

**Le Plan d'action régional
2004-2007 – Année 1
d'Emploi-Québec Laval**

**LE PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2004-2007 –
ANNÉE 1**

D'EMPLOI-QUÉBEC LAVAL

**Adopté par le Conseil régional des partenaires
du marché du travail de Laval**

Le jeudi 29 janvier 2004

Révisé le 3 juin 2004

Coordination : Les membres du Comité du plan d'action régional du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval :
Monique Sauvé, présidente
Mireille Ménard, 1^{re} vice-présidente
Robert Lacroix
Line Paquette, 2^e vice-présidente
Michel Cournoyer, secrétaire et directeur régional

Production : Emploi-Québec Laval

Réalisation : Direction du partenariat et des opérations régionales

Collaboration : Secteur Ouest : CLE de Chomedey–Sainte-Dorothée et CLE de Sainte-Rose
Secteur Est : CLE de Laval-des-Rapides et CLE de Saint-Vincent-de-Paul
Direction des services aux entreprises

N.B. Afin d'alléger la lecture de ce document, la forme masculine englobe le féminin.

TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (CRPMT) DE LAVAL ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL D'EMPLOI-QUÉBEC LAVAL.....	5
1. PRÉSENTATION D'EMPLOI-QUÉBEC LAVAL	7
2. LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE LAVAL EN 2004-2007	9
Les caractéristiques socio-économiques et démographiques de la région.....	9
L'évolution du marché du travail	10
Des entreprises qui ont des besoins importants en main-d'oeuvre.....	11
La dimension métropolitaine.....	13
Favoriser un meilleur arrimage entre les besoins des entreprises et la main-d'œuvre disponible	14
3. NOS OBJECTIFS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI EN 2004-2005	17
Les grands objectifs d'Emploi-Québec	17
Tableau 1 - Aider le plus grand nombre possible de Lavallois à trouver un emploi.....	21
Tableau 2 - Soutenir les entreprises qui ont des besoins en main-d'oeuvre	24
Tableau 3 - Améliorer nos résultats grâce à une meilleure information sur le marché du travail	25
Tableau 4 - Renforcer nos interventions sur le marché du travail en misant sur le travail en partenariat	26
Tableau 5 - Améliorer les services aux citoyens et la gestion par résultats.....	28
4. NOS RESSOURCES FINANCIÈRES POUR 2004-2005	31
Le budget initial d'Emploi-Québec Laval pour 2004-2005	31
L'investissement budgétaire pour les mesures et les services	31
L'investissement budgétaire par unité administrative	33
ANNEXES	35
ANNEXE 1 - Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval au 1 ^{er} janvier 2004.....	35
ANNEXE 2 - Les organismes consultés pour la planification 2004-2007.....	36
ANNEXE 3 - Les points de services d'Emploi-Québec à Laval	37
ANNEXE 4 - Les mesures et services d'Emploi-Québec Laval.....	38
ANNEXE 5 - Les secteurs d'activité économique repérés pour des fins d'intervention auprès des entreprises à Laval	40
ANNEXE 6 - L'évolution des cibles de résultats pour la région	41
ANNEXE 7 - Le modèle de répartition des frais d'aide à l'emploi par secteur	42
ANNEXE 8 - La répartition des cibles de résultats 2004-2005 par secteur et par unité administrative.....	43
NOTES DE DOCUMENT	45

Mot de la présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de Laval et du directeur régional d'Emploi-Québec Laval

Nous sommes heureux de vous présenter le *Plan d'action régional 2004-2007 d'Emploi-Québec Laval*¹.

Le CRPMT a pris la décision d'inscrire le plan d'action dans une perspective triennale, couvrant la période 2004-2007. Ainsi, plusieurs des objectifs retenus dans le plan d'action commandent une action à plus long terme : par contre, les cibles de résultats inscrites dans ce plan et les actions envisagées portent sur l'année 2004-2005.

Le plan d'action est ancré dans la réalité régionale : il tient compte notamment de la situation sur le marché du travail de la région, des défis d'ordre organisationnel pour Emploi-Québec Laval, des priorités du Conseil régional des partenaires du marché du travail établies lors d'une réunion spéciale en avril 2003 et des résultats des consultations réalisées, à la demande du Conseil, auprès du personnel d'Emploi-Québec Laval, de ses partenaires de services, mais également d'autres partenaires gouvernementaux ou de développement économique de la région. Les consultations auprès de ces dernières instances visaient à nous aider à repérer des dossiers sur lesquels il serait avantageux de travailler en partenariat pour améliorer la situation sur le marché du travail. Nous remercions chaleureusement toutes les personnes et tous les organismes qui ont participé aux consultations (voir la liste à l'annexe 2). Nous leur sommes gré de l'intérêt qu'ils portent à l'amélioration de la situation de la région et de leur volonté de travailler en partenariat.

Le Conseil régional est d'avis que les actions envisagées dans le présent plan d'action régional (PAR) permettront à Emploi-Québec Laval d'améliorer l'efficacité de ses interventions et d'aider un plus grand nombre de personnes à trouver un emploi. Il craint par ailleurs que les cibles de retours en emploi et de taux d'emploi pour 2004-2005 n'aient été fixées à un niveau trop élevé pour les raisons suivantes :

- la cible de retours en emploi est en hausse de 11,4 % et celle du taux d'emploi, en hausse de 5 points de pourcentage par rapport aux cibles 2003-2004. Or, l'examen des résultats à la fin de décembre 2003 permet d'entrevoir qu'Emploi-Québec Laval ne sera vraisemblablement pas en mesure d'atteindre les cibles de retours en emploi et de taux d'emploi prévues dans le plan d'action régional pour 2003-2004;
- Le budget d'intervention d'Emploi-Québec Laval n'était pas connu au moment de l'adoption du PAR mais rien n'indique qu'il sera en croissance pour soutenir la hausse des cibles;
- Emploi-Québec Laval devra vraisemblablement composer avec une diminution de son budget de fonctionnement en 2004-2005. Le Comité de gestion a déterminé et a commencé à mettre en œuvre plusieurs actions concrètes pour améliorer l'efficacité de la structure organisationnelle et réduire l'essoufflement des employés. Le Conseil craint que la détermination de cibles trop élevées puisse avoir un effet démobilisateur sur le personnel. Le Conseil s'interroge également sur les décisions à venir du gouvernement en regard du dossier de la modernisation;
- Le présent plan d'action régional est fondé sur un scénario optimiste de création d'emplois à l'horizon 2007. Les cibles de retours en emploi seront d'autant plus difficiles à atteindre que la croissance de l'emploi sera inférieure au taux prévu.

