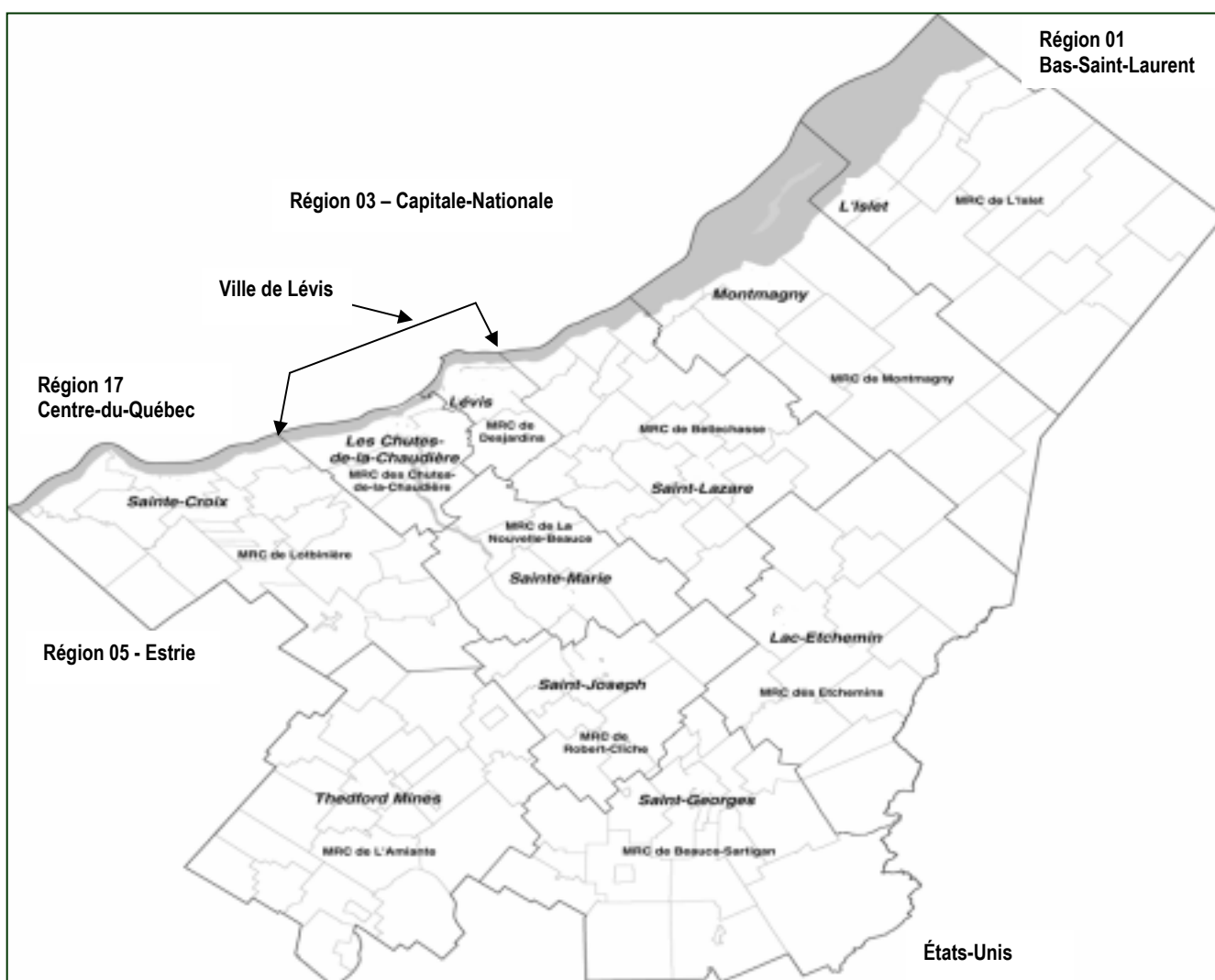


## PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2003-2004

### RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES



Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail

21 février 2003

# TABLE DES MATIÈRES

---

Le présent Plan d'action régional expose la planification stratégique du réseau d'Emploi-Québec, Chaudière-Appalaches, pour l'exercice 2003-2004.

Les différents éléments constituant ce plan d'action sont étroitement interreliés. Chacun a son sens propre et son importance, afin de donner une vision la plus juste possible des objectifs d'Emploi-Québec et de ses partenaires. L'ensemble de ces éléments vise à fournir au réseau un outil de prise de décisions, tant aux plans régional que local.

Les sections 3, 4 et 5 constituent en quelque sorte le cœur du Plan d'action régional 2003-2004, c'est-à-dire qu'elles indiquent le sens que la Direction régionale et les Centres locaux d'emploi de la Chaudière-Appalaches entendent donner à leurs interventions et les cibles qu'ils doivent atteindre.

## **AVANT-PROPOS..... 5**

### **1. MISSION, CLIENTÈLES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC ..... 7**

Définition de la mission, des clientèles et des services d'Emploi-Québec, afin de bien délimiter ses champs d'intervention et de positionner les choix effectués en fonction des objectifs propres à l'organisation.

### **2. LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN CHAUDIÈRE-APPALACHES ..... 8**

Brève analyse du marché du travail qui vient définir les principaux enjeux régionaux en terme d'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les orientations mises de l'avant ainsi que les stratégies retenues en découlent.

### **3. ORIENTATIONS RÉGIONALES 2001-2004 ET STRATÉGIES D'INTERVENTION 2003-2004 ..... 14**

Orientations définies par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, à partir de l'analyse des forces et faiblesses ainsi que des principaux problèmes identifiés sur le marché du travail. Stratégies retenues pour atteindre les objectifs visés.

### **4. INDICATEURS ET CIBLES DE RÉSULTATS 2003-2004 ..... 20**

Indicateurs de résultats, cible régionale déterminée pour chacun d'entre eux, et cibles pour chacun des Centres locaux d'emploi de la région. Ces indicateurs servent à mesurer l'accessibilité, l'efficacité et l'efficience des interventions d'Emploi-Québec.

### **5. PLANIFICATION BUDGÉTAIRE 2003-2004 ..... 23**

Répartition du budget d'intervention régional entre les onze Centres locaux d'emploi de la région.

## **ANNEXES**

### **A. PISTES D'ACTION 2003-2004 EN CHAUDIÈRE-APPALACHES ..... 25**

Pistes d'action mises de l'avant pour concrétiser les objectifs du réseau, en précisant les principaux moyens retenus par Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Ces pistes d'action visent la souplesse dans les interventions et elles veulent refléter, dans la mesure du possible, les réalités propres à chacun des territoires de la région.

### **B. ORIENTATIONS NATIONALES 2001-2004 D'EMPLOI-QUÉBEC ..... 32**

Orientations dont l'ensemble du réseau doit tenir compte dans ses différentes planifications, afin d'assurer une meilleure cohérence des services publics d'emploi à l'échelle du Québec.

### **C. LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ..... 33**

### **D. LISTE DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI, RÉGION CHAUDIÈRE-APPALACHES ..... 34**

## AVANT-PROPOS

---

Nous sommes fiers de vous présenter dans les pages qui suivent le Plan d'action régional 2003-2004, tel qu'adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, région de la Chaudière-Appalaches.

Historiquement, la Chaudière-Appalaches jouit d'un marché du travail dynamique, ce qui ne va pas cependant sans entraîner certains problèmes particuliers. À titre d'exemple, dans un contexte de chômage relativement bas et de croissance de l'emploi, les difficultés de recrutement représentent un frein indéniable à la croissance de nombreuses entreprises. On peut penser que le rythme de vieillissement accéléré de la population viendra encore aggraver cette situation.

De plus, dans ce contexte, on peut présumer qu'une partie des personnes sans emploi sont souvent plus éloignées du marché du travail et ont besoin d'un soutien particulier afin de pouvoir s'y intégrer. Enfin, certains jeunes peuvent être tentés par un marché donnant un accès plus facile à l'emploi et ce, avant l'obtention d'un diplôme, se plaçant ainsi, à moyen et long terme, dans une situation précaire sur le marché du travail.

Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail souhaitent travailler en partenariat avec tous les acteurs régionaux qui partagent ces préoccupations. Diverses actions concrètes ont déjà été initiées pour apporter des solutions à ces problèmes et appuyer le développement économique et social de la région. Les années qui viennent exigeront sans doute que nous sachions innover davantage, si l'on veut assurer à toutes et à tous un emploi correspondant à leur potentiel et aux employeurs, la main-d'œuvre dont ils ont besoin.

Dans le présent Plan d'action régional, Emploi-Québec et ses partenaires mettent résolument l'accent sur l'importance de la formation continue en lien avec les besoins du marché du travail; sur la recherche active de solutions aux difficultés de recrutement des employeurs; sur une plus grande diffusion, particulièrement auprès des jeunes, des perspectives d'emploi dans la région.

Nous faisons nôtre la stratégie de plein emploi du gouvernement du Québec, et nous appuierons les employeurs dans la gestion des ressources humaines afin de faciliter le recrutement et le maintien en emploi. Nous soutiendrons les personnes sans emploi afin qu'elles se donnent les moyens d'intégrer le marché du travail, et les personnes en emploi, dans leur acquisition des qualifications nécessaires pour s'y maintenir. L'information sur le marché du travail sera donc la pierre d'assise de notre intervention, puisqu'elle nous permet de prévoir les besoins des employeurs et de la main-d'œuvre et de faire connaître aux personnes les opportunités qu'offre le marché du travail.

Nous tenons ici à exprimer nos remerciements au groupe de travail du Conseil régional qui a contribué à l'élaboration du présent Plan d'action : Mmes Claire Bégin, Nicole Lafleur, Lise Latulippe et Denise Turcotte, ainsi que MM. Raymond Cimon et Denis Courteau. Un merci également au personnel d'Emploi-Québec qui par son expertise a assuré son support dans la définition de la problématique du marché du travail régional et des stratégies propres à en solutionner les problèmes.

Nous espérons que les objectifs proposés sauront mobiliser l'ensemble du personnel d'Emploi-Québec dans la région ainsi que ses nombreux partenaires, sans l'apport desquels leur atteinte ne saurait être possible.

*(original signé)*

RAYMOND CIMON  
Président du Conseil régional

*(original signé)*

DENISE PELLETIER  
Directrice régionale

## SECTION 1

### MISSION, CLIENTÈLES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

---

#### MISSION

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

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

#### CLIENTÈLES

Emploi-Québec offre des services à la main-d'œuvre et aux entreprises du Québec, en partenariat avec des intervenants du marché du travail. Ces services s'adressent :

- **Aux personnes** qui cherchent à intégrer ou à réintégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi (par exemple : personnes à la recherche d'un premier emploi, chômeurs et chômeuses de longue durée, ceux qui risquent de le devenir ou qui sont en transition entre deux emplois, travailleurs et travailleuses mis à pied ou licenciés collectivement).
- **Aux entreprises**, peu importe leur taille ou leur secteur d'activité économique, qui cherchent un soutien en vue d'optimiser leurs pratiques de gestion reliées par exemple au recrutement de personnel et à l'organisation du travail, à la gestion des ressources humaines, au reclassement du personnel et au maintien en emploi.
- **Aux collectivités**, dans une perspective de soutien au développement régional et local.

