



Plan d'action régional

2005

2008

Emploi-Québec Laurentides



Adopté par le Conseil régional
des partenaires du marché
du travail des Laurentides

le 15 février 2005

Québec 



Le Plan d'action régional Laurentides 2005



Il est possible de télécharger la version intégrale du Plan d'action régional d'Emploi-Québec 2005-2008 à l'adresse suivante : <http://www.emploi.quebec.net>

Pour obtenir la version imprimée de cette publication, composer le (450) 569-7575.

Pour toute question sur le Plan d'action régional d'Emploi-Québec 2005-2008, communiquer avec la Direction de la planification et du partenariat au même numéro.

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec

ISBN 2-550-43813-2



Le Plan d'action régional Laurentides 2005

:: Vous faites partie de nos plans ::



Le Plan d'action régional Laurentides 2005

:: Vous faites partie de nos plans ::

MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE

Le Plan d'action régional 2005-2008 ouvre un nouveau cycle de planification pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la région des Laurentides.

Ainsi, à la veille d'adopter pour les trois prochaines années les priorités qui orienteront les actions et interventions d'Emploi-Québec auprès de ses clientèles, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a mené une vaste consultation tant au niveau local que régional auprès de ses différents partenaires, des entreprises et du personnel d'Emploi-Québec. La qualification de la main-d'œuvre, la rétention et le maintien de la main-d'œuvre en emploi, la sous-scolarisation et le développement des attitudes et des comportements ont été les enjeux identifiés.

Se sont imposées par la suite la nécessité de favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides, celles aussi de contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, de soutenir le développement des attitudes et des comportements des personnes et des entreprises en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail.

En choisissant aussi de consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens, le Conseil a voulu inscrire la continuité de l'action d'Emploi-Québec au cœur de la nouvelle planification. Pour nous, cela constitue la meilleure façon de réduire le chômage, encore élevé dans certaines MRC de la région, d'atténuer les difficultés de recrutement auxquelles font face les entreprises, de contribuer à l'atteinte de l'objectif du plein emploi et de lutter contre le chômage et le sous-emploi de longue durée, l'exclusion sociale et professionnelle et la pauvreté.

Nous croyons que le présent document saura à la fois s'inscrire dans la démarche de modernisation de l'État et supporter l'effort de cohésion des intervenantes et des intervenants du marché du travail à qui il s'adresse, soit les personnes à la recherche d'un emploi, les travailleuses et les travailleurs, les employeurs, les représentantes et les représentants des milieux syndical, patronal, communautaire et de la formation.

Au nom des membres du Conseil, nous voulons en terminant remercier nos partenaires dont la disponibilité et la connaissance des problématiques du marché du travail ont permis d'identifier les chemins qu'emprunte ce plan d'action.

JOCELYNE LAUZON

Présidente du Conseil régional
des partenaires du marché du travail
des Laurentides

LOUISE PARADIS

Directrice régionale
d'Emploi-Québec Laurentides
et Secrétaire du Conseil régional des
partenaires du marché du travail des
Laurentides



Le Plan d'action régional Laurentides 2005



SOMMAIRE EXÉCUTIF

En amorçant un nouveau cycle de planification, le Plan d'action régional 2005-2008 orientera les actions et les interventions d'Emploi-Québec auprès de ses clientèles. Ce plan s'articule autour des enjeux issus du processus de consultation entrepris par le Conseil à l'automne 2004, soit la qualification de la main-d'œuvre, la rétention et le maintien en emploi, la sous-scolarisation et le développement des attitudes et des comportements.

Ces enjeux sont partie prenante des quatre orientations retenues et sont soutenus par des priorités d'intervention qui traduisent les préoccupations du Conseil. Ainsi, la première orientation, **favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides**, est marquée par la production d'une information proactive sur le marché du travail, par un service de Placement en ligne, par une intervention rapide auprès des personnes à risque de chômage prolongé et par un soutien aux personnes ou aux groupes à risque de sous-emploi, notamment ceux qui sont sous-scolarisés.

La seconde orientation, **contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux**, favorise la rétention et le maintien en emploi, la qualification de la main-d'œuvre et l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises. Sont également au centre des interventions les problématiques reliées aux secteurs suivants : produits du bois, aliments et boissons, meubles, foresterie et exploitation forestière, hébergement et restauration, arts, spectacles et loisirs, commerce, produits métalliques et agriculture.

Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail constitue la troisième orientation. Elle concerne l'arrimage entre les attentes des entreprises et celles de la nouvelle génération de travailleurs et priorise l'apprentissage d'attitudes et de comportements nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi.

La quatrième orientation, **consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens**, s'appuie sur des indicateurs de résultats et un ensemble de paramètres qui permettent de faire l'évaluation régulière des orientations et des priorités d'intervention. Elle vise à faire connaître et à rendre visibles les mesures et les services d'Emploi-Québec tout en fournissant au personnel les outils nécessaires pour perfectionner la prestation de services.

Pour réaliser la première année du Plan d'action régional 2005-2008 des Laurentides, le budget régional du Fonds de développement du marché du travail est de 35 518 800 \$.

Les services d'Emploi-Québec sont accessibles sur l'ensemble du territoire des Laurentides grâce à son réseau composé d'une direction régionale, de huit centres locaux d'emploi (CLE) et d'un point de service à L'Annonciation. Au total, près de 135 personnes y travaillent avec engagement pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la région.



Le Plan d'action régional Laurentides 2005

:: Vous faites partie de nos plans ::



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
La mission	3
Les clientèles et les services	5
L'environnement interne	7
L'environnement partenarial	11
Les tendances du marché du travail.....	13
Les orientations	19
Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides	21
Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux	23
Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail	25
Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.....	27
Les initiatives du Conseil	29
Le volet métropolitain	31
Les indicateurs et les cibles de résultats	33
Le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) 2005-2006.....	39

ANNEXE

Coordonnées des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides



Le Plan d'action régional Laurentides 2005

:: Vous faites partie de nos plans ::



INTRODUCTION

Créé par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail, le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides est formé de représentants du milieu des entreprises, de la main-d'œuvre, de l'éducation et du milieu communautaire. Depuis avril 2001, madame Jocelyne Lauzon assure la présidence du Conseil dont les membres sont nommés par le ministre.

De par les prérogatives que lui confère la loi, le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a notamment pour fonctions de définir les problématiques du marché du travail et d'élaborer un plan d'action régional en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la région.

Ce plan d'action régional est le sixième produit par le Conseil depuis sa création en 1998. Le comité du Plan d'action régional, mis sur pied par le Conseil et composé de membres du Conseil et du personnel d'Emploi-Québec, soutient la Direction de la planification et du partenariat dans la réalisation de ce plan. Afin de s'assurer d'avoir une bonne lecture du marché du travail, au niveau tant local que régional, le Conseil a entrepris à l'automne 2004 une vaste consultation auprès de ses partenaires, des entreprises et du personnel d'Emploi-Québec. Plus de 370 personnes, dont 65 entreprises, ont participé à l'une ou l'autre des consultations qui se sont tenues dans chacune des huit MRC de même qu'à une rencontre régionale.

Bâti autour des enjeux retenus pour 2005-2008, ce document débute par un bref rappel de la **mission, des clientèles et des services d'Emploi-Québec et de son environnement partenarial**. Il présente ensuite le **contexte du marché du travail des Laurentides**. De plus, on y trouve les **orientations** et les **priorités d'intervention** définies par le Conseil, de même que les **stratégies** afférentes pour la région.

En lien avec les priorités d'intervention régionale, chaque centre local d'emploi (CLE) de la région a défini ses stratégies selon les problématiques d'emploi de son territoire. Ainsi, les stratégies d'intervention dont fait état ce document sont issues des Programmes des activités du CLE (PAC) de la région. Ces stratégies seront mises à jour annuellement.

Les **cibles annuelles de résultats** y sont également présentées en regard d'indicateurs établis à l'échelle nationale et régionale. Par ailleurs, le document expose la répartition locale annuelle du **Fonds de développement du marché du travail**.

Finalement, notons que la production d'un bilan régional des résultats viendra compléter ce plan d'action en faisant état des faits saillants des activités réalisées en 2005-2006, des résultats au 31 mars 2006, des états financiers du Fonds de développement du marché du travail et des perspectives pour l'année suivante.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

:: Vous faites partie de nos plans ::





LA MISSION

- ▶ **Améliorer le fonctionnement du marché du travail.**
- ▶ **Établir un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.**
- ▶ **Réduire le chômage et l'exclusion sociale et professionnelle.**
- ▶ **Réduire les pertes d'emplois, l'instabilité de l'emploi et les obstacles à la création d'emplois.**
- ▶ **Promouvoir le développement de la main-d'œuvre qualifiée et compétente.**

Emploi-Québec est une agence au sein du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Sa mission est de contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage et l'exclusion dans une perspective de développement économique et social.

