



TOURNÉE DE MOBILISATION AUTOUR DU PACTE POUR L'EMPLOI

RAPPORT FINAL

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
CONCEPT RETENU, INVITATION ET RENCONTRES	1
ÉVALUATION DES RENCONTRES	3
TENDANCES OBSERVÉES	4
Pilier 1 – Investir dans le potentiel des personnes : un geste qui rapporte.....	4
Pilier 2 – Valoriser le travail : une carte maîtresse	6
Pilier 3 – Une main-d’œuvre mieux formée : des entreprises plus productives.....	6
Pilier 4 – Le Pacte régional : pour une meilleure réponse aux besoins	7
PRIORITÉS RETENUES.....	8
MRC Nouvelle-Beauce et Lotbinière	8
Ville de Lévis.....	9
MRC de Bellechasse, de Montmagny et de L’Islet.....	10
MRC des Appalaches.....	11
MRC Beauce-Sartigan, Robert-Cliche et des Etchemins.....	12
CONCLUSION.....	14
ANNEXE 1 – LETTRE D’INVITATION	15
ANNEXE 2 – SCÉNARIO DES RENCONTRES	16
ANNEXE 3 – PRÉSENCES AUX RENCONTRES.....	17
ANNEXE 4 – COMMUNIQUÉ	25
ANNEXE 5 – SONDAGE	27

INTRODUCTION

En mars 2008, le gouvernement du Québec lançait le Pacte pour l'emploi afin d'améliorer la participation au marché du travail et la productivité des entreprises. Le succès du Pacte pour l'emploi repose sur une mobilisation de tous les acteurs socioéconomiques que sont les entreprises, les partenaires du marché du travail, les différents ministères, le milieu de l'éducation, le milieu de la santé, les organismes en développement de l'employabilité, les travailleurs et les personnes disponibles au travail. Pour assurer cette mobilisation, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Chaudière-Appalaches (CRPMT) et Emploi-Québec – Chaudière-Appalaches ont organisé une tournée visant à rencontrer les intervenants provenant des 10 MRC de la région de la Chaudière-Appalaches.

Cette tournée devait permettre d'aborder les quatre piliers sur lesquels repose le Pacte :

Pilier 1 – Investir dans le potentiel des personnes : un geste qui rapporte

Pilier 2 – Valoriser le travail : une carte maîtresse

Pilier 3 – Une main-d'œuvre mieux formée : des entreprises plus productives

Pilier 4 – Le Pacte régional : pour une meilleure réponse aux besoins

La tournée devait permettre les échanges entre les différents intervenants liés de près ou de loin au monde de l'emploi en Chaudière-Appalaches. Le CRPMT et Emploi-Québec – Chaudière-Appalaches souhaitaient réellement entendre les gens présents sur leurs préoccupations et leurs besoins face aux enjeux décrits dans le Pacte pour l'emploi afin de donner au Pacte les couleurs de la région. Cette tournée devait aussi être l'occasion d'échanger sur les histoires à succès et les bons coups des participants.

CONCEPT RETENU, INVITATION ET RENCONTRES

Afin d'intéresser les gens à participer à ces rencontres de mobilisation, une invitation accrocheuse a été envoyée. En effet, nous avons opté pour une invitation vidéo dans laquelle on pouvait voir, en plus du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, des représentants régionaux et des représentants du CRPMT : Réal Laverdière, président de la Conférence régionale des élus de la Chaudière-Appalaches, Pascale Gagnon, coordonnatrice aux services professionnels au Centre de réadaptation en déficience intellectuelle de Chaudière-Appalaches, Sylvain Bonneau, membre du CRPMT et directeur général de Passeport Travail de Beauce, Natasha Landry, membre du CRPMT et conseillère sénior Ressources humaines chez MAAX et Yolande Lépine, présidente du CRPMT Chaudière-Appalaches.

Ces différents intervenants invitaient les gens à participer à l'une des rencontres et suscitaient la réflexion en posant des questions en lien avec chacun des piliers du Pacte.

Bien qu'à l'origine, une tournée de 10 villes était prévue, les discussions ont amené les responsables à revoir cette stratégie pour tenir cinq rencontres, ce qui a permis un meilleur taux de participation à chacune de celles-ci. Les villes de St-Gilles (pour les MRC de la Nouvelle-Beauce et de Lotbinière), Lévis, Montmagny (pour les MRC de Bellechasse, Montmagny et L'Islet), Thetford Mines (pour la MRC des Appalaches) et St-Georges (pour les MRC Beauce-Sartigan, Robert-Cliche et des Etchemins) ont donc été sélectionnées pour tenir ces rencontres.

Pour mener les discussions, Sylvain Boudreau, conférencier reconnu, a agi à titre d'animateur. Son apport a contribué au succès de l'opération, notamment en raison de son énergie et du fait qu'il ne soit pas impliqué directement dans le dossier.

Les rencontres qui se tenaient à compter de 7 h 30 débutaient donc par un mot de bienvenue de l'animateur et de M^{me} Yolande Lépine. S'en suivait une présentation des quatre piliers du pacte

par un représentant d'Emploi-Québec. Par la suite, Sylvain Boudreau prononçait une conférence visant à stimuler les gens pour qu'ils prennent part activement aux discussions. Selon les participants, son intervention a eu un impact. Si on en juge la vigueur avec laquelle les échanges ont eu cours, on peut conclure que cette conférence a atteint son but.

Le concept du *World Café* a été retenu afin de mener les discussions. Il s'agit d'un concept novateur qui permet l'atteinte des objectifs puisque les questions posées aux participants sont claires et orientées vers les objectifs poursuivis. Ce genre de tournée peut amener les gens présents à s'égarer dans la réflexion. Le *World Café*, par sa structure, permet de bien encadrer la discussion. Dans l'optique où chacune des rencontres devait se limiter à deux heures, il aurait été hasardeux d'agir autrement et en ne portant pas une attention particulière au minutage.

Plus précisément, le *World Café* est un processus créatif qui vise à faciliter le dialogue constructif et le partage de connaissances et d'idées, en vue de créer un réseau d'échanges et d'actions. Ce processus reproduit l'ambiance d'un café dans lequel les participants débattent d'une question ou d'un sujet en petits groupes autour de tables. À la base du concept, les participants doivent changer de table à intervalles réguliers. Par contre, dans le cadre de cette tournée, ce sont les animateurs de tables qui ont changé de table afin de gagner du temps. Cet animateur, ou hôte, devait mettre la table à la discussion et résumer la conversation précédente aux nouveaux « arrivés ». Les conversations en cours sont alors alimentées avec les idées issues des conversations précédentes avec les autres participants. Au terme du processus, les principales idées sont résumées au cours d'une assemblée plénière et les possibilités de suivi sont soumises à discussion (http://www.energie-cites.eu/IMG/pdf/guide_world_cafe.pdf).

Pour les besoins de cette tournée, quatre tables représentant chacune un pilier du Pacte avaient été installées. Les participants étaient invités à se prononcer sur chacun de ces piliers. Pendant ce temps, les animateurs de table prenaient en note les divers échanges. Des questions précises ont été posées par ces animateurs. Une fois la question posée, les participants étaient invités à se prononcer sur chacun des piliers.

Piliers	Questions principales	Questions de relance	Commentaires
<i>Pilier 1 – Investir dans le potentiel des personnes : un geste qui rapporte</i>	Quelles sont vos idées pour intégrer en emploi les clientèles « dites éloignées du marché du travail »?	Avec qui devez-vous coopérer dans votre milieu pour intégrer ces clientèles en emploi?	Par clientèles éloignées du marché du travail, nous entendons en autres : personnes sur l'assistance-emploi, immigrants, personnes handicapées, jeunes en difficultés, chômeurs répétitifs, femmes et travailleurs âgés sans scolarité, etc.
<i>Pilier 2 – Valoriser le travail : une carte maîtresse</i>	Dans la gestion de vos ressources humaines, quelles actions avez-vous posées ou songez-vous à poser pour motiver votre personnel et valoriser leur travail?	Comment peut-on mobiliser les autres organismes (ceux qui ne le font pas) à valoriser le travail?	Ce pilier a été modifié pour le compte de cette rencontre pour se rapporter à la mise en place de mesures pour rendre le travail plus motivant et valorisant.