#### MESURES ET SERVICES

**Tout citoyen et toute citoyenne** peut s'adresser à son Centre local d'emploi (CLE) pour obtenir notamment de l'information sur le marché du travail et des services de placement en ligne qui lui permettent d'inscrire sa candidature et de consulter les offres d'emplois. Par ailleurs, les personnes qui éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail, et pour qui les mesures et les services précédents ne suffisent pas, peuvent bénéficier également de services spécialisés (par exemple : orientation professionnelle, soutien à la recherche d'emploi, programme d'apprentissage en milieu de travail).

**Aux entreprises engagées dans la réalisation de projets de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre**, Emploi-Québec offre l'accès à de l'aide-conseil spécialisée en gestion et en développement des ressources humaines ainsi qu'à un soutien financier (par exemple : la mise en place d'un service de ressources humaines, la création d'un comité de concertation<sup>1</sup>, la réalisation d'un plan de développement des ressources humaines, l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre). Les entreprises peuvent aussi utiliser le service de placement en ligne d'Emploi-Québec pour recruter du personnel.

#### PARTENARIAT

L'intervention sur le marché du travail, pour être efficace, nécessite la collaboration et la mobilisation de nombreux acteurs du marché du travail.

En ce sens, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a comme mandat de définir la problématique du marché du travail et d'adapter les interventions d'Emploi-Québec en conséquence. Le Conseil régional a également un mandat de concertation avec les instances régionales, locales et sectorielles de développement de la main-d'œuvre ainsi que de développement économique de concert avec les autres partenaires du marché du travail (CRCD, ministère des Régions, etc.).

Emploi-Québec s'allie aussi à des partenaires gouvernementaux concernés par l'emploi et la lutte à la pauvreté (Éducation, Finances, Économie et Recherche...).

---

<sup>1</sup> Sous forme de comité d'adaptation de la main-d'œuvre ou autres.

## SECTION 2

### LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN CHAUDIÈRE-APPALACHES

---

#### **1 UN MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL DYNAMIQUE**

Le marché du travail de la région de la Chaudière-Appalaches affiche, encore en 2002, des résultats qui permettent à la région de se retrouver en tête de liste des régions les plus performantes, tant du point de vue de la création d'emplois que de la participation active de la population en âge de travailler au marché du travail. Ainsi, le taux de chômage de la région se situe à 6,5 % pour l'année 2002, avec une croissance de l'emploi de 8 000 par rapport à 2001.

Le dynamisme du marché de l'emploi régional se confirme donc en 2002 avec un niveau de l'emploi le plus élevé depuis 10 ans, à près de 201 000 personnes occupées.

Derrière ces indicateurs économiques des plus enviables, se profile tout de même une réalité qui demeure préoccupante : le nombre de chômeurs et de chômeuses est en hausse pour atteindre 14 000 en 2002. Ces personnes, qui constituent les « vrais » chercheurs et chercheuses d'emploi, demeurent une main-d'œuvre potentiellement disponible face à des employeurs qui évoquent des difficultés de recrutement importantes et ce, dans plusieurs métiers et professions.

#### **1.1 Le déclin démographique**

L'Institut de la statistique du Québec annonce, dans ses perspectives démographiques pour la région de la Chaudière-Appalaches, un déclin de la population à partir de l'année 2018. Toutefois, la diminution de la population en âge de travailler, c'est-à-dire les 15-64 ans, devrait débuter en 2008... soit dans à peine 5 ans.

Ce phénomène, pratiquement irréversible, est jumelé à l'annonce que 31 000 postes<sup>2</sup> seront à combler dans les entreprises de la région d'ici à 2005. Seulement au chapitre du remplacement de la main-d'œuvre, plus de 17 000 personnes quitteront, principalement pour la retraite. Les autres postes disponibles (13 500) seront l'effet de la croissance de l'économie régionale.

#### **1.2 Les employeurs face aux difficultés de recrutement**

La région de la Chaudière-Appalaches, qui dénombre plus de 17 750 entreprises, fait face à cette situation de devoir combler et remplacer 31 000 postes d'ici à 2005.

Près de 15 000 de ces postes requièrent un niveau de compétences élémentaire ou intermédiaire, c'est-à-dire n'exigeant pratiquement pas ou peu de formation professionnelle et technique, sauf en cours d'emploi (exemples : manœuvres, conducteurs de machines, vendeurs, commis de bureau, etc.).

En même temps, les employeurs devront recruter plus de 2 000 personnes dans des fonctions reliées à la gestion. Ces postes, considérés très souvent par les PME comme « stratégiques » pour la croissance ou l'expansion des affaires, commandent en général des formations de niveau collégial ou universitaire, sans compter que plusieurs postes exigent un certain nombre d'années d'expérience.

La vaste majorité des entreprises de la région, soit 94 % d'entre elles, emploient moins de 20 personnes. Le phénomène de rareté de main-d'œuvre apparaît d'autant plus important qu'en général, ces entreprises ne possèdent pas de service de gestion des ressources humaines.

Alors que plus ou moins 40 000 embauches se produisent, bon an mal an, dans les entreprises de la région, une partie de la population en âge de travailler (les 15-64 ans) et sans emploi, est assez éloignée du marché du travail.

---

<sup>2</sup> Perspectives professionnelles 2001-2005, région de la Chaudière-Appalaches, Emploi-Québec.

Enfin, la main-d'œuvre considérée comme qualifiée ou scolarisée est généralement plus mobile... autant pour sortir de la région que pour y entrer.

### 1.3 Les autres raisons qui amènent des difficultés de recrutement

L'éloignement géographique de certaines entreprises des principaux centres urbains et le niveau de croissance et d'expansion rapide de ces dernières génèrent évidemment une demande de main-d'œuvre accrue, en nombre et en qualité, qui dépasse souvent la capacité d'un milieu à les fournir.

Par le fait même, il devient souvent difficile d'attirer et de retenir la main-d'œuvre en région. Plusieurs facteurs ou éléments paraissent expliquer cette situation : éloignement des bassins de main-d'œuvre potentiellement disponible, difficultés d'accès aux centres de services (services de garderie, loisirs, écoles, commerces, etc.), difficulté de concilier le travail avec la situation familiale (emploi pour le conjoint ou la conjointe), mauvaises conditions de travail et salariales, saisonnalité des emplois, faible connaissance des emplois disponibles, non-disponibilité des logements, etc.

### 1.4 Les difficultés de recrutement selon le secteur d'activité économique

Certains secteurs d'activité économique semblent davantage touchés par les difficultés de recrutement. La région de la Chaudière-Appalaches, malgré la diversité de son tissu industriel, est fortement représentée par des secteurs à « forte intensité de main-d'œuvre ».

Autrement dit, la région compte sur la présence de plusieurs secteurs d'activité (par exemple ceux de la transformation alimentaire, du bois, de la fabrication de meubles, de vêtements, etc.) qui embauchent un grand nombre de personnes dans des métiers ou professions peu ou pas spécialisés, et exigeant peu ou pas de formation professionnelle ou technique.

Plusieurs entreprises de ces secteurs « traditionnels » exportent une grande partie de leur production. Le dynamisme de celles-ci et le développement accru des marchés extérieurs, principalement américain (grâce en bonne partie à la faiblesse du dollar canadien), a favorisé une création d'emplois plus grande dans des activités traditionnelles, notamment dans les secteurs liés à la fabrication de produits (métal, meuble, bois, plastique, etc.).

De plus, la conjoncture économique favorable (démontrée par la forte participation au marché du travail régional) et, conséquemment, la plus grande capacité des ménages à consommer, a évidemment favorisé la création d'emplois dans des secteurs comme le commerce de détail, la restauration ou les services personnels.

L'utilisation accrue des technologies de l'information et des communications, rendue nécessaire dans plusieurs fonctions de l'entreprise, et l'importance de développer les compétences des personnes qui y travaillent, peu importe la profession ou le secteur d'activité, guident la prise en compte des besoins d'« alphabétisation » et d'éducation associés au déploiement de cette technologie dans les organisations.

### 1.5 Le vieillissement de la main-d'œuvre en emploi

Le vieillissement de la main-d'œuvre en emploi apparaît de plus en plus comme un phénomène à considérer. Les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la fabrication d'aliments, des mines, de la construction, du transport, de l'enseignement et de la santé et des services sociaux dépassent la moyenne régionale qui se situe à 30,7 % quant au pourcentage de leur effectif âgé de plus de 45 ans<sup>3</sup>.

### 1.6 La scolarité de la main-d'œuvre en emploi

Le faible niveau de scolarité d'une partie importante de la main-d'œuvre en emploi constitue également un frein indéniable pour le développement et la croissance des entreprises. Des secteurs majeurs pour la région, du point de vue du poids qu'ils représentent sur le marché de l'emploi, sont particulièrement concernés par cette

<sup>3</sup> Recensement 1996, Statistique Canada.

situation. L'agriculture, la foresterie, la fabrication d'aliments, la fabrication de vêtements, la plasturgie, la fabrication de meubles et de portes et fenêtres en font partie. Cette situation risque d'engendrer certaines difficultés dans la mise en place de moyens visant à accroître la formation continue dans les entreprises.

Par ailleurs, 275 des 1 540 entreprises de la région, assujetties à la Loi sur le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi du 1 %), n'ont pas investi ce pourcentage de leur masse salariale pour la formation de leur main-d'œuvre en 2000. Les secteurs de l'exploitation forestière, des autres industries manufacturières, de la construction, du transport et de l'entreposage, des produits minéraux non métalliques, des produits pétroliers, des produits chimiques et du commerce de gros sont particulièrement concernés.

## 2 LA MAIN-D'ŒUVRE POTENTIELLEMENT DISPONIBLE

Pour l'année 2002, la région de la Chaudière-Appalaches a procuré de l'emploi à près de 201 000 personnes. La population active était de plus de 214 900, laissant ainsi 14 000 chercheurs et chercheuses d'emploi pour l'ensemble de la région.

Le taux d'emploi régional, qui constitue probablement le meilleur indicateur de la capacité d'une économie à fournir des emplois, affichait 62,9 % en 2002, un des plus élevés de l'ensemble des régions du Québec après la Montérégie qui se situait à 65,3 %. À titre de comparaison, le taux d'emploi de l'ensemble du Québec se situait à 59,6 %.

