

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

REGARD SUR L'ANNÉE 2007-2008

**Direction de la Planification, du Partenariat
et des Services aux entreprises**

Avril 2009

BILAN DES RÉALISATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC BAS-SAINT-LAURENT ANNÉE 2007-2008

Préambule :

Le contenu du présent rapport relève de la responsabilité de la Direction régionale 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 en place 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 mensuelle d'un tableau de bord des résultats régionaux.

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. L'organisation

L'agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Issue du regroupement administratif de deux agences soit celle du même nom et celle de la Sécurité du revenu, elle assume à ce titre la responsabilité de la gestion des services publics d'emploi (mesures et services d'emploi aux individus et aux entreprises) et des services de solidarité sociale (aide à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes et aide financière de dernier recours).

Mission, clientèle, mesures et services

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Les services publics d'emploi

Conformément aux grandes orientations adoptées de concert par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail, Emploi-Québec a mis en œuvre le volet « services publics d'emploi » de son plan d'action en poursuivant l'objectif de rehausser le niveau de vie des Québécoises et des Québécois, en intervenant sur deux variables déterminantes : rehausser le taux d'emploi de la population active et contribuer à l'amélioration de la productivité des entreprises.

Emploi-Québec reconnaît que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des individus aptes au travail. Elle estime que la participation au marché du travail du plus grand nombre de ces personnes s'avère essentielle pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent la faible croissance et le vieillissement de la population, tant du point de vue du niveau de vie de celle-ci que du point de vue de l'équilibre du marché du travail et du maintien de la capacité du gouvernement de financer ses programmes sociaux et d'aider les personnes les plus démunies.

Emploi-Québec considère que la qualification de la main-d'œuvre constitue un pilier essentiel à l'amélioration de la productivité des travailleuses et des travailleurs et, donc, qu'elle contribue à rendre les entreprises plus compétitives dans un contexte de changements technologiques accélérés et de mondialisation de l'économie. En plus des services universels qu'elle fournit à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre ainsi qu'aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi.

Elle fournit de l'information aux employeurs assujettis à la Loi¹ et contribue aux activités que réalise la Commission des partenaires du marché du travail en ce qui a trait à l'agrément des formatrices et des formateurs, à la certification de l'admissibilité des activités, à l'administration du Fonds national de formation de la main-d'œuvre et des programmes de subventions qui en découlent.

¹ Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les services de solidarité sociale

Les services offerts par Emploi-Québec en matière de solidarité sociale comportent deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche vers l'emploi.

L'aide financière met l'accent sur la diligence et l'équité. Outre les activités liées à l'admission au régime (l'attribution initiale) et à la gestion proprement dite des dossiers actifs, l'aide financière englobe un ensemble d'activités qui visent à faire en sorte que les sommes soient versées aux personnes qui y ont droit et qu'elles soient établies au bon montant, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'aide et l'accompagnement regroupent différentes interventions adaptées aux réalités des individus et à la dynamique des collectivités. Ils englobent la référence des personnes prestataires vers les services publics d'emploi et les organismes institutionnels et communautaires capables de les soutenir adéquatement dans leur démarche vers l'autonomie et l'intégration socioprofessionnelle.

2. Le marché du travail au Bas-Saint-Laurent en 2007

Le bilan de l'année 2007 est donc la résultante d'un premier semestre de faible croissance et d'un deuxième semestre difficile sur le plan de la conjoncture, montrant un marché du travail affaibli par les difficultés du secteur forestier et de l'industrie manufacturière qui ont marqué la scène économique. L'ensemble de l'année se termine donc par une perte nette de 1 600 postes, ce qui ramène l'emploi à 90 400 postes en moyenne pour l'exercice 2007-2008, soit le même niveau qu'en 2006-2007.

Tout au cours de l'année 2007, les estimations de Statistique Canada ont montré qu'un certain nombre de personnes se sont retirées de la population active. La baisse de l'activité de la population reflète la perception des bas-laurentiens face au ralentissement du marché du travail. Au nombre de 1 800, les personnes qui ont abandonné la recherche d'emploi surpassent le recul de l'emploi. Ainsi, le mouvement de la population a amené le taux d'activité de 60,4 % à 59,3 %. La combinaison des deux phénomènes a engendré un taux de chômage de 8,9 %; malgré tout, ce taux demeure le deuxième plus faible pour la région.

Principaux indicateurs du marché du travail, Bas-Saint-Laurent et Québec										
	Ensemble du Québec					Bas-Saint-Laurent				
	2007	2006	Var (%)	2005	Var (%)	2007	2006	Var (%)	2005	Var (%)
Population 15 ans et plus ('000)	6 314,6	6 251,5	1,0	6 182,2	2,1	167,4	167,2	0,1	166,4	0,6
Population active ('000)	4 150,1	4 094,2	1,4	4 055,8	2,3	99,2	101,0	-1,8	98,7	0,5
Emploi ('000)	3 851,7	3 765,5	2,3	3 721,6	3,5	90,4	92,0	-1,7	90,3	0,1
Chômeurs ('000)	298,4	328,7	-9,2	334,2	-10,7	8,8	9,1	-3,0	8,4	4,5
Taux d'activité	65,7	65,5		65,6		59,3	60,4		59,3	
Taux de chômage	7,2	8,0		8,2		8,9	9,0		8,5	
Taux d'emploi	61,0	60,2		60,2		54,0	55,0		54,3	

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada

L'économie du Bas-Saint-Laurent s'est diversifiée au cours du dernier exercice; le niveau d'emploi, malgré le ralentissement des douze derniers mois, est demeuré au-dessus des 90 000 postes et le taux de chômage, lui, sous les 10 % depuis 2004. Voilà plusieurs pas dans la bonne direction, mais nous devons garder à l'esprit que le taux d'emploi régional est le troisième plus faible au Québec et que plusieurs activités demeurent fragiles face à la conjoncture. En effet, malgré que le taux de chômage du Bas-Saint-Laurent fasse bonne figure, son taux d'emploi (54,0 %), à 7 points de la moyenne provinciale (61,0 %), en fait l'un des moins bons de la province. Seules la Mauricie et la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine ont un taux d'emploi inférieur à celui du Bas-Saint-Laurent.

Les marchés du travail locaux : les MRC

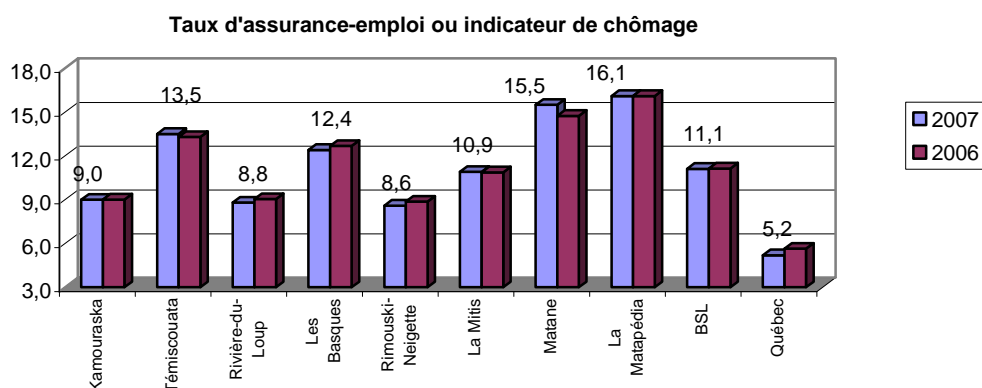
L'évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et du taux d'assurance-emploi (prestataires de l'assurance-emploi/population 15-64 ans, en pourcentage) nous montre que la région n'est pas homogène et que le marché du travail se comporte différemment selon les MRC qui la composent. En moyenne, en 2007, il y avait, au Bas-Saint-Laurent, 15 161 prestataires de l'assurance-emploi, soit un nombre pratiquement semblable, à quelques personnes près, à l'an dernier.

Prestataires de l'assurance-emploi - moyennes annuelles

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BSL	QUÉBEC
Nombre (2007)	1 342	1 980	2 017	759	3 191	1 416	2 380	2 075	15 161	270 942
Taux	9,0	13,2	9,3	11,8	8,7	11,1	15,3	15,8	11,1	5,4
Nombre (2006)	1 343	2 000	1 968	813	3 268	1 389	2 287	2 116	15 184	281 980
Taux	9,0	13,3	9,0	12,7	8,9	10,9	14,7	16,1	11,1	5,7
Var. (%) 2005-2006	-0,1	-1,0	2,5	-6,6	-2,4	2,0	4,1	-1,9	-0,1	-3,9

Nous remarquons que quatre MRC voient leur nombre de prestataires diminuer, en l'occurrence, Les Basques, Rimouski-Neigette, Témiscouata et La Matapédia. Dans les deux derniers cas, nous constatons que ce sont les deux seules MRC de la région où les prestataires de l'aide financière de dernier recours sont en hausse. Cette situation représente un revirement de tendance observé depuis plus d'une décennie. À l'opposé, une progression significative est observée dans Matane, Rivière-du-Loup et La Mitis, le nombre de ceux du Kamouraska demeurant au même niveau.

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 cependant avec le taux de chômage officiel de Statistique Canada. Cet indicateur, appelé taux d'assurance-emploi, est de 11,1 % au Bas-Saint-Laurent contre 5,2 % au Québec.



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, Matane, Témiscouata et Les Basques, cette dernière MRC ayant toutefois enregistré dans le passé un taux plus élevé.