Emploi-Québec Laurentides participe à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail régional de même qu'à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Elle offre ses services aux chercheurs d'emploi, aux travailleuses et travailleurs et aux entreprises en visant l'insertion sociale et professionnelle, le maintien, la stabilisation et la création d'emplois. De plus, l'agence favorise l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre, qualifiante et transférable. En ce sens, Emploi-Québec Laurentides considère que sa mission est liée intimement au développement économique régional.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

:: Vous faites partie de nos plans ::





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

:: Vous faites partie de nos plans ::

LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES

- ▶ **Emploi-Québec offre des services de base à l'ensemble de la population, aux personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi et aux entreprises.**
- ▶ **Emploi-Québec offre des services spécialisés aux personnes et aux entreprises qui font face à des difficultés particulières.**

Les services universels

Il s'agit de services :

- ✓ d'accueil;
- ✓ d'information sur le marché du travail;
- ✓ de placement en mode libre-service ou assisté;
- ✓ d'évaluation de l'employabilité;
- ✓ d'information sur les mesures et les services d'emploi;
- ✓ des services liés à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, notamment le soutien technique;
- ✓ des services liés à la Loi sur la qualification et la formation professionnelle de la main-d'œuvre, soit la qualification professionnelle dans les métiers réglementés placés sous la responsabilité d'Emploi-Québec, le Programme d'apprentissage en milieu de travail, le reclassement en cas de licenciements collectifs.

Les services spécialisés

Des services spécialisés sont offerts aux personnes et aux entreprises qui font face à des difficultés particulières. Selon la situation, il s'agira de mesures actives d'emploi qui s'articulent autour de la préparation à l'emploi, de l'insertion et du maintien en emploi, de la stabilisation et de la création d'emplois.

Ces services spécialisés sont offerts **aux personnes** qui sont à la recherche d'un emploi, plus particulièrement celles qui sont à risque élevé de chômage de longue durée et aux personnes en emploi dont les emplois sont menacés ou qui sont en situation de sous-emploi. La pertinence de participer à une mesure sera établie préalablement à l'intérieur d'un parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi.





Les services spécialisés offerts aux personnes:

- ✓ évaluation de la situation d'emploi;
- ✓ parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi : entrevues d'aide à l'emploi, développement de l'employabilité, suivis, participation à des services d'aide à la recherche d'emploi, d'orientation, d'insertion sociale, des subventions salariales notamment pour l'intégration au travail des personnes handicapées, de la formation, etc.;
- ✓ aide financière (Soutien du revenu).

Les services spécialisés sont offerts aussi **aux entreprises** dont les emplois sont menacés de disparaître ou qui ne réussissent pas à en créer ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants. Ils sont également offerts aux entreprises qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent développer les compétences de leur personnel.

Les services spécialisés offerts aux entreprises:

- ✓ soutien aux employeurs dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail, notamment en matière de recrutement et d'embauche, d'accompagnement de gestion (*coaching*), de stabilisation des emplois et dans la mise en place de comités de concertation;
- ✓ aide technique et financière pour définir les besoins de formation et pour développer les compétences des travailleurs;
- ✓ soutien technique et aide financière à des initiatives de mobilisation et de concertation pour des projets de développement de main-d'œuvre ainsi que pour des projets d'envergure permettant la création d'emplois;
- ✓ séminaires d'information.

Les autres leviers d'intervention

Emploi-Québec intervient dans divers secteurs d'activité économique et contribue à y déterminer les besoins particuliers en matière de main-d'œuvre, de gestion des ressources humaines, d'organisation du travail et de formation de la main-d'œuvre. Cette **intervention sectorielle** vise à promouvoir la formation continue dans les entreprises, à élaborer des mesures de stabilisation de l'emploi et à favoriser l'intégration au marché du travail des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi.

Par ailleurs, la gestion des services liés à d'autres lois, à des mandats spéciaux ou à des ententes particulières, dont le programme des normes interprovinciales « Sceau rouge », complète la gamme des interventions d'Emploi-Québec.





L'ENVIRONNEMENT INTERNE

- ▶ **Près de 135 employées et employés et neuf gestionnaires répartis dans huit centres locaux d'emploi (CLE), un point de service et un bureau régional.**
- ▶ **Nos principes directeurs :**
 - ✓ **que chaque personne à la recherche d'un emploi trouve un travail qui lui convienne;**
 - ✓ **une organisation centrée sur le client;**
 - ✓ **Emploi-Québec appuie le développement économique;**
 - ✓ **la concertation mène loin;**
 - ✓ **nous comptons sur notre personnel.**
- ▶ **Nos principaux défis organisationnels :**
 - ✓ **s'inscrire dans la démarche de modernisation de l'État;**
 - ✓ **perfectionner notre approche-client;**
 - ✓ **intensifier notre présence auprès des entreprises;**
 - ✓ **optimiser la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail;**
 - ✓ **réduire les taux d'abandon aux mesures actives, principalement pour la mesure de formation de la main-d'œuvre.**

Près de 135 employées et employés et neuf gestionnaires assurent la prestation des services publics d'emploi dans les Laurentides. Ils sont répartis dans les principaux corps d'emploi suivants: agentes et agents d'aide à l'emploi, conseillères et conseillers aux services aux individus et aux entreprises, agentes et agents de recherche, économiste, chefs d'équipe, coordonnatrices et coordonnateurs, techniciennes et techniciens en administration et personnel de bureau.

Le réseau d'Emploi-Québec Laurentides est composé d'une direction régionale située à Saint-Jérôme, de huit centres locaux d'emploi (CLE) permanents, soit un par MRC, et d'un point de services situé à L'Annonciation.

La possibilité d'élargir les services offerts dans les CLE et de faire de ces derniers un guichet unique s'ouvrant sur les services gouvernementaux de proximité est analysée actuellement. Dans cette perspective, le modèle du CLE de Sainte-Thérèse, la Maison de l'emploi et du développement humain, servira de projet pilote.





Des principes directeurs

Certains principes directeurs guident l'ensemble de l'organisation tant dans ses actions quotidiennes que dans ses interventions et ses stratégies à long terme.

- L'autonomie et la dignité sont des valeurs autour desquelles nous nous mobilisons pour que chaque personne à la recherche d'un emploi trouve un travail qui lui convienne.
- Notre mission, nos mandats, nos structures ont fait d'Emploi-Québec une organisation centrée sur le client. L'affichage dans tous nos CLE de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens adoptée en 2001 et la mise en œuvre d'un plan relatif à cette déclaration viennent concrétiser l'importance que nous accordons à l'approche-client et notre engagement à l'appliquer quotidiennement.
- La notion de développement économique est de plus en plus comprise comme englobant aussi les questions sociales, culturelles, environnementales. Tout en menant la lutte au chômage et à l'exclusion sociale, Emploi-Québec appuie le développement économique.
- Nous croyons que la concertation mène loin : le partenariat constitue la pierre angulaire à partir de laquelle prennent forme les interventions d'Emploi-Québec en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.
- L'implication de notre personnel auprès des individus et des entreprises et auprès de nos partenaires en fait un acteur de première ligne dans le développement harmonieux de l'emploi et de la main-d'œuvre. Nous comptons sur notre personnel. Chacune de nos employées et chacun de nos employés se trouve au cœur de nos principes directeurs et de nos défis organisationnels.

Des défis organisationnels

Plusieurs défis organisationnels nous attendent au cours des prochaines années.

✓ **S'inscrire dans la démarche de modernisation de l'État**

Afin d'alléger les structures et en vue d'améliorer les façons de faire, le Ministère envisage de faire des Services publics d'emploi la porte d'entrée de tout demandeur de prestations d'aide sociale afin de le mettre en contact immédiatement avec le marché du travail. Ce scénario implique une révision des services d'accueil, d'évaluation et de référence entre nous et l'Agence de la Sécurité du revenu.

✓ **Perfectionner notre approche-client**

Emploi-Québec Laurentides entend stimuler et valoriser la contribution de ses ressources humaines à l'amélioration de la qualité des services, d'une part, et à l'utilisation des technologies de l'information pour améliorer l'accès aux services, d'autre part.





De plus, à partir de notre approche d'intervention, nous promouvons une relation fondée sur la confiance et la collaboration en vue d'aider le client dans sa démarche d'intégration à l'emploi par des interventions qui tiennent compte de son employabilité, du contexte du marché du travail et de celui d'Emploi-Québec.

✓ **Intensifier notre présence auprès des entreprises**

Emploi-Québec Laurentides entend assurer une présence proactive auprès des entreprises de la région. Des efforts seront consentis afin de nous assurer de la pleine maîtrise du coffre à outils d'Emploi-Québec tout en gardant à l'esprit la simplicité et l'efficacité dans nos services. De plus, pour pallier la modification de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, nous inciterons les employeurs à accroître et à diversifier la formation en milieu de travail. Enfin, nous nous associerons davantage avec nos partenaires privilégiés en matière de services aux employeurs que sont le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche (MDERR), les centres locaux de développement (CLD) et les réseaux du ministère de l'Éducation du Québec (MEQ).

✓ **Optimiser la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail**

Emploi-Québec Laurentides consolidera l'information sur le marché du travail local comme service de base universel tant pour les individus que pour les employeurs. L'objectif visé est de produire et de diffuser une information sur le marché du travail (IMT) adaptée davantage aux réalités locales et aux diverses clientèles que nous desservons. Enfin, une consolidation de l'arrimage entre l'intervention sectorielle régionale et les interventions des centres locaux d'emploi sera aussi requise.