La main-d'œuvre potentiellement disponible, en 2002, était donc formée de plus de 14 000 personnes à la recherche active d'un emploi. Même s'il est pratiquement impossible de qualifier ces chercheurs et chercheuses d'emploi sur la base de la formation académique et de l'expérience, il est indéniable que cette main-d'œuvre représente une opportunité pour les employeurs de combler certains de leurs postes vacants.

Parmi ce bassin de personnes désireuses d'occuper un emploi (les 14 000 chômeurs et chômeuses), on retrouve notamment des personnes sans soutien public du revenu (des femmes à la maison désirant retourner au travail après une absence plus ou moins longue, des jeunes ayant terminé leurs études, des personnes retraitées désirant occuper un emploi, etc.), et des prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi aptes à intégrer ou réintégrer le marché du travail.

Cette main-d'œuvre ne constitue pas l'unique source de personnes intéressées à occuper les emplois disponibles dans la région.

En effet, on peut affirmer que la main-d'œuvre potentiellement disponible, dans un marché du travail donné, comprend l'ensemble de la population en âge de travailler de 15 ans et plus (personnes en emploi, chômeurs, chômeuses, etc.). Il est raisonnable de penser que même parmi les personnes en emploi, un certain nombre demeure à l'affût d'opportunités qu'offre le marché du travail, particulièrement lorsque l'offre d'emplois devient plus abondante. C'est le cas, entre autres, de la main-d'œuvre qualifiée qui se voit souvent offrir des conditions de travail plus avantageuses dans un contexte de rareté relative de main-d'œuvre disponible dans un milieu donné.

De plus, à l'intérieur de ces grands groupes que constituent « les personnes en emploi » et « les chômeurs et chômeuses », on retrouve différentes catégories de main-d'œuvre.

### 2.1 Les personnes qui occupent un emploi atypique

L'emploi atypique apparaît comme un phénomène dominant dans les changements actuels du marché du travail. Celui-ci bouleverse non seulement la structure des emplois mais également le lien des personnes avec l'activité économique<sup>4</sup>.

L'emploi atypique concerne plusieurs milliers de personnes sur le marché du travail régional. Il suscite un certain nombre de questions, comme la part de l'emploi qu'il représente dans la région, les opportunités d'emploi qu'il offre aux chercheurs et chercheuses d'emploi, les secteurs les plus concernés par cette réalité, etc.

<sup>4</sup> L'évolution de l'emploi atypique au Québec, Le marché du travail, ministère du Travail, 1998.

### Les travailleurs et travailleuses à temps partiel

Le travail à temps partiel était la réalité, en 2001, de près de 32 000 personnes dans la région, dont une grande majorité de femmes (72 % ou 23 000 postes). On peut présumer qu'une partie de ces personnes accepteraient d'occuper un poste à temps plein si l'occasion leur était offerte.

### Les travailleurs et travailleuses autonomes

Selon le recensement de 1996, le nombre de personnes considérées comme travailleurs ou travailleuses autonomes était de 22 265 dans la région. De ce nombre plus de 15 000 étaient des hommes.

Certains secteurs d'activité économique comprennent plus de cette catégorie de travailleurs et travailleuses. L'agriculture, la construction, le commerce, certains services fournis aux entreprises (services informatiques, comptabilité, etc.) et les services personnels sont quelques-uns des domaines particulièrement visés par cette réalité.

Être travailleur ou travailleuse autonome n'est pas un problème en soi, dans la mesure où cela demeure une voie visant une amélioration des conditions de travail des personnes. Toutefois, le Conseil du statut de la femme, dans un avis paru récemment, mentionne que « la tendance de plus en plus marquée de confier en sous-traitance des tâches traditionnellement exécutées par le personnel salarié des entreprises nous amène à penser que des conditions de travail précaires sont le lot d'une fraction croissante de travailleuses et de travailleurs autonomes »<sup>5</sup>.

### Les travailleurs et travailleuses temporaires<sup>6</sup>

Perçu comme étant le lot de quelques professions (ouvrier agricole, employés de la construction, etc.) et de certains secteurs d'activité économique (agriculture, construction, tourisme), il n'en demeure pas moins que le phénomène du travail temporaire touche un très grand nombre de personnes, à un moment ou l'autre de leur carrière. Cette situation se vit dans presque tous les secteurs d'activité économique et dans un très grand nombre de métiers et de professions. Par exemple, plusieurs entreprises de la région vivent des périodes plus ou moins longues de production en raison, entre autres, de la « saisonnalité » des produits qu'elles fabriquent (produits en métal, meubles de jardins, portes et fenêtres, vêtements, matériel de transport, etc.) ou de marchés moins favorables.

Cette situation amène évidemment les organisations à embaucher pour des périodes plus ou moins longues et rend plus ardue la rétention de la main-d'œuvre.

## **2.2 Les travailleurs et travailleuses à domicile et le télétravail**

La disponibilité et l'accès grandissant aux technologies de l'information et des communications ont évidemment favorisé la possibilité, pour certaines catégories de travailleurs et travailleuses, l'utilisation du domicile comme lieu de travail. Même si ce phénomène demeure toujours marginal, le développement de ce mode de travail pourrait prendre de l'ampleur avec, d'une part, la sophistication des moyens de communication (accès Internet haute vitesse, systèmes de communication, etc.) et, d'autre part, la volonté pour certaines personnes de revenir vivre dans leur milieu d'origine.

## **2.3 Les personnes sous-employées**

Sans être en mesure de l'évaluer clairement, il n'en demeure pas moins qu'un certain nombre de personnes occupent un emploi qui ne correspond pas toujours à leur formation académique, à leurs compétences ou à leurs intérêts. Sans vouloir encourager les personnes à quitter leur emploi, il apparaît utile d'informer ces travailleurs et travailleuses, souvent surqualifiés pour les postes qu'ils occupent, sur les opportunités qui s'offrent à eux afin de leur permettre d'améliorer leur situation sur le marché du travail régional. Les postes ainsi libérés pourront être occupés par des personnes plus éloignées du marché du travail et possiblement favoriser une meilleure rétention de la main-d'œuvre.

<sup>5</sup> Avis du Conseil du statut de la femme, « Emploi atypique cherche normes équitables », février 2000.

<sup>6</sup> Au Canada, selon Statistique Canada, les travailleurs temporaires sont définis comme étant « les travailleurs rémunérés dont l'emploi doit prendre fin à une date précise ».

## 2.4 Les personnes immigrantes : « une nouvelle main-d'œuvre à attirer »

Entre 1992 et 1996, la région a accueilli 336 personnes immigrantes et entre 1996-1999, 189 personnes. En ce qui concerne les cohortes plus récentes, la population immigrée est plus jeune et plus scolarisée que la population d'accueil. Comment l'immigration peut-elle contribuer à la prospérité économique et à la vitalité de la région ? Dans la perspective actuelle des problèmes de recrutement, est-ce que l'embauche de travailleurs immigrants peut devenir une des pistes de solution pour certains employeurs de la région ? Si cette piste est retenue, plusieurs acteurs devront se mobiliser afin de faciliter l'accueil des nouveaux arrivants et ainsi soutenir leur adaptation sociale au milieu.

## 2.5 Les femmes et la participation au marché du travail

La participation des femmes au marché du travail régional, même si elle s'est fortement améliorée au cours des dernières années, se situe bien en deçà de celle des hommes. Le taux d'activité des femmes se situait à 58,8 % en 2002, alors que celui des hommes était de 75,2 %. Cinquante-cinq pour cent (55 %) des femmes en âge de travailler occupaient alors un emploi, par rapport à 70 % des hommes de la région. Les femmes de la région occupaient, toujours en 2002, plus de 25 000 postes à temps partiel, par comparaison avec 10 600 pour leurs vis-à-vis masculins.

## 2.6 Les jeunes : l'exode ou la poursuite des études. . .

Les perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec annoncent que le rythme de vieillissement rapide de la population régionale fera passer la proportion des moins de 15 ans de 20,1 % en 1996 à 15,2 % en 2011. Cette diminution de la « relève » potentielle se situe dans un contexte de difficultés de recrutement des employeurs, et est accentuée par une autre réalité régionale que constitue l'exode des jeunes, principalement pour compléter des études à l'extérieur de la région.

Selon une étude sur la migration des jeunes au Québec effectuée par l'Institut national de recherche scientifique (Urbanisation), en mai 2001, la principale raison pour laquelle les jeunes ayant migré à l'extérieur de la région Chaudière-Appalaches reviennent dans leur milieu d'origine est celle du travail. Le rapprochement des parents et des familles explique le deuxième motif de retour. Cependant, il faut certaines conditions pour qu'ils y reviennent, dont la possibilité d'avancement en emploi, des activités culturelles plus diversifiées, etc.

Pour la région de la Chaudière-Appalaches, il y a un phénomène important à considérer parallèlement à l'exode des jeunes. Lorsque l'activité économique est bonne pour ne pas dire excellente, les jeunes résidents du territoire sont tentés par le travail et certains écourtent leur période de fréquentation scolaire sans terminer leurs études secondaires ou collégiales. Une période de bonne activité économique et d'emploi favorise donc, d'une certaine façon, les travailleurs les moins qualifiés. Cependant, lorsque ces jeunes perdent leur emploi, leur faible scolarité accentue leur risque de chômage prolongé et d'exclusion du marché du travail.

## 2.7 Les personnes expérimentées : une main-d'œuvre à considérer

La région affichait, en 1996, des taux d'emploi légèrement plus élevés que ceux de l'ensemble du Québec pour les 45-49 ans (75,2 % - 74,1 %) et les 50-54 ans (68,2 % - 67,4 %). Toutefois ces mêmes personnes, quant elles perdent leur emploi, sont à risque de chômage prolongé.

En effet, selon des analyses effectuées par Statistique Canada, les personnes actives âgées de 45 ans et plus victimes de licenciement et faiblement scolarisées représentent un groupe à risque de chômage prolongé, puisqu'elles ne sont pas nécessairement considérées comme une main-d'œuvre disponible par les employeurs.

Dans un contexte de difficultés de recrutement, la reconnaissance de l'expertise des travailleuses et travailleurs plus âgés peut représenter un moyen efficace pour contrer la

perte de la capacité productive, le gaspillage d'expérience ainsi que le risque du vieillissement prématuré de la main-d'œuvre<sup>7</sup>.

