



RAPPORT ANNUEL DE RÉSULTATS ESTRIE 2006-2007

RAPPORT ANNUEL DE RÉSULTATS 2006-2007

RÉALISATION

Bureau régional d'Emploi-Québec

DIRECTION

Marthe Armstrong

COORDINATION

Yvon Couture

Roger Tremblay

COLLABORATIONS

Sylvain Côté

Pierre Desbiens

Rachel Laplante

Micheline Larouche

Gilles Lecours

Caroline Morel

Jean Pellerin

Brigitte Simoneau

Ninon Vallée

Direction régionale

891, rue Bowen Sud
Sherbrooke (Québec) J1G 2G3
Téléphone : 819 569-9761
Télécopieur : 819 566-0005

TABLE DES MATIÈRES

Le message du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de la directrice régionale d'Emploi-Québec Estrie	4
I - Le contexte du marché du travail estrien en 2006-2007	5
III - Le bilan des résultats selon les orientations du Plan d'action régional 2006-2007	8
• Défi : Favoriser l'intégration au marché du travail ainsi que l'intégration sociale du plus grand nombre possible d'Estriennes et d'Estriens • Défi : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements • Défi : Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens	
III - Les ressources humaines et les budgets investis	11
• Les effectifs et le budget de l'administration • La répartition des engagements budgétaires du Fonds de développement du marché du travail • Budgets globaux investis par types de partenariats de services	

ANNEXES

Les caractéristiques de la clientèle des services publics d'emploi	14
Les indicateurs d'efficacité	15
Les indicateurs d'efficience	16
La comparaison des résultats entre l'Estrie et le Québec	17
La structure administrative de l'agence régionale	18
La liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Estrie	19

Le rapport annuel national de gestion d'Emploi-Québec présentera des statistiques finales et vérifiées. Le présent rapport régional de résultats est, quant à lui, réalisé à partir des données disponibles en juillet 2007 au système de planification d'Emploi-Québec (PEQ) et à la direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES). En conséquence, il est possible qu'il y ait des écarts minimes entre les chiffres des rapports régional et national. Le cas échéant, il faudra se référer aux données vérifiées. Toutefois, ces écarts n'altéreraient en rien la validité générale et la fiabilité du présent rapport.

LE MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC

Le rapport annuel de résultats 2006-2007 d'Emploi-Québec Estrie témoigne de l'engagement résolu de la région dans la convergence de la nouvelle agence. Ainsi, notre bilan annuel, tout comme ce fut le cas dans le plan d'action régional, tient compte de cet engagement en intégrant les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Ce bilan fait état d'une excellente année où les résultats sont au rendez-vous, tout comme les premiers signes d'intégration des cultures organisationnelles.

Cette deuxième année de déploiement de la nouvelle agence s'est réalisée sous le signe de la consolidation de l'équipe de gestion et de la mise en œuvre de l'accueil, l'évaluation et la référence « convergée » dans tous les CLE. Outre le plan d'action englobant les services de solidarité sociale et les services publics d'emploi, la région s'est dotée d'outils de gestion unifiés dont le tableau de bord des résultats; d'ailleurs, signe majeur d'intégration des deux volets, la direction des services professionnels et la direction du soutien aux opérations se sont regroupées en janvier dernier pour ne former qu'une seule direction.

En matière de résultats, l'Estrie devance l'ensemble du Québec pour 16 des 21 indicateurs dans le pourcentage d'atteinte de ses cibles. Parmi ces résultats, voici quelques données qui illustrent particulièrement bien le travail accompli par les personnes oeuvrant au sein de notre organisation, dans les organismes d'emploi, les établissements de formation et autres partenaires avec qui nous avons conclu des ententes :

- 11 969 personnes ont bénéficié des services de l'agence (une hausse de 5,5 % par rapport à la dernière année), dont 30 % ont plus de 45 ans et 9 % sont des personnes immigrantes;
- 1 713 personnes ont été soutenues en formation de base, ce qui représente 132 % d'atteinte de cette cible;
- 6 658 personnes occupent un emploi, suite à leur participation à une mesure d'Emploi-Québec. Ceci porte le taux d'emploi des participants à 56 %, comparativement à 52 % en 2004-2005.

Soulignons, à juste titre, que les interventions des services publics d'emploi ont grandement contribué à réduire les coûts liés au chômage de longue durée. Ainsi, les économies générées au compte de l'assurance-emploi et à l'aide financière de derniers recours, à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec, totalisent 11 735 000 \$ en 2006-2007. D'autre part, malgré un départ plutôt lent, le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) a pris son envol en Estrie. La région, qui était bonne dernière pendant presque toute l'année, a finalement terminé en avance sur le réseau.

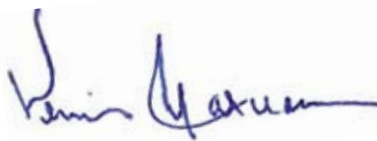
Outre les éléments cités en introduction, la région de l'Estrie peut être fière de beaucoup d'autres réalisations. Pensons notamment à :

- la mise en œuvre de la Stratégie interministérielle régionale pour l'intégration en emploi des personnes immigrantes en Estrie : lever les obstacles régionaux à l'intégration à l'emploi;
- l'implantation de la stratégie jeunesse et de l'un de ses volets « Québec pluriel »;
- l'année de tous les records au salon Priorité-emploi;
- la reconnaissance publique du milieu de travail comme lieu d'apprentissage, avec l'activité du Conseil régional de l'automne dernier;
- l'implication importante d'Emploi-Québec Estrie dans la préparation et la mise en œuvre des différentes planifications stratégiques (CRE, Ville de Sherbrooke, etc.)

Et que dire enfin de l'engagement, de l'expertise et du dévouement de notre personnel qui permet d'obtenir ces beaux résultats. Nous devons les remercier pour les efforts constants au bénéfice de la clientèle desservie. Il nous faut aussi souligner l'engagement indéniable des partenaires regroupés au sein du Conseil régional pour les avis toujours pertinents et leur souci de contribuer à la mission d'Emploi-Québec et, ainsi, développer la région.



Marthe Armstrong
Directrice régionale, Emploi-Québec Estrie



Denis Marceau
Président du Conseil régional des partenaires
du marché du travail

I - LE CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN ESTRIE EN 2006-2007

En 2006-2007, le marché du travail estrien a poursuivi son évolution vers une économie davantage « tertiarisée », avec la perte de plusieurs milliers d'emplois dans le secteur de la fabrication.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN ESTRIE, UN QUESTIONNEMENT NOUVEAU.

En 2006 en Estrie¹, le taux de chômage s'est établi à 8,2 % en moyenne annuelle. Il s'agit du plus haut taux enregistré depuis 1992. La région affiche maintenant un taux de chômage plus élevé que la moyenne québécoise, et ce, pour la première fois depuis 1998. De fait, en comparaison avec 2005 où plus de 2 500 emplois avaient été créés, l'année 2006 a vu la situation du marché du travail se détériorer en Estrie. Ainsi, seulement 600 emplois ont été créés durant la dernière année. Ce résultat place l'Estrie au 10^e rang sur 16 régions en termes de pourcentage de création d'emplois en 2006 (0,4 %). Cette faible création d'emplois a eu comme conséquence qu'un grand nombre de demandeurs d'emploi sont restés chômeurs. La variation est de l'ordre de 27 %, ce qui représente une augmentation de 2 800 individus de plus en chômage en 2006 par rapport à 2005.

Toujours pour la dernière année, la région a généré plus de 2 000 emplois de niveau de compétence élémentaire et a perdu 4 000 emplois de niveau intermédiaire et technique. Les secteurs qui ont vu leur niveau d'emploi augmenter sont la fabrication de matériel de transport, le commerce, les finances, assurances, immobilier et location, et les services d'enseignement. Les secteurs dont le niveau de l'emploi a diminué sont la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, la fabrication de papier, la fabrication de meubles, et l'hébergement et la restauration.

D'autre part, si en 2005, une augmentation significative de la population active chez les plus de 55 ans a été observée, l'année 2006 a vu croître de façon importante la population active chez les 15-19 ans, particulièrement chez les femmes. Faut-il s'inquiéter de ce phénomène dans la mesure où un certain nombre de ces personnes auraient pu quitter les études pour occuper un emploi?

Rappelons que la région est aux prises avec un sérieux problème au niveau de la réussite scolaire. En effet, l'Estrie occupe le 15^e rang pour son taux de décrochage scolaire. À cet égard, Emploi-Québec Estrie est signataire, avec la Conférence régionale des élus, de l'entente spécifique régionale portant sur la réussite scolaire, se joignant ainsi aux intervenants du milieu qui se mobilisent face à cette problématique.

