

**PLAN D'ACTION  
RÉGIONAL  
2007-2008**

**EMPLOI-QUÉBEC  
DIRECTION RÉGIONALE MAURICIE**

**Services  
publics d'emploi**

**Approuvé par  
le Conseil régional des partenaires  
du marché du travail de la Mauricie**

**Le 6 février 2007**

## ***Direction***

*Michel Proulx*

Directeur

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

## ***Rédaction et coordination***

*Claire Pépin*

Directrice affectée à la Direction régionale

## ***Recherche, analyse et rédaction***

*Jules Bergeron*

Économiste régional

*Louise Boulay*

Agente de recherche et de développement socioéconomique

*Josée Bourassa*

Agente de recherche et de développement socioéconomique

*Pierre Cadotte*

Agent de gestion financière

## ***Collaboration***

*Lise Morissette*

Directrice du Support aux opérations

*Guy Lefebvre*

Directeur du CLE de La Tuque

*Solange Gosselin*

Conseillère en orientation

*Hélène Duval, Paule Martel et Noëlla Voyer*

Chefs d'équipe

*Gilles Parent*

Conseiller au service aux entreprises

*Jean Côté et Alfred Cossette*

Conseillers aux entreprises

## ***Saisie du document et mise en page***

*Nathalie Forcier*

Agente de secrétariat

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

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2007

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007

Numéro ISBN : 978-2-550-50095-7

# Avant-propos



Mesdames, Messieurs,

**Améliorer le fonctionnement du marché du travail régional en augmentant le taux d'emploi et en contribuant à améliorer la productivité des entreprises grâce à la qualification de la main-d'œuvre.** Voilà le principe fondamental qui a guidé l'élaboration du *Plan d'action régional 2007-2008* d'Emploi-Québec pour la Mauricie, document que nous avons le plaisir de vous présenter. Cet exercice de planification stratégique représente la troisième partie constituante de notre planification triennale basée sur le plan stratégique 2005-2008 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

L'année 2007-2008 sera marquée par la mise en place d'un continuum de services au sein d'Emploi-Québec issue de l'intégration administrative de l'agence du même nom et de celle de la Sécurité du revenu. Dans ce contexte, une offre de services intégrés auprès des individus et une offre de service aux entreprises visant à renforcer le rôle stratégique des entreprises en matière de soutien et de conseil aux employeurs relativement à la gestion des ressources humaines seront poursuivies et bonifiées. La réalisation du plan d'action se fera donc au sein de changements organisationnels importants. Toutefois, le document présente le plan d'action régional des services publics d'emploi et indique la contribution de ces services à la réalisation de la mission d'Emploi-Québec.

Par ailleurs, ce plan oriente également la programmation de chaque Centre local d'emploi (CLE) qui sera soumise pour consultation auprès des partenaires représentés au sein du conseil d'administration du Centre local de développement (CLD) de leur territoire respectif.

Concrètement, le *Plan d'action régional 2007-2008* présente le contexte socioéconomique régional ainsi que les enjeux majeurs. Il fait siennes les orientations adoptées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail. Pour chacune des trois orientations, le plan détermine, à partir des problématiques régionales, des axes d'intervention et des stratégies en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi afin de contribuer à la lutte au chômage, à la pauvreté et à l'exclusion sociale en Mauricie. Puis, des cibles de résultats sont établies en fonction des ressources allouées à partir du compte de l'assurance-emploi et du Fonds du Québec, lesquelles tiennent compte de facteurs de contingence nécessaires à leur réalisation.

Enfin, ce plan est soumis à la Commission des partenaires du marché du travail qui conviendra, avec la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, d'un plan d'action annuel, lequel doit être adopté par le gouvernement du Québec conformément à la Loi 150 créant le Ministère et instituant la Commission des partenaires du marché du travail.

Ginette Lanthier

Directrice régionale  
Emploi-Québec Mauricie

Michel Angers

Président du Conseil régional  
des partenaires du marché du travail de la Mauricie

# Table des matières

La mission et la clientèle.....	5
Le portrait du marché du travail régional.....	6
Les enjeux régionaux.....	11
Les objectifs régionaux.....	13
<b>Orientation 1 Augmenter le taux d’emploi des Mauriciennes et Mauriciens</b>	
Axe 1.1 Développer et diffuser une information sur le marché du travail exhaustive et de qualité .....	15
Axe 1.2 Donner un service d’appariement de l’offre et de la demande de main-d’oeuvre .....	15
Axe 1.3 Intervenir auprès des chômeurs prêts à occuper un emploi afin d’assurer le plus rapidement possible leur insertion au marché du travail .....	16
Axe 1.4 Accompagner la population active aux prises avec une restructuration des bassins de main-d’œuvre, notamment dans les secteurs de l’industrie forestière.....	16
Axe 1.5 Favoriser l’intégration des segments de la population active sous-représentés sur le marché du travail.....	18
Cibles de résultats .....	19
<b>Orientation 2 Contribuer à l’amélioration de la productivité des entreprises</b>	
Axe 2.1 Soutenir les entreprises, principalement les PME, dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines à l’égard de l’accessibilité de la main-d’œuvre active à des emplois de qualité.....	22
Axe 2.2 Favoriser l’amélioration des compétences et des qualifications de la main-d’œuvre en emploi...	23
Axe 2.3 Soutenir les entreprises susceptibles d’éprouver des difficultés en gestion des ressources humaines en raison de facteurs conjoncturels ou structurels .....	24
Cibles de résultats .....	24
<b>Orientation 3 Améliorer la prestation de services aux Mauriciennes et Mauriciens</b>	
Axe 3.1 Supporter le personnel des centres locaux d’emploi dans la consolidation de la nouvelle offre de services intégrés.....	25
Axe 3.2 Soutenir les planifications locales .....	26
Axe 3.3 Renforcer le partenariat .....	26
Ressources allouées.....	27
Facteurs de contingence .....	31
Annexe A – Répartition des cibles 2007-2008 par CLE .....	32
Annexe B – Répartition budgétaire 2007-2008 par CLE .....	33
Annexe C – Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Mauricie .....	34
Annexe D – Liste des centres locaux d’emploi de la Mauricie .....	35

# La mission et la clientèle

L'agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle est issue de l'intégration administrative de l'agence du même nom et de l'agence de la Sécurité du revenu. Elle assume, à ce titre, la responsabilité de la gestion des services publics d'emploi (mesures et services d'emploi aux individus et aux entreprises) et des services de solidarité sociale (aide à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes et aide financière de dernier recours).

## Mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Ainsi, Emploi-Québec participe à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Elle offre ses services en visant l'insertion sociale et professionnelle, le maintien en emploi, la stabilisation de l'emploi et la création d'emplois. De plus, elle favorise l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre qui soit qualifiante et transférable.

## Clientèle

Emploi-Québec offre des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale aux individus ainsi que des services aux entreprises, en partenariat avec des intervenants du marché du travail.

### **Les services d'emploi aux individus sont offerts :**

- ▶▶ À toute personne prestataire de l'aide sociale qui peut, à court terme, intégrer ou réintégrer le marché du travail ou entreprendre une démarche qui la conduira, à terme, à l'emploi. Généralement, ce sont les prestataires de l'aide sociale sans contraintes ou avec contraintes temporaires (sauf en raison de santé) ayant eux-mêmes signifié leur intérêt pour l'emploi ou issus des groupes ciblés;
- ▶▶ Aux personnes prestataires de l'assurance-emploi, aux personnes sans soutien public du revenu et aux travailleurs salariés ou autonomes qui requièrent des services d'emploi qui leur permettent de réintégrer ou d'intégrer le marché du travail ou encore d'améliorer leur situation d'emploi.

### **Les services de solidarité sociale s'adressent :**

- ▶▶ Aux personnes et aux familles qui nécessitent une aide financière de dernier recours;
- ▶▶ Aux personnes prestataires de l'aide sociale inaptes à joindre à court terme le marché du travail et qui nécessitent des services d'intégration socioprofessionnelle.

### ***Les services aux entreprises rendent disponibles :***

- ▶▶ Aux employeurs des services spécialisés en matière de gestion des ressources humaines, de développement des compétences et d'aide à l'embauche.

