



PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2000-2003

Région de Laval

**Modifié par le Conseil régional
des partenaires du marché du travail
le 28 mars 2000**

Produit par :

la direction de la planification et du partenariat en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail et les centres locaux d'emploi.

TABLE DES MATIÈRES

1. EMPLOI-QUÉBEC : SES SERVICES ET SES CLIENTÈLES	4
2. ORIENTATIONS GOUVERNEMENTALES ET MINISTÉRIELLES.....	5
2.1 Les orientations gouvernementales	5
2.2 Les orientations ministérielles	5
3. DÉFIS ORGANISATIONNELS D'EMPLOI-QUÉBEC LAVAL.....	6
4. PROBLÉMATIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	7
4.1 Les problématiques régionales	7
4.1.1 Profil de la population.....	7
4.1.2 Principaux indicateurs du marché du travail de l'EPA	8
4.1.3 Repérage des clientèles individus	8
4.1.4 Profil des entreprises de la région	12
4.1.5 Principales problématiques de développement de la main-d'œuvre en emploi.....	13
4.1.6 Repérage des entreprises.....	14
4.2 Les problématiques métropolitaines	14
5. ORIENTATIONS RÉGIONALES.....	16
6. STRATÉGIES D'INTERVENTION RÉGIONALES	17
7. CIBLES DE RÉSULTATS 2000-2001 - RÉGION DE LAVAL.....	26
8. RÉPARTITION LOCALE DU BUDGET D'INTERVENTION 2000-2001.....	28
ANNEXE 1	
PROFESSIONS EN DEMANDE POUR LA CLIENTÈLE DE L'ASSURANCE-EMPLOI ET DE L'ASSISTANCE-EMPLOI	31
ANNEXE 2	
LISTE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE REPÉRÉS	32
ANNEXE 3	
SOMMAIRE DU BILAN DES RÉSULTATS DE 1999-2000	33

1. EMPLOI-QUÉBEC : SES SERVICES ET SES CLIENTÈLES

La mission d'Emploi-Québec est de susciter l'emploi de la main-d'œuvre disponible, de promouvoir le développement de la main-d'œuvre, d'améliorer l'offre de main-d'œuvre et d'influer sur la demande de main-d'œuvre de façon à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Emploi-Québec offre ses services en matière d'emploi et de main-d'œuvre aux personnes en emploi et sans emploi ainsi qu'aux entreprises. Ainsi, il vient en aide aux demandeurs d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou à le réintégrer après une absence prolongée, aux chômeurs de longue durée ou qui risquent de le devenir, aux travailleurs mis à pied ou licenciés collectivement, aux personnes en emploi qui aspirent à un changement professionnel ou qui veulent acquérir des compétences nouvelles, ou encore aux chômeurs en transition entre deux emplois. De plus, Emploi-Québec offre différentes aides aux entreprises, peu importe leur taille et leur secteur d'activité économique.

La mise en œuvre des services se fait de manière concertée. À cet effet, Emploi-Québec alloue des ressources pour renforcer et soutenir la mobilisation des partenaires du marché du travail afin qu'ils coopèrent à la réalisation d'objectifs communs et à la recherche de solutions mutuellement avantageuses.

Trois groupes de services sont offerts :

- l'information sur le marché du travail, qui contribue à réaliser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en rendant disponibles les informations pertinentes et utiles à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux institutions d'enseignement et aux organismes oeuvrant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique ;
- les services de placement, qui contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail en donnant accès à des occasions d'emplois et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour combler les postes vacants ;
- les mesures actives d'emploi, qui comprennent des mesures de préparation à l'emploi, d'insertion en emploi, de maintien en emploi, de stabilisation de l'emploi et de création d'emplois :

la préparation à l'emploi : ces mesures répondent notamment aux besoins des clientèles en matière d'orientation, de counselling, de développement de l'employabilité, d'évaluation et de reconnaissance des compétences, d'information scolaire et professionnelle ainsi qu'en matière d'aide à la formation générale, professionnelle et technique;

l'insertion en emploi : les aides comprennent entre autres des subventions salariales à l'embauche, des aides à l'emploi et des aides à l'acquisition d'expérience professionnelle;

le maintien en emploi : les aides portent notamment sur la gestion des ressources humaines, sur l'organisation du travail, dont l'aménagement et la réduction du temps de travail et sur la mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) dans les entreprises;

la stabilisation de l'emploi : des aides financières, techniques et conseils peuvent être utilisés pour allonger de manière récurrente la durée de l'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières ainsi que pour le travail à temps partiel ou précaire;

la création d'emplois : des aides à la formation ou un soutien du revenu transitoire pour les travailleurs autonomes sont prévus. De plus, afin de les aider à franchir les obstacles à la création d'emplois, des aides financières, techniques et conseils peuvent soutenir des initiatives de mobilisation et de concertation.

2. ORIENTATIONS GOUVERNEMENTALES ET MINISTÉRIELLES

2.1 Les orientations gouvernementales

Les interventions d'Emploi-Québec s'inscrivent dans les grandes orientations que le gouvernement du Québec s'est fixées, soit notamment de favoriser :

- une gestion rigoureuse de l'État;
- une économie compétitive, d'avant-garde et créatrice d'emplois;
- une société solidaire et équitable et des services adaptés et accessibles;
- un Québec ouvert sur le monde et soucieux de préserver et de promouvoir son identité;
- un État moderne, branché, flexible, associé aux partenaires du marché du travail, pour le meilleur service aux citoyens.

Emploi-Québec contribue par ailleurs à la réalisation des politiques gouvernementales et ministérielles, notamment à la stratégie de développement économique, à la stratégie d'emploi pour les jeunes et aux politiques concernant les femmes et les groupes défavorisés au plan de l'emploi, tels que les personnes handicapées, les jeunes mères et les membres des communautés culturelles.

2.2 Les orientations ministérielles

Pour offrir de meilleurs services à sa clientèle, Emploi-Québec entend procéder à une gestion par résultats s'appuyant sur des outils efficaces de gestion et une reddition de comptes. Le présent plan d'action comprend des informations qui permettent de mieux juger de la performance des services et des mesures actives, notamment à l'égard de l'intégration à l'emploi et de la formation.

Les interventions d'Emploi-Québec contribuent, par une diversité de moyens, à l'intégration à l'emploi des chômeurs. Ce faisant, ces interventions permettent de générer des économies dans les régimes d'assurance-emploi et d'assistance-emploi. Il s'agit, en somme, d'investir dans les mesures actives, ce qui contribue à réduire le niveau de dépendance à l'égard des régimes publics d'assurance et d'assistance. Cet investissement dans les mesures actives doit se faire de la façon la plus efficace possible, en s'assurant d'offrir la bonne mesure à la bonne personne.

À la suite de la réflexion menée pour préciser et recentrer l'action des services publics d'emploi, Emploi-Québec retient des approches permettant une meilleure adéquation entre la qualification de la main-d'œuvre disponible et les besoins réels du marché du travail, en ce qui a trait aux postes à combler dans les entreprises et aux postes à venir dans les créneaux économiques en croissance. Par ailleurs, une attention particulière sera aussi portée aux personnes sous-scolarisées ou qui possèdent peu de compétences spécifiques pour trouver un emploi. Ces personnes doivent continuer à avoir accès à la formation de base lorsque celle-ci s'avère la meilleure stratégie d'intégration à l'emploi.

Ainsi, les orientations ministérielles s'inspirent donc de ces préoccupations et se libellent de la façon suivante :

- Amélioration de la gestion des services publics d'emploi.
- Amélioration de la mesure des résultats.
- Utilisation des mesures actives d'aide à l'emploi.
- Amélioration de la prestation des services à la clientèle.

3. DÉFIS ORGANISATIONNELS D'EMPLOI-QUÉBEC LAVAL

Au cours des dernières années, le contexte économique de la région Laval et celui de la grande région métropolitaine ont favorisé le retour au travail de plusieurs sans-emploi. Cela se reflète par des baisses de l'effectif des prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi en plus d'une baisse importante du taux de chômage à Laval (13,5 % en 1993, 8,4 % en 1999). Malgré ces résultats fort encourageants, nous sommes toujours loin de la coupe aux lèvres puisque plusieurs entreprises vivent des difficultés importantes de recrutement, de nombreux sans-emploi sont nettement défavorisés sur le plan de l'emploi et les changements constants de l'économie mettent souvent à rude épreuve les capacités de la main-d'œuvre à s'adapter. De ce fait, la mission première d'Emploi Québec, consistant à renforcer l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, reste l'une des grandes priorités gouvernementales.

La refonte bien connue des organismes voués au développement de l'emploi au Québec a donné lieu à une restructuration sans précédent dans l'appareil étatique. Jusqu'à tout récemment, la plupart de nos efforts étaient canalisés à la mise en place de mécanismes de suivi et de contrôle de nos activités. Les difficultés rencontrées au cours de cet exercice sont maintenant derrière nous et, sans lâcher prise sur ces préoccupations, l'avenir d'Emploi-Québec Laval s'articule dorénavant autour de trois défis organisationnels.

Le premier défi consiste à accroître notre visibilité auprès des entreprises de la région de Laval afin d'être davantage proactif en matière de maintien et de création d'emploi. Nos quatre territoires de CLE se sont donné des plans d'action dans ce sens et nous espérons, qu'au cours des trois prochaines années, nos interventions nous permettront de mieux comprendre la complexité des problématiques reliées au développement organisationnel des entreprises lavalloises. Par ailleurs, une attention particulière sera accordée au placement de la main-d'œuvre auprès d'entreprises de la région connaissant une création d'emploi importante.

