

SOMMAIRE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2004-2005

RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT

PRÉPARÉ PAR LA DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DU PARTENARIAT

Février 2004

AVANT-PROPOS

La mission d'Emploi-Québec étant de contribuer à l'amélioration du marché du travail et à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, les plans d'action annuels national, régionaux et locaux demeurent la référence pour les orientations stratégiques nationales, les stratégies régionales et les actions locales qu'Emploi-Québec entend mettre en œuvre pour s'attaquer au dysfonctionnement du marché du travail, pour offrir à l'ensemble de la population des services d'emploi adaptés et pour une utilisation efficiente des ressources dont elle dispose.

Le PAR 2004-2005 d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, tout en tenant compte des difficultés qui lui sont propres, inscrit ses stratégies, cibles et objectifs dans une perspective pluriannuelle. Cette perspective s'impose à cause du caractère persistant des problèmes de dysfonctionnement du marché du travail. Le PAR 2004-2005 insiste sur le renforcement des liens entre le Plan d'action régional, les Plans d'action locaux et la planification budgétaire opérationnelle, et propose une vision stratégique appuyée par une analyse rigoureuse du marché du travail et des clientèles.

Le PAR 2004-2005 d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent accorde une place de premier plan au partenariat afin de mobiliser les partenaires du marché du travail et de maximiser l'utilisation des ressources dans une action concertée pour la solution de problèmes identifiés, tant sur les plans régional que local.

1. RAPPEL DE LA MISSION, DES SERVICES ET DE LA CLIENTÈLE D'EMPLOI-QUÉBEC

La mission. La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à développer l'emploi, à améliorer le fonctionnement du marché du travail et à lutter contre le chômage en mettant en œuvre les services publics d'emploi québécois. Elle consiste donc à assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Les clientèles. Emploi-Québec offre des services à l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise ainsi qu'aux employeurs, en partenariat avec divers intervenants du marché du travail. Ses services s'adressent aux personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement celles qui courent un risque de chômage prolongé, aux personnes en réorientation de carrière, à la clientèle scolaire, aux personnes en emploi dont les emplois sont menacés et aux entreprises chez lesquels des emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à combler leurs postes vacants, ainsi qu'à ceux qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent développer les compétences de leur personnel.

Les services. L'offre de service d'Emploi-Québec est guidée par l'objectif de contribuer à répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs. Le déploiement de l'ensemble de cette offre se fait à partir d'un cadre opérationnel dans lequel on retrouve les services universels, les services aux individus, avec l'appui des Ressources externes et autres organismes du milieu, de même que les services aux entreprises.

2. LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION

Situé sur la rive sud du fleuve Saint-Laurent et enclavé entre les régions Chaudière-Appalaches et Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, le Bas-Saint-Laurent regroupe huit MRC : La Matapédia, Matane, La Mitis, Rimouski-Neigette, Les Basques, Rivière-du-Loup, Témiscouata et Kamouraska.

L'année 2003 : une année de récupération pour le Bas-Saint-Laurent. Malgré la situation dans l'industrie du sciage et un ralentissement dans les équipements de transport, la relance des travaux de construction et la reconstruction de Viandes DuBreton contribuent à ramener l'emploi du Bas-Saint-Laurent à 87 900 tout près de son maximum historique. D'autres domaines d'activité tels la métallurgie, les nouvelles technologies de l'information, le tourisme et le domaine maritime montrent une image positive. Le bilan du marché du travail s'établit à 5 200 postes supplémentaires et un taux de chômage de 10,1 %. Au Québec, depuis 1993, l'emploi n'a cessé de croître : il s'y est additionné plus de 610 000 emplois. Ceci, sans compter la dernière année qui sera exceptionnelle au regard des neuf premiers mois. Au Bas-Saint-Laurent l'emploi n'a crû qu'en 1994, 1995, 1999, 2001 et 2003. Ainsi, la région accuse un déficit de son taux de création d'emplois (1,7 % annuellement) en comparaison avec la moyenne provinciale (2,0 % annuellement).