Les MRC urbaines, soit celles de Rimouski-Neigette et de Rivière-du-Loup, présentent un niveau d'assurance-emploi inférieur à la moyenne régionale. Le taux d'assurance-emploi s'y établit respectivement à 8,6 % et 8,8 %. La MRC de Kamouraska, un territoire fortement tributaire de l'entreprise majeure qu'est Bombardier, présente, quant à elle, un taux de 9,0 %. Des inquiétudes y persisteront cependant, tant et aussi longtemps qu'un ralentissement des activités de l'entreprise sera à craindre. Dans La Mitis, c'est surtout l'exode de la population, probablement en quête d'un emploi, qui maintient l'indicateur de chômage, de 10,9 %, à un niveau plus bas que ce à quoi nous aurions pu nous attendre. Il est à souligner que les deux MRC les plus à l'ouest du territoire présentent un marché du travail plus performant, de sorte telle qu'elles obtiennent les indicateurs de chômage les plus bas de la région.

Une étude plus approfondie de la dépendance de la population aux régimes de soutien du revenu et de la présence de secteurs performants et/ou vulnérables qui influencent la répartition de l'emploi dans les MRC pourrait documenter davantage ces disparités.

3. Les faits marquants des réalisations au regard de certains enjeux sectoriels et du Plan d'action régional 2007-2008 d'Emploi-Québec pour la région Bas-Saint-Laurent

3.1 FAITS MARQUANTS DES RÉALISATIONS EN LIEN AVEC CERTAINS ENJEUX SECTORIELS ET TERRITORIAUX

Conformément aux attentes de la Commission des partenaires du marché du travail et à la nécessité d'une intervention appropriée selon les ressources disponibles, le Plan d'action régional (PAR) 2007-2008 soulignait la nécessité d'une intervention dans certains domaines d'activité de la région. On retrouvera dans le tableau qui suit les principaux faits marquants des réalisations au regard de certains de ces enjeux sectoriels et territoriaux.

Agroalimentaire	<p>MRC de Kamouraska : Le Centre local d'emploi a participé à un comité de concertation sur la valorisation de la main-d'œuvre agricole. Ici, les besoins de main-d'œuvre directement reliés à la transformation du porc ont été moins criants depuis la faillite d'un joueur important de la région, Viandes Kamouraska.</p> <p>MRC de Rivière-du-Loup : Le Centre local d'emploi a travaillé avec les industries de ce secteur, plus spécifiquement sur le volet « Concertation pour l'emploi ». La fermeture de Viandes Kamouraska a permis à certains travailleurs de reprendre le travail dans d'autres usines de transformation alimentaire du territoire, Viandes du Breton et Groupe C.N.P.</p> <p>MRC de La Mitis : Sur ce territoire, il y a eu dispensation de plusieurs formations reliées à ce domaine par le Centre de formation professionnelle de La Mitis qui possède un bâtiment où sont regroupées mécanique agricole et ferme école. Des tentatives pour former des ouvriers agricoles ont été fréquemment lancées mais n'ont pas soulevé d'intérêt. La mesure Soutien au travail autonome attire des jeunes en relève de la ferme familiale et le Centre local d'emploi s'est impliqué de près dans la mise sur pied d'un centre de transformation de viande de bœuf et d'ovin à St-Gabriel, principalement par la formation du personnel qui y sera engagé en 2009.</p> <p>MRC de Témiscouata et des Basques : En 2007-2008, le Centre local d'emploi a, de concert avec les Aliments Asta et Viandes Kamouraska, organisé une activité d'information à l'intention des clients de l'assistance emploi à Pohénégamook pour favoriser le recrutement de personnel.</p>
Industrie forestière	<p>MRC de Kamouraska : Ce territoire n'a pas été fortement impacté par la crise de l'industrie forestière car une seule entreprise de la région a effectué un licenciement collectif temporaire et la majorité des individus concernés ont trouvé un autre emploi en attendant leur rappel.</p> <p>MRC de La Mitis : Sur ce territoire, il y a eu beaucoup d'interventions dans ce secteur d'activité, tant au niveau de l'analyse de méthodes de travail par des consultants externes que par de la formation. Les contacts avec les entreprises sont très fréquents et le Centre local d'emploi est constamment au fait de leurs problématiques RH. Avec la Société d'exploitation des ressources de La Mitis, le Centre local d'emploi a mis en place le programme d'apprentissage et il y a eu des tentatives de formation collégiale en foresterie à Causapsal, lesquelles n'ont pas été fructueuses.</p> <p>MRC de Témiscouata : Nous notons une intervention avec la papetière Norampac pour mettre sur pied un projet d'aménagement et réduction du temps de travail.</p>
Métallurgie	<p>MRC de Kamouraska, nous notons :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la mise en place d'un comité de concertation afin de développer un <i>pôle de compétitivité en technologies de matériel de transport et procédés de fabrication avancée de produits métalliques</i> ; ▪ la formation des travailleurs de Bombardier Transport dans le cadre d'un projet économique d'envergure suite à l'implantation de la technologie de soudage au laser robotisée et de nouveaux équipements. Le nombre d'employés devrait se stabiliser autour de 500 à 600 pour les prochaines années; ▪ La demande de soudeurs dans la région ne constitue pas un problème majeur puisque Bombardier a licencié près de la moitié de ses effectifs au cours des dernières années; ▪ Le Centre spécialisé de technologie physique du Québec poursuit sa croissance et le développement d'applications laser qu'il implante dans les entreprises du Québec; ▪ Le Centre intégré de formation en métallurgie poursuit le développement de son offre de formation en soudage laser. <p>MRC de La Mitis : Le principal employeur y est Norcast, lequel a été soutenu par le Centre local d'emploi sur les volets RH et au niveau de la formation. L'entreprise de structure ferroviaire Groupe SEMA a pris de plus en plus d'expansion, ce qui nécessitera l'embauche de soudeurs.</p>
Construction	<p>MRC de La Mitis : Le Centre de formation professionnelle a dispensé une formation en charpenterie menuiserie suite à une demande du secteur. Les besoins à court ou moyen terme dans ce domaine sont très élevés.</p>

Commerce et services	<p>MRC de La Mitis : Le Centre local d'emploi participe à plusieurs tables où la chambre de commerce est présente. Cette participation du CLE nous permet d'obtenir le pouls des commerces et de travailler de concert avec les partenaires sur des besoins de formation. D'ailleurs, plusieurs formations de type achat continu sont offertes à plusieurs entreprises et trouvent preneur. Un comité a ainsi été formé avec les principaux organismes du milieu afin de regrouper toutes les offres de formation et de conférences connues, lesquelles ont été publicisées dans le milieu, le but étant d'offrir le maximum de visibilité pour les activités mises de l'avant et éviter le dédoublement.</p>
Tourisme- Hébergement et restauration	<p>MRC de La Mitis : Ce secteur d'activité est soumis au travail saisonnier, ce qui cause certaines problématiques de recrutement et de maintien en emploi de la main-d'œuvre. Une entente de formation intervenue avec l'Association touristique régionale de la Gaspésie a permis de dispenser plusieurs volets de formation sur le territoire, formation offerte en collaboration avec les maisons d'enseignement et des formateurs privés. Le recrutement et la gestion de cette formation se font également de concert avec l'organisme et cela donne de très bons résultats.</p> <p>MRC de Témiscouata : Nous notons le soutien particulier auprès du centre de ski Mont Citadelle pour la réalisation d'un projet novateur pour des investissements de près de 10 M\$ dans le secteur touristique. Participation à la table de mise en place du Parc National du Lac-Témiscouata.</p>
Transport	<p>MRC de Rivière-du-Loup : Le Centre local d'emploi a travaillé avec la commission scolaire pour démarrer une formation en mécanique de remorque, cependant, étant donné le nombre peu élevé d'inscriptions, le cours a dû être annulé.</p>
Santé et assistance sociale	<p>MRC de Kamouraska : Nous avons noté le démarrage d'une troisième cohorte de formation en assistance aux personnes âgées.</p> <p>MRC de Rivière-du-Loup : Le Centre local d'emploi a poursuivi ses efforts avec les institutions d'enseignement de son territoire pour former les travailleurs comme préposés aux bénéficiaires et préposés aux soins à domicile, répondant ainsi aux demandes reçues pour ce secteur. De plus, celles-ci ont travaillé avec le Cégep de Rivière-du-Loup afin de former une cohorte de travailleurs comme technicien(ne)s ambulancier(e)s.</p> <p>MRC de La Mitis : Depuis deux ans, le Centre local d'emploi dispense, en collaboration avec le Centre de Formation professionnelle et le Centre de santé et de services sociaux de La Mitis, une formation de préposé aux bénéficiaires; les finissants ont été pratiquement tous engagés par le ce dernier postérieurement à leur formation. Celle-ci était issue à la fois d'un besoin criant dans ce secteur et d'une concertation entre nos institutions respectives. Le secteur des foyers privés de personnes âgées a diffusé de la formation au personnel des établissements concernés.</p> <p>MRC du Témiscouata et Les Basques : Nous notons l'organisation de deux formations de niveau DEP en santé selon le principe de la reconnaissance des équivalences (Cabano et Trois-Pistoles).</p>
Culture et Immigration	<p>Emploi-Québec est impliquée dans la mise en œuvre de l'entente sur l'immigration avec la Conférence régionale des élu-e-s (CRÉ).</p> <p>MRC du Témiscouata et des Basques: Nous notons la participation du Centre local d'emploi à une table locale sur l'immigration au Témiscouata.</p>
Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, stratégie PAMT	<p>MRC de La Mitis : le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) a été utilisé prioritairement dans les secteurs de la forêt, soit en abattage manuel et débroussaillage; quelques dossiers en boucherie ont également été en exploration. Des efforts devront être faits pour inciter les employeurs à utiliser cette formule.</p> <p>MRC Rivière-du-Loup : le PAMT a été utilisé dans les secteurs de l'ébénisterie, soudure, usinage, coiffure, et de la forêt. Nous devons poursuivre nos efforts pour inciter les employeurs à utiliser ce cadre de développement et de reconnaissance des compétences des travailleurs.</p> <p>MRC du Témiscouata et Les Basques : Notons que des efforts importants d'utilisation du PAMT ont été réalisés auprès des travailleurs sylvicoles et abatteurs de ce territoire.</p>

3.2 FAITS MARQUANTS DES RÉALISATIONS EN LIEN AVEC LE PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2007-2008

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 concerne les champs d'intervention et les propositions d'actions s'y rattachant. **En respect de certains champs d'intervention inscrits dans le PAR 2007-2008, nous mettons en lumière, dans le présent bilan, quelques faits marquants de nos réalisations.**

1^{er} champ d'intervention : Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour aider les chercheurs d'emploi à s'intégrer au marché du travail et les entreprises à combler leurs postes vacants.

