

Plan d'action régional 2004-2005

Adopté par le Conseil régional des partenaires
du marché du travail

3 février 2004

Table des matières

Le présent Plan d'action régional expose la planification stratégique du réseau d'Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, pour l'exercice 2004-2005. Il a été adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, tel que prévu à la Loi 150 (Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail), le 3 février 2004.

AVANT-PROPOS.....	5
1. EMPLOI-QUÉBEC, SA MISSION, SES SERVICES	7
2. MARCHÉ DU TRAVAIL EN CHAUDIÈRE-APPALACHES	9
3. PRIORITÉS ET ACTIONS PLANIFIÉES.....	15
4. DÉFIS LOCAUX D'EMPLOI-QUÉBEC EN 2004-2005.....	25
5. RÉSULTATS VISÉS.....	27
6. PLANIFICATION BUDGÉTAIRE	31
ANNEXES	
A. Orientations nationales.....	34
B. Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail	35
C. Centres locaux d'emploi, région de la Chaudière-Appalaches.....	36

Avant-propos

Nous sommes heureux de vous présenter la planification régionale des services publics d'emploi en Chaudière-Appalaches pour l'année 2004-2005.

Ce Plan d'action régional se veut mobilisateur pour l'ensemble des partenaires du marché du travail. Il vise aussi à susciter leur participation active et à soutenir le dynamisme et l'implication de l'ensemble du personnel du réseau d'Emploi-Québec. Nous souhaitons également qu'il puisse être l'expression du rôle stratégique des services publics d'emploi en matière d'information sur le marché du travail et de développement de la main-d'oeuvre.

Au cours des années à venir, nous aurons ensemble à faire face à des défis majeurs, dans un contexte de baisse démographique, d'ouverture des marchés et de fluctuations économiques. Le maintien et le retour en emploi, au coeur des préoccupations des services publics d'emploi, exigeront dans un tel contexte des alliances nouvelles et sans doute certains ajustements à notre prestation de services. C'est ici que prend tout son sens l'accent qui sera mis en 2004-2005 sur une intervention plus proactive auprès des entreprises, afin d'assurer l'adaptation des travailleurs et travailleuses aux changements et de prévenir le chômage.

Comme toujours, et probablement plus encore, l'engagement des partenaires du marché du travail sera essentiel à l'atteinte des objectifs visés, notamment pour le renforcement d'une culture de formation dans les entreprises et le soutien à leur compétitivité.

Nous osons espérer que les valeurs qui ont sous-tendu la démarche d'élaboration de cette planification annuelle, soit la participation et l'adhésion la plus large possible, continueront d'inspirer les actions tout au long de l'année.

Pour terminer, nous tenons à remercier l'ensemble des personnes qui ont collaboré à la définition des priorités et actions présentées ici, et qui les mettront en oeuvre en 2004-2005.

*Le président du Conseil régional
des partenaires du marché du travail*

(original signé)

RAYMOND CIMON

La directrice régionale

(original signé)

DENISE PELLETIER

1

Emploi-Québec, sa mission, ses services

Emploi-Québec est un service public d'emploi, accessible à l'ensemble de la population, sans emploi ou en emploi, ainsi qu'aux entreprises. En Chaudière-Appalaches, Emploi-Québec est dotée d'une Direction régionale et offre des services dans onze Centres locaux d'emploi (CLE).

Mission

Emploi-Québec contribue, de concert avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'oeuvre et à lutter contre le chômage. Elle participe à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre. De plus, elle favorise l'essor d'une formation continue de la main-d'oeuvre, qualifiante et transférable.

Mesures et services

Les **PERSONNES** s'adressant à Emploi-Québec peuvent bénéficier de services adaptés à leur situation. Ainsi, des services universels de base sont disponibles pour l'ensemble de la clientèle. Ces services visent à favoriser un appariement plus efficace de l'offre et de la demande de main d'œuvre, et ils comprennent l'entrevue initiale qui sert à déterminer les besoins de la personne au regard du marché du travail, l'information sur le marché du travail et le placement.

Pour les personnes faisant face à des difficultés particulières, Emploi-Québec offre des services plus spécialisés, ou mesures actives, dont une analyse plus poussée des besoins, des subventions salariales pour favoriser l'embauche, des services d'orientation professionnelle, une aide active à la recherche d'emploi, le Programme d'apprentissage en milieu de travail, etc.

Les services offerts aux **ENTREPRISES** ont trait à la gestion des ressources humaines et ils portent notamment sur de l'aide et des conseils en cette matière, le soutien à des projets visant le maintien ou le perfectionnement de la main-d'oeuvre en emploi, un service de placement en ligne, de l'aide au recrutement de personnel, de l'aide-conseil concernant la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre (Loi du 1 %) et le Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, etc.

Partenariat

L'atteinte de résultats significatifs dépend notamment de la mobilisation des divers partenaires du marché du travail et de l'arrimage d'actions convergentes de l'État. Cet engagement des partenaires est rendu possible, entre autres, au palier régional, grâce à l'implication du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Emploi-Québec s'allie également à de nombreux autres partenaires afin de définir ses objectifs et atteindre les résultats visés pour l'amélioration du marché du travail. On parle ici par exemple du réseau des ressources externes en développement de l'employabilité, du réseau de l'éducation, des Centres locaux de développement, etc.

Conseil régional des partenaires du marché du travail

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail est un réseau de partenaires au service de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Ses principaux mandats consistent à définir la problématique du marché du travail de sa région et à adapter les interventions d'Emploi-Québec en conséquence. De plus, dans le cadre des orientations nationales, il détermine les cibles de résultats, répartit les ressources entre les Centres locaux d'emploi et définit les stratégies et objectifs d'intervention.

Le Conseil régional a également un mandat de concertation avec les instances régionales, locales et sectorielles de développement de la main-d'œuvre ainsi que celles de développement économique, et il peut émettre des avis auprès de la Commission des partenaires du marché du travail.

2 Marché du travail en Chaudière-Appalaches

Les services publics d'emploi et le marché du travail : le défi de l'adéquation

De concert avec ses partenaires, Emploi-Québec, par ses services publics d'emploi, travaille à améliorer l'équilibre entre l'offre (le bassin de main-d'œuvre) et la demande (les employeurs) de main-d'œuvre sur le marché du travail. Elle se situe au carrefour des besoins des employeurs et de ceux des chercheurs et chercheuses d'emploi. L'adéquation entre ces deux composantes du marché du travail est donc au cœur de toutes les interventions d'Emploi-Québec.

L'emploi¹

Bien qu'en 2003 la performance du marché du travail n'ait pas été aussi exceptionnelle qu'en 2002, la croissance s'est poursuivie de manière assez soutenue dans la région de la Chaudière-Appalaches.

Malgré la forte appréciation du dollar canadien par rapport à la devise américaine, les incertitudes économiques américaines, le conflit du bois d'œuvre et la crise découlant de la maladie de la vache folle, la région de la Chaudière-Appalaches termine l'année 2003 avec une moyenne annuelle d'emplois de 205 300, ce qui constitue un gain de 4 400 par rapport à l'année 2002. Plus de 90 % d'entre eux (4 000) étaient des emplois à temps plein. La croissance de l'emploi régional a particulièrement profité aux femmes en 2003, portant ainsi le taux d'emploi de celles-ci à près de 58 %, un taux encore jamais égalé dans la région.

Parmi les facteurs positifs qui contribuent à cette augmentation de l'emploi, mentionnons l'élan attribuable au secteur de la construction et aux industries qui y sont reliées, ainsi que la création d'emplois dans l'industrie des services, qui vient pallier aux pertes sporadiques vécues par le secteur de la fabrication.