Piliers	Questions principales	Questions de relance	Commentaires
<i>Pilier 3 – Une main-d'œuvre mieux formée : des entreprises plus productives</i>	Que devrions-nous faire pour améliorer et maintenir les compétences de la main-d'œuvre de nos entreprises?	Seriez-vous favorables à vous jumeler pour offrir des formations conjointes à vos travailleurs?	Agir sur les travailleurs en favorisant le développement de leur qualification et la reconnaissance de leurs compétences et de leurs acquis se révèle essentiel non seulement pour améliorer la productivité, mais également pour donner les meilleures chances aux personnes plus faiblement qualifiées de se maintenir et de progresser en emploi.
<i>Pilier 4 – Le Pacte régional : pour une meilleure réponse aux besoins</i>	Comment favoriser l'implication et la mobilisation de tous les milieux face à la rareté de main-d'œuvre que vivent les entreprises et les organismes de la région?	Seriez-vous prêts à vous impliquer dans la mise en œuvre de certaines de ces actions? Si oui, de quelles façons?	La réussite du Pacte repose largement sur la capacité des acteurs régionaux à se mobiliser autour des objectifs de cette stratégie et de définir des solutions adaptées à chaque milieu.

ÉVALUATION DES RENCONTRES

Près de 160 personnes ont assisté aux différentes rencontres, faisant de cette tournée un réel succès. Un sondage a été produit visant à connaître le niveau de satisfaction des participants face à leur expérience. Il a été envoyé à l'ensemble des participants. À la lecture des résultats, force est de constater que l'exercice a été apprécié par les gens présents. En effet :

- Près de 80 % des répondants ont donné une note supérieure ou égale à 8 sur une échelle de 1 à 10 visant à connaître leur niveau de satisfaction face aux rencontres.
- Concernant le concept retenu, ce sont 83 % des répondants qui ont donné cette même note.

Lorsque nous avons demandé aux participants s'ils croyaient que la rencontre avait permis d'identifier de bonnes pistes d'action visant à atteindre les objectifs du Pacte pour l'emploi :

- 75 % des gens ont donné une note supérieure ou égale à 7 sur 10.
- Ce sont près de 83 % des sondés qui ont également affirmé qu'il était important de donner des suites à ces rencontres à un niveau de 7 sur 10 ou plus.
- Notons également que 73 % des répondants souhaitent poursuivre leur implication dans la mise en œuvre des pistes d'action identifiées.
- Ce pourcentage monte à 93 % si l'on ajoute ceux qui ont répondu « peut-être ».

Les commentaires reçus, autant à la suite des rencontres que par le biais de ce sondage, amènent à croire que l'exercice a atteint les bonnes cibles et a permis de remplir les objectifs fixés au départ. Le nombre de personnes intéressées à poursuivre leur implication est un excellent indicateur.

Les commentaires négatifs n'ont pas été nombreux. Ils portaient principalement sur la durée des discussions et sur l'heure de l'activité. En général, les gens sondés ont reconnu la qualité des échanges et de l'organisation et souhaitent maintenant que les discussions fassent place à l'action. Il s'agit ici, selon plusieurs, du plus grand défi qui attend les représentants d'Emploi-Québec et du CRPMT.

Malgré l'heure de tenue des rencontres, la vivacité des échanges a été remarquée et remarquable. Malgré que le sujet pouvait paraître « austère » à première vue, les gens se sont rapidement sentis interpellés. On a pu le constater par le niveau de motivation et de mobilisation dans les discussions. Le fait que les participants aient mentionné qu'ils auraient aimé avoir plus de temps pour discuter, malgré que les rencontres aient tout de même duré deux heures chacune, en est un bel exemple.

Pour les besoins des discussions, les participants avaient été placés au hasard à chacune des tables. Cette façon de faire a permis de diversifier les provenances et les champs d'expertise pour chacun des piliers. Aussi, en divisant les discussions par pilier, nous avons été vraiment à même de circonscrire les sujets et d'aller au fond des choses, sans s'égarer dans les discussions. Évidemment, certains participants ont pu croire que les différents piliers n'étaient abordés qu'en surface. Toutefois, il faut se rappeler que chacun d'eux faisait l'objet d'une discussion pendant près de 50 minutes. À cet effet, les animateurs de tables ont pu constater des tendances de table en table et de ville en ville, ce qui laisse démontrer que les différents piliers ont été traités en profondeur lors des rencontres. Enfin, notons que le minutage serré a permis de contribuer au succès en n'allongeant pas indûment les rencontres.

TENDANCES OBSERVÉES

Des grandes tendances se sont dégagées des discussions lors des cinq rencontres. Nous les divisons ici par pilier.

Pilier 1 – Investir dans le potentiel des personnes : un geste qui rapporte

Le sujet du retour au travail des clientèles éloignées interpelle certainement les participants des régions visitées en Chaudière-Appalaches. En effet, la rareté a amené les employeurs à considérer l'embauche de cette main-d'œuvre et à briser les préjugés. Bien que la réalité présente quelques différences selon les régions, on peut ressortir des actions qui semblent faire consensus en Chaudière-Appalaches.

L'accompagnement des clientèles éloignées du marché du travail

L'accompagnement des clientèles éloignées du marché du travail est nécessaire. Il est parfois présent, il doit être parfois bonifié, mais tous s'entendent pour dire que les services d'accompagnement en place doivent être mieux connus dans le milieu.

Afin de déboucher sur des actions concrètes, les discussions ont permis de dégager des stades d'application de cet accompagnement des clientèles.

L'accompagnement en « pré embauche »

Avant d'investir pour embaucher une personne éloignée du travail, la former selon les standards de l'organisation et lui offrir des conditions qui permettent un retour au travail convenable, l'intérêt et la volonté de la personne à vouloir travailler dans ce milieu doivent être mesurés. Peut-être que l'emploi pour lequel elle a postulé ne convient pas à sa personnalité, ses aptitudes ou ses compétences. Le stage pré emploi devient alors un moyen concret pour l'employé potentiel et l'employeur de mesurer certains indicateurs. Le futur employé peut donc tester des postes, trouver ce qui le motive. Pour mettre le potentiel du candidat de l'avant, la reconnaissance des acquis est une avenue intéressante. On souhaite également que des efforts soient voués à la valorisation de la formation professionnelle. Elle a longtemps souffert d'une mauvaise perception, mais aussi d'un décalage quant aux besoins face aux emplois disponibles. Offrir une formation qui réponde aux exigences précises de chaque milieu permettrait d'avoir des gens mieux formés et de faciliter leur embauche dans leur communauté ou leur région, pour ainsi, diminuer le décrochage.

L'accompagnement en « tout début de l'embauche »

On nous a informés que pour plusieurs clientèles éloignées, le retour au travail peut être un choc. Il est plus facile de rester à la maison que de faire l'effort d'aller travailler. Le taux de décrochage de l'emploi est assez élevé en début d'embauche, certains travailleurs n'ayant pas de repères, de mentor ou d'accompagnateur pour les guider dans cette nouvelle aventure. Les travailleurs se sentent parfois désemparés, leurs attentes sont grandes. C'est pourquoi les intervenants suggèrent de prolonger l'accompagnement de quelques semaines, au-delà de la date d'embauche, pour ne pas laisser au dépourvu les candidats sélectionnés.

L'accompagnement lors des « premiers mois de l'embauche »

Une fois les employés embauchés, après quelques mois de travail, certains observent un désintéressement. Le poste octroyé n'est peut-être pas idéal pour cette personne. Une réaffectation peut être alors nécessaire. Mais pour identifier ces cas avant qu'il ne soit trop tard, il importe de mettre en place des mécanismes d'accompagnement qui joueront un rôle important. Il faut savoir être persévérant, et souvent, les résultats sont probants.

L'accompagnement des employeurs a également pris beaucoup de place dans les discussions. Les employeurs sont ouverts somme toute à accueillir des gens provenant de clientèles éloignées, mais ils n'ont pas les ressources pour le faire adéquatement. Les employeurs aimeraient être mieux outillés pour recevoir ces clientèles qui sont différentes. Il ne faut pas se le cacher, ces clientèles demandent plus de temps, d'énergie et d'argent à intégrer sur le marché du travail. Dans un contexte économique difficile, les employeurs veulent de la productivité rapidement de la part de leurs employés. Les clientèles éloignées n'offrent pas toujours le niveau recherché. Une fois en emploi, l'employeur reste souvent seul avec son problème dans son bureau quand le poste occupé ne comble pas les aspirations et souhaits de l'employé. Le pairage ou un programme de mentorat permettraient entre autres de mieux sensibiliser les employeurs et de les soutenir afin de permettre de garder en emploi le plus longtemps possible les clientèles. Les incubateurs de main-d'œuvre ou les écoles-entreprises sont aussi d'excellents outils à mettre de l'avant pour préparer encore plus avant le début en emploi les clientèles et ainsi rendre disponible aux employeurs une main-d'œuvre de qualité. Les collègues de ces futurs employés doivent également être sensibilisés et informés afin de pouvoir accueillir adéquatement leurs futurs collègues.