Afin de contribuer activement à la baisse du taux de chômage par le retour au travail de sans-emploi et à l'équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, notre deuxième défi consiste à optimiser l'usage du service public d'emploi des CLE. Pour ce faire, nous devons faire davantage la promotion de nos mesures et services et négocier des ententes avec nos partenaires nous assurant un volume plus important de clients à nos bureaux. Le recours à nos services vise à rendre la clientèle la plus autonome possible dans ses démarches de recherche d'emploi, notamment par l'accès à des informations pertinentes et récentes sur le marché du travail lavallois et l'utilisation efficace de notre service de placement. Il nous faudra également accorder un effort particulier à la formation de notre personnel pour qu'il puisse bien comprendre les besoins de notre clientèle et proposer la bonne mesure ou service aux bonnes personnes.

Enfin, notre dernier défi, et non le moindre, est intimement lié au recentrage des activités d'Emploi-Québec en fonction d'une réintégration rapide sur le marché du travail des sans-emploi. À Laval, plusieurs partenaires interviennent dans le domaine de l'emploi et le défi qui se pose à nous est d'arriver, par la concertation des organismes impliqués, à développer une approche de services permettant une adéquation judicieuse entre les besoins de notre clientèle et les meilleures expertises développées dans le milieu pour y répondre.

Comme nous pouvons le constater, ces défis sont importants et demandent la mobilisation de tous les paliers de notre organisation dans leur réalisation.

4. PROBLÉMATIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

4.1 Les problématiques régionales

4.1.1 Profil de la population

Pour bien des partenaires de la région, il est devenu usuel de désigner Laval comme une ville, une région et une MRC. Avec ses 245,5 km² de superficie, Laval est la plus petite région administrative du Québec. Toutefois, avec ses 330 393 résidents en 1996, Laval arrive au deuxième rang au chapitre des villes les plus importantes du Québec et également au deuxième rang quant aux régions les plus densément peuplées, après Montréal.

Sa population est en progression. Entre 1986 et 1991, la croissance de sa population avoisine 10,0 % (5,6 % pour le Québec) alors qu'entre 1991 et 1996, l'augmentation de la population de Laval est autour de 5,0 % (3,5 % pour le Québec). Cette progression de la population ne s'est pas fait sentir également partout sur le territoire. À lui seul, le territoire de CLE de Sainte-Rose représente 85,0 % de l'augmentation nette de la population lavalloise pendant que le CLE de Laval-des-Rapides connaît une légère diminution.

Depuis 1986, c'est dans le groupe d'âge des 65 ans et plus que les augmentations sont les plus importantes. Dans les faits, ce groupe d'âge affiche une augmentation de 30,9 % entre 1991 et 1996 contre 11,6 % pour le Québec. En dépit de cette augmentation considérable, la proportion des personnes du troisième âge à Laval reste inférieure à celle du Québec (11,3 % contre 12,1 %). Il est intéressant de suivre la progression de l'effectif de ce groupe d'âge, car elle génère entre autres des besoins de nature sociosanitaire qui peuvent être répondus notamment par la mise en place d'entreprises d'économie sociale et de mesures d'insertion.

À l'instar du Québec, le groupe d'âge des 15 à 34 ans connaît une diminution de son effectif de 7,5 % (-5,9 % pour le Québec) au cours de la même période tandis que celui des 35 à 64 ans affiche une augmentation de 10,6 % à Laval (11,1 % pour le Québec). Il s'agit des deux groupes d'âge d'où provient notre clientèle. Dans le premier, la baisse de l'effectif conjuguée au maintien ou au retour aux études des plus jeunes, remarqués depuis le début des années quatre-vingt-dix, n'ont pas eu de répercussions sur le taux de chômage, mais davantage sur les taux d'activité et d'emploi. Cela pose encore avec acuité l'importance de travailler auprès de cette clientèle. Pour le deuxième groupe, l'augmentation de leur nombre doit nous amener à réfléchir sur les besoins des travailleurs de 45 ans et plus en termes d'adaptation aux changements et, pour les travailleurs licenciés, en besoins en recyclage et perfectionnement.

Par ailleurs, 14,6 % de la population lavalloise a un lieu de naissance à l'extérieur des frontières canadiennes. Cette proportion grimpe à 25,1 % au CLE de Sainte-Dorothée. Les principales provenances sont la Grèce, l'Italie, Haïti, le Liban, la France et la Belgique. Signalons également que la proportion de la population de Laval connaissant les deux langues officielles se situe à 51,3 %, ce qui est supérieur de 13,5 points de pourcentage à la proportion québécoise. À cet égard, la main-d'œuvre lavalloise est certainement plus avantagée sur le plan de son employabilité. Toutefois, les problématiques liées à l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail font maintenant partie de nos préoccupations, et avec elles, se pose le développement d'approches d'intervention adaptées à leurs besoins.

Scolarité

Au chapitre de la scolarité, la population de 15 ans et plus de la région de Laval fait bonne figure. En effet, nous recensons à Laval seulement 31,5 % de personnes de 15 ans et plus ayant une treizième année de scolarité et moins, sans diplôme ni certificat, contre 35,5 % pour le Québec. Aussi, 24,0 % de la population de 15 ans et plus possède un niveau universitaire ou collégial avec diplôme ou certificat. À nouveau, nous pouvons dire que la main-d'œuvre lavalloise dispose d'un avantage certain au chapitre de la scolarité, surtout lorsque nous connaissons l'influence de celle-ci sur le taux de chômage.

Revenu

L'analyse des revenus indique que la région de Laval obtient un profil qui se compare avantageusement à celui du Québec. Pour en faire la démonstration, retenons seulement la comparaison entre le revenu moyen des ménages du Québec qui est de 42 229 \$ en 1996 comparativement à 47 869 \$ pour Laval, soit un écart d'environ 5 650 \$. Malgré tout, la région de Laval ne vit pas en marge des principales problématiques contemporaines reliées au développement social et économique. Notre analyse de la situation économique des ménages a permis de constater la présence de poches de pauvreté sur les territoires des ex-municipalités de Pont-Viau, de Laval-des-Rapides, mais surtout de Chomedey. Loin de se résorber, la pauvreté s'accroît un peu partout dans la région, même dans des quartiers que l'on aurait cru épargnés par ce phénomène tels que ceux du territoire du CLE de Sainte-Rose. Mentionnons qu'entre 1991 et 1996, le nombre de personnes dans les ménages vivant sous le seuil de faible revenu a progressé de 41,0 % à Laval, comparativement à 27,6 % pour le Québec.

4.1.2 Principaux indicateurs du marché du travail de l'EPA

Selon les résultats de *l'Enquête sur la population active*, l'année 1999 s'annonçait décevante au chapitre du nombre de personnes en emploi, mais les derniers mois ont montré des signes très encourageants qui reflétaient davantage ce à quoi on devait s'attendre compte tenu de la bonne performance économique du Québec en 1999.

Pour l'année 1999, le taux de chômage de la région de Laval se situait à 8,4 %, soit le même pourcentage que l'année précédente, mais tout de même 1,0 point de moins que celui du Québec. On dénombrait 15 400 personnes en recherche d'emploi en 1999.

La population active et le nombre de Lavallois en emploi sont demeurés à toute fin pratique au même niveau que 1998. Il y a tout de même eu une baisse du nombre de Lavalloises en emploi de 1,1 % en 1999 alors que les hommes connaissaient une légère hausse de 0,5 %. Malgré cela, le taux de chômage des femmes est passé de 9,5 % en 1998 à 8,7 % en 1999, et celui des hommes de 7,5 % à 8,1 %.

4.1.3 Repérage des clientèles individus

Le dispositif de repérage des clientèles des mesures et services d'Emploi-Québec vise à identifier de façon précoce les personnes à risque de chômage prolongé, soit les personnes qui courent un risque élevé de chômage de longue durée ou les prestataires dans des occupations en demande qui, en l'absence d'une aide adéquate, risquent de voir la durée de chômage se prolonger.

Le choix des critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée doit être fait conformément aux principes du dispositif énoncés à l'annexe B du Mémoire adopté par la Commission des partenaires du marché du travail le 24 février 1999. On doit retenir que :

- le choix des critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée doit être fait parmi les critères de repérage disponibles;
- les critères de repérage de base sont : la scolarité, le taux de salaire horaire, la durée consécutive du chômage, la durée cumulative du chômage ou des prestations. Au moins un des ces critères de base doit être utilisé pour identifier les clientèles à risque élevé de chômage de longue durée;
- les autres caractéristiques socioprofessionnelles (ancienneté, raisons de fin d'emploi, occupation) et démographique (âge, type de famille, etc.) sont choisies en fonction de l'analyse des problématiques et s'ajoutent aux critères de base de manière à préciser l'identification des clientèles à risque élevé de chômage de longue durée.

Le choix des critères de repérage des prestataires dans des occupations en demande doit être fait conformément aux principes du dispositif énoncés à l'annexe C du Mémoire adopté par la Commission des partenaires du marché du travail. On doit retenir que :

- le critère de base pour le repérage des prestataires dans des occupations en demande, outre le fait d'être un prestataire de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi, est d'avoir une expérience de travail dans l'une ou l'autre des occupations identifiées comme étant en demande dans le bassin d'emplois (marché du travail) du CLE.