LE SECTEUR MANUFACTURIER EN PERTE DE VITESSE.

La principale raison de la détérioration du marché de l'emploi en Estrie est attribuable au secteur de la fabrication qui continue de vivre des difficultés importantes avec la perte de 2 800 emplois en 2006. Entre 2003 et 2006, c'est plus de 11 000 emplois que la région de l'Estrie a vu disparaître. Cela représente plus de 25 % de l'emploi manufacturier total. À ce nombre, il faut ajouter les emplois indirects² et induits³. Selon plusieurs études disponibles, on peut facilement estimer que pour chaque emploi manufacturier retranché, il faut y ajouter 0,5 emploi indirect et 0,2 emploi induit⁴. Pour mettre en perspective la situation de l'Estrie, signalons que la crise forestière au Québec, qui touche six ou sept régions ressources, a engendré la perte de 10 000 emplois pendant la même période.

De plus, comme la région de l'Estrie se classait, en 2004, au deuxième rang des régions exportatrices au Québec, après la Montérégie, l'appréciation de la valeur du dollar canadien y a eu davantage d'impact qu'ailleurs.

Dans ce contexte, l'Estrie a été l'une des régions les plus affectées par les impacts négatifs de la faiblesse du dollar américain et par l'arrivée des pays émergents sur l'échiquier mondial. Conséquemment, plusieurs intervenants de la région parlent maintenant d'une crise manufacturière en Estrie.

1. Le « rapport annuel de résultats » 2006-2007 couvre l'année budgétaire courante, soit du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007. Tandis que le bilan annuel de l'emploi 2006, issu du document intitulé « Point de conjoncture économique, l'Estrie en 2006 » que produit également Emploi-Québec, couvre le calendrier civil, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006. C'est pourquoi on précise l'année 2006 seulement et non l'année 2006-2007, lorsque l'information provient du « Point de conjoncture économique ». Ce document couvrant neuf des 12 mois visés, cette différence de période n'altère en rien la pertinence de l'analyse.

2. Emplois créés dans d'autres entreprises découlant d'une dépense, d'un investissement ou d'un contrat (ex. : sous-traitance, emploi dans le transport de marchandises, honoraires professionnels de consultation, etc.).

3. Emplois créés par les dépenses supplémentaires des personnes (ou ménages) bénéficiant des emplois directs ou indirects (restauration, hébergement, commerce de détail, etc.).

4. En considérant le ratio énoncé ci-haut, cela pourrait représenter plus de 7 000 emplois supplémentaires.

Somme toute, la région de l'Estrie a perdu la presque totalité des emplois créés dans le secteur manufacturier ces 10 dernières années, revenant au même point qu'en 1995, alors que le Québec vivait un deuxième ralentissement économique depuis 1990. L'Estrie assiste donc à une certaine reconversion de son économie. Devant la situation inquiétante, la région se mobilise. La Conférence régionale des élus a retenu, dans l'un de ses quatre grands chantiers, la diversification industrielle afin de contrer les nombreuses mises à pied des dernières années. On entend par diversification économique, le développement de filières industrielles à forte valeur ajoutée et d'innovations qui devrait générer davantage d'emplois de qualité. De plus, la plupart des planifications stratégiques réalisées dans les territoires de MRC ont aussi identifié la diversification industrielle et économique comme un défi important des prochaines années afin de remplacer les emplois qui se perdent. Enfin, la planification stratégique du développement économique et de l'emploi de la Ville de Sherbrooke fait ressortir la problématique du secteur manufacturier, de même que l'importance, comme capitale régionale, d'innover et de trouver des solutions à cette situation.

L'ENGAGEMENT D'EMPLOI-QUÉBEC DANS LE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL.

Les principaux intervenants socio-économiques estriens peuvent compter sur des services publics d'emploi résolument en appui au développement des secteurs d'avenir à forte valeur ajoutée sur le plan de l'économie et de l'emploi, afin de remplacer les emplois perdus par des emplois de qualité. Emploi-Québec Estrie est un acteur d'influence reconnu qui s'associe aux réseaux ACCORD, notamment celui du bois d'apparence et composites, qui souhaite implanter une véritable culture de formation continue dans les secteurs du bois ainsi que dans celui de la première et de la deuxième transformation par la mise en œuvre d'une stratégie de qualification de la main-d'œuvre.

LES IMPACTS DE LA CRISE MANUFACTURIÈRE POUR L'ESTRIE

Les impacts de la crise manufacturière ont amené Emploi-Québec Estrie à déployer des efforts supplémentaires afin de venir en aide aux travailleurs et aux entreprises. Depuis l'année 2003-2004, les efforts au niveau de l'offre de services ont notamment été observés dans :

- la réactivation du comité de reclassement à entrée continue (CREC);
- une demande accrue en activités de reclassement;
- une augmentation de la demande en formation de base;
- une participation financière et humaine d'Emploi-Québec aux différents comités de relance mis en place;
- un soutien important au secteur forestier ainsi qu'à celui de la première et de la deuxième transformation.

La région a pu maximiser l'utilisation des budgets du FDMT afin d'offrir le plus de services possibles à ces nombreuses clientèles. À cet égard, 753 000 \$ ont été investis dans le secteur de la forêt. Des projets initiés en 2006-2007 se poursuivront dans les années subséquentes, alors que de nouveaux projets sont en préparation, notamment dans le secteur de la première et de la deuxième transformation du bois, et qui supposent un maintien des investissements dans le secteur de la forêt. Il faut de plus mentionner la situation vécue dans la région de Magog où, après avoir consacré temps et argent au plan de relance de la ville en 2005-2006, Emploi-Québec Estrie a dû, de nouveau en 2006-2007, faire face à de fortes pressions à la suite d'importantes fermetures, dont l'usine d'Olymel.

DES CLIENTÈLES EN ÉVOLUTION

Depuis la création d'Emploi-Québec, le portrait des clientèles a évolué de façon significative. Le tableau qui suit met en évidence l'évolution de quatre caractéristiques de la clientèle desservie. Il en ressort que la clientèle des 45 ans et plus est en croissance constante, que le niveau de scolarité augmente de manière significative et que les prestataires de la sécurité du revenu comptent pour une part de moins en moins importante des participants aux mesures. Par contre, la clientèle immigrante, qui n'a cessé de croître jusqu'en 2004-2005, semble se stabiliser à environ 20 % des participations aux mesures.

Tableau 1 : Évolution de la clientèle d'Emploi-Québec Estrie selon certaines caractéristiques, années 1999-2000 et 2006-2007

Caractéristiques de la clientèle	1999-2000	2004-2005	2006-2007
45 ans et plus	18 %	25 %	28 %
5 ^e secondaire ou moins	57 %	54 %	48 %
Prestataires de la sécurité du revenu	49 %	34 %	28 %
nés au Canada	87 %	76 %	79 %

DES SERVICES ADAPTÉS

En réponse à ces changements et à l'émergence de besoins de plus en plus spécifiques, Emploi-Québec a ajusté, dès le début, son offre de services. Ainsi, par son appui à la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, Emploi-Québec a augmenté, puis maintenu, un niveau élevé de participation aux activités de formation de base. De même, en partenariat avec trois autres ministères, Emploi-Québec Estrie participe à la mise en œuvre de la *Stratégie interministérielle régionale pour l'intégration en emploi des personnes immigrantes en Estrie* visant à lever les obstacles à l'emploi. De plus, le programme PRIIME, dans tous ses volets, est largement utilisé en région, tout comme les activités de francisation.

D'autres clientèles ont bénéficié également de mesures, de services et de programmes spécifiques tels les travailleurs âgés, notamment à Magog et Coaticook. C'est aussi le cas des personnes handicapées pour qui le programme *Contrat d'intégration au travail* favorise l'insertion au marché du travail. Il en va de même en ce qui concerne les jeunes qui ont accès à des nouveaux services grâce à *Alternative jeunesse* et à un nouveau partenariat entre Emploi-Québec et les Centre jeunesse emploi (CJE).

L'ANNÉE 2006-2007 EN BREF...

La dernière année aura été une année plus difficile sur le marché du travail estrien. Après quatre années consécutives de mises à pied massives dans le secteur manufacturier, il devient de plus en plus difficile de réintégrer rapidement de trop nombreux travailleurs d'usine. Plusieurs de ces travailleurs devront être soutenus afin de les aider à envisager l'exploration de d'autres secteurs d'emploi, avec le déplacement des emplois du secteur de la fabrication vers le secteur des services.