Voici les principales informations qui illustrent la situation du Bas-Saint-Laurent comparée au Québec :

- **Population** : 200 630, en recul de 2,6 % depuis 1996. Elle représente **2,8 %** de celle du Québec.
- **Population active** : 97 800, soit **2,4 %** de la population active de la province.
- **Emploi** : 87 900, soit **2,4 %** des emplois québécois.
- **Taux de chômage** : 10,1 %, le **sixième plus élevé** du Québec (9,1 %).
- **Taux d'emploi** : 52,6 %, le **deuxième plus faible** de la province (60,0 %).
- **Personnes à l'assurance-emploi** : 15 752 (**5,0 %** du Québec), inchangé sur l'année précédente. En baisse dans 6 MRC sauf Témiscouata et Kamouraska. Postes de niveau élémentaire : 23 %, et postes de niveau intermédiaire : 41 %. Entre les mois où les prestataires sont le plus nombreux et ceux où leur nombre est moins important, une différence d'environ 7 230 personnes : un reflet de l'importance des activités saisonnières propres au Bas-Saint-Laurent.
- **Personnes à l'assistance-emploi** : 12 150 (**3 %** du Québec). 4 289 sans contraintes à l'emploi (35 %); 1 752 à l'assistance-emploi depuis moins de deux ans et sans contraintes à l'emploi : **jeunes : 18,4 %** de la population et **2,6 %** de la jeunesse québécoise (19,2 % au Québec).
- **Familles monoparentales à l'assistance-emploi** : 1 072 (**2,0 %** du Québec).
- **Entreprises** : 12 426 (**4,4 %** du Québec). 4 employés et moins : 76 % (**66 %** au Québec).
- **Emplois par secteur** : primaire : 10 %, fabrication : 13 %, tertiaire : 73 %, Québec : **3 %, 17 % et 75 %** respectivement. Importance des ressources agricoles et forestières, prépondérance des télécommunications et forte croissance des NTIC, technopole maritime, projets éolien et biotechnologies.

3. LES PRINCIPALES STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL POUR L'ANNÉE 2004-2005

Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent adhère aux orientations stratégiques et aux axes d'intervention d'Emploi-Québec. Toutefois, le Conseil régional des partenaires du marché du travail tient à rappeler que l'analyse du marché du travail du Bas-Saint-Laurent impose des conditions de réalisations particulières, dictées par un marché du travail moins dynamique et par l'alourdissement du profil d'employabilité de certains groupes de personnes.

Commentaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent

Sur ce point, le Conseil régional des partenaires du marché du travail déplore que le décompte des participants qui bénéficient des mesures et services d'Emploi-Québec accorde la même valeur à un participant qui utilise un service d'aide à l'emploi qu'à celui qui nécessite des mesures d'employabilité pouvant s'échelonner sur plus d'une année.

Cette situation revêt pour les prochaines années une plus grande importance puisque, suite aux analyses du marché du travail du Bas-Saint-Laurent, le Conseil entérine la proposition du PAR d'adapter davantage l'offre de service aux besoins de la clientèle entre autres en apportant une assistance à la recherche d'emploi pour les individus repérés dans le cadre du «réemploi en mode assisté» et en accentuant l'accompagnement et le suivi dans le cas de personnes aidées au moyen de mesures «d'amélioration de l'employabilité».

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail déplore également que les indicateurs de mesure de résultats ne reflètent que dans une infime mesure le travail réalisé par le personnel d'Emploi Québec auprès des entreprises, notamment via le programme d'apprentissage en milieu de travail. Cette mesure qui correspond à de réels besoins du marché du travail, comporte des exigences (temps/personnes) qui ne sont pas pris en compte dans le processus de reddition de compte d'Emploi Québec.

De plus, advenant une réduction de ressources humaines ou financières, les cibles de résultats sur lesquelles se sont entendus le Conseil régional des partenaires du marché du travail et le personnel d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent pourraient ne plus tenir.