Les critères de repérage retenus pour les différentes clientèles sont :

Prestataires de l'assurance-emploi	Prestataires de l'assistance-emploi ¹
1) Personnes n'ayant pas complété leurs études secondaires âgées de 15 à 24 ans; 2) Personnes ayant une scolarité de niveau collégial ou inférieure âgées de 45 ans ou plus sans emploi suite à un manque de travail, à la fin d'un contrat, à un congédiement ou à une fermeture d'entreprise; 3) Personnes n'ayant pas complété leurs études secondaires sans emploi pendant 12 mois ou plus au cours des deux dernières années; 4) Personnes ayant une scolarité de niveau collégial ou inférieure handicapées; 5) Personnes ayant occupé un emploi dont le salaire horaire était inférieur à 9,30 \$ pour les personnes de 25 ans et plus et égal au salaire minimum pour les personnes de moins de 25 ans sans emploi pendant 12 mois ou plus au cours des deux dernières années; 6) Personnes ayant une scolarité de niveau secondaire ou moins sans emploi suite à une fermeture d'entreprise ayant au moins 10 ans d'ancienneté.	1) Personnes n'ayant pas complété leurs études secondaires âgées de 15 à 24 ans; 2) Personnes ayant une scolarité de niveau collégial ou inférieure âgées de 45 ans ou plus sans emploi pendant 12 mois ou plus au cours des deux dernières années; 3) Personnes n'ayant pas complété leurs études secondaires responsables de famille monoparentale; 4) Personnes ayant une scolarité de niveau collégial ou inférieure handicapées; 5) Personnes ayant occupé un emploi dont le salaire horaire était inférieur à 9,30 \$ pour les personnes de 25 ans et plus et égal au salaire minimum pour les personnes de moins de 25 ans sans emploi pendant 12 mois ou plus au cours des deux dernières années; 6) Personnes sans emploi depuis 12 mois ou plus et immigrantes.
Professions en demande (voir annexe 1)	Professions en demande (voir annexe 1)

¹ Nouvelle appellation des prestataires de la sécurité du revenu.

Jeunes

La problématique des jeunes sur le marché du travail diffère selon le niveau de scolarité. Le risque de chômage prolongé est davantage présent chez les jeunes peu scolarisés. Toutefois, selon une étude² que nous avons menée auprès des jeunes de Laval, il ressort que les jeunes peu scolarisés ont une certaine facilité à se trouver du travail, mais dans des emplois atypiques, sans lendemain et peu rémunérés. Ainsi, le risque de chômage prolongé ne vient pas tant d'un manque d'emploi, mais d'un recours trop fréquent aux prestations.

En 1999, les jeunes de 15 à 29 ans de la région sont au nombre de 50 600 à faire partie de la population active. De ce nombre, 44 800 sont réputés être en emploi alors que 5 900 sont en recherche d'emploi. Le taux de chômage pour cette tranche d'âge se situe à 11,7 %, ce qui est inférieur au taux de 13,0 % pour l'ensemble des jeunes québécois. Le taux d'activité des jeunes de la région (70,5 %) fait meilleure figure que celui des jeunes du Québec (68,0 %). Il en est de même pour le taux d'emploi qui est de 62,3 % pour les Lavallois et 59,2 % pour les jeunes du Québec.

De 1987 à 1998, l'évolution des jeunes en emploi a été négative à Laval (- 0,9 %) pendant que leurs vis-à-vis québécois arrivaient à des résultats encore plus décevants (-2,9 %). Leur taux de chômage augmentait de 6,8 points de pourcentage au cours de cette période comparativement à 3,1 % pour le Québec. Par contre, le taux d'activité des jeunes a connu une diminution plus faible à Laval (-1,1 %) qu'au Québec (-7,2 %). Enfin, le taux d'emploi des jeunes de Laval a perdu 5,9 % comparativement à une chute de 8,3 % pour les jeunes du Québec.

Personnes immigrantes

La diversité culturelle fait aussi partie de la réalité lavalloise. Comme nous venons de le voir, le recensement de 1996 démontre que 14,6 % des résidents lavallois sont nés à l'extérieur des frontières du pays. Comparé au Québec, c'est 5,2 points de pourcentage de plus. Le territoire du CLE de Sainte-Dorothée se démarque des autres CLE de Laval puisqu'on dénombre 25,1 % de sa population qui est née hors du Canada.

Au chapitre de la langue parlée à la maison, 80,0 % des Lavallois déclaraient parler le français à la maison au recensement de 1996. Toutefois, mentionnons que le territoire du CLE de Sainte-Dorothée se démarque beaucoup puisque cette proportion chute à 60,3 %; l'anglais, le grec, l'arménien et l'arabe sont les autres langues les plus fréquemment utilisées à la maison. De plus, la population vivant sur ce territoire qui ne parle que l'anglais ou ni le français ni l'anglais représente 14,5 % des personnes, ce qui peut constituer un handicap à l'intégration au marché du travail. Pour les autres CLE, la proportion de leur population utilisant le français comme langue parlée à la maison varie entre 85,4 % et 89,0 %, ce qui est supérieur à la moyenne québécoise de 83,7 %.

Personnes handicapées

La clientèle des personnes handicapées éprouve, dans bien des cas, des difficultés à intégrer le marché du travail. Pour certains, nous pouvons parler de sous-scolarisation ou de manque d'expérience de travail. Nous devons ajouter divers problèmes reliés à l'accessibilité aux lieux de travail, à l'adaptation de ceux-ci en fonction des handicaps, au manque de soutien socioprofessionnel pour les clientèles atteintes d'une déficience intellectuelle et bien d'autres.

Une table de concertation à Laval, composée de partenaires désireux d'apporter une contribution à l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail, s'est donné comme mandat celui de travailler à la réalisation de projets concrets aidant les personnes handicapées dans leurs démarches d'intégration au marché du travail. Ces projets nécessitent l'adaptation de mesures et la coordination des interventions des partenaires du milieu.

² PINARD, Rollande. La problématique de l'intégration du marché du travail des jeunes de 16 à 24 ans de la région de Laval, (à paraître).

Au cœur des préoccupations des travaux de cette table, une meilleure communication entre les partenaires, la circulation de l'information auprès de la clientèle, un suivi des expériences vécues pour assurer une continuité et la promotion de formules innovatrices favorisant l'intégration et le maintien en emploi en sont les principaux éléments.

Sans-emploi de 45 ans et plus

Les changements importants et fréquents que nous pouvons observer dans le monde de la technologie et de l'organisation du travail rendent de plus en plus difficile l'intégration de clientèles qui ne maîtrisent pas ou mal les nouvelles compétences requises par ces changements. Cela peut prendre une couleur particulière lorsque les candidats en cause ont 45 ans et plus. La situation est particulièrement difficile pour les personnes de ce groupe d'âge qui ont travaillé de nombreuses années dans une même entreprise à des tâches souvent routinières, qui possèdent une connaissance limitée des compétences de base, et qui sont souvent peu scolarisées. Ces travailleurs rencontrent des obstacles considérables dans leurs démarches de réintégration au marché du travail. Une intervention devient nécessaire afin de leur éviter le piège du chômage de longue durée qui les menace.

Familles monoparentales

Le fait d'être chef de famille monoparentale peut constituer un facteur aggravant pour intégrer le marché du travail. Ainsi, ce groupe de personnes fait face à un risque de chômage de longue durée plus important.

La proportion de familles monoparentales à Laval est de 14,6 %. Elle est légèrement inférieure à celle du Québec (15,9 %). Le CLE de Laval-des-Rapides se démarque en affichant une proportion supérieure aux trois autres CLE et à celle du Québec, soit 17,7 %.

Prestataires de l'assistance-emploi

Le nombre de ménages prestataires de l'assistance-emploi était de 11 213 en moyenne de janvier en novembre 1999 comparativement à 12 005 pour la même période en 1998. Il s'agit d'une baisse de 6,7 % qui est plus importante que celle constatée à l'échelle du Québec qui était de 5,8 %. Parmi les facteurs expliquant cette baisse, mentionnons la reprise économique qui favorise le retour sur le marché du travail d'une proportion importante de sans-emploi et diverses mesures administratives qui ont permis à plusieurs de réintégrer le marché du travail.

Alors que les CLE de Laval-des-Rapides et de Sainte-Dorothée représentent respectivement 25,7 % et 29,0 % de la population, les données du mois d'août 1999 montrent que ces deux CLE représentent respectivement 33,8 % et 37,1 % des prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail. À l'inverse, le CLE de Sainte-Rose compte pour 30,7 % de la population, mais seulement 18,5 % des prestataires.

Prestataires de l'assurance-emploi

Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail était de 9 328 au mois de septembre 1999. On comptait 9,2 % moins de chômeurs qu'un an auparavant, reflet de la bonne performance économique de 1999.

La répartition des prestataires à travers les CLE est sensiblement la même que la répartition de la population. Seul le CLE de Laval-des-Rapides a une part plus importante de prestataires par rapport à son poids dans la population, soit 28,0 % des prestataires et 25,7 % de la population.

4.1.4 Profil des entreprises de la région

Selon le fichier des entreprises de 1998 de Développement des ressources humaines Canada, nous recensons à Laval 9 804 entreprises regroupant 108 392 employés. Une analyse des données de ce fichier fait ressortir que 80,0 % de la main-d'oeuvre du secteur manufacturier se retrouve dans les PME à Laval alors qu'au Québec, elle s'y retrouve à 60,0 %. Pourtant, il n'y a pas plus de PME à Laval. Il faut donc comprendre que celles-ci sont plus intensives en main-d'oeuvre.

