face aux défis actuels du marché du travail.
- Mobiliser les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines, notamment en termes de fidélisation du personnel et de développement des compétences de leurs travailleurs, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre où la transition numérique et l'augmentation de la productivité constituent des incontournables.
- 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 servir les entreprises et les personnes.

S'inscrivant dans la continuité, l'exercice 2025-2026 fait ainsi écho aux orientations ministérielles et à sa planification stratégique, dans le respect des responsabilités confiées ainsi que des ressources allouées.

De grands besoins subsistent en Mauricie et nous œuvrons à y répondre au profit du milieu, dans le cadre de notre mission et toujours en nous appuyant sur des valeurs organisationnelles éclairantes : la compétence, l'impartialité, l'intégrité, l'équité, la loyauté, le respect et la qualité des services.



BRIGITTE BLAIS

Mot de la présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail

J'ai le plaisir de présenter la section sur les services publics d'emploi du Plan d'action régional 2025-2026 de la Direction régionale de Services Québec de la Mauricie.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale confie à Services Québec, en concertation avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail, la gestion des interventions régionales des services publics d'emploi afin d'en optimiser la portée et les résultats. La planification des activités en matière de main-d'œuvre et d'emploi se rapporte aux stratégies d'action qui seront mises en œuvre en 2025-2026 en Mauricie pour réaliser la mission des services publics d'emploi. Celles-ci consistent à favoriser la participation au marché du travail et de 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.

La présente période d'incertitude économique, dont l'ampleur est difficile à évaluer, laisse entrevoir des répercussions sur le marché du travail mauricien. Dans ce contexte, le partage d'information ainsi que l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail revêtent un caractère éminemment stratégique, tout comme le rehaussement des compétences et la qualification de la main-d'œuvre. La transformation numérique et l'intelligence artificielle présentent aussi des opportunités et des défis importants, tout comme la création de la zone d'innovation de la Vallée de la transition énergétique et le développement de la filière batterie, qui nécessiteront une collaboration étroite entre de nombreux intervenants dans le but d'aligner l'offre et la demande de main-d'œuvre, répondant ainsi aux besoins actuels et futurs des entreprises et des travailleurs. À ces enjeux, s'ajoutent d'autres défis, notamment en matière de gestion d'une main-d'œuvre diversifiée, de littératie, de diplomation, d'immigration et de productivité.

Le Conseil régional, composé de représentants de la main-d'œuvre, des entreprises, de l'éducation, des organismes spécialisés en employabilité, du développement local et régional et des différents ministères et organismes publics, s'intéresse à tous ces sujets et se concerte en vue d'apporter des solutions innovantes et structurantes. Je tiens à en remercier les membres qui s'impliquent et rendent possible la réalisation du mandat qui leur est confié.

A handwritten signature in dark ink, reading "Catherine Dufresne". The signature is fluid and cursive, with the first name being more prominent.

CATHERINE DUFRESNE

Table des matières

Introduction.....	1
La Direction générale de Services Québec de la Mauricie	2
De multiples programmes et services offerts.....	2
Des partenaires importants.....	3
L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux	4
Démographie.....	5
Tableau 1 Niveau de scolarité des 25-64 ans, Mauricie et ensemble du Québec, 2021	6
Marché du travail	6
Tableau 2 Principaux indicateurs du marché du travail des 15 ans et plus	7
Tableau 3 Évolution du nombre de personnes en emploi selon le niveau de compétence, Mauricie et ensemble du Québec, de 2023 à 2024	8
Graphique 1 Variation de l'emploi de 2023 à 2024.....	9
Prestataires de l'assurance-emploi.....	11
Adultes prestataires des programmes d'assistance sociale	12
Enjeux et défis régionaux.....	13
Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principales orientations.....	16
Accroître la participation de toutes et de tous au développement social et économique.....	16
Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel	21
Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle	22
Conclusion.....	24
Annexe I – Budget	25
Annexe II – Indicateurs de résultats et cibles	26
Annexe III – Organigramme.....	27
Annexe IV – Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Mauricie	28

Introduction

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale soutient 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.

La Direction générale de Services Québec de la Mauricie a élaboré le présent plan d'action régional, qui s'inscrit dans la mission du Ministère. Pour ce faire, elle s'est appuyée sur le Plan stratégique 2023-2027 du Ministère ainsi que sur la planification pour l'année 2025-2026 concernant les services publics d'emploi. De plus, elle a tenu compte des responsabilités et des ressources qui lui sont confiées, des attentes de résultats qui lui ont été communiquées par les autorités ainsi que de certains facteurs de contingence comme l'évolution du marché du travail et les besoins des clientèles.

En ce qui concerne l'année 2025-2026, la Direction générale de Services Québec de la Mauricie entend poursuivre ses activités d'accompagnement et de soutien de la clientèle, dans le but de l'intégrer et de la maintenir durablement en emploi, tout en présentant des pistes d'actions concrètes et des leviers d'interventions pour favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. La Direction générale de Services Québec de la Mauricie entend également poursuivre ses actions pour accompagner les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines et le développement des compétences de leur personnel, notamment dans une optique de rétention et d'amélioration de la productivité.

Les consultations qui ont précédé la production de ce plan d'action ont mis en lumière l'importance d'avoir une lecture juste du marché du travail, d'offrir des interventions adaptées pour répondre aux besoins de la clientèle, ainsi que la nécessité de créer et de maintenir des liens partenariaux efficaces avec les différents intervenants du milieu. Il est donc souhaité de consolider les initiatives structurantes et d'assurer l'efficience et l'efficacité des interventions auprès des personnes et des entreprises pour l'ensemble de la Direction générale et de ses unités.

Finalement, grâce à la mobilisation de l'ensemble des acteurs et à l'utilisation adéquate des programmes, mesures et services en matière d'emploi, la Direction générale de Services Québec de la Mauricie est confiante que ce plan contribuera à renforcer la dynamique économique et sociale de la région en favorisant l'autonomie de ses clientèles par l'intégration et le maintien en emploi.

La Direction générale de Services Québec de la Mauricie.

La Direction générale de Services Québec de la Mauricie relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle compte six (6) bureaux locaux, répartis sur le territoire pour servir la population.

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

De multiples programmes et services offerts

Services gouvernementaux

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

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

Services publics d'emploi

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

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

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

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

La Direction générale de Services Québec de la Mauricie se voit allouer un budget d'intervention lui permettant d'offrir les services publics d'emploi. Pour l'année 2025-2026, le budget initial pour la région est de 26 761 689 \$. Les renseignements sur la répartition des fonds pour l'année financière en cours et pour l'année financière précédente sont présentés à l'annexe I.

Programmes d'assistance sociale

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

Des partenaires importants

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

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

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

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

Imposition de tarifs douaniers et incertitude économique : des défis qui requièrent de l'agilité

Le Plan d'action régional 2025-2026 repose sur des éléments connus au moment de son élaboration.