✓ **Réduire le taux d'abandon aux mesures actives, principalement pour la mesure de formation de la main-d'œuvre**

L'évaluation des mesures actives offertes par Emploi-Québec révèle des résultats positifs sur l'emploi, les revenus d'emploi, la motivation à travailler ou à améliorer sa formation et la qualité de vie, à la suite d'une participation à l'une de nos mesures. Par ailleurs, celles et ceux qui ont terminé leur participation obtiennent des effets nets supérieurs à ceux des participants qui n'ont pas mené à terme leur démarche avec Emploi-Québec. À cet égard, Emploi-Québec Laurentides établira un plan de travail afin de réduire les taux d'abandon.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

:: Vous faites partie de nos plans ::





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

:: Vous faites partie de nos plans ::

L'ENVIRONNEMENT PARTENARIAL

- ✓ **La Loi créant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail (loi 150) confirme la nécessité du partenariat au niveau national, régional, local et sectoriel.**
- ✓ **D'autres lois ainsi que des ententes administratives viennent baliser nos liens avec différents acteurs du marché du travail.**

La mission d'Emploi-Québec renvoie à une responsabilité partagée par l'ensemble de la collectivité et s'inscrit dans une approche partenariale pour sa réalisation. À cet égard, **le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides** est l'instance constituant la structure partenariale régionale du marché du travail.

Emploi-Québec, dans une relation d'associés, partage avec ses **partenaires de gestion** des ressources et des responsabilités. La Conférence régionale des élus (CRÉ) qui a pour responsabilités d'assurer une concertation des divers intervenants de la région et la planification des objectifs et des priorités de développement sur le territoire est une de ces ressources. Ainsi, la Conférence régionale des élus (CRÉ) doit tenir compte des stratégies et des objectifs régionaux en matière d'économie et d'emploi déterminés par le Conseil.

Avec ses **partenaires de concertation**, Emploi-Québec met en commun des idées, des priorités, des façons de faire et s'entend sur des orientations, des stratégies, des actions à réaliser. Les principaux partenaires sont la Conférence administrative régionale (CAR), responsable d'harmoniser l'action gouvernementale en région, le Réseau Concertation-Emploi Laurentides (RCEL) qui vise à atténuer les difficultés de recrutement, de rétention et de relève chez les employeurs, les conseils d'administration des centres locaux de développement (CLD) où siègent les directeurs de centres locaux d'emploi, le Forum régional des Laurentides Emploi-Québec-Ressources externes qui assure une interface fonctionnelle entre les organismes communautaires oeuvrant en employabilité et les services publics d'emploi concernés, le Comité de concertation de l'entente MEQ-MESSF en ce qui concerne la formation et, finalement, une vingtaine de tables et de comités sectoriels régionaux.

Lors d'une relation d'affaires, Emploi-Québec a recours à des **partenaires de services** par un engagement contractuel visant à réaliser une activité ou un service préalablement défini. Les principaux partenaires de services sont les centres locaux de développement (CLD) pour la réalisation des ententes concernant la mesure Soutien au travail autonome (STA), les Carrefours jeunesse emploi (CJE) pour Solidarité jeunesse et les ressources externes dans la réalisation des offres et des contrats de service. Notons à cet effet qu'en 2004-2005 Emploi-Québec Laurentides





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

a transigé avec 21 organismes communautaires oeuvrant en employabilité pour la réalisation de 42 ententes de service.

Afin de connaître leur opinion, d'obtenir et de donner de l'information avant une prise de décision, Emploi-Québec s'adresse à ses **partenaires de consultation** dont les principaux sont les comités sectoriels, le Comité d'intégration et de maintien des personnes immigrantes, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) des personnes handicapées. Différents comités aviseurs agissent à ce titre sur les questions touchant les personnes âgées de 45 ans et plus, la main-d'œuvre féminine, les jeunes et la clientèle judiciarisée adulte.





LES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- ▶ Pour la période de 2005-2008, le marché du travail sera positif dans son ensemble et l'emploi sera en progression.
- ▶ Le nombre de personnes en emploi progressera au rythme annuel moyen de 2 %, soit la plus forte croissance au Québec.
- ▶ Emploi-Québec estime qu'un peu plus de 50 000 emplois seront accessibles aux résidents de notre région au cours de la période de 2005-2008.
- ▶ Comme au Québec, le marché du travail sera marqué par le vieillissement de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, les départs à la retraite devraient créer de nombreuses ouvertures sur le marché du travail. Les conséquences de ces changements marquants soulèvent bien des interrogations, notamment en regard de l'adaptation aux changements de certains travailleurs âgés et de la rareté appréhendée de main-d'œuvre qualifiée.
- ▶ Malgré une situation d'ensemble favorable, des disparités importantes persistent entre les MRC de la région.

Au Québec

Après avoir progressé vigoureusement en 1999 et 2000, le produit intérieur brut (PIB) québécois a augmenté à un rythme plus modéré en 2001. Les résultats pour 2002 ont été nettement meilleurs, puisque l'économie québécoise a connu une croissance de 4,2 %¹. Pour diverses raisons, dont le retard de la reprise économique américaine, la croissance de l'économie québécoise a faibli en 2003, atteignant 1,9 %². Une progression de 2,7 % est prévue en 2004 alors que, selon les prévisions à moyen terme du Conférence Board, l'économie poursuivra sa croissance jusqu'en 2008³.

1. *Stat-Express*, Institut de la statistique du Québec, vol. # 6, n° 45, 12 novembre 2004.

2. Ibid.

3. *Le Marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec, 2004-2008*, Emploi-Québec, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, juillet 2004. Remarque : les prévisions du PIB proviennent du scénario de moyen terme du Conférence Board, printemps 2004.





Les facteurs qui influenceront l'activité économique sont les suivants :

- ✧ Stimulées par un contexte économique généralement favorable, une création d'emplois intéressante et le maintien, malgré une certaine hausse anticipée, des taux d'intérêt à un niveau relativement faible, les dépenses de consommation seront en hausse.
- ✧ Même si à moyen terme le ralentissement de la construction résidentielle viendra atténuer la croissance, les investissements seront en progression. Précisons, que selon l'Institut de la statistique du Québec, les investissements des entreprises et des gouvernements atteindront 44,3 milliards en 2004, en hausse de 2,2 milliards ou de 5 % par rapport à l'année précédente.
- ✧ Bien que les exportations aient été en régression depuis trois ans, les résultats observés pour les dix premiers mois de 2004⁴ indiquent une progression et montrent que les exportations pour 2004 sont positives. La reprise américaine qui s'est manifestée au second semestre de 2003 a favorisé le retour à la croissance de nos exportations. Toutefois, il faudra surveiller l'évolution du dollar canadien. Si notre devise devait s'apprécier davantage face au dollar américain, nos exportations pourraient en souffrir et ainsi compromettre la création d'emplois, surtout dans les secteurs orientés vers le marché américain. Par ailleurs, la forte expansion de l'activité économique américaine devrait se traduire par une remontée des taux d'intérêt qui réduirait l'écart avec les taux canadiens. Cette évolution entraînerait un recul du taux de change. Comparativement aux résultats des dernières années, la devise canadienne restera à un niveau assez élevé. Enfin, il faudra compter avec la présence croissante de la Chine sur la scène du commerce mondial.

La réalisation de ce scénario macroéconomique favorisera la création de 258 000 emplois au Québec au cours de la période de 2004-2008, soit l'ajout d'un peu plus de 50 000 postes en moyenne par année. Cette progression de l'emploi favorisera une réduction du taux de chômage à 8,1 % en 2008, ce qui serait le plus faible taux depuis 1974.

Dans les Laurentides

La région des Laurentides connaîtra la plus forte croissance de personnes en emploi au Québec entre 2004 et 2008. Parmi les facteurs qui favoriseront cette tendance, mentionnons:

- ✧ La croissance démographique : depuis plusieurs années, la région des Laurentides connaît la plus forte augmentation de population au Québec. Même si un ralentissement est prévu, la région continuera de progresser plus rapidement que les autres. Cette caractéristique influence la demande dans plusieurs secteurs, comme la construction, les services à la consommation et les services gouvernementaux.
- ✧ L'étalement urbain: la tendance des personnes des régions voisines à venir s'établir dans les Laurentides se poursuivra.

4. Stat-Express, Institut de la statistique du Québec, vol. # 7, n° 2, 14 janvier 2005.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

- ✧ Les investissements⁵ : ils seront importants dans plusieurs domaines, ce qui favorisera la création d'emplois. À titre d'exemple, rappelons que la mise en œuvre des phases 3 et 4 du plan de développement d'Intrawest à Tremblant impliquera un investissement de l'ordre de un milliard au cours des prochaines années, alors qu'à Saint-Jérôme des investissements considérables ont été faits dans le domaine commercial à l'hiver 2005. Enfin, à Mirabel, la société Aéro-Mécachrome a injecté 40 millions de dollars pour construire une nouvelle usine. Le début de la production est prévu pour 2005.
- ✧ Une économie diversifiée : la région des Laurentides est l'une des plus, sinon la plus diversifiée au Québec à cet égard. Cette caractéristique rend la région moins dépendante des difficultés qui peuvent survenir dans un secteur en particulier.
- ✧ D'autres facteurs, par exemple la disponibilité de terrains à vocation commerciale et industrielle à prix compétitif, une qualité de vie intéressante et l'accès au bassin de consommateurs de la grande région de Montréal avantagent également le développement de l'emploi dans notre région.

Ensemble, ces facteurs favoriseront la création d'emplois. Pour la période de 2005-2008, l'effectif de résidents des Laurentides ayant un emploi progressera au taux annuel moyen de 2 %, soit une augmentation d'environ 26 500⁶. Rappelons qu'il s'agira du taux de croissance annuel moyen le plus élevé au Québec.