La croissance du nombre de personnes en emploi a permis au taux d'emploi d'atteindre un nouveau sommet en 2003, alors qu'il s'est établi à 64,1 %, dépassant de 1,2 point de pourcentage le niveau record de 2002.

¹ L'information contenue dans cette section est tirée pour la majeure partie du document « Le marché du travail en Chaudière-Appalaches : des personnes à rejoindre, une diversité de secteurs d'activité économique », Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, février 2004. Les principales sources de données pour ce document sont le recensement (pour les données de 2001) et l'Enquête sur la population active (pour les données de 2003) de Statistique Canada.

Dans ce contexte d'augmentation de l'emploi, le nombre de personnes en recherche d'emploi recule et la région de la Chaudière-Appalaches voit ainsi passer son taux de chômage de 6,5 % en 2002 à 6,1 % pour l'année 2003.

- Selon ses **PERSPECTIVES SECTORIELLES**², Emploi-Québec prévoit d'ici à 2007 une croissance annuelle moyenne de l'emploi de 1,6 % dans la région. Ainsi, l'emploi devrait augmenter 2,5 fois plus que la population en âge de travailler. Ceci place la région de la Chaudière-Appalaches au 9^e rang parmi les régions administratives quant au taux de croissance annuel moyen de l'emploi.

En 2004, le secteur de la construction continuera de donner un certain élan à l'économie, notamment avec les projets de mises en chantier résidentielles (ville de Lévis et ville de Québec), et l'important projet d'expansion de la raffinerie Jean-Gaulin. La cadence devrait s'accélérer en 2004 chez nos voisins du sud, ce qui devrait être bénéfique pour l'économie régionale.

Toutefois, certains secteurs d'activité exportateurs pourraient encore être aux prises avec des problèmes d'ajustement face à la croissance de la valeur du dollar canadien. Il faudra donc surveiller de près les secteurs de la fabrication des produits métalliques, le bois, etc.

Par ailleurs, le textile et l'habillement feront face en 2005 à l'abolition totale des barrières tarifaires et des quotas à l'importation. L'évolution de l'agriculture est aussi à surveiller (moratoire sur le porc, crise de la vache folle, etc.). Les conditions d'emprunt accommodantes ainsi que les allègements fiscaux annoncés par le gouvernement du Québec devraient continuer de favoriser notamment le secteur de la vente au détail.

- Selon ses **PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES**³, Emploi-Québec prévoit que d'ici à 2007, quelque 36 000 postes seront à pourvoir dans la région, soit 16 000 postes résultant de la création d'emplois, et 20 000 dus à la demande de remplacement, notamment par suite de prises de retraite. Les emplois de niveau professionnel ont tendance à bénéficier d'une demande de main-d'œuvre supérieure à l'ensemble des professions, de même que les emplois de niveau intermédiaire (ex. : commis de bureau, conducteur de camion, etc.).

Une main-d'œuvre vieillissante et de plus en plus rare

La population en âge de travailler, c'est-à-dire les personnes âgées de 15 à 64 ans, commencera à décliner dès 2008 dans la région, par rapport à 2011 pour l'ensemble du Québec. Tout en restant à l'affût des fluctuations de l'économie qui peuvent amener des variations dans l'emploi, par exemple des fermetures d'entreprises ou des difficultés particulières dans certains secteurs d'activité, il faut dès maintenant commencer à explorer diverses avenues afin d'augmenter la

² Perspectives sectorielles du marché du travail, région de la Chaudière-Appalaches, 2003-2007, Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, novembre 2003.

³ Le marché du travail dans la région de la Chaudière-Appalaches. Perspectives professionnelles 2003-2007, Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, à paraître, printemps 2004.

participation de certains groupes au marché du travail, et ainsi élargir le bassin de recrutement des employeurs.

- Il reste sans doute encore certains gains à faire en terme de **PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL**. Chez la population âgée entre 25 et 34 ans, l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes était, en 2003, d'un peu plus de 8 points de pourcentage et de près de 9 points chez les 35-44 ans. Par contre, chez les personnes âgées de 45 à 54 ans, cet écart grimpe à 14 points de pourcentage et à un peu plus de 22 points chez les 55-64 ans.
- Au cours des dernières décennies, l'environnement de travail et la culture entourant le travail ont favorisé l'exclusion des **PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS**, par exemple, par des mesures incitatives à la retraite, dans un contexte de récession et d'un taux de chômage élevé chez les jeunes. Cependant, pour les années à venir, le maintien des personnes de 45 ans et plus dans la population active représente un enjeu majeur pour les acteurs du marché du travail. En Chaudière-Appalaches, en 2003, on dénombrait 74 600 personnes en emploi âgées de 45 ans et plus, ce qui représentait 36,3 % du total des personnes en emploi. La région comptait alors un grand nombre de personnes inactives dans ce groupe d'âge, soit 76 200 personnes, dont 9 600 étaient âgées entre 45 et 54 ans (6 900 femmes et 2 700 hommes).
- L'Office des **PERSONNES HANDICAPÉES** du Québec estime qu'en 2003, la région de la Chaudière-Appalaches regroupait 29 475 personnes âgées de 15 à 64 ans qui présentaient une incapacité. Un fort pourcentage de cette population, soit 53 %, était inactive sur le marché du travail. Si on tient compte que 72 % de ces personnes inactives dans la région (contre 54 % au Québec) se considéraient totalement incapables d'occuper un emploi, on peut déduire que celles qui seraient capables d'intégrer le marché du travail constituent un bassin de main-d'oeuvre potentielle d'au moins 4 300 personnes.
- En 2003, 35 700 personnes âgées entre 15 et 64 ans travaillaient à **TEMPS PARTIEL** dans la région, soit 10 600 hommes et 25 100 femmes. Dans son *Portrait social et économique du Québec*, édition 2001, l'Institut de la statistique évalue à 31 % le pourcentage de personnes âgées entre 15 et 64 ans travaillant à temps partiel au Québec qui aimeraient bien occuper un travail à temps plein. Si on applique cette proportion à la Chaudière-Appalaches, cela signifierait qu'un peu plus de 11 000 personnes âgées entre 15 et 64 ans qui travaillent à temps partiel pourraient être disposées à occuper un emploi à temps plein.
- La **SURQUALIFICATION** est une autre réalité du marché du travail au Québec. Bien que la majorité des travailleurs ayant au moins un diplôme de niveau collégial exercent des emplois hautement qualifiés, il n'en demeure pas moins qu'en 2001, plus de deux emplois sur dix dans les professions dites

moins qualifiées au Québec, étaient occupés par des travailleurs hautement qualifiés. Pour Chaudière-Appalaches, cette proportion était de 19 %⁴.

- Au cours des cinq dernières années, on a pu constater dans la région comme ailleurs au Québec une diminution constante du nombre de **PRESTATAIRES DE L'ASSISTANCE-EMPLOI** sans contraintes à l'emploi; on en comptait 6 317 en mars 1999 contre 4 445 en mars 2003. Ces personnes sans contraintes à l'emploi représentent en Chaudière-Appalaches seulement 32 % du total des prestataires, contre 43 % pour l'ensemble du Québec. De plus, 75 % d'entre elles ont une durée de présence à l'aide sociale de quatre ans et plus, ce qui peut entraîner des difficultés plus grandes et des interventions à plus long terme pour leur retour en emploi.