Récemment, l'administration américaine a annoncé l'imposition de tarifs douaniers sur les exportations canadiennes vers les États-Unis. La fréquence et l'impact des modifications liées à ces tarifs créent une grande incertitude pour les entreprises du Québec, ce qui pourrait entraîner des répercussions importantes sur l'économie et l'emploi.

Dans ce contexte, les services publics d'emploi et les partenaires du marché du travail assurent une veille afin d'en analyser les conséquences sur le marché du travail québécois et d'apporter une réponse agile aux besoins des individus et des entreprises susceptibles d'être touchés par certaines décisions du gouvernement américain.

En de telles circonstances, cette planification pourrait être ajustée dans le courant de l'année. Les orientations du Plan d'action 2025-2026 permettent d'adapter les interventions des services publics d'emploi en fonction de l'évolution de la conjoncture économique et des effets de cette dernière sur le marché du travail.

En Mauricie, plusieurs entreprises exportent directement vers les États-Unis, ce qui provoque une certaine dépendance face à la consommation américaine. D'ailleurs, selon l'indice de vulnérabilité des régions du Québec, réalisé par Desjardins, 31 % des biens fabriqués en Mauricie sont exportés aux États-Unis. Le secteur de la fabrication représente à lui seul environ 15 % du PIB de la région, une proportion un peu plus élevée que le Québec (14 %). Même si moins affectée que certaines autres régions du Québec, il n'en demeure pas moins que la Mauricie ne peut éviter l'impact des nouveaux tarifs douaniers.

À cela s'ajoute le vieillissement de la population, le dynamisme du marché du travail régional et l'évolution rapide des technologies et des méthodes de travail. Ces enjeux sont principalement liés à l'augmentation et à la mobilisation des bassins de main-d'œuvre potentiels, ainsi qu'à l'attraction et à la rétention du personnel dans les entreprises.

D'autres défis émergent, notamment l'innovation pour améliorer la productivité, la formation de la main-d'œuvre pour soutenir cette productivité, la transition des travailleurs vers les emplois d'avenir, et une meilleure adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail.

En 2024, le marché du travail québécois a évolué dans un contexte macroéconomique complexe, caractérisé par une croissance économique modérée, une inflation maîtrisée et des défis budgétaires persistants. En Mauricie, les effets du ralentissement de l'économie se sont davantage traduits par une

baisse du nombre de postes vacants et un taux de chômage relativement stable. Cependant, une hausse de l'emploi est observée en 2024.

Dans la prochaine section, un regard sera porté sur les données permettant de comprendre la dynamique du marché du travail de la Mauricie au cours des douze derniers mois. L'objectif est, entre autres, d'appuyer la planification et le développement de l'emploi par une meilleure connaissance de la réalité régionale tout en tenant compte de la situation actuelle qui prévaut.

Démographie

La Mauricie est composée de six territoires : les municipalités régionales de comté (MRC) des Chenaux, de Maskinongé et de Mékinac; les villes de Trois-Rivières et de Shawinigan ainsi que l'agglomération de La Tuque, laquelle inclut les communautés attikameks Obedjiwan et Wemotaci.

Entre le 1^{er} juillet 2023 et le 1^{er} juillet 2024, la population mauricienne a cru de 5 800 personnes pour s'établir à près de 288 400, soit 3,2 % de l'ensemble de la population du Québec. Il s'agit de la plus forte croissance enregistrée depuis que les données sont disponibles, soit depuis 1986-1987¹.

Fait important à noter, cette croissance s'avère essentiellement attribuable à la migration nette (arrivées moins départs), car l'accroissement naturel (naissances moins décès) est négatif depuis 1998. En 2023-2024, le tiers des 2 004 personnes issues des échanges migratoires avec les autres régions du Québec était âgé de 45 à 64 ans.

Au chapitre des migrations internationales et interprovinciales, en 2023-2024, la Mauricie affiche le solde migratoire le plus important jamais enregistré, ce qui la positionne au 5^e rang sur 17 régions au prorata de sa population. Cette situation s'explique par la hausse marquée du nombre de résidents non permanents (4 050). Les gains liés à l'immigration temporaire ont été quatre fois supérieurs à ceux liés à l'immigration permanente (970).

En 2024, l'âge moyen est d'environ 46 ans, 18,5 % des résidents ont moins de 20 ans, 53,7 % sont âgés de 20 à 64 ans et plus d'une personne sur quatre a 65 ans et plus (27,8 %), comparativement à environ

¹ Source : Institut de la statistique du Québec. Statistique Canada, Estimations démographiques annuelles (régions infraprovinciales, janvier 2025). Adapté par l'ISQ. Compilation spéciale de la Direction générale de Services Québec Mauricie.

une personne sur cinq pour l'ensemble du Québec (21,1 %). Cela positionne la Mauricie au 3^e rang des régions où la population s'avère la plus âgée, après la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et le Bas-Saint-Laurent.

Une baisse importante des 20 à 64 ans est attendue (-4 900) en Mauricie d'ici 2027². Cette diminution du principal bassin de travailleurs potentiels s'explique essentiellement par la baisse des cibles d'immigration et par le vieillissement de la population.

En matière de scolarisation, une personne sur trois âgée de 25 à 64 ans n'a aucun diplôme ou a un diplôme d'études secondaires selon le recensement de 2021.

Tableau 1 – Niveau de scolarité des 25 à 64 ans, Mauricie et ensemble du Québec, 2021

	Mauricie	Ensemble du Québec
Aucun diplôme	14,3 %	11,8 %
Diplôme d'études secondaires	17,7 %	17,0 %
Diplôme d'études professionnelles	24,4 %	18,9 %
Diplôme d'études collégiales	20,6 %	18,9 %
Diplôme universitaire	23,0 %	33,4 %

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2021. Compilation : Direction générale de Services Québec de la Mauricie.

Fait à noter, le revenu disponible par habitant, soit de 33 048 \$ en 2022 en Mauricie, est le plus faible de toutes les régions administratives du Québec.

Marché du travail

Hausse de l'emploi : les professions qualifiées en tête

La Mauricie a enregistré entre 2023 et 2024 une augmentation notable de 6 700 personnes en emploi

² Source : Institut de la statistique du Québec. Population selon le groupe d'âge et le sexe, scénarios de base de 2024, régions administratives du Québec, 2021-2051. Compilation spéciale de la Direction générale de Services Québec Mauricie.

(+5,3 %; 1,0 % au Québec)³, majoritairement des emplois à temps plein. D’une part, cette hausse peut être attribuable à l’accroissement de la population en âge de travailler (15 ans et plus), qui a augmenté de 4 500 personnes. D’autre part, l’augmentation du coût de la vie a pu inciter des personnes à intégrer ou à réintégrer le marché du travail.

