

**BILAN DES RÉALISATIONS
D'EMPLOI-QUÉBEC BAS-SAINT-LAURENT**

REGARD SUR L'ANNÉE 2004-2005

**Direction de la planification et du partenariat
Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent**

Novembre 2005

BILAN DES RÉALISATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC BAS-SAINT-LAURENT

ANNÉE 2004-2005

Préambule :

Le contenu du présent rapport relève de la responsabilité de la Direction régionale d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent. Cette responsabilité impose l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité de l'information et des données qui y sont présentées à des fins de reddition de compte.

Tout au cours du dernier exercice financier, Emploi-Québec a maintenu des moyens de gestion et de contrôle, de façon à garantir l'atteinte de ses objectifs, notamment par :

- des directives et des activités de formation à l'intention du personnel effectuant la saisie ou le traitement de données;
- des activités de contrôle et de conformité aux divers échelons de l'organisation;
- un site intranet rendant accessible l'information de gestion de nature opérationnelle et financière;
- un outil de planification et de suivi budgétaire destiné aux différents intervenants;
- la production régionale mensuelle d'un tableau de bord des résultats.

Le présent bilan décrit fidèlement la mission, les services et la clientèle d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent. Il couvre les principales activités de cette dernière et présente les résultats les plus pertinents de ses interventions.

1. Mission

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'œuvre et de lutter contre le chômage dans une perspective de développement économique et social.

Ainsi, Emploi-Québec participe à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Elle offre ses services en visant la préparation à l'emploi, l'insertion et le maintien en emploi, la stabilisation de l'emploi et la création d'emplois. De plus, elle favorise l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre, qui soit qualifiante et transférable.

1.1 Clientèle

Emploi-Québec offre des services universels à l'ensemble de la population et des entreprises québécoises ainsi que des services spécialisés aux individus et aux employeurs, en fonction de l'évaluation de leurs besoins propres et en tenant compte des ressources dont elle dispose.

1.2 Mesures et services

Les services universels de base offerts aux individus et aux employeurs sont les suivants :

- L'accueil et l'entrevue initiale, pour la détermination des besoins des individus en regard du marché du travail.
- L'information sur le marché du travail, qui contribue à faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en rendant disponible l'information pertinente et utile à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux réseaux d'enseignement et aux organismes travaillant au développement de l'économie, de la main-d'œuvre et de l'emploi.
- Les services de placement qui contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail, en donnant accès à des occasions d'emploi et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour pourvoir les postes vacants.

Des services plus spécialisés sont offerts par Emploi-Québec aux personnes et aux employeurs qui ont des besoins particuliers, notamment :

Les services et les mesures offerts aux individus comprennent :

- l'analyse des besoins et la détermination d'un plan d'action personnalisé;
- l'orientation professionnelle;
- l'aide à la recherche active d'emploi;
- les activités de formation;
- les expériences en milieu de travail;
- la Subvention salariale pour favoriser l'embauche;
- le Supplément de retour au travail;
- le Soutien au travail autonome;
- la mesure Jeunes volontaires;
- le Programme d'apprentissage¹;
- le Programme d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementée.

¹ Le régime actuel de qualification sera éventuellement intégré au nouveau dispositif de développement et de reconnaissance des compétences.

Les services offerts aux employeurs comprennent, entre autres :

En matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail, les services offerts aux employeurs portent notamment sur :

- l'aménagement et la réduction du temps de travail;
- la formation du personnel;
- la mise en place de comités de concertation dans les entreprises;
- l'aide financière et technique pour allonger de manière récurrente la durée d'emploi des travailleurs dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et pour régler les problèmes liés au travail à temps partiel ou précaire;

L'intervention d'Emploi-Québec porte également sur la promotion et l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et gère le Fonds national de formation de la main-d'œuvre, sous l'autorité de la Commission des partenaires du marché du travail. Dans le cadre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, Emploi-Québec soutient également le développement et la mise en œuvre du Programme d'apprentissage et, de concert avec les partenaires du marché du travail et du développement économique, favorise et soutient le développement et la consolidation de l'économie sociale et de l'entrepreneuriat.

2. Le marché du travail au Bas-Saint-Laurent en 2004

Au Québec, en 2004, l'emploi a crû de 1,5 %, une croissance semblable à celle de 2003 (1,6 %) mais inférieure aux 3,4 % de 2002. Pour le Québec, il s'agissait d'une huitième année consécutive de croissance positive de l'emploi alors qu'au Bas-Saint-Laurent l'emploi a évolué en dents de scie, les gains et les pertes ayant alterné. Cette progression pour la dernière année a représenté 55 000 emplois supplémentaires pour la région. Le taux de chômage, quant à lui, s'est fixé à 8,9 %, légèrement à la baisse par rapport à l'année précédente (9,1 %) à cause d'une croissance de la population active moins forte que celle de l'emploi.

L'année 2004 : un sommet pour les indicateurs du marché du travail du Bas-Saint-Laurent

Malgré la situation toujours fragile dans l'industrie forestière et la crise de la vache folle, la relance des travaux de construction et la bonne conduite des activités de la plupart des secteurs de l'économie régionale ont hissé l'emploi au Bas-Saint-Laurent à 94 300, soit 5 800 postes de plus que le précédent maximum historique qui remonte à 2001, année où le marché du travail comptait 88 400 postes. Des domaines d'activité tels la métallurgie, les nouvelles technologies de l'information, le tourisme et le domaine maritime affichent une image positive. Le bilan du marché du travail régional a permis au taux de chômage de se fixer sous les 10 % pour la première fois de l'histoire régionale. Au Québec, au cours des dix dernières années, l'emploi n'a cessé de croître : il s'y est additionné plus de 604 000 emplois. Au Bas-Saint-Laurent, le marché du travail évolue en pointes successives car l'emploi n'a crû qu'en 1994, 1995, 1999, 2001, 2003 et 2004. Malgré ce fait, un peu plus de 15 000 emplois ont vu le jour pendant cette période et la performance du marché du travail de la région au cours des dernières années a permis un rattrapage de ses indicateurs comparativement à ceux du Québec.

Tableau 1. Principaux indicateurs du marché du travail 2004, 2003 et 2002

	Ensemble du Québec					Bas-Saint-Laurent				
	2004	2003	Var % 04-03	2002	Var % 04-02	2004	2003	Var % 04-03	2002	Var % 04-02
Population 15 ans et plus ('000)	6 118,8	6 083,5	0,6	6 033,4	1,4	167,0	167,2	-0,1	167,9	-0,5
Population active ('000)	4 048,4	4 016,5	0,8	3 929,9	3,0	104,2	97,8	6,5	92,6	12,5
Emploi ('000)	3 704,6	3 649,9	1,5	3 592,7	3,1	94,3	87,9	7,3	82,7	14,0
Chômeurs ('000)	343,8	366,6	-6,2	337,2	2,0	9,8	9,9	-1,0	9,9	-1,0
Taux d'activité	66,0	66		65,1		62,4	58,5		55,2	
Taux de chômage	8,9	9,1		8,6		9,4	10,1		10,7	
Taux d'emploi	60,1	60		59,5		56,4	52,6		49,3	

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada

Le taux de chômage régional de l'année 2004 est estimé à 9,4 %, soit le plus faible de l'histoire. En 1999, le taux de chômage avait affiché 10,2 % et, en 2003, 10,1 %. À remarquer que, depuis six ans, le taux de chômage du Bas-Saint-Laurent oscille entre 10 % et 11 %, ce qui reflète, toute proportion gardée, un marché du travail assurément moins fragile qu'auparavant.