Le secteur primaire de Laval, principalement représenté par les entreprises agricoles, affiche une proportion inférieure d'employés (1,2 %) à celle du Québec (3,4 %). Ceci s'explique en raison de l'absence ou du peu d'employés dans les secteurs de la forêt et des mines sur notre territoire. Aussi, lorsque nous comparons seulement le secteur agricole québécois avec celui de Laval, un écart subsiste toujours puisque la proportion québécoise tourne autour de 2 % d'emplois. Ainsi, l'importance de ce secteur à Laval ne vient pas tant de sa part d'emplois, mais plutôt du fait que 35,0 % de la production horticole québécoise vient d'ici et que les principaux agents de développement économiques de la région en font un pôle de développement prioritaire. La route des fleurs sur le territoire de Sainte-Dorothée, un projet structurant pour la région, en est un bel exemple.

Pour sa part, le secteur secondaire de Laval obtient une proportion légèrement supérieure à celle du Québec (24,3 % contre 22,7 %) en raison principalement de l'effectif d'emplois du secteur de la construction. À causes de l'importance de son parc industriel, 55,0 % de l'activité manufacturière de la région est concentrée sur le territoire de Sainte-Rose pendant que celui de Sainte-Dorothée recense près de 30,0 % des emplois du même secteur. L'activité manufacturière de la région de Laval est bien diversifiée et certains secteurs font partie des fleurons de l'activité économique lavalloise tels que le secteur pharmaceutique, les produits métalliques, les entreprises de la plasturgie, pour ne nommer que ceux-là.

Enfin, les secteurs tertiaires lavallois et québécois affichent des proportions quasi identiques, soit environ 75,0 % des emplois. Une analyse par secteur démontre que celui du commerce est plus important sur le territoire alors que les secteurs de l'administration publique présentent une proportion d'emplois légèrement inférieure. Les secteurs des services informatiques, des technologies de l'information, des services d'ingénieurs-conseils et d'architecture sont bien représentés. Seules les entreprises du multimédia sont quasi absentes : le pôle d'attraction étant actuellement Montréal à cause sans doute de politiques gouvernementales favorisant l'implantation d'entreprises dans la Cité du Multimédia. Toutefois, la proximité de notre bassin de main-d'oeuvre fait que nous pouvons, voire devons en former pour répondre à ce marché du travail en forte croissance.

Secteurs en croissance

Au cours de 1999, la croissance économique s'est poursuivie. Tout indique que pour la prochaine année, le cycle de croissance devrait se poursuivre. Sous cette poussée, le nombre de Lavallois occupant un emploi devrait augmenter et le taux de chômage diminuer.

La main-d'oeuvre lavalloise travaillant dans le secteur secondaire devrait continuer de connaître une légère augmentation de son contingent. L'augmentation des Lavallois en emploi devrait être plus importante dans les secteurs du manufacturier comme la fabrication de produits informatiques et électroniques, l'impression et l'édition, l'habillement, et l'équipement de transport.

La bonne performance de l'économie favorise aussi l'essor du secteur de la construction. Ainsi, on devrait constater une augmentation de l'emploi pour les Lavallois dans ce secteur.

Pour sa part, la main-d'œuvre lavalloise dans le secteur tertiaire devrait connaître également une légère augmentation. Les secteurs les plus positivement touchés sont le commerce de gros, les services aux entreprises, le divertissement, le loisir et, dans une moindre mesure, les secteurs de l'hébergement et de la restauration.

4.1.5 Principaux problèmes reliés au développement de la main-d'œuvre en emploi

Selon une enquête menée auprès des entreprises de la région de Laval en 1998, nous avons remarqué qu'un des principaux défis réside toujours dans l'adaptation de la main-d'œuvre aux changements, notamment par la formation. Ces changements ont également des répercussions sur la main-d'œuvre sans emploi puisque son employabilité devient grandement tributaire des exigences demandées par les employeurs.

Les changements technologiques sont toujours de grands générateurs de besoins d'adaptation, car leur diffusion se poursuit. Cela s'avère vrai pour au moins trois technologies pour lesquelles nous avons des données historiques régionales, soit la bureautique, la CAO-DAO-GAO et un groupe de technologies incluant les machines à commande numérique, la robotique et les lecteurs optiques. Par ailleurs, l'intérêt pour les technologies de l'information est considérable puisque 45,0 % des participants au sondage y ont recours. Toutefois, certaines études démontrent que l'accès à Internet n'est pas une garantie de son utilisation, car en plus du temps consacré à son apprentissage, la sécurité et la confidentialité des transactions inquiètent bien des utilisateurs. En fait, si la venue de nouvelles technologies oblige la main-d'œuvre à s'y adapter, une fois implantées, l'évolution des progiciels et des logiciels qui les accompagnent génère à elle seule des besoins importants en adaptation.

Les changements organisationnels sont également responsables de besoins en adaptation de la main-d'œuvre. Nous avons observé dans les entreprises lavalloises que les changements les plus fréquemment observés portent sur l'enrichissement et la polyvalence des tâches. Cela n'est pas étranger au phénomène de fusions, d'acquisitions ou, si l'on préfère, de restructurations que connaissent bien des secteurs pouvant s'exprimer également par la réingénierie des processus des entreprises. Les répercussions sur la main-d'œuvre sont évidentes : nécessité de s'adapter rapidement, ce qui suppose la maîtrise des connaissances de base et, dans certains cas, une mise à jour des connaissances spécifiques. Cet état de fait pose donc encore avec plus d'acuité, sinon d'urgence, la problématique de la formation continue de la main-d'œuvre, qualifiante et transférable.

Enfin, les changements de marchés obligent aussi les entreprises et la main-d'œuvre à s'adapter aux changements, surtout lorsqu'une entreprise décide de mener une offensive sur des marchés d'exportation. La qualité optimale du produit à exporter et le maintien de son avantage concurrentiel nécessitent une gestion judicieuse des ressources, tant humaines que matérielles. Nous pouvons donc penser que la mobilisation, à juste titre, des agents économiques de Laval, pour accroître les marchés d'exportation des entreprises, accentuera les répercussions de ce type de changements sur les besoins en adaptation de la main-d'œuvre de notre région.

La deuxième problématique représentant selon nous un défi important pour les entreprises de la région porte sur la gestion d'entreprise. Par gestion, nous faisons référence aux cinq fonctions d'entreprise, soit, l'administration, la production, la finance, le marketing et la fonction des ressources humaines (GRH). À cet égard, les données de notre enquête révèlent que les préoccupations des entreprises quant au développement des ressources humaines font figure de parents pauvres. En effet, le manque d'outils en GRH tels que les procédures d'embauche et la présence de taux de roulement de la main-d'œuvre élevé pose problème dans bien des entreprises lavalloises, surtout chez les entreprises ayant moins de cinquante employés. L'apport des travailleurs à la réalisation des objectifs d'une organisation étant essentiel, il y a fort à parier que tôt où tard, les préoccupations des gestionnaires devront tenir compte davantage des besoins en GRH.

Toujours selon les résultats de notre enquête, d'autres fonctions présentent des problématiques. Nous avons remarqué que l'élaboration de la planification stratégique et du plan marketing ne sont pas des pratiques très répandues. Seule la fonction finance semble s'en tirer mieux, car l'existence d'un système comptable, la connaissance du prix de revient et une réserve pour le fonds de roulement font partie à plus de 80,0 % et même 90,0 % des outils de gestion présents chez les participants à l'enquête. Selon notre connaissance des entreprises, ces résultats nous apparaissent élevés. Ils signalent uniquement la présence de ces outils dans les entreprises et non les difficultés que les participants rencontrent dans le quotidien avec ceux-ci.

Il faut donc retenir que les besoins en gestion sont bien réels et qu'en raison de l'évolution de libéralisation des échanges et de la concurrence, les entreprises devront y accorder une attention plus importante dans l'avenir.

La dernière problématique à retenir notre attention, et non la moindre, porte sur les besoins en nouvelle main-d'œuvre. Il s'agit en fait d'assurer l'équilibre entre l'offre et la demande de la main-d'œuvre. Pour y parvenir, la connaissance du marché du travail est nécessaire, notamment par l'identification des difficultés d'embauche. À Laval, nous savons qu'environ un quart des entreprises rencontre ce type de difficultés. Si pour certaines d'entre elles les conditions de travail expliquent les difficultés d'embauche éprouvées, pour bien d'autres, les solutions à y apporter sont du côté de la formation de la main-d'œuvre. Parfois, il peut s'agir seulement d'un nombre insuffisant de candidats dans une profession, mais il peut aussi s'agir d'absence de compétences ou de compétences inadéquates. L'évolution rapide du marché du travail et les mutations qu'elle génère nous confrontent souvent à des réalités avec lesquelles nous devrions pouvoir réagir plus vite.

4.1.6 Repérage des entreprises

Nous avons développé une méthodologie permettant de repérer les secteurs d'activité de la région de Laval aux prises avec des problèmes de maintien d'emploi, mais aussi ceux créateurs d'emplois. Sans rentrer dans les détails, nous avons tenu compte d'un certain nombre de variables par secteur telles que la variation d'emploi, les investissements et les principaux changements mentionnés plus tôt. Vous retrouverez en annexe la liste des secteurs repérés pour lesquels la majorité de nos interventions seront faites pour la durée de ce plan d'action.