## **2.8 Les personnes d'autres régions : la mobilité de la main-d'œuvre et l'interdépendance des marchés du travail**

La région de la Chaudière-Appalaches étant limitrophe de celles de la Capitale-Nationale, de l'Estrie et du Bas-Saint-Laurent, est un marché du travail « naturel » pour une partie de la population en âge de travailler résidant dans ces régions. Par exemple, Chaudière-Appalaches constitue un bassin de main-d'œuvre pour la région de la Capitale-Nationale, avec la région métropolitaine de recensement commune, qui constitue en soi un même marché du travail. Déjà, une partie importante de la main-d'œuvre en emploi de la région, plus de 27 000 personnes selon le recensement de 1996, se dirige quotidiennement vers la Capitale-Nationale. Dans l'autre sens, les employeurs de la région profitent de l'entrée de plus de 8 000 personnes provenant de la Capitale-Nationale.

La diffusion des perspectives régionales d'emploi pourrait donc être un moyen à considérer face à certaines difficultés de recrutement.

## **2.9 Les prestataires de l'assurance-emploi**

Entre 1997 à 2001, des variations constantes sont observables quant au nombre de prestataires de l'assurance-emploi. La fluctuation semble attribuable à la conjoncture économique, à des événements particuliers comme la fermeture ou l'ouverture d'entreprises, à la saisonnalité des emplois, etc.

En septembre 2002, la région comptait 6 010 prestataires de l'assurance-emploi n'ayant déclaré aucun revenu, par rapport à 6 610 un an plus tôt. Comme ces personnes sont souvent plus près du marché du travail, elles se positionnent en général beaucoup plus rapidement et démontrent une bonne motivation pour la recherche d'un nouvel emploi. Les services d'aide à la recherche d'emploi, tels que l'information sur le marché du travail et le placement en ligne d'Emploi-Québec, devraient donc leur être offerts rapidement.

## **2.10 Les prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi**

Au cours des six dernières années, on a pu observer une diminution constante du nombre des prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi. Par exemple, en juin 1996, on comptait 8 697 prestataires sans contraintes à l'emploi et en juin 2002, on en comptait 4 461.

Cependant, sur ce total de 4 461 prestataires sans contraintes à l'emploi, 76 % cumulent quatre ans et plus à l'assistance-emploi. De ce nombre, un peu plus de la moitié cumule 10 ans et plus et une bonne partie d'entre eux sont âgés de plus de 45 ans. Cette durée de présence à l'assistance-emploi représente un retrait significatif du marché du travail et peut entraîner des impacts plus ou moins majeurs sur la réinsertion socioprofessionnelle.

L'arrimage nécessaire entre les employeurs qui affichent des postes vacants et la reconnaissance d'une main-d'œuvre disponible possédant différentes caractéristiques (prestataires de l'assurance et de l'assistance-emploi, travailleurs et travailleuses à temps partiel, personnes sous-employées, personnes immigrantes, etc.) nous oblige à une intervention favorisant un rapprochement entre, d'une part, ceux qui offrent des emplois (les employeurs) et d'autre part, cette main-d'œuvre potentiellement disponible, afin de concourir à améliorer l'équilibre sur le marché du travail et à atteindre l'objectif de plein emploi.

<sup>7</sup> La problématique de l'employabilité des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus, Emploi-Québec, Direction régionale de la Chaudière-Appalaches, Lefebvre, Suzanne, mars 2001.

## SECTION 3

### ORIENTATIONS RÉGIONALES 2001-2004 ET STRATÉGIES D'INTERVENTION 2003-2004

---

Lors de l'élaboration du Plan d'action régional 2001-2002, le Conseil régional des partenaires du marché du travail choisissait de définir pour la région des orientations triennales, afin de permettre une meilleure continuité dans les interventions et une consolidation des partenariats amorcés.

Ainsi, le présent Plan d'action régional s'inscrit dans la troisième année de ce plan triennal. Cependant, l'environnement politique et partenarial dans lequel il se situe ayant évolué de façon significative, il a fallu en réajuster les stratégies d'intervention afin de tenir compte de cette réalité. On fait ici référence entre autres à la Politique d'éducation des adultes et de formation, continue, à la Stratégie nationale de lutte à la pauvreté, au Rendez-vous national des régions et aux consensus qui en sont issus, à la mise à jour du Plan stratégique régional, à la Stratégie « Vers le plein emploi » du gouvernement du Québec...

La bonne performance du marché du travail régional au cours de la dernière année permet, grâce à la souplesse des orientations mises de l'avant en 2001, d'adapter la planification 2003-2004. Cette dernière s'inscrit dans la continuité des interventions retenues qui visent particulièrement l'intégration en emploi de la main-d'œuvre disponible, le maintien en emploi et la prévention des pertes d'emplois.

#### ORIENTATIONS RÉGIONALES 2001-2004

1. Poursuivre, dans les divers champs d'activité d'Emploi-Québec, le **développement de formules souples et adaptées aux chercheurs et aux chercheuses** d'emploi afin de favoriser leur réintégration au marché du travail, en tenant compte de leurs caractéristiques et de la conjoncture économique actuelle
2. Offrir, par différentes stratégies, un **service de soutien à certaines catégories d'employeurs** (particulièrement celles éprouvant des difficultés de recrutement et de maintien en emploi) en ce qui concerne la **gestion des ressources humaines** : recrutement de personnel, maintien en emploi, organisation du travail et formation de la main-d'œuvre
3. Identifier, **en assurant une veille sectorielle régionale et des sous-régions**, certains secteurs d'activité afin de déterminer les grandes tendances de croissance et décroissance de l'emploi et suggérer aux partenaires et milieux concernés des stratégies d'intervention appropriées
4. **Améliorer les résultats** en diversifiant les moyens d'intervention auprès des clientèles et en améliorant le processus de gestion par résultats
5. **S'associer aux initiatives d'organismes régionaux** et soutenir l'analyse des problématiques qui freinent le développement de l'emploi régional (exode des jeunes, pouvoir d'attraction de la région, etc.)

On retrouve dans les pages qui suivent les stratégies retenues afin d'atteindre chacun de ces objectifs. De plus, à l'annexe A, un tableau synthèse présente les principales pistes d'action qui viennent concrétiser ces stratégies et indiquer les moyens et les partenariats privilégiés par le réseau d'Emploi-Québec, Chaudière-Appalaches, dans ses interventions pour l'année 2003-2004.

## ORIENTATION 1

*Poursuivre, dans les divers champs d'activité d'Emploi-Québec, le développement de formules souples et adaptées aux chercheurs et aux chercheuses d'emploi afin de favoriser leur réintégration au marché du travail, en tenant compte de leurs caractéristiques et de la conjoncture économique actuelle*

- La région compte sur un bassin de main-d'œuvre potentiellement disponible qui comprend, entre autres, des personnes en emploi, des personnes sans soutien public du revenu, des prestataires de l'assistance-emploi, de l'assurance-emploi, etc.
- De ce groupe, plus de 14 000 personnes cherchent activement un emploi.
- La diminution de la population en âge de travailler (les 15-64 ans) se fera sentir dans... à peine cinq ans.
- La participation des femmes au marché du travail se situe bien en deçà de celle des hommes.
- Plus de 31 000 postes seront à combler dans la région d'ici à 2005. Une part relativement importante de ces emplois disponibles (15 000) requiert peu ou pas de formation professionnelle ou technique sauf en cours d'emploi.
- Parmi le bassin de main-d'œuvre potentiellement disponible, certaines personnes sont prêtes à réintégrer le marché du travail assez rapidement, tandis que d'autres en sont indéniablement plus éloignées.

Cette orientation regroupe plus spécifiquement les stratégies mises de l'avant afin d'offrir aux **personnes** des services adaptés à leurs besoins, selon la conjoncture du marché du travail.

## STRATÉGIES D'INTERVENTION

- ① **Positionner les services universels comme outil stratégique des services publics d'emploi** dans la réponse aux besoins du marché du travail local
- ② Assurer le développement, la diffusion et l'utilisation maximale de l'**information locale sur le marché du travail**, afin de favoriser le retour en emploi
- ③ Soutenir l'**intégration durable en emploi des personnes qui éprouvent des difficultés particulières**, notamment celles qui sont plus éloignées du marché du travail
- ④ **Accorder une attention aux besoins des personnes en emploi**, plus particulièrement les personnes qui sont en situation de sous-emploi, en emploi précaire, ou qui reçoivent un faible revenu, afin de soutenir une meilleure utilisation des ressources humaines disponibles sur le marché du travail et favoriser l'appariement, tout en tenant compte de la conjoncture du marché du travail
- ⑤ Contribuer au **rehaussement de la formation de base des adultes** (formation secondaire, générale ou professionnelle), en portant une attention spécifique aux jeunes et aux personnes dans les milieux vivant des difficultés particulières
- ⑥ Contribuer à développer une **offre de formation arrimée aux besoins du marché du travail régional**, à court et à plus long terme
- ⑦ Mettre en œuvre la **stratégie d'Emploi-Québec pour les travailleurs et les travailleuses de 45 ans et plus**, afin notamment de faciliter le maintien ou le retour en emploi de ces personnes
- ⑧ Soutenir, notamment par le groupe de travail du Conseil régional, la **stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine** et la mise en place de moyens d'action appropriés
- ⑨ Soutenir, en collaboration avec les partenaires, le développement et l'utilisation de **voies alternatives d'intégration à l'emploi pour les jeunes**

## ORIENTATION 2

***Offrir, par différentes stratégies, un service de soutien à certaines catégories d'employeurs (particulièrement celles éprouvant des difficultés de recrutement et de maintien en emploi) en ce qui concerne la gestion des ressources humaines : recrutement de personnel, maintien en emploi, organisation du travail et formation de la main-d'œuvre***

- La région compte plus de 17 750 entreprises. Environ 94 % d'entre elles emploient moins de 20 personnes. La majorité de ces entreprises ne possèdent pas de service de ressources humaines.
- Une partie de la main-d'œuvre en emploi possède un faible niveau de scolarité, surtout dans certains secteurs d'activité... ce qui constitue un frein à la croissance des entreprises.
- D'ici à 2005, les employeurs devront recruter plus de 2 000 personnes dans des postes de gestion ou ... « stratégiques ».
- La croissance économique et le vieillissement de la main-d'œuvre contribuent à augmenter les difficultés de recrutement déjà présentes dans certaines entreprises.
- Il est difficile d'attirer et de retenir la main-d'œuvre en région (transport, logement, conciliation travail-famille, etc.).

Cette orientation regroupe plus spécifiquement les stratégies identifiées pour assurer aux **employeurs** une offre de services intégrés en matière de gestion des ressources humaines.