Toutefois, il faut garder à l'esprit que, malgré la vitalité économique qui engendre un épisode favorable pour le marché du travail de la région, celui-ci recèle certaines faiblesses. En effet, malgré que le taux d'emploi ait augmenté de près de 4 points de pourcentage, il demeure le 4^e plus faible du Québec. De plus, une lecture des principales informations qui décrivent la situation du Bas-Saint-Laurent comparée à celle du Québec illustre certaines disparités. En effet, nous constatons que, d'une part, la population de la région représente 2,8 % de celle du Québec et que, d'autre part, l'emploi de la région ne compte que pour 2,5 % de celui de la province. Nous constatons également que la part des prestataires de l'assurance-emploi de la région s'élève à 5,0 % de ceux de l'ensemble du Québec.

2.1 Les marchés du travail au Bas-Saint-Laurent en 2004

Pour décrire les marchés du travail locaux, nous nous référons habituellement aux données du dernier recensement. Celles-ci fournissent l'ensemble des indicateurs du marché du travail.

Tableau 2. Indicateurs du marché du travail – Année 2004

	Kamour.	Témis.	RDL	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BSL
Population 15 ans et +	18 070	18 035	25 910	8 090	42 725	15 395	18 650	15 775	162 650
Population active	10 595	10 010	16 195	4 125	27 340	8 350	10 550	8 595	95 755
Emploi	9 605	8 440	14 665	3 490	24 330	7 050	8 645	6 860	83 080
Chômeurs	990	1 570	1 525	630	3 010	1 300	1 905	1 735	12 670
Taux de chômage	9,3	15,7	9,4	15,3	11,0	15,6	18,1	20,2	13,2
Taux d'activité	58,6	55,5	62,5	51,0	64,0	54,2	56,6	54,5	58,9
Taux d'emploi	53,2	46,8	56,6	43,1	56,9	45,8	46,4	43,5	51,1

Comme les informations du recensement datent, elles ne peuvent pas donner un aperçu de l'impact de la conjoncture (évolution annuelle) sur ces espaces sous-régionaux; nous avons donc recours aux données sur les prestataires de l'assurance-emploi, pour nous fournir une indication de l'évolution annuelle du chômage.

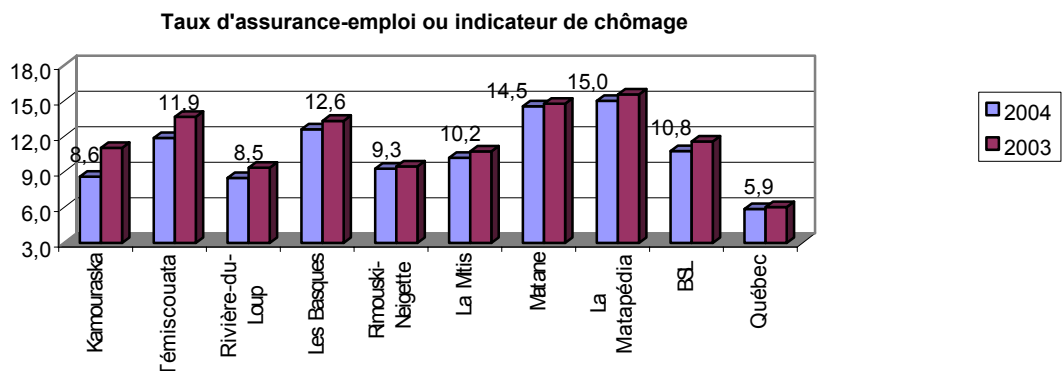
Le taux d'assurance-emploi ou l'indicateur de chômage

L'évolution des prestataires de l'assurance-emploi et du taux d'assurance-emploi nous montre que la région n'est pas homogène et que le marché du travail se comporte différemment selon les MRC qui la composent. En moyenne, en 2004, il y avait, au Bas-Saint-Laurent, 14 664 prestataires de l'assurance-emploi, soit 7,0 % de moins qu'un an auparavant. Malgré que toutes les MRC voient leur nombre de prestataires diminuer, des baisses plus significatives s'observent dans Kamouraska, Témiscouata et Rivière-du-Loup alors que les plus faibles variations annuelles se retrouvent dans les MRC de Matane et Rimouski-Neigette.

Tableau 3. Prestataires de l'assurance-emploi - moyennes annuelles

	Kamour.	Témis.	RDL	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BSL	QUÉBEC
Nombre (2004)	1 281	1 787	1 845	808	3 416	1 300	2 255	1 972	14 664	292 595
Taux	8,6	11,9	8,5	12,6	9,3	10,2	14,5	15,0	10,8	5,9
Nombre (2003)	1 642	2 055	2 033	853	3 482	1 370	2 291	2 041	15 767	299 648
Taux	11,0	13,7	9,3	13,3	9,5	10,7	14,8	15,5	11,6	6,0
Var. (%) 03-04	-22,0	-13,1	-9,3	-5,3	-1,9	-5,1	-1,6	-3,4	-7,0	-2,4

En mettant en relation le nombre de prestataires de l'assurance-emploi et la population en âge de travailler, soit les 15-64 ans, nous obtenons un indicateur de chômage, à ne pas confondre avec le taux de chômage officiel de Statistique Canada. Cet indicateur, le taux d'assurance-emploi, est de 10,8 % au Bas-Saint-Laurent contre 5,9 % au Québec; en 2003, il était de 11,5 %.



Les MRC rurales, où l'on retrouve le plus d'activités liées aux ressources naturelles, dont la foresterie, sont confrontées à un niveau de chômage plus important. En effet, le taux d'assurance-emploi est plus élevé dans La Matapédia (15,0 %), Matane (14,5 %), Les Basques (12,6 %) et Témiscouata (11,9 %). Cette dernière MRC enregistrait dans le passé un taux plus élevé. En 2004, est survenue une importante baisse de prestataires, ce qui a permis au taux de se rapprocher de la moyenne régionale.

Les MRC urbaines, soit celles de Rimouski-Neigette et de Rivière-du-Loup, présentent un niveau de chômage inférieur à la moyenne régionale. Le taux d'assurance-emploi s'y établit à 8,5 % dans Rivière-du-Loup et à 9,3 % dans Rimouski-Neigette. La MRC de Kamouraska, un territoire fortement tributaire de l'entreprise majeure qu'est Bombardier, se présente avec le 2^e meilleur taux de la région, soit 8,6 %. Il est à souligner que les deux MRC les plus à l'ouest de la région ont présenté un marché du travail plus performant au cours des années 2003 et 2004, de telle sorte qu'elles obtiennent les indicateurs de chômage les plus bas du Bas-Saint-Laurent. Cette position avait déjà été occupée par la MRC de Rimouski-Neigette il y a quelques années. Dans La Mitis, c'est surtout l'exode de la population, probablement en quête d'un emploi, qui maintient le taux de chômage à un niveau plus bas (10,2 %) que ce à quoi nous aurions pu nous attendre.

Les problématiques du marché du travail se vivent avec une acuité différente dans les MRC de la région. Par exemple, si le taux de chômage d'une MRC est plus élevé que celui de l'ensemble de la région, celui des jeunes le sera également et, dans ce cas, la situation sera d'autant plus alarmante. Au niveau de l'activité économique, la concentration des secteurs dits saisonniers sur un territoire y influence forcément le taux de chômage en lien avec ces domaines d'activité. Ces éléments nous rappellent l'existence de **disparités économiques persistantes entre les MRC** du Bas-Saint-Laurent.

Une étude plus approfondie de la dépendance de la population aux régimes du soutien du revenu et de la présence de secteurs performants et/ou vulnérables qui influencent la répartition de l'emploi dans les MRC peuvent illustrer ces disparités. Ainsi, nous utilisons la part relative de la population, de l'emploi et des prestataires, de l'assurance-emploi comme de l'assistance-emploi, à travers les MRC du Bas-Saint-Laurent à titre d'indicateur de disparité.