Mais que fait-on des clientèles éloignées qui n'ont pas démontré d'intérêt, qui n'ont pas fait de démarches pour réintégrer le marché du travail? Voilà une question qui est revenue à plus d'une reprise. Il faut identifier ces candidats potentiels par une étroite collaboration des organismes du milieu communautaire et des organismes d'employabilité. Pour d'une part identifier les clientèles éloignées et pouvoir les rejoindre et, d'autre part, pour leur offrir des moyens pour retourner adéquatement sur le marché du travail.

Les préjugés

Les préjugés sont malheureusement toujours bien présents et peuvent expliquer en partie pourquoi les clientèles éloignées ne sont pas légion sur le marché du travail. La situation a évolué au fil des ans, mais il y a encore du travail à faire. Il faut développer la tolérance aux différences. Un moyen pour agir sur ce point serait de diffuser des histoires à succès, autant chez les employeurs que chez les clientèles éloignées. Il faudrait également changer les vocables.

Pilier 2 – Valoriser le travail : une carte maîtresse

La transparence dans la gestion

Presque toutes les discussions autour de la valorisation et la motivation ont débuté en parlant de la transparence dans la gestion. Si les employés connaissent la mission de l'entreprise, s'ils sont impliqués dans les décisions, s'ils sont conscients de leur rôle et de leur impact dans l'organisation, ils ne peuvent qu'être motivés à l'emploi. L'information et l'accessibilité aux dirigeants s'avèrent donc essentielles selon les participants.

La reconnaissance du travail

Inévitablement, l'aspect de la reconnaissance du travail accompli est revenu à plusieurs reprises. Quand un employé sait que son travail est apprécié, il ne peut que se dépasser dans ses tâches. C'est la même chose quand ce dernier développe un sentiment de fierté et d'appartenance à son équipe et son organisation. On bâtit ce sentiment notamment, et de façon non exhaustive, par des activités de groupe, des soirées reconnaissances ou en impliquant les gens dans les décisions.

Pour qu'un employé se sente bien dans une organisation, il est essentiel que la direction le connaisse. Quelles sont ses forces, ses aspirations, etc.? De cette façon, il est plus facile de gérer les talents et de mettre la bonne personne à la bonne place.

Une culture de la valorisation

Plusieurs participants ont soulevé l'importance d'instaurer une culture de la valorisation. On a mentionné que chez certains employeurs, il n'en était pas fait une priorité. L'idée de faire appel à des gens qui ont réussi en affaires et qui pourraient véhiculer leurs idées, leurs façons de faire aux autres afin de servir de guide a donc été amenée. En résumé, on pense qu'il pourrait être gagnant de mettre en place un mécanisme de diffusion des histoires à succès.

Plusieurs pensent aussi que la reconnaissance des acquis peut servir d'élément de valorisation. Même sans diplôme, les travailleurs développent des compétences qui méritent d'être soulignées. En étant reconnus pour ce qu'ils ont accompli, les employés se sentent inévitablement valorisés et sont donc motivés.

Pilier 3 – Une main-d'œuvre mieux formée : des entreprises plus productives

Une meilleure connaissance des services existants

Les discussions lors des diverses rencontres ont permis de dégager des tendances en ce qui concerne ce pilier. On a souvent mentionné qu'il serait important de faire connaître davantage les services existants, ce qui aurait comme impact d'en augmenter l'utilisation. Les services existent, mais les gens l'ignorent ou ils ne savent pas à quelles portes cogner pour y accéder. Par ailleurs, on doit s'assurer que l'accès à ces services soit simplifié si l'on veut que les gens les utilisent. De plus, l'idée d'un « guichet unique » semble plaire à plusieurs. Les entreprises ont besoin d'être soutenues par les acteurs en place.

Un regroupement pour la formation

À peu près l'ensemble des intervenants souhaiterait voir la création d'une mutuelle de formation ou d'un regroupement d'entreprises pour améliorer l'offre et la qualité des formations. Toujours dans cet esprit de mise en commun des forces, on croit qu'il devrait y avoir davantage de

collaboration et de concertation entre les entreprises, les commissions scolaires, les autres institutions d'enseignement et les acteurs gouvernementaux.

L'importance de la formation

Comme toutes les organisations ne sont pas au même niveau lorsqu'il est question de formation, les participants aux rencontres pensent qu'il faudra aussi mieux sensibiliser les entreprises à son importance et leur faire connaître les avantages de la formation autant pour l'entreprise que l'employé. On doit leur présenter le retour sur l'investissement afin de les stimuler à mettre en place une culture de formation.

Les entreprises doivent avoir des plans de compétences et de formation personnalisés. Par ailleurs, ces opérations doivent se faire en concertation et de façon bilatérale : employeur-employé. Cependant, l'ensemble de ces efforts ne donnera rien si les entreprises ne font rien et laissent les plans sur des tablettes. Il faut donc les inciter à passer à l'action.

Les entreprises doivent aussi encourager la diplomation de leurs employés et créer ou maintenir l'intérêt pour la formation. Il faut éviter de les retirer de l'environnement scolaire avant la fin.

Pilier 4 – Le Pacte régional : pour une meilleure réponse aux besoins

Le pilier 4 a aussi laissé place à de grandes tendances. Nous les rassemblons sous quatre thèmes :

Concentrer la mobilisation autour d'un seul carrefour

Dans quatre des cinq villes visitées, l'idée de concentrer la mobilisation autour d'un seul lieu s'est fait entendre. Plusieurs parlent de la nécessité de disposer d'un guichet unique où tous les services et initiatives seraient mis en réseau. En effet, une panoplie d'organisations et d'initiatives semble s'être développée autour de la problématique de la rareté de la main-d'œuvre. Or, selon certains, ces ressources demeurent méconnues alors que d'autres qualifient la situation d'effarante. Pourtant, les employeurs en recherche de main-d'œuvre ou de programmes de formation ainsi que les personnes qui veulent travailler doivent s'y retrouver facilement et atteindre aisément la ressource qui saura les aider. En ce sens, un guichet unique pourrait simplifier les choses. On parle d'un portail Web, d'un numéro de téléphone (comme le 211 dans le secteur communautaire) et/ou d'une seule porte à laquelle frapper. Mais certains attribuent un rôle encore plus important à ce lieu commun. En plus de favoriser le relais vers la bonne ressource, on doit aller jusqu'à organiser des occasions d'échanges et de maillage (par le biais de forums de discussions ou d'activités par exemple). On a même parlé d'un carrefour à l'origine de nouvelles initiatives collectives porteuses.

En somme, un seul leader ou porteur de ballon doit se préciser autour des enjeux de main-d'œuvre afin de faciliter la mobilisation. Dans le cas contraire, la dilution et la confusion nuiront à l'implication des acteurs.

La « Grande séduction » tous azimuts : accroître le sentiment d'appartenance chez les acteurs du milieu et promouvoir la région auprès des jeunes ainsi que la main-d'œuvre avoisinante

Encore une fois, dans quatre des cinq villes visitées, l'importance de promouvoir la région, sa qualité de vie, son environnement, ses entreprises et l'ensemble de ses forces se révèle être un élément de mobilisation incontournable pour les acteurs du milieu. Il est d'abord essentiel d'alimenter les sentiments de fierté régionale et d'appartenance à sa communauté. Il faut accroître les occasions de rencontres entre les entreprises, les différents organismes et les élus régionaux puisque le fait de mieux se connaître accroît la volonté de travailler ensemble. Certains ont d'ailleurs mentionné le rôle de leaders que doivent remplir les élus locaux à ce chapitre, et le maire au premier chef.

La promotion des atouts régionaux doit aussi s'effectuer auprès de jeunes, cette main-d'œuvre en puissance, afin de les garder dans la région. Pour y arriver, il a notamment été suggéré que des entreprises se rendent dans les écoles pour leur présenter les occasions qui s'offrent à eux sur le territoire. Des « stratégies jeunesse » comme celle qui se prépare à Thetford Mines semblent aussi porteuses afin de mieux connaître les aspirations des jeunes et de concevoir des interventions qui permettront de mieux y répondre.

Enfin, la grande séduction doit aussi se faire auprès des régions avoisinantes. Les acteurs du milieu doivent se mobiliser pour attirer la main-d'œuvre disponible qui se trouve à proximité. Les entreprises de la région doivent être mises en évidence! Encore une fois, les élus régionaux, la CRÉ et le maire sont identifiés comme des leaders à découvrir à ce chapitre. Toutefois, plusieurs ont rappelé que cette promotion régionale est aussi l'affaire de tous.