### STRATÉGIES D'INTERVENTION

- ① **Affirmer le rôle d'Emploi-Québec** auprès des employeurs et des partenaires comme acteur principal dans le **domaine de la main-d'œuvre et de l'emploi**
- ② **Développer et diffuser l'information sur le marché du travail s'adressant aux employeurs** afin de faciliter leur adaptation aux nouvelles réalités du marché du travail
- ③ **Augmenter les interventions en entreprise** dans la réalisation de projets en lien avec le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre, en particulier les PME
- ④ **Promouvoir et soutenir les efforts de formation continue des employeurs** auprès de leur main-d'œuvre, plus particulièrement les PME et les entreprises ne possédant pas de services de ressources humaines
- ⑤ **Amener les employeurs à agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines**, à prévoir la gestion à long terme des carrières et le transfert d'expertise
- ⑥ **Mettre en place avec les partenaires concernés des moyens pour pallier aux difficultés de recrutement** identifiées, plus particulièrement dans certains secteurs ou professions, incluant l'exploration des diverses avenues offertes par l'immigration, la mobilité inter et intra régionale
- ⑦ **Assurer une jonction efficace entre les services aux employeurs des CLE, ceux des CLD et ceux du ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche**, afin de développer la complémentarité de leur intervention auprès des employeurs

## ORIENTATION 3

*Identifier, en assurant une veille sectorielle régionale et des sous-régions, certains secteurs d'activité afin de déterminer les grandes tendances de croissance et décroissance de l'emploi et suggérer aux partenaires et milieux concernés des stratégies d'intervention appropriées*

- Chaudière-Appalaches se distingue par une proportion d'emplois supérieure à l'ensemble du Québec dans les secteurs primaire (agriculture, forêt, mines) et secondaire (manufacturier et construction).
- La région est fortement représentée par des secteurs à « forte intensité de main-d'œuvre », notamment la transformation alimentaire, le bois, la fabrication de meubles, de produits métalliques, de vêtements...
- Le vieillissement de la main-d'œuvre en emploi se fait particulièrement ressentir dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la fabrication d'aliments, des mines, de la construction, du transport, de l'enseignement et de la santé et des services sociaux.

Cette orientation regroupe plus spécifiquement les stratégies retenues afin de poursuivre le développement de la **connaissance des secteurs d'activité économique** et prévoir les besoins régionaux en main-d'œuvre.

### STRATÉGIES D'INTERVENTION

- |  |  |
|--|--|
| <p>① <b>Diffuser</b> auprès du personnel des CLE et des partenaires <b>l'information sectorielle</b> utile pour soutenir leurs interventions</p>   | <p>③ <b>Contribuer</b>, en lien avec la mission d'Emploi-Québec, au <b>développement des créneaux d'excellence</b>, tels que définis au Rendez-vous national des régions</p>   |
| <p>② <b>Poursuivre et développer les collaborations et les projets avec les partenaires au sein des diverses tables sectorielles</b>, afin de solutionner les problèmes identifiés dans certains secteurs d'activité</p> | <p>④ <b>Établir des mécanismes d'échange d'information sectorielle avec les régions limitrophes</b> de la Chaudière-Appalaches, afin de connaître les grandes tendances de croissance et de décroissance de l'emploi dans certains secteurs et prévoir les besoins en main-d'œuvre</p> |

## ORIENTATION 4

**Améliorer les résultats en diversifiant les moyens d'intervention auprès des clientèles et en améliorant le processus de gestion par résultats**

- En 2001, Emploi-Québec procédait à son diagnostic organisationnel en vue d'identifier les forces et les limites de l'organisation, et rechercher des solutions afin de dépasser ces limites, dans une perspective d'amélioration du service à la clientèle.
- Les éléments d'orientation découlant de ce diagnostic placent les services universels (salle multiservice, information sur le marché du travail, placement en ligne) au cœur de la prestation de services.
- L'année 2002-2003 a vu se préciser la définition de l'intervention d'Emploi-Québec auprès des employeurs, dans le sens d'une augmentation de sa présence en entreprise, de la complémentarité avec les autres intervenants et de la reconnaissance de son expertise sur les questions reliées à la gestion des ressources humaines.
- À l'instar des autres ministères et organismes gouvernementaux, Emploi-Québec s'est dotée d'une déclaration de services aux citoyens.
- Les stratégies mises de l'avant sous cette orientation veulent donc, d'un côté, raffermir l'efficacité de la gestion par résultats et, d'un autre côté, supporter le virage amorcé dans la prestation de services s'adressant tant aux personnes qu'aux employeurs.

Cette orientation regroupe plus spécifiquement les stratégies reliées à l'organisation de la **prestation de services** et à la **gestion** interne d'Emploi-Québec.

### STRATÉGIES D'INTERVENTION

- |   |  |
|---|--|
| <p>① Porter une <b>attention particulière au processus de gestion des ressources humaines</b> à l'intérieur de l'organisation (plan de relève, climat de travail...)</p> <p>② <b>Mettre en œuvre la nouvelle prestation de services aux personnes</b>, et apporter le support requis aux équipes locales à cet effet</p> <p>③ <b>Consolider et développer la prestation de services intégrés aux employeurs</b></p> <p>④ <b>Arrimer les services aux employeurs des CLE avec les services aux personnes</b>, dans une perspective de favoriser le placement et le recrutement de main-d'œuvre</p> | <p>⑤ Développer et mettre en œuvre un <b>processus d'estimation des besoins du marché du travail</b> afin de mieux cibler les interventions</p> <p>⑥ <b>Améliorer le processus de gestion par résultats</b>, notamment en s'assurant d'un suivi rigoureux du Plan d'action régional et des Programmes d'activités des CLE, afin d'assurer l'atteinte des objectifs visés</p> <p>⑦ <b>Suivre</b> les engagements pris dans la <b>Déclaration de services aux citoyens</b></p> |
|---|--|

## ORIENTATION 5

***S'associer aux initiatives d'organismes régionaux et soutenir l'analyse des problématiques qui freinent le développement de l'emploi régional (exode des jeunes, pouvoir d'attraction de la région, etc.)***

- La concertation constitue pour Emploi-Québec une valeur de base permettant de réaliser sa mission.
- Le Conseil régional des partenaires du marché du travail a un rôle d'orientation et d'influence en ce qui concerne les actions entreprises dans la région. Il définit la problématique du marché du travail régional et identifie les priorités d'action. Le Conseil régional possède également une marge de manœuvre afin d'adapter les mesures et services aux réalités régionales.
- Avant d'être un partenaire d'Emploi-Québec, le Conseil régional des partenaires du marché du travail est un partenaire du développement économique régional, dont le créneau se situe au plan du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. À ce titre, le Conseil régional collabore étroitement avec le Conseil régional de concertation et de développement (CRCD).
- Le Conseil régional des partenaires du marché du travail a également un rôle d'harmonisation du volet main-d'œuvre des différents plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi élaborés par les CLD.

Cette orientation regroupe plus spécifiquement les stratégies mises de l'avant afin de poursuivre et accentuer les actions en **partenariat**.

### STRATÉGIES D'INTERVENTION

- |   |  |
|---|--|
| <p>① <b>Positionner le Conseil régional des partenaires</b> du marché du travail en tant qu'<b>acteur incontournable du développement régional</b></p> <p>② Poursuivre les <b>collaborations avec le Conseil régional de concertation et développement (CRCD)</b> Chaudière-Appalaches</p> <p>③ <b>Supporter les gestionnaires de CLE dans l'exercice de leur rôle auprès des CLD</b> et de leur association au développement du volet emploi des Plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi de leur territoire</p> <p>④ <b>Collaborer</b> avec les partenaires à des projets visant à <b>contrer l'exode des jeunes</b></p> | <p>⑤ <b>Redéfinir et positionner le rôle d'Emploi-Québec au sein des différentes tables</b> auxquelles elle est associée</p> <p>⑥ <b>Poursuivre les collaborations avec la région de la Capitale-Nationale et les autres régions limitrophes</b>, dans le but de soutenir l'intégration au marché du travail des clientèles, dans le contexte du marché du travail interrégional</p> <p>⑦ <b>Expérimenter, avec les partenaires, des moyens</b> afin de recueillir et d'analyser l'information permettant de <b>prévoir les besoins régionaux en main-d'œuvre</b> et favoriser le recrutement</p> <p>⑧ <b>Faire le bilan des orientations</b> du Plan d'action régional en vue de préparer la <b>planification triennale 2004-2007</b></p> |
|---|--|

## SECTION 4

### INDICATEURS ET CIBLES DE RÉSULTATS 2003-2004

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

Au début de chaque année, des cibles de résultats à atteindre sont définies pour l'ensemble du Québec. Par la suite, ces cibles sont distribuées entre les 17 régions administratives du territoire québécois, selon un modèle de répartition établi à partir de différents paramètres visant à anticiper les clientèles à desservir et leurs besoins. Ces cibles de résultats régionales sont par la suite réparties entre les Centres locaux d'emploi de la région, selon les caractéristiques du marché du travail propres à chacun des territoires.

Pour l'année 2003-2004, le modèle de répartition utilisé en 2000-2001, 2001-2002 et 2002-2003 est reconduit, en mettant à jour les données et en tenant compte de la reconfiguration municipale.

Le tableau 1 qui suit présente donc les différents indicateurs de résultats<sup>12</sup> et la cible régionale déterminée pour chacun d'entre eux. Quant au tableau 2 que l'on retrouve à la page suivante, il ventile ces cibles entre les onze Centres locaux d'emploi de la région.

Le suivi rigoureux des résultats au regard de chacun des indicateurs permet tout au long de l'année de s'assurer de l'accessibilité et de l'efficacité des services offerts, et contribue à une meilleure cohérence de l'action des services publics d'emploi à l'échelle du Québec.

**TABLEAU 1**

Indicateurs de résultats	Cibles régionales 2003-2004
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	10 128
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 433 ✓
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	5 526
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assistance-emploi	3 192 ✓
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	3 571
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 328
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	75 %
Nombre de nouvelles ententes de qualification	178
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	16 234
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par des mesures actives	125
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	5 773
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 865
Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 839 ✓
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	49,6 %
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,4 % ✓
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,0 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	52,7 %
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	14 100 000 \$
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 800 000 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7 300 000 \$

<sup>12</sup> Pour l'année 2003-2004, 4 nouveaux indicateurs ont été ajoutés. Ils sont indiqués par un (✓).

TABLEAU 2

## INDICATEURS ET CIBLES DE RÉSULTATS 2003-2004 SELON LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

Indicateurs	L'Islet	Montmagny	St-Lazare	Lévis <sup>9</sup>	Les Chutes-de-la-Chaudière <sup>10</sup>	Ste-Croix	Ste-Marie	St-Joseph	Lac Etchemin	St-Georges	Thetford Mines	Total région
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	680	777	810	1 317	1 405	731	753	520	545	1 317	1 273	10 128
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	96	110	115	187	199	103	106	74	77	186	180	1 433
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	371	424	442	719	766	399	412	283	297	718	695	5 526
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assistance-emploi	213	351	244	581	304	183	183	120	119	363	531	3 192
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	220	294	282	642	434	220	239	115	140	470	515	3 571
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	82	117	86	243	191	90	79	52	57	137	194	1 328
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
Nombre de nouvelles ententes de qualification	12	14	14	23	25	13	13	9	10	23	22	178
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	460	534	829	2 533	3 023	875	1 326	781	356	2 476	3 041	16 234

<sup>9</sup> Ville de Lévis (arrondissement Desjardins).