Dans le PAR, nous mettons en lien les défis qu'entend relever Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent et les stratégies qu'elle entend mettre de l'avant. Celles-ci sont liées aux orientations stratégiques d'Emploi-Québec et aux axes d'intervention qui les sous-tendent. Au-delà des difficultés du marché du travail auxquelles Emploi-Québec s'attaque en raison de sa mission, la lecture que nous faisons du marché du travail et les caractéristiques de certains groupes de la population dictent des enjeux propres à la réalité du Bas-Saint-Laurent :

Les principaux enjeux retenus par Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent dans sa planification 2004-2005

- **Compte tenu que le vieillissement et la migration de la population risquent d'exacerber les problèmes de remplacement de la main-d'oeuvre dans les prochaines années, le défi de contrer la présence simultanée de chômage et de postes vacants, alors que malgré un taux de chômage de plus de 10 %, certains employeurs éprouvent des difficultés de recrutement et certains chercheurs d'emploi ne sont pas attirés par des postes à combler.**
- **Le défi de mettre en mouvement la clientèle de l'assistance-emploi (« Place à l'emploi »), étant donné que les personnes de ce groupe ayant le profil pour intégrer rapidement le marché du travail sont de moins en moins nombreuses (sans contraintes moins de 2 ans) et ce, particulièrement pour certains CLE.**
- **Le défi qu'imposent les modifications à l'assurance-emploi, principalement pour les travailleurs saisonniers, car celles-ci risquent de provoquer un manque à gagner substantiel («trou noir») avant leur retour en emploi.**
- **Le défi, du maintien en emploi et de la création d'emplois, notamment en ce qui concerne la situation dans le domaine du bois d'œuvre.**
- **Le défi de la contribution d'Emploi-Québec a augmenté la capacité du marché du travail à accueillir certaines clientèles et celui de l'amélioration de leurs compétences de base (savoir, savoir-faire et/ou savoir-être) : personnes handicapées, femmes, travailleurs de 45 ans et plus, jeunes, personnes judiciairisées adultes, personnes immigrantes, personnes à l'assistance-emploi, personnes à l'assurance-emploi en situation de chômage de longue durée.**
- **L'exode des jeunes étant une préoccupation majeure au Bas-Saint-Laurent, le DÉFI pour Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent de contribuer à ralentir ce phénomène et ce, en partenariat avec les intervenants socio-économiques de la région.**

Dans son offre de mesures et services pour répondre aux besoins de ses clients, Emploi-Québec agit sur l'ensemble des problèmes et défis qu'imposent les conditions du marché du travail. Malgré la rigidité qu'imposent les cibles de résultats et les contraintes budgétaires, le but principal de l'exercice de planification réside dans la volonté d'infléchir notre comportement pour relever des défis jugés prioritaires. De plus, les résultats attendus de la planification pourraient être rehaussés par le partenariat car, les CLE et la direction d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent désirent amener leurs partenaires à une compréhension commune des défis à relever pour qu'ensemble tous tirent dans la même direction. Le but ultime : modifier à moyen terme la configuration du marché du travail dans les huit MRC de la région.

Le PAR 2004-2005 vise, pour la prochaine année, à donner une vision régionale et locale plus stratégique et à prévoir des actions régionales et locales qui concrétisent ces stratégies.

La planification 2004-2005 en résumé

Le Bas-Saint-Laurent est une région à décroissance démographique où la faiblesse de la création d'emplois et les caractéristiques de certains groupes de la population influencent la quantité et la forme des interventions que doit réaliser le personnel d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent et imposent un arbitrage différent entre les objectifs de réemploi rapide et la lutte au chômage de longue durée. Avec une économie à deux vitesses, où se côtoient des secteurs économiques performants et d'autres stagnants, où difficultés de recrutement se révèlent malgré des surplus de main-d'oeuvre et où une main-d'oeuvre qualifiée côtoie une main-d'oeuvre éloignée du marché du travail, pour concrétiser la lutte au chômage et une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre le PAR 2004-2005 met l'accent sur :

- l'information sur le marché du travail;
- la diversification de l'offre de service aux individus;
- la diversification de l'offre de service aux employeurs;
- le partenariat.

L'IMT. Les stratégies préconisées par Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent se distinguent par un effort particulier pour lutter contre le chômage en misant sur l'information sur le marché du travail sur le plan local, notamment en se rapprochant des **besoins des entreprises** et par une **diffusion élargie de l'IMT en ligne**, information essentielle pour informer non seulement les chercheurs d'emploi, mais aussi les personnes en réorientation de carrière et particulièrement les jeunes, des postes existants et ainsi ralentir leur exode.