Tableau 4. Répartition territoriale de certains indicateurs

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BSL
Population %	11,2	11,2	15,9	4,9	26,1	9,6	11,2	9,9	100
Emploi %	11,6	10,2	17,7	4,2	29,3	8,5	10,4	8,3	100
Assurance-emploi %	8,7	12,2	12,6	5,5	23,3	8,9	15,4	13,4	100
Assistance-emploi %	9,2	10,7	12,7	5,2	22,7	13,2	14,7	11,5	100

En comparant la part relative des indicateurs apparaissant au tableau précédent, une différence notable apparaît. Certaines MRC comptent proportionnellement plus d'emplois que leur population; règle générale, celles-ci se retrouvent avec moins de personnes qui recourent aux prestations de l'État, que ce soit celles de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi. Les MRC de Rimouski-Neigette, de Rivière-du-Loup et de Kamouraska illustrent parfaitement cette situation.

Les autres MRC de la région se retrouvent dans un contexte où l'emploi demeure sous-représenté par rapport à la population de leur territoire. Les plus grands écarts touchent La Matapédia, La Mitis et le Témiscouata. Dans quatre sur cinq de ces MRC, la présence importante de prestataires de l'assurance-emploi se remarque, notamment dans La Matapédia et Matane. Dans La Mitis, c'est la présence de prestataires de l'assistance-emploi qui saute aux yeux, et dans une moindre mesure, on retrouve le même phénomène dans Matane et La Matapédia.

Ce qui est remarquable dans le cas de La Mitis, c'est que le manque d'emploi se traduit uniquement par une présence proportionnellement plus élevée de la clientèle de l'assistance-emploi et non pas de celle de l'assurance-emploi comme dans les autres MRC. Notons que la situation dans Les Basques et La Mitis est pondérée par un taux d'émigration particulièrement élevé. Soulève aussi notre attention, le fait que, dans le Témiscouata, le sous-emploi se traduit essentiellement par la présence de prestataires de l'assurance-emploi tandis que la clientèle de l'assistance-emploi y est représentée proportionnellement moins que la population.

3. Les faits marquants du Plan d'action régional 2004-2005 et de l'utilisation des services et mesures d'Emploi-Québec pour la région Bas-Saint-Laurent

3.1 L'exercice du plan d'action régional (PAR) et des plans d'action locaux (PAL)

En premier lieu, il nous apparaît important de souligner que, dans l'exercice de planification stratégique qu'est le Plan d'action régional (PAR), nous avons poursuivi notre démarche de simplification et de clarification de son contenu, notamment en ce qui regarde les stratégies d'intervention et les propositions d'actions s'y rattachant. Il est important de noter que le principe de pluriannualité s'appliquait sur les différents éléments de problématique qui ont guidé la détermination des différentes stratégies d'intervention du PAR. Aussi, de sérieux efforts de rapprochement ont été poursuivis afin que le contenu du PAR soit connecté à la réalité du contenu des Plans d'action locaux.

En respect des axes d'intervention inscrits dans le PAR de l'année 2004-2005, nous portons à l'attention du lecteur les principales actions et activités qui ont été effectuées en support aux opérations courantes des Centres locaux d'emploi (CLE) :

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

- En 2003-2004 nous avons amorcé le développement du site Internet portant sur l'information sur le marché du travail (IMT) dans lequel on retrouvait déjà quelques publications telles les éditions périodiques du *Bulletin régional sur le marché du travail*, *Les MRC en quelques mots et chiffres* et les *Perspectives professionnelles régionales*. En 2004-2005, nous avons continué à peaufiner ces publications et y avons ajouté d'autres documents tels que *Regard sur le marché du travail*, les *Professions en demande* et la liste des *Options en déficit d'inscription offrant des perspectives d'emploi intéressantes*. Rappelons que l'objectif visé par le site IMT en ligne est de rendre les informations disponibles, non seulement aux clientèles bénéficiaires des mesures de soutien du revenu (assurance-emploi et assistance-emploi), mais également, à l'ensemble de la population, notamment aux personnes en situation de réorientation de carrière, à celles qui désirent retourner sur le marché du travail et aux nouveaux arrivants.
- Nos relations avec le monde de l'Éducation et visant à rejoindre la clientèle scolaire se sont poursuivies, notamment en diffusant de l'information aux responsables de l'information scolaire et professionnelle dans les écoles.
- Le début de cette année financière fut marqué également par la poursuite de la tournée des CLE afin de finaliser la présentation de la nouvelle session de groupe d'information sur le marché du travail. Lors de cette tournée, il y a eu également un suivi de l'intégration des concepts IMT et de l'habileté du personnel à naviguer sur le site IMT en ligne.
- En mai 2004, nous avons concrétisé un partenariat avec quatre Centres locaux de développement (Kamouraska, Les Basques, La Mitis et La Matapédia), RHDCC (Ressources humaines et Développement des compétences Canada) et nos huit CLE pour l'achat de licences LIC (Liste des industries et commerces) pour l'obtention d'une liste d'entreprises complète et à jour. Nous avons également travaillé à la mise à jour des données que contient cette banque (doublons, entreprises sans emploi ou sans code SCIAN, etc.) Ce travail se poursuit toujours.
- Nous avons établi plus de contacts auprès d'entreprises afin de mieux connaître certains besoins en main-d'œuvre. De plus, certains CLE ont développé une chronique radiophonique quotidienne sur les emplois disponibles et/ou utilisé la presse écrite au besoin afin de promouvoir, auprès de groupes et d'entreprises ciblés, l'utilisation de notre service de *Placement en ligne*.
- Nous avons apporté de nouvelles précisions dans les ententes de services avec les Ressources externes afin que celles-ci fassent la promotion des emplois disponibles auprès de la clientèle et l'incitent à utiliser les services en ligne d'Emploi-Québec ou à participer à des événements publics sur l'emploi.

2^{ème} axe d'intervention : Intervenir auprès des personnes qui risquent de voir leur période sans emploi se prolonger afin d'assurer leur insertion durable en emploi

- L'entente ad hoc avec RHDCC pour la référence de prestataires exposés à une période de chômage sans prestations, période communément appelé « trou noir », n'a pas été reconduite en 2004-2005, les résultats obtenus au terme des trois années d'expérimentation s'étant avérés assez mitigés, tant au chapitre du taux de présence qu'à celui du nombre de personnes engagées dans une démarche d'amélioration de l'employabilité. Ce constat a amené la direction régionale à recommander aux CLE d'inclure dans l'entente de repérage habituelle, les prestataires se qualifiant avec le nombre minimal d'heures requis et de mettre fin à l'entente ad hoc.
- Pour ce qui est du système de repérage en tant que tel, nous avons ajouté un critère visant la référence de personnes selon le nombre d'heures travaillées et dont il est question au paragraphe précédent. Nous avons également expérimenté une approche de repérage auprès des prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail, selon leur expérience de travail, tout en maintenant l'approche repérage au moment du dépôt de la demande de prestations.
- Une formation visant à développer les compétences pour intervenir auprès des personnes réticentes à s'engager dans une démarche de recherche d'emploi ou d'amélioration d'employabilité a été dispensée à l'ensemble de nos agent(e)s d'aide à l'emploi. Les objectifs consistaient à comprendre le phénomène de réticence, à en reconnaître les manifestations, à diversifier les modes d'intervention et à adapter ceux-ci en fonction des causes de cette réticence.
- Une formation a aussi été donnée à des représentant(e)s de chaque CLE et de certaines de nos Ressources externes sur la rédaction de curriculum vitae et des lettres de présentation afin que ceux-ci ou celles-ci soient mieux en mesure de juger de la qualité de ces documents utilisés par la clientèle.