La mobilisation implique d'abord une prise de conscience

Cette idée est revenue à trois endroits. De fait, la conscience de la rareté de la main-d'œuvre semble loin d'être généralisée. Des entreprises qui nécessitent une main-d'œuvre moins qualifiée continuent de recevoir des CV. Il est donc difficile pour elles de comprendre « l'urgence d'agir ». En revanche, d'autres employeurs sont pleinement conscients de la pénurie qui s'en vient même s'ils n'y sont pas encore confrontés. Le caractère variable de cette conscientisation illustre l'importance de tenir des activités d'information, d'échanges et de prise de conscience avec l'ensemble des acteurs régionaux. Il s'agit d'un préalable à la mobilisation.

La nécessaire mobilisation des entreprises et, surtout, des plus petites

Enfin, voici l'autre élément mentionné dans plus de la moitié des villes : ce sont toujours les mêmes quelques grosses entreprises qu'on retrouve dans les événements et les actions collectives. Or, la rareté de la main-d'œuvre concerne également les PME. De l'avis général, il faut trouver la façon de les mobiliser davantage en adoptant une approche plus personnalisée (en les invitant à des activités par l'entremise de connaissances personnelles par exemple). De plus, il semble nécessaire de faire une certaine éducation auprès de ces employeurs en leur démontrant le « retour sur l'investissement » que peut apporter leur implication et en leur fournissant des exemples de « success stories » très concrets.

PRIORITÉS RETENUES

Les discussions résumées ci-dessus ont permis de dégager différentes priorités d'action pour chacun des piliers du Pacte pour l'emploi. Nous présentons ici les priorités par MRC et par pilier. À noter que les ajustements apportés au fil des rencontres ont permis, à compter de la troisième, de dégager une piste d'action jugée plus prioritaire par les participants.

MRC Nouvelle-Beauce et Lotbinière

Piliers	Priorités
Pilier 1 – Investir dans le potentiel des personnes : un geste qui rapporte	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les personnes avec une formation professionnelle adéquate, grâce à une plus grande collaboration employeurs/écoles. • Accompagner les personnes qui veulent revenir au travail (préparation à l'emploi, stage en emploi). • Accompagner les personnes et les entreprises en début d'emploi. • Accompagner les entreprises par un accompagnement des individus en continu lors de l'emploi (compagnonnage).

Piliers	Priorités
Pilier 2 – Valoriser le travail : une carte maîtresse	<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer avec les employés et écouter leurs besoins. • Implication des employés dans les décisions. • Importance de tisser des liens entre les travailleurs (motiver le travail d'équipe). • Travailler sur le sentiment de fierté des travailleurs. • Reconnaissance du travail.
Pilier 3 – Une main-d'œuvre mieux formée : des entreprises plus productives	<ul style="list-style-type: none"> • Trouver les moyens pour motiver et soutenir les employeurs, mais aussi les employés à la formation. • Informer les entreprises et employés des conséquences (bénéfices et coûts) à faire ou ne pas faire de formation. • Utiliser davantage les services offerts, les faire connaître, les rendre disponibles, accélérer le déploiement, servir de courtier en formation. • Rassembler les services (centrale de formation, mutuelle). • Miser sur la technologie.
Pilier 4 – Le Pacte régional : pour une meilleure réponse aux besoins	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des mécanismes de partage de la main-d'œuvre entre entreprises (ex. : coopératives de main-d'œuvre). • Mettre en place des « réseaux d'employeurs » pour favoriser le partage sur les problématiques rencontrées et les stratégies gagnantes mises en place. • Mieux faire connaître les programmes gouvernementaux en faisant valoir les bénéfices qu'ils procurent (\$\$\$) et en encourageant la mise en contact des entreprises avec les organismes pertinents. • Promouvoir les avantages et les bons coups de la région afin d'attirer la main-d'œuvre disponible et développer un sentiment d'appartenance (partenaires privilégiés : municipalités, MRC, écoles).

Ville de Lévis

Piliers	Priorités
Pilier 1 – Investir dans le potentiel des personnes : un geste qui rapporte	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les clientèles en recherche d'emploi, notamment par les organismes d'employabilité et les organismes communautaires grâce à un maillage. • Accompagner les employeurs afin de les préparer et les soutenir à accueillir ces clientèles. • Assouplir et bonifier les programmes aux employeurs pour susciter leur intérêt à embaucher ces clientèles. • Éduquer et préparer le terrain chez les employeurs, les employés et les clientèles éloignées face aux préjugés.
Pilier 2 – Valoriser le travail : une carte maîtresse	<ul style="list-style-type: none"> • Développer la culture de la valorisation, de la transparence et de la gestion des talents. • Former une mutuelle de formation et d'échanges sur les pratiques de valorisation. • Mettre sur pied des mécanismes d'échanges des histoires à succès dans les écoles et dans les entreprises. • Mettre en place un système de mentorat.

Piliers	Priorités
Pilier 3 – Une main-d’œuvre mieux formée : des entreprises plus productives	<ul style="list-style-type: none"> Faire connaître davantage les services offerts par Emploi-Québec et les autres organismes. Mettre en place une mutuelle de formation, un regroupement. Simplifier le processus d’accès aux services. Mettre en place un programme d’incitatifs financiers.
Pilier 4 – Le Pacte régional : pour une meilleure réponse aux besoins	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des coopératives de main-d’œuvre pour favoriser le partage de la main-d’œuvre saisonnière entre les employeurs. Concerter les multiples initiatives (je choisis Lévis, monpain.com, Lévis ville éducative, etc.) afin d’éviter une dilution de la mobilisation. Favoriser le transfert de l’information et la mise en relation des employeurs avec la bonne ressource. Créer un guichet unique pour concentrer la mobilisation de tous les acteurs.

MRC de Bellechasse, de Montmagny et de L’Islet

Piliers	Priorités	Priorités #1
Pilier 1 – Investir dans le potentiel des personnes : un geste qui rapporte	<ul style="list-style-type: none"> Faire connaître encore plus les services d’employabilité auprès des employeurs et des clientèles éloignées. Accompagner en pré emploi et en début d’emploi les clientèles éloignées. Accompagner en début d’emploi les employeurs par du pairage, du mentorat ou un incubateur de main-d’œuvre. Travailler sur les préjugés. 	Les discussions n’ont pas permis d’identifier une priorité #1.
Pilier 2 – Valoriser le travail : une carte maîtresse	<ul style="list-style-type: none"> Développer la notion d’équipe. Gestion transparente et ouverte. Mise en place d’un mécanisme permettant de faire connaître les modèles de réussite de la région. Développer la culture de la reconnaissance et de la fierté. 	Développer la notion d’équipe et la culture de la reconnaissance et de la fierté.
Pilier 3 – Une main-d’œuvre mieux formée : des entreprises plus productives	<ul style="list-style-type: none"> Simplifier le processus d’accès à la formation. Améliorer la collaboration et la concertation entre les entreprises, les commissions scolaires et les maisons d’enseignement. S’assurer de pouvoir garder les gens dans la région. Développer une culture bilatérale (employeurs-employés) de formation. 	<p>Il n’a pas été possible de faire un choix entre les deux priorités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Améliorer la collaboration et la concertation entre les entreprises, les commissions scolaires et les maisons d’enseignement. Développer une culture bilatérale de formation.

Piliers	Priorités	Priorités #1
<i>Pilier 4 – Le Pacte régional : pour une meilleure réponse aux besoins</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des événements d'information favorisant la prise de conscience. • Mettre en place un mouvement régional d'organisations de divers secteurs. • Profiter d'un leadership bicéphale au niveau local (partenariat CLD-CLE). • Assurer la diffusion de l'information. 	Mettre en place un mouvement régional d'organisations de divers secteurs.

MRC des Appalaches

Piliers	Priorités	Priorités #1
<i>Pilier 1 – Investir dans le potentiel des personnes : un geste qui rapporte</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser l'avantage d'apprendre un métier auprès des clientèles. • Bonifier l'accompagnement personnalisé en recherche d'emploi et en début d'emploi. • Bonifier la concertation des acteurs du milieu. • Travailler sur les préjugés. 	Travailler sur les préjugés.
<i>Pilier 2 – Valoriser le travail : une carte maîtresse</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître son employé et l'outiller. • Expliquer les rôles et les objectifs de l'employé. • Valoriser le rôle et l'impact (influence-importance) de chacun dans l'équipe au quotidien. 	Valoriser le rôle et l'impact (influence-importance) de chacun dans l'équipe au quotidien.
<i>Pilier 3 – Une main-d'œuvre mieux formée : des entreprises plus productives</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une structure régionale de financement et d'accessibilité. • Privilégier la formation (sensibiliser les entreprises). • Assurer une meilleure coordination entre les institutions d'enseignement, acteurs gouvernementaux et entreprises. • Faire connaître davantage les services en place. 	Mettre en place une structure régionale de financement et d'accessibilité.
<i>Pilier 4 – Le Pacte régional : pour une meilleure réponse aux besoins</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser une prise de conscience de tous avant que la crise de main-d'œuvre éclate (organiser des activités d'information et d'échanges, etc.). • Trouver des façons d'attirer les entreprises aux événements et faire en sorte qu'elles se mobilisent. • Assurer une continuité dans les actions entreprises. • Identifier un porteur de ballon. 	Assurer une continuité dans les actions entreprises et identifier un porteur de ballon.