4.2 Les problématiques métropolitaines

La région de Laval est particulièrement interpellée par le volet métropolitain du marché du travail. En effet, selon le recensement de 1996, la moitié des Lavallois en emploi travaillait sur le territoire de l'île de Montréal.

Les intervenants de la région s'entendent sur l'importance de faire un diagnostic du marché du travail métropolitain pour permettre d'en définir les enjeux et de les distinguer des enjeux régionaux.

Dans cette optique, la région de Laval s'engage à collaborer à l'identification d'une problématique du volet métropolitain pour en dégager des orientations. Ces orientations serviront à mieux identifier notre action à l'échelle métropolitaine.

Dans l'attente de ces enjeux, nous avons identifié plusieurs secteurs d'activité présents à Laval qui partagent les mêmes défis que leurs homologues des régions avoisinantes et qui peuvent bénéficier d'une action à l'échelle métropolitaine pour soutenir leur développement. Sans dresser un portrait exhaustif, voici les principales problématiques de la main-d'œuvre que l'on retrouve dans ces secteurs :

Secteurs	Principales problématiques
Produits pharmaceutiques et biotechnologie	Formation Restructuration Rétention du personnel qualifié (pharmaceutique et biotechnologie) Changements technologiques (pharmaceutique et biotechnologie) Manque de qualification (emplois de production en pharmaceutique et en biotechnologie)
Technologies de l'information	Difficultés de recrutement Changements technologiques Restructuration (télécommunications) Développement rapide de secteurs comme le multimédia
Matériel de transport (Aérospatiale et aéronautique)	Difficultés de recrutement Changements technologiques Formation
Aliments et boissons (Bioalimentaire)	Formation Conditions de travail Changements technologiques
Imprimerie et édition	Changements technologiques
Produits métalliques	Conditions de travail (petites entreprises)
Machinerie	Maintien et développement du marché (petites entreprises) Changements technologiques
Produits électriques et électroniques	Restructuration (produits électriques) Changements technologiques
Plastique	Formation Manque de qualification Conditions de travail
Finance	Restructuration

La connaissance des problématiques particulières de chacun des secteurs servira à mettre en place les stratégies d'intervention propices à leur développement. Comme ces secteurs exigent une action métropolitaine concertée, la Table métropolitaine de Montréal est l'instance appropriée pour traiter ce dossier.

Outre l'action sectorielle, d'autres actions peuvent aussi être envisagées sous l'angle métropolitain, en ce qui concerne les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi comme les immigrants, présents en grand nombre sur le territoire de Laval, ou au niveau de problématiques qui gagneraient à être traitées à l'échelle métropolitaine.

5. ORIENTATIONS RÉGIONALES

En accord avec les orientations gouvernementales et ministérielles, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval (CRPMT) s'est donné les trois orientations suivantes :

1. Contribuer à la lutte au chômage par l'amélioration de l'efficacité des mesures et des services dédiés aux individus en recherche d'emploi de la région de Laval.
2. Contribuer au développement économique de la région de Laval en augmentant notre prestation de services auprès des entreprises connaissant des problématiques liées à la création et au maintien d'emplois.
3. Contribuer à l'harmonisation des interventions des partenaires du marché du travail de Laval en matière de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Malgré une baisse récente du taux de chômage au Québec et à Laval, la lutte au chômage demeure toujours, selon les membres du Conseil régional, le principal cheval de bataille en matière d'emploi, surtout lorsque nous comparons notre performance avec celle de l'Ontario ou des États-Unis. Pour ce faire, l'amélioration de l'efficacité des mesures et des services dédiés aux individus en recherche d'emploi s'avère nécessaire afin d'assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Dans ce contexte, le repérage des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi fait partie des problématiques qu'Emploi-Québec Laval retient comme prioritaires.

Une vision globale dans le domaine du développement de la main-d'œuvre ne saurait cependant être complète sans un volet important consacré au soutien des entreprises créatrices d'emplois et de celles qui sont aux prises avec des problèmes de maintien d'emplois. Une présence plus importante auprès de celles-ci et une intervention sectorielle mieux orchestrée font partie des enjeux de notre région en cette matière.

Enfin, l'importance qu'a pris le dossier de l'emploi au cours des dernières années et le nombre d'organismes qui y gravitent, tant publics, parapublics que communautaires, commandent une intervention mieux orchestrée. Sans prétendre jouer le rôle de chef d'orchestre, Emploi-Québec Laval, à cause de son expertise reconnue en matière de connaissance du marché du travail et de son intervention maintenant regroupée, entend certainement donner le diapason à cette intervention par la consolidation de ses liens avec les partenaires du milieu dans le respect des éléments élaborés dans la Politique de recours aux ressources externes³.

³ Politique de recours aux ressources externes. Ministre d'État au travail et à l'Emploi, Québec, 1999.

6. STRATÉGIES D'INTERVENTION RÉGIONALES

1) Orientation du Conseil régional : contribuer à la lutte au chômage par l'amélioration de l'efficacité des mesures et des services dédiés aux individus en recherche d'emploi de la région de Laval

Problématique 1 : répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises lavalloises créatrices d'emplois				
Enjeux	Stratégies	Cibles de résultats	Budget	Axes de la PAMT ou mesures ou services
Assurer un équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre lavalloise	Maximiser le traitement des offres par leur diffusion rapide	Faire la promotion des meilleures offres d'emplois de la semaine dans les CLE et augmenter l'échange d'information entre la prise d'offres et les CLE	—	Services universels
	Doter la région de Laval d'une stratégie de placement efficace par un meilleur soutien aux entreprises connaissant une embauche importante		—	
	Assurer la participation active au comité national d'Emploi-Québec des services aux entreprises et mettre en œuvre la stratégie qui sera adoptée		—	
	Organiser, en collaboration avec les partenaires du marché du travail, un salon régional de l'emploi à Laval		—	
	Référer les clients qui peuvent réintégrer rapidement le marché du travail aux services de base universels		—	Services universels

Problématique 1 : répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises lavalloises créatrices d'emplois				
Enjeux	Stratégies	Cibles de résultats	Budget	Axes de la PAMT ou mesures ou services
Assurer un équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre lavalloise (suite)	Repérer les clients qui courent un risque de chômage de courte durée	Offrir à ces clients des mesures de courte durée nécessaires à leur retour rapide en emploi selon l'approche d'intervention consécutive à la réorganisation de la prestation de services	500 000 \$	Services universels Axe de préparation pour l'emploi : Services d'aide à l'emploi Axe d'insertion en emploi : Aide d'appoint et Supplément de retour au travail
		Négocier l'entente sur la référence de toute clientèle DRHC et assistance-emploi	—	
	Faire connaître les mesures et services d'Emploi-Québec dans la presse régionale		—	
Repérer de façon précoce les entreprises créatrices d'emplois sur le territoire lavallois	Améliorer notre concertation avec les partenaires de Laval afin d'identifier les entreprises qui comptent s'implanter à Laval et celles qui ont des projets de développement majeurs	Les partenaires visés sont notamment le CLD, Laval Technopole, le MIC, la Chambre de Commerce et l'Éducation. Organiser une rencontre avec ces intervenants et les conseillers en développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en collaboration avec les deux directions régionales	—	
	Mettre en place des mécanismes de dépistage d'entreprises créatrices d'emplois	Diffuser immédiatement auprès du personnel tout projet d'envergure impliquant une création d'emplois	—	
Améliorer la connaissance du marché du travail de Laval et des territoires de CLE	Produire des outils d'information sur le marché du travail local et régional	Vulgariser et diffuser l'information sur le marché du travail auprès du personnel, des organismes du milieu et de la population (presse régionale)	—	Services universels
		Réaliser une enquête auprès des entreprises de la région de Laval sur les difficultés de recrutement et les besoins en nouvelle main-d'œuvre	—	Services universels

Problématique 1 : répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises lavalloises créatrices d'emplois				
Enjeux	Stratégies	Cibles de résultats	Budget	Axes de la PAMT ou mesures ou services
Améliorer la connaissance du marché du travail de Laval et des territoires de CLE (suite)	Former le personnel d'Emploi-Québec de façon continue	Donner des sessions de formation sur l'information sur le marché du travail	—	
		Présenter des résultats d'enquêtes, d'études et autres sur des problématiques reliées à l'emploi et l'employabilité	—	
Améliorer le libre-service par l'enrichissement en ressources des salles multiservices	Assurer la présence d'au moins une ressource humaine dans les salles multiservices au service de la clientèle	Donner un soutien aux clients utilisateurs de la salle multiservice	—	Services universels
		Offrir à la clientèle des sessions d'information sur le marché du travail, les techniques de recherche d'emploi et sur les outils de la salle multiservice	200 000 \$	Services universels Axe de préparation pour l'emploi : Services d'aide à l'emploi
		Donner des sessions de formation au personnel affecté à la salle multiservice, notamment sur les techniques de recherche d'emploi	—	
	Enrichir les collections des salles multiservices	Rechercher, recueillir et produire des documents en information sur le marché du travail lavallois et métropolitain, en information scolaire, en formation professionnelle et technique et autres	—	
	Développer des activités thématiques reliées à l'éducation et au marché du travail	Organiser des activités en fonction des besoins de la clientèle en collaboration, s'il y a lieu, avec l'Éducation	—	Services universels