Par ailleurs, on s'attend à ce que les besoins attribuables au remplacement de la main-d'œuvre qui quittera son emploi pour la retraite soient comparables à ceux de l'expansion au cours des prochaines années. Selon nos estimations, près de 26 500 personnes prendront leur retraite au cours de la période de 2005-2008. Les répercussions de ces changements marquants soulèvent cependant bien des interrogations, notamment en ce qui concerne l'adaptation aux changements de certains travailleurs âgés et la rareté appréhendée de main-d'œuvre qualifiée.

En somme, Emploi-Québec estime qu'un peu plus de 50 000 emplois seront accessibles aux résidents de notre région au cours de la période de 2005-2008.

Les tendances sectorielles: faits saillants

Comme par le passé, le secteur primaire ne sera pas une grande source de création d'emplois d'ici 2008. Mentionnons cependant que des pointes d'embauche importantes, mais de courte durée, surviennent durant certaines périodes de l'année, principalement l'été. Mais, mis à part ces « boom » saisonniers, l'ajout net d'emplois demeure faible dans le secteur primaire.

5. Précisons que les dépenses en immobilisations privées et publiques incluant le logement atteindront un peu plus de trois milliards en 2004 dans notre région. Source : Institut de la statistique du Québec, *Investissements privés et publics, Québec et ses régions, perspectives 2004*, juin 2004.

6. Cette estimation doit être interprétée comme un ordre de grandeur. Le lecteur est invité à consulter les notes méthodologiques présentées dans le document *Le Marché du travail dans les Laurentides, perspectives professionnelles 2004-2008*.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

Mentionnons que la mise en œuvre du projet minier Niocan⁷ entraînerait la création d'une centaine d'emplois dans le secteur d'Oka.

Dans le manufacturier, l'important secteur de l'aéronautique a connu des ratés en 2002 et 2003 et certaines entreprises ont été contraintes de réduire leur personnel. Les prévisions émises au printemps 2004 par le Conférence Board indiquent une reprise en 2005. À noter que Bell Helicopter a rappelé tous ses travailleurs en 2004 et compte recruter en 2005 alors que la société Aéro-Mécachrome a implanté une nouvelle usine à Mirabel. Toutefois, à l'automne 2004, Bombardier-aéronautique annonçait 1 400 mises à pied dans la grande région de Montréal, dont environ 400 à l'usine de Mirabel. En somme, la situation dans l'industrie du transport aérien, bien qu'elle soit encourageante à certains égards, comporte encore des incertitudes. Par ailleurs, dans l'industrie du transport terrestre, l'ajout d'un deuxième quart de travail est envisagé à l'usine Paccar de Sainte-Thérèse.

De plus, l'imposition par les Américains de taxes sur nos exportations de bois d'œuvre et la problématique régionale relative aux droits de coupe demeurent préoccupantes pour certaines entreprises de l'industrie du bois. Les perspectives à moyen terme pour cette industrie sont néanmoins considérées comme bonnes au Québec et dans notre région. Il faut dire que les avis des instances internationales sur le commerce favorisent systématiquement le Canada dans le dossier du bois d'œuvre. D'ailleurs, le gouvernement américain annonçait à l'été 2004 une réduction des droits compensatoires. Enfin, ajoutons qu'une bonne partie des emplois se retrouvent dans des activités non concernées par les problèmes soulevés⁸ précédemment. Il n'en demeure pas moins, que si ces problèmes ne sont pas résolus, l'emploi pourrait être affecté dans certaines entreprises.

Par ailleurs, il est utile de rappeler que la base économique très diversifiée de la région des Laurentides contribue à atténuer l'effet négatif des difficultés d'une entreprise ou d'un secteur en particulier. Ainsi, d'autres secteurs du manufacturier devraient contribuer à la création d'emplois. Mentionnons, à titre d'exemple, l'industrie des aliments et boissons, des produits en caoutchouc et plastique, des produits métalliques et du meuble.

En résumé, le secteur manufacturier devrait connaître une croissance de l'emploi au cours des prochaines années. Le dynamisme anticipé de l'économie américaine favorisera cette tendance. Toutefois, il faudra surveiller l'évolution de la devise canadienne. Une appréciation trop rapide du huard face au dollar américain pourrait freiner la croissance de certaines activités du secteur manufacturier. L'effet sera d'autant plus important si les entreprises tardent à adopter des mesures visant à redresser leur productivité. Celles qui sont le plus orientées vers le marché américain pourraient éprouver des difficultés à maintenir leur position concurrentielle avec les conséquences négatives que cela entraînerait sur l'emploi.

7. Remarque : la mise en œuvre de ce projet reste cependant incertaine en raison des objections d'une partie de la population touchée par le projet.

8. Selon les données du recensement de 2001, 37,2 % des emplois de l'industrie du bois de notre région appartenaient au sous-groupe Scierie et préservation du bois.





Par ailleurs, la construction occupe chez nous une place relativement plus grande qu'au Québec et on s'attend à une progression d'ici 2008. Soutenue par le dynamisme démographique, l'amélioration de l'emploi et, malgré une certaine hausse anticipée, le maintien à un niveau relativement faible des taux d'intérêt, l'activité sera positive dans l'habitation. Le secteur non résidentiel ne sera pas en reste grâce aux nombreux projets d'investissement. Ajoutons que la rénovation soutiendra aussi l'activité dans ce domaine.

Le secteur tertiaire demeurera la principale source de création d'emplois

Dans les Laurentides comme au Québec, le secteur tertiaire domine la structure économique avec environ trois emplois sur quatre. Compte tenu de leur poids et de leur croissance, les activités du tertiaire ont accaparé la part du lion de l'augmentation de l'emploi observée entre 1987 et 2003, soit 82 %. Dans l'ensemble, les activités du tertiaire seront en hausse d'ici 2008 et continueront d'être les chefs de file de la création d'emplois. Les services professionnels scientifiques et techniques continueront de croître à un rythme supérieur à la moyenne.

Les services à la consommation (l'hébergement et la restauration, les loisirs, le commerce et les services personnels) apporteront une contribution considérable à la création d'emplois. Du côté des services gouvernementaux, le secteur de la santé sera le leader de la création d'emplois au cours des prochaines années. Enfin, dans l'enseignement, la baisse de l'effectif scolaire⁹ prévue d'ici 2011 limitera la création d'emplois future.

Enfin, il ne faudra pas compter sur la contribution de l'administration publique. Rappelons que le gouvernement du Québec ne remplacera, au cours des dix prochaines années, que la moitié des fonctionnaires qui prendront leur retraite.

Les disparités régionales

La situation socioéconomique n'est pas la même pour toutes les collectivités de notre région. En fait, on observe des disparités non négligeables entre les MRC des Laurentides. De façon générale, les MRC situées dans la partie métropolitaine de la région présentent une situation socioéconomique meilleure que celles qui sont situées plus au nord. Les données officielles les plus récentes sur le taux de chômage par MRC proviennent du recensement de 2001 et confirment la persistance des disparités entre les MRC de notre région. Les données administratives provenant de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi fournissent aussi un éclairage intéressant sur les différences socioéconomiques qui caractérisent nos MRC. Ainsi, les chiffres concernant les prestataires de l'assistance-emploi pour la période de septembre 2004 indiquent que le taux de prestataires¹⁰ était nettement plus élevé dans les MRC d'Antoine-Labelle (4,3 %) et d'Argenteuil (5,2 %) que dans celles de Thérèse-De Blainville (1,1 %), de Mirabel (1,2 %) et de Deux-Montagnes (1,7 %).

9. MEQ, *Prévisions à long terme des effectifs de l'ensemble des commissions scolaires*, 2002.

10. Le taux de prestataires de l'assistance-emploi est un indicateur qui correspond au nombre de prestataires adultes (sans contrainte) par rapport à la population des 15 à 64 ans.