<sup>10</sup> Ville de Lévis (arrondissements Chaudière-Est et Chaudière-Ouest).

**INDICATEURS ET CIBLES DE RÉSULTATS 2003-2004**

<b>Indicateurs</b>	<b>L'Islet</b>	<b>Montmagny</b>	<b>St-Lazare</b>	<b>Lévis<sup>9</sup></b>	<b>Les Chutes-de-la-Chaudière<sup>10</sup></b>	<b>Ste-Croix</b>	<b>Ste-Marie</b>	<b>St-Joseph</b>	<b>Lac Etchemin</b>	<b>St-Georges</b>	<b>Thetford Mines</b>	<b>Total région</b>
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par des mesures actives	8	10	10	16	17	9	10	6	7	16	16	125
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	387	443	462	751	801	417	429	296	311	750	726	5 773
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	192	220	229	373	397	207	213	147	154	373	360	2 865
Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	123	202	141	335	175	105	106	69	68	209	306	1 839
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	946 110 \$	1 082 880 \$	1 128 000 \$	1 834 410 \$	1 955 670 \$	1 018 020 \$	1 047 630 \$	723 330 \$	758 580 \$	1 833 000 \$	1 772 370 \$	14 100 000 \$
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	456 280 \$	522 240 \$	544 000 \$	884 680 \$	943 160 \$	490 960 \$	505 240 \$	348 840 \$	365 840 \$	884 000 \$	854 760 \$	6 800 000 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	489 830 \$	560 640 \$	584 000 \$	949 730 \$	1 012 510 \$	527 060 \$	542 390 \$	374 490 \$	392 740 \$	949 000 \$	917 610 \$	7 300 000 \$

## SECTION 5

### PLANIFICATION BUDGÉTAIRE 2003-2004

#### 1. Répartition du Fonds de développement du marché du travail

Le budget anticipé du Fonds de développement du marché du travail pour 2003-2004 est de 26 364 900 \$. Cette somme inclut un montant de 1 229 900 \$ pour l'administration des contrats d'intégration au travail (CIT) gérés par Emploi-Québec.

Dans le cadre de la répartition régionale, un montant de 5 687 500 \$ est conservé dans l'enveloppe de la Direction régionale<sup>11</sup>. Une partie de cette somme sera ultérieurement redistribuée aux unités locales, selon les besoins. Le solde, soit 19 447 500 \$, est réparti entre les CLE selon le poids relatif de chaque MRC, tel que déterminé dans le modèle de répartition adopté. Le tableau 3 illustre cette répartition.

TABLEAU 3

#### Répartition budgétaire 2003-2004, région de la Chaudière-Appalaches

<b>Enveloppe Chaudière-Appalaches</b>	26 364 900 \$
<b>Enveloppe services régionalisés</b>	5 687 500 \$
<b>Contrat d'intégration au travail (CIT)</b>	1 229 900 \$
<b>Solde pour répartition locale</b>	19 447 500 \$

<b>CLE</b>	<b>Poids relatif selon le modèle de répartition</b>	<b>Répartition locale</b>
L'Islet	6,71 %	1 305 000 \$
Montmagny	7,68 %	1 493 500 \$
Montmagny/L'Islet	14,39 %	2 798 500 \$
St-Lazare	8,00 %	1 555 800 \$
Lévis (ville de Lévis, arrondissement Desjardins)	13,01 %	2 530 100 \$
Chutes-de-la-Chaudière (ville de Lévis, arrondissements Chaudière-Est et Chaudière-Ouest)	13,87 %	2 697 400 \$
Sainte-Croix	7,22 %	1 404 100 \$
Sainte-Marie/Saint-Joseph	12,56 %	2 442 600 \$
Lac-Etchemin	5,38 %	1 046 200 \$
Saint-Georges	13,00 %	2 528 200 \$
Lac-Etchemin/Saint-Georges	18,38 %	3 574 400 \$
Thetford Mines	12,57 %	2 444 600 \$

#### 2. Planification budgétaire

Le plan d'action régional 2003-2004 se veut le reflet des orientations et des principales stratégies d'intervention retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Il vise ainsi à concrétiser en Chaudière-Appalaches la lutte au chômage et à l'exclusion sociale, à atténuer les difficultés de recrutement auxquelles font face les entreprises, à répondre aux besoins en main-d'œuvre de celles-ci et à contribuer à l'atteinte du plein emploi.

Afin de tenir compte du rôle des employeurs et des partenaires dans l'atteinte des objectifs d'Emploi-Québec, de soutenir les actions d'Emploi-Québec en ce sens et afin également de s'inscrire dans les différentes politiques et stratégies gouvernementales, telles que la formation continue et l'objectif de plein emploi du gouvernement du Québec, la région entend augmenter la part des budgets consacrés aux mesures s'adressant aux employeurs. Ainsi, elle vise à consacrer quelque 13 % du Fonds de développement du marché du travail au chapitre de la mesure de concertation pour l'emploi et de la mesure de formation, volet employeurs.

<sup>11</sup> L'enveloppe régionale inclut une réserve pour des projets de formation régionaux, des projets sectoriels régionaux, des ententes avec les ressources externes, tels les clubs de recherche d'emploi, les entreprises d'entraînement, les centres d'emploi agricole, etc.

# **ANNEXES**

---

## PISTES D'ACTION 2003-2004 EN CHAUDIÈRE-APPALACHES

**ORIENTATION 1 - Poursuivre, dans les divers champs d'activité d'Emploi-Québec, le développement de formules souples et adaptées aux chercheurs et aux chercheuses d'emploi afin de favoriser leur réintégration au marché du travail, en tenant compte de leurs caractéristiques et de la conjoncture économique actuelle**

Stratégies d'intervention	Pistes d'action en Chaudière-Appalaches
1. Positionner les services universels comme outil stratégique des services publics d'emploi dans la réponse aux besoins du marché du travail local	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir les services disponibles dans la salle multiservice, y compris pour les personnes en emploi</li> <li>• Promouvoir les services de placement et d'IMT en ligne auprès de l'ensemble de la clientèle, comme outils d'intégration à l'emploi et d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre</li> <li>• Augmenter l'utilisation du placement en ligne, notamment en invitant systématiquement à s'inscrire les personnes qui se présentent au CLE</li> <li>• Développer les services d'accompagnement spécialisé auprès des usagers et usagères de la salle multiservice</li> </ul>
2. Assurer le développement, la diffusion et l'utilisation maximale de l'information locale sur le marché du travail, afin de favoriser le retour en emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les besoins en termes d'information sur le marché du travail utile pour mieux intervenir auprès des personnes</li> <li>• Intégrer davantage l'information sur le marché du travail à la prestation de services aux personnes</li> <li>• Convenir et mettre en oeuvre des mécanismes ciblés pour augmenter l'échange systématique de l'information sur le marché du travail, dans le CLE et avec les partenaires, et s'assurer que cette IMT soit comprise et réinvestie dans l'intervention</li> <li>• Développer et organiser la connaissance des bassins de main-d'oeuvre potentiellement disponible (sans emploi, en emploi, avec ou sans soutien public du revenu) afin de soutenir un meilleur équilibre du marché du travail</li> <li>• Rendre disponible pour les clientèles un inventaire des entreprises de la région (Liste d'industries et commerces - LIC), et s'assurer de sa mise à jour en partenariat</li> <li>• Clarifier et positionner le rôle des répondants locaux en information sur le marché du travail</li> </ul>
3. Soutenir l'intégration durable en emploi des personnes qui éprouvent des difficultés particulières, notamment celles qui sont plus éloignées du marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir et explorer avec les partenaires, notamment les ressources externes, des avenues afin d'offrir un accompagnement et un suivi adéquats pour favoriser le retour et le maintien en emploi de certaines clientèles</li> <li>• Assurer, avec le réseau de la Sécurité du revenu et Développement des ressources humaines Canada, un continuum de services, notamment un accompagnement soutenu auprès de la clientèle plus éloignée du marché du travail</li> <li>• Intervenir rapidement auprès des prestataires et des nouveaux demandeurs de l'assistance-emploi, en visant le retour en emploi et en mettant notamment l'emphase sur les activités d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre</li> <li>• Appuyer des initiatives permettant aux employeurs d'accueillir et de maintenir en emploi des personnes éprouvant des difficultés particulières</li> <li>• Soutenir la formation de base, incluant l'alphabétisation, des personnes peu scolarisées afin de faciliter leur intégration en emploi</li> <li>• Assurer l'accessibilité à l'ensemble des services pour les personnes handicapées et développer les partenariats</li> </ul>
4. Accorder une attention aux besoins des personnes en emploi, plus particulièrement les personnes qui sont en situation de sous-emploi, en emploi précaire, ou qui reçoivent un faible revenu, afin de soutenir une meilleure utilisation des ressources humaines disponibles sur le marché du travail et	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliser l'information sur le marché du travail afin de répondre aux besoins des personnes en emploi</li> <li>• Évaluer les besoins des personnes en emploi qui s'adressent Emploi-Québec, en lien avec les besoins du marché du travail</li> <li>• Favoriser le rehaussement des compétences de la main-d'oeuvre en emploi, notamment par l'entremise de la formation à temps partiel et du Programme d'apprentissage en milieu de travail</li> </ul>