MRC Beauce-Sartigan, Robert-Cliche et des Etchemins

Piliers	Priorités	Priorités #1
<i>Pilier 1 – Investir dans le potentiel des personnes : un geste qui rapporte</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Outiller et accompagner les employeurs pour faciliter l'accompagnement des clientèles éloignées. • Développer la tolérance aux différences et combattre les préjugés. • Bonifier le service d'accueil et d'accompagnement aux immigrants. • Bonifier l'accompagnement en pré emploi et en début d'emploi et le faire connaître. 	Outiller et accompagner les employeurs pour faciliter l'accompagnement des clientèles éloignées.
<i>Pilier 2 – Valoriser le travail : une carte maîtresse</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire comprendre la valeur des RH en utilisant les tribunes existantes pour joindre les dirigeants. • Identifier un porteur pour favoriser la mobilisation (ex : collaboration CRÉ-Entreprises, créer un G8). • Reconnaître les acquis et la formation continue. • Identifier un véhicule pour citer les modèles et les histoires à succès. 	Faire comprendre la valeur des RH en utilisant les tribunes existantes pour joindre les dirigeants et identifier un porteur de ballon pour favoriser la mobilisation.
<i>Pilier 3 – Une main-d'œuvre mieux formée : des entreprises plus productives</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un regroupement pour la formation. • Faire connaître l'importance et les avantages de la formation. • S'assurer d'avoir des plans de développement de la formation et des compétences. • Instaurer une culture de diplomation auprès des employés, mais aussi des jeunes. 	Faire connaître l'importance et les avantages de la formation et instaurer une culture de diplomation auprès des employés, mais aussi des jeunes.
<i>Pilier 4 – Le Pacte régional : pour une meilleure réponse aux besoins</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser une prise de conscience de la rareté de la main-d'œuvre et de l'importance des RH. • Mieux connaître les initiatives et réseaux existants et favoriser une meilleure concertation (identifier un leader). • Se concerter pour que l'offre de formation réponde aux besoins actuels et futurs des entreprises et qu'elle soit attractive. • Promouvoir les bons coups de la région et la qualité de vie. 	Se concerter pour que l'offre de formation réponde aux besoins actuels et futurs des entreprises et qu'elle soit attractive.

Certaines priorités sont revenues plus souvent, d'autres moins. Le tableau suivant illustre cette analyse :

Piliers	Priorités les plus souvent citées	Priorités soulevées à moyenne fréquence	Priorités soulevées à faible fréquence
<i>Pilier 1 – Investir dans le potentiel des personnes : un geste qui rapporte</i>	<ul style="list-style-type: none"> • L'accompagnement est souvent cité, quelque soit le stade d'emploi de la personne et autant pour les employés que les employeurs. • Travailler les préjugés. 		<ul style="list-style-type: none"> • Bonifier et assouplir les programmes pour susciter l'intérêt des employeurs. • Valoriser les avantages d'apprendre un métier. • Bonifier la concertation des acteurs.
<i>Pilier 2 – Valoriser le travail : une carte maîtresse</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La transparence, la communication et l'implication des employés dans les décisions. • La reconnaissance du travail et le sentiment de fierté. 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer la notion d'équipe. • Mettre en place un mécanisme pour faire connaître des histoires à succès. • Gestion des talents. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un système de mentorat. • Former une mutuelle de formation et d'échanges. • Valoriser le rôle et les objectifs de chacun sur le tout. • Faire comprendre l'importance des RH aux employeurs. • Identifier un porteur de ballon pour favoriser la mobilisation. • Reconnaître les acquis et la formation continue.
<i>Pilier 3 – Une main-d'œuvre mieux formée : des entreprises plus productives</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un regroupement pour la formation. • Faire connaître davantage les services. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une meilleure coordination et une plus grande collaboration entre les acteurs concernés. • Faire connaître les avantages et les bénéfices de la formation. • Simplifier l'accès. • Mettre en place une structure de financement et des incitatifs financiers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Miser sur la technologie. • Soutien aux employeurs et aux employés. • Instaurer une culture de formation. • Instaurer une culture de diplomation chez les employés. • Mettre en place un plan de formation. • S'assurer de garder les gens en région. • Sensibiliser les entreprises.

Piliers	Priorités les plus souvent citées	Priorités soulevées à moyenne fréquence	Priorités soulevées à faible fréquence
Pilier 4 – Le Pacte régional : pour une meilleure réponse aux besoins	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des mécanismes pour un meilleur partage de l'information entre les organismes. • Concerter les actions, identifier un porteur de ballon. 	<ul style="list-style-type: none"> • Partage de la main-d'œuvre. • Vanter les mérites de la région. • Favoriser la prise de conscience sur les problèmes de main-d'œuvre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mieux faire connaître les programmes. • Mettre en place des moyens pour attirer les entreprises aux événements. • Assurer une continuité dans les actions entreprises. • Se concerter pour que l'offre de formation réponde aux besoins.

CONCLUSION

Cette tournée aura sans contredit permis de mettre le Pacte pour l'emploi à l'avant-plan, à le faire connaître et à susciter la réflexion sur ses objectifs. Elle aura également aidé à positionner le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Chaudière-Appalaches tout comme Emploi-Québec – Chaudière-Appalaches comme des acteurs de premier plan en ce qui concerne l'emploi dans la région. Mais par-dessus tout, cette tournée aura été l'occasion de rassembler les intervenants concernés par la question de l'emploi dans la région et de les mobiliser autour des enjeux du Pacte. Cette mobilisation est évidemment à la base de l'action et sera nécessaire pour atteindre les objectifs visés par le Pacte.

Tel que mentionné précédemment, le défi consiste maintenant à assurer le suivi des discussions et faire en sorte que les éléments retenus et les pistes d'action identifiées ne soient pas mis sur une tablette. C'est d'ailleurs une des principales préoccupations des participants aux rencontres.

La teneur des discussions, la richesse des échanges et la pertinence des actions identifiées permettent d'affirmer que l'exercice a atteint ses cibles et que la méthode utilisée a réellement facilité le travail. Force est également de constater que le mélange des intervenants des différentes MRC, quoique questionné au départ par certains, n'a pas eu pour effet de nuire aux discussions, bien au contraire.

Le taux de participation a également été à la hauteur des attentes. Ce sont maintenant près de 160 personnes qui pourront agir en tant qu'ambassadeurs du Pacte pour l'emploi, qui pourront véhiculer le message de mobilisation et qui surtout, ont posé les jalons de cette mobilisation. Parmi les personnes qui se sont présentées, on note qu'environ 25 % provenaient des entreprises et près de 20 % des gouvernements ou agences et organismes gouvernementaux. Les représentants de divers organismes ont été les plus nombreux à participer aux rencontres, formant plus de la moitié des gens présents. Cette diversité dans les intervenants a permis de toucher à des aspects variés du monde de l'emploi qui sauront sans doute orienter le CRPMT et Emploi-Québec dans leurs actions visant la mise en œuvre du Pacte pour l'emploi. Grâce à l'implication de tous ces acteurs, sa mise en œuvre aura réellement les couleurs de Chaudière-Appalaches puisque ce sont les gens de la région qui ont identifié les actions à prioriser.

ANNEXE 1 – LETTRE D’INVITATION

Lévis, le 30 octobre 2009

«Appel» «Nom»
«Titre»
«Organisation»
«Adresse»

Objet : Invitation à une tournée de mobilisation dans le cadre du *Pacte pour l’emploi*

«Appel»,

Le contexte économique que nous traversons actuellement nous touche tous, d’une façon ou d’une autre. Il faut toutefois être prêts pour la relance et préparer le terrain dès aujourd’hui. Plus que jamais, il est primordial de se mobiliser et de travailler ensemble en vue d’assurer la prospérité de notre région, de nos entreprises et des travailleurs.