LES ENJEUX DE 2007-2008

- La crise manufacturière qui ébranle l'économie régionale;
- la question relative aux bas salaires;
- le fort taux de décrochage.

Pour aborder ces enjeux, Emploi-Québec Estrie peut compter sur :

- une reconnaissance régionale de ces problématiques;
- des partenariats en voie d'être établis ou qui le sont déjà;
- des travaux bien amorcés;
- une équipe expérimentée.

II - LE BILAN DES RÉSULTATS SELON LES DÉFIS À RELEVER EN 2006-2007

LES RÉSULTATS GLOBAUX

Emploi-Québec s'est bien adaptée aux changements consécutifs à la convergence des agences de la Sécurité du revenu et Emploi-Québec survenue en 2005-2006. Cette capacité d'adaptation s'est traduite par le maintien des performances générales de l'agence par rapport à l'an dernier, et même par l'accroissement de celles de certains indicateurs.

Ainsi, pour 16 des 21 indicateurs de résultats nationaux, Emploi-Québec Estrie devance la performance du Québec de façon significative. De ceux-ci, les résultats de sept indicateurs des services publics d'emploi sont en hausse, dont les indicateurs d'efficacité du *taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention* et du *taux d'emploi des prestataires de la Sécurité du Revenu suite à une intervention*. De plus, la performance de l'Estrie se démarque particulièrement pour quatre des cinq indicateurs des services de solidarité sociale. Non seulement les cibles de ces indicateurs ont toutes été atteintes ou largement dépassées, mais les résultats de la région surclassent ceux du Québec, particulièrement pour les indicateurs du *ratio de plaintes* et du *taux de décisions modifiées à la suite d'une demande de révision*.

Du côté des services aux entreprises, il convient de souligner les résultats obtenus, soit 330 nouvelles entreprises aidées et l'atteinte de la cible de nouvelles entreprises implantant un processus de gestion prévisionnelle.

LES CIBLES EXIGEANTES

Les cibles du nombre de *nouvelles ententes de qualification*, du nombre de *nouveaux participants au programme d'aide et d'accompagnement social* et du nombre de *participants de l'assurance-emploi en emploi suite à une intervention* se sont avérées plus difficiles à atteindre que d'autres. Différents facteurs tels la réglementation dans le secteur de l'eau potable, le mode de détermination de la cible et la diminution de certains types de clientèle peuvent expliquer, en partie, la situation. Ces éléments seront pris en compte plus loin dans le bilan.

LA CLIENTÈLE

Dans l'ensemble, la répartition selon le statut de la clientèle individu des services publics d'emploi a légèrement changé en 2006-2007 par rapport à l'année précédente. La proportion des prestataires de l'assurance-emploi (PAE) et de l'assistance-emploi (PSR) participant aux mesures ont toutes deux diminué de deux points de pourcentage, alors que la proportion des personnes « sans soutien public du revenu » participant à une mesure est passée de 11 % en 2005-2006 à 15 % en 2006-2007. D'autre part, le profil régional de la clientèle, selon d'autres facteurs comme l'âge et la scolarité, n'a pas changé de manière significative par rapport à l'an dernier : 28 % des personnes ayant participé à une mesure ont plus de 45 ans, 49 % ont moins de 35 ans et 26 % ont une 4^e secondaire ou moins. L'annexe « *Caractéristiques de la clientèle* » compare les principales caractéristiques de la clientèle pour les CLE, la région et le Québec.

De son côté, le profil de la clientèle des services de solidarité sociale a peu changé par rapport à l'an dernier. Le nombre de prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes est demeuré sensiblement le même. Ils se répartissent à peu près également dans les strates d'âges, 68,3 % vivent seuls, 48,1 % ont une scolarité de 4^e secondaire ou moins et 46,4 % d'entre eux bénéficient de l'aide depuis plus de deux années consécutives.

Pour ce qui est des entreprises qui ont eu recours uniquement aux mesures *Plans de développement des ressources humaines (PDRH)* et *Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR)* d'Emploi-Québec, 70 % d'entre elles ont 19 employés ou moins, alors que seulement 18 % ont entre 20 et 99 employés.

LES SERVICES D'EMPLOI EN BREF

Le nombre de personnes ayant participé à une mesure d'Emploi-Québec s'adressant aux individus a augmenté de près de 10 %, passant de 11 414 personnes en 2005-2006 à 12 123 en 2006-2007. Cette hausse est essentiellement survenue dans les activités d'aide à l'emploi, alors que l'on remarque une baisse dans les activités de préparation et d'insertion en emploi.

Pour leur part, les entreprises ont eu particulièrement recours aux mesures permettant le développement des ressources humaines, dans 61 % des cas, et à la Mesure de formation, dans 25 % des cas. De plus, 15 entreprises ont fait appel au service aux entreprises de leur CLE pour amorcer un processus de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et 51 entreprises ont été aidées grâce à une intervention conseil hors mesure.

LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE EN BREF

Lorsque l'on considère l'ensemble de la clientèle des services de solidarité sociale, incluant les personnes avec contraintes à l'emploi, cela représente 16 238 adultes auxquels 102 609 000 \$ ont été versés en prestations d'assistance sociale.

Le programme DEVENIR a desservi, pour sa première année, 79 personnes. Tous les changements réglementaires induits par la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* ont été apportés à la prestation de services.

LE BILAN PAR AXE D'INTERVENTION

Le plan d'action régional d'Emploi-Québec Estrie comportait, en 2006-2007, trois grands défis¹. Cinq orientations, qui appuient autant d'axes d'interventions, ont permis de mettre en œuvre 12 stratégies visant à relever ces défis. Notre regard portera donc, dans les pages suivantes, sur les résultats, par axes d'intervention, selon les défis à relever.

LE PREMIER DÉFI :

Favoriser l'intégration au marché du travail ainsi que l'intégration sociale du plus grand nombre possible d'Estriennes et d'Estriens

Six indicateurs d'efficacité et 13 indicateurs d'efficience permettent de suivre les résultats en fonction de ce défi. Les actions posées sont regroupées selon trois axes :

• L'axe du réemploi rapide

Sous cet axe sont regroupées les mesures qui facilitent la réintégration rapide en emploi des personnes ayant peu ou pas d'obstacles à l'emploi. L'approche retenue consiste à diffuser l'information sur le marché du travail, à promouvoir l'utilisation des services de placement en ligne et le recours aux services d'aide à l'emploi.

• L'axe du développement des compétences de la main-d'œuvre

Sous cet axe sont regroupées les mesures offrant des services spécialisés destinés aux personnes ayant des obstacles importants à l'emploi. L'approche privilégiée consiste à réduire les obstacles à l'emploi au moyen de la formation, par le recours à l'accompagnement et à des services spécialisés.

• L'axe de l'acquisition d'attitudes et de comportements favorisant l'intégration sociale

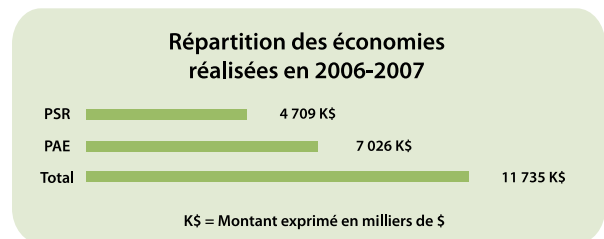
Sous cet axe sont regroupés les mesures et les services de solidarité sociale. L'approche privilégiée consiste à favoriser une participation active des personnes à la société et, éventuellement, à les amener à participer à une démarche vers l'emploi par le biais du programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS). L'aide financière de dernier recours fait aussi partie de cet axe.

LES POINTS SAILLANTS

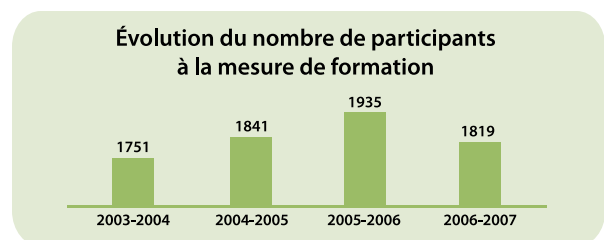
Quatre des six indicateurs d'efficacité² reliés à l'intégration au marché du travail de la clientèle individu ont été atteints ou dépassés, alors que c'est le cas de 11 des 13 indicateurs d'efficience². La cohérence entre les résultats des indicateurs d'efficacité et d'efficience démontre la capacité de l'agence et de son personnel à agir autant sur le nombre que sur la qualité des interventions.