Diversification de l'offre de service aux individus. Les efforts seront portés sur l'amélioration et la diversification de l'offre de service aux individus entre autres en apportant une **assistance à la recherche d'emploi pour les individus repérés** dans le cadre du «réemploi en mode assisté» et en **accentuant l'accompagnement et le suivi** dans le cas de personnes aidées au moyen de mesures «d'amélioration de l'employabilité».

Diversification de l'offre de service aux entreprises. Les efforts seront également portés sur l'amélioration et la diversification de l'offre de service aux employeurs, entre autres en faisant **la promotion de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre** et en développant **une approche repérage des entreprises ayant des difficultés de recrutement** du personnel tout en étant à **l'affût des compétences professionnelles recherchées** par le marché du travail afin de prioriser le développement de celles-ci.

Le partenariat. Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent mise particulièrement sur une approche de partenariat dans la mise en œuvre de l'ensemble de ses mesures et services et sur le fait qu'il faille créer un **contexte de concertation favorable** avec nos partenaires afin de **maximiser les retombées** de ses interventions.

4. LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le tableau qui suit donne le résultat de l'exercice de répartition budgétaire (%) entre les CLE du Bas-Saint-Laurent, pour l'année 2004-2005. En faisant l'hypothèse d'un budget de 25,5 M\$, cela donne à titre indicatif, un ordre de grandeur des sommes que chaque CLE pourra investir dans leur communauté respective. À noter que ce scénario ne prend pas en compte les sommes réservées aux services régionalisés.

Répartition budgétaire 2004-2005

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BSL
Population 15-64 ans	10,9	11,0	16,0	4,7	27,0	9,4	11,4	9,6	100
Budget 2004-2005 (%)	9,5	12,5	12,9	5,1	22,7	10,8	14,1	12,5	100
Budget '000 \$	2 414 \$	3 185 \$	3 287 \$	1 301 \$	5 783 \$	2 759 \$	3 591 \$	3 179 \$	25 500 \$

5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

Devant la nécessité d’une intervention adaptée aux réalités des personnes et des entreprises de la région pour lutter contre le chômage, Emploi-Québec propose les cibles de résultats qui apparaissent au tableau suivant :

Cibles de résultats 2004-2005

Cibles de résultats mesurant l'accessibilité aux services	
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	6 682
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	8 100
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	4 100
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	2 800
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	700
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	2 600
16. Prop. des participants aux interventions répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occ. en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75,0 %
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0 %
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 100
10. Nombre d’entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	170
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	160

Cibles de résultats mesurant l'efficacité des interventions	
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d’une intervention d’Emploi-Québec	4 300
4. Taux d’emploi des personnes ayant bénéficié d’une intervention d’Emploi-Québec	45,3 %
7. Taux d’emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d’une intervention d’Emploi-Québec	39,6 %
9. Taux d’emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d’une intervention d’Emploi-Québec	42,7 %
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 700
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d’une intervention d’Emploi-Québec	925
20. Taux d’emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d’une intervention d’Emploi-Québec	31,1 %
12. Prestations non versées à l’assistance-emploi suite à une intervention d’Emploi-Québec visant un retour en emploi	5,3 M\$
13. Prestations non versées à l’assurance-emploi suite à une intervention d’Emploi-Québec visant un retour en emploi	5,5 M\$
5. Somme des prestations non versées à l’assistance-emploi et à l’assurance-emploi suite à une intervention d’Emploi-Québec visant un retour en emploi	10,8 M\$

Dans les tableaux qui suivent, le lecteur aura un aperçu des différentes situations et des défis qu’entend relever Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, les stratégies qu’elle entend mettre de l’avant et des exemples d’actions pour les concrétiser. Ceux-ci sont détaillés selon les orientations corporatives d’Emploi-Québec et les axes d’intervention qui les sous-tendent.

Louis-Mari Rouleau
Alfred Morin
Direction de la planification et du partenariat
Emploi Québec Bas-Saint-Laurent

PLAN D’ACTION RÉGIONAL 2004-2005, RÉGION BAS-SAINT-LAURENT : DÉFIS ET STRATÉGIES

➤ **Orientation 1 : assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui se cherchent un emploi**

- o coexistence d’un nombre élevé de chômeurs avec un nombre élevé de postes vacants;
- o des besoins en main-d’œuvre importants.