- Nous avons poursuivi le développement et la production des perspectives professionnelles et des professions en demande pour alimenter l'information sur le marché du travail (IMT) en ligne ainsi que celui d'autres sites Internet sur l'emploi tel que « Tout pour réussir » et les résultats de ces travaux ont également alimenté les publications de Jobboom et Ma Carrière. Nous avons également participé au lancement public des Perspectives professionnelles ainsi qu'à celui du Plan d'action régional d'Emploi-Québec.
- Nous avons produit, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport trois documents distincts pour les travaux de la table inter-ordres visant le plan de rapprochement de la formation professionnelle et technique soit :
 - 1) La situation de la formation professionnelle ou technique et de l'emploi;
 - 2) Le lien entre l'offre de formation et le marché du travail par secteur de formation;
 - 3) Proposition de la phase 1 : Plan d'aménagement de la formation professionnelle ou technique.
- Des bottins d'entreprises sont maintenant disponibles dans les salles multiservices des CLE pour notre clientèle, bottins qui peuvent être produits avec l'outil d'exploitation des données de la Liste des industries et des commerces (LIC).
- Un sommaire annuel du nombre d'entreprises et du nombre d'emplois par secteur d'activité économique à 2, 3 et 4 chiffres a été également produit à partir des données de LIC. Celui-ci est diffusé à la Direction régionale d'Emploi-Québec et aux partenaires LIC du Bas-Saint-Laurent dans le but de leur donner une image du marché du travail local et par territoire de MRC.
- Pour LIC également, nous avons poursuivi notre approche de sensibilisation auprès de plusieurs organismes afin que ceux-ci puissent devenir des partenaires LIC. Le résultat a été l'adhésion de deux autres Centres locaux de développement (CLD), ceux de Rimouski-Neigette et du Témiscouata.
- L'ensemble des CLE du Bas-Saint-Laurent a réalisé plus de 1 000 modifications ou mises à jour du registre des entreprises au cours de l'année dans LIC.
- Une série de documents audiovisuels sur l'information sur le marché du travail est en voie de réalisation. Elle sera utilisée pour supporter les sessions d'information, pour des événements tels les salons de l'emploi et pour d'autres besoins que l'on pourrait rencontrer dans les CLE et chez les Ressources externes. En cette année 2007-2008, nous avons révisé les textes de narration et suivi la production amorcée par la firme chargée de sa réalisation.
- Pour consolider l'intégration de l'IMT dans l'offre de service d'Emploi-Québec, nous avons produit, pour le personnel des Service aux entreprises, un tableau faisant le lien entre les fonctions de la gestion des ressources humaines, les concepts IMT et les informations que l'on retrouve dans IMT en ligne. Nous avons également développé le contenu d'une formation sur les caractéristiques principales des emplois touchant le Guide des carrières de la Classification nationale des professions. En effet, de l'information sur celles-ci apparaissent dans IMT en ligne pour chacune des professions depuis juin 2007.
- Le CLE de La Pocatière a organisé un atelier sur l'information sur le marché du travail pour les fins de partage d'informations pointues, et de manière continue, entre la conseillère aux entreprises et les autres membres de l'équipe du CLE et portant sur l'évolution des entreprises de la région. Dans le cadre de la table de concertation « Mission emploi Kamouraska », le CLE a également organisé une rencontre de partage d'information sur le marché du travail en février 2008 avec les organismes d'employabilité de la MRC.
- Pour l'année 2007-2008, les territoires des Basques, du Kamouraska et de Rivière-du-Loup se sont concertés afin d'offrir à la population une « Foire élargie » sur l'emploi. Plusieurs organismes et partenaires ont travaillé ensemble pour la tenue de cet événement : les Carrefours Jeunesse Emploi de Rivière-du-Loup, des Basques et du Kamouraska), les CLD de Rivière-du-Loup et des Basques, le Service de l'éducation des adultes du Kamouraska et Emploi-Québec Trois-Pistoles, La Pocatière et Rivière-du-Loup. 1014 visiteurs, 51 exposants furent présents et 853 emplois disponibles ont été offerts.

- Lors de sa tournée régionale du Placement étudiant, l'agente régionale est venue rencontrer le personnel du CLE de Rivière-du-Loup pour l'informer sur le Placement étudiant. De plus, celle-ci s'est impliquée lors de la Foire de l'emploi en rencontrant les étudiants et les employeurs présents pour faire la promotion de nos services. Nous avons également utilisé la revue Hebdo Réseau de la Chambre de commerce pour informer les entreprises de la possibilité d'embaucher des étudiants en utilisant le Placement étudiant.
- Le CLE de Cabano a soutenu la tenue de l'événement « Salon de l'emploi », et maintenu la diffusion des offres d'emploi dans l'hebdo Info-Dimanche, à la radio CFVD et avec la télévision communautaire du Témiscouata. Une activité d'information sur le marché du travail a également initiée avec les Chambres de commerce du territoire et le regroupement des entreprises du Témiscouata. Finalement, le CLE a instauré des « capsules IMT » dans les publications communautaires produites par différents organismes et municipalités de la MRC.
- Le CLE de Rimouski-Neigette a participé, le 11 avril 2007, au Salon de l'emploi, ce qui a permis à 1963 chercheurs d'emplois de rencontrer 50 employeurs. Le CLE a diffusé également 34 sessions de groupe touchant l'information sur le marché du travail et les mesures et services d'Emploi-Québec; avec 763 convocations et 366 présences aux sessions, le pourcentage de participation fut de 48 %.
- Le CLE de Mont-Joli a poursuivi le développement et la production de ses offres d'emploi avec la télévision communautaire de La Mitis ainsi qu'avec sa radio. Ces informations sont toujours très appréciées de la population et donnent des résultats probants quand vient le temps d'informer l'ensemble de nos clients de l'ouverture de certains postes plus difficiles à combler. Afin d'assurer l'exactitude de son IMT locale, les services aux entreprises de ce CLE et une fois l'an, ciblent certains secteurs et/ou employeurs par l'entremise d'un questionnaire afin de mettre à jour les informations les concernant. Cette façon de faire assure le plus possible l'exactitude des informations qui transitent dans sa salle multiservice sur le marché local et lors des rencontres que ses agents ont avec leurs clients.
- Le CLE d'Amqui a réalisé l'ensemble des actions projetées dans son plan d'action local:
 - ⇒ en étant à l'affût de toute nouvelle information sur le marché du travail de la MRC et en rendant celle-ci disponible dans la salle multiservice;
 - ⇒ en accompagnant au besoin les personnes qui enregistrent leur candidature sur Placement en ligne;
 - ⇒ en maintenant l'utilisation de ses médias locaux (Boom-FM, l'Avant-Poste et autres au besoin);
 - ⇒ en faisant la mise à jour, au besoin du fichier LIC, en collaboration avec le CLD;
 - ⇒ en maintenant le support « Mode d'emploi » pour les entreprises pour faciliter leur accès à Internet et à « Placement en ligne ».

2^{ième} champ d'intervention : Intervenir auprès des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi pour favoriser leur insertion rapide en emploi.

- Suite à la tournée de suivi d'implantation d'un service d'accueil convergé et d'un service d'évaluation et de référence effectuée dans tous les CLE au cours de l'hiver 2007, un rapport sur l'état de situation spécifique à chaque CLE a été produit. Une rencontre de tous les intervenants de la région oeuvrant au niveau de ce type de services a eu lieu en octobre 2007 pour leur donner l'occasion de partager de vive voix, leurs expériences, besoins et préoccupations.
- Afin d'arrimer les services d'accueil, d'évaluation et de référence des CLE avec le Service d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement des commissions scolaires du Bas- St-Laurent, il fut décidé de mettre sur pied un comité visant à harmoniser le fonctionnement de ce service avec ceux des CLE. En novembre 2007, ce comité a présenté ses recommandations sur une dizaine de sujets lors du Forum Emploi-Québec/Ressources externes, en présence de représentants des commissions scolaires.
- Le CLE de La Pocatière s'est assuré de l'efficacité du processus d'accueil, d'évaluation et de référence en tenant des rencontres fréquentes avec son personnel et en informant celui-ci des emplois disponibles et des possibilités de subventions salariales pour la clientèle. Il y fut également procédé à des ajustements au niveau des ententes avec les Ressources externes en fonction des besoins des différentes clientèles en négociant, entre autres, une entente avec le Service d'aide à l'emploi du Kamouraska afin que ce dernier offre des sessions de groupe en recherche d'emploi en partenariat avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