Les résultats des indicateurs d'efficacité qui se démarquent par leur pourcentage d'atteinte de la cible sont : le *nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec*, 127,0 %; le *nombre de nouveaux participants personnes immigrantes*, 121,1 %; et le *nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base*, 131,8 %. Les résultats des indicateurs d'efficience sont particulièrement révélateurs : le *nombre de personnes en emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec*, 123,3 %; le *taux d'emploi des personnes immigrantes suite à une intervention*, 132,0 %; le *délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale* (cible : 10 jours ou moins), 8,5 jours; et le *taux de décisions modifiées à la suite d'une demande de révision* (cible : égal ou inférieur à 23 %), 17,8 %.

Au chapitre des économies réalisées suite aux interventions de l'agence, le graphique suivant illustre leur répartition selon qu'il s'agit de prestations d'assistance-emploi (PSR) ou d'assurance-emploi (PAE) :



La Mesure de formation (MFOR) est un des éléments clé de l'axe du *développement des compétences de la main-d'œuvre*. Bien que la participation à la Mesure de formation ne soit pas une cible à atteindre, elle est étroitement liée à la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) à laquelle Emploi-Québec s'est associée pour la mise en œuvre de cette politique. En 2006-2007, 1 713 des 1 819 personnes qui ont été soutenues en MFOR ont été référées en formation de base. Cela représente 131,8 % de l'objectif fixé. Le graphique suivant illustre l'évolution du nombre de participants à la Mesure de formation au cours des quatre dernières années. On remarquera une légère diminution du nombre de participants en 2006-2007. Cette baisse correspond, à peu de choses près, à la diminution de la participation de prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi aux mesures.



¹ Annexe « La planification 2006-2007, une approche synthèse, des orientations aux résultats ».

² Annexes « Les indicateurs d'efficacité » et « Les indicateurs d'efficience ».

LES POINTS À AMÉLIORER

Comme mentionné précédemment, certaines cibles sont difficiles à atteindre. C'est le cas, notamment, du *nombre de nouvelles ententes de qualification*, 78,6 % (Québec : 93,7 %); du *nombre de nouveaux participants au programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)*, 28,1 % (Québec : 23,5 %); et du *nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi suite à une intervention*, 78,6 % (Québec : 87,1 %). C'est le cas également de l'indicateur du *nombre de prestataires de l'assistance-emploi participant aux interventions*, 84,8 % (Québec : 80,6 %). L'agence doit donc porter une attention particulière à ses processus internes et aux mécanismes de repérage de la clientèle afin d'améliorer sa performance pour ces indicateurs.

LES FACTEURS DE CONTINGENCES

Cependant, des conditions particulières viennent influencer le niveau d'atteinte de certaines cibles. La cible du *nombre de nouvelles ententes de qualification* est l'une d'entre elles. En premier lieu, la cible régionale du nombre de nouvelles ententes a été déterminée sur la base des résultats de 2005-2006, lesquels comportaient un grand nombre d'ententes reliées à la *Politique nationale de l'eau*. Comme la plupart des employeurs touchés par la réglementation sur l'eau potable s'y sont conformés au cours des deux dernières années, peu d'ententes dans ce secteur ont été conclues en 2006-2007. En second lieu, la cible de l'Estrie n'était pas proportionnelle au poids relatif de la région par rapport au Québec. Des représentations ont été faites pour que l'on tienne davantage compte de ces facteurs dans l'établissement de la cible de la prochaine année.

La cible du *nombre de nouveaux participants au programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)* en est une autre. Le faible résultat de cette année s'explique par le fait qu'il s'agit d'une nouvelle mesure pour laquelle les modalités d'application n'ont été mises en place que tardivement dans l'année. Malgré cela, les résultats de l'Estrie, à 28,1 %, sont tout de même supérieurs à ceux du Québec, soit 23,5 %.

LE DEUXIÈME DÉFI :

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements

Cinq indicateurs d'efficacité, dont deux indicateurs régionaux liés à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, permettent de suivre les résultats reliés à ce défi. Les actions posées sont regroupées sous un même axe :

- **L'axe du soutien aux entreprises par le biais du développement des ressources humaines**

Emploi-Québec Estrie privilégie une approche proactive et le partenariat dans ses interventions en entreprise. Le mandat du service aux entreprises est d'aider les entreprises à s'adapter aux changements structurels de l'économie, à les soutenir en matière de planification et de gestion de la main-d'œuvre et à les soutenir dans le développement de meilleures pratiques de gestion.

LES POINTS SAILLANTS

Au chapitre des services aux entreprises, l'année 2006-2007 a été marquée par près de 175 projets en gestion des ressources humaines dans des milieux de travail comptant moins de 50 employés, soit 75 % de toutes les interventions réalisées au cours de cette période. En soutenant ces entreprises, Emploi-Québec Estrie souhaite faciliter le développement de leur compétitivité et accroître la rétention de la main-d'œuvre.

Au service de *Placement en ligne*, près de 17 450 postes vacants ont été inscrits. Bien qu'il s'agisse d'une légère diminution par rapport à 2005-2006 (18 212), *Placement en ligne* demeure un outil de recrutement très utilisé par les employeurs de l'Estrie. Le programme régional du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFM) a permis la mise en œuvre de 12 projets de formation dans cinq entreprises, pour un investissement de 126 340 \$, alors que les *Projets économiques d'envergure* permettaient de réaliser deux activités de formation avec un investissement de 209 290 \$. Avec les 275 ententes du *Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)*, il appert que le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre occupent une place de plus en plus importante dans les entreprises.

LES PROSPECTIVES

La sensibilisation des employeurs à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, en partenariat avec les conseillers en développement industriel du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), demeure la cible centrale de la dernière année de mise en œuvre du *Plan de démarchage auprès des entreprises 2004-2007*. Un premier volet de consultation est en cours, en vue de la préparation du nouveau plan de démarchage 2008-2011. Le deuxième volet de cette consultation sera mené de concert avec la consultation sur la planification stratégique 2008-2011 d'Emploi-Québec. Le Plan de démarchage 2008-2011 sera donc élaboré en considérant les préoccupations du milieu, tout en tenant compte des résultats de l'enquête de satisfaction de la clientèle des services aux entreprises réalisée en 2005-2006.

Au cours de la prochaine année, il sera important de poursuivre nos efforts de sensibilisation des employeurs à la formation continue et à la formation de base. De même, il faudra maintenir, sinon accentuer, nos efforts de promotion de *Placement en ligne* afin d'accroître le bassin d'utilisateurs des services publics d'emploi en ligne. Le déploiement de la phase II d'IMT en ligne, comprenant des listes d'entreprises, fournit à l'agence une belle occasion de promouvoir cet outil auprès des employeurs.

LE TROISIÈME DÉFI :

Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

Aucun indicateur de résultat n'est associé à l'amélioration de la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.

• L'axe de l'amélioration continue

En lien avec cet axe, Emploi-Québec Estrie s'est fixée des objectifs qui correspondent à sa mission :

- *consolider l'organisation de la nouvelle agence offrant des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale;*
- *contribuer à la mise en place d'une nouvelle approche de services gouvernementaux;*
- *utiliser de façon optimale tous les budgets dévolus à la nouvelle agence régionale.*

Ces objectifs se sont concrétisés par des développements organisationnels et de la formation du personnel afin de poursuivre l'intégration de la gestion et des services de la nouvelle agence, amorcée par la convergence des agences de la Sécurité du revenu et d'Emploi-Québec en 2005-2006. Entre autres, les actions suivantes ont été réalisées :

- la mise en place de la fonction *accueil, évaluation et référence* « convergée », afin d'assurer un continuum de services pour la clientèle;
- la participation à la mise en œuvre de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes* et de la *Stratégie interministérielle régionale pour l'intégration en emploi des personnes immigrantes en Estrie*;
- la poursuite de l'amélioration des interventions de conformité et du processus d'attribution initiale;
- la dispensation de multiples formations au personnel afin de garantir, par le développement des compétences, une qualité de service.

PROSPECTIVES

L'agence Emploi-Québec Estrie poursuivra sa démarche d'amélioration de sa prestation de services en 2007-2008. Conséquemment, l'agence favorisera un élargissement de la fonction *accueil, évaluation et référence* « convergée ». La recherche d'allègements au niveau des procédures restera une préoccupation constante. D'autres changements réglementaires sont attendus pour les services de solidarité sociale et seront implantés au cours de l'année.