Nous avons déjà amorcé la réflexion grâce au *Pacte pour l’emploi*, développé par le gouvernement du Québec. Afin de donner à ce *Pacte* les couleurs propres à notre région et l’élan significatif pour bâtir son avenir, nous vous invitons à participer à une tournée de mobilisation organisée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Chaudière-Appalaches et Emploi-Québec. En plus d’assister à une conférence de Sylvain Boudreau, conférencier reconnu, cette activité nous permettra d’échanger sur vos façons de faire, sur les innovations que vous avez mises en place dans votre organisation, sur vos idées face au recrutement de la main-d’œuvre et la productivité, sur vos réalités, etc. Engagez-vous dans cette mobilisation et venez partager votre vision :

Le 30 novembre 2009

Dès 7 h 15 AM

Au Club de Golf et Curling, situé au 1, rue du Golf à Thetford Mines

Le DVD d’invitation joint à cet envoi contient des témoignages qui vous permettront de débiter la réflexion. Aussi, vous trouverez l’ensemble de l’information sur le *Pacte*, incluant la vidéo, en visitant la page Internet suivante : <http://emploi.quebec.net/regions/chaudiere-appalaches/pacte-emploi.asp>.

Nous vous y attendons! Si toutefois vous étiez dans l’impossibilité de vous joindre à la mobilisation, nous serions heureux d’accueillir un membre de votre organisation préoccupé par le recrutement, la rétention de la main-d’œuvre, l’organisation du travail ou toutes autres questions relatives à l’emploi. **Nous vous invitons à confirmer votre présence auprès de Sabine Cotard au 418 523-3432.**

Merci de l’intérêt que vous porterez à cette activité de mobilisation si importante pour l’avenir de Chaudière-Appalaches. Veuillez recevoir, «Appel», mes meilleures salutations.



YOLANDE LÉPINE
Présidente du Conseil régional des partenaires
du marché du travail
région de la Chaudière-Appalaches



THÉRÈSE LECLERC
Directrice régionale d’Emploi Québec, région de la
Chaudière-Appalaches
et secrétaire du Conseil régional des partenaires du
marché du travail

ANNEXE 2 – SCÉNARIO DES RENCONTRES

7 h 15 : Accueil et assignation des tables

7 h 30 : Sylvain Boudreau souhaite la bienvenue aux participants

7 h 32 : Explication des attentes par Yolande Lépine et des piliers par Thérèse Leclerc

7 h 37 : Conférence de Sylvain Boudreau

8 h 00 : Explication du concept retenu

Début des ateliers. Ce sont les animateurs qui changeront de Table.

8 h 45 : Identification des priorités de chaque table

L'animateur revient à sa table d'origine et rapporte ce qu'il a entendu aux autres tables avec les membres de sa table d'origine. Ces membres discutent de ce qui devrait être les quatre principales priorités de ce pilier et les mettent en ordre de priorité.

9 h 00 : Sylvain Boudreau reprend la parole et anime la discussion de groupe

Les animateurs des tables annoncent les quatre priorités de sa table à l'ensemble du groupe. Par la suite, on relève la priorité numéro 1 de chaque pilier, afin d'établir les quatre priorités d'action.

9 h 30 : Mot de la fin

ANNEXE 3 – PRÉSENCES AUX RENCONTRES

MRC Nouvelle-Beauce et Lotbinière

	Nom	Organisme/Entreprise	Courriel	Table
1	Frédéric Desjardins	Éco-Voiturage	info@eco-voiturage.org	1
2	Denis Tremblay	Portes et Planchers RG	dtremblay@pgmodel.com	2
3	Isabelle Paré	SADC Lotbinière	ipare@ciril.qc.ca	3
4	Natacha Landry	MAAX	natacha.Landry@maax.com	4
5	Karine Gravel	Cartonek	karineg@cartonek.com	1
6	Denise Allard-Martineau	Parc de la chute		2
7	Marie-Josée Jacques	Député Sylvie Roy	mjjacques@assnat.qc.ca	3
8	Ginette Moreau	Mairesse St-Apollinaire	gmoreau.mairesse@st-apolinaire.com	4
9	Marielou Giguère	Services JAG	marielou.giguere@lesservicesjag.com	1
10	François Gagné	Portes Garex	fgagne@portesgarex.com	2
11	Suzanne Langlois	Béton Bolduc	slanglois@bolduc.ca	3
12	Guy Champagne	Jeld-Wen	guyc@jeld-wen.com	4
13	Jenny Thibault	Jeld-Wen	jennyt@jeld-wen.com	1
14	Richard Gauvin	CSN	richard.gauvin@csn.qc.ca	2
15	Philippe Mailloux	CLD Lotbinière	philippe.mailloux@cldlotbinière.qc.ca	3
16	André Lavoie	Agence de la santé et des services sociaux de Chaudière-Appalaches	andre.lavoie@ssss.gouv.qc.ca	4
17	Line Langlois	Transport LFL	Line.langlois@transportlfl.com	1
18	Huguette Charest	Carrefour Jeunesse-Emploi	cjeldg@globetrotter.ne	2
19	Thérèse Larochelle	Réseau Groupes Femmes	tlarochelle@qc.aira.com	3
20	David Dusseault	MAMROT	david.dusseault@mamrot.gouv.qc.ca	4
21	Mokhtar Aljane	MDEIE	mokhtar.aljane@mdeie.gouv.qc.ca	2
22	Renée Caron	MAPAQ	renee.caron@mapaq.gouv.qc.ca	3
23	Claudia Berthiaume	Société Coopérative Agricole de la Seigneurie	berthiaumec@scalaseigneurie.qc.ca	4

Ville de Lévis

	Nom	Organisme/Entreprise	Courriel	Table
1	Anne Talbot	Centre de formation professionnelle Gabriel-Rousseau	anne.talbot@csnavigateurs.qc.ca	1
2	Catherine Rousseau	Desjardins	catherine.rousseau@desjardins.com	3
3	Claudette Taschereau	Comité d'accueil et d'intégration des immigrants en Beauce-Nord	clotas@globetrotter.net	1
4	Dana Beaudin	APE – Recto-Verso	dana.beaudin@ape.qc.ca	3
5	Denis Jobin	APE – Recto-Verso	djobin@ape.qc.ca	4
6	Denise Giroux	Passage Travail Rive-Sud	dgiroux@passagetravail.com	1
7	Émilie G. Marceau	Carrefour jeunesse emploi Les Chutes-de-la-Chaudière	Emilie.marceau@cjechutes.com	2
8	Hélène Boucher	Commission scolaire des Navigateurs	Helene.boucher@csnavigateurs.qc.ca	1
9	Hélène Roy	Centre jeunesse Chaudière-Appalaches	Helene_roy1@ssss.gouv.qc.ca	2
10	Isabelle Brousse	Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches	ibrousse@qc.aira.com	3
11	Jean Veilleux	Produits forestiers JV inc.	jean@moulure.com	4
12	Jérôme Gaudreault	Chambre de commerce de Lévis	jerome.gaudreault@cclevis.ca	2
13	Jocelyn Buteau	MDEIE	jocelyn.buteau@mdeie.gouv.qc.ca	3
14	Josée Moreau	Les Promotions Multiplastik	jmoreau@gestiontravail.qc.ca	4
15	Liliane Néron	Comptoir Le Grenier	Liliane_neron@bellnet.ca	1
16	Liette Veilleux	MDEIE	liette.veilleux@mdeie.gouv.qc.ca	2
17	Yvon Doyle	MICC	yvon.doyle@micc.gouv.qc.ca	3
18	Sabrina Lévesque	La Financière agricole du Québec	sabrina.levesque@fadq.qc.ca	3
19	Marc Paradis	CRDI Chaudière-Appalaches	m.paradis@ssss.gouv.qc.ca	2
20	Maryse Simard	Les Aliments Martel inc.	simardma@mapleleaf.ca	4
21	Marie-Michèle Santerre	Équipements récréatifs Jambette inc.	Marie-michele.santerre@jambette.com	1
22	Marie-Pierre Thibault	CRDP Chaudière-Appalaches	Marie-pierre_thibault@ssss.gouv.qc.ca	2
23	Mélanie Côté	Société V.I.A. inc	mcote@societevia.com	3
24	André Lavoie	Agence de la santé et des services sociaux de Chaudière-Appalaches	Andre.lavoie@ssss.gouv.qc.ca	4
25	Michelle Bouchard	Davie Québec inc.	Michelle.bouchard@davie.ca	1
26	Paule Breton	Centre de formation en entreprise et récupération des navigateurs	Paule.breton@csnavigateurs.qc.ca	2
27	Richard Gauvin	CSN	Richard.gauvin@csn.qc.ca	3
28	Roch Dubé	MDEIE	Roch.dube@mdeie.gouv.qc.ca	4
29	Sandra Dupont	CSSS Grand littoral	Sandra_dumont@ssss.gouv.qc.ca	1