3^{ème} axe d'intervention : Porter une attention particulière aux personnes défavorisées des groupes ciblés sur le plan de l'emploi

- L'année 2004-2005 fut une année de poursuite de nos interventions en formation de base dans l'ensemble de nos CLE. Encore cette année, plus de 50 % de nos efforts ont été consentis à l'atteinte de cet objectif, tant par l'achat de services que dans le support aux individus.
- Nous avons participé à deux campagnes sur la promotion, d'une part de la formation professionnelle et technique, et d'autre part, sur la participation des adultes en formation.
 - Campagne *Tout pour réussir*.
 - Campagne *Semaine québécoise des adultes en formation*.
- La majorité de nos CLE ont investi des énergies pour l'accompagnement de nos client(e)s, en offrant un support professionnel et en signant des ententes favorisant l'accompagnement psychosocial dans les Centres de formation en formation générale et en formation professionnelle.
- Nous nous sommes associés dans un vaste programme sur le recyclage de la main-d'oeuvre (redéfinition du travail forestier) qui vise à évaluer la transférabilité des compétences dans le domaine forestier. Ce programme s'échelonne sur plusieurs années et Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent en sera un partenaire majeur.
- Nous avons conclu quelque 40 ententes avec les treize Ressources externes en employabilité du Bas Saint-Laurent et quelques autres partenaires. En plus de référer à des services réguliers, certaines ententes ont été conclues pour répondre à des besoins de clientèles spécifiques. Au nombre des dispensateurs de services réguliers d'aide à l'emploi, on retrouve les clubs de recherche d'emploi et d'autres ressources dispensant des stratégies à ce chapitre, fournissant des services de conseillers d'orientation, des services d'aide à la rédaction de CV, des ateliers sur différents aspects de la recherche d'emploi, des services spécialisés pour clientèles spécifiques (personnes handicapées, 45 ans et plus, femmes, immigrants et ex-judiciarisés) ainsi que les entreprises d'entraînement.
- Certaines des ententes conclues cette année pour répondre à des besoins spécifiques rejoignent principalement les jeunes et les personnes handicapées. Ainsi :
 - Dans La Matapédia, un service d'aide à l'emploi spécifique pour les jeunes a été mis à l'essai, de même qu'un projet de préparation à l'emploi pour des client(e)s aux prises avec des problèmes sévères de santé mentale.

- Dans le Témiscouata, un projet de préparation à l'emploi pour des jeunes a été reconduit en raison des bons résultats obtenus. Les jeunes développent leur savoir-être et leur savoir-faire par des activités en lien avec l'opération d'un comptoir de vente de livres, CD's et jouets usagés et l'exploitation d'un café Internet.
 - Dans Rivière-du-Loup, on a testé la formule d'un projet de préparation à l'emploi pour personnes handicapées qui est utilisée depuis quelques années par le CLE Rimouski-Neigette. C'est un nouveau partenaire qui dispense les services en collaboration avec le Service spécialisé de main-d'œuvre La Rescousse du KRTB.
 - Dans Rimouski-Neigette, notons la contribution du groupe Ficelles qui a développé, avec Accueil Bas-Saint-Laurent, un volet d'intervention spécifique auprès des immigrants visant entre autres leur intégration culturelle et leur intégration à l'emploi de même que la contribution du groupe Transition Plus, qui a développé une approche d'intervention spécifique s'adressant aux ex-judiciarisés.
 - Dans Rimouski-Neigette, le Kamouraska, La Matapédia et le Témiscouata, dans le cadre de l'axe Projets de préparation à l'emploi, Emploi-Québec finance certains frais des projets Maraîchers du cœur. Ces projets, financés principalement par RHDCC, permettent à des jeunes de mieux se connaître, développer leur savoir-être et leur savoir-faire et se faire un plan d'action quant à leur avenir.
- Les mesures Insertion sociale et Subventions salariales continuent de fonctionner de façon habituelle. La seconde a cependant « fait des petits » à Emploi-Québec par l'implantation du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). De plus, certaines formules explorant le jumelage de Subventions salariales avec d'autres mesures comme les Services d'aide à l'emploi et les Projets de préparation à l'emploi sont en expérimentation sur deux territoires. Bien que nos mesures n'aient pas été initialement conçues pour être jumelées, cette façon de faire répond à un besoin particulier.
 - Une formation sur l'accompagnement de la clientèle en démarche de recherche d'emploi ou en développement d'employabilité a été élaborée en région et dispensée aux agents d'aide à l'emploi du CLE Rimouski-Neigette à la demande de sa gestionnaire.
 - Une analyse des pratiques en cours dans les CLE a amené la région à recommander d'accroître l'accompagnement de la clientèle, particulièrement celle de l'assistance-emploi et celle en démarche de recherche d'emploi. Nous avons travaillé et travaillons toujours à faire préciser la réglementation relative à l'assiduité administrée par les CLE à l'endroit des participants à la Mesure de formation.
 - Sous la maîtrise d'œuvre de l'organisme Transition Plus, nous avons contribué financièrement avec RHDCC, la Société d'aide au développement des collectivités de la Neigette et la députée de Rimouski, Madame Solange Charest, à la réalisation d'un mini DVD intitulé *Le monde change... L'expérience l'enrichit*, lequel servira d'outil de sensibilisation sur les impacts sur le marché de l'emploi du vieillissement de la population.
 - Le domaine des métiers non traditionnels s'avère un de nos champs d'investigation principaux. Ainsi, dans le Bas-Saint-Laurent, nous avons analysé l'évolution de la présence des femmes sur le marché du travail selon les deux derniers recensements (1996 et 2001) ainsi que leurs niveaux de revenu dans les professions non traditionnelles, scientifiques ou technologiques offrant de bonnes perspectives professionnelles. À la lumière de ces données et avec des partenaires ciblés (Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Conseil du statut de la femme, Conférence régionale des élus, Table de concertation des groupes de femmes), nous avons convenu unanimement de l'importance de trouver une façon stratégique d'impliquer les jeunes filles dans la diversification de leurs choix professionnels avec le support de leur milieu, notamment celui des parents. De plus, nous avons contribué à la sélection des candidates au concours régional *Chapeau, les Filles!* et remis des bourses à certaines d'entre elles.

4^{ème} axe d'intervention : Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises

- Nous avons accentué nos efforts de sensibilisation auprès de la communauté d'affaires et des employeurs de notre région en mettant l'accent sur la nécessité pour eux de s'investir dans la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre, face au vieillissement de la population. Le tout s'est traduit par une série de rencontres et d'allocutions dans nos MRC.
- En octobre 2004, les conseillers et conseillères en développement de la main-d'œuvre ont reçu une formation d'une durée de quatre jours sur la gestion des ressources humaines dont un volet d'une journée sur la gestion prévisionnelle des ressources humaines, la GPRH, portant notamment sur la définition, les bénéfices, les contraintes, les obstacles et les conditions de succès de cet aspect de la gestion des ressources. Ont également été identifiés les secteurs où l'on retrouve une importante demande de main-d'œuvre, ceux où une demande de remplacement est prévisible, les problèmes qui découlent de cet état de situation, les solutions possibles pour les amenuiser et l'accompagnement qui peut être offert à l'entreprise dans sa démarche de GPRH.
- En 2004-2005, nous avons été associés aux travaux de L'Observatoire de la foresterie du Bas-Saint-Laurent qui a publié, en juillet 2004, le *Rapport sur l'état de la situation de la forêt privée du Bas-Saint-Laurent*.
- Un portrait sectoriel, professionnel et éducationnel de la MRC Rimouski-Neigette a été réalisé pour la Foire des villages tenue à Montréal dans le but d'attirer de futurs travailleurs dans cette MRC.
- Nous poursuivons le développement de ZOOM-Professions MRC, avec le CLE de Rivière-du-Loup et la Table des partenaires de sa MRC et amorçons des travaux visant à étendre éventuellement l'utilisation de cet outil à d'autres CLE.