La scolarité

- Bien qu'en progression, la scolarité en Chaudière-Appalaches est encore sous la moyenne québécoise. En 2001, en Chaudière-Appalaches, 64,6 % de la population âgée de 15 ans et plus détenait au moins un diplôme d'études secondaires, comparativement à 68,3 % pour l'ensemble du Québec. Par contre, chez les 15-24 ans, cette proportion était de 67 % pour la région et de 65 % pour l'ensemble du Québec. L'écart entre le taux de diplomation des jeunes hommes et celui des jeunes femmes s'est creusé. Il était de 7,1 points de pourcentage en 1996 contre 10 points en 2001. Cet écart est probablement dû en partie au fait que les jeunes hommes se trouvent plus facilement que les jeunes femmes un emploi qu'ils trouvent intéressant, sans nécessairement avoir besoin pour cela de terminer leur scolarité.

De même, 29 % des femmes âgées entre 25 et 34 ans, contre 21 % des hommes du même groupe d'âge, sont détentrices d'un diplôme de niveau collégial. En Chaudière-Appalaches, la proportion des personnes âgées entre 25 et 34 ans des deux sexes qui ont obtenu un diplôme de niveau collégial est supérieure à celle de l'ensemble du Québec (25 % contre 22 %). En ce qui concerne le niveau universitaire, on constate que 16 % des femmes contre 10 % des hommes de ce groupe d'âge ont obtenu un baccalauréat. Le groupe des 25-34 ans est celui où l'on retrouve la plus forte proportion d'obtention d'un diplôme collégial ou universitaire.

Les entreprises et les secteurs d'activité économique

- Environ 96 % des entreprises de la région emploient moins de 50 personnes; elles fournissent près de 50 % de l'emploi régional total. Ces entreprises font face à de nombreuses difficultés quant à l'organisation de la gestion de leurs ressources humaines.

⁴ Surqualification : Un regard régional, Hamzaoui, Malika, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH), août 2003.

- Le **VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE** en emploi apparaît de plus en plus comme un facteur à considérer. En moyenne, dans la région, 35,4 % de la main-d'œuvre en emploi est âgée de plus de 45 ans. Cette réalité touche particulièrement certains secteurs : mines, forêt, construction, transport et entreposage, agriculture...
- Le **FAIBLE NIVEAU DE SCOLARITÉ** d'une partie importante de la main-d'œuvre en emploi constitue également un frein indéniable au développement et à la croissance des entreprises. L'ensemble des secteurs d'activité affichent une proportion de 23,5 % de main-d'œuvre n'ayant aucun diplôme. Certains secteurs sont particulièrement touchés par cette réalité : forêt, agriculture, fabrication de vêtements, de produits en bois, usines de textiles...

Par ailleurs, en 2002, dans la région, 26 % des entreprises ayant une masse salariale entre 250 000 \$ et 500 000 \$ et 15 % de celles ayant une masse salariale entre 500 000 \$ et 1 million \$, n'ont pas rempli leur obligation d'investir au moins 1 % de cette masse salariale pour la formation de leur main-d'œuvre.

La connaissance sectorielle

La connaissance sectorielle constitue la base d'une intervention planifiée et structurée auprès des employeurs. Elle permet également de mieux informer les chercheurs et les chercheuses d'emploi sur les opportunités qui s'offrent à eux.

Sur la base de cette connaissance et de son analyse, notamment le volume d'emplois offerts par chacun des secteurs, les perspectives de croissance et diverses caractéristiques de la main-d'œuvre actuelle (notamment l'âge et la scolarité), Emploi-Québec, Chaudière-Appalaches, a identifié les secteurs où il est le plus pertinent d'intervenir pour avoir un impact plus grand sur le marché du travail, en terme de **DÉVELOPPEMENT ET DE MAINTIEN DE L'EMPLOI**.

Ainsi, sans mettre de côté la réponse à des besoins manifestés par des entreprises d'autres secteurs et en tenant compte d'une conjoncture économique qui peut venir influencer les réalités sectorielles, les secteurs ciblés régionalement pour une **INTERVENTION PROACTIVE** des services publics d'emploi, en 2004-2005, en Chaudière-Appalaches, sont les suivants : l'agriculture, la fabrication d'aliments, de vêtements, de produits en bois, de produits en plastique, de produits métalliques, de machines, de matériel de transport, de meubles et le commerce de détail.

Emploi-Québec poursuivra par ailleurs ses collaborations aux différentes tables sectorielles auxquelles elle est associée, notamment celles issues du CRCD Chaudière-Appalaches : Table de concertation sur le milieu forestier, Table régionale d'économie sociale, etc., de même qu'aux Tables locales ou sous-régionales, telles que la Table de concertation du secteur métal Bellechasse-Etchemins, les collectifs régionaux en formation agricole et les diverses tables de concertation pour l'emploi.

3 Priorités et actions planifiées

Afin de relever les défis que pose le marché de l'emploi en Chaudière-Appalaches, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a retenu, pour l'année 2004-2005, huit grandes priorités, à l'intérieur desquelles des actions ont été définies par le réseau d'Emploi-Québec, tant local que régional. Ces priorités sont le fruit des discussions tenues et des consensus atteints tant au Conseil régional des partenaires du marché du travail, que dans l'ensemble du réseau d'Emploi-Québec. L'objectif était d'arriver à une cohérence régionale la plus grande possible, tout en tenant compte des nombreuses disparités territoriales qui caractérisent la région.

Les priorités retenues prennent également en considération les consultations effectuées, notamment auprès du réseau de l'éducation et du Forum régional Emploi-Québec-Ressources externes. De plus, elles se situent dans le cadre de la mission et des mandats des services publics d'emploi et elles s'inscrivent dans les orientations nationales d'Emploi-Québec et les objectifs du gouvernement du Québec en matière de main-d'oeuvre, d'emploi et de lutte au chômage et à l'exclusion.

Ces priorités et actions constituent en quelque sorte la toile de fond de l'intervention des services publics d'emploi en Chaudière-Appalaches pour l'année 2004-2005.

PRIORITÉS 2004-2005

1. Agir sur la réalité de la rareté de main-d'oeuvre, en considérant l'ensemble du bassin de main-d'œuvre potentiellement disponible.
2. Organiser les services afin de s'assurer de desservir rapidement et selon leur situation les personnes référées, en vue de leur retour en emploi.
3. Placer l'information sur le marché du travail au coeur des services publics d'emploi.
4. Accroître le niveau de qualification de la main-d'œuvre sans emploi et en emploi, afin de favoriser le retour ou le maintien en emploi.
5. Mettre en oeuvre un plan de démarchage afin que les entreprises agissent de façon *proactive* en matière d'attraction de personnel, de recrutement, de développement de la main-d'oeuvre et de maintien en emploi.
6. Mieux connaître les difficultés de recrutement et les emplois vacants, et mettre en oeuvre des moyens pour combler ces derniers.
7. Poursuivre et développer les collaborations avec la région de la Capitale-Nationale.
8. Consolider auprès du personnel une vision commune des services publics d'emploi.