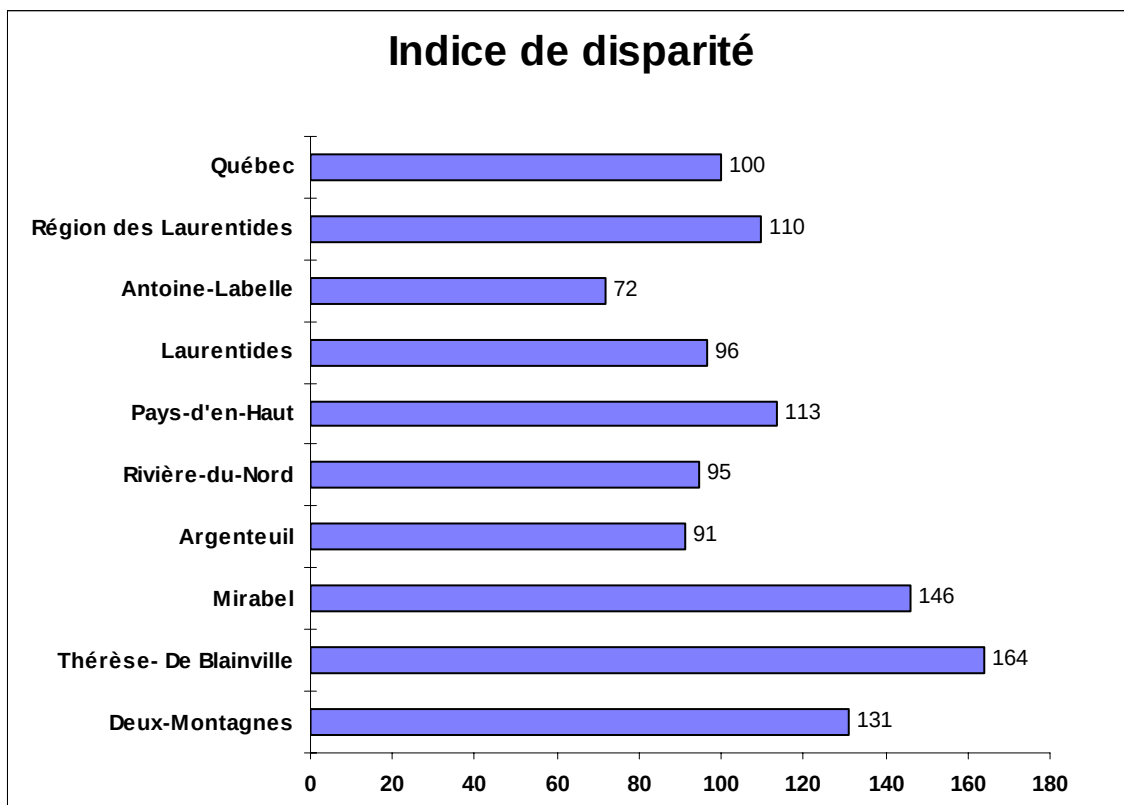


Le Plan d'action régional Laurentides 2005

Afin de fournir une mesure synthèse de ces différences, un indice de disparité a été construit à partir de quatre variables (les taux d'emploi, de prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi et le revenu d'emploi moyen). Un coup d'œil confirme le déséquilibre entre les MRC, alors que les indices varient de 72 à 164. Pour interpréter ces données, précisons qu'un indice supérieur à 100 indique que la collectivité présente une situation relativement plus favorable que le Québec, alors qu'un indice inférieur à 100 indique une situation relativement moins favorable. Par définition, le Québec égale 100.

Graphique

Indice de disparité, MRC de la région des Laurentides, région des Laurentides et Québec, 2004



Source : Emploi-Québec Laurentides, janvier 2005.





LES ORIENTATIONS

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a retenu quatre orientations et onze priorités régionales afin de soutenir une prestation de services adaptée à la réalité et aux problématiques du marché du travail des Laurentides. Les quatre orientations sont :

1. Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides.
2. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.
3. Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail.
4. Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.

À la veille d'adopter pour les trois prochaines années les priorités qui orienteront les actions et les interventions d'Emploi-Québec auprès de ses clientèles, le Conseil a entrepris à l'automne 2004 une vaste consultation, au niveau tant local que régional, auprès de ses partenaires, des entreprises et du personnel d'Emploi-Québec.

Pour le Conseil, le but d'une telle consultation était de s'assurer d'avoir une bonne lecture du marché du travail local et régional, de pouvoir évaluer si les choses vont dans la bonne direction et surtout de voir si elles se sont améliorées.

Plus de 370 participants, dont 65 entreprises, ont été invités à faire part de leurs réflexions sur les principales réalités du marché du travail touchant les personnes en emploi, les personnes sans emploi et les entreprises et à indiquer ce qui leur paraissait déterminant pour chacune d'elles. Au terme de cette consultation, le Conseil a recensé quatre enjeux, soit la qualification de la main-d'œuvre, la rétention et le maintien en emploi, la sous-scolarisation et le développement des attitudes et des comportements.

Ces enjeux sont partie prenante des quatre orientations retenues et sont soutenus par des priorités d'intervention qui traduisent les préoccupations du Conseil. Ainsi, **favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides** est marqué par la production d'une information proactive sur le marché du travail, par un service de Placement en ligne pour les individus et les employeurs, par une intervention rapide auprès des personnes à risque de chômage prolongé et par un soutien aux personnes ou aux groupes à risque de sous-emploi, notamment ceux qui sont sous-scolarisés.





La deuxième orientation, **contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux**, favorise la rétention et le maintien en emploi, la qualification de la main-d'œuvre et l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises. Sont également au centre des interventions les problématiques reliées aux secteurs des produits du bois, des aliments et boissons, des meubles, de la foresterie et de l'exploitation forestière, de l'hébergement et de la restauration, des arts, des spectacles et des loisirs, du commerce, des produits métalliques et de l'agriculture.

La troisième orientation, **soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail**, favorise l'arrimage entre les attentes des entreprises et celles de la nouvelle génération de travailleurs et priorise l'apprentissage des attitudes et des comportements nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi.

La quatrième orientation, **consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens**, s'appuie sur des indicateurs de résultats et un ensemble de paramètres qui permettent de faire l'évaluation régulière des orientations et des priorités d'intervention. Elle vise à faire connaître et à rendre visibles les mesures et les services d'Emploi-Québec tout en fournissant au personnel les outils nécessaires pour perfectionner la prestation de services.

Par ailleurs, Emploi-Québec Laurentides élabore et met en œuvre des stratégies d'intervention en lien avec ces orientations et ces priorités d'intervention régionale. Les centres locaux d'emploi produisent, quant à eux, une programmation des activités du CLE (PAC) qui indique les stratégies locales d'intervention et les résultats visés. L'évaluation de la réalisation de ces stratégies se fera par un suivi trimestriel des résultats présentés au Conseil.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

::Vous faites partie de nos plans ::

Orientation 1 Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

- 1.1 Maximiser l'utilisation de l'information locale et régionale sur le marché du travail et des services de Placement en ligne comme outils privilégiés de recherche d'emploi.**
- 1.2 Intervenir auprès des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi le plus rapidement possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.**
- 1.3 Soutenir les personnes ou les groupes à risque de sous-emploi, notamment ceux qui sont sous-scolarisés ou à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.**

Dans les Laurentides, les perspectives professionnelles laissent entrevoir qu'un peu plus de 50 000 emplois seront accessibles aux résidents de la région d'ici 2008. Mais le bassin de main-d'œuvre pour pourvoir les postes qui deviendront disponibles au cours des prochaines années tend à s'amenuiser. Il faut donc intervenir afin d'en atténuer les effets négatifs. Pour ce faire, il faut, dans un premier temps, placer l'information sur le marché du travail au cœur de nos services. Aussi, année après année, des citoyennes et des citoyens des Laurentides connaissent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi, alors que des employeurs cherchent à pourvoir des postes vacants. La grande majorité des personnes à la recherche d'un emploi parviennent à trouver par eux-mêmes. Mais la rapidité à le faire, comme celle des entreprises à pourvoir leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi des entreprises et sur les possibilités qu'offre le marché du travail. Par ailleurs, un nombre significatif de personnes risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. Finalement, d'autres personnes sont déjà en situation de chômage de longue durée, phénomène qui touche davantage des segments de population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et conduisant souvent à l'exclusion et à la pauvreté.





LES STRATÉGIES RÉGIONALES

- 1.1.1 Optimiser la structure d'information sur le marché du travail locale et mettre au point des outils de collecte et de diffusion.
- 1.1.2 Diffuser largement auprès des collectivités locales et régionales, des jeunes et des parents, les perspectives professionnelles et les exigences d'accès à ces emplois en termes de formation et de qualification professionnelle.
- 1.1.3 Faire la promotion auprès des employeurs et des chercheurs d'emploi du service de Placement en ligne d'Emploi-Québec afin qu'ils aient recours à ce service de façon plus systématique.
- 1.2.1 Accompagner à la fois les individus et les employeurs dans le processus de placement de la main-d'œuvre.
- 1.2.2 Moduler notre approche d'intervention en fonction des besoins de réemploi et d'employabilité de chaque personne.
- 1.2.3 Intervenir rapidement auprès des personnes qui ont perdu leur emploi ou qui déposent une première demande d'assistance-emploi.
- 1.3.1 Soutenir par la formation de base et par l'alphabetisation, le cas échéant, les personnes peu scolarisées afin de faciliter leur intégration en emploi, conformément à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.
- 1.3.2 Apporter une attention particulière à la clientèle qui a recours à l'assistance-emploi afin de favoriser son insertion en emploi.
- 1.3.3 Offrir des services adaptés qui répondent aux besoins issus des diverses stratégies d'intervention à l'égard de groupes cibles.
- 1.3.4 Collaborer avec les partenaires concernés à l'implantation de solutions de rechange permettant de desservir principalement les personnes isolées et qui disposent de peu de moyens pour favoriser un meilleur accès à l'emploi et aux mesures et services d'Emploi-Québec.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

:: Vous faites partie de nos plans ::

Orientation 2 Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

- 2.1 Favoriser la qualification de la main-d'œuvre en emploi afin de faciliter son maintien en emploi et la mobilité professionnelle.**
- 2.2 Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises de manière à accroître leur productivité afin d'augmenter leur taux de survie, de maintenir les emplois et de soutenir la création d'emplois.**
- 2.3 Maintenir une approche sectorielle face aux problématiques régionales du marché du travail dans les secteurs suivants : produits de bois, aliments et boissons, meubles, foresterie et exploitation forestière, hébergement et restauration, arts, spectacles et loisirs, commerce, produits métalliques et agriculture.**

Bien que la région des Laurentides connaisse la plus forte croissance de population au Québec depuis plusieurs années, sa population vieillit. Cette réalité engendrera des besoins croissants pour remplacer les travailleuses et les travailleurs qui prendront leur retraite. Quoique cette tendance sera favorable aux nouveaux venus sur le marché du travail, elle soulève des inquiétudes sur le plan de la productivité et de la relève de main-d'œuvre qualifiée. De plus, l'intensification de la concurrence internationale influence la productivité et les perspectives de développement de nos entreprises. Alors que la croissance économique, qui est le principal déterminant de la création d'emplois et de la capacité à lutter contre la pauvreté, est largement déterminée par la capacité des entreprises à s'adapter aux changements, à innover et à investir dans la formation de leur main-d'œuvre, Emploi-Québec veut soutenir l'effort de formation des entreprises et contribuer à l'implantation d'une culture de formation continue de la main-d'œuvre régionale.