Contrairement à ceux de l’ensemble du Québec, les taux d’emploi et d’activité régionaux des 15 ans et plus ont connu une progression. Cependant, ils demeurent inférieurs à ceux de la province, plaçant la région au 15^e rang sur 17 régions. Le taux de chômage s’est maintenu à un niveau historiquement bas.

Tableau 2 – Principaux indicateurs du marché du travail des 15 ans et plus

Indicateur	Mauricie 2024	Mauricie 2023	Ens. du Québec 2024	Ens. du Québec 2023
Nombres d’emplois	133 600	126 900	4 566 000	4 522 800
Temps plein	105 700	101 200	3 726 700	3 689 400
Temps partiel	27 900	25 700	839 300	833 400
Taux de postes vacants (%)	3,7 ⁴	4,5 ⁵	3,3 ⁴	4,5 ⁵
Taux de chômage (%)	4,7	4,8	5,3	4,5
Taux d’activité (%)	58,3	56,5	64,9	65,3
Taux d’emploi (%)	55,5	53,7	61,4	62,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active et Enquête sur les postes vacants et les salaires. Compilation : Direction générale de Services Québec de la Mauricie.

³ Statistique Canada. Enquête sur la population active, données annuelles.

⁴ Moyenne des quatre trimestres de 2024.

⁵ Moyenne des quatre trimestres de 2023.

Dans la région, la hausse de l'emploi est liée davantage aux professions exigeant un niveau de scolarité collégial ou professionnel ainsi qu'aux professions en gestion, alors qu'à l'inverse une diminution de l'emploi est observée pour les professions nécessitant un niveau de scolarité inférieur.

Tableau 3 – Évolution du nombre de personnes en emploi selon le niveau de compétence, Mauricie et ensemble du Québec, de 2023 à 2024

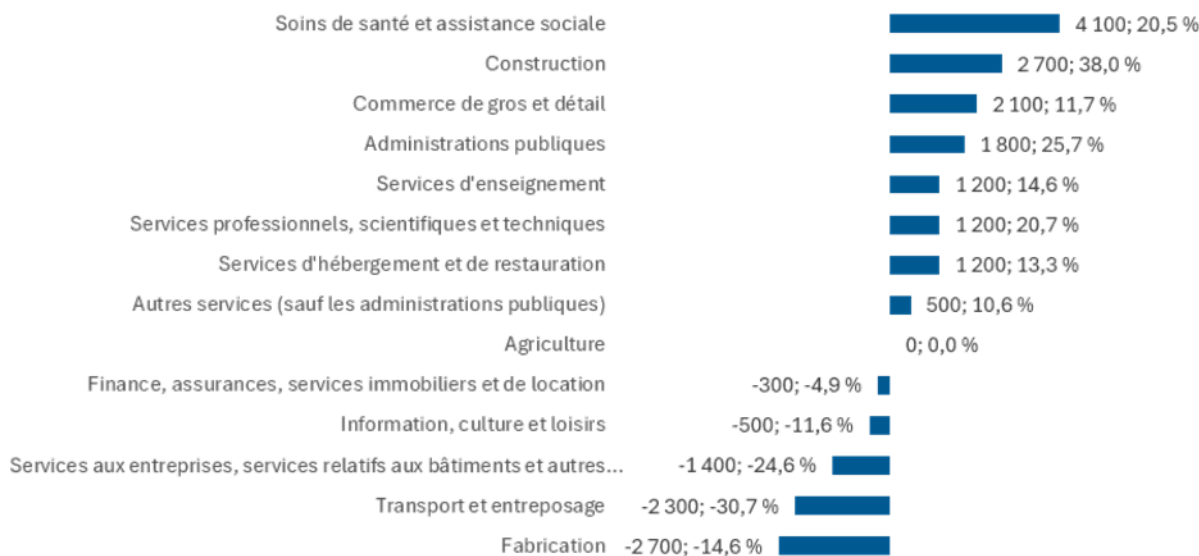
	Mauricie 2024 (en milliers)	Mauricie Variation de 2023 à 2024 (en milliers)	Mauricie Variation de 2023 à 2024 (%)	Ens. du Qc 2024 (en milliers)	Ens. du Qc Variation de 2023 à 2024 (%)
Total, toutes les professions	133,6	6,7	5,3	4 566,0	1,0
Les professions en gestion	10,5	1,7	19,3	412,3	2,2
Personnel professionnel (Université)	23,8	1,0	4,4	1 038,7	5,5
Professions du FEER 2 (Collège ou apprentissage >=2 ans)	37,9	5,9	18,4	1 141,5	1,5
Professions du FEER 3 (Collège ou apprentissage < 2 ans)	20,2	-0,8	-3,8	715,3	0,8
Professions du FEER 4 (Secondaire)	21,3	-1,1	-4,9	641,2	-4,2
Professions du FEER 5 (Aucune exigence en matière d'éducation formelle)	20,0	0,1	0,5	617,1	-2,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation : Direction générale de Services Québec de la Mauricie.

Évolution de l'emploi contrastée selon les secteurs d'activité

Au net, entre 2023 et 2024, les secteurs qui ont vu une augmentation plus importante de leur nombre d'emplois sont les soins de santé et assistance sociale (4 100 emplois; +20,5 %), la construction (2 700; +38,0 %) et le commerce de gros et de détail (2 100; +11,7 %). À l'inverse, les secteurs ayant subi le plus de pertes sont la fabrication (-2 700 postes; -14,6 %), le transport et entreposage (-2 300; -30,7 %) et les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (-1 400; - 24,6 %). Dans l'ensemble, l'emploi du secteur des services a augmenté de 7 600 (7,9 %) et l'emploi du secteur de la production de biens a reculé de 900 (2,9 %).

Graphique 1 – Variation de l'emploi de 2023 à 2024 en Mauricie



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation : Direction générale de Services Québec de la Mauricie.

Hausse de la présence des femmes mauriciennes sur le marché du travail

Alors que l'emploi a progressé de 1,9 % chez les hommes entre 2023 et 2024, la progression a été de 9,1 % chez les femmes. La hausse s'observe dans les emplois à temps plein et à temps partiel. La répartition n'est toutefois pas équitable sur le type d'emploi puisque les femmes occupent environ 3 emplois sur 5 à temps partiel tandis que les hommes occupent plus de la moitié des postes à temps plein (environ 3 emplois sur 5).

En 2024, l'écart s'est davantage réduit entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la participation au marché du travail et à l'occupation des emplois. Le taux d'activité et le taux d'emploi sont respectivement de 61,4 % et 58,2 % chez les hommes et de 55,3 % et 53,0 % chez les femmes. Les écarts entre les hommes et les femmes sont donc de 6,1 % pour le taux d'activité (7,2 % au Québec) et de 5,2 % pour le taux d'emploi (6,4 % au Québec).