# Le portrait du marché du travail régional

## Le marché du travail de la Mauricie en 2006

L'Enquête sur la population active de Statistique Canada fait part d'un bilan peu reluisant au chapitre de l'emploi pour la Mauricie en 2006. Ainsi, après un gain de 3 700 emplois (3,3 %) en 2005, la région a dû encaisser une perte de 3 600 postes, soit une baisse de 3,1 %. C'est donc dire que la Mauricie est presque revenue là où elle en était en 2004 pour l'effectif au travail. Les postes perdus étaient à temps plein dans une proportion de 80 %, soit 2 900 sur un total de 3 600, ce qui correspond à une diminution de 3,1 %. L'effectif à temps partiel a aussi reculé, perdant 2,9 % de ses postes. Au total, l'emploi mauricien est passé de 116 200 personnes occupées en 2005 à 112 600 en 2006. Le Québec, pour sa part, s'est enrichi de quelque 48 000 emplois en 2006, pour un accroissement de 1,3 %.

On remarque que la région a fait meilleure figure au chapitre du chômage. Ainsi, son ratio de sans-emploi se chiffrait à 8,9 % en 2006 comparativement à 9,8 % en 2005 et à 10,8 % en 2004. Le nombre de personnes en chômage dans la région a effectué un repli majeur, passant de 12 700 en 2005 à 11 000 en 2006, pour une diminution de 13,4 %. À l'échelle du Québec, le taux de chômage est passé de 8,3 % en 2005 à 8 % en 2006.

Si la région a connu une contre-performance au chapitre de l'emploi, mais une amélioration de la situation du chômage, c'est essentiellement en raison de la participation moindre au marché du travail régional. On remarque que le taux d'activité mauricien s'est replié de 59,9 % en 2005 à 57,1 % en 2006 tandis que la population active régionale a diminué de 5 400 personnes en 2006, pour une chute de 4,2 %.

## L'évolution selon le sexe

L'effectif masculin au travail est passé de 61 500 en 2005 à 60 600 en 2006, soit un repli de 1,5 %. Les postes à temps plein ont diminué de 1,8 % (1 000) alors que le personnel à temps partiel s'est accru faiblement, soit 100 personnes ou 1,5 %. La baisse marquée du taux d'activité, soit de 66,4 % en 2005 à 63,7 % en 2006 a entraîné à la baisse le taux de chômage, soit de 10,7 % à 8,6 %.

Les femmes ont aussi éprouvé des difficultés, avec une diminution de 2 600 postes. Ce recul de 4,8 % résulte de la perte de 1 900 emplois à temps plein (5 %) et de 700 à temps partiel, soit 4,1 % de moins. La participation féminine au marché du travail de la Mauricie s'est révélée plus faible en 2006 qu'en 2005, avec une réduction de 2,9 points du taux d'activité. On a aussi signalé une hausse du taux de chômage de 8,8 % à 9,2 % en l'espace d'une année.

# Le portrait du marché du travail régional

## L'évolution selon l'âge

Les moins de 30 ans n'ont pas perdu d'emplois en 2006 par rapport à 2005, ce qui constitue un fait positif comparativement à la conjoncture en Mauricie. Il y avait moins de postes à temps plein, mais cette baisse de 1,7 % a été compensée par un gain de 1,9 % de l'effectif à temps partiel. Le taux de chômage de ce groupe, en se situant à 11,9 % en 2006 contre 15,6 % en 2005, est le plus bas niveau jamais enregistré en Mauricie.

L'emploi a régressé de 3,6 % chez les 30 à 44 ans, soit 1 400 postes perdus. La totalité était à temps plein. L'effectif en poste à temps partiel est demeuré stable à 4 800 personnes. Le taux de chômage s'est quelque peu détérioré, passant de 6,6 % en 2005 à 7 % en 2006.

Chez les 45 ans et plus, le nombre d'emplois a reculé de 50 300 en 2005 à 48 200 en 2006, une contraction de 4,2 %. Des 2 100 emplois soustraits, 1 200 étaient à temps plein, soit une réduction de 2,9 %. L'effectif à temps partiel comptait 900 emplois de moins, pour une diminution de 10,3 %. En raison d'un affaiblissement de la participation au marché du travail, le taux de chômage de ce groupe d'âge s'est inscrit en baisse, soit 8,9 % en 2005 à 8,5 % en 2006.

## Les secteurs d'activité économique

Alors que l'effectif affecté à l'agriculture a progressé, on ne peut pas tirer la même conclusion pour la forêt. Sur une base annuelle, la main-d'œuvre en emploi dans le secteur primaire se chiffrait à 4 100 personnes en 2006 comparativement à 3 200 en 2005, ce qui équivaut à une hausse de 28,1 %.

Fait surprenant, le secteur de la fabrication a pu arrêter son hémorragie d'emplois en 2006 avec l'ajout de 200 postes. Cela représente une progression de 1 %. Rappelons qu'on y avait retranché 3 400 emplois en 2005, et ce, après en avoir perdu 3 100 en 2004. La croissance au chapitre de l'emploi a été au rendez-vous pour plusieurs composantes comme le caoutchouc (implantation de Dayco), l'impression et les produits métalliques. Par contre, des industries comme le papier, la première transformation des métaux et le bois ont eu leur part de difficultés. D'autres, comme le meuble, sont demeurées stables. Malgré un record de 1 405 logements mis en chantier en 2006 en Mauricie, la construction a dû encaisser une perte de 1 200 emplois, pour un recul de 19,4 %.

Avec 83 600 emplois en 2006, le secteur tertiaire régional comptait 3 600 personnes de moins au travail qu'en 2005, soit une décroissance de 4,1 %. Seules les activités du tertiaire à la consommation ont enregistré un gain d'emploi, qui s'est concentré principalement au sein de l'hébergement et de la restauration.

# Le portrait du marché du travail régional

## Perspectives pour 2007

Après une forte chute des personnes occupées en 2006, l'année 2007 sera marquée par un timide retour à la création d'emploi. Ainsi, on prévoit l'ajout de 800 postes, soit un accroissement de 0,7 %. Le taux de chômage devrait se situer entre 9 % et 10 %.

Dans le secteur primaire, il faudra compter davantage sur la consolidation des opérations forestières et une stabilisation de la production agricole plutôt que sur un ajout net d'emplois. La construction sera en repli dans son ensemble, étant donné le fléchissement attendu dans le volet résidentiel et l'atteinte de la période de pointe pour les grands chantiers non résidentiels comme, par exemple, les centrales hydroélectriques du Haut Saint-Maurice.

Le secteur manufacturier devrait faire, au mieux, du surplace en 2006. Les grandes papetières ont annoncé des contractions non négligeables de leurs effectifs pour rester compétitives alors que l'industrie métallurgique sera en recul avec notamment l'impact de la fermeture de Norsk-Hydro dans le parc industriel de Bécancour. Quelques composantes resteront dynamiques comme les produits métalliques. L'entreprise Marmen n'est pas du tout étrangère à cette tendance. Des composantes comme le meuble et le bois resteront en période de consolidation. Dans l'ensemble, les gains prévus dans quelques composantes industrielles auront peine à compenser le recul anticipé ailleurs dans le secteur de la transformation.

L'activité tertiaire devrait ajouter un certain nombre d'emplois à son effectif en 2007. On estime cette donnée à 600 postes, pour une progression de 0,7 %. Cette addition se fera sous l'impulsion de l'entreprise Centre de Contact Durham qui manifeste l'intention d'avoir 1 000 personnes à son emploi au cours de 2007 à Trois-Rivières. Cela stimulera la branche des services aux entreprises. Le tertiaire à la consommation restera sollicité en raison d'un certain dynamisme de l'activité commerciale et des activités reliées au tourisme comme l'hébergement et la restauration.

## Clientèle : Prestataires de l'aide sociale

Le nombre de prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi a diminué de près de 7,0 % entre les mois de septembre 2006 (7 213) et septembre 2005 (7 738). Le nombre total de prestataires adultes a diminué de 1,6 % au cours de la même période. Seul le nombre de prestataires adultes avec contraintes temporaires à l'exclusion de contraintes liées à la santé a augmenté de 3,6 % entre septembre 2005 et septembre 2006. Pour sa part, le nombre de prestataires adultes avec contraintes sévères est demeuré stable au cours de la même période.

# Le portrait du marché du travail régional

Le nombre de prestataires adultes sans contraintes a diminué plus lentement parmi les clientèles ciblées que sont les femmes en général (4,7 %), les femmes monoparentales en particulier (3,3 %), mais a augmenté légèrement chez les jeunes de moins de 30 ans (1,1 %). Les personnes nées hors Canada ont aussi connu une hausse du nombre de prestataires de près de 4 % pour cette même période.

Par rapport à la population des 18-64 ans, le taux d'aide sociale (avec ou sans contrainte à l'emploi) s'établissait en septembre 2006 à 11,0 %, soit une très légère baisse de 0,2 % depuis septembre 2005 (11,2 %).