PRIORITÉS ET ACTIONS PLANIFIÉES EN 2004-2005**1. Agir sur la réalité de la rareté de main-d'oeuvre, en considérant l'ensemble du bassin de main-d'œuvre potentiellement disponible.**

Contexte	Actions planifiées
Avec un faible taux de chômage et un nombre relativement peu élevé de prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi, on commence déjà à parler de rareté de main-d'oeuvre en Chaudière-Appalaches. Tout en travaillant au retour en emploi des personnes qui lui sont référées et de celles qui font appel à ses services, Emploi-Québec ne peut donc pas nécessairement compter sur ce seul bassin de main-d'oeuvre pour combler les postes qui deviendront disponibles au cours des prochaines années, soit à cause des nombreuses prises de retraite ou en raison des emplois nouvellement créés. Les services publics d'emploi doivent donc dès maintenant tenir compte de cette réalité de rareté de main-d'oeuvre afin de guider certains choix d'intervention pour en atténuer les effets. On peut viser par exemple le rehaussement du taux d'activité chez les femmes, le retour sur le marché du travail de certains retraités, le soutien à l'intégration à l'emploi des personnes handicapées, le maintien ou le retour dans la région des nouveaux diplômés, l'amélioration de leur position sur le marché du travail des personnes sous-employées ou de celles qui sont surqualifiées pour l'emploi qu'elles occupent. On peut également développer des moyens pour rejoindre les personnes d'autres régions, notamment la Capitale-Nationale, ou encore se tourner vers l'immigration. Mais, en contrepartie, les services publics d'emploi et leurs partenaires doivent aussi être en mesure d'adapter leurs interventions à l'évolution de la conjoncture économique, notamment des mises à pied effectives ou possibles dans certains secteurs. Par ses interventions en entreprise et la prise en compte de l'ensemble des bassins de main-d'oeuvre potentielle, Emploi-Québec vise à trouver des leviers qui auront un impact plus grand sur le marché du travail, en terme d'adéquation. Les services universels, notamment l'information sur le marché du travail, constituent l'outil stratégique premier des services publics d'emploi pour atteindre ces objectifs.	♦ Augmenter la connaissance du personnel quant aux bassins de main-d'oeuvre potentielle pour favoriser leur prise en compte dans les interventions. ♦ Sensibiliser les employeurs à l'embauche de personnes provenant de nouveaux bassins de main-d'oeuvre potentiellement disponible. ♦ Sensibiliser les partenaires à la réalité de la rareté de main-d'oeuvre, dans un contexte de baisse de la population en âge de travailler et de fluctuations économiques. ♦ Promouvoir les services en ligne auprès de l'ensemble de la population, des employeurs et des partenaires. ♦ Faire connaître le marché du travail et ses opportunités aux futurs diplômés, en collaboration avec le réseau de l'éducation, dans une perspective de soutenir les choix de carrière et favoriser le retour des jeunes dans la région.

2. Organiser les services afin de s'assurer de desservir rapidement et selon leur situation les personnes référées, en vue de leur retour en emploi.

Contexte	Actions planifiées
L'appariement est au coeur de la mission des services publics d'emploi pour prévenir le chômage, pour s'assurer de tirer le meilleur parti des ressources humaines disponibles et soutenir la croissance des entreprises et de l'emploi. Les services publics d'emploi ont également une obligation d'efficacité dans l'utilisation des fonds publics, notamment les fonds de l'assurance-emploi et ceux de l'assistance-emploi. Ainsi, dans le cadre de l'opération <i>Place à l'emploi</i>, la Sécurité du revenu réfère à Emploi-Québec les nouveaux demandeurs d'assistance-emploi, les personnes qui sont à l'aide depuis moins de deux ans et les jeunes âgés de moins de 30 ans. D'autres références peuvent être faites, selon la capacité organisationnelle d'Emploi-Québec. <i>Place à l'emploi</i> est une stratégie d'appariement qui consiste à orienter les personnes ainsi référées vers les emplois disponibles, après évaluation de leurs besoins. Ceux et celles qui ne sont pas prêts à intégrer immédiatement le marché du travail peuvent alors bénéficier d'une mesure de soutien d'Emploi-Québec, par exemple de la formation. L'objectif est de prévenir la dépendance au programme de la sécurité du revenu par une prise en charge rapide, l'accompagnement et le suivi des démarches d'emploi des personnes aptes au travail. Ces dernières doivent être rencontrées dans un délai le plus bref possible. Dans la même veine, et selon certains critères établis par entente, le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (ex-DRHC) réfère à Emploi-Québec les personnes qui déposent une demande de prestations d'assurance-emploi, afin de favoriser un éventuel retour en emploi. Les Centres locaux d'emploi doivent donc moduler leur organisation du travail en tenant compte du service à offrir rapidement à la clientèle référée, tout en continuant de desservir l'ensemble de leurs autres clientèles, selon les fluctuations de l'économie. L'utilisation des services universels tels que l'information sur le marché du travail et le placement en ligne joue un rôle crucial, puisqu'une bonne part de la clientèle des Centres locaux d'emploi a besoin d'un support minimal dans ses démarches de recherche d'emploi.	♦ Conclure des ententes avec le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences et la Sécurité du revenu, qui permettent d'atteindre les objectifs de retour en emploi et d'économies aux comptes de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi. ♦ Faire évoluer, en partenariat avec les ressources externes et dans un objectif de complémentarité, l'offre de services d'Emploi-Québec en Chaudière-Appalaches, en fonction des besoins du marché du travail et des résultats à atteindre. ♦ Poursuivre la mise en place d'une organisation du travail souple et performante qui tienne compte des différents paramètres reliés à la mission et aux obligations des services publics d'emploi. ♦ Poursuivre le développement des compétences du personnel afin de soutenir la prestation de services.

3. Placer l'information sur le marché du travail au coeur des services publics d'emploi.

Contexte	Actions planifiées
L'information sur le marché du travail regroupe une foule de renseignements utiles aux personnes en recherche d'emploi, en choix de carrière ou en réorientation professionnelle, ainsi qu'aux employeurs en période de recrutement. Les données sur le marché du travail soutiennent aussi les décisions des intervenants publics et privés. Pour Emploi-Québec, cette information joue un rôle stratégique dans l'ensemble de sa prestation de services. Elle soutient sa prise de décision quant au choix des interventions les plus susceptibles d'avoir un impact sur le marché du travail. Elle lui permet notamment d'orienter les chercheurs et chercheuses d'emploi vers des emplois présentant de bonnes perspectives, d'offrir des formations en lien avec les besoins du marché du travail, de mieux connaître la situation des entreprises et des secteurs d'activité afin d'y intervenir de façon <i>proactive</i>. Emploi-Québec produit, diffuse et utilise l'information sur le marché du travail. La diffusion et la vulgarisation constituent deux priorités incontournables des services publics d'emploi. À ce titre, un accent doit être mis sur la promotion de l'IMT en ligne, qui rend cette information accessible à l'ensemble de la population et permet ainsi à Emploi-Québec de mieux la desservir. En Chaudière-Appalaches, le réseau vise également à améliorer la collecte, la mise à jour et l'organisation de l'information sur le marché du travail afin d'en maximiser l'utilité. Enfin, le personnel d'Emploi-Québec doit pouvoir compter sur des outils d'information sur le marché du travail conviviaux et faciles d'utilisation dans le cadre de ses activités quotidiennes. Les efforts d'intégration de l'information disponible se poursuivront en ce sens.	♦ Élaborer et réaliser un plan de communication pour la diffusion et la circulation de l'information sur le marché du travail auprès des partenaires ainsi qu'à l'intérieur du réseau d'Emploi-Québec en Chaudière-Appalaches. ♦ Utiliser l'information sur le marché du travail comme pierre d'assise de toute intervention visant le retour en emploi des personnes. ♦ Utiliser l'information sur le marché du travail pour soutenir les employeurs dans l'embauche et le maintien en emploi. ♦ Définir et mettre en place un processus d'estimation des besoins de la main-d'œuvre et en main-d'œuvre, dans un esprit de cohérence régionale et locale.