- 1) Orientation du Conseil régional : contribuer à la lutte au chômage par l'amélioration de l'efficacité des mesures et des services dédiés aux individus en recherche d'emploi de la région de Laval (suite)

Problématique 2 : intervenir auprès des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi				
Enjeux	Stratégies	Cibles de résultats	Budget	Axes de la PAMT ou mesures ou services
Soutenir les clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi dans leurs démarches de réinsertion en emploi	Repérer les clients qui courent un risque de chômage de longue durée	Offrir des mesures et services plus adaptées à leurs besoins en leur permettant de bénéficier d'un soutien financier	6 363 700 \$	Axe de préparation pour l'emploi : Projets de préparation à l'emploi et Mesure de formation Axe de création d'emploi : Soutien au travail autonome
	Former le personnel sur l'approche d'intervention		—	
	S'assurer d'une mise en œuvre adéquate du parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi	Offrir, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les mesures et services nécessaires à l'insertion en emploi des personnes éprouvant des difficultés particulières d'intégration en emploi, notamment les jeunes, les personnes immigrantes, les chefs de familles monoparentales, les personnes handicapées et les 45 ans et plus	6 700 000 \$	Axe de préparation pour l'emploi : Service d'aide à l'emploi, Projets de préparation à l'emploi et Mesure de formation Axe de création d'emploi : Soutien au travail autonome
		Mettre sur pied un mécanisme de suivi	—	
	Appuyer le ministère de l'Éducation dans sa démarche de revalorisation de la formation professionnelle et technique		—	
	Dispenser et actualiser la formation du personnel des CLE		—	

Problématique 2 : intervenir auprès des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi				
Enjeux	Stratégies	Cibles de résultats	Budget	Axes de la PAMT ou mesures ou services
Soutenir les clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi dans leurs démarches de réinsertion en emploi (suite)	Développer des outils d'intervention facilitant l'application des mesures et services		—	
	Collaborer à la mise en œuvre de projets d'économie sociale générant des emplois qualifiants		300 000 \$	Axe d'insertion en emploi : Subventions salariales d'insertion en emploi
	S'associer avec les promoteurs de projets d'envergure afin de préparer la main-d'œuvre à occuper des postes au sein de ces entreprises en collaboration, notamment, avec les partenaires impliqués en formation		200 000 \$	Axe de préparation pour l'emploi
	Accroître l'insertion professionnelle des chômeurs de longue durée dans des emplois correspondant à leurs compétences	Accorder une priorité à l'entreprise privée pour les subventions salariales	1 200 000 \$	Axe d'insertion en emploi : Subventions salariales d'insertion en emploi et Projets locaux de développement des compétences
Améliorer notre connaissance des clientèles menacées d'exclusion sociale et économique	Faire connaître les résultats de l'enquête menée auprès des jeunes et sur les propositions qui s'en dégagent	Donner des sessions de formation au personnel des CLE sur les résultats de l'enquête en collaboration avec le Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval	—	
		Présenter aux partenaires du marché du travail les résultats de l'enquête en collaboration avec le Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval	—	
	Faire une étude sur la problématique d'intégration au marché du travail des personnes immigrantes de la région de Laval	Réaliser l'étude sur la problématique d'intégration au marché du travail des personnes immigrantes	25 000 \$	Axe de maintien en emploi

Problématique 2 : intervenir auprès des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi

Enjeux	Stratégies	Cibles de résultats	Budget	Axes de la PAMT ou mesures ou services
Améliorer notre connaissance des clientèles menacées d'exclusion sociale et économique (suite)	Faire une étude sur la problématique d'intégration au marché du travail des personnes immigrantes de la région de Laval (suite)	Donner des sessions de formation au personnel des CLE sur les résultats de l'enquête	—	
		Présenter aux partenaires du marché du travail les résultats de l'enquête afin de donner suite aux recommandations	—	
	Faire un portrait de la clientèle des prestataires de l'assistance-emploi	Donner des sessions de formation au personnel des CLE sur les résultats de l'étude	—	
		Présenter aux partenaires du marché du travail les résultats de l'étude	—	

- 2) Orientation du Conseil régional : contribuer au développement économique de la région de Laval en augmentant notre prestation de services auprès des entreprises connaissant des problématiques reliées à la création et au maintien d'emplois

Problématique 3: améliorer notre prestation de services auprès des entreprises de la région de Laval				
Enjeux	Stratégies	Cibles de résultats	Budget	Axes de la PAMT ou mesures ou services
Augmenter le nombre de clients entreprises par territoire de CLE	Repérer les entreprises lavalloises aux prises avec les problématiques de création et de maintien d'emplois		—	Axe de maintien en emploi et de création d'emploi
	Soutenir les CLE dans la réalisation de leur stratégie d'intervention locale		—	
	Dispenser et actualiser la formation du personnel		—	
	Former le personnel sur le suivi des ententes		—	
	Faire la promotion des mesures et services auprès de PME des secteurs repérés de la région de Laval	Finaliser et réaliser le plan de promotion de nos mesures et services auprès des entreprises repérées	—	
Consolider l'intervention sectorielle des CLE	Favoriser le regroupement d'entreprises sur une base sectorielle	Tenir compte des interventions sectorielles exprimées par les comités sectoriels lorsque cela correspond à la réalité des entreprises lavalloises	—	Axe de maintien en emploi et de création d'emploi
		Apporter des solutions concrètes au problème de recrutement de la main-d'œuvre, notamment dans le secteur agricole	—	Axe de maintien en emploi et de création d'emploi
	Améliorer notre connaissance des secteurs repérés	Faire des portraits, notamment pour les secteurs des produits métalliques, commerce et services aux entreprises	—	

Problématique 3: améliorer notre prestation de services auprès des entreprises de la région de Laval				
Enjeux	Stratégies	Cibles de résultats	Budget	Axes de la PAMT ou mesures ou services
Consolider l'intervention sectorielle des CLE (suite)	Améliorer notre connaissance des secteurs repérés (suite)	Participer aux rencontres des comités de soutien aux comités sectoriels dans les secteurs repérés de Laval	—	
Travailler au développement des ressources humaines des entreprises lavalloises	Assurer notre présence auprès des entreprises ayant des besoins en gestion des ressources humaines	Soutenir les projets de création et de maintien d'emplois sur le territoire	160 000 \$	Axe de maintien en emploi et de création d'emploi : concertation pour l'emploi
Intervenir auprès des entreprises en difficulté	Maintenir des emplois		815 000 \$	Axe de maintien en emploi : concertation pour l'emploi
Augmenter la qualification et la transférabilité de la formation dispensée en entreprise	S'assurer que la main-d'oeuvre peut conserver ses compétences acquises lors d'un changement d'emploi	Rapprocher du monde de l'éducation, les entreprises et les partenaires impliqués dans le domaine de l'emploi sur une base sectorielle	—	
		Promouvoir le recours au Régime de qualification	—	
	Accroître la culture de formation dans les entreprises	Accompagner les entreprises dans la gestion de la Loi 90	—	

3) Orientation du Conseil régional : contribuer à l’harmonisation des interventions des partenaires du marché du travail de Laval en matière de développement de l’emploi et de la main-d’œuvre

Problématique 4 : travailler au développement harmonieux du partenariat régional et local dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre				
Enjeux	Stratégies	Cibles de résultats	Budget	Axes de la PAMT ou mesures ou services
Consolider nos liens avec les partenaires du marché du travail afin de mieux connaître et intervenir sur la réalité du marché du travail régional et local	S'entendre avec les partenaires sur l'offre de services à leur être confiée		—	
	Assumer le leadership du partenariat dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre	Doter Emploi-Québec Laval d'une vision du partenariat régional et local	—	
		Soutenir la mise en place de mécanismes efficaces de partenariat sur les territoires de CLE	—	
		Contribuer à clarifier les concepts reliés au développement économique communautaire	—	
	Participer aux tables régionales afin d'intervenir d'une façon concertée dans le domaine de l'emploi		—	
Consolider le financement des organismes communautaires afin de favoriser une meilleure concertation avec le milieu	En lien avec le recentrage des activités d'Emploi-Québec, identifier avec les partenaires de Laval des pistes de solution au financement des organismes communautaires de la région		—	
	Collaborer avec les partenaires de Laval au soutien financier d'organismes communautaires de la région		—	

7. CIBLES DE RÉSULTATS 2000-2001 - RÉGION DE LAVAL

Nous tenons à souligner que cette partie du PAR ainsi que celle de la répartition locale du budget d'intervention couvrent une période d'une année contrairement aux autres volets du PAR qui prévalent pour trois ans.

Pour l'année 2000-2001, nous avons reçu, de la Direction générale des opérations et de la Direction générale adjointe du développement de l'emploi d'Emploi-Québec, les orientations relatives aux cibles de résultats. Ainsi, pour cette année, nous aurons à suivre quinze indicateurs de résultats par rapport à quatorze l'an dernier.

À partir de ces indicateurs, nous avons établi pour notre région des cibles de résultats régionales pour ensuite appliquer à chacun des CLE le poids relatif des différentes clientèles. Ce mode de calcul est le même que nous avons utilisé pour la répartition budgétaire.

De leur côté, les CLE ont établi des cibles de résultats en fonction des problématiques, des enjeux ainsi que des stratégies qui leur sont propres.

Nous avons validé les données précédentes afin de retenir pour notre région les cibles de résultats régionales et locales.

Le tableau suivant vous présente les cibles par territoire de CLE en fonction des indicateurs.