- Le CLE de Cabano a maintenu et consolidé son service d'accueil d'évaluation et de référence pour les personnes nouvellement prestataires, de l'aide financière de dernier recours comme de l'assurance-emploi, et pour celles recevant déjà des prestations de façon à ce que chaque demandeur de service puisse être reçu rapidement et pour des activités de repérage de certaines clientèles visées par des projets de mise en mouvement vers l'emploi; un ciblage particulier a été fait pour identifier les clientèles pour le projet « Initiative ciblée des travailleurs âgés ».
- Le CLE de Trois-Pistoles a, pour sa part, participé à l'évaluation du projet « Recherche-Innovation » auprès des travailleurs saisonniers.
- Pour le CLE de Rivière-du-Loup, cela s'est traduit par l'évolution de son offre de service touchant le cheminement de la clientèle plus éloignée du marché du travail, via la mise en oeuvre du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS), d'Alternative Jeunesse, de la gestion des prestations spéciales, de la régionalisation à ce CLE des dossiers des personnes avec contraintes sévères à l'emploi du territoire de la MRC de Trois-Pistoles. On y a aussi travaillé avec une ressource spécialisée à l'élaboration d'une entente visant une aide spécifique (accompagnement et suivi) à la recherche active d'emploi pour la clientèle prête à intégrer le marché du travail. La contribution et l'implication du personnel ont permis d'offrir une prestation de service mieux adaptée aux besoins de l'environnement changeant et des clientèles à desservir.
- Pour le CLE de Rimouski-Neigette, il y a eu le renouvellement des ententes administratives avec Service Canada pour la référence des prestataires de l'assurance-emploi et la confirmation des critères de repérage, l'ajustement des ressources disponibles pour le service d'accueil, d'évaluation et de référence, la création de passerelles avec les services d'attribution initiale et les services d'emploi pour la clientèle intéressée par Alternative Jeunesse.
- Pour le CLE de Mont-Joli, au niveau des services d'accueil, d'évaluation et de référence, une formation a été dispensée aux employés afin que le client puisse, au cours de la même entrevue, obtenir de l'information sur la recevabilité de sa demande de dernier recours et recevoir une présentation de nos services en employabilité pour sa réintégration éventuelle au marché du travail. Encore cette année, ce CLE a offert à 121 clients une session d'information sur le marché du travail, ce qui s'est traduit pour certains par un retour au travail et, pour d'autres, par une rencontre individuelle avec un agent pour un service plus pointu concernant sa problématique en lien avec le marché du travail.
- Pour le CLE de Matane, nous notons la révision des critères de repérage avec Service Canada, l'affluence de nouveaux demandeurs de prestations d'aide financière de dernier recours, ce qui a fait en sorte que ce CLE a dispensé 34 séances de groupe touchant l'information sur le marché du travail et les mesures et services d'Emploi-Québec. À celles-ci, 602 convocations ont été effectuées et 314 personnes y furent présentes, pour un pourcentage de 52 % de participation.
- Le CLE d'Amqui a réalisé l'ensemble des actions projetées dans son plan d'action local:
 - ⇒ en consolidant son service d'accueil, d'évaluation et de référence pour l'ensemble de la clientèle d'Emploi-Québec;
 - ⇒ en maintenant les collaborations avec la Ressource externe « Tremplin Travail Vallée-de-La-Matapédia » pour de l'aide spécifique à la recherche active d'emploi;
 - ⇒ en maintenant les sessions de groupe d'information sur le marché du travail aux personnes référées et autres, au besoin;
 - ⇒ en convoquant à une session de groupe toute personne admise à l'aide financière de dernier recours et considérée « sans contraintes » dans le mois suivant son acceptation.

3^{ième} champ d'intervention : Aider les personnes en situation de sous-emploi, d'exclusion et de pauvreté, ou à risque de l'être, dans leur parcours d'intégration sociale et/ou d'intégration au marché du travail.

- Les ententes conclues avec les Ressources externes concernent les besoins de la clientèle et des modalités liées à certains services ont été actualisées afin de favoriser une plus grande efficacité dans les opérations. Quelques CLE ont ajouté à leurs achats de services, un service d'accompagnement pour les clientèles plus éloignées du marché du travail qui participent à certaines mesures comme Subventions salariales. Ces services étaient déjà achetés mais on constate un plus grand nombre de participants visés cette année.
- Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, dans le cadre de l'Entente spécifique sur l'immigration, œuvre au plan régional pour favoriser la venue, l'établissement et surtout, en lien avec sa mission, l'intégration en emploi des personnes immigrantes. La mesure PRIIME (programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi) est au cœur des moyens pour favoriser l'intégration en emploi de cette clientèle.

- Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, en collaboration avec les membres du Comité de concertation et de consultation Travailleur-euse-s handicapé-e-s, des représentants des syndicats et des employeurs a participé à une vaste consultation gouvernementale ayant comme objectif de jeter les bases de la nouvelle stratégie nationale d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.
- Au CLE de La Pocatière, il y a eu réorganisation des ressources affectées à l'offre de service « Programme d'aide et d'accompagnement social », une bonification de l'encadrement offert aux clients ainsi qu'aux organismes du milieu et une réaffectation plus efficiente des ressources en axant davantage l'action sur les besoins des individus. Au niveau des activités en lien avec Alternative Jeunesse et Jeunes en action, celles-ci ont été consolidées.
- Le CLE de Rivière-du-Loup a renouvelé et actualisé son entente avec le Club de recherche d'emploi, permettant ainsi d'offrir spécifiquement un service de préparation et d'accompagnement aux personnes ayant des difficultés d'intégration en emploi et également d'apporter un support aux employeurs pour qu'ils les maintiennent en emploi. Cette aide est offerte aux participants qui désirent un accompagnement pendant leur participation; aide qui demeure volontaire et peut être évolutive. Ce CLE a aussi invité les responsables des organismes à but non lucratif à une présentation du Programme d'aide et d'accompagnement social et à une démonstration des avantages à ce qu'ils s'y impliquent.
- Au CLE de Rimouski-Neigette, il y a eu une collaboration étroite avec Accueil et intégration Bas-Saint-Laurent, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et le Centre de formation Rimouski-Neigette pour l'accueil d'un groupe d'immigrants colombiens afin de faciliter leur intégration dans le milieu par la francisation de même que par de l'information sur le marché du travail et sur les mesures et services d'Emploi-Québec. Ce CLE a aussi renouvelé ses ententes administratives avec Service Canada pour la référence des prestataires de l'assurance-emploi. Également, il y a eu une expérimentation de l'accompagnement, par une Ressource externe, de la clientèle démunie et participante à la mesure Devenir, en support aux organismes d'accueil du milieu ainsi qu'un ciblage de la clientèle potentielle pour le programme Alternative Jeunesse et la mesure Jeunes en action.
- Le CLE de Mont-Joli a convenu, avec Action-Travail Rimouski-Neigette, d'une entente de service grâce à laquelle douze personnes ont bénéficié d'un accompagnement plus soutenu, et a poursuivi son projet avec le Centre de formation professionnelle dans le cadre du projet de Centre alternatif de formation, projet destiné à venir en aide à de jeunes décrocheurs.
- Pour le CLE de Matane, l'implantation du PAAS, dans les volets Devenir, Interagir et Réussir, a permis d'aider 30 prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à intégrer à court terme le marché du travail et à prendre une part active à la société. Douze ententes donnant naissance à des projets intéressants et motivants ont été signées avec les organismes de ce milieu.
- Le CLE d'Amqui a réalisé l'ensemble des actions projetées dans son plan d'action local:
 - ⇒ en maintenant et développant des ententes de service avec Tremplin Travail Vallée-de-La-Matapédia et le Service spécialisé de main-d'œuvre L'Élan pour des projets spécifiques de préparation et d'intégration en emploi;
 - ⇒ en mettant en place les différents volets du PAAS;
 - ⇒ en poursuivant les projets « Maraîchers du cœur et Artisans du cœur » en concertation avec la MRC, Service Canada et la commission scolaire pour des jeunes de 16-29ans, sous la supervision de Tremplin-Travail Vallée-de-La-Matapédia;
 - ⇒ en initiant des interventions en lien avec Alternative Jeunesse et Jeunes en action, en collaboration avec le Carrefour jeunesse- Emploi.

4^{ième} champ d'intervention : Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail par l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences.

- La Direction régionale Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a supporté sept activités de formation, généralement de courte durée pour les travailleurs en emploi. Les thèmes abordés par ces formations furent le coût de revient et la gestion stratégique de ces coûts pour le secteur agroalimentaire, le martelage des arbres dans l'aménagement des forêts de feuillus, des mises à jour diverses pour les producteurs et les travailleurs agricoles, des perfectionnements pour les travailleurs artistiques et culturels et, finalement, des activités en gestion pour les travailleurs des entreprises d'économie sociale.
- En 2007-2008, au niveau des ententes de qualification en milieu de travail, la cible n'a pu être atteinte qu'à 81,3 %, soit 130 ententes sur les 160 souhaitées, ce qui s'explique par une diminution des ententes dans le secteur forestier et par la réduction des ressources humaines dans notre réseau.