LES STRATÉGIES RÉGIONALES

- 2.1.1 Inciter les entreprises à accroître et à diversifier la formation qualifiante et transférable en milieu de travail en les aidant dans la gestion de la formation et dans le perfectionnement de leur main-d'œuvre.**
- 2.1.2 Offrir des activités de formation à temps partiel visant le perfectionnement des personnes en emploi.**





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

- 2.1.3 Promouvoir les regroupements de petites et moyennes entreprises afin de favoriser la formation en milieu de travail.
- 2.1.4 Faire la promotion de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) et soutenir les entreprises qui y ont déjà recours.
- 2.1.5 Favoriser le développement de la formation par compagnonnage en entreprise et en faire la promotion auprès des femmes, des jeunes et des personnes immigrantes au moyen du Programme d'apprentissage en milieu de travail.
- 2.1.6 Estimer les besoins de formation de la main-d'œuvre pour la région, établir avec les partenaires une offre de formation adéquate et procéder à l'organisation d'activités de formation en lien avec les besoins des entreprises.
- 2.2.1 Offrir aux entreprises des services d'aide à la gestion des ressources humaines afin de rendre les emplois plus attrayants et d'atténuer les problèmes de recrutement, de rétention et de maintien de la main-d'œuvre.
- 2.2.2 Encourager les entreprises à se doter d'une gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines, afin de pallier leurs besoins de main-d'œuvre, et d'un plan de relève et de mécanismes de transfert d'expertise vers les plus jeunes.
- 2.2.3 Apporter une attention particulière aux besoins de recrutement des entreprises et chercher activement des solutions pour régler ces problèmes.
- 2.2.4 Utiliser et faire valoir auprès des entreprises le bassin potentiel de main-d'œuvre disponible que représentent les jeunes, les femmes, les personnes de 45 ans et plus, les personnes immigrantes, les personnes handicapées et les prestataires de la Sécurité du revenu afin d'assurer un volume de travailleuses et de travailleurs suffisant pour pourvoir les emplois disponibles.
- 2.2.5 Poursuivre la mise en œuvre de l'entente régionale pour une intervention concertée auprès des entreprises avec le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche.
- 2.3.1 Favoriser la création d'emplois, le maintien et la stabilisation d'emplois par la formation de nouvelle main-d'œuvre ou le perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi dans les secteurs priorités que sont les produits de bois, les aliments et les boissons, les meubles, la foresterie et l'exploitation forestière, l'hébergement et la restauration, les arts, spectacles et loisirs, le commerce, les produits métalliques et l'agriculture.
- 2.3.2 Participer aux tables de concertation, comités et autres lieux de concertation pour le développement de ces secteurs et y apporter notre contribution dans la résolution des problèmes liés au marché du travail et à l'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.





Orientation 3 Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

- 3.1 Favoriser l'arrimage entre les attentes des entreprises et celles de la nouvelle génération de travailleurs en lien avec le travail.**
- 3.2 Préparer les personnes les plus éloignées du marché du travail en leur permettant de faire l'apprentissage d'habitudes de travail nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi.**

L'ensemble des participantes et des participants aux consultations locales et à la consultation régionale ont souligné un écart important entre les attentes de l'entreprise d'aujourd'hui et celles de la nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs vis-à-vis du travail. Alors que les entreprises demeurent plutôt traditionnelles dans leur façon de faire, la main-d'œuvre, elle, exprime clairement ses besoins notamment sur la valeur accordée au travail, sa loyauté, les conditions de travail et la conciliation travail-famille. Ainsi, les gestionnaires d'entreprises devront tenir compte de ces réalités, souvent fort différentes des leurs, dans leur gestion des ressources humaines, notamment dans l'accueil des nouveaux employés, de la reconnaissance au travail et de la détermination des conditions de travail.

Les enquêtes réalisées auprès des entreprises des Laurentides depuis 1998 soulignent qu'une cause importante de difficultés de recrutement est le manque de candidats ayant les qualités personnelles requises. Ainsi, plusieurs personnes ont des lacunes sur le plan des attitudes et des comportements (savoir-être) pour occuper les emplois qui sont disponibles. Les travailleurs d'aujourd'hui et de demain sont appelés à mobiliser leurs savoirs, leurs aptitudes et leurs habiletés ainsi que les ressources de leur environnement de travail en vue d'une action appropriée et efficace. Ils ont à développer leur savoir-agir. Celui-ci permet d'intégrer les trois dimensions de la personne (relation, réflexion et action) à travers le développement des trois autres savoirs (savoir, savoir-être et savoir-faire).





LES STRATÉGIES RÉGIONALES

- 3.1.1 Organiser un colloque régional ayant pour thème l'arrimage entre les attentes des entreprises et des travailleurs afin d'aplanir les difficultés de recrutement, de rétention et de relève de la main-d'œuvre.
- 3.1.2 Concevoir et réaliser des activités d'information pour les entreprises sur les attitudes, les comportements et les attentes de la nouvelle génération de travailleurs ainsi que sur l'importance de la reconnaissance des travailleurs.
- 3.1.3 Sensibiliser les gestionnaires d'entreprises à l'importance d'offrir des services d'accueil à leurs nouveaux employés.
- 3.2.1 Inciter les personnes les plus démunies sur le plan de l'emploi à participer à un processus complet d'intervention leur permettant, au besoin, de faire l'apprentissage d'habiletés ou d'habitudes de travail nécessaires à leur insertion en emploi.
- 3.2.2 Inclure dans nos divers services et mesures un volet traitant des quatre savoirs (savoir, savoir-être, savoir-faire et savoir-agir) de façon à mieux préparer les personnes à intégrer le marché du travail et à se maintenir en emploi.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

:: Vous faites partie de nos plans ::

Orientation 4 Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

- 4.1 Poursuivre le développement de la gestion par résultats.**
- 4.2 Faire connaître et rendre visibles les mesures et les services d'Emploi-Québec.**
- 4.3 Fournir au personnel une formation permettant d'accroître leur capacité d'évaluer les besoins de la clientèle et de donner la réponse appropriée.**

Emploi-Québec a l'obligation de rendre compte, devant la population, son Conseil et le gouvernement, de l'utilisation adéquate des ressources mises à sa disposition. Ce cadre de gestion convie l'ensemble du réseau à offrir des services de qualité aux citoyens, et ce, au moindre coût. Cette orientation vise à accroître l'efficacité de nos interventions dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat avec le milieu.

LES STRATÉGIES RÉGIONALES

- 4.1.1 Produire un bilan régional annuel des résultats.
- 4.1.2 Produire les programmations des activités des centres locaux d'emploi (PAC) axées sur les résultats à atteindre et en effectuer le suivi.
- 4.1.3 Effectuer le suivi par des relances téléphoniques auprès de nos clients sans emploi après la fin d'un parcours.
- 4.1.4 Dépister les clients qui risquent le plus d'interrompre leur participation aux mesures et leur fournir un accompagnement adapté.
- 4.2.1 Implanter un dispositif de démarchage afin d'intervenir de façon proactive auprès des employeurs à risque, soit les entreprises dont les emplois sont menacés de disparaître ou qui ne réussissent pas à en créer ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants.
- 4.2.2 Faire connaître la planification et le bilan des réalisations et la planification des CLE à nos principaux partenaires.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

- 4.3.1 Réaliser le plan d'action de chaque unité administrative relatif à la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.
- 4.3.2 Renforcer la fonction d'accompagnement (*coaching*) auprès des agents par les chefs d'équipe, les conseillers et les gestionnaires de façon à ce que les besoins de réemploi et de formation des clients soient évalués.





LES INITIATIVES DU CONSEIL

Le suivi des orientations et des priorités d'intervention qui les accompagnent demeure la première préoccupation du Conseil. Les membres désirent aussi porter une attention particulière aux idées de fond qui les ont guidés dans l'élaboration du plan d'action.

Les thèmes retenus sont la main-d'œuvre féminine, la formation, le partenariat, la régionalisation et l'adaptation des mesures et des services d'Emploi-Québec, l'arrimage entre les travaux des comités sectoriels et les problématiques locales et régionales de certains secteurs dominants dans la région. Ainsi, pour l'année 2005-2006, quatre groupes de travail seront à l'œuvre.

Le comité Formation de la main-d'œuvre

Son mandat est de promouvoir la politique de formation continue, de faire la promotion de la formation en entreprise et de sensibiliser ces dernières à l'importance d'embaucher des personnes diplômées. Plus spécifiquement, pour 2005-2006, la principale activité du comité sera de mettre en œuvre l'offre de formation régionale du plan d'affectation des ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

Le comité consultatif régional Femmes au travail

Ce comité poursuivra son travail qui est de susciter et de connaître les opinions et les préoccupations de la main-d'œuvre féminine dans la région et de fournir des avis au Conseil en lien avec la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. En outre, comme il le fait depuis plusieurs années, le Conseil maintient sa participation aux concours régionaux *Chapeau, les filles!* et *Entrepreneuriat*.