4. Accroître le niveau de qualification de la main-d'œuvre sans emploi et en emploi, afin de favoriser le retour ou le maintien en emploi.

Contexte	Actions planifiées
L'un des défis majeurs reliés au développement de l'emploi est sans contredit la qualification et la formation de la main-d'oeuvre, afin notamment d'accroître sa capacité d'adaptation aux changements multiples qui surviennent sur le marché du travail. Pour les services publics d'emploi, il s'agit de s'assurer que les compétences et qualifications de la main-d'œuvre sans emploi et en emploi lui permettent de s'intégrer au marché du travail et de s'y maintenir. Il s'agit également de s'assurer que les employeurs puissent disposer de la main-d'œuvre possédant les qualifications requises pour assurer le bon fonctionnement et la croissance de leur entreprise et de l'emploi. L'un des rôles des services publics d'emploi à ce chapitre consiste en une collaboration étroite avec le réseau de l'éducation, afin de veiller à ce que l'offre de formation soit collée le plus étroitement possible aux réalités économiques de la région, notamment les emplois en demande et les emplois émergents. Les sommes consenties à la formation de la main-d'oeuvre en Chaudière-Appalaches représentent bon an mal an un fort pourcentage du budget d'intervention. Ici, les enjeux sont multiples : validation des choix des clients dans une perspective d'adéquation avec les besoins du marché du travail, augmentation de la formation de base, positionnement de l'offre de formation à temps partiel dans une perspective de qualification, positionnement et dosage du volet formation par rapport à l'ensemble des interventions des services publics d'emploi... Enfin, l'objectif du développement d'une culture de formation dans les entreprises demeure d'actualité. Il faudra veiller particulièrement à ce que les PME dont la masse salariale se situe à moins d'un million de dollars, et qui ne sont dorénavant plus assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi du 1 %), poursuivent les efforts de formation de leur main-d'œuvre et obtiennent le soutien requis pour ce faire.	♦ Préciser la vision régionale de la qualification de la main-d'oeuvre et sa place dans l'ensemble des interventions d'Emploi-Québec, incluant un positionnement quant aux modalités d'encadrement pour les références à des cours et quant à l'offre de formation à temps partiel, dans un souci d'adéquation avec les besoins du marché du travail. ♦ S'associer au réseau de l'éducation pour se donner, au plan régional, des mécanismes de collaboration permettant de mieux connaître et analyser les besoins de qualification de la main-d'oeuvre, afin de soutenir les choix d'intervention. ♦ Augmenter l'encadrement des participants et participantes en démarche de qualification afin de soutenir la persévérance et la réussite. ♦ Augmenter le taux de certification des participants et participantes au programme d'apprentissage en milieu de travail, en collaboration avec le réseau de l'éducation. ♦ Identifier les besoins de développement des compétences des gestionnaires en matière de gestion de la formation de leur main-d'œuvre et proposer un plan d'action.

5. Mettre en oeuvre un plan de démarchage afin que les entreprises agissent de façon *proactive* en matière d'attraction de personnel, de recrutement, de développement de la main-d'oeuvre et de maintien en emploi.

Contexte	Actions planifiées
Emploi-Québec s'est donné les outils afin d'identifier les entreprises où il est le plus pertinent d'intervenir de façon <i>proactive</i> pour avoir un impact sur le marché du travail. En conséquence, chacun des Centres locaux d'emploi préparera un plan de démarchage afin de mettre de l'avant les interventions appropriées. De plus, ces plans de démarchage seront diffusés aux partenaires locaux et régionaux, notamment les Centres locaux de développement, les MRC, le réseau de l'éducation, le ministère du Développement économique et régional, le CRCD Chaudière-Appalaches... Quelques défis des entreprises et de leurs partenaires : ▪ Conjuguer croissance d'entreprise et disponibilité de main-d'oeuvre qualifiée, incluant : - o Offrir des conditions pour être concurrentielles sur le marché de l'emploi, afin de s'assurer d'une main-d'oeuvre disponible, compétente et stable; trouver des moyens de rehausser l'intérêt de la relève pour les emplois offerts; intéresser les jeunes à s'inscrire à des programmes de formation dans des métiers en demande; démontrer de l'ouverture à l'embauche de certains groupes de main-d'oeuvre potentiellement disponible afin de pallier à la rareté de main-d'oeuvre et aux difficultés de recrutement... ▪ Structurer et professionnaliser la gestion des ressources humaines, incluant : - o Considérer la formation de la main-d'oeuvre comme outil stratégique de gestion d'entreprise, afin de favoriser l'adaptation aux changements et la rétention en emploi; instaurer une gestion prévisionnelle de main-d'oeuvre... ▪ Rehausser la productivité et la compétitivité des entreprises, notamment par l'amélioration des pratiques d'affaires. ▪ Faire face à la concurrence des pays étrangers, notamment asiatiques, par exemple en développant des créneaux spécifiques. Ici aussi la formation de la main-d'oeuvre revêt une importance stratégique. ▪ Mettre au point des mécanismes d'ajustement pour faire face à l'appréciation du dollar canadien vis-à-vis la devise américaine.	♦ Mettre en oeuvre sur l'ensemble du territoire des plans de démarchage d'entreprises et en assurer le suivi. ♦ Faire connaître aux partenaires, tant régionaux que locaux, les plans de démarchage d'entreprises et s'associer au besoin pour leur mise en oeuvre. ♦ Moduler l'intervention d'Emploi-Québec auprès des entreprises en fonction d'une conjoncture économique évolutive. ♦ Assurer le suivi et l'évaluation de l'entente avec le ministère du Développement économique et régional, notamment en ce qui concerne l'échange d'information et la formation des gestionnaires d'entreprise.

6. Mieux connaître les difficultés de recrutement et les emplois vacants, et mettre en oeuvre des moyens pour combler ces derniers.

Contexte	Actions planifiées
Plusieurs entreprises éprouvent des difficultés à recruter et à retenir leur main-d'oeuvre. Pour Emploi-Québec, il est essentiel de connaître dans quels secteurs et dans quelles entreprises on retrouve de telles difficultés et quelles en sont les causes. Emploi-Québec doit travailler à l'identification des personnes provenant de certains bassins de main-d'oeuvre susceptibles de combler les postes vacants, actuels et futurs. Elle doit aussi offrir aux chercheurs et chercheuses d'emploi l'accompagnement requis vers ces emplois. Dans le cadre de ses services aux entreprises, elle met à la disposition de ces dernières une aide à la gestion prévisionnelle de leur main-d'oeuvre, notamment pour mieux prévoir et définir leurs besoins de recrutement et faire face aux départs à la retraite, en planifiant le transfert d'expertise et la préparation de la relève. Cette priorité est étroitement liée à l'estimation des besoins, aux activités de veille du marché du travail, à l'utilisation du service de placement en ligne. Elle fait également appel à une concertation accrue avec les différents partenaires du marché du travail. Cette priorité se situe à la jonction des services aux entreprises et des services aux individus d'Emploi-Québec; elle vise à ce que soient multipliés les efforts afin de mettre en lien les chercheurs d'emploi et les postes offerts par les employeurs. L'atteinte de ces objectifs repose notamment sur la connaissance des besoins des uns et des autres, et sur une bonne circulation de l'information à l'intérieur du réseau.	♦ Améliorer la connaissance des réalités et problèmes reliés aux difficultés de recrutement des entreprises afin de mettre en place, dans le cadre de la mission et des mandats des services publics d'emploi, des moyens appropriés pour pallier à ces difficultés. ♦ Améliorer la connaissance des opportunités de placement. ♦ Développer à l'intérieur des parcours de recherche d'emploi, et dans un objectif d'appariement, des activités de suivi et d'accompagnement des clients et clientes vers l'emploi. ♦ Accroître l'utilisation du service de placement en ligne dans un double objectif d'aider les employeurs à trouver la main-d'oeuvre dont ils ont besoin, et de faciliter l'accès à l'emploi pour les chercheurs et chercheuses d'emploi. ♦ Développer la cohésion et augmenter les échanges entre les services aux entreprises et les services aux individus des Centres locaux d'emploi pour favoriser l'appariement.