- Pour le CLE de la Pocatière, il y a eu l'actualisation de l'entente avec le Centre d'emploi agricole en fonction de l'évolution du secteur, la finalisation de la fiche « Zoom Profession ouvrier agricole » en collaboration avec les partenaires et, suite aux résultats obtenus, la mise en place d'un comité de valorisation de l'emploi agricole.
- Le CLE de Cabano a accordé son aide aux initiatives mises de l'avant par la MRC dans le cadre de la Stratégie de lutte à la pauvreté et a accompagné celle-ci dans ses demandes de financement par son appui en temps et en ressources aux diverses activités issues de la Table sur la pauvreté. Il a également maintenu des actions adaptées selon des besoins spécifiques pour les travailleurs plus âgés et supporté le projet Livr' Avenir (Plateau de travail) pour les clientèles éloignées du marché du travail. Ce projet a été reconnu dans le cadre du Gala de l'entreprise du Témiscouata.
- Le CLE de Rivière-du-Loup a travaillé, de concert avec la Société d'aide au développement des collectivités (SADC), la Table main-d'œuvre et les établissements d'enseignement, sur l'offre de formation pour répondre aux besoins des entreprises par l'amélioration des compétences des travailleurs. En collaboration avec les partenaires ainsi qu'avec la Chambre de commerce de Rivière-du-Loup, le CLE participe depuis quelques années à la planification et à l'organisation d'une journée annuelle des gens d'affaires, permettant à ceux-ci un ressourcement au niveau de la gestion d'entreprise. Pour 2007-2008, deux projets économiques d'envergure se sont réalisés sur son territoire, ceux de F.F. Soucy et Héneault & Gosselin où nos actions se sont situées davantage au niveau du développement de formations adaptées en entreprise.
- Pour le CLE de Rimouski-Neigette, bien qu'aucun comité permanent ne soit en place, des rencontres régulières entre les intervenants des établissements d'enseignement et les conseillers du CLE ont permis à ceux-ci de discuter des différents besoins identifiés. Des formations en GRH, en anglais des affaires et en comptabilité informatisée ont été offertes aux travailleurs en emploi.
- Le CLE de Mont-Joli, en collaboration avec le Centre de formation professionnelle et les entreprises de certains secteurs comme ceux de la transformation des aliments, de la santé, de la métallurgie et de la transformation du bois, ont pu identifier certaines problématiques de recrutement de main-d'œuvre. Pour contribuer à les solutionner, des formations ont été adaptées en fonction de celles-ci et le CLE a pu profiter de cette collaboration pour identifier des besoins de formation des entreprises de ces secteurs.
- Le CLE de Matane a poursuivi son support au Comité de concertation et de démarchage stratégique dans le but de coordonner les efforts dans le démarchage stratégique en vue d'attirer des entreprises sur le territoire de cette MRC. Ce comité œuvre principalement dans les dossiers des énergies renouvelables (éolien), des nouvelles technologies (multimédia), du secteur agroalimentaire et dans celui des autres projets majeurs. Le développement qui a cours actuellement dans le domaine de l'éolien à Matane donne toute la mesure de cette concertation qui est au cœur du développement de cette MRC.
- Le CLE d'Amqui a réalisé l'ensemble des actions projetées dans son plan d'action local:
 - ⇒ en soutenant le développement de compétences professionnelles pour répondre à des besoins d'entreprises, entre autres en lien avec l'agriculture, le commerce de détail, le tourisme, et la santé;
 - ⇒ en adaptant des activités d'amélioration de compétences, particulièrement en lien avec les travailleurs forestiers et ceux oeuvrant dans la transformation du bois, en collaboration avec la Table forêt.

5ième champ d'intervention : Développer la productivité et la rentabilité des entreprises en les aidant à améliorer leur gestion des ressources humaines et la formation de leur personnel afin d'augmenter leur taux de survie, de maintenir les emplois existants et de soutenir la création de nouveaux emplois.

- La Direction régionale Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a supporté les équipes des Services aux entreprises par l'organisation du travail et le développement des compétences en organisant, en mai 2007, une «Rencontre visant l'amélioration et la consolidation de l'offre de service aux entreprises dans le Bas-Saint-Laurent». Ateliers et plénière répartis sur une journée et réunissant tous les agents et conseillers des CLE ont permis l'élaboration du «Plan d'action régional des services aux entreprises, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, 2007-2008» lequel a été déposé officiellement lors d'une rencontre subséquente tenue le 12 septembre 2007.
- Pour le CLE de la Pocatière, un diagnostic organisationnel a été réalisé dans quatre entreprises ciblées à indice de vulnérabilité élevé et un plan d'action dans chacune d'elles a été mis en place afin de maintenir de nombreux emplois dans la région.
- Le CLE de Cabano a assuré le suivi du 2^e colloque portant notamment sur la gestion des ressources humaines et la formation; des formations spécifiques ont été données à plus de 40 représentants d'entreprise sur des besoins identifiés lors de ce colloque. Pour sa part, le CLE de Trois-Pistoles a assuré l'aide conseil aux entreprises, notamment celles en lien avec les priorités du Plan de relance de la MRC et a apporté son support au CLD et à la MRC.

- Le CLE de Rivière-du-Loup, en collaboration avec les partenaires ainsi qu'avec la Chambre de commerce de Rivière-du-Loup, participe depuis quelques années à la planification et à l'organisation d'une journée annuelle des gens d'affaires permettant à ceux-ci un ressourcement au niveau de la gestion d'une entreprise. Pour 2007-2008, deux projets d'envergure se sont réalisés sur le territoire, ceux de F.F. Soucy et Héneault & Gosselin où nos actions se sont situées davantage au niveau du développement de formations adaptées en entreprise.
- Pour le CLE de Rimouski-Neigette, les activités planifiées se sont réalisées en continu.
- Le CLE de Mont-Joli, par l'entremise de ses achats de formation continue, a pu former des travailleurs en cuisine, en collaboration avec l'Association touristique régionale de la Gaspésie, au niveau de l'utilisation du logiciel Acomba et en anglais via le Centre de formation professionnelle, en comptabilité avancée avec la SADC et en hygiène et salubrité par l'intermédiaire d'un consultant. Le CLE a poursuivi sa veille sur la situation forestière en collaboration avec ses partenaires et a porté une attention toute spéciale à la formation en entreprise concernant l'acquisition de compétences spécifiques devenues nécessaires chez certains employeurs. Il a également maintenu sa participation au projet d'incubateur d'entreprises pour les analyses et le suivi des dossiers et, lorsque nécessaire, a collaboré sur le plan financier à l'élaboration et à la dispensation de projets de formation.
- Le Centre local d'emploi de Matane a supporté financièrement la Société d'aide au développement de la collectivité de la région de Matane (SADC) dans le but de mettre sur pied l'une des mesures les plus efficaces pour assurer le suivi et l'encadrement des entrepreneurs et dirigeants : **Le mentorat d'affaires**. Par le biais du mentorat d'affaires, l'entrepreneur ou le dirigeant est assuré de se doter plus rapidement de compétences de bon gestionnaire et du même coup assurer la survie, voire la croissance de son entreprise. L'aide financière accordée par Emploi Québec a permis à la cellule de mentorat de Matane d'améliorer son fonctionnement et sa promotion.
- Le CLE d'Amqui a réalisé l'ensemble des actions projetées dans son plan d'action local:
 - ⇒ en poursuivant et intensifiant l'accompagnement des entreprises, particulièrement pour le maintien de la main-d'œuvre en emploi, par l'approche de la formation continue ;
 - ⇒ en contribuant au développement de nouveaux entrepreneurs et au développement des ressources humaines auprès des propriétaires et gestionnaires de petites entreprises;
 - ⇒ en établissant des priorités d'aide pour les entreprises en lien avec la Vision stratégique de la MRC;
 - ⇒ en faisant la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail auprès d'entreprises ciblées.

6^e Champ d'intervention : Assurer un continuum de services dans l'organisation du travail et dans le déploiement de l'offre de service d'emploi et de solidarité sociale.

- **Réaliser harmonieusement le regroupement physique du personnel de la Direction régionale.**

Pour réaliser le regroupement physique du personnel de la Direction régionale, certains principes et objectifs ont été établis initialement : des conditions d'aménagement équivalentes pour tous, des communications régulières sur l'évolution du projet, un environnement convivial et des activités spécifiques favorisant des échanges préalables à ce regroupement pour l'ensemble du personnel. Le regroupement physique s'est concrétisé le 28 mars 2008, selon le scénario initialement prévu.

- **Établir les bases d'un plan de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre.**

En septembre 2007, une démarche régionale de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre a été initiée. Par la suite, les constats de la démarche ont été présentés aux gestionnaires et au personnel lors d'une tournée des CLE réalisée en novembre et décembre 2007.

Cet exercice a permis d'établir un portrait des effectifs de la région et surtout d'initier des démarches de dotation spécifiques visant à supporter le renouvellement de la main-d'œuvre, plus particulièrement en lien avec une augmentation progressive et significative des départs à la retraite au cours des cinq prochaines années. Nous avons, à cette occasion, suscité un regard proactif et positif de la part des gestionnaires et du personnel sur les opportunités à venir en termes de dotation et de progression de carrière.

À l'hiver 2008, nous avons réalisé une démarche semblable de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre à la nôtre initiée par les autorités ministérielles.

▪ **Assurer une répartition équitable des ressources humaines, matérielles, financières et informationnelles dans les CLE.**

Nous avons poursuivi la démarche initiée l'année précédente qui visait à assurer une répartition équitable au niveau des ressources afin que la population de chaque MRC reçoive des services équivalents. Certaines mesures spécifiques ont été prises afin d'atteindre nos objectifs : transfert d'une portion du budget de fonctionnement au profit de celui de la rémunération, dégagement d'une réserve pour supporter les unités aux prises avec des absences de personnel, réorganisation du travail pour dégager des marges de manœuvre, etc.

Ces modalités ont permis aux différentes unités administratives d'assurer les services prévus à la population dans leur milieu respectif.

La région du Bas-Saint-Laurent a terminé l'exercice financier 2007-2008 en équilibre budgétaire et a réussi à provisionner les montants nécessaires pour supporter ses engagements liés aux départs en préretraite.

Nous avons aussi initié, au cours de cette période, une réflexion structurée et complète visant à présenter un cadre récurrent de répartition des ressources humaines ainsi que des budgets de rémunération et de fonctionnement pour l'année 2008-2009 et les années subséquentes. Ce cadre a été déposé en mars 2008, et a fait l'objet d'une approbation par les gestionnaires de la région.

7^{ième} champ d'intervention : Renforcer et soutenir la mobilisation des partenaires autour d'objectifs communs axés sur l'intégration sociale et l'intégration au marché du travail.