	Nom	Organisme/Entreprise	Courriel	Table
30	Simon Corriveau	Collège de Lévis	scorriveau@collegedelevis.qc.ca	2
31	Sophie Tremblay	Acier Picard	sophietremblay@acierpicard.com	3
32	Stéphane Petit	Commission des normes du travail	Stephane.petit@cnt.gouv.qc.ca	4
33	Vanessa Gosselin	Chambre de commerce de Lévis	Vanessa.gosselin@cclévis.ca	1
34	Yvon Villeneuve	Centre de formation professionnelle de Lévis	Yvon.villeneuve@csnavigateurs.qc.ca	2

MRC de Bellechasse, Montmagny et L'Islet

	Nom	Organisme/Entreprise	Courriel	Table
1	Alain Grenier	Commission scolaire de la Côte-du-Sud	Alain.grenier@cscotesud.qc.ca	3
2	Benoit Lacombe	Formaca	blacombe@formaca.ca	2
3	Catherine Boudreault	Carrefour Jeunesse emploi de Montmagny	dgcje@montmagny.com	3
4	Chantale Goupil	Caisse Desjardins Des Seigneuries de Bellechasse	Chantale.goupil@desjardins.com	4
5	Charles Roberge	CSSS de Montmagny-L'Islet	Charles.roberge@csssml@ssss.gouv.qc.ca	2
6	Fernand Fortier	Municipalité de Sainte-Claire	fortierfernand@hotmail.com	4
7	France St-Pierre	Carrefour Jeunesse emploi de L'Islet	francestp@cjelislet.qc.ca	2
8	Gilles Boulet	CAE Montmagny-L'Islet	gboulet@caeml.qc.ca	3
9	Gilles Rioux	Municipalité de Notre-Dame-du-Rosaire	gitedeserables@gmail.com	2
10	Isabelle Raymond	Exeldor	iraymond@exeldor.com	2
11	Jean-Paul Lacroix	Paroisse de La Durantaye	lacmjp@globetrotter.net	1
12	Jessy Coulombe	Le Trait d'union, groupe d'entraide pour personnes ayant des troubles de santé mentale	jessy_coulombe@hotmail.com	1
13	Jocelyn Carrier	Commissions scolaire de la Côte-du-Sud	jocelyn.carrier@cscotesud.qc.ca	3
14	Lucie Perron	Centre-Femmes « La Jardilec » inc.	jardilec@globetrotter.net	2
15	Lyne Cimon	CPE Enfant-Bonheur inc.	enfant.bonheur@globetrotter.net	3
16	Marc Laurent	Section locale 911 des TCA-Québec (FTQ)	marclaurent@videotron.ca	1
17	Marie-Josée Roy	Groupe de réflexion et d'action contre la pauvreté (GRAP)	marie-josée_roy_csss@ssss.gouv.qc.ca	2
18	Marie-Josée St-Pierre	Carrefour Jeunesse emploi de l'Islet	mjstp@cjelislet.qc.ca	3
19	Marie-Pierre Cloutier	GE Leblanc inc.	mp.cloutier@geleblanc.com	4
20	Mélanie Lamontagne	ASSS Chaudière-Appalaches	melanie.lamontagne@ssss.gouv.qc.ca	4
21	Mireille Mercier	CPE Le Farfadet	mireillemercier@globetrotter.net	4
22	Mélanie Lachance	GE Leblanc inc.	m.lachance@geleblanc.com	3
23	Lise Roy	CLD de la MRC de Montmagny	lroy@montmagny.com	2
24	Noé Lepage	Restaurant La Boustifaille		3
25	Norbert Morin	Député de Montmagny-L'Islet	nmorin-mois@assnat.qc.ca	3
26	Paul Giguère	MDEIE	paul.giguere@mdeie.gouv.qc.ca	4
27	Pierre Roy	CLD de la MRC de L'Islet	pierre.roy@cldlislet.com	3
28	Rachel Després	Carrefour Jeunesse emploi de L'Islet	rdespres@cjelislet.qc.ca	1
29	Raymonde Caron	Magasin Coopérative La Paix	coopsjp@globetrotter.net	1

	Nom	Organisme/Entreprise	Courriel	Table
30	Solène Huot	Produits métalliques Bussières	shuot@pmb-inc.ca	1
31	Stéphan Robitaille	L & G Cloutier inc.	stephan.robitaille@lgcloutier.com	4
32	Sylvain Caron	Formaca	scaron@formaca.ca	1
33	Suzanne Frigon	C.A.R.E	care.sfrigon@globetrotter.net	1
34	Bruno Cantin	Commission scolaire de la Côte-du-Sud	bruno.cantin@cscotesud.qc.ca	2
35	Mireille Thibault	Attachée politique de Norbert Morin		4

MRC des Appalaches

	Nom	Organisme/Entreprise	Courriel	Table
1	Alain Laflamme	Commission scolaire des Appalaches	laflammea@csappalaches.qc.ca	2
2	Alain Mercier	Les Industries Fournier	a.mercier@fournierindustries.com	1
3	Alexandra Nadeau	Translab	dg@translab.org	2
4	Annie Caron	CSSS de la région de Thetford	annie.caron@ssss.gouv.qc.ca	2
5	Chantal Bédard	CIF Métal Ltée	cbedard@cifmetal.com	1
6	Claudia Vachon	Boulangerie St-Méthode	claudiavachon@bstm.ca	3
7	Danielle Goulet	ASSS de Chaudière-Appalaches	danielle_goulet@ssss.gouv.qc.ca	1
8	François Dornier	Cégep de Thetford	fdornier@cegepth.qc.ca	1
9	Gisèle Fecteau	Wal-Mart Canada		4
10	Luce Vallières	SEMO	vallieresl@bellnet.ca	3
11	Marie-Ève Drouin	MDEIE	marie-eve.drouin@mdeie.gouv.qc.ca	3
12	Monick Piché	Commission scolaire des Appalaches	pichem@csappalaches.qc.ca	1
13	Paulette Beaudry	Réseaux d'Entraide-Amiante	rea.appalaches@tlb.sympatico.ca	3
14	Raymond Cimon	SADC de L'Amiante	lab.pers@bellnet.ca	4
15	Richard Leclerc	Promutuel Appalaches Saint-François	richard.leclerc@promutuel.ca	2
16	Robert Morisset	Agence régionale de mise en valeur des forêts privées de la Chaudière	rmorisset@arfpc.ca	3
17	Sonia Roberge	Polyvalente de Thetford Mines	roberges@csappalaches.qc.ca	1
18	Stella Lacasse	CRDI Chaudière-Appalaches	stella_lacasse@ssss.gouv.qc.ca	4
19	Jennifer Poiré	Castech inc.	jennifer.poire@castechinc.com	2
20	Kevin Paré	Commission scolaire des Appalaches	parek@csappalaches.qc.ca	3
21	Annie Couture	Carrefour Jeunesse emploi		4
22	Marlène Roy	MICC		4
23	Caroline Turgeon	Centre universitaire des Appalaches	cturgeon@cua.qc.ca	2
24	Jacques Côté	Cégep de Thetford	jcote@cegepth.qc.ca	3
25	Luc Fournier	Centre universitaire des Appalaches	lucfournier@cua.qc.ca	2