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

- Nous avons amorcé en 2004-2005 certains travaux afin de préciser davantage une approche dite *Repérage d'entreprises intégrée dans l'action*, applicable au niveau local.
- Nous avons mis en œuvre un nouveau réseau Meilleures pratiques d'affaires ou MPA, sous le thème *Diversification stratégique et marketing* et avons poursuivi le développement d'un semblable réseau sur *Les pratiques gagnantes en ressources humaines*. Le Mouvement québécois de la qualité, mandataire de ces deux projets de réseau a été à même de regrouper, pour notre intervention, Quarante-sept gestionnaires et/ou personnes clés en provenance de vingt-deux entreprises distinctes de la région.
- Nous avons aussi tenu deux autres ateliers MPA, d'une durée de trois heures chacun, sur le thème de *La gestion prévisionnelle des ressources humaines* à Rimouski et Rivière-du-Loup. Cinquante-six participants, délégués de quarante-neuf entreprises distinctes, y ont assisté.
- Le 19 mars 2005, un colloque s'est tenu à la Base de plein air Pohénégamook dans la MRC du Témiscouata et dont le thème était *Place au capital humain*. Cet événement se voulait une sensibilisation aux nouveaux enjeux de la GRH que sont la gestion prévisionnelle des ressources humaines, la conciliation travail-famille et les pratiques gagnantes en gestion des ressources humaines. Une cinquantaine d'entreprises était représentées par plus de quatre-vingt gestionnaires et/ou propriétaires.

6^{ème} axe d'intervention : Soutenir la mobilisation des partenaires autour d'objectifs communs axés sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi

- Le forum régional Emploi-Québec/Ressources externes a revu sa formule de participation et permet ainsi maintenant à toutes les Ressources externes d'y prendre part au moins deux fois par année. Une treizième Ressource externe s'est jointe au forum à la demande du CLE Rimouski-Neigette.
- Notons ici la réalisation, par chaque CLE, d'une importante consultation auprès des Ressources externes et autres partenaires et qui portait sur les thèmes suivants : l'information sur le marché du travail, l'accompagnement et l'aide au maintien en emploi. Près de soixante partenaires ont participé à cette consultation écrite et aux rencontres ultérieures de suivi.

- L'entente du Comité communication Emploi-Québec/Ressources externes a été reconduite. Ce comité reçoit ou développe des projets, notamment pour faire connaître davantage les services des différents partenaires ou encore démystifier le marché du travail.
- Le Comité régional sur l'économie sociale est en mutation. En effet, après y avoir contribué financièrement à ses débuts et poursuivi le partenariat en étant membre du comité régional, Emploi-Québec et les autres partenaires publics de l'économie sociale ne participeront plus à ce comité. Le dossier de l'économie sociale au Bas-Saint-Laurent laissera désormais davantage la place aux entreprises concernées plutôt qu'aux partenaires publics qui y étaient présents depuis le début. Ces partenaires, dont Emploi-Québec, demeurent cependant intéressés à la question et pourront toujours participer aux activités qui lui sont relatives par l'intermédiaire de leurs mesures régulières.
- En 2004-2005, un dossier important pour la région fut celui dit de la *Redéfinition de l'emploi forestier au Bas-Saint-Laurent*, initié par la Fédération des organismes de gestion en commun de la région et qui vise la création et la consolidation d'emplois forestiers de qualité. En effet, l'environnement relié à ce secteur a évolué considérablement au cours des dernières années. Ainsi, des conditions de travail caractérisées par des exigences physiques élevées et un niveau de rémunération exclusivement à forfait et souvent non concurrentiel avec d'autres secteurs, une incertitude quant au potentiel de travaux forestiers à venir, le vieillissement des travailleurs ainsi que l'absence de relève intéressée et compétente ont généré un équilibre fragile de main-d'œuvre. Un nouveau programme de parrainage en abattage a d'ailleurs été développé, sera dispensé sur une base expérimentale en 2005-2006 et fera l'objet d'une évaluation.
- En 2004-2005 également, nous avons accentué notre partenariat avec la Conférence régionale des élus et avons poursuivi notre collaboration dans différentes ententes spécifiques dans les domaines de l'immigration, de la culture et de la forêt.

Bref, pour ce qui est du bilan des réalisations liées à l'utilisation des services et mesures d'Emploi-Québec, ce dernier démontre que l'équipe régionale et les partenaires du marché du travail ont largement contribué à l'amélioration de celui-ci ainsi qu'à la lutte au chômage prolongé.

Emploi-Québec a aussi adapté son offre de service aux besoins multiples des différentes clientèles. **Trois données illustrent particulièrement le travail réalisé par les personnes qui oeuvrent au sein de notre organisation et dans les treize organismes d'aide à l'emploi (Ressources externes) avec qui nous avons conclu des ententes de service :**

- **8 298 individus ont bénéficié de nos mesures et services;**
- **275 entreprises ou organismes ont été soutenus dans divers projets liés à la planification de leurs ressources humaines et au maintien en emploi de leurs travailleurs;**
- **4 595 individus ont effectué un retour en emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec.**

Nous tenons à signaler que les interventions d'Emploi-Québec dans le Bas-Saint-Laurent ont largement contribué à la réduction des coûts liés au chômage de longue durée. **En effet, les économies générées au compte de l'Assurance-emploi et à la Sécurité du revenu suite à une intervention de notre part ont totalisé plus de 9 millions de dollars pour la région en 2004-2005.**

3.2 Les ressources informationnelles

Au cours de l'année 2004-2005, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a supporté la mise en place d'une passerelle informatique corporative facilitant l'échange d'information avec nos partenaires, ressources externes en employabilité et maisons d'enseignement. L'information qui transitait autrefois sur papier, circule maintenant de façon électronique sur un réseau informatique sécurisé.

Dans le même esprit, nous avons constitué, en partenariat avec d'autres organismes oeuvrant dans le domaine de la main-d'œuvre, une liste d'entreprises de la région à l'aide du logiciel LIC (Liste des industries et commerces). Cette liste partagée servira, entre autres, à améliorer la connaissance du marché du travail dans notre région.

Finalement, des travaux ont été accomplis pour améliorer notre système régional d'information de gestion (Tableau de bord) pour mieux supporter les équipes des CLE afin d'accroître l'efficacité de leurs interventions.

3.3 Les ressources humaines et budgétaires

Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent disposait, en 2004-2005, des ressources suivantes :

- **Huit centres locaux d'emploi (CLE)** répartis sur l'ensemble du territoire ainsi que des services régionaux de soutien aux opérations, de planification et d'information sur le marché du travail;

- Une équipe composée de 104 ressources humaines (ETC), un nombre d'effectifs en décroissance depuis quelques années. Notons que des activités de formation ont été offertes au personnel dont certaines visaient notamment la consolidation des acquis relatifs aux développements informatiques des années précédentes et aux ajouts qui ont été faits dans une perspective d'amélioration des services offerts aux clientèles. **Au total, 419 jours formation ont été consacrés à la formation du personnel en 2004-2005.**
- Un réseau de 13 organismes (Ressources externes) avec lequel, nous avons conclu, dans le cadre de la mesure d'aide à l'emploi (SAE), des ententes formelles de base relativement à la dispensation de services complémentaires à ceux des CLE pour un montant totalisant **près de 3,2 millions de dollars.**
- Un budget global d'intervention **de près de 25,8 millions de dollars.**

De ce budget, quelque 23,2 millions ont été engagés dans la région par Emploi-Québec via ses CLE, permettant notamment d'acheter de la formation générale, professionnelle ou technique en réponse aux besoins identifiés, d'offrir de multiples services d'aide et d'insertion en emploi et de supporter les entreprises dans leurs efforts de maintien, de stabilisation et de création d'emplois.

Tableau 5. Budgets, engagements et contribution des CLE à l'atteinte des résultats pour l'année 2004-2005

Budgets et engagements	La Poc.	Cabano	RDL	Trois-P.	R-N	Mt-Joli	Matane	Amqui	Rég.	BSL
Budget révisé 2004-2005 ('000\$)	1 875	3 202	2 880	1 355	4 928	2 443	4 504	2 492	2 120	25 799
Part budgétaire (%)	7,3	12,4	11,2	5,3	19,1	9,5	17,5	9,6	8,1	100,0
Engagements au 31 mars 2004 ('000\$)	1 773	3 246	2 649	1 340	5 102	2 181	4 431	2 528	2 060	25 310
Part des engagements régionaux (%)	7,0	12,8	10,5	5,3	20,2	8,6	17,5	9,9	8,2	100,0
Engagements / budget révisé (%)	95	102	92	99	104	89	98	101	97	98
Contribution des CLE à l'atteinte des résultats (%)	La Poc.	Cabano	RDL	Trois-P.	R-N	Mt-Joli	Matane	Amqui	Rég.	BSL
Part des nouveaux participants aux interventions EQ	10,6	12,0	15,9	5,1	23,2	10,0	12,1	11,1	S/O	100,0
Part des entreprises nouvellement aidées	8,0	10,2	12,7	4,7	28,3	10,2	11,0	11,6	3,3	100,0

Les budgets ont été attribués à chacun des CLE selon un modèle de répartition visant à distribuer les ressources dans les MRC, en privilégiant celles où le marché du travail et les besoins de la population commandaient des investissements relativement plus importants.