Pour toutes ces raisons, le Conseil a convenu d'adopter le plan d'action 2004-2007 tel qu'il est présenté, mais également de donner son appui à la Direction régionale d'Emploi-Québec Laval dans sa demande de révision à la baisse des cibles de résultats de retours en emploi et de taux d'emploi pour 2004-2005 auprès des autorités compétentes d'Emploi-Québec.

Le Conseil souhaite, en terminant, remercier l'équipe de gestion et le personnel d'Emploi-Québec Laval et à les assurer de son appui dans la mise en œuvre de ce plan d'action en 2004-2005.

Laval, le 29 janvier 2004

Monique Sauvé

PRÉSIDENTE DU CONSEIL RÉGIONAL DES
PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE
LAVAL

Michel Cournoyer

DIRECTEUR RÉGIONAL D'EMPLOI-QUÉBEC LAVAL
ET SECRÉTAIRE DU CONSEIL

1. Présentation d'Emploi-Québec Laval

Emploi-Québec Laval existe depuis 1998; elle est responsable d'offrir les services publics d'emploi sur l'ensemble du territoire lavallois par l'entremise de quatre centres locaux d'emploi (CLE), deux dans le secteur Est et deux autres dans le secteur Ouest, d'une direction des services aux entreprises et d'une direction régionale (voir l'annexe 3). Elle offre également des services en ligne lui permettant d'élargir passablement son bassin de clientèles.

La mission première d'Emploi-Québec est de favoriser l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail, afin de répondre aux besoins des employeurs qui cherchent du personnel et aux besoins des personnes qui cherchent un emploi.

À cette fin, elle offre des services universels de base à toute la population lavalloise incluant les services Placement en ligne et IMT (information sur le marché du travail) en ligne, ainsi que l'accès aux salles multiservices des centres locaux d'emploi, où les personnes peuvent obtenir une aide conseil et technique pour leur recherche d'emploi. Le service Placement en ligne, mis en place en 2001, gagne en popularité avec plus de 16 000 postes affichés en 2002-2003 pour la seule région de Laval. À ces services s'ajoutent la production et la diffusion d'études et autres documents visant à faire connaître le marché du travail de la région ou à aider les personnes qui ont à faire un choix de carrière à mieux connaître les perspectives d'emplois par profession ou par métier sur un horizon de cinq ans.

De plus, Emploi-Québec Laval gère un budget d'intervention de près de 22 M\$ en 2004-2005 pour offrir des mesures et services plus spécialisés à près de 9 000 nouveaux participants et d'une centaine d'entreprises. Les clientèles visées sont principalement des personnes à risque de chômage prolongé et les mesures et services en question visent à leur permettre d'apprendre des techniques de recherche d'emploi, de développer leur employabilité, leurs qualités personnelles ou encore d'acquérir d'autres compétences essentielles pour occuper un emploi. Les clientèles visées comprennent également des entreprises qui ont des difficultés particulières reliées à la gestion des ressources humaines et qui menacent les emplois ou la création d'emplois (l'annexe 4 présente les mesures et les services offerts).

Notre organisation est centrée sur l'emploi et vise à aider les personnes à retourner sur le marché du travail leur permettant ainsi d'améliorer leur situation personnelle et celle de la communauté lavalloise. Pour ce faire, elle met également en œuvre les stratégies d'intervention adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail à l'égard de la main-d'œuvre féminine, des personnes handicapées et des travailleurs de 45 ans et plus. Ces stratégies reposent toutes sur une reconnaissance des problèmes propres à ces clientèles, sur la sensibilisation et la formation du personnel, sur la sensibilisation dans les milieux de travail, sur l'adaptation de l'offre de service et sur le recours à des organismes spécialisés pour aider ces personnes à intégrer ou à réintégrer le marché du travail. Afin de mieux répondre aux besoins des adultes judiciairisés, Emploi-Québec a convenu une entente avec le ministère de la Sécurité publique du Québec pour la mise en place d'une prestation de services en établissement de détention de compétence québécoise, le développement de projets et la consolidation des interventions pour la clientèle correctionnelle en milieu ouvert. En ce qui touche le groupe des jeunes, Emploi-Québec collabore à la mise en œuvre du *Plan d'action jeunesse 2002-2005*^{II} du gouvernement du Québec afin de favoriser leur accès aux emplois ainsi qu'à la mise en œuvre du *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue*^{III} dont plusieurs mesures concernent également les jeunes adultes.

Afin d'atteindre les objectifs ambitieux qu'elle se donne, Emploi-Québec conclut des ententes de services avec des organismes communautaires spécialisés en employabilité, ce qui lui permet d'intensifier sa présence et d'élargir son offre de service. De plus, les établissements d'enseignement et les centres de

formation sur le territoire de Laval offrent des activités de formation convenues en vertu des ententes avec Emploi-Québec.

L'organisation s'engage à offrir des services de qualité et performants à sa clientèle tel qu'on peut le lire dans la Déclaration des services aux citoyens et citoyennes adoptée par Emploi-Québec le 1^{er} avril 2001.

Par sa mission et l'ampleur des services qu'elle offre, Emploi-Québec Laval est donc un acteur important sur le marché du travail lavallois. Afin de prendre des décisions éclairées et d'aider à améliorer le marché du travail, elle travaille en étroite collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval - l'instance partenariale première - ainsi qu'avec d'autres partenaires de la région.

2. La situation sur le marché du travail de Laval en 2004-2007

Les caractéristiques socio-économiques et démographiques de la région

Une croissance démographique supérieure à l'ensemble du Québec

La population lavalloise a continué de croître plus rapidement que l'ensemble du Québec entre 1996 et 2001. Elle est passée de 330 393 à 343 005, soit une progression de 3,8 %. Cette croissance est toutefois moins importante que pour la période de 1986 à 1996, à l'instar des autres régions du Québec.

L'une des principales caractéristiques de cette augmentation de la population, c'est qu'elle se concentre principalement chez la population des « 45 ans et plus » (14 %). La croissance des « 0 à 44 ans » est en recul ainsi que leur poids relatif sur l'ensemble de la population. La plus forte augmentation se trouve chez les « 45 à 54 ans » ainsi que chez les « 65 ans et plus ». Pour cette dernière catégorie, la croissance est deux fois supérieure à celle de l'ensemble du Québec.

Selon l'Institut de la statistique du Québec, la population lavalloise des « 65 ans et plus » progressera de 174 % d'ici 2021. De plus, la population totale lavalloise devrait décroître à compter de 2026, alors que le déclin de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) débutera dès 2011. La région connaît donc un vieillissement assez marqué de sa population.

Une présence croissante des immigrants

Une autre caractéristique importante de la région est la forte concentration d'immigrants sur son territoire. La population immigrante a crû plus rapidement à Laval que dans l'ensemble du Québec entre 1996 et 2001. Presque une personne sur six en 2001 a un statut d'immigrant, c'est-à-dire tout près de 52 500 personnes. Ces dernières sont concentrées principalement sur le territoire du CLE de Chomedey–Sainte-Dorothée.