Le comité du Plan d'action régional

Le mandat de ce comité est de participer à la mise à jour annuelle du plan d'action régional, de le faire connaître comme un outil favorisant une meilleure connaissance des enjeux liant le marché du travail aux défis sociaux et économiques de la région, d'instaurer de nouvelles avenues de partenariat et de mettre en valeur le Conseil et ses interventions.

En lien avec la Conférence régionale des élus (CRÉ), ce comité exercera le rôle de comité aviseur ayant pour mandat d'évaluer les volets « développement de la main-d'œuvre et de l'emploi » des comités sectoriels de la CRÉ et de faire les recommandations appropriées à celle-ci dans la gestion de projets à être financés par le Fonds de développement régional (FDR).

Le Réseau Concertation-Emploi Laurentides (RCEL)

Le mandat de ce comité est de mettre en place des stratégies pragmatiques et efficaces pour résoudre les problématiques identifiées dans la région à l'égard des difficultés rencontrées par les entreprises au chapitre du recrutement, de la rétention et de la relève de la main-d'œuvre. Les





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

objectifs ainsi poursuivis sont d'identifier les points de convergence entre les besoins des entreprises en regard de leurs besoins de main-d'oeuvre, les interventions réalisées ainsi que les priorités régionales et de conseiller le Conseil en ces matières.

Selon le contexte et en lien avec l'évolution du marché du travail, d'autres groupes de travail pourraient se voir confier des mandats d'analyse, de veille stratégique, de réflexion, de prise de position ou d'action.





LE VOLET MÉTROPOLITAIN

Emploi-Québec Laurentides collabore avec la Table métropolitaine de Montréal à l'identification de problématiques, d'objectifs et de stratégies de nature métropolitaine en matière de main-d'œuvre et d'emploi sur le territoire de la Région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal. Trois types d'interventions sont envisagés à partir desquels des ententes de collaboration interrégionales pourraient se conclure :

- ✓ **Amélioration des connaissances des secteurs du transport terrestre, de l'industrie manufacturière, de l'impression et d'activités connexes (imprimerie), de l'environnement (gestion des déchets) et de la construction.**
- ✓ **Stabilisation des emplois dans les secteurs de la plasturgie et de l'agriculture.**
- ✓ **Veille des secteurs des produits électriques et électroniques et des produits métalliques.**

Les MRC de Deux-Montagnes, de Mirabel et de Thérèse-De Blainville font partie du territoire de la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM). Les autres acteurs de la CMM sont les régions de Montréal, de Laval et une partie du territoire de la Montérégie et de Lanaudière. Afin de cerner la problématique métropolitaine du marché du travail, de définir des stratégies et des objectifs métropolitains en matière de main-d'œuvre et d'emploi et d'établir une collaboration avec les instances régionales de développement, Emploi-Québec a créé en janvier 1998, conformément à l'article 4 de la loi 150, la Table de concertation sur les questions relatives à la politique du marché du travail pour le territoire de la région métropolitaine de recensement de Montréal, appelée Table métropolitaine de Montréal.

Le développement futur de la région des Laurentides, particulièrement sa composante métropolitaine, sera influencé par la mise en œuvre du cadre d'aménagement et des orientations gouvernementales pour la région métropolitaine de Montréal en vertu de la Loi sur la Communauté métropolitaine de Montréal adoptée en 2001 qui met en place la Communauté métropolitaine de Montréal.

Emploi-Québec Laurentides demeure donc à l'affût des conséquences éventuelles de ces changements sur le marché du travail régional. Pour ce faire, nous collaborons avec la Table métropolitaine de Montréal à la mise en œuvre d'actions communes et concertées.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

:: Vous faites partie de nos plans ::





LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

- ▶ **Une reddition de comptes basée sur l'atteinte des résultats permet d'assurer et d'évaluer la qualité du service public d'emploi dans la région. Cette évaluation se fait selon 21 indicateurs de résultats :**
 - ↳ **11 indicateurs pour évaluer l'*accessibilité* de nos services;**
 - ↳ **7 indicateurs pour évaluer l'*efficacité* de nos interventions;**
 - ↳ **3 indicateurs pour évaluer l'*efficience* de notre prestation de services.**
- ▶ **La répartition par CLE des cibles de résultats repose sur l'utilisation de variables propres à chacun des indicateurs.**

Emploi-Québec est une organisation décentralisée fondée sur la gestion par résultats lui permettant de disposer de la marge de manœuvre requise pour adapter ses interventions à la diversité des réalités du marché du travail régional et local. Cette reddition de comptes basée sur l'atteinte des résultats permet également d'assurer et d'évaluer la qualité des services publics d'emploi dans la région. Cette évaluation se fera selon des indicateurs de résultats portant sur:

- ✓ l'accessibilité à nos services en calculant le nombre de participants desservis. En référence avec le tableau des indicateurs de la page 35, les indicateurs n^{os} 1, 2, 5, 7, 8, 10, 13, 14, 17, 18 et 19 seront utilisés à cet effet;
- ✓ l'efficacité de nos interventions, en évaluant l'effet de nos interventions sur le retour en emploi des participants. Les indicateurs n^{os} 3, 4, 6, 9, 11, 12 et 20 seront alors utilisés;
- ✓ l'efficience de notre prestation de services, par les économies générées au Fonds du Québec et au compte de l'assurance-emploi. Les indicateurs n^{os} 15, 16 et 21 en feront état.

Afin de distribuer équitablement les cibles de résultats entre les centres locaux d'emploi, le Conseil a adopté une répartition qui repose sur l'utilisation de variables propres à chacun des indicateurs¹¹. Cette façon de faire permet de prendre en compte les spécificités d'une MRC pour chacun des indicateurs de résultats. Cette répartition reflète les disparités régionales et la situation de nos clients, tant individus qu'entreprises, pour chaque MRC.

11. Si le lecteur désire des précisions ou plus d'information sur cette répartition, il est invité à communiquer avec la Direction régionale d'Emploi-Québec Laurentides.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

:: Vous faites partie de nos plans ::

Le tableau de la page suivante présente les 21 indicateurs en lien avec les résultats obtenus lors de l'année financière 2003-2004 (dernière année terminée), les cibles de résultats 2004-2005 et les cibles préliminaires adoptées pour 2005-2006. Le tableau de la page 37 présente la répartition de ces cibles par centre local d'emploi.





Les indicateurs et les cibles de résultats pour 2005-2006

Indicateurs ciblés		Résultats 2003-2004	Cibles 2004-2005	Cibles préliminaires 2005-2006
Indicateurs du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec				
1.	Nombre d'occasions d'emploi signalées au service de Placement en ligne	21 022	19 002	25 836
2.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	15 091	14 164	14 612
3.	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	9 179	7 708	8 252
4.	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	53,8 %	47,7 %	48,6 %
5.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 793	1 783	1 839
6.	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	54,3 %	47,1 %	48,8 %
7.	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 844	1 730	1 760
8.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans	5 627	4 986	5 144
9.	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	54,3 %	47,2 %	48,9 %
10.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assistance-emploi	5 521	4 685	5 233
11.	Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 490	1 915	2 444
12.	Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,0 %	39 %	44,3 %
13.	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	273	232	232
14.	Nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail	170	190	150
15.	Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7 008 300 \$	7,0 M\$	7,2 M\$
16.	Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	16 187 856 \$	16,0 M\$	16,8 M\$
17.	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant au critère de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	67,4 %	75 %	75 %
18.	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant au critère de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	69,9 %	75 %	75 %
Indicateurs de l'Entente Canada-Québec				
19.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assurance-emploi	8 850	7 736	8 338
20.	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 500	3 980	3 502
21.	Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9 179 556 \$	9,0 M\$	9,6 M\$





Le Plan d'action régional Laurentides 2005

:: Vous faites partie de nos plans ::





Répartition des cibles de résultats par CLE 2005-2006

	<i>CLE St-Eustache</i>	<i>CLE Ste-Thérèse</i>	<i>CLE Mirabel</i>	<i>CLE St-Jérôme</i>	<i>CLE Lachute</i>	<i>CLE Ste-Adèle</i>	<i>CLE Ste-Agathe</i>	<i>CLE Mont-Laurier</i>
1. Nombre d'occasions d'emploi signalées au service de Placement en ligne	3 900	8 593	1 773	4 032	1 049	2 317	2 744	1 428
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	2 193	3 007	666	3 201	1 290	1 083	1 483	1 689
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 239	1 698	376	1 808	728	611	838	954
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	48,6 %	48,6 %	48,6 %	48,6 %	48,6 %	48,6 %	48,6 %	48,6 %
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec responsables de famille monoparentale	306	380	73	449	184	105	168	174
6. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	48,8 %	48,8 %	48,8 %	48,8 %	48,8 %	48,8 %	48,8 %	48,8 %
7. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	266	351	72	398	151	120	179	223
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans	840	1 162	256	1 231	441	239	440	535
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	48,9 %	48,9 %	48,9 %	48,9 %	48,9 %	48,9 %	48,9 %	48,9 %
10. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assistance-emploi	792	1 042	217	1 179	450	357	531	665
11. Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	370	487	101	550	210	167	248	311
12. Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,3 %	44,3 %	44,3 %	44,3 %	44,3 %	44,3 %	44,3 %	44,3 %
13. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	35	58	15	40	13	21	26	24
14. Nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail	18	26	6	28	10	19	18	25
15. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à l'intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	1 089 514 \$	1 434 033 \$	298 773 \$	1 621 092 \$	619 669 \$	490 631 \$	731 205 \$	915 083 \$
16. Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	2 521 044 \$	3 592 200 \$	937 677 \$	3 626 043 \$	1 120 528 \$	1 106 022 \$	1 877 289 \$	2 019 197 \$
17. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant au critère de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %



Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008



	<i>CLE St-Eustache</i>	<i>CLE Ste-Thérèse</i>	<i>CLE Mirabel</i>	<i>CLE St-Jérôme</i>	<i>CLE Lachute</i>	<i>CLE Ste-Adèle</i>	<i>CLE Ste-Agathe</i>	<i>CLE Mont-Laurier</i>
18. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant au critère de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
19. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assurance-emploi	1 244	1 873	555	1 742	435	534	996	959
20. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	522	787	233	731	184	224	418	403
21. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	1 431 530 \$	2 158 167 \$	638 904 \$	2 004 951 \$	500 859 \$	615 391 \$	1 146 084 \$	1 104 114 \$





tion régional Laurentides 2005

LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT) 2005-2006¹²

<i>Le budget initial du FDMT consenti aux Laurentides :</i>	<i>35 775 100 \$</i>
--	-----------------------------

De ce montant, est soustrait par le central:

✓ La part régionale de la Table métropolitaine de Montréal **256 300 \$**

<i>Budget régional de base FDMT :</i>	<i>35 518 800 \$</i>
--	-----------------------------

Composé de:

✓ Enveloppe régionale (15 % du budget de base en excluant les CIT) : **5 191 575 \$**

- ✧ ententes régionales avec les ressources externes
- ✧ comité-conseil Jeunes volontaires
- ✧ intervention sectorielle
- ✧ entreprises d'insertion et d'entraînement
- ✧ comité de reclassement à entrée continue
- ✧ ententes spécifiques
- ✧ Réseau Concertation-Emploi Laurentides (RCEL)
- ✧ entente de collaboration MDERR
- ✧ réserve régionale

✓ Enveloppe pour les CLE : **29 418 925 \$**

✓ Contrats d'intégration au travail des personnes handicapées (CIT) : **908 300 \$**

<i>Budget régional total :</i>	<i>35 518 800 \$</i>
---------------------------------------	-----------------------------

Sources de financement:

✓ Fonds du Québec : **5 954 600 \$**
✓ Compte de l'assurance-emploi : **29 564 200 \$**

<i>Total :</i>	<i>35 518 800 \$</i>
-----------------------	-----------------------------

12. Budget non adopté par la Commission des partenaires du marché du travail au moment de la reprographie.



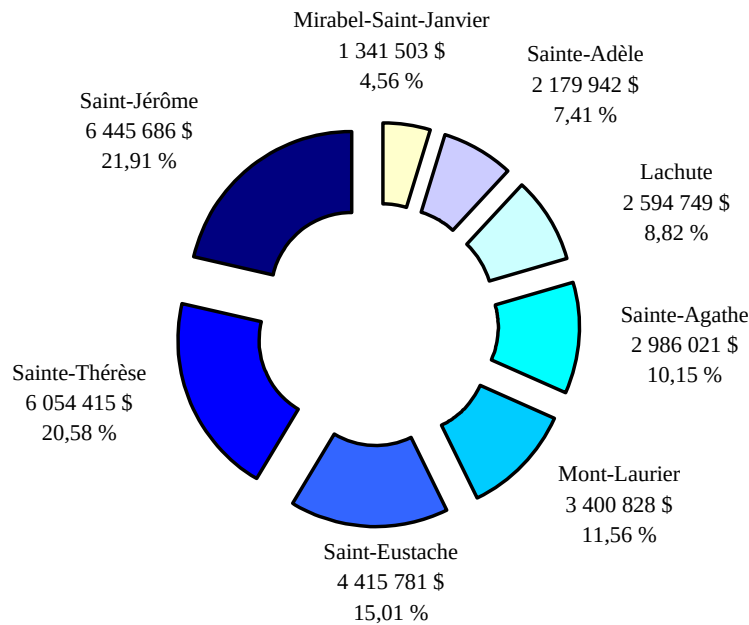


tion régional Laurentides 2005

Afin de répartir équitablement le budget d'intervention entre les centres locaux d'emploi, le Conseil a appliqué le modèle de répartition « à risque de chômage¹³ ».

En 2005-2006, le modèle de répartition budgétaire sera appliqué après avoir soustrait du budget initial les sommes pour la part régionale de la Table métropolitaine de Montréal. De plus, comme le montre le tableau de la page précédente, le Conseil a résolu de constituer une enveloppe régionale de 15 % du budget régional de base. Cette marge de manœuvre sera réévaluée trimestriellement et le Conseil aura la flexibilité d'effectuer certaines modifications et de redistribuer les surplus régionaux, si cela est nécessaire.

Répartition par CLE du FDMT pour 2005-2006



13. Si le lecteur désire des précisions ou plus d'information sur ce modèle, il est invité à communiquer avec la Direction régionale d'Emploi-Québec Laurentides.





tion régional Laurentides 2005

Répartition du budget régional du Fonds de développement du marché du travail par sources de financement 2005-2006

<i>ENVELOPPES BUDGÉTAIRES</i>	<i>POIDS RELATIF</i>	<i>BUDGET TOTAL</i>	<i>FONDS DU QUÉBEC</i>	<i>COMPTE DE L'ASSURANCE- EMPLOI</i>
<i>Mirabel / Saint-Janvier</i>	4,56 %	1 341 503 \$	110 852 \$	1 230 651 \$
<i>Sainte-Adèle</i>	7,41 %	2 179 942 \$	297 250 \$	1 882 692 \$
<i>Lachute</i>	8,82 %	2 594 749 \$	359 889 \$	2 234 860 \$
<i>Sainte-Agathe</i>	10,15 %	2 986 021 \$	387 982 \$	2 598 039 \$
<i>Mont-Laurier</i>	11,56 %	3 400 828 \$	482 510 \$	2 918 318 \$
<i>Saint-Eustache</i>	15,01 %	4 415 781 \$	466 186 \$	3 949 595 \$
<i>Sainte-Thérèse</i>	20,58 %	6 054 415 \$	684 473 \$	5 369 942 \$
<i>Saint-Jérôme</i>	21,91 %	6 445 686 \$	1 007 158 \$	5 438 528 \$
<i>Enveloppe pour les CLE</i>	100 %	29 418 925 \$	3 796 300 \$	25 622 625 \$
<i>Enveloppe régionale</i>		5 191 575 \$	1 250 000 \$	3 941 575 \$
<i>Contrat d'intégration au travail des personnes handicapées</i>		908 300 \$	908 300 \$	
TOTAL RÉGION DES LAURENTIDES		35 518 800 \$	5 954 600 \$	29 564 200 \$





tion régional Laurentides 2005





tion régional Laurentides 2005

ANNEXE



tion régional Laurentides 2005

COORDONNÉES DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES LAURENTIDES

Six membres représentant la main-d'œuvre	Six membres représentant les entreprises	Deux membres représentant les organismes communautaires Quatre membres issus des milieux de la formation
DUPLANTIE, JOHANNE Représentante syndicale T.C.A. Canada (FTQ) Sainte-Anne-des-Lacs	DYOTTE-BOURGEOIS, MICHELINE Vice-présidente Fermes M.R.J. Bourgeois inc. Saint-Eustache	BOULAY, JOËL Directeur Intégration travail Laurentides Saint-Antoine
GOYER, DANIEL Directeur Service d'emploi agricole Fédération UPA Outaouais-Laurentides Saint-Eustache	GAUTHIER, RICHARD Vice-président des ressources humaines Station Mont-Temblant Mont-Tremblant	BRÛLÉ-FARRUGIA, CHRISTIANE Enseignante Commission scolaire Pierre-Neveu Mont-Laurier
LACELLE, CLAUDETTE Présidente Syndicat des métallos Local 7812 (FTQ) Saint-Antoine	PAPILLON, PIERRE Comptable agréé Gascon, Papillon et Dion Saint-Sauveur	LAURIN, MONIQUE Directrice générale Collège Lionel-Groulx Sainte-Thérèse
LAROSE, DANIEL Président Syndicat des Employés professionnels (FTQ) Blainville	SOUCY, LOUISETTE Directrice ressources humaines Cascade Groupe Papiers fins inc., Division Rolland Saint-Jérôme	LAVOIE-GAUTHIER, LISE Vice-présidente du Conseil Représentante du milieu de la formation Laurentides
LAUZON, JOCELYNE, présidente Représentante CSN Laurentides Val Morin	TÉTREAULT, DIANE Chef, ressources humaines Stablex Blainville	PROULX, MARCIEN Directeur général Commission scolaire Pierre-Neveu Mont-Laurier
TURCOTTE, GILLES Secrétaire-trésorier CSN Laurentides Saint-Jérôme	POSTE VACANT	POSTE VACANT

Membre d'office et secrétaire du Conseil	Membre désigné représentant le ministère de l'Éducation du Québec	Membre désigné représentant le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche	Membre désigné représentant le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration
PARADIS, LOUISE Directrice régionale Emploi-Québec Saint-Jérôme	LANGLOIS, LAURAINÉ Directrice régionale MEQ Sainte-Thérèse	PAPINEAU, CHRISTIANE Directrice régionale MDERR Saint-Jérôme	TÉTREAULT, SERGE Directeur régional immigration Qc MRCI Laval, Laurentides, Lanaudière