Participation des différents groupes de clientèle sur le marché du travail

Jeunes de 15 à 24 ans : plus actifs sur le marché du travail que dans l'ensemble du Québec

La participation des jeunes sur le marché du travail s'est améliorée dans la dernière année en Mauricie, dépassant celle de l'ensemble du Québec. Leur taux d'activité et leur taux d'emploi sont respectivement

de 77,1 % et de 70,7 %, comparativement à 68,6 % et 62,1 % dans l'ensemble de la province. En 2024, les jeunes affichent un taux de chômage de 8,4 % (9,5 % au Québec).

Travailleurs expérimentés de 55 ans et plus : plus nombreux en Mauricie, mais moins présents sur le marché du travail

Le taux d'activité des 55 ans et plus en 2024 affiche un recul par rapport à l'année précédente, passant de 28,4 % en 2023 à 26,5 % en 2024, alors qu'au Québec, il est à 34,5 %. Le nombre de 55 ans et plus en emploi a aussi connu une baisse positionnant la Mauricie comme étant la région avec les taux les plus faibles parmi les 17 régions du Québec, après le Saguenay–Lac-Saint-Jean. Cela signifie que, toutes proportions gardées, on compte moins de personnes de 55 ans et plus sur le marché du travail par rapport à la moyenne provinciale.

Personnes immigrantes : plus nombreuses en emploi en 2021

Selon le recensement de 2021⁶, 8 090 personnes issues de l'immigration résident en Mauricie, ce qui représente 0,7 % de l'ensemble de la population immigrante de la province. Cette population est en hausse comparativement à 2016 où 6 265 personnes immigrantes avaient été recensées en Mauricie (0,6 % des immigrants au Québec).

La population immigrante en âge de travailler (15 ans et plus) en Mauricie s'établit à 7 265 :

- 13 % ont entre 15 et 24 ans, 60 % ont entre 25 et 54 ans et 27 % ont 55 ans et plus;
- autant d'hommes que de femmes;
- la quasi-totalité de cette population (93 %) déclare être capable de soutenir une conversation en français (48 % en français seulement et 45 % en français et en anglais);
- 17 % ne détenaient aucun certificat, diplôme ou grade, 16 % détenaient un diplôme d'études secondaires, 12 % détenaient un diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers, 15 % détenaient un diplôme d'études collégiales et 39 % un diplôme universitaire;
- 68,3 % étaient actifs sur le marché du travail, 62,5 % occupaient un emploi et le taux de chômage était de 8,5 %.

⁶ Les données du Recensement de la population de 2021 sont utilisées lorsque les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada ne sont pas disponibles au niveau régional.

Personnes autochtones : une personne sur deux active sur le marché du travail en 2021

Selon le recensement de 2021, 9 085 personnes ayant déclaré une identité autochtone au Québec résident en Mauricie, ce qui représente 4,4 % de l'ensemble de la population autochtone de la province. Cette population est légèrement en hausse comparativement à 2016 où 7 880 personnes résidant en Mauricie avaient déclaré une identité autochtone (4,3 % des autochtones du Québec).

La population autochtone en âge de travailler (15 ans et plus) en Mauricie se chiffre à 6 880 :

- 20 % ont entre 15 et 24 ans, 45 % ont entre 25 et 54 ans et 35 % ont 55 ans et plus;
- 49 % de femmes et 51 % d'hommes;
- la quasi-totalité de cette population (99,5 %) déclare être capable de soutenir une conversation en français (77,7 % en français seulement et 21,8 % en français et en anglais);
- 43 % ne détenaient aucun certificat, diplôme ou grade, 18 % détenaient un diplôme d'études secondaires, 18 % détenaient un diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers, 12 % détenaient un diplôme d'études collégiales et 9 % un diplôme universitaire;
- 49,1 % étaient actifs sur le marché du travail, 43,9 % occupaient un emploi et le taux de chômage était de 10,7 %.

Prestataires de l'assurance-emploi

La moyenne annuelle du nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail a connu une diminution marquée entre 2020 et 2024, passant de 18 920 à 8 356 prestataires. En raison du contexte pandémique, le taux de chômage s'élevait à 8,8 % en région en 2020, alors qu'il était de 4,7 % en 2024. Le nombre de prestataires a toutefois augmenté de 7,0 % (+546) sur un an, comparativement à une hausse de 8,7 % pour l'ensemble du Québec.

Quelques caractéristiques des 8 356 prestataires en moyenne annuelle pour 2024

- 7,3 % ont entre 15 et 24 ans; 19,8 % entre 25 et 34 ans; 20,8 % entre 35 et 44 ans; 17,9 % entre 45 et 54 ans; 25,6 % entre 55 et 64 ans et 8,6 % ont 65 ans et plus;
- 38,9 % ont reçu moins de 6 semaines de prestations; 24,8 % en ont bénéficié entre 6 et 12 semaines; 30,6 % entre 12 et 26 semaines et 5,8 % ont eu 26 semaines payées et plus;
- 71,1 % des prestataires de l'assurance-emploi en Mauricie sont des hommes;

- 51,2 % des 8 160 prestataires pour qui la scolarité est connue ont un niveau secondaire; 3,2 % un niveau primaire; 15,5 % sont des apprentis⁷; 18 % possèdent un niveau collégial et 12,1 % ont un niveau universitaire.

Adultes prestataires des programmes d'assistance sociale

La moyenne annuelle du nombre d'adultes prestataires des programmes d'assistance sociale⁸ a connu une diminution entre 2020 et 2024, passant de 13 149 à 11 404 prestataires. Tandis que le nombre de prestataires est demeuré relativement stable en région entre 2023 et 2024, une hausse de 4,4 % est toutefois observée pour l'ensemble du Québec. La part plus importante des 65 ans et plus en Mauricie comparativement à l'ensemble du Québec peut expliquer la hausse pratiquement nulle en région. En effet, à partir de 65 ans, les gens ne sont plus admissibles aux prestations des programmes d'assistance sociale.

11 470 Prestataires adultes en décembre 2024			
6 201 (54,1 %) Programme d'aide sociale	272 (2,4 %) Programme Objectif emploi	1 023 (8,9 %) Programme de solidarité sociale	3 974 (34,6 %) Programme de revenu de base
1 983 (17,3 %) Contraintes temporaires à l'emploi	4 490 (39,3 %) Sans contraintes à l'emploi	4 964 (43,4 %) Contraintes sévères à l'emploi	

Quelques caractéristiques des 4 219 prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi

- 7,6 % ont moins de 24 ans; 25,7 % ont entre 25 et 34 ans; 30,1 % entre 35 et 44 ans; 27,8 % entre 45 et 54 ans et 8,8 % ont 55 ans et plus;

⁷ Les apprentis apprennent un métier spécialisé en cours d'emploi, sous la supervision de travailleurs chevronnés, tout en faisant aussi des études en classe dans le cadre de leur formation.