Le fait de juxtaposer certaines cibles de résultats et les ressources financières disponibles nous donne quelques indications stratégiques. Ainsi, certains CLE, comme ceux de La Pocatière, Rivière-du-Loup, Rimouski-Neigette, Mont-Joli et Amqui ont davantage contribué à l'atteinte de la cible régionale des nouveaux participants que leur part du budget, comparativement à ceux de Cabano, Trois-Pistoles et Matane.

Dans les MRC du premier groupe, on retrouve des marchés du travail plus dynamiques, donc plus de mesures moins coûteuses. Dans celles du second groupe, les difficultés d'insertion au marché du travail des chercheurs d'emploi étant plus sévères, il a fallu avoir recours à des mesures requérant des interventions plus spécifiques et, partant, plus onéreuses.

4. Principaux résultats de l'année 2004-2005

Les résultats présentés dans le tableau suivant ont été calculés à partir **des cibles révisées à la hausse** au mois d'octobre 2004. Lors de cet exercice de révision, nous avons démontré que, malgré la hausse de nos cibles, nous ne pourrions possiblement pas atteindre certains objectifs de résultat escomptés en raison, entre autres, de la diminution des effectifs, du niveau d'engagement budgétaire à ce moment et de la lourdeur des besoins de certaines clientèles nécessitant la mise en place de mesures d'accompagnement et de suivi spécifiques. Malgré tout, certains de nos résultats de l'exercice 2004-2005, dépassent ceux de l'année 2003-2004.

Tableau 6. Cibles et indicateurs de résultats

Indicateurs de résultats	Cibles révisées 2004-2005	Résultats régionaux au 31 mars 2005	Niveau d'atteinte régional 2004-2005 (%)	Niveau d'atteinte Le Québec 2004-2005 (%)	Résultats régionaux au 31 mars 2004	Écart 2004-2005 par rapport à 2003-2004
Nombre de vacances signalées au Système national de placement	6 682	6 149	92,0	135,1	5 631	+ 518
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	8 740	8 298	94,9	104,2	7 849	+ 449
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (responsables de famille monoparentale)	700	685	97,9	72,8	676	+ 9
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (jeunes de moins de trente ans)	3 000	3 074	102,5	103,0	2 788	+ 286
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (prestataires de l'assurance-emploi)	4 400	5 030	114,3	110,1	4 798	+ 232
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (prestataires de l'assistance-emploi)	2 369	2 950	124,5	89,7	2 914	+ 36
Nombre d'entreprises ou organismes nouvellement aidés par les mesures actives	170	275	161,8	117,5	221	+ 54
Nombre de nouvelles ententes de qualification (Régime de qualification)	450	589	130,9	145,3	107	+ 482
Nombre de personnes en emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 766	4 595	96,4	101,1	4 563	+ 32
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'intervention d'Emploi-Québec	42,0 %	56,8 %	135,2	100,9	50,5 %	+ 6,3 %
Taux d'emploi des personnes (responsables de famille monoparentale) ayant bénéficié d'intervention d'Emploi-Québec	40,4 %	54,6 %	135,1	99,8	50,7 %	+ 3,9 %
Taux d'emploi des personnes (moins de trente ans) ayant bénéficié d'intervention d'Emploi-Québec	40,5 %	57,5 %	142,0	98,9	53,3 %	+ 4,2 %
Prestations non versées à l'assistance-emploi	4,2 M\$	3,7 M\$	88,7	89,1	4,0 M\$	- 0,3 M\$
Prestations non versées à l'assurance-emploi	5,5 M\$	5,6 M\$	101,3	101,2	5,1 M\$	+ 0,5 M\$
Prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi	9,7 M\$	9,3 M\$	95,8	96,0	9,1 M\$	+ 0,2 M\$

Quelques données significatives de l'année 2004-2005 :

- Pour quatorze des quinze indicateurs de résultats, nous avons obtenu des résultats supérieurs à ceux de l'année 2003-2004.
- Pour huit de ces quinze indicateurs, nous avons eu un taux d'atteinte supérieur à celui du Québec.
- Nous avons aidé, par nos différentes interventions, 8 298 individus distincts, soit 449 individus de plus qu'en 2003-2004.
- 4 595 personnes ont effectué un retour en emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec. Ceci constitue un léger écart de 3,6 % par rapport à la cible de 4 766 retours et donne un taux d'emploi global de 56,8 % par rapport à une cible annuelle de 42,0 %.
- Nous avons signé 589 ententes de qualification, soit 482 de plus qu'en 2003-2004. Cette augmentation importante s'explique par une utilisation prioritaire de cette mesure au niveau du dossier du traitement des eaux qui a généré à lui seul, quelque 449 nouvelles ententes, soit 76,2 % des nouvelles ententes signées.
- Nous avons aidé 275 employeurs ou organismes par nos mesures de formation et de concertation pour l'emploi.

4.1 Les services aux individus

4.1.1 Caractéristiques des individus

Parmi les 8 298 nouveaux participants à nos mesures, nous avons desservi 3 651 femmes (44,0 %, soit une proportion équivalente à celle de l'année 2003-2004) et 4 647 hommes (56,0 %, identique à 2003-2004) alors que 51,0 % de ces nouveaux participants étaient des personnes ayant le statut de prestataire actif et admissible à l'assurance-emploi, 37,0 % celui de prestataire actif de l'assistance-emploi et 12,0 % étaient considérés comme sans soutien public du revenu.

Selon l'âge, la clientèle la plus importante au niveau des nouveaux participants aux mesures d'Emploi-Québec demeure le groupe des 30 à 44 ans (38,0 % vs 37,7 % en 2003-2004), celui des moins de trente ans suit de très près (36,0 % vs 36,6 % en 2003-2004) alors que le groupe des 45 ans et plus (26,0 % vs 25,7 % en 2003-2004) ferme la marche.

Pour ce qui est des personnes responsables de famille monoparentale et des personnes handicapées, celles-ci représentaient respectivement 9,0 % et 8,0 % des nouveaux participants à nos mesures d'intervention.

4.1.2 La participation des individus aux mesures d'intervention d'Emploi-Québec

Les 8 298 nouveaux participants aux mesures et services d'Emploi-Québec ont généré quelque 16 979 nouvelles participations à ceux-ci, soit un indice de participation de l'ordre de 2,0 mesures et/ou services par participant.

Globalement, les mesures dites hors axe dominant largement le palmarès de nos activités avec 63,5 % des nouvelles participations; celles-ci comprennent les activités d'aide à l'emploi (session de groupe, counselling et évaluation, suivi personnalisé, etc.), les Contrats d'intégration au travail et la mesure Insertion sociale qui, comme son nom l'indique, vise l'insertion sociale et le développement d'attitudes, de comportements et d'habiletés pour des personnes qui ont besoin d'une plus longue période de préparation à l'emploi. Suivent les mesures de l'axe Préparation à l'emploi (La Mesure de formation, les Projets de préparation à l'emploi et les Services d'aide à l'emploi) avec 28,8 % des nouvelles participations, celles de l'axe Insertion en emploi (Subventions salariales et Supplément de retour au travail) qui en représentent près de 7,0 % et celles de l'axe Création d'emplois (Soutien à l'emploi autonome et autres projets) qui n'en totalisent que 0,7 %.