1^{er} axe d’intervention : maximiser la contribution de l’information sur le marché du travail des services de placement à l’insertion des chercheurs d’emploi dans les postes vacants

Mise en situation (constats, observations)	Défis	Stratégies	Exemples d’actions
• Au Bas-Saint-Laurent, 6 178 vacances signalées sur Placement en ligne en 2002-2003 (sans considérer les autres sources). • 15 752 personnes ont reçu des prestations d’assurance-emploi (oct.2002-sept.2003). • Perspectives professionnelles 2003-2007 : une demande additionnelle totale estimée à 14 000 postes pour la région, dont 5 600 (40 %) dus à la croissance économique et 8 800 (60 %) en raison de l’attrition.	1. La connaissance des opportunités d’emploi. 2. La diffusion rapide des emplois disponibles pour l’insertion en emploi.	1. Être à l’affût des mouvements d’entreprises et des impacts sur les possibilités d’emploi. 2. Faire connaître les opportunités d’emploi et les compétences recherchées par le marché du travail (auprès des chercheurs d’emploi, personnes en réorientation de carrière, clientèle scolaire).	- cueillette d’informations (relevé quotidien des offres d’emploi sur Placement en ligne, suivi de presse, relevé d’événements majeurs, échanges d’informations entre partenaires, etc...); - analyse des vacances signalées sur Placement en ligne (par cnp, MRC, secteur, etc...); - utilisation maximale de Placement en ligne; - information sur le service « IMT en ligne »; - utilisation de la presse écrite et électronique; - production de « Liste des professions en demande »; - participation à « Foire de l’emploi », « Téléthon de l’emploi » et/ou autres.

2^e axe d’intervention : intervenir auprès des personnes qui risquent de voir leur période sans emploi se prolonger afin d’assurer leur insertion durable en emploi

Mise en situation (constats, observations)	Défis	Stratégies	Exemples d’actions
• Parmi les 15 752 personnes qui ont reçu des prestations d’assurance-emploi (entre oct.2002-sept.2003), il y a des personnes à temps partiel, occasionnels, saisonniers (45 %) et sur appels. Un bon nombre de ces personnes peuvent bénéficier avantageusement d’assistance à la recherche d’emploi. • En juin 2003, il y avait 12 150 adultes que recevaient des prestations d’assistance-emploi (Sécurité du revenu) dont 35.3 % (4 289) considérées « <i>sans contraintes à l’emploi</i> ». • 41,1 % (1 762) des 4 289 considérées « <i>sans contraintes à l’emploi</i> », sont à la Sécurité du revenu depuis moins de 2 ans.	3. La prévention auprès des personnes à risque de voir la durée de chômage se prolonger inutilement. 4. L’appariement entre l’offre et la demande de main-d’œuvre.	3. Poursuivre l’approche repérage avec l’objectif de réemploi. (En lien avec l’Entente de gestion et au Changement des règles de calcul de l’admissibilité à l’assurance-emploi dans la région Bas-Saint-Laurent). 4. Apporter assistance pour une recherche active d’emploi pour les individus référés dans le cadre de l’approche repérage.	- connaissance des profils de la clientèle disponible; - ententes avec DRHC pour la référence des prestataires de l’assurance-emploi et pour les « travailleurs saisonniers »; - ententes avec la Sécurité du revenu pour « Place à l’emploi »; - sessions d’information sur le marché du travail, sur Placement en ligne et IMT en ligne; - une approche d’intervention qui intègre l’analyse du besoins en matière de recherche d’emploi (objectif réemploi); - diversification de l’offre de service aux individus pour l’obtention rapide d’un emploi (formations d’appoint et de courte durée, subvention salariale pour aide à l’appariement « chercheurs d’emploi/postes disponibles »); - des ententes pour de l’assistance directe à la recherche d’emploi (ressources externes, entreprises d’économie sociale et autres organismes).

- **Orientation 2 : soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail**
 - les personnes qui présentent les caractéristiques de faible scolarité ou de qualifications professionnelles et/ou peu ou pas d'expériences de travail ont un risque élevé de chômage prolongé;
 - le risque de chômage prolongé s'accroît davantage si ces personnes font partie de certains groupes de la population;
 - une préoccupation à l'égard du sous-emploi des personnes plus vulnérables.