⁸ Les programmes d'assistance sociale sont : programme d'aide sociale, programme de solidarité sociale, programme objectif emploi et programme de revenu de base.

- 25,8 % reçoivent des prestations de façon consécutive depuis moins d'un an; 17,9 % en reçoivent depuis 12 à 23 mois et 56,3 % depuis plus de 2 ans;
- 68,4 % des 3 793 prestataires ayant répondu à la question sur le niveau de scolarité ne possèdent aucun diplôme; 18,3 % ont un diplôme d'études secondaires; 8,0 % une formation professionnelle de type DEP ou ASP; 3,5 % détiennent un niveau collégial (DEC ou AEC) et 1,8 % un grade universitaire.

Enjeux et défis régionaux

L'imprévisibilité de la situation mondiale actuelle freine les intentions d'achat des consommateurs et ralentit les projets d'investissement et d'embauche des entreprises. Cela laisse présager des répercussions sur le marché du travail, dont l'ampleur est difficile à évaluer, mais une hausse du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et du taux de chômage au cours de l'année 2025 demeure probable.

Toutefois, des défis et opportunités liés à la transformation numérique et à l'émergence de l'intelligence artificielle sont à surveiller. En Mauricie, la création de la zone d'innovation associée à la Vallée de la transition énergétique ainsi que le développement de la filière batterie impliqueront bon nombre d'intervenants et nécessiteront un partage d'information efficient en faveur d'une mobilisation des acteurs visant la meilleure adéquation possible entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, ainsi que pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises et des travailleurs.

Déséquilibre : la Mauricie face aux nombreux départs à la retraite et à une relève limitée

En plus de l'incertitude économique actuelle, les enjeux de rareté de main-d'œuvre et les retards de productivité des entreprises demeurent bien réels et les employeurs doivent poursuivre leurs efforts pour faire face à ces enjeux. En Mauricie, pour l'horizon 2024-2028, 162 professions sont en déficit ou en léger déficit⁹, c'est donc dire que la main-d'œuvre sera insuffisante pour répondre aux besoins prévus des employeurs quant à ces professions.

⁹ Source : Estimations du Secteur de l'emploi du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, [État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes, édition 2024 – Diagnostics pour 516 professions](#).

Ces enjeux pourraient être exacerbés par les politiques gouvernementales de resserrement liées à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires, le vieillissement de la population et le faible indice de remplacement. Entre 2024 et 2028, la demande totale de main-d'œuvre est estimée à 27 500 emplois, dont 76,7 % devraient être pourvus pour remplacer les départs à la retraite. Non seulement le bassin de main-d'œuvre potentiel des 20 à 64 ans de la Mauricie est parmi les plus faibles au Québec, mais les jeunes qui représentent la relève éventuelle ne seront pas en nombre suffisant pour combler les départs à la retraite pour la décennie en cours.

Transformation accélérée du marché du travail : un défi d'adaptation pour maintenir la compétitivité

Avec le retard qu'accuse le Québec quant à la productivité, il demeurera important de poursuivre l'accompagnement des organisations pour les aider à trouver des façons de faire mieux. Au-delà du recours à l'automatisation, à la robotisation et à l'intelligence artificielle, d'autres actions peuvent être porteuses et accessibles à tout type d'organisation. L'implantation d'une culture de formation continue du personnel, la réorganisation du travail et l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines en sont des exemples.

Les transitions démographique et technologique s'opèrent dans un contexte d'innovation (la filière batterie, l'électrification des transports, l'hydrogène et la décarbonation portuaire) visant l'accélération de la transition énergétique et la réduction de l'empreinte environnementale. Un changement structurel du marché du travail régional est à prévoir avec l'émergence de nouvelles compétences recherchées, la diminution de certaines tâches routinières, l'évolution voire la disparition de certains métiers.

Littératie, numératie et numérique : des compétences essentielles insuffisantes

Ce sont des compétences fondamentales qui jouent un rôle majeur dans l'employabilité, l'adaptabilité et la polyvalence des travailleuses et des travailleurs. En Mauricie, plus d'une personne de 15 ans et plus sur deux n'atteint pas le seuil d'aisance minimal pour bien fonctionner dans une économie du savoir¹⁰.

¹⁰ Selon une étude publiée par la Fondation sur l'alphabétisation en 2021, on estime à 54,9 % la population âgée de 15 ans et plus en Mauricie (par rapport à 51,6 % au Québec) qui n'atteint pas le niveau 3 de l'indice de littératie du *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* développé par l'Organisation de coopération et de développement économiques. Le niveau 3 est considéré comme le seuil à atteindre afin d'avoir les outils nécessaires pour bien fonctionner en société.

La faiblesse des compétences de base constitue un obstacle significatif au développement des qualifications et à la reconversion professionnelle.

Clientèles éloignées du marché du travail : des obstacles persistants

Les personnes sans emploi risquent de rencontrer des obstacles plus importants pour accéder au marché du travail. Considérant que certaines clientèles requièrent un accompagnement plus soutenu pour favoriser leur intégration et leur maintien en emploi, Services Québec agira prioritairement auprès des groupes de personnes vulnérables suivants :

- les personnes prestataires des programmes d'assistance sociale;
- les personnes issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail, telles que les personnes handicapées; les travailleurs expérimentés âgés de 55 ans et plus; les personnes immigrantes admises au Canada depuis moins de 5 ans; les personnes judiciairisées; les Premières Nations et Inuit; les personnes faiblement scolarisées; les jeunes (24 ans et moins); les femmes et les chefs de famille monoparentale.

Concertation et efficacité du partenariat : un incontournable face aux défis du marché du travail

Dans l'objectif de permettre à la région de relever les différents défis soulevés, les relations avec les partenaires du marché du travail et du milieu communautaire demeurent cruciales. La collaboration et l'implication de chacun peut aider à surmonter les difficultés, notamment celles liées à l'inadéquation entre les compétences requises sur le marché du travail en constante évolution et les compétences détenues par les travailleurs actuels et potentiels.

Ainsi, l'exercice 2025-2026 sera caractérisé par des interventions ciblées auprès des individus et des entreprises afin de répondre aux priorités régionales et aux orientations nationales énoncées au chapitre suivant.

Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principales orientations

Les priorités régionales établies par la Direction générale de Services Québec de la Mauricie sont les suivantes :

- Soutenir les processus décisionnels du personnel et des partenaires par une lecture juste, une analyse approfondie et une transmission régulière de l'information sur le marché du travail régional.
- Préparer, accompagner et guider la clientèle en vue de l'intégrer et de la maintenir en emploi, notamment par la mobilisation de la clientèle plus éloignée du marché du travail.
- Poursuivre la qualification des clientèles sans emploi et celle des travailleurs afin de faire face aux défis actuels du marché du travail.
- Mobiliser les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines, notamment en termes de fidélisation du personnel et de développement des compétences de leurs travailleurs, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre où la transition numérique et l'augmentation de la productivité constituent des incontournables.
- 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 servir les entreprises et les personnes.