Cibles de résultats

Indicateurs	CLE Laval-des-Rapides	CLE St-Vincent-de-Paul	CLE Ste-Dorothée	CLE Ste-Rose	TOTAL
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	12 453	--	--	--	12 453
Nombre de nouveaux participants aux mesures actives	2 031	845	2 263	1 805	6 944
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une mesure active	649	270	723	577	2 219
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure active	--	--	--	--	41,10 %
Nombre de nouveaux participants aux mesures actives responsables de famille monoparentale	351	117	302	227	997
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une mesure active	--	--	--	--	28,8 %
Nombre de nouveaux participants aux mesures actives, de moins de 30 ans	785	378	955	857	2 975
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une mesure active	--	--	--	--	31,4 %
Nombre de nouvelles entreprises aidées par les mesures actives	16	10	22	20	68
Nombre d'apprentis inscrits au Régime de qualification	6	2	7	5	20
Prestations non versées à la sécurité du revenu suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	2 369 250 \$	985 770 \$	2 639 790 \$	2 105 190 \$	8 100 000 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	1 521 000 \$	632 840 \$	1 694 680 \$	1 351 480 \$	5 200 000 \$
Prestations non versées à la sécurité du revenu et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	3 890 250 \$	1 618 610 \$	4 334 470 \$	3 456 670 \$	13 300 000 \$
Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux mesures actives	À venir	À venir	À venir	À venir	À venir
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention	À venir	À venir	À venir	À venir	À venir

8. RÉPARTITION LOCALE DU BUDGET D'INTERVENTION 2000-2001

Pour l'année 2000-2001, l'enveloppe budgétaire du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) consentie à la région de Laval est de l'ordre de 26 097 700 \$. Afin de ne pas pénaliser les CLE lors de la répartition locale des budgets, nous avons considéré les éléments suivants :

- Une réserve régionale de 500 000 \$ a été retenue afin de procéder en cours d'année à certains ajustements ou pour supporter des projets à venir. Il a été entendu que cette réserve soit retenue de façon temporaire et que dans l'éventualité où aucun besoin spécifique ne soit identifié, celle-ci soit redistribuée dans les CLE.
- Au niveau des organismes externes, une somme 3 900 000 \$ a été réservée pour supporter les coûts d'intervention pour l'ensemble de notre clientèle.
- Concernant la nouvelle mesure de formation, un montant de 3 200 000 \$ a été retenu afin d'offrir à notre clientèle des activités de formation de groupe.
- Pour les services aux entreprises, une somme de 1 000 000 \$ a été retenue dont 150 000 \$ pour des projets spéciaux.
- Le report 1999-2000 est de l'ordre de 9 134 000 \$, soit 35,0 % de notre enveloppe totale et il sera assumé au niveau régional.
- Le solde budgétaire de 8 363 700 \$ ainsi obtenu est réparti entre les CLE.

Le tableau suivant présente la répartition régionale du Fonds de développement du marché du travail.

Répartition budgétaire 2000-2001

	Fonds du Québec	Fonds fédéraux	Total
Réserve régionale	125 000 \$	375 000 \$	500 000 \$
Organismes externes	1 080 000 \$	2 820 000 \$	3 900 000 \$
Mesures de formation Volet – Achats de groupe	900 000 \$	2 300 000 \$	3 200 000 \$
Services aux entreprises (mesure Concertation)*	—	1 000 000 \$	1 000 000 \$
Report**	913 000 \$	8 221 000 \$	9 134 000 \$
CLE résiduel	3 525 900 \$	4 837 800 \$	8 363 700 \$
TOTAL	6 543 900 \$	19 553 800 \$	26 097 700 \$

* Incluant les projets spéciaux

**Report au 18-01-2000

Répartition budgétaire par CLE 2000-2001

Le modèle de répartition locale des budgets d'intervention auprès des individus ressemble à celui de l'an passé. Toutefois, nous avons ajusté ce dernier afin de favoriser un meilleur équilibre entre les CLE. Pour s'assurer que la répartition locale des enveloppes budgétaires est équitable, nous avons retenu le modèle tenant compte du poids relatif des différentes clientèles (40 % - 40 % - 10 % - 10 %). Ce modèle se répartit comme suit :

- Le nombre moyen des prestataires actifs aptes au travail de l'assurance-emploi, d'avril 1999 en septembre 1999 : 40 % de leur poids (Source : Développement des ressources humaines Canada).
- Le nombre moyen des prestataires actifs aptes au travail de l'assistance-emploi, d'avril 1999 en novembre 1999 : 40 % de leur poids (Source : administration centrale).
- Le nombre de personnes en emploi pour la région de Laval : 10 % de leur poids (Source : fichier des entreprises DRHC 1998).
- Le nombre de personnes occupées pour la région de Laval : 10 % de leur poids (Source : Statistique Canada, recensement 1996).

Quant au modèle de répartition locale du budget d'intervention auprès des entreprises, nous avons conservé le même modèle que l'an passé :

- Le nombre d'entreprises situées sur le territoire des CLE.

Comme l'an passé, nous avons considéré certains facteurs afin de répartir le budget dans les CLE. Ainsi, notre répartition dans les CLE se fait de la façon suivante :

- Le budget lié aux organismes externes est réparti dans les CLE en fonction du lieu où est situé l'organisme.
- Le montant prévu pour la nouvelle mesure de formation est distribué aux CLE en fonction du lieu où est situé le centre de formation.
- Le budget distribué aux CLE a été réparti selon le poids relatif des différentes clientèles (Laval-des-Rapides 29,25 %, Saint-Vincent-de-Paul 12,17 %, Sainte-Dorothée 32,59 %, Sainte-Rose 25,99 %).
- La somme consentie pour les services aux entreprises a tenu compte du nombre d'entreprises situées sur le territoire des CLE (Laval-des-Rapides 22,82 %, Saint-Vincent-de-Paul 13,71 %, Sainte-Dorothée 32,45 %, Sainte-Rose 31,02 %).

Le tableau qui suit nous présente la répartition locale des budgets d'intervention.

Répartition budgétaire par CLE 2000-2001

CLE	Budget réparti selon le modèle														
	Fonds du Québec					Fonds fédéraux					Total				
	Organis. Externes	Mesure de formation volet – Achats de groupe	Services aux entreprises (mesure Concertation)	CLE Résiduel*	Total	Organ. externes	Mesure de formation volet – Achats de groupe	Services aux entreprises (mesure Concertation) **	CLE Résiduel*	Total	Organis. externes	Mesure de formation volet – Achats de groupe	Services aux entreprises (mesure Concertation) **	CLE Résiduel*	Total
Laval-des- Rapides	161 300 \$	396 000 \$	---	1 031 200 \$	1 588 500 \$	753 800 \$	1 012 000 \$	228 200 \$	1 415 000 \$	3 409 000 \$	915 000 \$	1 408 000 \$	228 200 \$	2 446 400 \$	4 997 500 \$
St-Vincent- de-Paul	43 800 \$	112 500 \$	---	429 100 \$	585 400 \$	806 300 \$	287 500 \$	137 100 \$	588 800 \$	1 819 700 \$	850 000 \$	400 000 \$	137 100 \$	1 017 900 \$	2 405 000 \$
Ste-Dorothée	43 800 \$	246 100 \$	---	1 149 100 \$	1 438 900 \$	341 300 \$	628 900 \$	324 500 \$	1 576 600 \$	2 871 300 \$	385 000 \$	875 000 \$	324 500 \$	2 725 700 \$	4 310 200 \$
Ste-Rose	831 300 \$	145 400 \$	---	916 400 \$	1 893 100 \$	918 800 \$	371 600 \$	310 200 \$	1 257 300 \$	2 857 800 \$	1 750 000 \$	517 000 \$	310 200 \$	2 173 700 \$	4 750 900 \$
Total	1 080 000 \$	900 000 \$	---	3 525 800 \$	5 505 900 \$	2 820 000 \$	2 300 000 \$	1 000 000 \$	4 837 700 \$	10 957 800 \$	3 900 000 \$	3 200 000 \$	1 000 000 \$	8 363 700 \$	16 463 700 \$

* CLE résiduel selon le poids relatif des différentes clientèles : Laval-des-Rapides 29,25 %, Saint-Vincent-de-Paul 12,17 %, Sainte-Dorothée 32,59 %, Sainte-Rose 25,99 % : total 100 %

** Concertation selon le nombre d'entreprises situées sur le territoire des CLE : Laval-des-Rapides 22,82 %, Saint-Vincent-de-Paul 13,71 %, Sainte-Dorothée 32,45 %, Sainte-Rose 31,02 % : total 100 %

ANNEXE 1

PROFESSIONS EN DEMANDE POUR LA CLIENTÈLE DE L'ASSURANCE-EMPLOI ET DE L'ASSISTANCE-EMPLOI

CNP	Description CNP
1231	Teneur de livres
1241	Secrétaire (sauf domaines juridique et médical)
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé
1453	Commis aux services à la clientèle, aux renseignements et personnel assimilé
2162	Analyste de systèmes informatiques
2163	Programmeur
2241	Technologue et technicien/Génie électronique et électrique
2242	Électronicien d'entretien (Biens de consommation)
2253	Technologue et technicien en dessin
3152	Infirmier diplômé
4142	Instituteur à la maternelle et au niveau primaire
5241	Concepteur graphiste et artiste illustrateur
6221	Spécialiste des ventes techniques, vente en gros
6242	Cuisinier
6411	Représentant des ventes non techniques, vente en gros
6421	Vendeur et commis-vendeur, vente au détail
6453	Serveur d'aliments et boissons
6470	Éducateur et aide-éducateur de la petite enfance
6611	Caissier
6623	Autre personnel élémentaire de la vente
6641	Serveur au comptoir et préparateur d'aliments
6642	Aide-cuisinier et aide dans les services alimentaires
6651	Gardien de sécurité et personnel assimilé
7231	Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage
7272	Ébéniste
7411	Conducteur de camions
9510	Soudeur et conducteur de machines à souder