Une consultation sera menée pour convenir des orientations qui guideront les interventions de l'agence pour les trois prochaines années. Des efforts considérables seront consentis à la configuration et à la planification des différents services qui seront relocalisés au bureau unique de Sherbrooke à partir d'avril 2009. Ce sera une contribution importante à la modernisation des services de l'État québécois.

III - LES RESSOURCES HUMAINES ET LES BUDGETS INVESTIS

Les effectifs et le budget de l'administration

L'avènement de la convergence des agences de la Sécurité du revenu (SR) et Emploi-Québec (EQ) survenue en 2005-2006 a aussi eu un impact sur la gestion des ressources humaines allouées à la nouvelle agence. Ainsi, le personnel d'Emploi-Québec est maintenant « convergé », c'est-à-dire que l'on a intégré, dans la nouvelle agence, les ressources humaines des deux anciennes agences.

Le tableau suivant montre l'évolution des ressources avec la convergence.

Effectifs	2005-2006			2006-2007
	SR	EQ	Total	
Total ETC	109,6	93,9	203,5	198,8
Total personnes	122	107	229	212

L'équipe intégrée comporte les caractéristiques suivantes :

- 80 % du personnel a un statut d'emploi régulier et travaille dans les Centres locaux d'emploi;
- l'âge moyen du personnel régulier est de 47 ans;
- 50 % du personnel est composé d'agentes et d'agents d'aide à l'emploi dédiés au service direct à la clientèle;
- 30 % du personnel adhère à un programme de réduction et d'aménagement du temps de travail (ARTT);
- en 2006-2007 :
 - o neuf ententes de départ à la retraite se sont actualisées;
 - o neuf employés occasionnels ont été nommés à des postes réguliers.

L'intégration des équipes, des services et des activités a aussi impliqué la fusion des budgets, dont celui de l'administration (rémunération et fonctionnement). L'enveloppe totale de l'administration, pour cette première année de convergence, s'élevait à 9,5 millions de dollars. Le budget de rémunération, qui représente 95 % du budget total d'administration, a bénéficié d'une enveloppe spécifique équivalant à près de 10 effectifs, afin de faciliter l'intégration des agences au cours de la première année. Ainsi, il a été possible de maintenir tout le personnel en poste. Quant au budget de fonctionnement, il a été reconduit, sans réduction, pour l'année 2006-2007.

La répartition des engagements budgétaires du Fonds de développement du marché du travail (FDMT)

La répartition des engagements varie peu entre les unités administratives; les variations observées sont essentiellement dues aux changements de profils de la clientèle d'une année à l'autre. De même, en ce qui concerne les engagements par axes et par mesures, on observe peu de

fluctuations, dans l'ensemble, par rapport à 2005-2006. Toutefois, après une hausse importante des engagements dans la Mesure de formation en 2005-2006, les engagements sont revenus à leur niveau habituel en 2006-2007. D'autre part, la hausse des engagements dans l'axe de maintien et de stabilisation de l'emploi est

essentiellement due à un important transfert de fonds en provenance des *Projets majeurs*, dont une bonne part a servi à soutenir l'industrie forestière.

Les tableaux suivants présentent les données 2006-2007 comparées à celles des deux années précédentes :

Engagements¹ 2006-2007, par unité administrative :

UNITÉS ADMINISTRATIVES	ENGAGEMENTS 2004-2005		ENGAGEMENTS 2005-2006		ENGAGEMENTS 2006-2007	
	\$ ²	% ²	\$ ²	% ²	\$ ²	% ²
Services régionalisés ³	10 560 100 \$	43,4 %	10 232 300 \$	40,4 %	10 576 900 \$	41,5 %
Asbestos	894 300 \$	3,7 %	777 300 \$	3,1 %	823 300 \$	3,2 %
Windsor	1 297 800 \$	5,3 %	1 258 600 \$	5,0 %	1 292 700 \$	5,1 %
Coaticook	581 100 \$	2,4 %	769 700 \$	3,0 %	667 900 \$	2,6 %
Magog	1 943 000 \$	8,0 %	2 334 200 \$	9,2 %	2 223 200 \$	8,7 %
East Angus	862 700 \$	3,5 %	1 061 300 \$	4,2 %	1 013 500 \$	4,0 %
Lac-Mégantic	950 000 \$	3,9 %	951 600 \$	3,8 %	1 032 100 \$	4,1 %
Sherbrooke-Est	3 184 700 \$	13,1 %	3 142 100 \$	12,4 %	3 133 400 \$	12,3 %
Sherbrooke-Ouest	4 067 900 \$	16,7 %	4 787 300 \$	18,9 %	4 720 000 \$	18,5 %
TOTAL	24 341 600 \$	100,0 %	25 314 400 \$	100,0 %	25 483 000 \$	100,0 %

Engagements¹ 2006-2007, par axe et par mesure :

AXES (selon la politique active du marché du travail)	MESURES	2004-2005		2005-2006		2006-2007	
		\$ ²	% ²	\$ ²	% ²	\$ ²	% ²
Préparation	Mesure de formation (MFOR)	9 766 700 \$	40,1 %	11 366 800 \$	44,9 %	9 935 500 \$	39,0 %
	Projets de préparation à l'emploi (PPE)	1 991 700 \$	8,2 %	2 010 000 \$	7,9 %	1 940 400 \$	7,6 %
	Services d'aide à l'emploi (SAE)	4 494 200 \$	18,5 %	3 849 800 \$	15,2 %	3 938 100 \$	15,5 %
	Activités en recherche et innovation (PPTA)	416 000 \$	1,7 %	137 000 \$	0,5 %	18 000 \$	0,1 %
	Autres dépenses non liées à une mesure et activités d'aide à l'emploi (AAE)	148 300 \$	0,6 %	142 500 \$	0,5 %	121 800 \$	0,5 %
Total de l'axe de préparation pour l'emploi		16 816 900 \$	69,1 %	17 506 900 \$	69,0 %	15 954 000 \$	62,6 %
Insertion	Insertion sociale (INSO)	323 400 \$	1,3 %	281 200 \$	1,1 %	209 400 \$	0,8 %
	Subventions salariales d'insertion (SSI)	1 995 600 \$	8,2 %	2 221 600 \$	8,8 %	2 036 200 \$	8,0 %
	Supplément de retour au travail (SRT)	317 000 \$	1,3 %	297 000 \$	1,2 %	281 500 \$	1,1 %
Total de l'axe d'insertion en emploi		2 636 000 \$	10,8 %	2 799 800 \$	11,1 %	2 527 100 \$	9,9 %
Stabilisation	Concertation pour l'emploi (CPE)	3 173 700 \$	13,0 %	3 005 000 \$	11,9 %	4 993 600 \$	19,6 %
Total de l'axe de maintien et stabilisation d'emplois		3 173 700 \$	13,0 %	3 005 000 \$	11,9 %	4 993 600 \$	19,6 %
Création	Soutien au travail autonome (STA)	1 114 500 \$	4,6 %	1 279 500 \$	5,1 %	1 262 600 \$	5,0 %
Total de l'axe de création d'emplois		1 114 500 \$	4,6 %	1 279 500 \$	5,1 %	1 262 600 \$	5,0 %
Hors axe	Contrat d'intégration au travail (CIT)	600 400 \$	2,5 %	723 200 \$	2,9 %	745 700 \$	2,9 %
Total hors axe		600 400 \$	2,5 %	723 200 \$	2,9 %	745 700 \$	2,9 %
GRAND TOTAL :		24 341 600 \$	100,0 %	25 314 400 \$	100,0 %	25 483 000 \$	100,0 %

¹ Les engagements sont ceux de l'année courante uniquement. Ces montants font l'objet d'une entente avec une ressource externe, un établissement de formation, un fournisseur de service ou un client pour la réalisation d'une activité pouvant se dérouler sur plus d'une année financière; ils ne représentent donc pas nécessairement la valeur totale de l'entente.

² Les montants sont arrondis à la centaine de dollars près et les pourcentages au dixième de point près, ce qui explique que le total peut ne pas donner exactement 100 %.

³ Les services régionalisés comprennent les ententes avec les ressources externes, les achats de formation volet individus et les contrats d'intégration au travail (CIT). Ces trois éléments représentent, à eux seuls, plus de 80 % des engagements des services régionalisés. De plus, s'ajoutent de façon aléatoire, les engagements des projets d'envergure.

Note : Les données financières 2006-2007 proviennent des rapports transitoires en date du 20 avril 2007. Les données financières des années antérieures proviennent des rapports finaux des années concernées.