Tableau 7. Nouvelles participations selon le sexe ou l'âge

Axes et mesures	Hommes	Femmes	% femmes	0-29 ans	%	30-44 ans	%	45 ans et plus	%	Total
Axe Préparation à l'emploi										
1. Mesure de formation	1 044	759	42,1	872	48,4	595	33,0	336	18,6	1 803
2. Projets de préparation à l'emploi	105	79	42,9	121	65,7	41	22,3	22	12,0	184
3. Services d'aide à l'emploi	1 523	1 373	47,4	831	28,7	1 074	37,1	991	34,2	2 896
Total	2 672	2 211	45,3	1 824	37,4	1 710	35,0	1 349	27,6	4 883
Axe Insertion en emploi										
4. Subventions salariales	341	319	48,3	231	35,0	244	37,0	185	28,0	660
5. Supplément de retour au travail	344	180	34,4	203	38,7	217	41,4	104	19,9	524
Total	685	499	42,1	434	36,7	461	38,9	289	24,4	1 184
Axe Création d'emplois										
6. Soutien au travail autonome	74	53	41,7	34	26,8	68	53,5	25	19,7	127
7. Autres projets	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Total	74	53	41,7	34	26,8	68	53,5	25	19,7	127
Mesures hors axes										
8. Activités d'aide à l'emploi	5 939	4 448	42,8	4 084	39,3	3 776	36,4	2 527	24,3	10 387
9. Contrats d'intégration au travail	156	91	36,8	60	24,3	100	40,5	87	35,2	247
10. Insertion sociale	47	77	62,1	33	26,6	52	41,9	39	31,5	124
11. Autres	15	12	44,4	15	55,6	0	0,0	12	44,4	127
Total	6 157	4 628	42,9	4 192	38,9	3 928	36,4	2 665	24,7	10 785
Grand Total	9 588	7 391	43,5	6 484	38,2	6 167	36,3	4 328	25,5	16 979

Dans l'ensemble des mesures, on retrouve proportionnellement plus de femmes dans celle appelée Insertion sociale, avec 62,1 % des nouvelles participations, au niveau des Subventions salariales avec 48,3 % et à celui des Services d'aide à l'emploi avec 47,4 %.

En proportion également, le taux de participation du groupe d'âge des 15 à 29 ans est plus élevé au niveau des Projets de préparation à l'emploi avec 65,7 % des nouvelles participations et à celui de la Mesure de formation avec 48,4 %. À cet âge, il est évident que la préoccupation demeure la préparation à occuper éventuellement un emploi. Effectivement, les activités de Préparation à l'emploi et la Mesure de formation sont importantes pour les jeunes, notamment au niveau de la formation professionnelle secondaire, de la formation générale secondaire et de la formation technique collégiale.

Pour le groupe des 30 à 44 ans, nous notons, toujours proportionnellement, une participation plus significative au niveau de la mesure Soutien à l'emploi autonome, avec 53,5 % des nouvelles participations ainsi qu'à celui de la mesure Insertion sociale avec 41,9 %. Finalement, le groupe des 45 ans et plus a surtout bénéficié proportionnellement de la mesure des Contrats d'intégration au travail avec 35,2 % des nouvelles participations ainsi que des Services d'aide à l'emploi avec 34,2 %. Ce dernier groupe de la population nécessite une évaluation des besoins, un suivi et un accompagnement particuliers pour ses démarches de retour en emploi.

Tableau 8. Nouvelles participations selon le soutien du revenu

Axes et mesures	Prest. assur-e.	Prest. assist-e.	Sans chèque	% Prest. assur-e.	% Prest. assist-e.	% Sans chèque	Total
Axe Préparation à l'emploi							
1. Mesure de formation	1 243	492	68	68,9	27,3	3,8	1 803
2. Projets de préparation à l'emploi	43	96	45	23,4	52,2	24,4	184
3. Services d'aide à l'emploi	1 331	1 004	561	46,0	34,7	19,3	2 896
Total	2 617	1 592	674	53,6	32,6	13,8	4 883
Axe Insertion en emploi							
4. Subventions salariales	284	292	84	43,0	44,2	12,8	660
5. Supplément de retour au travail	115	399	10	21,9	76,2	1,9	524
Total	399	691	94	33,7	58,4	7,9	1 184
Axe Création d'emplois							
6. Soutien au travail autonome	106	19	2	83,5	15,0	1,5	127
7. Autres projets	0	0	0	0	0	0	0
Total	106	19	2	83,5	15,0	1,5	127
Mesures hors axes							
8. Activités d'aide à l'emploi	5 129	4 530	728	49,4	43,6	7,0	10 387
9. Contrats d'intégration au travail	109	58	80	44,1	23,5	32,4	247
10. Insertion sociale	0	123	1	0,0	99,2	0,8	124
11. Autres	9	15	3	33,3	55,6	11,1	27
Total	5 247	4 726	812	48,7	43,8	7,5	10 785
Grand Total	8 369	7 028	1 582	49,3	41,4	9,3	16 979

Dans l'ensemble de nos mesures, on retrouve proportionnellement plus de prestataires de l'assurance-emploi ayant bénéficié de la mesure Soutien à l'emploi autonome avec 83,5 % des nouvelles participations et de la Mesure de formation avec 68,9 %.

En proportion également, le taux de participation des prestataires de l'assistance-emploi est plus élevé au niveau de la mesure Insertion sociale avec 99,2 % des nouvelles participations, à celui du Supplément de retour au travail avec 76,2 % et finalement à celui des Projets de préparation à l'emploi avec 52,2 %. Pour le groupe des personnes sans soutien public du revenu, communément appelées les *sans chèque*, nous notons, toujours en proportion, une participation plus significative au niveau de la mesure Contrats d'intégration au travail avec 32,4 % des nouvelles participations, au niveau des Projets de préparation à l'emploi avec 24,4 % et à celui des Services d'aide à l'emploi avec 19,3 %.

Tableau 9. Nouvelles participations selon la situation de handicap ou de monoparentalité

Axes et mesures	Personnes handicap.	% Pers. hand.	Personnes resp. Fam. Mono.	% Pers. resp. Fam. Mono.	Total
Axe Préparation à l'emploi					
1. Mesure de formation	66	3,7	174	9,7	1 803
2. Projets préparation à l'emploi	19	12,4	8	7,7	184
3. Services d'aide à l'emploi	414	14,3	263	9,1	2 896
Total	499	10,2	445	9,1	4 883
Axe Insertion en emploi					
4. Subventions salariales	27	4,1	77	11,7	660
5. Supplément de retour au travail	24	4,6	56	10,7	524
Total	51	4,3	133	11,2	1 184
Axe Création d'emplois					
6. Soutien au travail autonome	2	1,6	8	6,3	127
7. Autres projets	0	0	0	0	0
Total	2	1,6	8	6,3	127
Mesures hors axes					
8. Activités d'aide à l'emploi	469	4,5	945	9,1	10 387
9. Contrats d'intégration au travail	232	93,9	9	3,6	247
10. Insertion sociale	21	16,9	19	15,3	124
11. Autres	0	0,0	2	7,4	27
Total	722	6,7	975	9,0	10 785
Grand Total	1 274	7,5	1 561	9,2	16 979

Dans l'ensemble de nos mesures, on retrouve proportionnellement plus de personnes handicapées dans la mesure Contrats d'intégration au travail avec 93,9 % des nouvelles participations, ce qui est normal car cette mesure s'adresse exclusivement à cette clientèle en visant leur intégration et leur maintien sur le marché du travail.

Nous retrouvons également les personnes handicapées dans d'autres types d'interventions d'Emploi-Québec, au niveau de la mesure Insertion sociale avec 16,9 % des nouvelles participations, à celui des Services d'aide à l'emploi avec 14,3 % et à celui des Projets de préparation à l'emploi avec 12,4 %.