Le profil des adultes prestataires se présente comme suit pour septembre 2006 :

Les adultes prestataires sont composés à 50,1 % de femmes et à 49,9 % d'hommes. Plus de la moitié des adultes (53,1 %) sont âgés de 45 ans et plus dont la moitié (26,7 %) ont 55 ans et plus. Le plus haut niveau de scolarité des adultes prestataires se situe, pour 41 % d'entre eux, entre le secondaire I et le secondaire IV et pour 11 % au niveau primaire. Ainsi, 51,3 % des adultes prestataires n'ont pas complété leur formation secondaire général.

La durée à l'aide des adultes prestataires est très élevée pour la grande majorité d'entre eux; la durée cumulative des adultes est de 4 ans et plus pour 82,4 % des adultes et de 10 ans et plus pour 62 %.

Pour la durée consécutive, les ratios tout en étant élevés, sont plus faibles : 63 % des adultes prestataires sont soutenus par les mesures de dernier recours depuis 4 ans et plus, tandis que 39 % le sont depuis 10 ans et plus.

## Clientèle : Prestataires d'assurance-emploi

Le nombre de prestataires d'assurance-emploi s'établit en septembre 2006 à 12 263 comparativement à 11 798 pour le même mois en 2005, soit une augmentation de 3,9 %. Les hommes constituent en septembre 2006 la majorité des prestataires d'assurance-emploi (7 087 – 57,8 %). L'augmentation du nombre de prestataires est redevable aux hommes avec une augmentation de 9,6 % contrairement aux femmes qui ont connu une diminution de 2,9 %.

Les jeunes de moins de 25 ans comptent en septembre 2006, pour 11,2 % des prestataires d'assurance-emploi comparativement à 13,3 % à la même période en 2005. Les personnes âgées de 45 ans et plus, ont connu pour leur part une augmentation (9,3 %) entre septembre 2005 et septembre 2006; elles représentent en septembre 2006, 44,3 % des prestataires comparativement à 42,1 % en septembre 2005. Les personnes de 55 ans et plus ont connu une augmentation plus importante (+ 13,3 %) durant cette période. En septembre 2005, elles comptent 14,8 % des prestataires et en septembre 2006, ce taux augmente à 16,2 %.

# Le portrait du marché du travail régional

Les grands groupes de la Classification nationale des professions les plus répandus au chapitre de la dernière expérience des prestataires de l'assurance-emploi sont par ordre descendant en importance :

- ▶▶ Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite de matériel de transport et de la machinerie;
- ▶▶ Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation;
- ▶▶ Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique;
- ▶▶ Personnel élémentaire de la vente et des services;
- ▶▶ Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé.

Ces grands groupes totalisent 6 429 personnes, soit 52 % des prestataires d'assurance-emploi.

Quant au niveau de scolarité atteint par les prestataires actifs de l'assurance-emploi, le portrait se dessine comme suit : 34,6 % formation collégiale, 32,3 % formation secondaire et 21,3 % formation élémentaire.

# Les enjeux régionaux

Le marché du travail en Mauricie fait face à de nombreux défis liés à l'utilisation optimale des ressources disponibles et à son plein potentiel de développement. Au cours des prochaines années, le marché du travail régional, comme ailleurs au Québec, sera marqué par une diminution de la population active, un déclin démographique, des départs massifs à la retraite et des phénomènes persistants de restructuration des bassins de main-d'œuvre, de sous-scolarisation et d'exode des jeunes, facteurs qui engendreront une préoccupation majeure à l'égard de la disponibilité de la main-d'œuvre.

Les grands défis posés par les changements démographiques et la situation précaire des finances publiques font peser une menace sur le maintien du niveau de vie de nos concitoyennes et de nos concitoyens. Dans un contexte compétitif de mondialisation des marchés qui affecte tout particulièrement certains secteurs d'activité, le rehaussement de la productivité tant des entreprises que de la main-d'œuvre constitue le moyen privilégié afin d'assurer la croissance et la prospérité économique régionale.

Parmi les actions susceptibles de procurer une hausse de la productivité, l'augmentation du taux d'emploi et l'utilisation du plein potentiel des qualifications de la main-d'œuvre sont des éléments sur lesquels il faut intervenir en priorité. C'est pourquoi le développement des compétences, l'amélioration des qualifications, la rétention en emploi des travailleurs d'expérience dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, la préparation de la relève, le transfert des connaissances et l'introduction de nouveaux modèles d'organisation du travail constituent des enjeux prioritaires afin d'accroître la productivité.

Le recours au segment de la population active sous-représentée sur le marché du travail offre une alternative intéressante pour contrer les difficultés de recrutement et favoriser une adaptation de la main-d'œuvre aux besoins du marché du travail.

Est-il possible d'attirer et de retenir plus de jeunes diplômés en Mauricie? De quelle manière peut-on inciter les entreprises à utiliser la force de travail que représente une main-d'œuvre vieillissante? Comment faire en sorte d'intégrer en emploi des personnes éloignées du marché du travail dans des emplois non spécialisés pourtant difficiles à combler? Voilà autant de questions qui méritent réflexion et qui orientent l'élaboration de ce plan d'action. Or, une attention particulière devra être portée aux jeunes, à la main-d'œuvre de 45 ans et plus, aux personnes handicapées ainsi qu'aux personnes immigrantes.

Par ailleurs, Emploi-Québec doit favoriser un renforcement stratégique des services aux entreprises. Des efforts particuliers doivent porter sur la restructuration des bassins de main-d'œuvre ainsi que sur le soutien à l'accès à des emplois de qualité. Emploi-Québec entend sensibiliser les dirigeants d'entreprises à l'importance capitale de la gestion des ressources humaines, du développement des compétences de la main-d'œuvre, de la qualification et de la planification de la relève et de la main-d'œuvre.

# Les enjeux régionaux

Enfin, en lien avec la volonté gouvernementale de se rapprocher des citoyennes et des citoyens, le recours aux services en ligne dans le cadre des services publics d'emploi apparaît de plus en plus nécessaire afin d'assurer un meilleur appariement quantitatif et qualitatif de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de manière à améliorer le fonctionnement du marché du travail en Mauricie.

Voilà, en résumé, les principaux enjeux qui déterminent les axes et les stratégies d'intervention d'Emploi-Québec en Mauricie dans le cadre de cet exercice de planification qui interpelle l'ensemble de son personnel et de ses différents partenaires.

# Les objectifs régionaux

La Commission des partenaires du marché du travail a réitéré sa position en regard du grand objectif de l'amélioration du niveau de vie des citoyens et citoyennes du Québec et reprend à son compte l'approche adoptée par Emploi-Québec d'associer des axes d'intervention aux deux grandes orientations stratégiques qui sont : d'augmenter le taux d'emploi et de contribuer à améliorer la productivité des entreprises.

La Commission des partenaires a exprimé une demande au Conseil régional des partenaires du marché du travail d'intégrer dans le plan d'action régional des objectifs mesurables d'amélioration du taux d'emploi et de la productivité des entreprises.

Les interventions dévolues au réseau d'Emploi-Québec contribuent à l'amélioration du taux d'emploi en région. Le taux d'emploi se voit amélioré dans la mesure où le nombre de personnes en emploi augmente davantage que le nombre de personnes actives. Le marché du travail compte d'une part, des professions en demande à court terme pour lesquelles les entreprises recherchent une main-d'oeuvre qualifiée et d'autre part, des professions pour lesquelles les perspectives sont acceptables, favorables et très favorables à moyen terme. La contribution d'Emploi-Québec est d'accompagner les chômeurs afin de faciliter l'appariement avec ces emplois.

À ce titre, les services publics d'emploi se voient confier les objectifs suivants :

» **Objectif 1 : Procéder à l'arrimage du plus grand nombre possible de prestataires de l'assurance-emploi qualifiés, provenant de Service Canada dans le cadre de l'Entente Canada-Québec, aux professions considérées en demande sur le territoire.**

En 2005-2006, 2 381 personnes référées (type: retour en emploi) au réseau d'Emploi-Québec se sont présentées et ont bénéficié d'une intervention. Selon l'information de gestion disponible, 85,6 % ont assisté à une session de groupe. Toutefois, on estime que peu de personnes poursuivent une démarche d'appariement avec les offres d'emploi. Pour la période 2007-2008, le CRPMT s'attend à ce que les prestataires de l'assurance-emploi (type: retour en emploi) bénéficie davantage d'intervention d'appariement avec les offres d'emploi. À cet égard, Emploi-Québec devra bonifier le contenu des sessions de groupe et intégrer, au cheminement des prestataires, des activités en salle multiservice.