7. Poursuivre et développer les collaborations avec la région de la Capitale-Nationale.

Contexte	Actions planifiées
La création d'Emploi-Québec en 1998 a aussi donné naissance à la Table interrégionale. Les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches s'en sont dotées, afin d'harmoniser certaines interventions et ainsi répondre plus adéquatement aux besoins des chercheurs et chercheuses d'emploi et des entreprises. En effet, la région de la Chaudière-Appalaches et celle de la Capitale-Nationale constituent l'une pour l'autre un marché du travail « naturel » pour une partie de leur population en âge de travailler. On songe ici plus particulièrement à la région métropolitaine de recensement. Par l'entremise de la Table interrégionale, les deux régions entendent poursuivre les collaborations déjà établies dans un objectif de favoriser cette mobilité interrégionale.	♦ Poursuivre les échanges mensuels entre les présidents des Conseils régionaux des partenaires des deux régions. ♦ Tenir une rencontre des deux Conseils régionaux des partenaires du marché du travail, afin de partager les problématiques, enjeux et stratégies retenus dans leurs Plans d'action respectifs. ♦ S'associer aux travaux de Pôle Québec Chaudière-Appalaches, ainsi qu'à la consultation sur la planification stratégique de la Communauté métropolitaine de Québec. ♦ Poursuivre les échanges et collaborations entre les permanences des deux régions, entre autres : • la production des perspectives professionnelles et sectorielles de la région métropolitaine de recensement de Québec; • l'amorce d'échanges plus structurés sur la qualification de la main-d'oeuvre, notamment à partir de l'analyse des perspectives professionnelles et sectorielles, afin de mieux soutenir les choix d'intervention, entre autres l'utilisation plus efficiente de la mesure de formation;

Contexte	Actions planifiées
	• les échanges d'expériences concernant les moyens mis de l'avant pour pallier aux difficultés de recrutement et à la rareté de main-d'oeuvre; • les échanges sur le processus de repérage des entreprises et la <i>priorisation</i> sectorielle des deux territoires, afin d'établir les points communs et les éventuelles suites à donner; • la diffusion des productions d'information sur le marché du travail respectives des deux régions, particulièrement dans les Centres locaux d'emploi de la région métropolitaine.

8. Consolider auprès du personnel une vision commune des services publics d'emploi.

Contexte	Actions planifiées
Depuis la création d'Emploi-Québec, de nombreuses modifications sont intervenues dans l'offre de services, du moins en ce qui concerne les priorités d'intervention, et le marché du travail n'a cessé d'évoluer. Un besoin est donc ressenti dans l'ensemble du réseau régional de faire le point, afin de mieux se recentrer autour d'une vision commune des services publics d'emploi qui tienne compte de la réalité régionale et de la capacité organisationnelle d'Emploi-Québec La diversité des services offerts et des clientèles desservies gagnerait à être mieux connue dans la population en général. On s'adresse souvent à Emploi-Québec pour participer à une activité de formation, mais les autres services, principalement ses services universels, soit l'information sur le marché du travail et le placement en ligne, semblent parfois moins connus. L'objectif principal des interventions des services publics d'emploi, le retour en emploi, n'est pas toujours clairement perçu par la clientèle et les partenaires. Le réseau vise donc à accroître sa visibilité et sa reconnaissance en ce sens.	♦ Préciser la vision des « services publics d'emploi » dans le contexte du marché du travail en Chaudière-Appalaches et le contexte organisationnel des Centres locaux d'emploi. ♦ Mener des actions pour rallier l'ensemble du réseau. ♦ Améliorer la capacité d'autonomie des clients des salles multiservices par une signalisation dynamique qui facilite l'utilisation des outils disponibles.

4 Défis locaux d'Emploi-Québec en 2004-2005

En tenant compte des priorités régionales, les Centres locaux d'emploi ont élaboré leur planification locale, laquelle planification présente les actions spécifiques qui seront mises en oeuvre sur chaque territoire. Par la suite, des planifications budgétaires et opérationnelles détaillées seront établies afin de maximiser l'utilisation des budgets disponibles. Les principaux défis identifiés par chacun des Centres locaux d'emploi, et tirés de leur planification, sont présentés ici.

CLE de Lévis, Chutes-de-la-Chaudière, Saint-Lazare et Sainte-Croix

- Mettre en place, sur la base du diagnostic organisationnel, une prestation de services aux individus qui tienne compte, notamment, d'un marché du travail performant, favorisant un achalandage important de personnes, particulièrement au CLE de Lévis.
- Affirmer (ou réaffirmer) notre mission et nos mandats face aux différents partenaires économiques et assurer un certain leadership local en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.
- Par suite du regroupement des services aux entreprises au CLE des Chutes-de-la-Chaudière, poursuivre la consolidation de l'équipe en place, afin d'assurer une prestation de services équitable et uniforme sur l'ensemble des territoires.

CLE de Sainte-Marie et Saint-Joseph

- Accentuer les activités relatives au service de placement en ligne, avec comme toile de fond la promotion du Placement et de l'Information sur le marché du travail (IMT) en ligne, les subventions salariales et la bonification des services internes et externes entourant cette priorité.
- Réorienter les achats locaux de cours à temps plein vers une formule de courte durée, par rapport aux programmes réguliers du ministère de l'Éducation.
- Accentuer le partenariat local en vue de favoriser l'entrée de femmes dans des métiers dits non traditionnels, au sein des entreprises manufacturières.

CLE de Saint-Georges et de Lac-Etchemin

- Restructurer (réorienter) des bassins de main-d'œuvre en provenance de secteurs fragilisés (ex. : vêtement et textile), en tenant compte du vieillissement et de la faible scolarité qui caractérisent une bonne partie de ces travailleurs et travailleuses.
- Créer des alliances avec les partenaires pour supporter la croissance (productivité) des entreprises manufacturières, qui doivent rapidement se réajuster pour faire face à la montée du dollar canadien par rapport à la devise américaine.
- Réorganiser le travail en prévision de deux départs à la retraite (perte d'expertise) et d'un départ pour raison de maternité (trois départs d'ici à l'été), afin d'assurer la relève et de consolider la prestation de services.

CLE de Thetford Mines

- Offrir aux chercheurs et chercheuses d'emploi une session de groupe portant sur le service de placement en ligne, dans l'objectif d'accroître le nombre d'inscriptions des travailleurs et travailleuses et ainsi favoriser l'appariement.
- Intégrer efficacement l'utilisation de l'information sur le marché du travail à la prestation de services, afin de bien desservir la clientèle et d'effectuer les bons choix d'intervention. Hausser le niveau de confiance en soi et de maîtrise de cet outil.
- Aider les employeurs à développer une image de marque comme employeurs de choix, pour attirer et retenir les services des jeunes diplômé(e)s et des travailleurs et travailleuses expérimentés.

CLE de Montmagny et de L'Islet

- Continuer l'implantation des services universels.
- Publiciser Placement en ligne et IMT en ligne.
- S'assurer de mettre en place des services adaptés aux besoins des personnes licenciées collectivement.
- Permettre de façon structurée un échange entre l'équipe des services aux entreprises et l'équipe des services aux individus.