ANNEXE 2

LISTE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE REPÉRÉS

Liste des secteurs repérés pour la création d'emplois

- Services aux entreprises
- Machinerie (sauf électrique)
- Produits métalliques
- Produits en matière plastique
- Meuble et articles d'ameublement
- Commerce de gros
- Industries des aliments et boissons
- Matériel de transport
- Produits électriques et électroniques
- Commerce de détail

Liste des secteurs repérés pour le maintien et la stabilisation des emplois

- Industries agricoles
- Autres industries de services
- Habillement et textile
- Industries du transport et de l'entreposage
- Hébergement et restauration
- Autres industries manufacturières
- Industries des aliments et boissons
- Commerce de détail
- Finance, assurances et affaires immobilières
- Meuble et articles d'ameublement

ANNEXE 3

SOMMAIRE DU BILAN DES RÉSULTATS DE 1999-2000

Résultats en regard des cibles de résultats

Pour l'année 1999-2000, quatorze indicateurs de résultats ont été identifiés à partir des documents qui définissent le cadre de gestion d'Emploi-Québec. Ces documents sont l'Entente de gestion, le Plan d'action annuel et le Plan annuel et l'annexe de l'Entente Canada-Québec. Chacun de ces documents renferme des indicateurs portant sur les résultats des mesures et services.

Présentement, les données disponibles couvrent la période du 1^{er} avril au 20 décembre 1999. Avant de présenter les résultats, certaines précisions doivent être apportées :

- Les activités ont été interrompues au cours de l'été et elles ont repris à l'automne.
- Les données sont partielles puisqu'elles couvrent neuf mois d'opérations.
- Concernant les entreprises aidées par les mesures actives, nous avons inscrit comme cible de résultats au plan d'action, le nombre total d'entreprises et non pas seulement le nombre de nouvelles entreprises.

Le tableau suivant présente le suivi des indicateurs de résultats par CLE.

Suivi des indicateurs de résultats par CLE

INDICATEURS	LAVAL			LAVAL-DES-RAPIDES			SAINTE-DOROTHÉE			SAINT-VINCENT-DE-PAUL			SAINTE-ROSE		
	Résultats au 20-12-1999	Cible 1999	% d'atteinte de la cible	Résultats au 20-12-1999	Cible 1999	% d'atteinte de la cible	Résultats Au 20-12-1999	Cible 1999	% d'atteinte de la cible	Résultats au 20-12-1999	Cible 1999	% d'atteinte de la cible	Résultats au 20-12-1999	Cible 1999	% d'atteinte de la cible
Nombre de vacances signalées par les services de placement	10 370	10 500	98,8 %	10 370	10 500	98,8 %	-	0	-	-	0	-	-	0	-
Nombre de nouvelles participations aux mesures actives	4 900	6 500	75,4 %	1 711	1 882	90,9 %	1 448	2 131	67,9 %	627	758	82,7 %	1 114	1 729	64,4 %
Nombre de nouveaux participants aux mesures actives (individus distincts)	4 127	4 955	83,3 %	1 407	1 434	98,1 %	1 274	1 624	78,4 %	529	578	91,5 %	954	1 319	72,3 %
Nombre de nouveaux participants de moins de 30 ans aux mesures actives (individus distincts)	1 387	2 036	68,1 %	536	590	90,8 %	388	667	58,2 %	169	237	71,3 %	307	542	56,6 %
Nombre de nouvelles entreprises aidées par les mesures actives	30	85	35,3 %	8	24	33,3 %	9	28	32,1 %	2	10	20,0 %	11	23	47,8 %
Nombre de responsables de familles monoparentales qui initieront une nouvelle participation à une mesure (individus distincts)	497	604	82,3 %	176	175	100,6 %	143	198	72,2 %	82	70	117,1 %	104	161	64,6 %
Nombre d'apprentis du Régime d'apprentissage	Moratoire	-	-	Moratoire	-	-	Moratoire	-	-	Moratoire	-	-	Moratoire	-	-
Nombre d'apprentis inscrits au Régime de qualification	9	20	45,0 %	1	6	16,7 %	3	7	42,9%	3	2	150,0 %	2	5	40,0 %
Nombre d'examens de qualification administrés durant l'année	144	149	96,6 %	144	149	96,6 %	-	0	-	-	0	-	-	0	-
Nombre de certificats émis en fonction du programme des normes interprovinciales (sceau rouge)	1	2	50,0 %	1	2	50,0 %	-	0	-	-	0	-	-	0	-
Nombre de personnes sans emploi, en emploi après avoir bénéficié d'une intervention	465	1 900	24,5 %	112	550	20,4 %	117	623	18,8 %	79	221	35,7 %	157	506	31,0 %
Somme des prestations d'assurance-emploi non versées suite à une participation *	2 623 977	4 598 602	57,1 %	538 580	1 331 295	40,5 %	581 105	1 507 422	38,5 %	392 954	536 197	73,3 %	1 111 338	1 223 688	90,8 %
Nombre de participations des participants à l'assurance-emploi aux mesures actives	1 095	1 700	64,4 %	330	492	67,1 %	351	558	62,9 %	135	198	68,2 %	279	452	61,7 %
Nombre de participants à l'assurance-emploi aidés par une intervention qui ont obtenu un emploi *	465	765	60,8 %	112	221	50,7 %	117	251	46,6 %	79	89	88,8 %	157	204	77,0 %

* Ces données ne sont disponibles que trimestriellement (données de septembre 1999)

Résultats en regard de la répartition budgétaire

Le contexte particulier vécu au cours de l'année 1999-2000 a fait en sorte que les budgets ainsi que les cibles de résultats en fonction des mesures ont été réajustés à plusieurs reprises. À cet effet, nous présentons les résultats couvrant la période du 1^{er} avril au 31 décembre 1999. Mais, auparavant, certains commentaires nous apportent des précisions à ces résultats.

Malgré le fait que les activités aient été interrompues au cours de l'été et qu'elles aient repris à l'automne, et que les données soient partielles puisqu'elles couvrent neuf mois d'opérations, nous remarquons que :

- les résultats sont en progression constante et ce, tant au niveau des cibles révisées qu'au niveau des budgets;
- le pourcentage d'atteinte de nos résultats est relativement élevé, sauf pour la mesure Projets de préparation à l'emploi;
- le pourcentage de nos engagements est relativement élevé;
- le pourcentage de nos dépenses est relativement élevé, sauf pour les mesures Projets de préparation à l'emploi, Services d'aide à l'emploi et Concertation pour l'emploi;
- le pourcentage de nos dépenses sur nos engagements est relativement élevé.

Le tableau qui suit présente le bilan des activités 1999-2000 pour l'ensemble des mesures.

Bilan des activités pour la période du 1^{er} avril au 31 décembre 1999

Axes	Mesures	Résultats				Budgets					
		Cibles révisées au P.A.R. (1)	Réels Participations (2)	Réels Intervenants externes (3)	% Atteinte (4)	Budgets révisés (5)	Engagements réels (6)	% Atteinte (7) = (6) / (5)	Dépenses (8)	% Dép./budg. (9) = (8) / (5)	% Dép./eng. (10) = (8) / (6)
Préparation	Mesure de formation de la main-d'œuvre	3 225	2 931	60	91%	14 479 500 \$	13 492 400 \$	93%	10 631 400 \$	73%	79%
	Projets de préparation à l'emploi	190	113	21	59%	2 010 000 \$	1 262 300 \$	63%	999 900 \$	50%	79%
	Services d'aide à l'emploi	3 895	2 671	36	69%	2 546 800 \$	1 715 300 \$	67%	1 486 500 \$	58%	87%
						19 036 300 \$	16 470 000 \$	87%	13 117 800 \$	69%	80%
Insertion	Aide d'appoint (sans participation à une mesure)	1 039	955	0	92%	462 900 \$	383 000 \$	83%	383 000 \$	83%	100%
	EXTRA (insertion sociale)	197	183	25	93%	189 500 \$	209 800 \$	111%	142 300 \$	75%	68%
	Projets locaux de développement	84	59	42	70%	439 200 \$	329 600 \$	75%	317 000 \$	72%	96%
	Subventions salariales d'insertion en emploi	664	503	707	76%	2 927 800 \$	2 484 500 \$	85%	1 857 500 \$	63%	75%
						4 019 400 \$	3 406 900 \$	85%	2 699 800 \$	67%	79%
Maintien et Création	Concertation pour l'emploi	85	0	66	78%	951 400 \$	686 000 \$	72%	459 800 \$	48%	67%
	Soutien au travail autonome	150	141	2	94%	846 700 \$	862 700 \$	102%	639 800 \$	76%	74%
	Recherche et innovation	0	0	0	---	0 \$	0 \$	---	0 \$	---	---
						1 798 100 \$	1 548 700 \$	86%	1 099 600 \$	61%	71%
TOUS LES AXES						24 853 800 \$	21 425 600 \$	86%	16 917 200 \$	68%	79%