# Les objectifs régionaux

- ▶ **Objectif 2 : Référer davantage de prestataires de l'assurance-emploi et de prestataires de l'aide sociale dans des programmes de formation professionnelle et technique qui permettent d'accéder à des emplois dont les perspectives professionnelles sont acceptables, favorables et très favorables.**

En 2004-2005, plus de 75 % (77,1 %) des personnes référées l'ont été dans des programmes de formation professionnelle et technique menant à des professions dont les perspectives étaient acceptables, favorables et très favorables. Rappelons que le réseau Emploi-Québec doit offrir la bonne mesure, à la bonne personne, au bon moment et ce, en prenant en considération le besoin des individus et les besoins du marché du travail.

En 2007-2008, le CRPMT a comme objectif de référer davantage d'individus en tenant compte de leur besoin et des perspectives d'emploi. Le taux de référence visé sera de 80 %.

L'amélioration de la productivité des entreprises peut difficilement se réaliser sans l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre en emploi. À cet égard, le CRPMT fixe comme objectifs:

- ▶ **Objectif 3 : Augmenter le nombre d'interventions en entreprise au moyen de la mesure MFOR entreprise. Les entreprises de moins de 20 salariés sont priorisées.**

En 2005-2006, quelque 134 interventions au moyen de la mesure MFOR, pour 115 entreprises distinctes, furent mises en œuvre. Pour la période 2007-2008, un objectif de 150 interventions est fixé.

- ▶ **Objectif 4 : Diversifier davantage les métiers dans les secteurs d'activités pour lesquels des ententes de qualification seront signées avec les entreprises du territoire.**

En 2005-2006, 100 ententes (excluant l'eau potable) furent signées. En 2007-2008, 110 ententes sont ciblées et ces dernières doivent l'être pour des métiers davantage diversifiés dans les secteurs d'activité économique repérés.

Plusieurs centaines d'embauches et de cessations d'emploi sont observées en Mauricie. Les Mauriciennes et les Mauriciens connaissent en même temps une période de chômage plus ou moins longue et sont à la recherche d'un emploi. De leur côté, les entreprises comptent des postes à combler.

Bon nombre de ces chômeuses et chômeurs peuvent retrouver seul un emploi, mais la rapidité à le faire, comme celle des entreprises à combler leurs postes vacants dépend notamment de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi des entreprises.

### **Axe 1.1 Développer et diffuser une information sur le marché du travail exhaustive et de qualité**

- 1.1.a En produisant des outils d'information fiables et à jour, de nature régionale et locale, plus particulièrement en regard des activités économiques et des métiers et professions.
- 1.1.b En procédant à la veille active du marché du travail :
  - ▶▶ Programme de formation professionnelle et perspectives d'emploi
  - ▶▶ Programme de formation technique et perspectives d'emploi.
- 1.1.c En misant sur les bénéfices du service d'information sur le marché du travail, notamment les services en ligne (emploi-quebec.net et emploi-quebecmauricie.net):
  - ▶▶ En informant et en incitant la clientèle plus près du marché du travail à utiliser le service d'information sur le marché du travail rendu disponible dans les salles multiservices des centres locaux d'emploi.
  - ▶▶ En supportant, lorsque requis, les chercheurs d'emploi dans l'utilisation de ce service.

### **Axe 1.2 Donner un service d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre :**

- 1.2.a En misant sur les bénéfices du service de placement, notamment le service de placement en ligne.
- 1.2.b En accompagnant, dans leur recherche d'emploi, les personnes prêtes à occuper un emploi et dont l'expérience de travail correspond aux besoins en main-d'œuvre du marché du travail et ce, dans le cadre du réemploi rapide.
- 1.2.c En soutenant les travailleurs des secteurs d'activité aux prises avec une restructuration des bassins de main-d'œuvre dans leur insertion au marché du travail.

Les personnes à la recherche d'un emploi démontrent souvent une méconnaissance des opportunités d'emploi et peu d'habileté à se trouver du travail. Ainsi, une aide à la recherche d'emploi devient essentielle pour ne pas prolonger indûment leur période d'absence du marché du travail.

### **Axe 1.3 Intervenir auprès des chômeurs prêts à occuper un emploi afin d'assurer le plus rapidement possible leur insertion au marché du travail :**

- 1.3 a En soutenant les clientèles dont le profil d'emploi correspond aux besoins du marché du travail dans la participation aux mesures et services d'emploi de courte durée.

Quelques secteurs d'activité économique traversent une période difficile suite à des changements de type structurel et conjoncturel. Ces derniers obligent souvent les entreprises à rationaliser leurs effectifs. De ce fait, certaines personnes perdent leur emploi et une proportion non négligeable ont 55 ans et plus. Au même moment, d'autres secteurs d'activité économique sont en croissance et connaissent des besoins de main-d'œuvre. Les personnes mises à pied doivent être supportées afin qu'elles puissent se convertir dans ces secteurs en croissance. Ces dernières doivent envisager parfois une réorientation professionnelle ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Pour certains, la sous-scolarisation les cantonne dans des emplois ayant des conditions de travail précaires et nuit à leur cheminement de carrière. L'absence de formation de base restreint leur accès à la formation en entreprise et empêche leur adaptation à de nouvelles technologies. La reconnaissance des compétences demeure un enjeu primordial d'autant plus que, lors de mise à pied, les personnes peu formées voient leur période de recherche d'emploi se prolonger et leur accessibilité à un emploi grandement réduite.

### **Axe 1.4 Accompagner la population active aux prises avec une restructuration des bassins de main-d'œuvre, notamment dans les secteurs de l'industrie forestière :**

- 1.4.a En assurant l'acquisition d'une formation de base aux travailleurs et ex-travailleurs sous-scolarisés afin de favoriser leur maintien ou leur réintégration en emploi.
- 1.4.b En aidant les clientèles à risque élevé de chômage de longue durée à acquérir une formation professionnelle dont l'occupation correspondante offre des perspectives professionnelles acceptables, favorables et très favorables, notamment dans les secteurs d'activités détenant un fort taux de vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée.
- 1.4 c En aidant les travailleurs âgés qui ne peuvent réintégrer le marché du travail.

De nombreuses personnes en Mauricie accusent une absence prolongée du marché du travail, notamment les prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'intégration en emploi. De ceux-ci, six personnes sur dix cumulent une période moyenne de prestations de plus de dix ans. Les personnes prestataires de l'aide sociale qui sont âgées de 45 ans et plus ou qui sont responsables de famille monoparentale ou qui ont été enfants de prestataires éprouvent plus de difficultés à intégrer le marché du travail et leur maintien en emploi s'avère moins durable.

La perspective d'une intégration au marché du travail dans un emploi souvent à statut précaire, peu valorisé et peu rémunéré provoque parfois une insécurité financière liée au revenu de travail et contrecarre les efforts de ces personnes à insérer le marché du travail. Par ailleurs, une période hors du marché du travail et les échecs répétés d'intégration en emploi dus très souvent à des attitudes et des comportements déficients, entraînent une perte de confiance et d'estime de soi. Les facteurs personnels tels que le savoir-être et les facteurs sociaux comme le milieu de vie social et culturel ont aussi une influence primordiale sur la capacité d'une personne à intégrer un emploi de façon durable. Ces multiples dimensions concourent à une exclusion prolongée, parfois définitive, de la vie active.

Plusieurs segments de la population active demeurent défavorisés sur le plan de l'emploi faute de posséder une formation de base qui les rendrait compétitifs sur le marché du travail. Le problème de la sous-scolarisation s'additionne souvent à une absence prolongée du marché du travail, à des difficultés d'ordre familial, de santé physique et mentale ou même d'adaptation sociale.

Par ailleurs, le décrochage scolaire des jeunes au niveau secondaire et postsecondaire conduit à une offre de main-d'œuvre qui ne correspond pas aux exigences minimales du marché du travail. Cette réalité liée à un taux de chômage élevé pousse un nombre significatif de jeunes vers l'exclusion de la vie active. Dès lors, les services gouvernementaux et la communauté n'arrivent plus à les mobiliser dans un projet de vie professionnelle ni même à les rejoindre.

Enfin, la Mauricie demeure aux prises avec un bon nombre d'emplois atypiques, notamment les emplois saisonniers, ou avec des secteurs d'emplois ayant peu d'attrait pour la main-d'œuvre. Ce genre d'emploi minimise parfois la motivation de la personne envers le travail. Les difficultés d'accès à l'emploi ou à la formation peuvent provenir aussi de la mobilité réduite de la personne, notamment les personnes handicapées ayant besoin de transport adapté et les personnes immigrantes ayant des acquis académiques et des expériences non reconnues. De plus, les difficultés à concilier les obligations familiales avec celles du travail rendent ardues l'intégration et le maintien en emploi.