3^e axe d'intervention : porter une attention particulière aux personnes défavorisées des groupes ciblés sur le plan de l'emploi

Mise en situation (constats, observations)	Défis	Stratégies	Exemples d’actions
Personnes à l’assistance-emploi : • 35,2 % des adultes qui recevaient des prestations d’assistance-emploi (4 289 / 12 150, en juin 2003) sont « sans contraintes à l’emploi ». Ce % varie de 27,3 % à 41,4 % selon la MRC. • Parmi ces 4 289 personnes dites sans contraintes à l’emploi, 2 537 (59,2 %) ont une durée consécutive de deux ans et plus. Ce % varie de 53,3 % à 65,0 % selon la MRC. Personnes à l’assurance-emploi en situation de chômage longue durée. Groupes démographiques ciblés : ✓ les femmes, notamment les responsables de famille monoparentale; ✓ les jeunes, notamment ceux qui n’ont pas complété leur secondaire, dont plusieurs se retrouvent à l’assistance-emploi; ✓ les personnes âgées de 45 ans et plus, particulièrement celles qui vivent une perte d’emploi; ✓ les personnes avec des limitations fonctionnelles; ✓ les personnes immigrantes nouvellement arrivées dont on trouve un nombre croissant à l’assistance-emploi, même parmi les plus scolarisées; ✓ les minorités visibles; ✓ les personnes judiciarisées.	5. L’amélioration des compétences : - le savoir; - le savoir-faire; - le savoir-être. 6. La diminution des risques d’exclusion sociale et professionnelle. 7. Une meilleure intégration au marché du travail.	5. Améliorer l’approche repérage avec l’objectif de développement de l’employabilité. 6. Adapter l’offre de service aux individus selon des besoins spécifiques en développement de l’employabilité. 7. Assurer l’accompagnement nécessaire des personnes lors d’une participation à une mesure afin d’augmenter les chances de réussite.	- actualisation de l’approche repérage et des modalités de référence des personnes pour le développement de l’employabilité (avec DRHC et la Sécurité du revenu); - évaluation de l’employabilité (l’approche d’intervention pour un parcours individualisé vers l’emploi); - actualisation des ententes avec la Sécurité du revenu pour « Obligation de parcours » et « Gestion des dossiers actifs »; - des activités de formation visant l’amélioration des connaissances de base et l’accès à la formation professionnelle; - des activités de formation d’appoint pour l’obtention d’un emploi ; - des projets de préparation à l’emploi avec des organismes du milieu (maisons d’enseignement, ressources externes, entreprises d’entraînement, entreprises d’économie sociale, organismes communautaires); - des services spécifiques d’aide à l’emploi tels clubs de recherche d’emploi, l’évaluation, l’orientation professionnelle et/ou autres favorisant la prise en charge de l’individu pour son intégration au marché du travail; - des activités de développement d’attitudes au travail, d’acquisition d’expérience de travail et de transfert de compétences (projets Jeunes volontaires, stages et/ou expériences socioprofessionnelles, subventions salariales pour acquisition d’expérience de travail, insertion sociale). - accompagnement et suivi, particulièrement lors d’une participation à une activité de formation.

- **Orientation 3 : renforcer la capacité des entreprises de maintenir et de créer des emplois par des actions en matière de développement de main-d'œuvre**
 - l'importance pour les entreprises d'améliorer leur productivité et d'assurer leur compétitivité;
 - la capacité d'adaptation aux changements de leur environnement, notamment aux changements technologiques, démographiques et commerciaux;
 - des défis d'appoint pour les entreprises : prévention d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre, le recrutement, la rétention et le développement de leur main-d'œuvre, la relève à la direction.

4^e axe d'intervention : assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises

Mise en situation (constats, observations)	Défis	Stratégies	Exemples d'actions
Perspectives professionnelles 2003-2007 : - des <i>compétences recherchées</i>: métallurgie, foresterie, agriculture, transformation des aliments, transformation du bois, vente, technologies de l'information, éducation, santé, métiers de la construction et autres; - 64 % des 14 000 <i>postes à combler</i> sont de niveaux intermédiaire/technique alors que 64 % des personnes à l'assurance-emploi sont de niveaux intermédiaire/élémentaire. Scolarité et qualifications professionnelles - scolarité et compétences favorisent l'intégration en emploi, incitent les entreprises à investir dans la formation et augmentent la capacité de s'adapter.	8. <i>La connaissance des entreprises ayant des besoins en main-d'oeuvre, particulièrement celles qui ont des difficultés de recrutement.</i> 9. <i>Le soutien au développement de la main-d'œuvre selon des compétences professionnelles recherchées par le marché du travail.</i>	8. <i>Être à l'affût des compétences professionnelles recherchées par le marché du travail et prioriser le développement de celles-ci.</i> 9. <i>Diffuser de l'information sur le marché du travail auprès de groupes ciblés (personnes en réorientation de carrière, clientèle scolaire, groupes d'entreprises, intervenants du milieu en IMT).</i>	- cueillette d'informations auprès d'entreprises et de secteurs sur les compétences recherchées; - connaissance des impacts du vieillissement de la main-d'œuvre; - aide au développement de compétences dan le cadre du « Programme d'apprentissage en milieu de travail (particulièrement dans le domaine du <i>traitement de l'eau</i>); - promotion de la formation professionnelle et technique; - session d'information sur « IMT en ligne » auprès de groupes ciblés; - production de « Perspectives professionnelles »; - développement de ZOOM-Professions MRC.

5^e axe d'intervention : offrir aux entreprises des services adaptés à leurs besoins en développement des ressources humaines pour augmenter leur taux de survie, maintenir les emplois et soutenir la création d'emplois

Mise en situation (constats, observations)	Défis	Stratégies	Exemples d'actions
- <i>rôle stratégique de la gestion des ressources humaines et de la formation</i>; - des <i>difficultés de recrutement</i> par manque de qualifications de la main-d'œuvre et/ou par manque d'intérêt pour des postes disponibles; - <i>impacts des modifications de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre</i> : de plus de 800 entreprises qui étaient assujetties, il y en aurait maintenant quelque 250; - le risque de manquer des ressources nécessaires dû au <i>vieillissement</i>.	10. <i>La connaissance des entreprises ayant des besoins en relation avec le développement des ressources humaines ».</i> 11. <i>La formation en entreprise.</i> 12. <i>La gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre</i>	10. <i>Développer une approche repérage des entreprises, particulièrement où des emplois créés et/ou existants peuvent être menacés.</i> 11. <i>Poursuivre le développement de la formation en entreprise.</i> 12. <i>Diversifier l'offre de service aux entreprises repérées ou référées, selon des besoins spécifiques en développement des ressources humaines.</i>	- des contacts auprès d'entreprises ciblées; - des mécanismes formels de partenariat (ententes avec des partenaires; - promotion et intensification de la Mesure de formation en entreprise; - aide-conseil en gestion des ressources humaines et en stratégies pour combler des postes, maintenir l'emploi, stabiliser l'emploi et soutenir la création d'emplois (concertation pour l'emploi); - contribution au développement de l'emploi autonome.

- **Orientation 4 : favoriser le partenariat pour le développement de la main-d’œuvre et de l’emploi**
 - la mise en œuvre de l’ensemble des mesures actives s’inscrit dans une approche de partenariat, pour une plus grande efficacité des services publics d’emploi;
 - cinq types de partenariat : les partenariats d’*information*, de *consultation*, de *concertation*, de *gestion* et de *services*.

6^e axe d’intervention : soutenir la mobilisation des partenaires autour d’objectifs communs axés sur le développement de la main-d’œuvre et de l’emploi