MRC Beauce-Sartigan, Robert-Cliche et des Etchemins

	Nom	Organisme/Entreprise	Courriel	Table
1	Alain Quirion	Tandem International	direction@tandem-int.qc.ca	4
2	André Roy	Corporations des services universitaires en Chaudière-Appalaches	claudine.lacasse@csbe.qc.ca	2
3	Annie Bernard	CSSS de Beauce	annie.bernard.csssbeauce@ssss.gouv.qc.ca	3
4	Carole Fontaine	Service de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes		1
5	Caroline Bouchard	Cégep Beauce-Appalaches	cbouchard@cegepba.qc.ca	2
6	Chantal Baillargeon	René Matériaux Composites Ltée	chantal.baillargeon@renecorp.com	2
7	Charles Gagnon	Paroisse de Saint-Séverin	charlesgagnon1111@live.fr	1
8	Charles Montour	CLD de la MRC Robert-Cliche	charles.montour@cldrc.qc.ca	4
9	Danielle Goulet	ASSS de Chaudière-Appalaches	danielle_goulet@ssss.gouv.qc.ca	4
10	Diane Faucher	Bureau du député Robert Dutil	diane.faucher@mrq.gouv.qc.ca	1
11	Jacques Villemure	CSSS des Etchemins	jacquesvillemure_cssse@ssss.gouv.qc.ca	1
12	Jean-Denis Morin	Fédération de l'UPA de Beauce	jdmorin@globetrotter.net	4
13	Jean-Yves Veilleux	Fondation Aube Nouvelle	aube.nouvelle@telvic.net	4
14	Johanne Gagnon	Centre d'emploi Fédération de l'UPA de Beauce	jpgagnon@upa.qc.ca	1
15	Karine Fortin	René Matériaux Composites Ltée	karine.fortin@renecorp.com	3
16	Louise Couture	Manac inc.	louise.couture@manac.ca	3
17	Marco Vachon	Garaga	mvachon@garaga.com	1
18	Mélissa Cloutier	CSSS de Beauce	melissa.cloutier.csssbeauce@ssss.gouv.qc.ca	3
19	Micheline Frenette	Bureau du député Robert Dutil	micheline.martel-frenette@mrq.gouv.qc.ca	4
20	Nadia Béland	Matiss inc	nadia.beland@matiss.com	3
21	Nancy Grondin	Imprimerie Interglobe inc.	grondinn@transcontinental.ca	2
22	Patricia Morin	Imprimerie Norecob	pmorin@norecob.com	1
23	Pierre Roberge	MDEIE	pierre.roberge@mdeie.gouv.qc.ca	4
24	René-Yves Desjardins	Service de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes	rene-yves.desjardins@csbe.qc.ca	2
25	Richard Gauvin	CSN	richard.gauvin@csn.qc.ca	3
26	Robert Gagné	PME Partenaires	robert.gagne@pmepartenaires.com	4
27	Simon Lessard	CLD de la MRC Robert-Cliche	simon.lessard@cldrc.qc.ca	1
28	Solange Poulin	Centre-Femmes de Beauce inc.	solange.poulin@hotmail.com	1
29	Sonya Lessard	Filatures Lemieux inc.	sonyal@lemieuxspinning.com	1
30	Sylvain Bonneau	Passeport Travail de Beauce	sylvain.bonneau@passeporttravail.org	2
31	Tommy Doyon	Portes Patio Résiver	tommy.doyon@resiver.com	3
32	Vincent Lachance	Coopérative de solidarité	vincent.lachance@globetrotter.net	2

	Nom	Organisme/Entreprise	Courriel	Table
		de services à domicile Beauce-Sartigan		
33	Jean Lachapelle	Club de recherche d'emploi Beauce-Etchemin	jean-lachapelle@crebe.qc.ca	2
34	Lynda Bourque	Club de recherche d'emploi Beauce-Etchemin	lynda-bourque@crebe.qc.ca	2
35	Claude Gagnon	CSSS des Etchemins	claudegagnon_cssse@ssss.gouv.qc.ca	4
36	Alex Bernier	Menuisrox	bernier75@hotmail.com	3
37	Johanne Jacques	Centre d'aide aux entreprises	johanne.jacques@crebeauce.com	2
38	Michel Tétrault	CLD Beauce-Sartigan	michel.tetrault@globetrotter.net	3



COMMUNIQUÉ DE PRESSE Pour diffusion immédiate

CHAUDIÈRE-APPALACHES SE MOBILISE AUTOUR DU PACTE POUR L'EMPLOI

Lévis, le 15 décembre 2009 – C'est à St-Georges que s'est conclue la fructueuse tournée de mobilisation autour du *Pacte pour l'emploi* organisée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Chaudière-Appalaches et la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Chaudière-Appalaches.

Le *Pacte pour l'emploi* est la réponse du gouvernement du Québec afin d'identifier des solutions permettant de contrer les problèmes de rareté de la main-d'œuvre que vivront les entreprises québécoises et pour maintenir la prospérité de l'économie québécoise. Afin de donner à ce *Pacte* les couleurs de la Chaudière-Appalaches, une tournée de mobilisation a été mise sur pied. Ce sont près de 175 personnes provenant des 10 MRC de la région qui ont assisté aux rencontres tenues à St-Gilles, Lévis, Montmagny, Thetford Mines et St-Georges. La Direction régionale d'Emploi-Québec est fière de l'exercice tenu et d'avoir pu présenter directement aux acteurs concernés le projet *Pacte pour l'emploi* qui a d'ailleurs reçu, le 5 novembre dernier, le bronze aux prix de leadership dans le secteur public. Ce prix a été décerné par l'Institut d'administration publique du Canada.

« Le contexte économique que nous traversons actuellement nous touche tous, d'une façon ou d'une autre. Il faut toutefois être prêts pour la relance et préparer le terrain dès aujourd'hui. Plus que jamais, il est primordial de se mobiliser et de travailler ensemble en vue d'assurer la prospérité de notre région, de nos entreprises et des travailleurs. C'est ce qu'a permis de faire cette tournée et nous sommes très enthousiastes face aux idées et suggestions recueillies », a déclaré M^{me} Yolande Lépine, présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Chaudière-Appalaches (CRPMT).

Ces rencontres ont permis de stimuler des échanges entre des dirigeants d'entreprises, des élus, des responsables des ressources humaines, des représentants de travailleurs, des responsables d'organismes communautaires et des acteurs du milieu de l'éducation autour de quatre thèmes liés à l'emploi : Intégrer à l'emploi les clientèles éloignées du marché du travail, valoriser le travail, encourager la formation des travailleurs en entreprises, et mobiliser les partenaires locaux et régionaux afin qu'ils travaillent ensemble à l'atteinte de ces objectifs. « Cette activité nous a permis d'échanger sur les façons de faire, sur les innovations qui sont mises en place dans les différentes organisations, sur les idées des participants par rapport au recrutement de la main-d'œuvre et la productivité, sur les réalités de chacun, etc. Les échanges porteront leurs fruits, car l'information obtenue est riche et variée », a pour sa part affirmé M^{me} Thérèse Leclerc, directrice régionale d'Emploi-Québec en Chaudière-Appalaches.

.../2

Toutes les pistes d'action identifiées lors de ces rencontres feront l'objet de discussions entre le CRPMT et la Direction régionale d'Emploi-Québec en Chaudière-Appalaches afin d'élaborer des solutions et des moyens qui permettront de répondre spécifiquement aux besoins des différents intervenants de la Chaudière-Appalaches en matière d'emploi. « Cette tournée a permis d'identifier des solutions sur mesure pour la région en impliquant le plus de gens possible dans cette recherche. Nous avons entendu ce que les gens d'ici avaient à dire et nous sommes persuadés que la région de la Chaudière-Appalaches sortira gagnante de cet exercice », a conclu M^{me} Lépine.

-30-

Sources :

M^{me} Yolande Lépine
Présidente
Conseil régional des partenaires du
marché du travail de Chaudière-
Appalaches

M^{me} Amélie Bouillon
Agente d'information
Direction régionale d'Emploi-Québec en
Chaudière-Appalaches

Renseignements :

M. Jonathan Gendron
HKDP Communications et affaires
publiques
Téléphone : 418 523-3352 poste 2222
Cellulaire : 418 929-2318
Courriel : jgendron@hkdp.qc.ca

ANNEXE 5 – SONDAGE

Bonjour,

Vous avez récemment assisté à une rencontre dans le cadre de la tournée de mobilisation sur le *Pacte pour l'emploi* organisée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Chaudière-Appalaches et Emploi-Québec – Chaudière-Appalaches. Cette tournée a permis d'identifier des solutions pour contrer les problèmes de rareté de main-d'œuvre que vivent nos entreprises, d'augmenter leur productivité et les compétences de leurs travailleurs et d'accentuer la mobilisation des partenaires autour des enjeux liés au *Pacte pour l'emploi*.

Nous tenons à vous remercier grandement de votre participation et aimerions connaître l'évaluation que vous faites de cet exercice. Pour ce faire, nous vous invitons à remplir ce court questionnaire qui nous sera fort utile dans la préparation du rapport final qui vous sera transmis au début de 2010. Prière de nous retourner ce questionnaire par courriel au genevieve.morneau@mess.gouv.qc.ca ou par télécopieur au **418 833-0726**. Merci encore une fois de votre collaboration.

Questionnaire

Sur une échelle de 1 à 10 où **1 est le niveau le plus bas** et **10 le niveau le plus haut** :

1- Quelle est votre satisfaction générale par rapport au contenu de la rencontre à laquelle vous avez assisté?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2- Quel est votre niveau de satisfaction par rapport au concept de rencontre retenu (*le World Café*)?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3- À quel niveau croyez-vous que la rencontre a permis d'identifier de bonnes pistes d'action visant à atteindre les objectifs du Pacte pour l'emploi?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4- Selon vous, à quel niveau est-il important de donner des suites à cette rencontre?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5- Souhaitez-vous poursuivre votre implication dans la mise en œuvre des pistes d'action identifiées?

oui non peut-être

Nous vous invitons aussi à nous faire part de vos suggestions et commentaires par rapport à la rencontre à laquelle vous avez assisté :

Coordonnées (facultatif) :

Nom :

Organisme / entreprise :

Téléphone :

Courriel :