5 Résultats visés

Afin de vérifier la portée de ses interventions, Emploi-Québec utilise des indicateurs qui viennent mesurer l'accessibilité des services (nombre de personnes aidées, nombre d'entreprises aidées, etc.), leur efficacité (taux de retour en emploi, etc.) ainsi que leur efficience (économies aux comptes de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi).

Le tableau 1 présente les indicateurs et les cibles régionales, tandis que le tableau 2 présente leur répartition selon les CLE.

Tableau 1

Indicateurs de résultats	Cibles régionales 2004-2005
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	9 200
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 432
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	5 751
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assistance-emploi	2 262
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	3 150
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 000
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	75 %
Nombre de nouvelles ententes de qualification	290
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	15 966
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par des mesures actives	198
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	5885
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 694
Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	848
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	55,1 %
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,5 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,8 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	51,6 %
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	13 700 000 \$
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 700 000 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7 000 000 \$

Tableau 2
INDICATEURS ET CIBLES DE RÉSULTATS 2004-2005

Indicateurs	L'Islet	Montmagny	St-Lazare	Lévis ⁵
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	585	739	747	1144
• Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	366	462	467	715
• Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assistance-emploi	139	231	168	384
• Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	179	229	202	566
• Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	52	85	71	182
• Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %
• Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	75 %	75 %	75 %	75 %
• Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	91	115	116	179
• Nombre de nouvelles ententes de qualification	18	23	24	36
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	491	750	1091	2911
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par des mesures actives	13	16	16	25
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	374	473	478	732
• Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	171	217	219	335
• Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	52	87	63	144
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	55,1 %	55,1 %	55,1 %	55,1 %
• Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,5 %	37,5 %	37,5 %	37,5 %
• Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,8 %	47,8 %	47,8 %	47,8 %
• Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	51,6 %	51,6 %	51,6 %	51,6 %
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	871 531 \$	1 100 997 \$	1 112 493 \$	1 703 493 \$
• Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	426 223 \$	538 444 \$	544 066 \$	833 095 \$
• Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	445 308 \$	562 553 \$	568 427 \$	870 398 \$

⁵ Ville de Lévis (arrondissement Desjardins).

(SELON LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI)

Les Chutes de-la-Chaudière⁶	Ste-Croix	Ste-Marie	St-Joseph	Lac- Etchemin	St-Georges	Thetford Mines	Total région
1249	663	662	451	513	1157	1291	9200
780	414	414	282	321	723	807	5751
212	115	141	96	94	286	396	2262
379	117	179	140	109	547	502	3150
128	68	52	39	38	126	159	1000
75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
194	103	103	70	80	180	201	1432
39	21	21	14	16	36	41	290
2960	1088	1442	783	298	2281	1873	15 966
27	14	14	10	11	25	28	198
799	424	423	288	328	740	826	5885
366	194	194	132	150	339	378	2694
79	43	53	36	35	107	148	848
55,1 %	55,1 %	55,1 %	55,1 %	55,1 %	55,1 %	55,1 %	55,1 %
37,5 %	37,5 %	37,5 %	37,5 %	37,5 %	37,5 %	37,5 %	37,5 %
47,8 %	47,8 %	47,8 %	47,8 %	47,8 %	47,8 %	47,8 %	47,8 %
51,6 %	51,6 %	51,6 %	51,6 %	51,6 %	51,6 %	51,6 %	51,6 %
1 859 246 \$	986 557 \$	985 739 \$	671 148 \$	764 322 \$	1 722 307 \$	1 922 166 \$	13 700 000 \$
909 266 \$	482 477 \$	482 077 \$	328 226 \$	373 793 \$	842 296 \$	940 037 \$	6 700 000 \$
949 980 \$	504 080 \$	503 662 \$	342 923 \$	390 530 \$	880 011 \$	982 129 \$	7 000 000 \$

Ville de Lévis (arrondissements Chutes-de-la-Chaudière-Ouest et Chutes-de-la-Chaudière-Est).

6 Planification budgétaire

Le budget du Fonds de développement du marché du travail pour 2004-2005, se situe à environ 25 542 400 \$. Cette somme inclut un montant de 1 114 900 \$ pour l'administration des contrats d'intégration au travail (CIT) gérés par Emploi-Québec.

Dans le cadre de la répartition régionale, un montant de 5 230 500 \$ est conservé dans l'enveloppe de la Direction régionale⁷. Une partie de cette somme sera ultérieurement redistribuée aux unités locales, selon les besoins. Le solde, soit 19 197 000 \$, est réparti entre les Centres locaux d'emploi selon le poids relatif de chaque MRC, tel que déterminé dans le modèle de répartition adopté. Le tableau 3 illustre cette répartition.

Tableau 3
Répartition budgétaire 2004-2005, région de la Chaudière-Appalaches

Enveloppe Chaudière-Appalaches		25 542 400\$
Enveloppe services régionalisés		5 230 500\$
Contrats d'intégration au travail (CIT)		1 114 900\$
Solde pour répartition locale		19 197 000 \$

CLE	Poids relatif selon le modèle de répartition	Répartition locale
L'Islet	6.36 %	1 220 929 \$
Montmagny	8.04 %	1 543 439 \$
Montmagny/L'Islet	14.40 %	2 764 368 \$
Saint-Lazare	8.12 %	1 558 796 \$
Lévis (ville de Lévis, arrondissement Desjardins)	12.43 %	2 386 187 \$
Chutes-de-la-Chaudière (ville de Lévis, arrondissements Chutes-de-la-Chaudière-Est et Chutes-de-la-Chaudière-Ouest)	13.57 %	2 605 033 \$
Ville de Lévis	26.00 %	5 283 361 \$
Sainte-Croix	7.20 %	1 382 184 \$
Sainte-Marie/Saint-Joseph	12.10 %	2 322 837 \$
Lac-Etchemin	5.58 %	1 071 193 \$
Saint-Georges	12.57 %	2 413 063 \$
Lac-Etchemin/Saint-Georges	18.15 %	3 484 256 \$
Thetford Mines	14.03 %	2 693 339 \$

⁷ L'enveloppe régionale inclut une réserve pour des projets de formation régionaux, des projets sectoriels régionaux, des ententes avec les ressources externes, tels les clubs de recherche d'emploi, les entreprises d'entraînement, les centres d'emploi agricole, etc.

La planification budgétaire 2004-2005

L'exercice de planification locale des activités en fonction des priorités régionales permet d'établir les intentions d'investissement du Fonds de développement du marché du travail selon la mesure. Ainsi, la région prévoit investir près de 90 % du budget disponible dans les mesures s'adressant aux individus et 10 % dans les mesures s'adressant aux entreprises.

L'analyse du marché du travail actuel laisse entrevoir certains événements qui risquent d'avoir des effets importants sur l'utilisation du Fonds de développement du marché du travail.

Ainsi, certains dossiers, tel celui des Industries Davie de Lévis, de même que la fermeture annoncée de l'entreprise Whirlpool de Montmagny, exigeront des dépenses qui pourraient excéder le potentiel d'investissement des Centres locaux d'emploi et de la région.