- La Direction régionale Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent s'est impliquée dans le dossier forêt par le biais d'ententes découlant de tables de concertation impliquant notamment la CRÉ Bas-Saint-Laurent dans le but de définir une direction stratégique visant à contrer les facteurs conjoncturels et structurels qui affectent le secteur forestier. Les principaux dossiers furent la consolidation de la filière Forêt – Bois – Matériaux et la redéfinition de l'emploi forestier. Un soutien financier a également été apporté à la mise en œuvre du Plan de développement stratégique de l'agroalimentaire.
- La Direction régionale Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a de plus tenu des rencontres de discussion avec tous les dirigeants des Ressources externes et des CLE du territoire. Ce fut un lieu privilégié d'échanges et de partage ainsi qu'une occasion privilégiée de faire circuler l'information relative aux différentes modalités du recours aux Ressources externes. De ce Forum des ressources externes sont nés le Comité communication Emploi-Québec – Ressources externes en employabilité et divers comités ad hoc selon les préoccupations et les besoins communs.
- Des rencontres ont eu lieu en 2006-2007 entre l'Agence de la Santé et des Services sociaux du Bas-Saint-Laurent et la Direction régionale d'Emploi-Québec afin de convenir d'une démarche locale pour la mise en œuvre du modèle de collaboration visant l'intégration sociale et le travail pour les personnes aux prises avec une problématique de santé mentale. Cette démarche a été proposée en 2007-2008 à l'ensemble des CLE et aux Centres de santé et de services sociaux concernés et son application concrète fut surtout observée sur les territoires des CLE de La Pocatière, Rivière-du-Loup, Trois-Pistoles, Rimouski-Neigette et Mont-Joli.

3.3 BILAN DES RÉALISATIONS LIÉES À L'UTILISATION DES SERVICES ET DES MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC

Si nous voulions résumer l'impact des réalisations liées à l'utilisation des services et mesures d'Emploi-Québec, nous dirions que celui-ci démontre que l'équipe régionale et les partenaires du marché du travail ont largement contribué, au cours de la dernière année, à l'amélioration de celui-ci au niveau régional ainsi qu'à la lutte au chômage prolongé et à l'exclusion.

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 ou Ressources externes en employabilité avec qui nous avons conclu des ententes de service :**

- **8 167 individus ont bénéficié de nos mesures et services;**
- **407 organismes ou entreprises ont été soutenus dans divers projets liés à la planification de leurs activités en gestion des ressources humaines et au maintien en emploi de leurs travailleurs;**
- **4 657 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 aux comptes de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi suite à une intervention de notre part ont totalisé plus de 10,3 M\$ pour la région en 2007-2008.**

3.4 LES RESSOURCES HUMAINES ET LE BUDGET D'INTERVENTION

Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent disposait, en 2007-2008, des ressources suivantes :

- Huit 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 convergée de 162 ressources humaines (ETC) dont 132 oeuvrant au niveau local et 30 à la Direction régionale. Notons que des activités de formation ont été offertes au personnel pour un total de 434 jours/personnes :
 - dont 406 jours/personnes, soit 93,5 %, dans des formations administratives en lien avec les mesures et les services d'Emploi-Québec;
 - et 28 jours/personnes, soit 6,5% pour des formations axées davantage sur le savoir-être.
- **Un budget global d'intervention révisé de près de 24,1 M\$.**

De ce budget, quelque 21,7 M\$ 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 2007-2008

Budgets et engagements	La Poc.	Cabano	R.D.L.	Trois-P.	R-N	Mt-Joli	Matane	Amqui	Rég.	BSL
Budget initial 2007-2008 ('000\$)	1 881	2 360	2 604	1 087	4 540	2 226	2 793	2 520	2 345	22 356
Budget révisé 2007-2008 ('000\$)	1 538	3 022	3 150	998	5 056	2 115	2 749	2 877	2 574	24 079
Part budgétaire (%)	6,4	12,6	13,1	4,1	21,0	8,8	11,4	11,9	10,7	100,0
Engagements au 31 mars 2008 ('000\$)	1 604	3 327	3 313	978	5 019	2 012	2 682	2 747	2 265	23 951
Part des engagements régionaux (%)	6,7	13,9	13,8	4,1	21,0	8,4	11,2	11,5	9,4	100,0
Engagements / budget révisé (%)	104	110	105	98	99	95	98	95	88	99
Contribution attendue des CLE à l'atteinte des résultats	La Poc. 9,4	Cabano 11,8	R.D.L. 13,0	Trois-P. 5,4	R-N 22,7	Mt-Joli 11,1	Matane 14,0	Amqui 12,6	Rég. —	BSL 100,0
Part des nouveaux participants aux interventions EQ au 31 mars 2008	9,0	13,8	15,6	4,7	21,1	11,5	14,1	10,2	—	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. Ces budgets ont été révisés à la hausse ou à la baisse selon l'évolution des besoins exprimés dans chacun des territoires concernés.

Ainsi, certains CLE comme ceux de Cabano, Rivière-du-Loup, Mont-Joli et Matane ont atteint ou dépassé leur contribution attendue à l'atteinte des résultats alors que les autres s'en sont rapproché fortement.

3.5 LES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Au cours de l'année 2007-2008, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a supporté la mise en place de nouveaux programmes tels Alternative jeunesse et Découvrir, notamment par la formation du personnel des CLE sur les systèmes informatiques et l'implantation des nouveaux systèmes corporatifs MQP pour la gestion des métiers relevant de la qualification professionnelle et SIRAD pour le repérage et l'analyse de dossiers de prestataires de l'assistance-emploi. Elle a aussi rendu disponibles ses services en ligne avec les intervenants externes aux CLD pour l'échange d'information sur la mesure Soutien au travail autonome.

De plus, elle a procédé à une refonte du système de gestion des clients en attente à l'accueil utilisé au CLE de Matane et a implanté ce même système aux CLE d'Amqui et de Mont-Joli.

Durant l'année, des travaux ont été accomplis pour développer, entre autres, un outil informatique pour supporter les CLE dans l'élaboration de leur Plan d'action local 2008-2009 et pour améliorer le suivi des indicateurs de résultats dans le Tableau de bord régional.

Finalement, des efforts ont été consacrés à la réalisation du regroupement des deux directions régionales (Emploi et Sécurité du revenu) dans le cadre du projet de convergence du Ministère alors que le processus de rajeunissement du parc informatique s'est poursuivi pour une deuxième année.

4. Principaux résultats de l'année 2007-2008

Les résultats présentés dans les tableaux suivants ont été calculés à partir **des cibles révisées de l'année financière 2007-2008**. Lors de l'exercice de détermination de ces cibles, nous avons démontré que, malgré la hausse désirée par les autorités centrales, nous ne pourrions possiblement pas atteindre certains objectifs de résultats escomptés en raison, entre autres, du profil de certaines clientèles nécessitant la mise en place de mesures d'accompagnement et de suivis spécifiques. Malgré tout, certains de nos résultats de l'exercice 2007-2008, dépassent ceux de l'année précédente.

Tableau 6. Cibles et indicateurs de résultats au niveau de l'emploi 2007-2008

Indicateurs de résultats – Volet Emploi	Cibles révisées 2007-2008	Résultats régionaux au 31 mars 2008	Niveau d'atteinte régional 2007-2008 (%)	Niveau d'atteinte Le Québec 2007-2008 (%)	Résultats régionaux au 31 mars 2007	Écart 2007-2008 par rapport à 2006-2007
Nombre de vacances signalées au Système national de placement	N.S.P	8 240	N.S.P	102,0	8 518	- 278
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	8 100	8 167	100,8	96,6	8 157	+ 10
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (prestataires de l'assurance-emploi)	4 060	4 754	117,1	98,5	4 999	- 245
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (prestataires de l'assistance-emploi)	2 000	2 326	116,3	89,4	2 257	+ 69
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (immigrants)	105	89	84,8	97,7	125	- 36
Nombre d'entreprises ou organismes nouvellement aidés par les mesures actives	287	407	141,8	120,5	339	+ 68
Nombre de nouvelles ententes de qualification (Régime de qualification)	160	130	81,3	95,5	141	- 11
Nombre de personnes en emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (total)	4 342	4 657	107,3	100,7	4 182	+ 475
Nombre de personnes en emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (prestataires de l'assurance-emploi)	1 710	1 760	102,9	93,0	1 709	+51
Nombre de personnes en emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (prestataires de l'assistance-emploi)	850	1019	119,9	98,1	1 024	- 5
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'intervention d'Emploi-Québec (total)	N.S.P	59,2%	N.S.P	104,8	56,8%	+ 2,4%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'intervention d'Emploi-Québec (prestataires de l'assistance-emploi)	N.S.P	45,6%	N.S.P	103,7	45,8%	-0,2%
Prestations non versées à l'assistance-emploi	2,9 M\$	3,7 M\$	129,0	104,2	3,1 M\$	+ 0,6 M\$
Prestations non versées à l'assurance-emploi	7,1 M\$	6,5 M\$	92,0	104,2	6,3 M\$	+ 0,2 M\$

Quelques données significatives de l'année 2007-2008 pour les cibles et les indicateurs de résultats au niveau de l'emploi :

- Pour huit des quatorze indicateurs de résultats ci-haut, nous avons obtenu des résultats supérieurs à ceux de l'année 2006-2007.
- Pour huit de ces quatorze indicateurs, nous avons eu également un taux d'atteinte supérieur à celui de l'ensemble du Québec.
- Nous avons aidé, par nos différentes interventions, 8 167 individus distincts, soit 10 individus de plus qu'en 2006-2007. Cet indicateur nous renseigne sur le volume de nouveaux participants à nos interventions au cours d'un exercice donné. Ne sont pas prises en compte les personnes qui bénéficient exclusivement des services universels ou qui doivent avoir recours au Programme d'apprentissage et de qualification professionnelle règlementée.
- 4 657 personnes ont effectué un retour en emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec. Cela donne un taux d'emploi global de 59,2 % comparativement à un taux de 56,8 % pour l'année 2006-2007.
- Nous avons signé 130 ententes de qualification, soit 11 de moins qu'en 2006-2007. Cette diminution importante s'explique par une utilisation moindre de cette mesure au niveau du secteur forestier qui vit actuellement une certaine crise, autant au niveau de l'industrie de la transformation du bois qu'à celui de l'exploitation de la forêt.
- Nous avons aidé 407 employeurs ou organismes, soit par nos mesures de formation et de concertation pour l'emploi, soit par un soutien important dans le cadre de notre rôle-conseil auprès d'eux.