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

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

Interventions en matière de solidarité sociale

Voici les axes d'intervention établis pour la région en vue d'améliorer la situation économique des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale :

Objectif

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

- Transmettre de l'information, notamment sur les prestations spéciales permettant de couvrir certains besoins liés à la santé, ainsi que sur les différentes mesures et programmes du Ministère.
- Promouvoir les paramètres du Programme de revenu de base permettant d'améliorer la situation socioéconomique de la clientèle visée.
- Référer la clientèle vers les services offerts par différents organismes publics et communautaires de la région ainsi que vers d'autres ministères.
- Amener la clientèle à réfléchir au cheminement vers la vie active et l'emploi.
- Poursuivre le déploiement d'UNIR, qui vise une plus grande uniformisation dans le traitement des dossiers et l'amélioration des délais de réponses aux clients.

Interventions visant l'atteinte des objectifs relatifs à l'emploi et à la main-d'œuvre

Le Plan d'action des services publics d'emploi 2025-2026 contribue à l'atteinte de trois objectifs du Plan stratégique 2023-2027 :

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

Ces trois objectifs concernent la main-d'œuvre et l'emploi. On présente ci-après les orientations relatives à ces objectifs telles qu'elles figurent dans le Plan d'action des services publics d'emploi 2025-2026. On présente également les axes d'intervention ciblés par la Direction générale, en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Orientation 1

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

Axe d'intervention : Des interventions guidées par un portrait précis du marché du travail

- Développer les connaissances sur les particularités du marché du travail mauricien, plus spécifiquement en procédant à l'analyse des défis liés aux changements du marché du travail et du profil de notre clientèle prioritaire.
- Développer des outils en lien avec les clientèles prioritaires, le marché du travail et la démographie, visant à appuyer les différentes unités de la Direction générale de Services Québec de la Mauricie (DGSQM) et ses partenaires dans leur prise de décisions et leurs interventions.
- Diffuser les informations propres au marché du travail auprès des partenaires, des employeurs et des organismes spécialisés en employabilité afin d'identifier les interventions les plus appropriées dans le contexte économique actuel.
- Informer les différentes unités de la DGSQM et les partenaires sur les enjeux liés au faible taux de littératie et de numératie en Mauricie.

Orientation 2

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

Axe d'intervention : L'intervention ponctuelle pour favoriser l'intégration en emploi

- S'approprier et promouvoir les services universels d'emploi auprès des partenaires et des différentes unités de la DGSQM, notamment Québec emploi.
- Amorcer l'internalisation des sessions d'information sur le marché du travail et des services d'emploi aux prestataires actifs à l'assurance-emploi référés par le gouvernement fédéral.
- Mettre à la disposition des chercheurs d'emploi des ressources pour aider à la rédaction de leur curriculum vitae, à la préparation d'entrevues d'embauche ou à la recherche d'offres d'emploi.

Orientation 3

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

Toute personne résidant au Québec peut être admissible, selon certains critères, aux services spécialisés d'emploi. Le MESS est toutefois soucieux de répondre aux besoins des personnes confrontées à des obstacles qui complexifient leur capacité à intégrer ou à maintenir un emploi, ce qui accroît leur risque de pauvreté et d'exclusion :

- les personnes prestataires des programmes d'assistance sociale;
- les personnes issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail, dont : les personnes handicapées*; les travailleuses et travailleurs expérimentés âgés de 55 ans et plus*; les personnes immigrantes admises au Canada depuis moins de 5 ans; les personnes judiciairisées; les Premières Nations et Inuit*; les personnes faiblement scolarisées; les jeunes âgés de 24 ans et moins; les femmes* et les chefs de famille monoparentale.

** Présence d'une stratégie ou d'une initiative en lien avec ces clientèles.*

Axe d'intervention : L'accompagnement pour développer l'employabilité des personnes qui en ont le plus besoin

- Instaurer des conditions favorables au continuum de services, particulièrement pour les services liés à la santé mentale.
- Identifier et déployer les meilleures stratégies pour rejoindre les personnes sans emploi, confrontées à des obstacles à l'emploi, et pour lesquelles un accompagnement est nécessaire.
- Mettre en œuvre les engagements du Ministère inscrits dans les stratégies, plans d'action gouvernementaux et projets spéciaux ciblant les clientèles spécifiques que sont les femmes, les personnes handicapées, les Premières Nations et Inuit ainsi que les travailleurs expérimentés âgés de 55 ans et plus.
- Assurer le maintien en emploi des personnes ayant bénéficié d'une aide des services publics d'emploi (en particulier la clientèle de l'assistance sociale) et poursuivre le déploiement des services de maintien en emploi offerts aux travailleuses et aux travailleurs ayant besoin d'un accompagnement, en collaboration avec les organismes spécialisés en employabilité.
- Explorer des façons innovantes d'utiliser l'approche d'intervention pour favoriser l'accompagnement et les retours en emploi.
- Identifier et mettre en place des actions innovantes visant la persévérance des participants aux mesures d'emploi.

Orientation 4

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

En continuité des orientations stratégiques du Ministère et du gouvernement du Québec, les services publics d'emploi proposent des solutions aux employeurs qui ont à relever des défis liés à la main-d'œuvre, notamment :

- ceux qui doivent s'adapter aux changements du contexte international, notamment dans les secteurs les plus touchés;
- ceux issus de tous les secteurs d'activité :
 - qui posent des gestes en vue de stimuler leur productivité,
 - dans le contexte d'une transformation numérique ou d'une transformation verte/énergétique;
- des industries des filières industrielles et scientifiques ainsi que des sciences de la vie;
- des secteurs de l'Opération main-d'œuvre.

En complément à ces priorités, la Direction générale de Services Québec de la Mauricie pourra identifier des priorités régionales et locales quant à ses interventions auprès des employeurs.

Axe d'intervention : La mise en valeur du rôle-conseil auprès des employeurs par le personnel des services aux entreprises

- Adopter une approche proactive auprès des employeurs, notamment ceux issus des secteurs priorisés à l'échelle nationale, régionale et locale, afin de soutenir leur projet d'augmentation de la productivité et de virage numérique.
- Déployer une offre de service-conseil auprès des employeurs afin de conseiller et de proposer des outils dans la mise en œuvre de solutions permettant l'adoption de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines.
- Déployer une offre de formation continue adaptée aux besoins du marché du travail pour permettre au personnel de développer ses compétences dans les domaines en demande.
- Valoriser, auprès des employeurs, la formation visant le rehaussement des compétences des travailleuses et travailleurs faiblement qualifiés, notamment grâce à des formations en littératie, en numératie et en littératie numérique.