Dans le contexte du vieillissement de sa population et du recul de la croissance démographique, l'augmentation des immigrants sur le territoire de Laval est un avantage certain. Ceux-ci sont parmi les éléments de réponse aux prévisions de rareté de la main-d'œuvre. Toutefois, ils vivent des difficultés importantes d'intégration en emploi.

En outre, les immigrants représentent plus du quart des prestataires adultes de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi. Ces prestataires sont plus souvent des femmes, sont plus âgés que la moyenne et plus scolarisés. Il faut donc bien cibler nos interventions afin de faciliter leur plus grande intégration en emploi.

Une proportion plus élevée de familles monoparentales

La proportion de familles monoparentales est passée d'une personne sur sept en 1996 à une personne sur six en 2001 (13 715 à 15 260). Cette proportion est similaire à la moyenne du Québec. Les chefs de famille monoparentale sont majoritairement des femmes (plus de 80 %).

Les données sur les prestataires de l'assistance-emploi montrent que 90 % des chefs de famille monoparentale sont des femmes. Elles sont souvent plus jeunes et plus scolarisées, mais demeurent plus longtemps prestataires.

Cette clientèle représente également une main-d'œuvre potentielle qualifiée. La plus grande difficulté d'intégration demeure la conciliation entre le travail et la famille. Leur revenu annuel moyen est souvent inférieur à la moyenne régionale.

Une population de plus en plus scolarisée

Les données du recensement de 2001 montrent une amélioration du niveau de scolarité de la population lavalloise. Les données révèlent un recul de la population de 15 ans et plus ayant « moins d'une 13^e année sans diplôme ni certificat » de 1996 à 2001. Par ailleurs, la population possédant un diplôme d'études collégiales ou universitaires a progressé de près de trois points de pourcentage, passant de 28 % à 31 %. Cependant, il n'en demeure pas moins qu'un peu plus d'une personne sur quatre n'a pas encore de diplôme.

Un autre élément important à considérer est le recul du poids de la population ayant « de 9 à 13 ans de scolarité avec diplôme ou certificat et certificat de métiers ». Or, dans le contexte où une forte proportion d'emplois disponibles ou à pourvoir se trouvent dans les métiers ou les professions qui exigent une attestation ou un diplôme d'études professionnelles (exemples : les machinistes, les soudeurs, les électriciens, les bouchers, les plombiers...), l'arrimage sur le marché du travail entre les besoins des entreprises et la disponibilité d'une main-d'œuvre compétente est en déséquilibre.

Un recul continu du poids des jeunes

La part absolue et le poids relatif des jeunes de « 0 à 14 ans » et des « 15 à 29 ans » étaient en recul entre 1996 et 2001. Ils sont passés de 128 390 à 126 390.

Les difficultés d'intégration en emploi viennent du fait qu'une grande proportion de jeunes abandonnent l'école avant l'obtention de leur diplôme, en grande majorité, les jeunes garçons. Les jeunes de Laval ne font pas exception. Le taux de fréquentation scolaire des jeunes lavallois est plus élevé que la moyenne du Québec, mais 31,3 % des jeunes de 15 à 24 ans ne vont pas à l'école (33,2 % pour le Québec) et 11,5 % des jeunes entre 20 à 24 ans ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires (12,0 % pour le Québec). Les jeunes qui ont peu ou pas d'expérience de travail et ceux qui ont abandonné leurs études se retrouvent plus souvent dans des emplois précaires, atypiques, faiblement rémunérés, qui ne leur permettent pas de se construire une expérience de travail solide et qualifiante. Ils sont plus susceptibles de vivre de fréquents épisodes de chômage. Par ailleurs, nous savons également que les difficultés des employeurs à recruter de la main-d'œuvre les amènent parfois à venir chercher les jeunes avant qu'ils ne terminent leurs études.

Avec le recul du poids des jeunes, il demeure prioritaire d'encourager les jeunes à poursuivre leurs études pour obtenir une formation qualifiante.

L'évolution du marché du travail

Une amélioration de la situation depuis 1998

Les années 1980 et le début des années 1990 ont été caractérisés par des cycles économiques de récession, dans un contexte d'entrée massive des femmes sur le marché du travail et des *baby boomers*. C'est une période où les taux de chômage sont demeurés à des niveaux supérieurs à 10 %.

Selon les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, tous les indicateurs du marché du travail ont connu une amélioration au cours des dix dernières années, mais particulièrement

depuis 1998. La région de Laval a toutefois toujours connu une situation relativement meilleure que celle de l'ensemble du Québec.

Les plus fortes croissances de la population active et des personnes en emploi se concentrent dans les groupes d'âge des « 30 à 54 ans ». Le groupe d'âge des « 25 à 29 ans » est en recul tant au Québec qu'à Laval. Le groupe d'âge des « 55 à 64 ans », dont les taux d'activité et d'emploi sont plus faibles que ceux des autres groupes, a connu une amélioration de sa situation depuis quelques années. Leurs taux d'activité et d'emploi sont en progression, même s'ils demeurent encore inférieurs à ceux des autres groupes.

La situation des femmes sur le marché du travail s'est grandement améliorée entre 1992 et 2002. Tous les principaux indicateurs affichent une progression plus importante que ceux des hommes. Malgré tout, l'écart entre les hommes et les femmes est encore grand, même si le fossé entre les deux se réduit. En 2002, le taux d'activité des femmes était de 58,2 % comparativement à 72,4 % pour les hommes. L'écart pour le taux d'emploi est presque aussi important (53,5 % comparativement à 65,8 %).

Des perspectives d'emploi favorables jusqu'en 2007

Les prévisions d'emploi pour la région de Laval sont considérées favorables d'ici 2007. Pour la période visée, la croissance du nombre de personnes occupées devrait osciller autour d'une variation annuelle moyenne de 1,5 %, ce qui représente environ 14 000 nouveaux postes à pourvoir d'ici 2007, mis à part les besoins de remplacement qui représentent près de 18 000 postes, pour un total de 32 000 postes.

La population active devrait connaître une croissance supérieure à celle de la population totale. Toutefois, selon notre scénario de prévisions, le nombre de personnes en emploi devrait augmenter plus rapidement que la population active, favorisant ainsi un recul du taux de chômage de la région à environ 7,0 % en 2007.

Parmi les secteurs qui bénéficieront le plus de cette croissance, se retrouvent, pour le manufacturier, les secteurs de la transformation des aliments, du meuble, des produits informatiques et électroniques, des produits métalliques, du plastique et des produits chimiques et pharmaceutiques. Dans les services, ce sont les secteurs de la gestion d'entreprises, des services professionnels, scientifiques et techniques, des soins de santé et du commerce qui connaîtront les plus fortes croissances de l'emploi.