### **Axe 1.5 Favoriser l'intégration des segments de la population active sous-représentés sur le marché du travail :**

- 1.5.a** En offrant divers moyens aux personnes éloignées du marché du travail, notamment les femmes (dont les monoparentales), les personnes autochtones, les personnes immigrantes, les adultes judiciarisés et les personnes handicapées pour développer et acquérir des attitudes et des comportements liés à l'emploi, et ce, tout en conciliant les dimensions sociale, personnelle et économique.
- 1.5.b** En collaborant avec les intervenants, les établissements d'enseignement et les employeurs à la valorisation, auprès des chercheurs d'emploi notamment les jeunes, des formations professionnelles et techniques offrant de bonnes perspectives d'emploi.
- 1.5.c** En soutenant la mise en œuvre des différentes stratégies nationales, entre autres par :
- ▶▶ La concertation avec l'ensemble des intervenants jeunesse pour offrir un accompagnement soutenu aux jeunes de moins de 30 ans, notamment les décrocheurs, et leur permettre de rencontrer les exigences minimales du marché du travail.
  - ▶▶ L'adaptation des services répondant aux besoins des personnes de 45 ans et plus.
  - ▶▶ La promotion auprès des femmes des professions non traditionnelles dans des secteurs d'avenir et le soutien à l'intégration dans ces emplois.
  - ▶▶ Le soutien à l'intégration, à la réintégration ou au maintien en emploi des personnes handicapées.
  - ▶▶ Le soutien à la régionalisation de l'immigration en favorisant l'intégration des personnes immigrantes dans des emplois correspondant à leurs compétences et répondant aux besoins en main-d'œuvre des employeurs.

### Cibles de résultats 2007-2008

Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	11 354
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	5 950
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse	4 500
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	332
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 397
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	5 861
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 100
Nombre de prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 992
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 801 000 \$
Prestations non versées à l'aide financière de dernier recours suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	5 730 000 \$

Les perspectives professionnelles en Mauricie sont à l'effet que d'ici la fin de 2010, 23 000 emplois seront disponibles. De ce nombre, une minorité, soit 3 600 ou 16 % le sera en raison de la croissance économique. Cela signifie donc que les décès et les départs à la retraite seraient la principale cause de la demande de personnel à venir dans la région. Une enquête sur le vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée en Mauricie réalisée au printemps 2005 confirme l'importance du vieillissement comme élément incontournable de la demande en ressources humaines. Ainsi, près de 10 % des 30 000 travailleurs et travailleuses recensés lors du sondage seront éligibles à la retraite d'ici 2008. Ce sera 20 % d'ici 2012.

Les secteurs de l'agriculture, de l'exploitation forestière, des pâtes et papiers, de la fabrication de produits métalliques et du transport font déjà face à ce problème qui freine le développement des entreprises. Dans certains territoires, le vieillissement de la population active et l'exode des jeunes engendrent un manque de relève pour divers types d'emplois comme les machinistes ou les exploitants agricoles. Dans le secteur de la santé et des services sociaux, un renouvellement important des effectifs est à prévoir. Fortement touché par le vieillissement de la main-d'œuvre et l'augmentation du nombre d'emplois, le secteur aura à développer des efforts conjoints de promotion et de valorisation des professions et à favoriser la diversification des sources de recrutement notamment auprès des personnes immigrantes.

La méconnaissance du marché du travail et des opportunités d'embauche de la part des chercheurs d'emploi et des jeunes empêche la préparation d'une relève. Aussi, la difficulté d'attirer des jeunes en formation professionnelle menant aux métiers de plusieurs industries témoigne de leur désintérêt pour les occupations manuelles et d'une dévalorisation de nombreuses professions. De même, l'accès à la formation technique est souvent réduit en raison des préalables académiques nécessaires à l'admission.

Les dirigeants d'entreprises de la Mauricie sont confrontés à une proportion accrue de travailleurs vieillissants et à une main-d'œuvre jeune moins nombreuse pour qui le travail se conçoit d'une façon très différente sur le plan des valeurs de celle de la génération précédente. Cela les incite à instaurer une culture de gestion des ressources humaines et à développer leurs habiletés en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre. D'ailleurs, lors de notre enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des entreprises en Mauricie (mars 2006), la principale difficulté au chapitre de la gestion des ressources humaine est sans contredit **l'acquisition des ressources humaines**, plus particulièrement la *planification et la dotation* (recrutement et sélection)

Les employeurs de certains secteurs, notamment le tourisme et le commerce de détail, devront améliorer les conditions de travail offertes et adopter de nouvelles façons de gérer afin que leurs employés puissent, entre autres, développer leurs compétences, se former dans des programmes reconnus et concilier le travail et la famille. Les gestionnaires doivent travailler à devenir des employeurs de choix dans le but d'attirer les meilleurs talents et de maintenir la stabilité de leur personnel.

Les difficultés de recrutement exprimées par les employeurs sont souvent associées à un contexte d'emplois saisonniers, à des conditions de travail difficiles ou à des emplois sous-payés, peu reconnus et offrant peu de chance d'avancement. Pour les emplois spécialisés ou semi-spécialisés, les difficultés de recrutement proviendraient plutôt du manque de main-d'œuvre formée, de l'éloignement des grands centres, de l'exode des jeunes scolarisés et des cycles de production fluctuants où alternent des mises à pied puis une forte demande. Aussi, le marché du travail mauricien souffre d'une image parfois négative alors que la qualité de vie sociale et culturelle de la région demeure méconnue.

Plusieurs entreprises témoignent de forts taux de roulement de la main-d'œuvre. Cette situation s'avère extrêmement coûteuse pour celles-ci sur le plan des processus d'embauche, de l'intégration de l'employé au poste de travail et de la formation. Aussi, un taux de roulement élevé amène un besoin d'encadrement accru alors que la gestion des ressources humaines fait très souvent partie intégrante du problème. Les entreprises semblent d'ailleurs parfois méconnaître les coûts de remplacement élevés dus au roulement de main-d'œuvre.

Bien que certains territoires de la Mauricie soient aux prises avec de hauts taux de chômage et une très forte proportion de chômeurs de longue durée, un bon nombre de secteurs d'activités semblent affectés par les difficultés de recrutement et de roulement de main-d'œuvre. Cette situation prévaut notamment dans les secteurs de l'agriculture, de la fabrication de produits métalliques, du transport par camion, de la fabrication des aliments, du commerce de détail et du tourisme.

Dans un contexte où les emplois peu spécialisés ne trouvent pas preneurs malgré un important bassin de main-d'œuvre disponible et où certains postes spécialisés accusent une difficulté de recrutement, les employeurs devront recruter dans des bassins de main-d'œuvre traditionnellement peu sollicités tels que les prestataires de l'aide sociale, les femmes, les jeunes, les personnes de 45 ans et plus, les adultes judiciairisés, les personnes handicapées et les autochtones. Aussi, les compétences et la formation détenue de plusieurs personnes immigrantes peuvent correspondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs que ce soit dans des emplois spécialisés ou non spécialisés. La Mauricie a tout avantage à favoriser l'intégration en emploi de ces personnes.

### **Axe 2.1 Soutenir les entreprises, principalement les PME, dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines à l'égard de l'accessibilité de la main-d'œuvre active à des emplois de qualité :**

- 2.1.a** En misant sur les bénéfices des services d'IMT et de placement en ligne auprès des employeurs et en les accompagnant dans l'identification de leurs besoins de main-d'œuvre, particulièrement pour les emplois spécialisés.
- 2.1.b** En sensibilisant les employeurs à l'importance de la gestion des ressources humaines et en les soutenant dans l'accroissement de leurs compétences en gestion, principalement sur les plans du recrutement, de la formation, de la rétention, du développement stratégique et décisionnel et de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.
- 2.1.c** En développant une offre de services aux entreprises adaptée à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines, notamment dans la préparation de la relève entrepreneuriale et de la main-d'œuvre ainsi que dans le domaine de la conciliation travail-famille.
- 2.1.d** En soutenant et en assurant un suivi approprié, en collaboration avec les partenaires régionaux et locaux, aux chercheurs d'emploi ayant un potentiel entrepreneurial afin qu'ils créent et maintiennent leur propre emploi.
- 2.1.e** En soutenant les employeurs dans l'accueil et le maintien en emploi du segment de la population active sous-représenté sur le marché du travail.