Tableau 7. Cibles et indicateurs de résultats convergés et de la Solidarité sociale 2007-2008

Indicateurs de résultats convergés	Cibles régionales révisées 2007-2008	Résultats régionaux au 31 mars 2008	Niveau d'atteinte régional 2007-2008 (%)	Niveau d'atteinte Le Québec 2007-2008 (%)
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	1 366	1 738	127,2	103,3
Réclamations	3 157 900 \$	2 891 095 \$	91,6	96,6
Indicateurs de résultats de la Solidarité Sociale	Cibles régionales révisées 2007-2008	Résultats régionaux au 31 mars 2008	Niveau d'atteinte régional 2007-2008 (%)	Niveau d'atteinte Le Québec 2007-2008 (%)
Nombre de nouveaux participants au Programme d'aide et d'accompagnement social (PASS)	135	147	108,9	128,9
Attribution – Délai de traitement des nouvelles demandes (cumul.)	10,0 jours	7,6 jours	N.S.P	N.S.P.
Révision des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision (%)	21,0%	23,4%	N.S.P	N.S.P.
Plaintes – Ratio des plaintes avec recommandation de modification	1,85	1,00	N.S.P	N.S.P.

Quelques données significatives de l'année 2007-2008 pour les cibles et les indicateurs de résultats convergés et de Solidarité sociale :

▪ **Pour quatre des six indicateurs de résultats ci-haut, nous avons obtenu de meilleurs résultats que ceux fixés par les cibles régionales révisées, ainsi :**

- Le nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours est le premier indicateur convergé publié pour couvrir à la fois les interventions des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale. Le but d'établir une cible convergée était de faciliter la complémentarité des deux services, le résultat recherché étant que les personnes bénéficiant des services d'emploi puissent être sur la voie de l'autonomie financière. On entend par sortie de l'aide financière de dernier recours, une personne qui a reçu une aide financière un mois donné et qui, suite à une intervention d'Emploi-Québec, n'en reçoit pas lors des deux mois consécutifs suivant la fin de notre intervention. **Comme résultat et avec 1,738 sorties de l'aide financière, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a amplement dépassé, en 2007-2008 sa cible révisée de 1 366 sorties.**
- En 2007-2008, les Services de solidarité sociale ont achevé l'implantation du Programme d'aide et d'accompagnement social, soit Interagir, qui s'adresse aux personnes pour qui l'accès au marché du travail ne peut qu'être envisagé à long terme, et Réussir, destiné aux prestataires avec contraintes sévères à l'emploi qui fréquentent un établissement d'enseignement secondaire en formation professionnelle ou postsecondaire. Ils ont également poursuivi le déploiement du programme Devenir qui s'adresse aux prestataires pour qui l'accès au marché du travail peut être envisagé à court terme, mais qui pourraient participer préalablement à des mesures offertes par les services publics d'emploi à l'intérieur d'un délai de douze mois. **Comme résultat et avec 147 nouveaux participants à ce programme, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a dépassé, en 2007-2008, sa cible révisée de 135 nouveaux participants.**
- L'indicateur du délai de traitement correspond au nombre de jours ouvrables écoulés entre la date de dépôt de la demande et la date à laquelle la décision d'attribution (favorable ou non) est rendue. En raison du caractère du Programme d'aide sociale et du Programme de solidarité sociale, il faut traiter rapidement les demandes d'aide déposées, tout en s'assurant que la vérification de l'admissibilité est effectuée conformément aux dispositions prévues à la Loi et au Règlement. **Avec un délai moyen de 7,6 jours, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a respecté son engagement de ne pas excéder les 10 jours dans le délai de traitement.**
- Les plaintes retenues aux fins de l'indicateur sont celles qui sont liées à l'administration de l'aide financière de dernier recours et qui ont donné lieu à une recommandation de modification. Elles ont principalement trait à la qualité du service à la clientèle, aux conditions d'admissibilité au programme d'aide financière de dernier recours ainsi qu'au montant et aux modalités de versement des prestations spéciales. **Avec un ratio de 1,00, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a respecté également son engagement de ne pas dépasser un ratio de 1, 85 au regard des plaintes reçues.**

4.1 Les services aux individus

4.1.1 Caractéristiques des individus

Parmi les 8 167 nouveaux participants à nos mesures, nous avons desservi 3 332 femmes (40,8 %, une diminution de 1,5 % sur l'année 2006-2007) et 4 835 hommes (59,2 %, une augmentation de 1,5 % comparativement à 2006-2007) alors que 60,5 % de ces nouveaux participants étaient des personnes ayant le statut de prestataire actif et admissible à l'assurance-emploi, 29,0 % celui de prestataire actif de l'assistance-emploi et 13,9 % étaient considérées comme étant sans soutien public du revenu.

Selon l'âge, la clientèle la plus importante au niveau des nouveaux participants aux mesures d'Emploi-Québec est **le groupe des moins de trente ans (35,1 % vs 34,2 % en 2006-2007), suit de très près le groupe des 30 à 44 ans (30,7% vs 33,6 % en 2006-2007)** alors que **le groupe des 45 ans et plus (34,2 % vs 32,2 % en 2006-2007)** augmente d'année en année et ferme la marche.

Pour ce qui est de la clientèle **des personnes responsables de famille monoparentale et des personnes handicapées**, celles-ci représentaient, au cours de la dernière année, **7,8 % des nouveaux participants** à nos mesures d'intervention pour les premières et **7,9 %** pour les secondes.

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

Les 8 167 nouveaux participants aux mesures et services d'Emploi-Québec ont généré, dans les faits, quelque 12 689 nouvelles participations à ceux-ci, soit un indice de participation de l'ordre de 1,6 mesure et/ou service par participant.

Globalement, les mesures dites hors axe dominant largement le palmarès de nos activités avec 51,7 % des nouvelles participations. Celles-ci comprennent les Contrats d'intégration au travail, les activités d'aide à l'emploi (sessions de groupe, counselling et évaluation, suivis personnalisés, etc.), les subventions aux entreprises adaptées et autres mesures. Suivent les mesures de l'axe Préparation à l'emploi (Mesure de formation, Projets de préparation à l'emploi et Services d'aide à l'emploi) avec 38,4 % des nouvelles participations, celles de l'axe Insertion en emploi (Subventions salariales et Supplément de retour au travail) qui en représentent près de 8,6 % et celles de l'axe Création d'emplois (Soutien au travail autonome et autres projets) qui n'en totalisent que 1,3 %.

Tableau 8. Nouvelles participations selon le sexe ou l'âge 2007-2008

Axes et mesures	Hommes	Femmes	% femmes	15-29 ans	%	30-44 ans	%	45 ans et plus	%	Total
Préparation à l'emploi										
1. Mesure de formation	1 024	712	41,0	758	43,7	557	32,1	421	24,2	1 736
2. Projets de préparation à l'emploi	136	108	44,3	213	87,3	19	7,8	12	4,9	244
3. Services d'aide à l'emploi	1 674	1 305	43,8	704	23,6	1 060	35,6	1 215	40,8	2 979
Total	2 834	2 125	42,9	1 675	33,8	1 636	33,0	1 648	33,2	4 959
Insertion en emploi										
4. Subventions salariales	278	291	51,1	196	34,4	206	36,2	167	29,4	569
5. Supplément de retour au travail	268	178	39,9	172	38,6	175	39,2	99	22,2	446
Total	546	469	46,2	368	36,3	381	37,5	266	26,2	1 015
Création d'emplois										
6. Soutien au travail autonome	95	55	36,7	37	24,7	71	47,3	42	28,0	150
Total	95	55	36,7	37	24,7	71	47,3	42	28,0	150
Mesures hors axes										
7. Contrats d'intégration au travail	184	93	33,6	84	30,3	90	32,5	103	37,2	277
8. Activités d'aide à l'emploi	3 779	2 386	38,7	2 280	37,0	1 716	27,8	2 169	35,1	6 165
9. Insertion sociale	0	1	100,0	0	0,0	0	0	1	100,0	1
10. Subventions aux entreprises adaptées	19	16	45,7	11	31,4	7	20,0	17	48,5	35
11. Autres mesures	55	32	36,8	0	0,0	0	0,0	87	100,0	87
Total	4 037	2 528	38,5	2 375	36,2	1 813	27,6	2 377	36,2	6 565
Grand Total	7 512	5 177	40,8	4 455	35,1	3 901	30,7	4 333	34,1	12 689

Dans l'ensemble des mesures, on retrouve proportionnellement plus de femmes dans celles appelées **Subventions salariales avec 51,1 % des nouvelles participations, Subventions aux entreprises adaptées avec 45,7 %, dans celle des Projets de préparation à l'emploi avec 44,3 % et au niveau des Services d'aide à l'emploi avec 43,8 %**. 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 87,3 % des nouvelles participations et à celui de la Mesure de formation, avec 43,7 %**. 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 au travail autonome avec 47,3 % des nouvelles participations, à la mesure Supplément de retour au travail avec 39,2 % ainsi qu'à celui des Services d'aide à l'emploi avec 35,6 %**. Finalement, **le groupe des 45 ans et plus a surtout bénéficié des mesures autres avec 100,0% des nouvelles participations, des Subventions aux entreprises adaptées avec 48,5 %, des Services d'aide à l'emploi avec 40,8 % ainsi que de la mesure Contrats d'intégration au travail avec 37,2 %**.