Des entreprises qui ont des besoins importants en main-d'oeuvre

Une mobilité très importante de la main-d'oeuvre

Les données du recensement de 2001 montrent, d'une part, qu'une forte proportion de Lavallois (60 %) travaillent à l'extérieur de Laval, principalement à Montréal. Le portrait a peu changé depuis 1996.

D'autre part, 56 % des emplois disponibles à Laval sont occupés par des résidents de Laval; les autres travailleurs viennent principalement des régions de Montréal et des Laurentides. Le marché du travail à Laval est donc très perméable aux régions dans l'axe Nord-Sud.

Une proportion croissante d'entreprises qui éprouvent des difficultés de recrutement

Selon nos dernières estimations, Laval compte quelque 11 000 entreprises regroupant environ 118 000 employés. Malgré que la région de Laval baigne dans un vaste marché de l'emploi, la région a subi, au cours des cinq dernières années, une progression constante d'entreprises éprouvant des difficultés à recruter du personnel. Selon l'enquête d'Emploi-Québec Laval sur les caractéristiques de la demande de

main-d'œuvre (2002), 50 % des entreprises participantes expriment des difficultés reliées au recrutement de la main-d'œuvre qualifiée, soit le double par rapport à 1998. La mise à jour de cette enquête prévue en 2004 permettra de mieux apprécier l'évolution de la demande de main-d'œuvre.

Loin d'être une problématique parmi tant d'autres, les difficultés à recruter de la main-d'œuvre qualifiée se révèlent être le problème numéro un en gestion des ressources humaines. Ce constat a été confirmé par un deuxième sondage, mené cette fois auprès des entreprises de 20 employés et plus de la région de Laval, sur le développement des ressources humaines qui conclut que, parmi toutes les fonctions d'entreprises, celle qui est reliée au développement des ressources humaines cause le plus de difficulté aux entreprises. En plus des difficultés de recrutement, le roulement de la main-d'œuvre cause également d'importants problèmes de gestion chez le tiers des répondants.

Par contre, les préoccupations des entreprises à l'égard du vieillissement de la main-d'œuvre sont absentes dans plus de 80 % des entreprises de la région. Les entreprises sont donc nombreuses à ne pas associer une partie de leurs difficultés de recrutement au remplacement de la main-d'œuvre, ce qui se vérifie également par une faible proportion d'entreprises à être dotées de politique de gestion sur le vieillissement de la main-d'œuvre.

Des difficultés causées principalement par le manque de candidats ayant les compétences recherchées

Plusieurs facteurs peuvent expliquer pourquoi des personnes ont de la difficulté à obtenir les emplois disponibles. Ainsi, selon l'enquête de 2002 sur les besoins de main-d'œuvre, ces difficultés sont attribuables au manque de qualification ou d'expérience des candidats dans plus de 50 % des cas, aux conditions de travail non concurrentielles (32 % des cas), au manque de candidats ayant les qualités personnelles ou les diplômes recherchés (plus de 29 %). Les entreprises participantes ont évoqué le manque de candidats dans seulement 12 % des cas.

Pour l'employeur, ces difficultés s'expriment vraisemblablement par des difficultés importantes de pourvoir les postes ou de maintenir les emplois existants. En outre, certaines difficultés de recrutement peuvent être attribuables à un processus de recrutement déficient ou à un manque de planification des ressources humaines dans les entreprises. D'où l'importance d'intervenir auprès des individus et auprès des employeurs pour favoriser l'accès aux emplois.

Compte tenu du bassin important de prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, les postes vacants pourraient être occupés, du moins en partie, par des travailleurs résidant dans la région, d'où l'importance d'intervenir pour favoriser un meilleur arrimage entre l'offre et la demande, d'autant plus que la situation économique devrait être favorable pour les cinq prochaines années.

Emploi-Québec a un rôle de premier plan à jouer pour favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Le milieu de l'éducation, le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche ainsi que les organismes communautaires spécialisés en employabilité sont évidemment des partenaires importants.

Les stratégies des entreprises pour contourner les difficultés de recrutement

Afin de contourner leurs difficultés à recruter du personnel qualifié, plusieurs entreprises optent pour la diminution de leurs exigences à l'égard de la scolarité et de l'expérience de travail. Certes, ce genre de pratiques peut certainement pallier un manque de main-d'œuvre qualifiée, tout en favorisant l'intégration en emploi de clientèles plus éloignées du marché du travail. Par contre, cela peut demander à l'entreprise

de mieux planifier ou encadrer l'intégration des nouveaux employés afin qu'ils puissent acquérir les compétences leur permettant de bien fonctionner et de maintenir la productivité de l'entreprise.

Si les entreprises ont tendance à diminuer leurs exigences à l'égard de la scolarité et de l'expérience de travail, il en est autrement en ce qui concerne la recherche de compétences reliées aux qualités personnelles, telles que la ponctualité, le travail d'équipe, la communication et autres. À ce chapitre, les attentes des employeurs sont grandes et arrivent même en tête de liste des compétences recherchées.

Des besoins de formation en gestion des ressources humaines

Selon l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre de la région de Laval, il semble que les employeurs ne compensent pas le manque de compétences scolaires et d'expérience de travail de leurs candidats par de la formation en entreprises. En effet, depuis 1998, la proportion d'entreprises lavalloises ayant estimé des besoins de formation est en baisse. Elle est passée de 66 % en 1998 à 54 % en 2002. Ce n'est pas que la formation soit moins importante car les entreprises qui estiment avoir des besoins de formation en estiment davantage qu'auparavant. En 2002, le total de personnes à former était de 29 000, soit 3 500 de plus qu'en 2000.

La diminution du nombre d'entreprises estimant des besoins de formation peut être attribuable, cependant, à un clivage plus marqué entre les entreprises qui ont recours à une main-d'œuvre qualifiée et celles qui utilisent une main-d'œuvre moins qualifiée. Les besoins de formation exprimés touchent majoritairement, et de plus en plus les professions des niveaux technique et secondaire, soit la main-d'œuvre qualifiée, tandis que les besoins de formation pour les moins qualifiés en 2002 sont deux fois moins importants qu'en 1998.

Pour leur part, les gestionnaires ont également des besoins de formation en gestion des ressources humaines. Ces besoins touchent des formations générales ou de base en gestion des ressources humaines. Les formations d'appoint ou sur des problèmes précis, tels que le recrutement de la main-d'œuvre, sont moins populaires. Il faut comprendre qu'en matière de ressources humaines très peu d'entreprises disposent de spécialistes dans ce domaine, ce qui rend davantage attrayantes les formations plus englobantes qui offrent un survol.