Annexes

A Orientations nationales

B Membres du Conseil régional des partenaires
du marché du travail

C Centres locaux d'emploi, région de la
Chaudière-Appalaches

A Orientations nationales

I Assurer une insertion maximale en emploi des personnes en situation de chômage

Avec comme axes d'intervention :

- *Intervenir rapidement auprès des personnes qui risquent de voir leur chômage se prolonger, afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre;*
- *Maximiser la contribution de l'information sur le marché du travail et du service de placement à l'insertion des chômeurs dans les postes vacants.*

II Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion, afin d'assurer leur meilleure intégration au marché du travail

L'axe d'intervention touchant cette orientation vise à :

- *Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi afin de soutenir leur intégration au marché du travail. Ces groupes sont les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés de 45 ans ou plus, les personnes immigrantes nouvellement arrivées, les minorités visibles, les personnes handicapées et les personnes judiciairisées.*

III Renforcer la capacité des entreprises de maintenir et de créer des emplois par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre

Avec comme axes d'intervention :

- *Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail;*
- *Renforcer la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment technologiques, commerciaux et démographiques, augmenter leur taux de survie, maintenir les emplois et soutenir la création d'emplois.*

IV Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyennes et aux citoyens.

Avec comme axes d'intervention :

- *Former le personnel;*
- *Développer l'information de gestion et les indicateurs de résultats et de performance;*
- *Accroître l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant au niveau stratégique qu'opérationnel;*
- *Renforcer le partenariat;*
- *Réaliser des évaluations des mesures et des services d'Emploi-Québec;*
- *Soutenir la planification régionale et locale;*
- *Améliorer la planification, la gestion et le contrôle budgétaires.*

B Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE

CÔTÉ, Michel
CLSC CHSLD de la MRC de Montmagny
Confédération des syndicats nationaux (CSN)

QUIRION, Louise
Centre hospitalier l'Assomption
Confédération des syndicats nationaux (CSN)

MORIN, Jean-Denis
Président
Fédération de l'UPA de la Beauce

COURTEAU, Denis
Vice-président du Conseil régional
Fédération des travailleurs/ses du Québec (FTQ)

GODBOUT, Yves
Président du syndicat, Agrinove
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

MARCOUX, Yves
Syndicat international des travailleurs/ses de la
boulangerie, confiserie, tabac et meunerie
Fédération des travailleurs/ses du Québec (FTQ)

MEMBRES REPRÉSENTANT LES EMPLOYEURS

CIMON, Raymond
Président du Conseil régional
Superviseur du personnel,
Opérations Black Lake, LAB Chrysotile inc.

BUSQUE, Patrick
Chef des ressources humaines
Groupe Procycle inc.

GAGNON, Daniel
Président-directeur général
Carsona

NADEAU, France
CLD de la MRC de Lotbinière

LATULIPPE, Lise

MEMBRES REPRÉSENTANT LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET MEMBRES ISSUS DES MILIEUX DE LA FORMATION

TURCOTTE, Denise
Vice-présidente du Conseil régional
Directrice générale
Carrefour Jeunesse-Emploi de Desjardins

LAFLEUR, Nicole
Directrice générale
Cégep de Lévis-Lauzon

BÉGIN, Claire
Enseignante
École secondaire Les Etchemins
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

THIVIERGE, André
Directeur général
Collège de la région de l'Amiante

LANGLOIS, Denis
Président
Commission scolaire de l'Amiante

VALLIÈRES, Luce
Directrice générale
SEMO Chaudière-Appalaches

PELLETIER, Denise, secrétaire du Conseil régional
Directrice régionale, Emploi-Québec

MEMBRES OBSERVATEURS

PAINCHAUD, Claude
Responsable des dossiers de formation
professionnelle
Ministère de l'Éducation

GIGUÈRE, Paul
Directeur régional
Ministère du développement économique et
régional (Industrie et Commerce)

C Centres locaux d'emploi, région de la Chaudière- Appalaches

Centre local d'emploi Les Chutes-de-la-Chaudière

1100, boul. de la Rive-Sud, bureau 210
Saint-Romuald (Québec) G6W 5M6
Tél. : (418) 839-0717 ou 1 800 626-8055
Téléc. : (418) 839-2051

Directrice E-Q : Guylaine Bilodeau
Directeur adjoint E.-Q. : Yvan Nadeau, par
intérim

Centre local d'emploi de Lac-Etchemin

1554, route 277, bureau 1
Lac Etchemin (Québec) G0R 1S0
Tél. : (418) 625-6801 ou 1 866 825 2640
Téléc. : (418) 625-5410

Directrice E-Q : Jacynthe Veilleux

Centre local d'emploi de L'Islet

205, 5^e Avenue, C.P. 247
L'Islet (Québec) G0R 2C0
Tél. : (418) 247-3954 ou 1 800 663-2226
Téléc. : (418) 247-5409

Directrice E-Q : Diane Jacques

Centre local d'emploi de Lévis

1200, boul. Alphonse-Desjardins, bureau
200
Lévis (Québec) G6V 9N2
Tél. : (418) 835-1500 ou 1 800 561-4380
Téléc. : (418) 833-8307

Directrice E-Q : Guylaine Bilodeau
Directeur adjoint E.-Q. : Yvan Nadeau, par
intérim

Centre local d'emploi de Montmagny

116, rue Saint-Jean-Baptiste Ouest
Montmagny (Québec) G5V 3B9
Tél. : (418) 248-0163 ou 1 800 663-2106
Téléc. : (418) 248-2481

Directrice E-Q : Diane Jacques

Centre local d'emploi de Sainte-Croix

6331, rue Principale
Sainte-Croix (Québec) G0S 2H0
Tél. : (418) 926-3580 ou 1 800 663-2127
Téléc. : (418) 926-3128

Directrice E-Q : Guylaine Bilodeau
Directeur adjoint E.-Q. : Yvan Nadeau, par
intérim

Centre local d'emploi de Sainte-Marie

1037, boul. Vachon Nord
Sainte-Marie (Québec) G6E 1M4
Tél. : (418) 386-8784 ou 1 877 322-6585
Téléc. : (418) 386-8788

Directeur E-Q : Bernard Marquis

Centre local d'emploi de Saint-Georges

11500, 1^{re} Avenue Est
Saint-Georges (Québec) G5Y 2C3
Tél. : (418) 228-9711 ou 1 800 463-3024
Téléc. : (418) 228-5554

Directrice E-Q : Jacynthe Veilleux

Centre local d'emploi de Saint-Joseph

1115, avenue du Palais
Saint-Joseph (Québec) G0S 2V0
Tél. : (418) 397-4391 ou 1 800 663-0223
Téléc. : (418) 397-6452

Directeur E-Q : Bernard Marquis

Centre local d'emploi de Thetford Mines

693, rue Saint-Alphonse Ouest
Thetford Mines (Québec) G6G 3X3
Tél. : (418) 334-2500 ou 1 800 567-5592
Téléc. : (418) 334-2504

Directrice E-Q : Chantal Sylvain

Centre local d'emploi de Saint-Lazare

100, Mgr Bilodeau, rez-de-chaussée
Saint-Lazare (Québec) G0R 3J0
Tél. : (418) 883-3307 ou 1 800 663-0351
Téléc. : (418) 883-4166

Directrice E-Q : Guylaine Bilodeau
Directeur adjoint E.-Q. : Yvan Nadeau, par
intérim

Direction régionale d'Emploi-Québec

5130, boul. de la Rive-Sud, bureau 300
Lévis (Québec) G6V 9L3
Tél. : (418) 838-2605 ou 1 800 463-5907
Téléc. : (418) 833-0726
Internet : emploiquébec.net

Directrice : Denise Pelletier

***Direction de la planification et du
partenariat***

Directrice : Andrée Morin

***Direction du support aux opérations et
du développement opérationnel***

Directeur par intérim : Denis Papillon