Mise en situation (constats, observations)	Défis	Stratégies	Exemples de partenariat
• <i>Le partenariat d’information</i> : renseigner sur l’organisation, sur les <i>services universels, les services aux individus et les services aux entreprises</i>. • <i>Le partenariat de consultation</i> : connaître les opinions des autres, recueillir des besoins, être à l’affût d’informations sur le marché du travail ou étoffer une problématique <i>pour orienter et ajuster l’offre de service selon les besoins</i>. • <i>Le partenariat de concertation</i> : mettre en commun des idées, des priorités, des façons de faire et <i>s’entendre sur des orientations, des stratégies et des actions à réaliser selon des besoins issus des consultations</i>. Ce type d’interrelations vise à créer une synergie, une complicité et une complémentarité dans des analyses et des solutions. • <i>Le partenariat de gestion</i> : mettre des ressources et/ou des responsabilités en commun <i>pour la réalisation d’un projet pouvant être déterminé par la concertation</i>. • <i>Le partenariat de services</i> : faire réaliser par un partenaire et <i>pour le compte de la clientèle d’Emploi-Québec</i> une activité ou un service approprié à un besoin. Ce type d’interrelations se définit dans le cadre d’un engagement contractuel qui lie le partenaire à Emploi-Québec. Des passerelles peuvent s’établir entre ces types de partenariat. Emploi-Québec peut, avec un même partenaire, être en partenariat de consultation et, à d’autres moments, en partenariat de gestion ou autres.	13. Le partenariat pour : - <i>l’amélioration de l’information sur le marché du travail;</i> - <i>la réussite de la préparation à l’emploi et de l’insertion en emploi;</i> - <i>le maintien en emploi, la stabilisation de l’emploi et la création d’emplois.</i>	13. Consolider les partenariats de <i>consultation</i>, de <i>concertation</i> et de <i>services</i> Des politiques, des Lois, des Ententes, des Plans d’action, des Stratégies et/ou des situations qui interpellent un partenariat avec Emploi-Québec : - <i>au niveau gouvernemental/ministériel</i> : Politique d’éducation des adultes et de la formation continue, Politique nationale de la ruralité, Loi favorisant le développement de la formation de la main-d’œuvre, Entente Canada-Québec relative au marché du travail, Plan d’action visant à lutter contre la pauvreté et l’exclusion sociale, Stratégie d’intervention à l’intention des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, Entente relative à la prestation de services de main-d’œuvre et d’emploi à la clientèle contrevenante adulte, Stratégie d’intervention à l’égard de la main-d’œuvre féminine, Plan d’action Jeunesse 2002-2005, Programme Solidarité Jeunesse, Opération « Place à l’emploi », Stratégie d’intervention à l’égard des personnes handicapées, et autres. - <i>au niveau régional</i> : Entente cadre de développement de la région du Bas-Saint-Laurent 2000-2005, Entente spécifique <i>Volet</i> Immigration, Entente sur la formation de la main-d’œuvre agricole, Entente régionale sur la vitalité culturelle, Entente avec les ATR, Forum régional des ressources externes, COSMOSS 16-30 ans, et autres. - <i>au niveau local</i> : Mission-Emploi Kamouraska, Comité de relance du Témiscouata, Rendez-vous socioéconomique de la MRC Rivière-du-Loup, Table de concertation du milieu des Basques, Comité de concertation et de démarchage stratégique de la région de Matane, Stratégie de diversification industrielle de La Matapédia, et autres.	• Un partenariat de services (formation, projets de préparation à l’emploi, services d’aide à l’emploi, insertion en emploi, insertion sociale, développement de son propre emploi, plan de développement des ressources humaines, comité de reclassement, projets de stabilisation, études/analyses et autres), dans le cadre des ententes avec des entreprises privées, des entreprises d’économie sociale, des organismes du milieu communautaire, des Ressources externes, des Centres de travail adapté, avec les Commissions scolaires, les Cégep, les ITA, des réseaux de santé, Centre correctionnel, les ATR et autres. • Un partenariat de consultation par rapport : - <i>aux personnes</i> : participation à des tables formation, forum régional Ressources externes, comité de consultation et de concertation travailleurs et travailleuses handicapées, comité sur les travailleurs saisonniers, avec Carrefour Jeunesse-emploi et autres; - <i>aux entreprises/au sectoriel/développement de l’emploi</i> : comité de relance, rendez-vous socioéconomique, comité sur la stratégie de diversification industrielle, et autres. • Un partenariat de concertation dans le cadre du projet d’arrimage PAL\PALÉE, d’une table des PDG, table boucherie industrielle, table de concertation avec le milieu, comité de concertation et de démarchage stratégique, table sur l’entente MEQ/MESSF, Comité régional Emploi-Québec/Sécurité du revenu, Commission Jeunesse Bas-Saint-Laurent, et autres. • Un partenariat de gestion dans le cadre du comité de suivi sur l’entente régional sur la vitalité culturelle, du Comité régional Emploi-Québec/DRHC relatif à « l’Entente de gestion », au repérage et à la référence de personnes prestataires de l’assurance-emploi, avec la Sécurité du revenu dans le cadre de l’opération « Place à l’emploi », et autres.