La dimension métropolitaine

La région de Laval est particulièrement interpellée par le volet métropolitain du marché du travail. En effet, tel qu'il a été déjà mentionné, près de 60 % des Lavallois qui ont un emploi travaillent à l'extérieur de la région. Comme à chaque année, le plan d'action régional cible des dossiers qui ont une dimension plus métropolitaine et qui feront l'objet d'une analyse plus approfondie par la Table métropolitaine^{IV} dans le but d'établir des stratégies et des objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

La Table métropolitaine poursuivra en 2004-2005 les actions déjà engagées l'année dernière pour le secteur de la *fabrication métallique* et ceux des *produits électriques et électroniques*.

Elle envisage également de piloter des activités nouvelles axées sur la création et le maintien en emploi. Sous le volet de la connaissance du marché du travail, quatre secteurs retiennent l'attention, soit l'industrie manufacturière de *l'impression et des activités connexes* (imprimerie), celui du *transport terrestre*, celui qui est relié à l'environnement touchant plus spécifiquement *les services de gestion de déchets* et finalement celui de la *construction*.

Certains secteurs feront l'objet d'une veille d'information, car l'évolution économique récente modifie rapidement certains constats. Il en est ainsi pour l'industrie du *meuble*, du *vêtement* et des *produits électriques et électroniques*. Certaines de ces industries pourraient présenter des problèmes reliés au maintien en l'emploi.

En ce qui concerne les clientèles, la Table métropolitaine, à l'instar du CRPMT de la région de Laval, retient la clientèle immigrante. Les travaux de la Table consisteront à faire le point sur la situation de l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail, à examiner les interventions métropolitaines, à développer et à mener une réflexion sur les besoins de cette clientèle.

Favoriser un meilleur arrimage entre les besoins des entreprises et la main-d'œuvre disponible

Soutenir les entreprises lavalloises qui ont des besoins en main-d'œuvre

À la lumière de l'analyse qui précède, il appert que le grand défi pour Emploi-Québec Laval est de favoriser un meilleur arrimage entre les besoins des entreprises et la main-d'œuvre disponible, compte tenu d'une part qu'une proportion croissante des entreprises éprouvent des difficultés de recrutement et, d'autre part, du bassin important de personnes à la recherche d'un emploi et de l'existence de main-d'œuvre potentielle sous-utilisée. À plus long terme, le défi sera encore plus grand avec le recul prévu de la population en âge de travailler.

En effet, l'analyse précédente révèle que les entreprises de Laval ont connu une progression considérable de leurs besoins en main-d'œuvre au cours des cinq dernières années. Loin de s'arrêter, les plus récentes perspectives sectorielles indiquent que l'augmentation de ces besoins se poursuivra en raison de la croissance économique (une prévision de taux de chômage de 7 % à l'horizon 2007), mais aussi à cause du vieillissement de la main-d'œuvre dont les conséquences se font de plus en plus sentir. Cette situation à Laval a pour effet de retenir le recrutement de la main-d'œuvre qualifiée comme problème numéro un des entreprises lavalloises pour la durée de ce plan d'action.

Les entreprises disposent par ailleurs de plusieurs moyens pour pallier les difficultés de recrutement, comme le recours au temps supplémentaire, l'ajustement des salaires ou autres conditions de travail, l'ajustement des pratiques ou des exigences de recrutement, la formation de la main-d'œuvre, la mobilité géographique ou professionnelle, le recrutement parmi la main-d'œuvre qui présente un potentiel inexploité, ou encore des changements à la technologie ou à l'organisation du travail, etc. Les lacunes observées dans la gestion des ressources humaines sont par ailleurs susceptibles de nuire à la capacité d'ajustement des entreprises à court terme, mais également à plus long terme, car la question de la relève et du remplacement de la main-d'œuvre sera au cœur des préoccupations futures.

Dans ce contexte, Emploi-Québec Laval se donne pour grand objectif de soutenir les entreprises lavalloises qui ont des besoins en main-d'œuvre afin de permettre à la région de poursuivre sa croissance et son développement.

Aider le plus grand nombre possible de personnes à trouver un emploi

S'il existe des besoins importants en main-d'œuvre, la région compte par ailleurs plusieurs personnes à la recherche d'un emploi. Ainsi, en septembre 2003, le nombre des prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail à Laval atteint 9 376 et celui des prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi, 4 192.

La région ne peut pas se passer de la force de travail de ces personnes alors qu'elle prévoit qu'un nombre sans précédent de postes seront disponibles à l'horizon 2007. Dans ce contexte, Emploi-Québec Laval se donne pour grand objectif d'aider le plus grand nombre possible de Lavallois à trouver un emploi afin d'améliorer leur situation personnelle et, partant, celle de la région.

L'insertion en emploi des chômeurs peut parfois nécessiter peu d'efforts puisqu'il s'agit de mettre en contact la bonne personne avec le bon employeur; dans d'autres cas, les personnes ont parfois besoin d'une aide plus soutenue pour chercher un emploi, pour développer leur employabilité, pour acquérir des compétences professionnelles ou des qualités personnelles recherchées sur le marché du travail. En ce qui touche les achats de formation réalisés par Emploi-Québec, ils devront se rapprocher de plus en plus de la réalité du marché du travail, afin de renforcer l'adéquation sur le marché du travail. Il faudra miser davantage sur le moyen terme, afin de donner un aperçu des perspectives d'emplois attrayantes et durables pour la main-d'œuvre. En permettant l'acquisition de compétences adéquates et pertinentes, on assure un maintien en emploi et la main-d'œuvre nécessaire pour combler les emplois disponibles. Pour le court terme, il ne faut surtout pas négliger la nécessité de faciliter l'adéquation rapide entre la main-d'œuvre disponible et les besoins actuels des entreprises.

Renforcer nos interventions sur le marché du travail en misant sur le travail en partenariat

Pour combler leurs besoins en main-d'œuvre, les entreprises pourraient faire une plus grande place à des groupes qui sont sous-utilisés. C'est le cas des femmes qui ont connu une progression importante sur le marché du travail, mais dont les taux d'activité et d'emploi sont encore en deçà de ceux des hommes. C'est le cas également des jeunes et des personnes de 55 ans et plus dont les taux d'activité et d'emploi sont plus faibles que ceux des autres catégories d'âge. Pour la clientèle jeune, toutefois, il ne s'agit pas de les sortir de l'école pour faire gonfler leur participation au marché du travail, mais de leur assurer une formation adéquate en lien avec les besoins du marché du travail dans des professions et des métiers présentant des perspectives d'emplois intéressantes. Pour le groupe des 55 ans et plus, la situation des marchés boursiers a fait en sorte que plusieurs ont choisi de demeurer actifs. Il faudra profiter de leurs expériences pour assurer une transition et mieux préparer la relève sur le marché du travail. Les personnes immigrantes sont également souvent sous-utilisées, notamment, parce qu'elles sont incapables de faire reconnaître leurs compétences acquises à l'étranger.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval a d'ailleurs convenu en 2003-2004 de déterminer et de mettre en œuvre un certain nombre d'initiatives en collaboration avec d'autres partenaires de la région, dans le but de favoriser l'intégration et la rétention en emploi des personnes immigrantes et des jeunes. Le PAR retient le grand objectif de renforcer nos interventions sur le marché du travail en misant sur le travail en partenariat.