LES BUDGETS INVESTIS PAR TYPES DE PARTENARIATS DE SERVICES

Le partenariat est une approche qui fait partie intégrante du fonctionnement d'Emploi-Québec. Qu'il s'agisse d'un partenariat d'affaire, avec divers organismes fournisseurs de services, ou d'un partenariat plus associatif, comme dans le cadre de projets découlant de la mesure de Concertation pour l'emploi (CPE), les partenaires sont nombreux et interviennent dans divers champs d'expertise.

LES ORGANISMES D'EMPLOI

En 2006-2007, en incluant les ententes spécialisées dans l'évaluation des contraintes causées par des handicaps, Emploi-Québec Estrie a conclu 43 ententes de services avec 16 organismes régionaux ou locaux d'emploi. Ces organismes ont offert, au cours de l'année, des services tels : counselling d'orientation, aide à la recherche d'emploi, bilans, etc. à plus de 3 300 personnes.

L'ensemble de ces ententes de services a représenté un investissement total de 5 252 500 \$ pour Emploi-Québec Estrie.

LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

En lien avec les principaux besoins du marché du travail, Emploi-Québec Estrie soutient de nombreux individus dans des programmes de formation, et ce, dans divers établissements scolaires. Des places en formation générale sont spécifiquement réservées pour la clientèle des Centres locaux d'emploi (CLE) et dans quelques programmes de formation professionnelle.

Emploi-Québec effectue également des achats de formation via le « volet individus » de la *Mesure de formation*. Ces achats de formation sont convenus conjointement avec les établissements de formation sur la base de besoins spécifiques de la main-d'œuvre et du marché du travail pour l'ensemble du territoire.

En 2006-2007, près 1 776 950 \$ ont été investis dans des achats de formation sous forme de cohortes financées en tout ou en partie par Emploi-Québec.

En cours d'année, pour l'ensemble de l'organisation, 1 819 personnes ont bénéficié d'une formation, dont 1 676 en formation de base. Globalement, leur participation à la *Mesure de formation*, qui inclut également le soutien du revenu¹, a représenté à elle seule 39,7 % de l'ensemble des engagements budgétaires d'Emploi-Québec Estrie.

LA GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET LA FORMATION CONTINUE

Emploi-Québec intervient également pour appuyer les entreprises en matière de gestion et de formation continue. Ces interventions sont appuyées par le « volet entreprise »

de la *Mesure de formation*, par les *Projets économiques d'envergures* et par le *Fonds national de formation de la main-d'œuvre* (FNFM0). La somme de 2 535 600 \$ a été investie, en 2006-2007, dans divers projets et en formation continue sur le territoire de l'Estrie, dont 426 000 \$ provenant du budget de la *Mesure de formation*.

Ces montants ont permis de soutenir les entreprises en matière de recrutement, de sélection et d'accueil du nouveau personnel, ainsi qu'au niveau de la formation de leur main-d'œuvre.

LE SOUTIEN AU TRAVAIL AUTONOME

Les CLD sont des partenaires naturels des CLE dans de nombreux dossiers. C'est pourquoi divers projets se réalisent tout au long de l'année avec ceux-ci. Les CLE concluent des ententes partenariales avec le centre local de développement (CLD) de leur territoire et avec Progestion Estrie, pour les deux CLE de Sherbrooke, notamment dans le cadre de la mesure de *Soutien au travail autonome* (STA).

Outre le soutien du revenu des participants, les ententes concernant la mesure STA ont représenté à elles seules en 2006-2007, un investissement global de 337 200 \$ pour l'Estrie.

LES ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT ET D'APPARIEMENT

Emploi-Québec Estrie a investi 462 127 \$ en 2006-2007 dans divers projets réalisés par des partenaires du marché du travail. Les activités financées visaient à développer des alliances en vue d'améliorer le marché du travail et de favoriser l'élaboration de stratégies concertées au niveau de la gestion des ressources humaines.

Ces activités comprennent, entre autres, le *salon Priorité emploi*, tenu les 30 et 31 mars, qui attire chaque année une soixantaine d'exposants et quelques milliers de chercheurs d'emploi. Le colloque annuel de l'*Association des gestionnaires en ressources humaines de l'Estrie*, les projets de *Développement pour l'emploi* de la Coopérative de développement de l'Estrie, l'activité *Formation vente* de la Maison régionale de l'Estrie ou encore le projet *Codéveloppement en gestion* du Regroupement des Centres de la petite enfance, sont autant d'exemples d'initiatives réalisées grâce à la contribution d'Emploi-Québec. Toutes ces activités visent l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises.

Globalement, pour la dernière année, on estime à plus de neuf millions de dollars les engagements budgétaires reliés de façon directe ou indirecte à diverses activités réalisées en partenariat, ce qui représente plus de 36 % du budget annuel d'Emploi-Québec Estrie.

1 En 2006-2007, sur les 25 482 900 \$ d'engagements totaux, 10 157 600 \$, soit 39,7 %, ont été versés directement aux clients bénéficiant de diverses mesures, sous forme de soutien du revenu.

Note : Les données financières 2006-2007 proviennent des rapports transitoires en date du 20 avril 2007.

ANNEXE : LES CARACTÉRISTIQUES DE LA CLIENTÈLE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Caractéristiques de la clientèle en % par CLE au 31 mars 2007		Québec	Estrie	Asbestos	Windsor	Coaticook	Magog	East Angus	Lac-Mégantic	Sherbrooke-Est	Sherbrooke- Ouest
SEXE	Femmes	45 %	44 %	44 %	44 %	43 %	43 %	40 %	53 %	41 %	45 %
	Hommes	55 %	56 %	56 %	56 %	57 %	57 %	60 %	47 %	59 %	55 %
ÂGE	Moins de 30 ans	33 %	37 %	35 %	38 %	43 %	33 %	37 %	26 %	44 %	38 %
	30 à 44 ans	38 %	35 %	39 %	35 %	29 %	34 %	33 %	34 %	33 %	37 %
	45 ans et plus	29 %	28 %	26 %	27 %	28 %	33 %	30 %	40 %	23 %	25 %
Immigrants		18 %	11 %	2 %	2 %	3 %	3 %	1 %	2 %	11 %	23 %
Responsables de famille monoparentale		8 %	9 %	8 %	10 %	12 %	9 %	8 %	7 %	8 %	9 %
SCOLARITÉ	4 ^e secondaire et moins (dont % primaire)	26 %	26 %	31 %	31 %	36 %	21 %	36 %	36 %	25 %	23 %
		3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	4 %	1 %	2 %
	5 ^e secondaire	19 %	22 %	19 %	28 %	41 %	17 %	29 %	26 %	19 %	21 %
	Collégiale	8 %	8 %	9 %	9 %	10 %	6 %	6 %	8 %	7 %	9 %
	Universitaire	8 %	6 %	3 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	9 %
	Indéterminée	39 %	38 %	38 %	28 %	9 %	52 %	25 %	26 %	45 %	38 %
Autre statut que citoyenneté canadienne (dont % de statut inconnu)		29 %	21 %	11 %	19 %	4 %	15 %	13 %	19 %	18 %	34 %
		14 %	12 %	9 %	18 %	2 %	12 %	12 %	17 %	8 %	14 %
STATUT	Prestateurs de l'assurance-emploi (PAE) (incluant : admissibles AE, actifs SR et AE et admissibles AE)		65 %	79 %	82 %	77 %	76 %	78 %	88 %	64 %	65 %
	Prestateurs de l'assistance-emploi (sans autre soutien public du revenu)		19 %	13 %	9 %	9 %	11 %	10 %	6 %	22 %	20 %
	Sans soutien public du revenu		18 %	15 %	26 %	15 %	14 %	16 %	6 %	14 %	15 %

ANNEXE : LES INDICATEURS D'EFFICACITÉ

Données extraites du Tableau de bord des résultats 2006-2007

Cible atteinte à 100 %, ou dépassée Cible atteinte entre 92 % et 100 % Cible atteinte à moins de 92 %