Certaines entreprises vivent d'importantes difficultés dans l'amélioration de leur productivité faute de personnel compétent en mesure de soutenir la croissance et la compétitivité de ces organisations. Aussi, la concurrence mondiale, où le respect des normes internationales devient essentiel et le contexte de production de plus en plus exigeant, modifie la gestion des entreprises et de leur personnel. Les fonctions de travail se complexifient, ce qui exige de la part des travailleurs d'être de plus en plus formés, polyvalents et de savoir s'adapter aux nouvelles technologies. Les besoins de formation de la main-d'œuvre demeurent donc constants et obligent les entreprises à instaurer une culture de formation continue. La reconnaissance et le développement des compétences, l'arrimage entre les besoins de formation et le milieu scolaire ainsi que le développement d'approches permettant le transfert d'expertises tels que le mentorat deviennent des défis importants à relever.

Les fluctuations de l'économie mondiale, les cycles irréguliers de production et l'obligation de s'adapter rapidement font en sorte que les entreprises éprouvent de grandes difficultés à prévoir leurs besoins de main-d'œuvre dans un horizon de plus de deux ans, parfois même d'un an. Plusieurs entreprises expriment différents besoins de main-d'œuvre relatifs à quelques professions qui regroupent un très petit nombre de travailleurs dans le marché du travail mauricien. Dans ce contexte, l'adéquation des compétences des travailleurs aux exigences des employeurs pose le problème de l'organisation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et de formation. Aussi, dans une perspective d'intervention sectorielle, l'identification et la mise en commun des besoins de formation des entreprises restent à faire.

Certains intervenants économiques soulignent la nécessité de soutenir la formation en entreprise et la reconnaissance des acquis ainsi que de favoriser une meilleure adaptation des programmes gouvernementaux à leur réalité, notamment dans les territoires éloignés, et ce, dans le but de développer des travailleurs polyvalents ou « multifonctionnels ».

### **Axe 2.2 Favoriser l'amélioration des compétences et des qualifications de la main-d'œuvre en emploi :**

- 2.2.a** En diversifiant et en mettant en oeuvre, en collaboration avec les partenaires, les moyens de développement des compétences en milieu de travail afin de répondre adéquatement aux besoins des employeurs et de la main-d'œuvre.
- 2.2.b** En répondant à des besoins de formation transférable ou qualifiante liés à des compétences précises en regroupant les employeurs d'un même secteur d'activités ou d'un même territoire.

Plusieurs industries telles que la fabrication des produits en bois, la fabrication des meubles, les pâtes et papiers, la foresterie et l'exploitation forestière et l'agriculture demeurent tributaires des changements du marché mondial, du taux de change du dollar canadien ou de la réglementation internationale. La forte dépendance envers ces facteurs extérieurs freine le développement des entreprises et pourrait abaisser le niveau d'emploi dans ces secteurs. Dans ce contexte, l'accroissement des compétences des gestionnaires dans le développement des nouveaux marchés et la diversification des produits, de même que le développement des compétences des travailleurs et travailleuses en lien avec les besoins du marché du travail deviennent primordiaux.

### **Axe 2.3 Soutenir les entreprises susceptibles d'éprouver des difficultés en gestion des ressources humaines en raison de facteurs conjoncturels ou structurels :**

- 2.3.a** En veillant, en collaboration avec les partenaires, au maintien et à la stabilisation des emplois dans des secteurs à risque de pertes d'emploi.
- 2.3.b** En soutenant le développement de la main-d'œuvre dans les entreprises qui doivent adapter et diversifier leurs produits et services afin de maintenir leur avantage concurrentiel.
- 2.3.c** En offrant les mesures et les services de reclassement aux travailleurs licenciés.
- 2.3.d** En participant à la mise en œuvre du plan gouvernemental d'adaptation du secteur forestier.

#### Cibles de résultats 2007-2008

Nombre de nouvelles ententes de qualification	110
Nombre d'entreprises nouvellement aidées	275

Emploi-Québec en Mauricie entend poursuivre l'amélioration de la prestation de services d'emploi et de solidarité sociale aux citoyennes et citoyens. Cette amélioration passe par la consolidation d'une offre de services davantage intégrés afin d'augmenter l'efficacité de nos interventions auprès de notre clientèle et également par l'allègement de nos différents processus et systèmes.

Bien que les services demeurent distincts, leur complémentarité et leur intégration à l'intérieur d'un continuum doivent être davantage exploitées. Le CLE demeure ainsi l'assise et l'artisan principal de ce continuum de services orienté vers l'emploi.

La contribution des partenaires du marché du travail demeure au cœur du fonctionnement de l'agence. Ils continueront d'être les acteurs de premier plan en termes de politiques et de mesures d'emploi. Enfin, les organismes partenaires qui offrent des services complémentaires aux clientèles des CLE, seront davantage mis à contribution pour leur expertise auprès de la clientèle.

### **Axe 3.1 Supporter le personnel des centres locaux d'emploi dans la consolidation de la nouvelle offre de services intégrés :**

- 3.1.a** En soutenant le personnel dans les changements organisationnels notamment dans la mise en place d'un continuum de services aux individus et aux entreprises.
- 3.1.b** En développant les compétences des gestionnaires et du personnel.
- 3.1.c** En favorisant une utilisation davantage intégrée de l'information sur le marché du travail adaptée aux besoins stratégiques et opérationnels du personnel.
- 3.1.d** En offrant l'aide conseil, le soutien normatif et informatique pour une mise en œuvre optimale de l'offre de services intégrés.

### Axe 3.2 Soutenir les planifications locales :

- 3.2.a En s'assurant de l'intégration des planifications des services d'emploi et des services de solidarité sociale.
- 3.2.b En identifiant, de façon structurée, les besoins de main-d'oeuvre des entreprises et en planifiant la réponse à ces besoins.
- 3.2.c En optimisant les interventions des services publics d'emploi adaptées à la diversité du marché du travail et des besoins de la population et des territoires.
- 3.2.d En favorisant des services appropriés d'aide et d'accompagnement à la clientèle éloignée du marché du travail.
- 3.2.e En soutenant la planification budgétaire et opérationnelle ainsi qu'en assurant un suivi régulier des cibles de résultats.

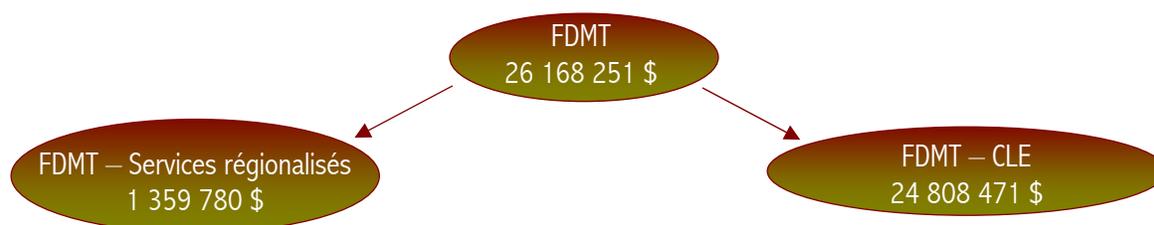
### Axe 3.3 Renforcer le partenariat :

- 3.3. a En accentuant les collaborations avec les partenaires notamment les partenaires du marché du travail, les établissements de formation, les ressources externes œuvrant en développement de l'employabilité, les organismes communautaires et les partenaires gouvernementaux.
- 3.3. b En développant des façons de faire afin de mieux arrimer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre et celle du CRPMT en matière de développement de la main-d'œuvre :
  - ▶▶ Secteur de l'aménagement forestier
  - ▶▶ Secteur du bois de sciage
- 3.3 c En diffusant auprès de partenaires l'information sur le marché du travail afin de renforcer la prestation de services orientés vers l'emploi.

Les interventions d'Emploi-Québec Mauricie sont rendues possibles grâce aux ressources financières allouées par le Fonds de développement du marché du travail (FDMT). En Mauricie, ce Fonds se situe initialement en 2007-2008 à 26 168 251 \$.

L'argent du FDMT provient de deux sources de Fonds, soit le Compte de l'assurance-emploi (CAE) dans le cadre de l'Entente Canada-Québec pour 73,9 % du budget d'intervention et le Fonds du Québec (FQ) pour 26,1 %. La région de la Mauricie peut donc compter sur 19 331 000 \$ du Compte de l'assurance-emploi et de 6 837 251 \$ du Fonds du Québec.

En Mauricie, le budget du FDMT se subdivise en deux, soit le budget réservé aux CLE et le budget se rapportant aux services régionalisés.