En analysant un peu plus ces données, nous constatons que les 232 Contrats d'intégration au travail ont touché près de 74 professions ou métiers distincts. Nous présentons dans le tableau suivant les neuf professions ou métiers qui ont fait l'objet de la plus forte demande pour ce type d'intervention dans la région. Notons que ceux-ci regroupent près de 54,2 % de tous nos Contrats d'intégration au travail.

Tableau 10. Les professions ou métiers ayant fait l'objet de la plus forte demande de Contrats d'intégration au travail

Concierge d'immeuble 29 / 11,7 %	Nettoyeur 23 / 9,3 %	Autres manoeuvres 20 / 8,1 %
Serveur /serveuse au comptoir 15 / 6,1 %	Manoeuvre en aménagement paysager 12 / 4,9 %	Commis général de bureau 11 / 4,5 %
Commis vendeur/ commis vendeuse 8 / 3,2 %	Réceptionniste et standardiste 8 / 3,2 %	Manutentionnaire 6 / 2,4 %

Toujours de façon proportionnelle, le taux de participation des personnes responsables de famille monoparentale est plus élevé au niveau de la mesure Insertion sociale avec 15,3 % des nouvelles participations, à celui des Subventions salariales avec 11,7 %, à celui du Supplément de retour au travail avec 10,7 % et à celui de la Mesure de formation avec 9,7 %.

4.2 Les services aux employeurs

4.2.1 Les vacances signalées au Service national de placement

Le nombre de vacances réfère à la compilation de chaque poste disponible signalé par un employeur au Service national de placement d'Emploi-Québec. Régionalement, 6 149 vacances ont été enregistrées en 2004-2005, soit 518 de plus qu'en 2003-2004, pour un taux d'atteinte de 92,0 % de la cible de 6 682.

En analysant un peu plus ces données, nous constatons que ces vacances signalées réfèrent à près de 312 professions ou métiers distincts. Nous présentons dans le tableau suivant les 15 professions ou métiers qui ont fait l'objet de la plus forte demande au cours de l'année 2004-2005. Notons que ceux-ci regroupent près de 44,3 % des vacances signalées dans le Bas-Saint-Laurent.

Tableau 11. Les professions ou métiers ayant fait l'objet de la plus forte demande au Service national de placement

Vendeur / vendeuse Commis vendeur / commis vendeuse 417/ 6,5 %	Serveur / serveuse au comptoir 345 / 5,4 %	Autre personnel élémentaire de la vente 340 / 5,3 %
Conducteur/conductrice de camion 284 / 4,5 %	Cuisinier / cuisinière 266 / 4,2 %	Serveur / serveuse d'aliments et de boissons 174 / 2,7 %
Caissier / caissière 167 / 2,6 %	Préposé / préposée à l'entretien ménager et au nettoyage 159 / 2,5 %	Soudeur/soudeuse 139 / 2,2 %
Manoeuvre dans la transformation des aliments 103 / 1,6 %	Manoeuvre dans la transformation des pâtes et papiers 93 / 1,5 %	Représentant-e au service à la clientèle 87 / 1,4 %
Technicien/technicienne du milieu naturel et de la pêche 79 / 1,3 %	Animateur/animateur de sport et loisirs 78 / 1,3 %	Secrétaire (sauf domaine juridique et médical) 77 / 1,3 %

4.2.2 La clientèle employeur

Par des actions nécessitant de l'aide financière de la part d'Emploi-Québec, 275 entreprises ou organismes distincts ont pu bénéficier de ceux de nos mesures et/ou services qui leur sont destinés pour 370 nouvelles participations. Si l'on compare ce résultat à celui de l'année 2003-2004, nous constatons une augmentation de nos interventions alors que pour la même période quelque 221 entreprises ou organismes en avaient bénéficié.

Tableau 12. Interventions auprès de la clientèle employeur

Concertation pour l'emploi	Mesure de formation	Comité de main-d'oeuvre	Comité de reclassement	Plan R.H.	Projet stabilisation de l'emploi	Support exécutif mesures	Table ad hoc	Autres projets	Total et %
1. Nbre de participations	230	8	2	91	12	2	41	14	400
%	57,5	2,0	0,5	22,8	3,0	0,5	10,3	3,0	100,0
2. Type d'employeur									
Entreprise à but lucratif	167	6	1	63	2	0	0	2	241 60,3
Entreprise à but non lucratif	47	2	1	28	7	2	33	10	130 32,5
Municipalité	0	0	0	0	0	0	0	0	0 0,0
Organisme public ou parapublic	13	0	0	0	1	0	4	2	20 5,0
Établissement de formation public ou privé	3	0	0	0	2	0	4	0	9 2,2
3. Taille des entreprises (nombre d'employés)									
1 à 19	166	6	0	56	10	2	31	12	283 70,7
20 à 49	14	1	0	14	0	0	0	0	29 7,3
50 à 199	29	1	0	18	1	0	1	0	50 12,5
200 et plus	6	0	2	1	0	0	2	0	11 2,8
Inconnue	15	0	0	2	1	0	7	2	27 6,7

4.2.3 Caractéristiques des entreprises pour l'année 2004-2005

La Mesure de formation, utilisée par les employeurs, permet à des clientèles ciblées d'acquérir, par le biais d'une formation adaptée, des compétences liées à l'emploi, générales ou spécialisées, afin de contribuer à l'insertion au marché du travail et au maintien en emploi. **Notons que les entreprises ou organismes de la région ont utilisé à 57,5 % la Mesure de formation.**

Au niveau de la mesure Concertation pour l'emploi, des activités telles que le plan de développement des ressources humaines (22,8 %), la création de tables ad hoc de concertation (10,3 %), les projets de stabilisation de l'emploi (3,0 %) et les comités de main-d'oeuvre (2,0 %) démontrent bien l'impact du travail effectué par Emploi-Québec en partenariat avec cette clientèle.

Emploi-Québec dessert plusieurs types d'organisations par le biais de cette mesure, notamment **les entreprises à but lucratif avec 60,3 % (61,9 % en 2003-2004)** des participations, et **les entreprises à but non lucratif, avec 32,5 % (32,7 % en 2003-2004).**

Selon la taille, les entreprises ou organismes de 1 à 19 employés comptent pour 70,7 % de notre clientèle employeur (71,4 % en 2003-2004) tandis que ceux de 50 à 199 employés en représentent 12,5 % (9,7 % en 2003-2004) et ceux de 20 à 49 employés, seulement 7,3 % (10,6 % en 2003-2004).

À noter que **plusieurs activités de type rôle-conseil sans aide financière sont réalisées** par le personnel d'Emploi-Québec auprès des employeurs. Nous intervenons également auprès de plusieurs de ceux-ci par le biais de la mesure Subventions salariales, mais ces interventions sont comptabilisées au niveau des mesures qui s'adressent aux individus.

Emploi-Québec, en partenariat avec les employeurs du Bas-Saint-Laurent, a réalisé également, au cours de l'exercice 2004-2005, 589 nouvelles ententes de qualification. Les professions de préposé à l'aqueduc (176), d'opérateur de réseau de distribution (avec désinfection) (113), d'opérateur de station avec captage d'eau souterraine et désinfection au chlore (62), au niveau du traitement des eaux, et de débroussailleur (68) au niveau des travaux forestiers regroupent la très grande majorité (71,1 %) des réalisations par le biais de cette mesure.

En conclusion

Lors de l'année 2004-2005, malgré les impératifs du budget de fonctionnement mis à notre disposition et la diminution des effectifs, nous pouvons affirmer que le personnel d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent s'est entièrement dévoué à offrir aux individus et aux entreprises, des services de qualité.

Pour l'année 2005-2006, certains signaux relatifs au budget de fonctionnement et aux effectifs autorisés rendent fort probable le fait que nous devons de nouveau composer avec une perte de ressources humaines, ce qui nous amènera à repenser notre organisation du travail et à revoir également à la baisse certaines de nos cibles de résultat, sans toutefois diminuer cette qualité des services offerts.