- Créer des occasions de rencontres et de développement de partenariats pour stimuler la création de projets visant à accroître l'employabilité des personnes les plus vulnérables, le développement des compétences et les bonnes pratiques en gestion des ressources humaines.
- Promouvoir le Programme d'apprentissage en milieu de travail.

Orientation 5

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

Axe d'intervention : La concertation et les communications au cœur de la collaboration régionale

- Favoriser la coordination des interventions en matière d'emploi afin de répondre aux besoins spécifiques des personnes et des entreprises dans une optique d'équilibre du marché du travail.
- Renforcer la complémentarité des actions menées entre Services Québec et les partenaires afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail et d'optimiser l'utilisation des ressources disponibles dans un continuum de services.
- Poursuivre la collaboration avec les entreprises adaptées ainsi qu'avec les entreprises qui offrent des contrats d'intégration au travail (CIT) pour soutenir l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées.
- Trouver des solutions aux diverses problématiques ou des projets communs à mettre en place avec les partenaires et collaborateurs régionaux, notamment par la réalisation des actions prévues au plan d'action de l'OVT (occupation et vitalité des territoires).

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

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

Objectif 1

Agir ensemble pour une expérience employé mobilisatrice.

Axe d'intervention : La mobilisation et la concertation du personnel

- Collaborer à la démarche Évolution, projet mobilisateur du Secteur des services à la clientèle qui a pour objectif l'identification des conditions à mettre en place pour maintenir la capacité du réseau à offrir des services de qualité.
- Appuyer les initiatives de communication et de partage dans l'ensemble de la direction générale.
- Soutenir la démarche de régionalisation des services individuels dans le cadre du projet « LIER », qui vise à augmenter l'efficacité et l'efficacités des interventions auprès des citoyens, favoriser la collaboration des équipes et équilibrer les charges de travail.

Objectif 2

Cultiver notre expertise et notre potentiel.

Axe d'intervention : Le développement et le maintien de l'expertise

- Offrir un milieu de travail qui favorise le développement des compétences du personnel, en encourageant la formation continue et en favorisant l'acquisition et le transfert des compétences.
- Favoriser la collaboration entre les unités et permettre le développement professionnel du personnel en créant un lieu d'échanges de bonnes pratiques et d'expertise.
- Poursuivre le développement de bonnes pratiques visant à conserver l'expertise régionale malgré les départs à la retraite et les autres mouvements de personnel.

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

L'orientation 3 du Plan stratégique 2023-2027 du Ministère correspond à quatre objectifs, dont deux visent la qualité des services offerts. En ce qui concerne ces deux objectifs, voici les axes d'intervention retenus pour 2025-2026.

Objectif 1

Améliorer les services selon les attentes des clients.

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

- Poursuivre la mise en œuvre d'UNIR et les changements organisationnels qui en découlent.
- Favoriser la synergie entre les services aux entreprises et les services aux individus afin de maximiser l'efficacité des interventions auprès de la clientèle.
- Assurer l'adéquation entre les besoins de la clientèle et l'offre de services pour une mobilisation vers l'emploi.
- Offrir un accompagnement qui soit adapté à la réalité du client pour un cheminement vers la vie active.

Objectif 2

Faciliter l'accès aux services gouvernementaux.

Axe d'intervention : Agir comme facilitateur auprès de la clientèle

- Maintenir les normes de qualité lors de nos interventions auprès de la clientèle qui transige dans nos bureaux, en offrant l'accompagnement requis pour répondre adéquatement aux besoins.
- Orienter la clientèle et les entreprises, le cas échéant, vers les services offerts par d'autres organismes et ministères.
- Promouvoir la diversité des moyens pour accéder aux services, c'est-à-dire en ligne, par téléphone ou dans les bureaux.
- Simplifier les procédures pour la clientèle.

Conclusion

La réalisation de ce plan d'action et l'atteinte de ses objectifs dépendent nécessairement de l'engagement de l'ensemble des parties prenantes. Le contexte d'incertitude économique et la réalité du marché du travail amènent à repenser les façons de faire et à user de créativité pour mobiliser et mettre en action des participants dont les compétences ne concordent pas toujours avec les besoins du marché du travail.

Les diverses recherches et consultations tenues en amont de la rédaction du plan d'action ont permis d'identifier des éléments positifs en lien avec le marché du travail de la Mauricie en 2024, que ce soit la hausse des emplois, l'augmentation des taux d'emploi et d'activité des 15 à 24 ans, ainsi qu'un taux de chômage historiquement bas. Il faut néanmoins rester à l'affût des défis qui attendent notre région, notamment la baisse attendue des 20 à 64 ans d'ici 2027, le taux de diplomation relativement bas de la population ainsi que des lacunes en compétences essentielles qui pourraient freiner la productivité des entreprises.

L'équipe chevronnée de la Direction générale de Services Québec de la Mauricie, en collaboration avec ses différents partenaires, sera mobilisée pour poursuivre ses activités d'accompagnement visant à intégrer et à maintenir la clientèle en emploi, à favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre ainsi qu'à accompagner les employeurs dans l'adoption de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines et en formation de la main-d'œuvre.

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, nous sommes convaincus que les orientations, objectifs et actions de ce plan d'action régional permettront de réaliser pleinement la mission du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Annexe I – Budget

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 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 à 26 761 689 \$ pour l'année 2025-2026. Il comprend des crédits de 19 434 602 \$ en vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (ECQ), qui doivent être utilisés pour l'aide aux participants de l'assurance-emploi ainsi que pour les entreprises. À cela s'ajoute un montant de 7 327 087 \$ en provenance des Fonds du Québec, destiné 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