INDICATEURS D'EFFICACITÉ	Estrie		Québec	Asbestos		Coaticook		East Angus		Lac-Mégantic		Magog		Sherbrooke-Est		Sherbrooke-Ouest		Windsor	
	Cibles	Résultats	% Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats
Nbre de vacances signalées	18 500	17 449 94,3 %	97,6%																
Nbre de nouvelles ententes de qualification	350	275 78,6 %	94,0 %	20	9 45,0%	15	37 246,7%	25	20 80,0%	25	20 80,0%	50	34 68,0%	80	53 66,3%	110	73 66,4%	25	26 104,0 %
Nbre d'entreprises aidées par une intervention	330	355 107,6%	129,5%	25	14 56,0%	25	19 76,0%	25	29 116,0%	25	36 144,0%	35	44 125,7%	120	161 134,2%	DREQ 50	31 62%	25	21 84,0 %
Nouvelles entreprises sensibilisées à la relève de main-d'oeuvre	75	57 76,0%	s/o																
Nouvelles entreprises implantant un processus de gestion prévisionnelle	15	15 100%	s/o																
Nbre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	9 500	12 110 127,5 %	96,6 %	595	491 82,5 %	425	559 131,5%	685	822 120,0 %	690	681 98,7 %	1 370	1 944 141,9%	2 065	2 532 122,6 %	2 950	3 948 133,8 %	720	853 118,5 %
Nbre de prestataires de l'assurance-emploi participant aux interventions	6 000	6 688 111,5 %	102,0 %	375	352 93,9 %	275	323 117,5 %	430	528 122,8 %	435	531 122,1 %	870	1 025 117,8 %	1 300	1 395 107,3 %	1 860	2 072 111,4 %	455	455 100,0 %
Nbre de prestataires de l'assistance-emploi participant aux interventions	4 000	3 571 89,3 %	85,4 %	240	130 54,2 %	100	117 117,0 %	300	191 63,7 %	175	113 64,6 %	540	460 85,2 %	1 120	996 88,9 %	1 265	1 339 105,8 %	260	174 66,9 %
Nbre de nouveaux participants personnes immigrantes	900	1 109 123,2 %	101,0 %	s/o	8	s/o	15	s/o	8	10	12 120,0%	10	53 530,0%	190	231 121,6 %	690	765 110,9 %	11	13 118,1 %
Nbre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 300	1 718 132,2 %	106,0 %	80	60 75,0%	60	56 93,3%	95	68 71,6%	95	152 160,0%	190	178 93,7%	280	395 141,1%	400	677 169,3 %	100	132 132,0 %
Nbre de nouveaux participants au programme d'aide et d'accompagnement social (volet devenir)	260	28 28,2 %	23,5%	16	0	7	0	20	4	12	0	32	0	77	26 33,7%	79	42 53,2 %	17	1 5,9 %

Note : les cibles sont arrondies à la demi-dizaine près et les pourcentages au dixième de point près.

S/O Indicateur non réparti dans ces CLE

1. Indicateur de la Solidarité sociale.

ANNEXE : LES INDICATEURS D'EFFICIENCE

Données extraites du Tableau de bord des résultats 2006-2007

Cible atteinte à 100 %, ou dépassée Cible atteinte entre 92 % et 100 % Cible atteinte à moins de 92 %

INDICATEURS D'EFFICIENCE	Estrie		Québec		Asbestos		Coaticook		East Angus		Lac - Mégantic		Magog		Sherbrooke- Est		Sherbrooke- Ouest		Windor	
	Cibles	Résultats	% Résultats	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats
Nbre de personnes en emploi suite à une intervention d'Employ-Québec	5 400	6 743 124,9%	124,9%	294 87,8%	335	294 87,8%	245	317 129,4%	390	446 114,4%	395	459 116,2%	780	1204 154,4%	1170	1254 107,2%	1675	2 215 132,2%	410	477 116,3%
Nbre de participants de l'assurance-emploi en emploi suite à une intervention	2 500	2 285 91,4%	111,5%	116 74,8%	155	116 74,8%	115	102 88,7%	180	171 95,0%	185	201 108,6%	360	382 106,1%	540	415 76,9%	775	704 90,8%	190	182 95,8%
Nbre de participants de l'assistance-emploi en emploi suite à une intervention	1 600	1 645 102,8%	89,3%	72 75,8%	95	72 75,8%	40	69 172,5%	120	85 70,8%	70	51 72,9%	215	254 118,1%	450	387 86,0%	505	613 121,4%	105	99 94,3%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention	49,6%	59,2% 119,4%	119,4%	61,3% 123,6%	49,6%	61,3% 123,6%	49,6%	59,1% 119,2%	49,6%	60,4% 121,8%	49,6%	59,6% 120,2%	49,6%	64,4% 129,8%	49,6%	53,6% 108,1%	49,6%	59,6% 120,2%	49,6%	57,7% 116,3%
Taux d'emploi des prestataires de la Sécurité du Revenu suite à une intervention	41,5%	48,3% 116,4%	116,4%	52,2% 125,8%	41,5%	52,2% 125,8%	41,5%	52,3% 126,0%	41,5%	53,5% 128,9%	41,5%	42,9% 103,4%	41,5%	56,3% 135,7%	41,5%	41,4% 99,8%	41,5%	47,9% 115,4%	41,5%	58,9% 141,9%
Taux d'emploi des personnes immigrantes suite à une intervention	41,3%	54,3% 131,5%	131,5%	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	41,3%	45,5% 110,2%	41,3%	70,6% 170,9%	41,3%	50,9% 123,2%	41,3%	53,0% 128,3%	s/o	s/o
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention	7 500 K\$	7 810 104,1%	117,6%	470 79,6%	340 K\$	357K 79,6%	340 K\$	404K 118,8%	540 K\$	531K 98,3%	545 K\$	551K 101,1%	1085 K\$	1366 K 125,9%	1 625 K\$	1302 K 80,1%	2 325 K\$	2 428 K 104,4%	570 K\$	855 K 150,0%
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention	4 000 K\$	4 710 117,5%	78,2%	240 K\$	260K 108,3%	240 K\$	162K 161,7%	100 K\$	300 K\$	275K 91,5%	175 K\$	202K 115,2%	540 K\$	622 K 115,2%	1 120 K\$	1 098 K 98,0%	1 265 K\$	1 745 K 138,0%	260 K\$	301 K 115,8%
Proportion des participants aux mesures de longues durée répondant au critère de risque de chômage de longue durée	75%	87,1% 116,1%	96,0%	75%	75%	85,0% 113,3%	75%	76,1% 101,5%	75%	66,1% 88,1%	75%	94,5% 126,0%	75%	71,8% 95,7%	75%	82,3% 109,7%	75%	95,3% 127,1%	75%	86,9% 115,9%
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale (mois précédent) ¹	10 jours	8,5 jours	8,9 jours	10 jours	8,2 jours	10 jours	10 jours	6,0 jours	10 jours	7,6 jours	10 jours	6,8 jours	10 jours	9,3 jours	10 jours	10,1 jours	10 jours	7,8 jours	10 jours	8,6 jours
Maintenir en deçà de 1,85 le ratio de plaintes par 1 000 dossiers ¹	1,85%	0,9%	2,0%	1,85%	0,0%	0,0%	1,85%	0,0%	1,85%	0,0%	1,85%	0,0%	1,85%	1,0%	1,85%	0,6%	1,85%	0,8%	1,85%	7,7%
% de décisions modifiées à la suite d'une demande de révision ¹	≤23%	17,8%	20,8%	≤23%	21,9%	21,9%	≤23%	31,3%	≤23%	20,0%	≤23%	34,4%	≤23%	20,8%	≤23%	18,1%	≤23%	10,9%	≤23%	2,6%
Réduction des coûts d'aide de derniers recours suite aux interventions de la Solidarité sociale ¹	13 427 K\$	13 553 K\$	98,8%	620 K\$	513,6K 82,9%	513,6K 82,9%	299 K\$	327K 109,4%	797 K\$	863,7K 108,4%	497 K\$	532 K 106,9%	1205 K\$	1 416 K 111,9%	5 748 K\$	5 396 K 102,6%	3 182 K\$	2 892 K 90,9%	634 K\$	783 K 123,5%

Note : les cibles sont arrondies à la demi-dizaine près, les pourcentages au dixième de point près et les argents au millier de dollars près.

S/O Indicateur non réparti dans ces CLE

1. Indicateur de la Solidarité sociale.

ANNEXE : LA COMPARAISON DES RÉSULTATS ENTRE L'ESTRIE ET LE QUÉBEC

L'Estrie représente quelque 3,9 % de la population du Québec selon le recensement de 2001. Or, proportionnellement, le volume des actions posées par Emploi-Québec Estrie correspond-t-il à son poids relatif par rapport au Québec ? Par ailleurs, en volume d'activités, quel rang occupe-t-on par rapport aux autres régions ?

Le tableau suivant permet de situer l'Estrie par rapport à l'ensemble du Québec, pour quelques mesures et programmes. Dans ce tableau, lorsqu'un pourcentage est égal ou supérieur à 3,9 %, cela signifie que la région contribue à la hauteur de son poids relatif, ou plus selon le cas, à l'atteinte des cibles. À l'inverse, un pourcentage inférieur à 3,9 % signifie que la région contribue moins que son poids relatif. Le rang situe l'Estrie par rapport aux 18 régions du Québec. En conclusion, cet exercice met en évidence les choix régionaux qui s'exercent, afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail.