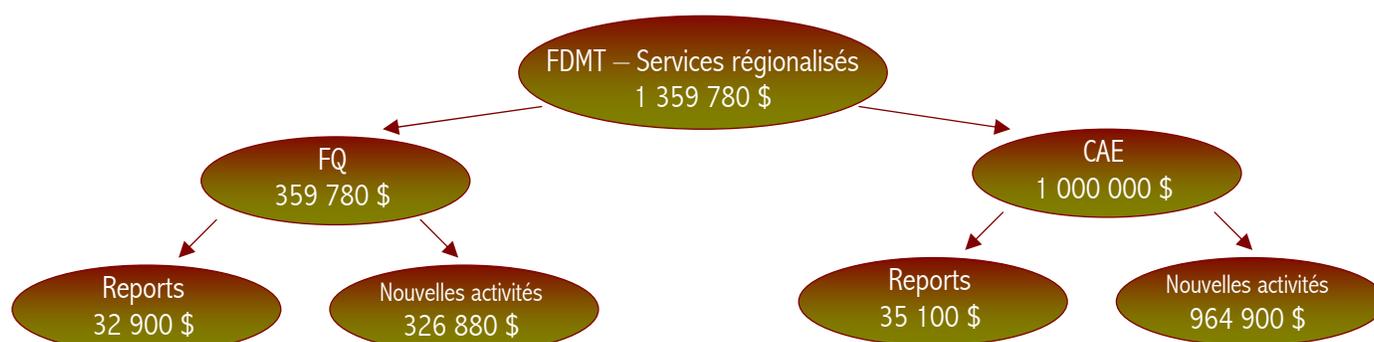
## FDMT - Services régionalisés

La part relative du budget du FDMT réservé aux services régionalisés représente 5,2 % pour 2007-2008, soit 5,2 % pour le Compte de l'assurance-emploi et 5,3 % pour le Fonds du Québec. Les ressources allouées pour réaliser les interventions des services régionalisés sont donc de 1 359 780 \$ pour 2007-2008 :

- ▶▶ Compte de l'assurance-emploi : 1 000 000 \$
- ▶▶ Fonds du Québec : 359 780 \$ (Contrat d'intégration au travail pour personnes handicapées reports 2006-2007 : 32 500 \$ et Jeunes en action : 327 280 \$)

Compte tenu des reports (68 000 \$) au 31 mars 2007, les services régionalisés disposent de 1 291 780 \$ pour de nouvelles activités. Concrètement :

- ▶▶ Compte de l'assurance-emploi : 964 900 \$
- ▶▶ Fonds du Québec : 326 880 \$



## FDMT - Centres locaux d'emploi

La part relative du budget du FDMT réservée aux CLE représente 94,8 % pour 2007-2008, soit 94,8 % pour le Compte de l'assurance-emploi et 94,7 % pour le Fonds du Québec. Les ressources allouées pour permettre les interventions des CLE sont donc de 24 808 471 \$ pour 2007-2008 :

- ▶▶ Compte de l'assurance-emploi : 18 331 000 \$
- ▶▶ Fonds du Québec : 6 477 471 \$

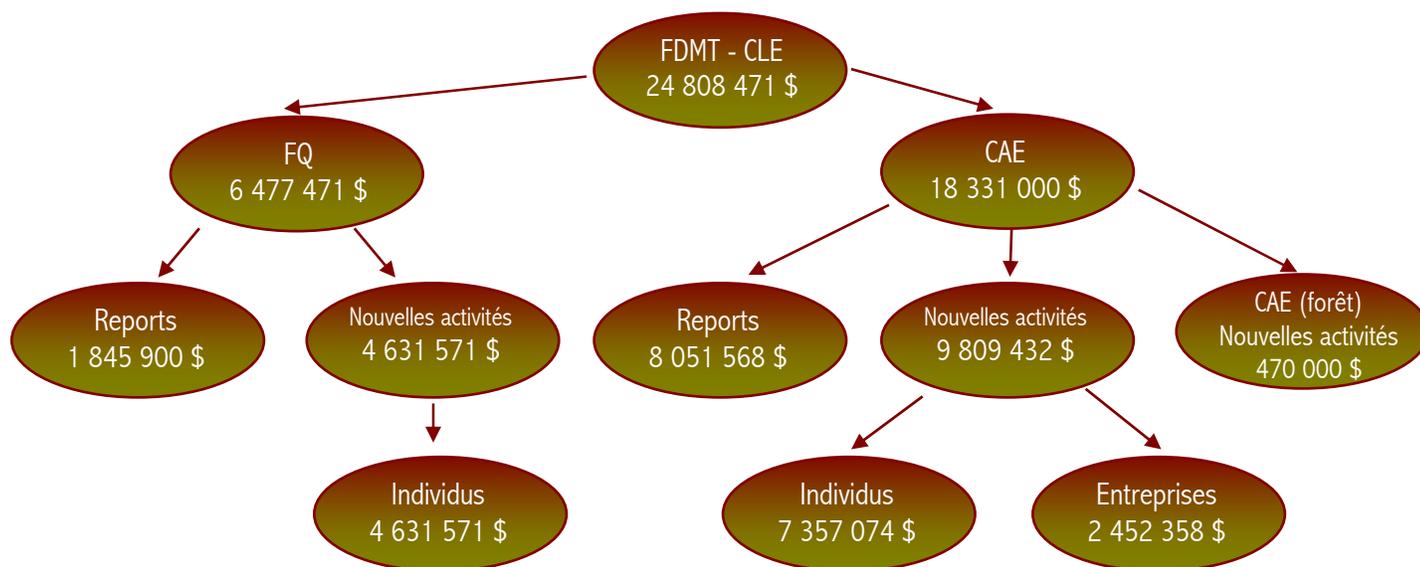
Compte tenu des reports des CLE (9 897 468 \$) au 31 mars 2007, les CLE disposent de 14 911 003 \$ pour de nouvelles activités. Concrètement :

- ▶▶ Compte de l'assurance-emploi : 10 279 432 \$
- ▶▶ Fonds du Québec : 4 631 571 \$

Les clientèles ciblées par le FDMT diffèrent selon les sources. Ainsi, pour le Fonds du Québec, les clientèles sont les prestataires de l'aide sociale de même que les personnes sans soutien public du revenu.

Quant au Compte de l'assurance-emploi, les clientèles sont les entreprises et les individus qui sont prestataires actifs à l'assurance-emploi et les prestataires de l'aide sociale actifs ou admissibles à l'assurance-emploi. Les sommes en provenance du Compte de l'assurance-emploi seront réparties selon les ratios suivants, soit 75 % pour répondre aux besoins des individus et 25 % pour les entreprises.

Ainsi, les CLE devraient investir 14 911 003 \$ pour de nouvelles activités, soit 11 988 645 \$ auprès des individus et 2 452 358 \$ pour supporter les entreprises dans le développement de leur main-d'œuvre et 470 000 \$ pour la stratégie de soutien des travailleurs de l'industrie forestière.



## Stratégie de soutien des travailleurs de l'industrie forestière



## Programmation 2007-2008 selon les priorités du CRPMT Répartition budgétaire et des participations

### Région Mauricie

Mesures et services	Fonds du Québec			Fonds fédéraux			TOTAL FDMT		
	Part.	Eng 2007-2008	Report 2008-2009	Part.	Eng 2007-2008	Report 2008-2009	Part.	Eng 2007-2008	Report 2008-2009
Mesure de formation	827	2 151,1	913,1	1 591	13 148,0	4 798,1	2 418	15 299,1	5 711,2
Projet de préparation à l'emploi	180	702,7	153,6	158	852,7	216,9	338	1 555,4	370,5
Insertion sociale	2	24,9	0,0	0	0,0	0,0	2	24,9	0,0
Subvention salariale d'insertion en emploi	210	1 345,0	257,0	374	2 124,9	416,8	584	3 469,9	673,8
Service d'aide à l'emploi	963	41,3	1,8	1 269	2 428,8	599,7	2 232	2 470,1	601,5
Supplément de retour au travail	429	214,9	0,0	432	216,1	0,0	861	431,0	0,0
Soutien au travail autonome	16	127,5	78,6	95	852,9	464,4	111	980,4	543,0
Aide d'appoint sans participation	132	27,1	0,0	90	0,0	0,0	222	27,1	0,0
Activité d'aide à l'emploi	3 003	0,0	0,0	6 256	0,0	0,0	9 259	0,0	0,0
Concertation pour l'emploi	0	0,0	0,0	274	3 440,8	184,0	274	3 440,8	184,0
Projet travailleurs âgés	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
Contrat d'intégration au travail	92	1 181,4	617,0	51	0,0	0,0	143	1 181,4	617,0
PRIIME	1	16,3	0,0	0	0,0	0,0	1	16,3	0,0
Jeunes en action	0	255,3	72,0	0	0,0	0,0	0	255,3	72,0
Réserve pour éventualité	0	158,1	0,0	0	1 014,0	0,0	0	1 172,1	0,0
<b>Total Mauricie *</b>	<b>5 855</b>	<b>6 245,6</b>	<b>2 093,1</b>	<b>10 316</b>	<b>24 078,2</b>	<b>6 679,9</b>	<b>16 171</b>	<b>30 323,8</b>	<b>8 773,0</b>

Eng=engagements

Part=participations

Concertation pour l'emploi est exclu du total participations car il représente des entreprises et non des participations

# Facteurs de contingence

Les cibles de résultats de même que les investissements planifiés dans ce plan ne sont valables que si le budget en provenance du FDMT, le budget consacré à la stratégie des travailleurs forestiers, le budget de fonctionnement ainsi que la disponibilité des ressources humaines demeurent similaires à l'année 2006-2007.