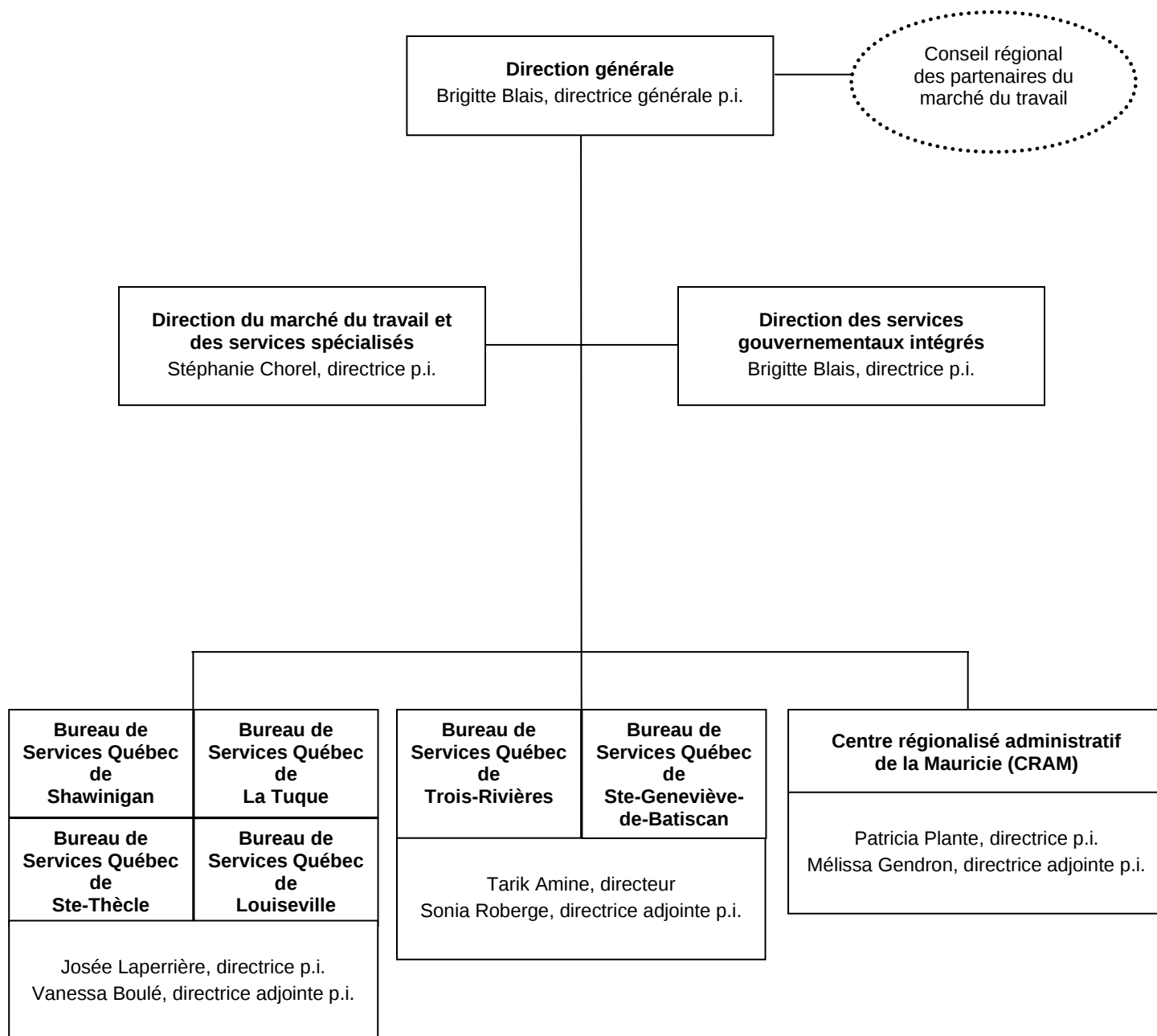
Les engagements pris dans le Plan d'action régional de la Direction générale de Services Québec de la Mauricie 2025-2026 sont tributaires de plusieurs facteurs externes qui peuvent influencer l'atteinte des résultats. Les cibles sont établies selon les informations disponibles au début de l'exercice financier. Par ailleurs, l'évolution de la situation du marché du travail peut avoir un impact sur le choix des priorités d'actions régionales ainsi que sur la capacité à atteindre les résultats attendus.

Annexe II – Indicateurs de résultats et cibles

INDICATEURS CIBLÉS AU PLAN D'ACTION DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI	Cibles nationales 2025-2026	Cibles régionales 2025-2026
1. Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (ensemble de la clientèle).	58,5 %	58,1 %
2. Nombre de participants de l'assurance-emploi (CAE) ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation.	52 000	1 835
3. Proportion des participants de la clientèle de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation.	56,5 %	56 %
5. Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation.	16 000	574
6. Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation.	45,0 %	44,7 %
10. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO-PAMT seulement).	4 300	204

Annexe III – Organigramme

Direction générale de Services Québec de la Mauricie¹¹



¹¹ Représentation de la situation en avril 2025

Annexe IV – Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Mauricie¹²

Membres votants :

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant le milieu de la formation et le milieu communautaire
Marc-André Paré Représentant national Unifor Québec	Catherine Dufresne (présidente CRPMT) Directrice générale Manufacturiers Mauricie et Centre-du-Québec (MMCQ)	Marie-Josée Tardif Coordonnatrice COMSEP
René Bordeleau Agent de développement Centrale des syndicats du Québec	Geneviève Scott-Lafontaine Directrice générale Chambre de commerce et d'industries de Trois-Rivières	Diane Cossette (vice- présidente CRPMT) Directrice générale Centre de recherche d'emploi de la Mauricie (CREM)
Sylvain Samuel Directeur régional Fédération de UPA de la Mauricie	Joannie Bournival Directrice générale Pôle d'économie sociale de la Mauricie	Patricia Magny Directrice des Services de l'éducation des adultes, de la formation professionnelle et du service aux entreprises et directrice du Carrefour formation Mauricie Centre de services scolaire de l'Énergie
Pascal Bastarache Président Conseil central du Cœur-du- Québec (CSN)	Nancy Déziel Directrice générale Centre national en électro- chimie et en technologie environnementales inc.	Liv Cadola Adjointe au doyen des études Université du Québec à Trois-Rivières

¹² Représentation de la situation en avril 2025

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant le milieu de la formation et le milieu communautaire
Hugo Poiré Conseiller syndical CSD Construction		Jean-François Léveillé Directeur général Cégep de Shawinigan
		Alain Pagé Directeur – Services éducatifs FP / FGA / Formation continue Centre de services scolaire du Chemin-du-Roy
Membre responsable du développement régional	Membre représentant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	Membre désigné représentant le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
Tommy Déziel Directeur Service de développement économique et forestier Ville de La Tuque	Brigitte Blais Directrice générale par intérim Direction générale de Services Québec de la Mauricie	Marie Morissette Directrice territoriale, Capitale-Nationale, Mauricie et Lanaudière Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie

Membres non-votants :

Membre désigné par le ministère de l'Éducation	Membre désigné par le ministère de l'Enseignement supérieur	Membre désigné par la Commission de la construction du Québec
Éric Boucher Conseiller aux partenariats et à la concertation pour la Mauricie et le Centre-du-Québec Ministère de l'Éducation	Chantale Dali Conseillère en enseignement supérieur pour la Mauricie, Direction des interventions régionales Ministère de l'Enseignement supérieur	Solen Poirier Cheffe de section – Mesure et évaluation Direction de la formation continue Commission de la construction du Québec

Membres invités :

Membre invité	Membre invité	Membre invité
François Boucher Directeur régional Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation	Charles-Étienne Olivier Directeur régional de la Mauricie et du Centre-du- Québec Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	Jean Lacroix J' Coordonnateur en employabilité Conseil de la Nation Atikamekw