Améliorer nos résultats grâce à une meilleure information sur le marché du travail

Emploi-Québec contribue également à favoriser un meilleur arrimage entre les besoins des entreprises et la main-d'œuvre disponible en diffusant une information sur le marché du travail à jour et pertinente pour aider les entreprises et les individus à prendre des décisions éclairées, par exemple sur leur choix de carrière. Dans ce contexte, Emploi-Québec se donne pour grand objectif d'améliorer ses résultats grâce à une meilleure information sur le marché du travail.

La section suivante présente les mesures concrètes retenues dans le plan d'action pour atteindre ces grands objectifs.

3. Nos objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi en 2004-2005

Les grands objectifs d'Emploi-Québec

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval a adopté cinq grands objectifs pour la période 2004-2007 :

1. Aider le plus grand nombre possible de Lavallois à trouver un emploi;
2. Soutenir les entreprises qui ont des besoins en main-d'œuvre;
3. Améliorer nos résultats grâce à une meilleure information sur le marché du travail;
4. Renforcer nos interventions sur le marché du travail en misant sur le travail en partenariat;
5. Améliorer les services aux citoyens et la gestion par résultats.

Aider le plus grand nombre possible de Lavallois à trouver un emploi

Sur le plan local, les centres locaux d'emploi (CLE) sont des lieux où sont accueillis tous les chercheurs d'emploi et les personnes qui veulent s'informer sur le marché du travail de la région. On estime à près de 25 000 le nombre de personnes qui ont fréquenté notre organisation en 2001-2002 et à 15 900 le nombre de services fournis dans les salles multiservices. Outre les services offerts en salles multiservices, les centres locaux d'emploi offrent également des mesures ou des services plus spécialisés aux personnes dans des occupations en demande, qui ont besoin d'une aide de courte durée pour trouver un emploi ou encore aux personnes qui sont plus éloignées du marché du travail, qui ont besoin d'une aide plus soutenue et souvent de plus longue durée pour trouver un emploi. Grâce à ces services spécialisés, Emploi-Québec Laval a permis à 4 682 personnes de trouver un emploi en 2002-2003 et vise à permettre à 5 161 autres personnes de trouver un emploi en 2003-2004. En 2004-2005, l'organisation se donne pour objectif d'aider 5 747 personnes à trouver un emploi, ce qui représente 1 100 retours en emploi de plus que les résultats obtenus en 2002-2003.

Pour être en mesure de réaliser l'engagement qui est pris dans ce plan d'action, d'aider le plus grand nombre possible de personnes à trouver un emploi, les centres locaux devront assurer un accès le plus large possible aux mesures et services d'Emploi-Québec dans la région, en mettant davantage en valeur les services offerts dans les salles multiservices et en faisant mieux connaître l'offre de service à l'ensemble des partenaires de la région.

Pour être en mesure d'augmenter le nombre de personnes qui effectuent un retour en emploi, Emploi-Québec devra augmenter l'utilisation qui est faite du service Placement en ligne, tant auprès des entreprises que des chercheurs d'emploi, habiliter davantage son personnel à utiliser l'information sur le marché du travail pour améliorer l'efficacité de ses interventions, axer les interventions de ses agents auprès des personnes plus prêtes à intégrer le marché du travail tout en maximisant l'utilisation des partenaires de services pour les personnes moins prêtes. Pour ce faire, Emploi-Québec développera davantage les complémentarités avec ses partenaires de services et entre eux. D'autres mesures sont également nécessaires pour adapter l'offre de service afin d'augmenter les chances des participants de trouver un emploi.

Ainsi, Emploi-Québec Laval sera en mesure d'affirmer son leadership en matière d'emploi tant auprès des entreprises que des chercheurs d'emploi de la région, tout en préservant sa capacité d'intervention auprès des personnes qui ont plus de difficultés à intégrer le marché du travail.

Le tableau 1 présente des mesures concrètes pour aider le plus grand nombre possible de Lavallois à trouver un emploi en 2004-2005.

Soutenir les entreprises qui ont des besoins en main-d'œuvre

Sur le plan régional, Emploi-Québec Laval pourra atteindre l'objectif qu'elle s'est fixée en 2003-2004, soit d'aider 95 nouvelles entreprises. Le PAR fixe à 94 le nombre d'entreprises nouvellement aidées en 2004-2005, mais il privilégie les interventions dans les entreprises qui ont des besoins en main-d'œuvre. Ainsi, la Direction des services aux entreprises maintiendra sa collaboration avec les partenaires de la région pour intervenir auprès des entreprises qui sont dirigées par ceux-ci, mais elle sera davantage proactive auprès des entreprises qui ont des difficultés de recrutement, notamment en développant un mécanisme pour repérer et aider les entreprises qui ont des difficultés de recrutement. En outre, la majeure partie des interventions de développement devraient se faire auprès d'entreprises appartenant à des secteurs d'activité connaissant une progression importante de l'emploi à l'horizon 2007 (l'annexe 5 présente la liste de ces secteurs; elle a été élaborée à partir des perspectives sectorielles de la région de Laval pour 2004-2007).

Le système d'information de gestion comporte cependant certaines limites. Ainsi, des ententes sont parfois signées avec un regroupement d'entreprises pour venir en aide à plusieurs entreprises, ce qui porte dans les faits à plus de 94 le nombre d'entreprises aidées. La Direction des services aux entreprises continuera d'intervenir de manière sectorielle afin d'aider un plus grand nombre d'entreprises.

Le PAR mise également sur des interventions visant à renforcer les compétences en gestion des ressources humaines des employeurs de la région incluant celles en gestion prévisionnelle pour aider les entreprises à adopter ou adapter des pratiques appropriées. Le PAR propose également d'augmenter le recours au Programme d'apprentissage en milieu de travail, pour répondre à la demande des entreprises de la région.

Le tableau 2 présente des mesures concrètes pour soutenir les entreprises qui ont des besoins en main-d'œuvre en 2004-2005.

Améliorer nos résultats grâce à une meilleure information sur le marché du travail

Emploi-Québec est à la fois un producteur et un utilisateur d'information sur le marché du travail (IMT). Ses études et rapports d'enquêtes, réalisés en collaboration ou non avec des partenaires de la région, sont disponibles dans les salles multiservices des CLE ou sur le site IMT en ligne. L'IMT sert aux clients qui ont des choix de carrière à faire ou qui veulent orienter leurs recherches d'emploi, aux agents d'aide des CLE ou aux conseillers aux entreprises qui sont appelés à fournir des avis et conseils aux clients ainsi qu'à notre organisation et à nos partenaires de services pour adapter l'offre de service aux besoins des clients et du marché du travail.