Les cibles sont établies selon les informations disponibles et seront révisées en septembre 2007 sur la base des résultats réels d'Emploi-Québec pour 2006-2007 et des budgets effectivement disponibles pour 2007-2008.

De plus, certains facteurs conjoncturels peuvent influencer sur l'atteinte des cibles de résultats, entre autres, la consolidation d'une offre de services davantage intégrés et l'allègement des différents processus et systèmes du réseau.

## Annexe A : Répartition des cibles 2007-2008 par CLE

Indicateurs	Shawinigan	Trois-Rivières	Louiseville	La Tuque	Sainte-Thècle	Sainte-Geneviève	Régional
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	3 329	5 305	1 028	666	658	368	11 354
Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	1 667	2 640	595	411	412	225	5 950
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	28	285	8	5	0	6	332
Nombre de nouvelles ententes de qualification	17	54	22	7	7	3	110
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 719	2 738	530	344	340	190	5 861
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	589	932	210	145	145	79	2 100
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	49	126	48	16	17	19	275
Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (M \$)	1,793	2,894	0,432	0,251	0,227	0,133	5,730
Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (M \$)	1,888	2,977	0,696	0,478	0,491	0,271	6,801
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse	1 408	2 274	339	197	178	104	4 500
Nombre de prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	624	1 006	150	87	79	46	1 992
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	450	533	169	154	71	20	1 397

# Annexe B : Répartition budgétaire 2007-2008 par CLE

## FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉPARTITIONS BUDGÉTAIRES PAR CLE 2007-2008

CLE	FOND DU QUÉBEC (FQ)		COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI (CAE)		FDMT
	Poids Québec	Budget initial Québec (K \$)**	Poids A-E	Budget initial A-E (K \$)	TOTAL (K \$)
Shawinigan	28,01 %	1 489,6	25,75 %	4 720,9	6 210,5
Trois-Rivières	53,73 %	4 014,0	45,85 %	8 404,9	12 418,9
Louiseville	6,85 %	364,3	11,14 %	2 042,2	2 406,5
La Tuque	5,26 %	280,9	6,40 %	1 173,4	1 454,3
Ste-Thècle	4,05 %	216,9	6,44 %	1 180,3	1 397,2
Ste-Geneviève	2,10 %	111,8	4,41 %	809,3	921,1
<b>TOTAL</b>	100,0 %	6 477,5 *	100,0 %	18 331,0	24 808,5

\* Comprend un montant de 1 154,1 K \$ réservé aux contrats d'intégration au travail (CIT) et inclus dans le budget du CLE de Trois-Rivières.

\*\* Inclus PRIIME et Jeunes en action.

## Annexe C - Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Mauricie

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'OEUVRE		MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES		AUTRES MEMBRES	
<b>ÉMOND, Pierre</b> Directeur provincial Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité (FTQ)		<b>BÊCHE, Patrick</b> Coordonnateur en ressources humaines Alcan Usine Shawinigan		<b>TRUDEL, Louise</b> Directrice générale Collège Shawinigan	
<b>ANGERS, Michel</b> Vice-Président Conseil central du Cœur-du-Québec (CSN)		<b>LEMAY, L. Suzanne</b> Contrôleuse Corus		<b>TARDIF, Marie-Josée</b> Coordonnatrice COMSEP	
<b>TRUDEL, Claude</b> Président Fédération de l'Union des Producteurs Agricoles de la Mauricie		<b>BOISVERT, Fernande</b> Membre des Fonds régionaux féminins Femmes et Entrepreneuriat en Mauricie		<b>TREMBLAY, Allain</b> Directeur SEMO Mauricie, Service externe de main-d'oeuvre	
<b>DUPONT, Michel</b> Conseiller régional Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec		<b>MÉLANÇON, Michel</b> Directeur des ressources humaines Kruger inc.		<b>CÔTÉ, Marcel</b> Directeur général Collège Lafleche	
<b>CHRISTOFFERSON DUGRÉ, Linda</b> Trésorière Conseil central du Cœur-du-Québec		<b>COULOMBE, Gérard</b> Président - directeur général Soudure Technik AL 13 inc.		<b>DUFOURD, Bernard</b> Directeur des Services éducatifs en formation professionnelle et continue Commission scolaire du Chemin-du-Roy	
<b>DUVAL, Serge</b> Conseiller syndical CSD Centrale des syndicats démocratiques (CSD)		<b>ÉMARD, Isabelle</b> Vice-présidente Sigama usinage et Fabrication Itée		<b>BÉLAND, Stéphan</b> Conseiller syndical Syndicat de l'enseignement des Vieilles-Forges	
<b>LANTHIER, Ginette</b> Directrice régionale Emploi-Québec Mauricie			<b>PÉPIN, Claire</b> Directrice Direction du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail Emploi-Québec Mauricie		
<i>Membre désigné représentant le MDEIE</i>		<i>Membre désigné représentant le MELS</i>		<i>Membre désigné représentant le MAMR</i>	
<i>Observatrice désignée représentant le MI CC</i>					
<b>DE NOBILE, Robert</b> Directeur régional Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation		<b>LAMARRE, Claude</b> Directeur régional Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport		<b>ROBERT, Pierre</b> Directeur régional Ministère des Affaires municipales et des Régions	
				<b>ÉMOND, Johann</b> Directrice régionale Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles	

## **Annexe D - Liste des centres locaux d'emploi de la Mauricie**

### ***Direction régionale***

225, rue des Forges, 5<sup>e</sup> étage  
Trois-Rivières (Québec) G9A 5Z5  
Tél. : (819) 371-4945 ou 1 800 567-7959  
Télééc. : (819) 371-6509

### ***CLE de Cap-de-la-Madeleine***

165, boulevard Sainte-Madeleine, bureau 4  
Trois-Rivières (Québec) G8T 3L7  
Tél. : (819) 371-6031 ou 1 800 263-0214  
Télééc. : (819) 371-6613

### ***CLE de Grand-Mère***

401, 5<sup>e</sup> Avenue, bureau 01 (rez-de-chaussée)  
Grand-Mère (Québec) G9T 2M3  
Tél. : (819) 538-0762 ou 1 800 263-9829  
Télééc. : (819) 538-8405

### ***CLE de La Tuque***

655, rue Desbiens  
La Tuque (Québec) G9X 4G9  
Tél. : (819) 523-9541 ou 1 800 567-4449  
Télééc. : (819) 523-9823

### ***CLE de Louiseville***

511, avenue Marcel  
Louiseville (Québec) J5V 1N1  
Tél. : (819) 228-9465 ou 1 800 567-7635  
Télééc. : (819) 228-8893

### ***CLE de Sainte-Geneviève-de-Bastican***

213, rue de l'Église  
Sainte-Geneviève-de-Bastican (Québec)  
G0X 2R0 Tél. : (418) 362-2850 ou 1 877 833-3224  
Télééc. : (418) 362-2462

### ***CLE de Sainte-Thècle***

301, rue Saint-Jacques, bureau 101  
Sainte-Thècle (Québec) G0X 3G0  
Tél. : (418) 289-2405 ou 1 877 314-8152  
Télééc. : (418) 289-3261

### ***CLE de Shawinigan***

212, 6<sup>e</sup> Rue, bureau 1.17  
Shawinigan (Québec) G9N 8M5  
Tél. : (819) 536-2601 ou 1 800 663-3059  
Télééc. : (819) 536-0854

### ***CLE de Trois-Rivières***

225, rue des Forges, RC, bureau 101  
Trois-Rivières (Québec) G9A 6N4  
Tél. : (819) 371-6880 ou 1 800 668-6538  
Télééc. : (819) 371-6875