Tableau 9. Nouvelles participations selon le type de soutien du revenu 2007-2008

Axes et mesures	Prest. Assurance Emploi	Prest. Assistance Emploi	Sans soutien public du revenu	% Prest. Assuran. Emploi	% Prest. Assistan. Emploi	% Sans soutien public du revenu	Total
Préparation à l'emploi							
1. Mesure de formation	1 299	402	35	74,8	23,2	2,0	1 736
2. Projets de préparation à l'emploi	165	36	43	14,8	67,6	17,6	244
3. Services d'aide à l'emploi	1 728	808	443	58,0	27,1	14,9	2 979
Total	3 063	1 375	521	61,8	27,7	10,5	4 969
Insertion en emploi							
4. Subventions salariales	304	174	91	53,4	30,6	16,0	569
5. Supplément de retour au travail	142	297	7	31,8	66,6	1,6	446
Total	446	471	98	43,9	46,4	9,7	1 015
Création d'emplois							
6. Soutien au travail autonome	126	23	1	84,0	15,3	0,7	150
Total	126	23	1	84,6	15,3	0,7	150
Mesures hors axes							
7. Contrats d'intégration au travail	114	76	87	41,2	27,4	31,4	277
8. Activités d'aide à l'emploi	3 864	1 688	750	62,7	27,4	9,9	6 165
9. Insertion sociale	0	1	0	0,0	100,0	0,0	1
10. Subventions aux entreprises adaptées	15	16	4	42,9	45,7	11,4	35
11. Autres mesures	28	49	10	56,3	32,2	11,5	87
Total	4 042	1 809	714	61,6	27,6	10,9	6 565
Grand Total	7 677	3 678	1 334	60,5	29,0	10,5	12 689

Dans l'ensemble de nos mesures, on retrouve proportionnellement plus de **prestataires de l'assurance-emploi** au niveau de **la mesure Soutien au travail autonome avec 84,0 % des nouvelles participations, de la Mesure de formation avec 74,8 % et des activités d'aide à l'emploi avec 62,7 %**. En proportion également, le taux de participation **des prestataires de l'assistance-emploi** est plus élevé au niveau **des Projets de préparation à l'emploi avec 67,6 % des nouvelles participations et à celui du Supplément de retour au travail avec 66,6 %**. Pour le groupe des personnes sans soutien du revenu, communément appelées *les sans chèque*, nous notons, toujours en proportion, une participation plus significative au niveau **des Contrats d'intégration au travail avec 31,4 % des nouvelles participations**.

Tableau 10. Nouvelles participations selon la situation de handicap ou de monoparentalité 2007-2008

Axes et mesures	Personnes handicapées	% Pers. hand.	Personnes resp. fam. mono.	% Pers. resp. fam. mono.	Total
Préparation à l'emploi					
1. Mesure de formation	55	3,2	183	10,5	1 736
2. Projets préparation à l'emploi	20	8,2	14	5,7	244
3. Services d'aide à l'emploi	332	11,1	251	8,4	332
Total	407	8,2	448	9,0	4 959
Insertion en emploi					
4. Subventions salariales	23	4,0	56	9,8	569
5. Supplément de retour au travail	32	7,2	53	11,9	446
Total	55	5,4	109	10,7	1 015
Création d'emplois					
6. Soutien au travail autonome	3	2,0	11	7,3	150
Total	3	2,0	11	7,3	150
Mesures hors axes					
7. Contrats d'intégration au travail	249	89,9	9	3,2	277
8. Activités d'aide à l'emploi	249	4,0	418	6,8	6 165
9. Insertion sociale	1	100,0	0	0,0	1
10. Subventions aux entreprises adaptées	27	77,1	4	11,4	35
11. Autres mesures	5	5,7	3	3,4	87
Total	531	8,1	434	6,6	6 565
Grand Total	996	7,8	1 002	7,9	12 689

Dans l'ensemble de nos mesures, on retrouve proportionnellement **plus de personnes handicapées dans la mesure des Contrats d'intégration au travail avec 89,9 % des nouvelles participations et dans celle des Subventions aux entreprises adaptées avec 77,1 % des nouvelles participations**, ce qui est normal car cette mesure s'adresse spécifiquement à cette clientèle en visant leur intégration au marché du travail et leur maintien en emploi.

Nous retrouvons également cette catégorie de personnes dans d'autres types d'interventions d'Emploi-Québec, notamment au niveau des Services d'aide à l'emploi avec 11,1 % des nouvelles participations à celui des Projets de préparation à l'emploi avec 8,2 %.

En analysant un peu plus ces données, nous constatons que les 249 Contrats d'intégration au travail ont touché près de 76 professions ou métiers distincts. Nous présentons dans le tableau suivant les douze 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 58,4 % 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 2007-2008

Nettoyeur 34 / 13,6 %	Concierge d'immeuble 19 / 7,6 %	Manœuvre en aménagement paysager 17 / 6,8 %
Commis service à la clientèle 12 / 4,8 %	Autres manoeuvres 10 / 4,0 %	Commis de travail général de bureau 9 / 3,6 %
Aide de soutien des métiers & manœuvre en construction 9 / 3,6 %	Serveur au comptoir 8 / 3,2 %	Ouvrier agricole 8 / 3,2 %
Préposé aux sports et aux loisirs 7 / 2,8 %	Manutentionnaire 7 / 2,8 %	Agent d'administration 6 / 2,4 %

Toujours de façon proportionnelle, le taux de participation des personnes responsables de famille monoparentale est plus élevé au niveau du Supplément de retour au travail avec 11,9 % des nouvelles participations, des Subventions aux entreprises adaptées avec 11,4 % et à celui de la Mesure de formation avec 10,5 %.

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, 8 240 vacances ont été enregistrées en 2007-2008, soit 278 de moins qu'en 2006-2007. En analysant un peu plus ces données, nous constatons que ces vacances signalées réfèrent à près de 331 professions ou métiers distincts. Nous présentons dans le tableau suivant les quinze professions ou métiers qui ont fait l'objet de la plus forte demande au cours de l'année 2007-2008. Notons que ceux-ci regroupent près de 42,0 % de toutes les vacances signalées dans la région.

Tableau 11. Les professions ou métiers ayant fait l'objet de la plus forte demande au Service national de placement en 2007-2008

Vendeur / Commis vendeur 775 / 9,4 %	Serveur au comptoir 424 / 5,1%	Autre personnel élémentaire de la vente 423 / 5,1%
Cuisinier 287 / 3,5 %	Hygiéniste et thérapeute dentaire 212 / 2,6%	Caissier 179 / 2,2 %
Soudeur 178 / 2,2	Serveur d'aliments et de boissons 175 / 2,1 %	Conseil imagiste ou conseil en soin personnel 134 / 1,6 %
Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage 128 / 1,6 %	Secrétaire (sauf domaines juridique et médical) 118 / 1,4 %	Autres manoeuvres 109 / 1,3 %
Manœuvre traitement pâtes et papier 105 / 1,3 %	Conducteur de camions 104 / 1,3 %	Représentant des ventes non techniques, vente en gros 103 / 1,3 %

4.2.2 Nouvelles participations aux mesures et services s'adressant aux employeurs et aux organismes

Par des actions nécessitant de l'aide financière de la part d'Emploi-Québec, 407 entreprises ou organismes distincts ont pu bénéficier de nos services et/ou mesures qui leur sont destinés pour un total de 829 nouvelles participations. Si on compare ce résultat à celui de l'année 2006-2007, nous constatons une augmentation de nos interventions alors que, pour la même période, 339 entreprises ou organismes en avaient bénéficié.

Tableau 12. Interventions auprès de la clientèle employeur 2007-2008

	Serv. cons.	Mesure de Form.	Comités consultatifs	Sout. Gest. R.H.	Projets de stabilisation de l'emploi	Tables ad hoc	Autres projets	Total et %
1. Nombre de participations	214	314	6	195	11	70	19	829
%	25,8	37,9	0,7	23,5	1,3	8,4	2,4	100,0
2. Taille des entreprises (nombre d'employés)								
1 à 25	139	190	4	119	8	51	15	529 63,8
26 à 49	25	16	0	27	1	5	0	74 8,9
50 à 99	20	24	1	11	2	4	0	62 7,5
100 à 249	16	28	1	18	0	1	0	64 7,7
250 et plus	4	29	0	6	0	2	0	41 4,9
Inconnue	10	27	0	14	0	7	4	59 7,2

4.2.3 Caractéristiques des entreprises pour l'année 2007-2008

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 de travailleurs au marché du travail et/ou à leur maintien en emploi. **Notons que les entreprises et organismes de la région ont utilisé à 37,9 % cette mesure.**

Au niveau de la mesure Concertation pour l'emploi, notre intervention au niveau d'activités telles que le soutien dans la gestion des ressources humaines (23,5 %) et la création de tables ad hoc de concertation (8,4 %) démontrent bien l'impact du travail effectué par Emploi-Québec en partenariat avec cette clientèle.

À noter que **25,8 % de nos activités de type rôle-conseil, sans aide financière, sont réalisées** par notre personnel auprès des employeurs. Ces services conseils concernent plus spécifiquement la loi du 1% (Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre), le Fonds national de formation de la main-d'œuvre et la qualification volontaire (Programme d'apprentissage en milieu de travail, programme de qualification professionnelle, développement et reconnaissance des compétences et le programme des normes interprovinciales appelé Sceau rouge). Nous intervenons également auprès de plusieurs des employeurs par le biais de la mesure Subventions salariales, mais ces interventions sont comptabilisées au niveau des mesures qui s'adressent aux individus.

Selon la taille, les entreprises ou organismes de 1 à 25 employés comptent pour 63,8 % de notre clientèle employeur tandis que ceux **de 26 à 49 employés en représentent 8,9 %** et ceux **de 100 à 249 employés, 7,7 %.**

Emploi-Québec, en partenariat avec les employeurs du Bas-Saint-Laurent, a réalisé également, au cours de l'exercice 2007-2008, 130 nouvelles ententes de qualification. Dans le domaine des travaux forestiers, les métiers de conducteur de scies à chaîne et d'engins de débardage (38) et d'ouvrier en sylviculture et exploitation forestière (32) regroupent 53,8 % de nos réalisations par le biais de cette mesure.

En conclusion

Tout au cours de l'année 2007-2008, nous pouvons affirmer fièrement 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 2008-2009, notre défi sera donc celui de poursuivre l'accomplissement de notre mission sans toutefois diminuer la qualité des services offerts.