Le tableau 3 présente des mesures concrètes pour améliorer notre connaissance des besoins des entreprises et des besoins des clientèles. Il est proposé, par exemple, de mettre à contribution des partenaires pour développer une veille d'information sur les principaux problèmes vécus en entreprises.

Renforcer nos interventions sur le marché du travail en misant sur le travail en partenariat

Emploi-Québec Laval investit beaucoup dans le développement de l'employabilité, de la formation des chômeurs de Laval et tant l'organisation que son conseil régional des partenaires du marché du travail a intérêt à connaître les projets d'investissement ou de restructuration en cours ou prévus, afin d'être en mesure de mieux évaluer les besoins en main-d'œuvre ou de la main-d'œuvre. En outre, l'organisation a intérêt également à travailler avec les autres partenaires pour s'assurer que les actions des divers partenaires se renforcent mutuellement. D'ailleurs, la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail (loi 150) confie au Conseil régional le mandat de désigner des dossiers susceptibles de faire l'objet par Emploi-Québec d'ententes spécifiques régionales en matière de main-d'œuvre et d'emploi avec la Conférence régionale des élus de Laval et de promouvoir auprès d'elle la prise en compte de stratégies et d'objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Le tableau 4 met de l'avant un certain nombre d'activités ou de dossiers dans le but d'établir les arrimages avec les partenaires, notamment ceux de la Conférence régionale des élus.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval a convenu en 2003-2004, de déterminer et de mettre en œuvre un certain nombre d'initiatives en collaboration avec d'autres partenaires de la région, afin de favoriser l'intégration et la rétention en emploi des personnes immigrantes et des jeunes.

Le tableau 4 présente les actions qui seront réalisées pour favoriser l'intégration et la rétention en emploi des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, pour soutenir le développement de la culture de formation dans les entreprises de Laval ainsi que pour travailler avec les autres régions à la résolution de dossiers ayant une dimension métropolitaine.

Améliorer les services aux citoyens et la gestion par résultats

Le tableau 5 présente pour sa part les mesures concrètes retenues par le Comité de gestion d'Emploi-Québec Laval pour renforcer le service à la clientèle, mieux soutenir ceux qui donnent le service à la clientèle et diminuer l'essoufflement des employés. Le Comité de gestion, avec l'appui d'un expert en développement organisationnel, a procédé à une vaste consultation auprès du personnel en juin 2003 afin de faire le point sur la structure organisationnelle. Il a, par la suite, présenté à l'ensemble du personnel les actions qu'il a retenues pour atteindre ces objectifs. Ces changements ne s'inscrivent pas dans un objectif budgétaire, mais ils permettront néanmoins à la région d'être dans une meilleure position pour atteindre les objectifs visés.

De plus, au cours des mois de février et mars 2004, chaque unité administrative sera appelée à déterminer les changements nécessaires à l'organisation du travail, aux priorités d'interventions ou à la manière de travailler pour mettre en œuvre les actions retenues dans le PAR et atteindre les cibles de résultats, notamment celles des retours en emploi. Finalement, Emploi-Québec Laval poursuivra en 2004-2005 ses efforts afin de développer une vision d'entreprise et de s'assurer que les objectifs de la région sont partagés par l'ensemble du personnel.

Le tableau 5 présente les actions qui seront mises en œuvre au cours de la prochaine année pour améliorer les services aux citoyens et la gestion par résultats.

Orientations nationales

Les objectifs adoptés par le Conseil régional des partenaires du marché du travail s'inscrivent dans les orientations nationales qui sont :

- d'assurer une insertion maximale à l'emploi des personnes en chômage;
- de soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion afin d'assurer leur meilleure intégration au marché du travail;
- de renforcer la capacité des entreprises de maintenir et de créer des emplois par des actions en matière de développement de la main-d'oeuvre;
- d'améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens.

Tableau 1 - Aider le plus grand nombre possible de Lavallois à trouver un emploi

1.1 Assurer un accès le plus large possible aux mesures et aux services d'Emploi-Québec dans la région
<p><u>Indicateurs et cibles de résultats 2004-2005 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec : <ul style="list-style-type: none"> ○ Total : <u>9 002</u>; ○ Participants et participantes de l'assurance-emploi : <u>5 121</u> ; ○ Prestataires de l'assistance-emploi : <u>3 060</u>; ○ Responsables de famille monoparentale : <u>1 180</u>; ○ Personnes de moins de 30 ans : <u>3 174</u>. ➤ Proportion des participants aux interventions qui sont des personnes à risque élevé de chômage prolongé (occupations en demande ou risque de chômage de longue durée) : <u>75 %</u>; ➤ Proportion des participants aux mesures de longue durée qui sont des personnes à risque de chômage de longue durée : <u>75 %</u>.
<p><u>Actions envisagées pour atteindre les cibles 2004-2005 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Mettre davantage en valeur les services offerts dans les salles multiservices et à cet effet :</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Faire la promotion des services offerts en salles multiservices auprès de la population lavalloise;</i> ○ <i>Assurer une présence continue et assidue dans les salles multiservices pour offrir l'ensemble des services universels de base;</i> ○ <i>Développer l'expertise des agents d'aide à l'emploi sur la recherche d'emploi;</i> ○ <i>Améliorer les outils d'information sur le marché du travail mis à la disposition de la clientèle.</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Faire mieux connaître l'offre de service d'Emploi-Québec à nos partenaires, aux organismes qui interviennent auprès des jeunes, aux organismes qui interviennent auprès des prestataires de l'assistance-emploi (CLSC, organismes communautaires, etc.).</i>

1.2 Augmenter le nombre de personnes qui effectuent un retour en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec en 2004-2005

Indicateurs et cibles de résultats 2004-2005 :

- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec :
 - Total : 5 747;
 - Participants et participantes de l'assurance-emploi : 2 425;
 - Prestataires de l'assistance-emploi : 1 110.
- Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec :
 - Total : 55 %;
 - Prestataires de l'assistance-emploi : 37,9 %;
 - Responsables de famille monoparentale : 48,3 %;
 - Personnes de moins de 30 ans : 52,1 %.
- Nombre de vacances signalées : 18 372.