Stratégies d'intervention	Pistes d'action en Chaudière-Appalaches
favoriser l'appariement, tout en tenant compte de la conjoncture du marché du travail	
5. Contribuer au rehaussement de la formation de base des adultes (formation secondaire, générale ou professionnelle), en portant une attention spécifique aux jeunes et aux personnes dans les milieux vivant des difficultés particulières	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire la promotion de l'importance de la formation de base</li> <li>• Augmenter les références en formation de base</li> <li>• Prendre entente avec les partenaires pour adapter l'offre de services en fonction des problèmes rencontrés, en tenant compte des particularités du milieu</li> <li>• Utiliser la mesure de formation afin de développer une main-d'oeuvre qualifiée, en mettant l'accent, lorsque possible, sur une formation qualifiante menant à une reconnaissance officielle</li> <li>• Développer la formation d'appoint, de l'encadrement, le recours aux stages, pour favoriser le maintien dans la mesure de formation</li> </ul>
6. Contribuer à développer une offre de formation arrimée aux besoins du marché du travail régional, à court et à plus long terme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre l'analyse des besoins du marché du travail, la réinvestir localement et régionalement afin d'améliorer le processus d'estimation des besoins de formation de la main-d'oeuvre, sans emploi et en emploi</li> <li>• Poursuivre et améliorer les mécanismes de collaboration avec le ministère de l'Éducation et le réseau des institutions scolaires</li> <li>• Effectuer des achats de formation, qualifiante lorsque possible, notamment des formations de courte durée, afin de répondre à des besoins pressants de formation de la main-d'oeuvre, en particulier en lien avec les investissements dans la région</li> </ul>
7. Mettre en oeuvre la stratégie d'Emploi-Québec pour les travailleurs et les travailleuses de 45 ans et plus, afin notamment de faciliter le maintien ou le retour en emploi de ces personnes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer la connaissance du phénomène de vieillissement de la main-d'oeuvre et des réalités des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, afin de sensibiliser les partenaires concernés</li> <li>• Développer les moyens afin de permettre à l'ensemble du réseau de s'approprier cette connaissance pour mieux adapter les interventions</li> <li>• Porter une attention particulière aux besoins de cette catégorie de travailleurs et travailleuses, afin de favoriser leur retour ou leur maintien en emploi</li> <li>• Assurer le suivi des projets pilotes pour les travailleurs et travailleuses âgés, en analyser les résultats et définir les suites à donner</li> </ul>
8. Soutenir, notamment par le groupe de travail du Conseil régional, la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'oeuvre féminine et la mise en place de moyens d'action appropriés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre la sensibilisation de l'ensemble du personnel des CLE aux caractéristiques propres aux femmes sur le marché du travail, en vue d'adapter les interventions</li> <li>• Favoriser la diversification des choix professionnels des femmes dans les métiers offrant de bonnes perspectives d'emploi</li> <li>• Soutenir les actions en vue d'intéresser les femmes qui ne sont pas sur le marché du travail à intégrer un emploi</li> </ul>
9. Soutenir, en collaboration avec les partenaires, le développement et l'utilisation de voies alternatives d'intégration à l'emploi pour les jeunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer les partenariats afin d'adapter l'offre de services, dans le but d'offrir aux jeunes de 16-24 ans des services personnalisés et une continuité dans ces services</li> <li>• Soutenir la mise en place de services intégrés pour les jeunes, dans les suites du projet Solidarité jeunesse</li> <li>• Favoriser la qualification des jeunes en vue de leur intégration et leur maintien sur le marché du travail, notamment en utilisant la mesure de formation et le Programme d'apprentissage en milieu de travail</li> <li>• Poursuivre l'ouverture de l'admissibilité à la mesure de formation pour les jeunes, sans nécessairement exiger qu'ils aient un objectif professionnel précis</li> <li>• Poursuivre avec les partenaires le développement et la réalisation de projets afin d'offrir des services adéquats aux jeunes mères responsables de famille monoparentale</li> <li>• Sensibiliser les employeurs à l'importance pour les jeunes de terminer une formation qualifiante (diplôme) avant d'intégrer le marché du travail.</li> </ul>

**ORIENTATION 2 - Offrir, par différentes stratégies, un service de soutien à certaines catégories d'employeurs (particulièrement celles éprouvant des difficultés de recrutement et de maintien en emploi) en ce qui concerne la gestion des ressources humaines : recrutement de personnel, maintien en emploi, organisation du travail et formation de la main-d'oeuvre**

Stratégies d'intervention	Pistes d'action en Chaudière-Appalaches
1. Affirmer le rôle d'Emploi-Québec auprès des employeurs et des partenaires comme acteur principal dans le domaine de la main-d'oeuvre et de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmenter la visibilité des services aux employeurs d'Emploi-Québec</li> <li>• Initier des projets et des événements permettant de réaffirmer et mieux faire reconnaître le leadership d'Emploi-Québec en matière de main-d'oeuvre et d'emploi</li> </ul>
2. Développer et diffuser l'information sur le marché du travail s'adressant aux employeurs afin de faciliter leur adaptation aux nouvelles réalités du marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les besoins en termes d'information sur le marché du travail utile pour mieux intervenir auprès des employeurs</li> <li>• Convenir et mettre en oeuvre des mécanismes ciblés pour augmenter l'échange systématique de l'information sur le marché du travail concernant les employeurs</li> <li>• Réinvestir dans les interventions l'information recueillie par l'entremise notamment de l'exercice des perspectives professionnelles, du recensement des entreprises du territoire (LIC), etc.</li> <li>• Analyser et diffuser les données du placement en ligne</li> </ul>
3. Augmenter les interventions en entreprise dans la réalisation de projets en lien avec le développement de l'emploi et de la main-d'oeuvre, en particulier les PME	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établir localement un plan de démarchage (intervention) auprès des employeurs qui sont susceptibles d'embaucher ou qui risquent de licencier des employés et employées</li> <li>• Augmenter le nombre d'entreprises aidées en lien avec les difficultés de recrutement</li> </ul>
4. Promouvoir et soutenir les efforts de formation continue des employeurs auprès de leur main-d'oeuvre, plus particulièrement les PME et les entreprises ne possédant pas de services de ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir chez les employeurs une démarche d'intéressement à la formation continue de leur main-d'oeuvre, notamment en leur en faisant valoir les avantages et les outils de support disponibles à cette fin, comme la Loi sur le développement de la formation de la main-d'oeuvre (Loi du 1 %), le Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, le Programme d'apprentissage en milieu de travail, la formation à temps partiel...</li> <li>• Favoriser le regroupement d'employeurs d'un même secteur ou d'un même territoire, aux fins de formation</li> <li>• Expérimenter et évaluer, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, des moyens novateurs pour offrir de la formation à temps partiel (ex. : apprentissage virtuel...)</li> <li>• Soutenir le Conseil régional des partenaires du marché du travail dans son association au réexamen des orientations et de la gestion du Fonds national de formation de la main-d'oeuvre</li> <li>• Assurer la mise en oeuvre de la formation à l'intention des opérateurs d'usines de traitement de l'eau potable, en collaboration avec le ministère de l'Environnement et les municipalités</li> </ul>
5. Amener les employeurs à agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines, à prévoir la gestion à long terme des carrières et le transfert d'expertise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les catégories d'emplois et les secteurs d'activité plus particulièrement touchés par les problèmes de relève</li> <li>• Réaliser des interventions pour sensibiliser les employeurs aux conséquences du vieillissement de la main-d'oeuvre afin d'initier des projets pour en contrer les impacts négatifs</li> <li>• Sensibiliser les employeurs à l'importance de conserver leur main-d'oeuvre plus âgée, et explorer avec eux des moyens en ce sens, entre autres par des aménagements au temps de travail, de la formation adaptée...</li> <li>• Sensibiliser les employeurs aux risques d'embaucher des jeunes sans diplôme, dans une perspective de maintien en emploi.</li> </ul>
6. Mettre en place avec les partenaires concernés des moyens pour pallier aux difficultés de recrutement identifiées, plus particulièrement dans	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer et soutenir dans les CLE la fonction d'appariement</li> <li>• Identifier et mettre en oeuvre localement des moyens appropriés pour pallier aux difficultés de recrutement, selon les spécificités de chaque territoire</li> </ul>

Stratégies d'intervention	Pistes d'action en Chaudière-Appalaches
certains secteurs ou professions, incluant l'exploration des diverses avenues offertes par l'immigration, la mobilité inter et intrarégionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les employeurs dans le recrutement de leur main-d'oeuvre, entre autres par l'utilisation du service de placement en ligne et en les incitant à y inscrire leurs emplois plus qualifiés</li> <li>• Sensibiliser et soutenir les employeurs afin de favoriser l'embauche et le maintien en emploi de personnes plus éloignées du marché du travail et de main-d'oeuvre féminine, particulièrement dans les secteurs non traditionnels et comme moyen de pallier à leurs difficultés de recrutement</li> <li>• Accentuer la sensibilisation des employeurs quant à l'importance d'améliorer la qualité des emplois, entre autres par une bonne gestion des ressources humaines</li> <li>• Collaborer avec les partenaires aux initiatives locales et régionales ayant pour objectif de solutionner les difficultés de recrutement, entre autres par la diffusion large, notamment auprès des jeunes, des perspectives d'emploi dans la région ou dans les régions limitrophes</li> </ul>
7. Assurer une jonction efficace entre les services aux employeurs des CLE, ceux des CLD et ceux du ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche, afin de développer la complémentarité de leur intervention auprès des employeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenir des modes de partenariat entre les CLE et les CLD</li> <li>• Poursuivre la mise en œuvre de l'entente avec le ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche (Entente MIC/Emploi-Québec)</li> </ul>

**ORIENTATION 3 - Identifier, en assurant une veille sectorielle régionale et des sous-régions, certains secteurs d'activité afin de déterminer les grandes tendances de croissance et décroissance de l'emploi et suggérer aux partenaires et milieux concernés des stratégies d'intervention appropriées.**

Stratégies d'intervention	Pistes d'action en Chaudière-Appalaches
1. Diffuser auprès du personnel des CLE et des partenaires l'information sectorielle utile pour soutenir leurs interventions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finaliser le modèle de priorisation sectorielle afin de mieux cibler les interventions auprès des employeurs</li> <li>• Définir les objets prioritaires en terme de connaissance sectorielle</li> <li>• Diffuser et réinvestir l'information sectorielle disponible (ex. : étude sur les organismes communautaires et de l'économie sociale...)</li> <li>• Faire connaître les outils et collaborer aux initiatives des comités sectoriels dans des secteurs significatifs pour la région, plus particulièrement les comités oeuvrant dans les secteurs de l'agriculture, de la forêt, du bois de sciage, des produits métalliques, du plastique, du meuble et du textile</li> <li>• Documenter la connaissance et agir en matière de difficultés de recrutement et de rétention en emploi de la main-d'oeuvre qualifiée dans la région</li> <li>• Analyser les prévisions de développement de l'utilisation des technologies de l'information et des communications, en informer le réseau et définir un mode d'intervention</li> </ul>
2. Poursuivre et développer les collaborations et les projets avec les partenaires au sein des diverses tables sectorielles, afin de solutionner les problèmes identifiés dans certains secteurs d'activité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre la collaboration à la Table régionale d'économie sociale de la Chaudière-Appalaches, au Comité de planification de main-d'oeuvre en soins infirmiers, aux Tables de concertation en formation agricole, à la Table agroalimentaire (TACA), ainsi qu'aux diverses tables sectorielles locales (Table de concertation du secteur du métal Bellechasse-Etchemins...)</li> <li>• Maintenir la participation d'Emploi-Québec dans le cadre des services d'emploi agricole et la formation de courte durée en agriculture</li> </ul>
3. Contribuer, en lien avec la mission d'Emploi-Québec, au développement des créneaux d'excellence, tels que définis au Rendez-vous national des régions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivre l'évolution du choix des créneaux d'excellence pour la région et la signature des ententes</li> <li>• Définir la contribution d'Emploi-Québec</li> </ul>
4. Établir des mécanismes d'échange d'information sectorielle avec les régions limitrophes de la Chaudière-Appalaches, afin de connaître les grandes tendances de croissance et de décroissance de l'emploi dans certains secteurs et prévoir les besoins en main-d'oeuvre	