Le résultat régional atteint ou dépasse le poids relatif		Le résultat régional est inférieur au poids relatif
MESURES ET PROGRAMMES AUX INDIVIDUS	POURCENTAGES	RANG
Mesure de formation	4,8 %	9e
Projets de préparation à l'emploi	2,6 %	10e
Services d'aide à l'emploi	3,7 %	7e
Subventions salariales	3,6 %	12e
Supplément de retour au travail	4,4 %	9e
Soutien au travail autonome	4,0 %	10e
Contrat d'intégration au travail	4,6 %	11e
Activités d'aide à l'emploi	5,0 %	7e
• Sessions de groupe	4,1 %	9e
• Counselling d'évaluation*	7,3 %	3e
Insertion sociale	3,9 %	7e
Jeunes volontaires	5,7 %	5e
Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)	4,4 %	9e

* Seulement huit des 18 régions inscrivent des résultats pour cette activité.

Pour 11 mesures et programmes sur 14, la région contribue, au-delà de son poids relatif, à l'atteinte des résultats, soit dans 79 % des cas. Lorsque le rang de la région est inférieur au 9e rang, malgré un pourcentage supérieur à 3,9 %, cela signifie simplement que d'autres régions ont également performé au-delà de leur poids relatif.

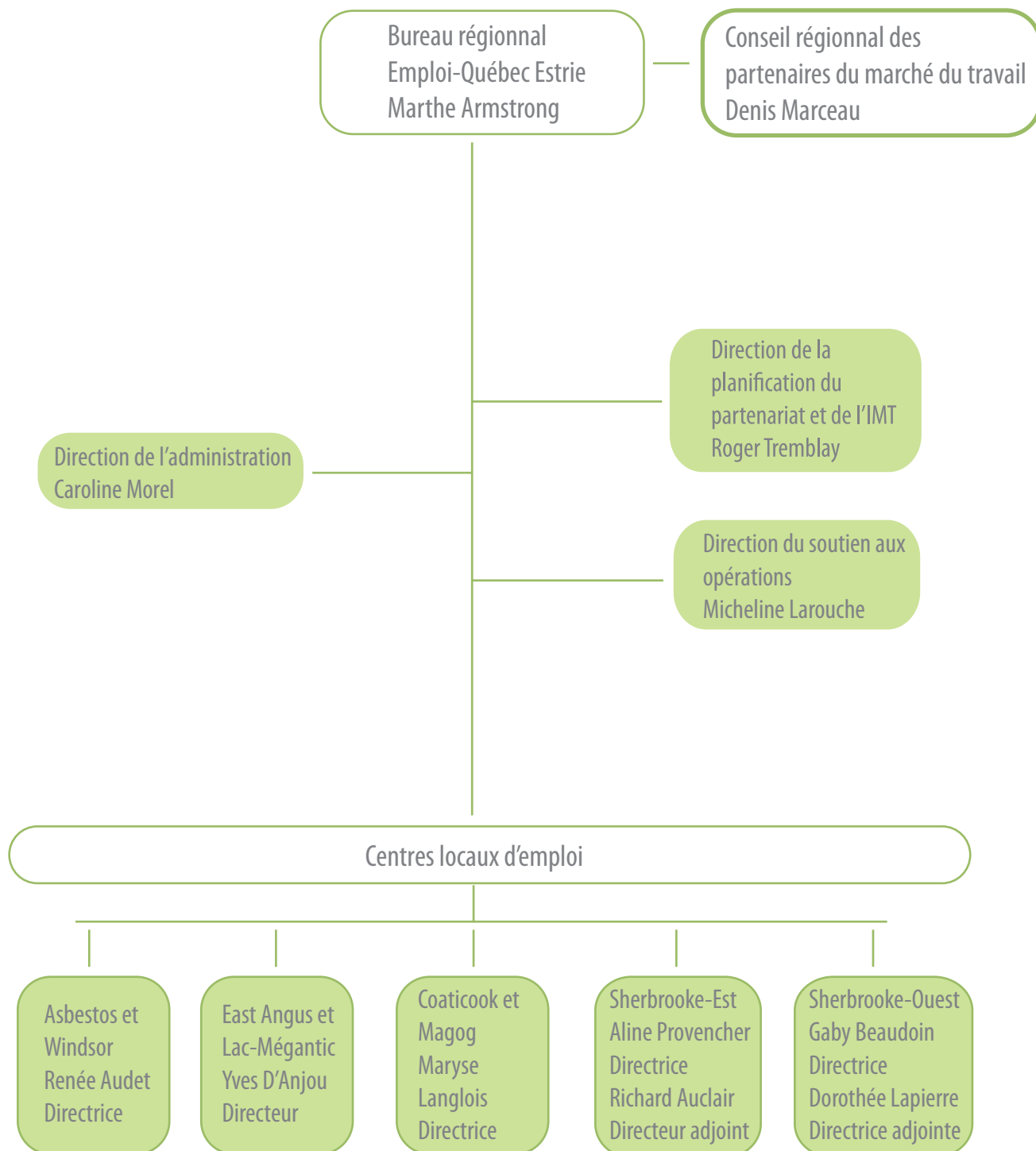
ACTIVITÉS DE FORMATION	POURCENTAGES	RANG
Francisation	5,8 %	4e
Préalable à la formation professionnelle et formation générale secondaire	6,9 %	5e
Alphabétisation	4,7 %	8e
Formation professionnelle secondaire	4,4 %	12e
Services d'insertion, métiers semi-spécialisés	8,0 %	5e
Formation technique collégiale	1,6 %	16e

Dans l'ensemble, la région contribue bien au-delà de son poids relatif aux activités de formation.

MESURES AUX ENTREPRISES	POURCENTAGES	RANG
Mesure de formation employeur	2,7 %	13e
Comités de reclassement	7,5 %	3e
Plans de développement des ressources humaines	7,0 %	5e
Table ad hoc de concertation et de collaboration	3,0 %	14e
Autres (incluant stabilisation et support)	12,6 %	1er

Notons que le pourcentage et le positionnement des comités de reclassement témoignent de l'importance des interventions effectuées suite aux nombreuses mises à pied qu'a connues la région.

ANNEXE : LA STRUCTURE ADMINISTRATIVE DE L'AGENCE RÉGIONALE



ANNEXE : LA LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (CRPMT) DE L'ESTRIE

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE

Monsieur Réal Marcoux
Madame Ginette Provençal
Monsieur Sylvain Giguère
Monsieur Gérard Séguin
Madame Jocelyne Rodrigue
Monsieur Michel Tétreault

Union des producteurs agricoles (UPA)
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
Conseil régional de l'Estrie (FTQ)
Président du syndicat local 9395 (Métallos)
Service d'aide aux néo-Canadiens (CSN)
Cascades (CSN)

MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES

Monsieur Carol Lapointe
Madame Renelle Ancil

Domtar inc.
RONA l'Entrepôt

Monsieur Marcel Camden
Monsieur Vincent Cloutier
Monsieur François Dauphinais
Madame Lyne Langlois

Compagnie manufacturière Jack Spratt inc.
TVA-Télé 7
Bombardier Produits Récréatifs
Bois ouvrés Waterville inc.

MEMBRES REPRÉSENTANT LE MILIEU FORMATION

Madame Huguette Desrochers
Madame Diane Gendron
Monsieur Denis Marceau
Monsieur André Métras

Commission scolaire des Sommets
Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke
Université de Sherbrooke (président du Conseil)
Séminaire de Sherbrooke

MEMBRES REPRÉSENTANT LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

Madame Denise Marquis
Madame Hélène Robert

Association des clubs de recherche d'emploi du Québec
Centre d'orientation et de recherche d'emploi

MEMBRE D'EMPLOI-QUÉBEC

Madame Marthe Armstrong

Directrice régionale

OBSERVATEUR, OBSERVATRICES

Madame Diane Lamothe
Madame Johann Émond
Monsieur Robert Fortin

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
Ministère du Développement économique, de l'Innovation
et de l'Exportation

INVITÉ, INVITÉES D'EMPLOI-QUÉBEC

Madame Micheline Larouche

Monsieur Roger Tremblay
Madame Suzanne Charron

Directrice des opérations régionales et du support aux
opérations
Directeur de la planification, du partenariat et de l'IMT
Secrétaire de direction