**ORIENTATION 4 - Améliorer les résultats en diversifiant les moyens d'intervention auprès des clientèles et en améliorant le processus de gestion par résultats**

Stratégies d'intervention	Pistes d'action en Chaudière-Appalaches
1. Porter une attention particulière au processus de gestion des ressources humaines à l'intérieur de l'organisation (plan de relève, climat de travail...)	
2. Mettre en œuvre la nouvelle prestation de services aux personnes, et apporter le support requis aux équipes locales à cet effet	
3. Consolider et développer la prestation de services intégrés aux employeurs	
4. Arrimer les services aux employeurs des CLE avec les services aux personnes, dans une perspective de favoriser le placement et le recrutement de main-d'œuvre	
5. Développer et mettre en œuvre un processus d'estimation des besoins du marché du travail afin de mieux cibler les interventions	
6. Améliorer le processus de gestion par résultats, notamment en s'assurant d'un suivi rigoureux du Plan d'action régional et des Programmes des activités des CLE, afin d'assurer l'atteinte des objectifs visés	
7. Suivre les engagements pris dans la Déclaration de services aux citoyens	

**ORIENTATION 5 - S'associer aux initiatives d'organismes régionaux et soutenir l'analyse des problématiques qui freinent le développement de l'emploi régional (exode des jeunes, pouvoir d'attraction de la région, etc.)**

Stratégies d'intervention	Pistes d'action en Chaudière-Appalaches
1. Positionner le Conseil régional des partenaires du marché du travail en tant qu'acteur incontournable du développement régional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer une visibilité du Conseil régional lors d'événements publics</li> <li>• Diffuser largement le Plan d'action régional 2003-2004</li> </ul>
2. Poursuivre les collaborations avec le Conseil régional de concertation et développement (CRCD) Chaudière-Appalaches	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer aux rencontres du conseil d'administration et aux assemblées générales du CRCD</li> <li>• Participer aux comités et tables du CRCD, selon leur pertinence avec la mission d'Emploi-Québec (Table de développement social et de lutte à la pauvreté, Comité sur les milieux en restructuration, Comité consultatif du fonds de diversification économique régionale, Comité régional sur le commerce et les affaires électroniques, Table forêt, Table régionale d'économie sociale...)</li> </ul>
3. Supporter les gestionnaires de CLE dans l'exercice de leur rôle auprès des CLD et de leur association au développement du volet emploi des Plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi de leur territoire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre la présentation du Plan d'action régional et des Programmes d'activités des CLE aux conseils d'administration des CLD</li> <li>• Collaborer avec les CLD au développement du volet « économie sociale » ainsi qu'à d'autres initiatives touchant le développement local</li> </ul>
4. Collaborer avec les partenaires à des projets visant à contrer l'exode des jeunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire connaître aux jeunes, notamment dans les milieux scolaires, les possibilités d'emploi dans la région et les exigences qui y sont reliées</li> <li>• Collaborer à des projets tels que Place aux jeunes</li> </ul>
5. Redéfinir et positionner le rôle d'Emploi-Québec au sein des différentes tables auxquelles elle est associée	
6. Poursuivre les collaborations avec la région de la Capitale-Nationale et les autres régions limitrophes, dans le but de soutenir l'intégration au marché du travail des clientèles, dans le contexte du marché du travail interrégional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Échanger l'information sur les différents projets mis de l'avant pour favoriser l'intégration des clientèles au marché du travail, incluant la mobilité interrégionale</li> <li>• Diffuser les perspectives d'emploi dans la région et dans les régions limitrophes</li> <li>• Poursuivre les collaborations au sein de la Table interrégionale Emploi-Québec/Capitale-Nationale-Chaudière-Appalaches</li> </ul>
7. Expérimenter, avec les partenaires, des moyens afin de recueillir et d'analyser l'information permettant de prévoir les besoins régionaux en main-d'œuvre et favoriser le recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir et mettre en œuvre avec les partenaires, au premier chef le Conseil régional des partenaires du marché du travail, les moyens les plus appropriés, incluant au besoin la formation d'équipes tactiques, pour pallier aux difficultés de recrutement</li> </ul>
8. Faire le bilan des orientations du Plan d'action régional en vue de préparer la planification triennale 2004-2007	

## ORIENTATIONS NATIONALES 2001-2004 D'EMPLOI-QUÉBEC

---

En continuité avec les orientations nationales triennales adoptées pour 2001-2004, l'action d'Emploi-Québec pour 2003-2004 sera guidée par les quatre orientations suivantes, telles qu'entérinées par la Commission des partenaires du marché du travail, le 12 décembre 2002.

### ❑ Assurer une insertion maximale en emploi des personnes en situation de chômage

Cette orientation vise à apporter une solution au fait qu'un nombre encore élevé de chômeurs coexiste avec un nombre important de postes vacants et des difficultés pour les entreprises à combler ces postes. Axes d'intervention : 1) Maximiser la contribution de l'information sur le marché du travail et du service de placement à l'insertion des chômeurs dans les postes vacants et 2) Intervenir rapidement auprès des personnes qui risquent de voir leur chômage se prolonger afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande main-d'œuvre.

### ❑ Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail

Cette orientation vise à s'attaquer au problème du chômage et du sous-emploi de longue durée, qui conduit souvent à l'exclusion sociale et professionnelle, à la dépendance à l'assistance-emploi et à la pauvreté. Axe d'intervention : Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés au plan de l'emploi. Ces groupes défavorisés au plan de l'emploi sont les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés de 45 ans ou plus, les personnes immigrantes nouvellement arrivées et les minorités visibles, les personnes handicapées de même que les personnes judiciairisées. Les membres sous-scolarisés de ces groupes sont particulièrement menacés de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion sociale et professionnelle.

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

Cette orientation vise à garantir aux entreprises une main-d'œuvre compétente, une condition essentielle pour assurer leur compétitivité et leur capacité de créer des emplois; elle vise également à renforcer la capacité des entreprises à faire face aux changements de leur environnement, notamment aux changements technologiques et démographiques, et à les aider à retenir et à développer leur main-d'œuvre. Axes d'intervention : 1) Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre et en mettant en place, tant au niveau national que régional, un mécanisme de veille des besoins de main-d'œuvre, et 2) Renforcer la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, augmenter leur taux de survie, maintenir les emplois et soutenir la création d'emplois.

### ❑ Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyennes et aux citoyens

Cette orientation vise à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec et à répondre du mieux possible et au meilleur coût aux besoins de la population en mettant en œuvre une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat. Axes d'intervention : 1) Former le personnel; 2) Développer l'information de gestion et les indicateurs de résultats et de performance; 3) Accroître l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant au niveau stratégique qu'opérationnel; 4) Renforcer le partenariat; 5) Réaliser des évaluations des mesures et des services d'Emploi-Québec. 6) Soutenir la planification régionale et locale; 7) Améliorer la planification, la gestion et le contrôle budgétaires.

**Conseil régional des partenaires  
du marché du travail  
Région de la Chaudière-Appalaches**

**MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE**

CÔTÉ, Michel  
CLSC CHSLD de la MRC de Montmagny  
(CSN)

QUIRION, Louise  
Centre hospitalier l'Assomption (CSN)

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

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

GODBOUT, Yves  
Président du syndicat  
Agrinove, coopérative agro-alimentaire (CSD)

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

**MEMBRES REPRÉSENTANT LES EMPLOYEURS**

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

BUSQUE, Patrick  
Chef des ressources humaines  
Groupe Procycle inc.

GAGNON, Daniel  
Président-directeur général  
Carsona

MAILHOT, Stéphane  
Directeur des ressources humaines  
Garaga

NADEAU, France  
CLD de Lotbinière

LATULIPPE, Lise

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

BÉGIN, Claire  
Vice-présidente du Conseil régional  
Enseignante  
École secondaire Les Etchemins  
(CSQ)

LALIBERTÉ, Normand  
Directeur des services de la formation  
professionnelle et de l'éducation des adultes  
Commission scolaire de l'Amiante

TURCOTTE, Denise  
Directrice générale  
Carrefour Jeunesse-Emploi de Desjardins

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

LAFLEUR, Nicole  
Directrice générale  
Cégep de Lévis-Lauzon

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

**MEMBRES OBSERVATEURS**

PARÉ, Serge  
Sous-ministre adjoint  
Ministère des Régions

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

GIGUÈRE, Paul  
Directeur régional  
Ministère des Finances, de l'Économie et de la  
Recherche

**Coordonnées de la Direction régionale  
et des Centres locaux d'emploi (CLE)  
en Chaudière-Appalaches**

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

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

Directeur E-Q : Robert Handfield

**Centre local d'emploi de Lac-Etchemin**

274-B, 3<sup>e</sup> Avenue, suite 1  
Lac Etchemin (Québec) G0R 1S0  
Tél. : (418) 625-6801 ou 1 866 825 2640  
Télééc. : (418) 625-5410

Directrice E-Q : Jacynthe Veilleux

**Centre local d'emploi de L'Islet**

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

Directrice E-Q : Guylaine Bilodeau

**Centre local d'emploi de Lévis**

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

Directrice E-Q : Claire Moissan

**Centre local d'emploi de Montmagny**

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

Directrice E-Q : Guylaine Bilodeau

**Centre local d'emploi de Sainte-Croix**

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

Directeur E-Q : Robert Handfield

**Centre local d'emploi de Sainte-Marie**

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

Directeur E-Q : Bernard Marquis

**Centre local d'emploi de Saint-Georges**

11500, 1<sup>re</sup> Avenue Est  
Saint-Georges (Québec) G5Y 2C3  
Tél. : (418) 228-9711 ou 1 800 463-3024  
Télééc. : (418) 228-5554

Directrice E-Q : Jacynthe Veilleux

**Centre local d'emploi de Saint-Joseph**

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

Directeur E-Q : Bernard Marquis

**Centre local d'emploi de Saint-Lazare**

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

Directrice E-Q : Claire Moissan

**Centre local d'emploi de Thetford Mines**

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

Directeur E-Q : Roger Malenfant

**Direction régionale d'Emploi-Québec**

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

Directrice : Denise Pelletier

**Direction de la planification et du partenariat**

Directrice : Andrée Morin

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

Directeur par intérim : Denis Papillon