Actions envisagées pour atteindre les cibles 2004-2005 :

- *Augmenter l'utilisation qui est faite du service Placement en ligne et à cet effet :*
 - *Poursuivre l'effort de promotion auprès des entreprises ayant des difficultés de recrutement;*
 - *Intensifier nos efforts pour promouvoir le service Placement en ligne auprès des participants à nos mesures;*
 - *Soutenir les organismes communautaires spécialisés en employabilité dans l'utilisation du service Placement en ligne;*
 - *Donner des cliniques d'inscription aux clients;*
 - *Augmenter le nombre de suivis réalisés auprès des participants aux interventions afin de les inciter à s'inscrire au Placement en ligne, tant par le personnel des CLE que par des organismes communautaires spécialisés en employabilité qui accueillent des clients d'Emploi-Québec.*
- *Habiller davantage le personnel des CLE à utiliser l'information sur le marché du travail (IMT) pour améliorer l'efficacité des interventions et à cet effet :*
 - *Offrir du soutien individualisé aux agents des salles multiservices sur l'IMT, sur l'utilisation de l'IMT dans l'approche d'intervention auprès des clients et sur le service Placement en ligne;*
 - *Rendre accessible la liste des documents les plus pertinents dans les salles multiservices, la liste des entreprises de Laval et la liste des accès publics à Internet à Laval.*
- *Présenter notre offre de service en matière d'IMT ainsi que les résultats de nos études à nos partenaires de services.*

- *Axer les interventions des agents des CLE auprès des personnes qui sont plus prêtes à intégrer le marché du travail et à cette fin :*
 - *Augmenter le nombre de suivis et intensifier les services d'accompagnement offerts par les agents des CLE aux personnes prêtes à intégrer le marché du travail, notamment les prestataires de l'assistance-emploi;*
 - *Diversifier et adapter l'offre de service des CLE en matière d'activités d'aide à l'emploi pour les personnes qui ont besoin d'un coup de pouce pour trouver un emploi, qu'il s'agisse d'activités de rédaction de curriculum vitae, de cliniques d'inscription au service Placement en ligne, d'information sur le marché du travail à jour et adapté au profil socio-économique des clients, etc.;*
 - *Augmenter le nombre de suivis réalisés auprès des clients ayant terminé une activité d'aide à l'emploi afin de les accompagner vers l'emploi;*
 - *Maximiser l'utilisation des partenaires de services pour les clients qui ne sont pas prêts à intégrer le marché du travail et qui ont besoin d'une aide plus spécialisée offerte par ces organismes.*
- *Développer les complémentarités avec les organismes communautaires spécialisés en employabilité et à cet effet :*
 - *Faire réaliser par les organismes une planification mensuelle des participations afin de faciliter les suivis et d'apporter les correctifs nécessaires;*
 - *Mettre à contribution ces organismes afin de repérer et de présenter des pratiques gagnantes auprès des clientèles aux agents des CLE;*
 - *Fixer des objectifs en termes de retours en emploi dans les ententes de services avec ces organismes et leur offrir des moyens supplémentaires pour atteindre ces résultats, comme la possibilité d'aider leurs participants à obtenir un emploi en vertu de la mesure Subventions salariales, s'il y lieu;*
 - *Soutenir ces organismes dans l'implantation de la reddition de comptes.*
- *Adapter notre offre de service pour augmenter les chances des participants de trouver ou de conserver leur emploi :*
 - *Offrir des activités spécifiques visant le développement des qualités personnelles en Services d'aide à l'emploi (SAE); demander au besoin à l'organisme d'offrir un accompagnement personnalisé aux participants qui intègrent un emploi au moyen de la mesure Subventions salariales (entreprise privée);*
 - *Augmenter le nombre de suivis réalisés auprès des entreprises par la Direction des services aux entreprises, dans le but de repérer rapidement les participants à la mesure Subventions salariales qui sont à risque d'abandon ou de mise à pied.*
- *Développer des stratégies avec nos partenaires de la Table éducation/emploi/ressources externes pour diminuer les taux d'abandon des participants à la mesure de Formation de la main-d'œuvre, faire mieux connaître les exigences d'un retour aux études aux participants, améliorer l'accompagnement psychosocial pendant la participation, diminuer les délais dans la production des rapports d'absence aux cours et pour réaliser une évaluation post-formation auprès des finissants à cette mesure.*
- *Développer des activités d'appariement et à cette fin :*
 - *Poursuivre le projet pilote en cours visant à permettre aux entreprises qui ont des besoins en main-d'œuvre de faire du recrutement directement dans nos salles multiservices;*
 - *Intensifier les échanges entre les CLE et la Direction des services aux entreprises pour aider les entreprises à trouver, parmi nos clients, des personnes pouvant occuper les postes vacants.*

Tableau 2 - Soutenir les entreprises qui ont des besoins en main-d'oeuvre

<p>2.1 Privilégier les interventions dans les entreprises qui connaissent des besoins en main-d'oeuvre</p>
<p><u>Indicateur et cible de résultats 2004-2005 :</u></p> <p>➤ Nombre de nouvelles entreprises aidées en vertu des mesures Concertation pour l'emploi ou Formation de la main-d'oeuvre – Volet entreprises : <u>94</u>.</p>
<p><u>Actions envisagées pour atteindre les cibles 2004-2005 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Être davantage proactif auprès des entreprises ayant des difficultés de recrutement ou autres et à cette fin :</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Mettre en place un mécanisme de démarchage d'entreprises avec les principaux partenaires de la région, dans le but de mieux cibler et d'aider les entreprises connaissant des difficultés de recrutement.</i> • <i>Intervenir de manière sectorielle afin de rejoindre un plus grand nombre d'entreprises et à cette fin :</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Poursuivre l'entente avec le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche sur une intervention concertée dans l'organisation de formations sur les meilleures pratiques d'affaires des entreprises;</i> ○ <i>Favoriser des interventions de nature sectorielle auprès du Regroupement des entreprises manufacturières de Laval, notamment en gestion des ressources humaines;</i> ○ <i>Susciter des arrimages avec les plans d'action 2004-2005 des comités sectoriels de main-d'oeuvre d'Emploi-Québec.</i> • <i>Renforcer les compétences des employeurs en matière de gestion des ressources humaines et à cette fin :</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Offrir une session de formation aux dirigeants ou responsables des ressources humaines des entreprises sur la gestion prévisionnelle;</i> ○ <i>Rendre accessible un document adapté pour les moyennes entreprises leur permettant de traiter la gestion prévisionnelle;</i> ○ <i>Soutenir les entreprises dans l'utilisation des nouveaux outils en ligne mis à leur disposition par Emploi-Québec, pour évaluer sommairement la situation de leur entreprise en matière de gestion des ressources humaines.</i> • <i>Soutenir les employeurs qui souhaitent déposer une demande au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre (FNFMO).</i>
<p>2.2 Augmenter le recours au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)</p>
<p><u>Indicateur et cible de résultats 2004-2005 :</u></p> <p>➤ Nombre de nouvelles ententes de qualification convenues par le Programme d'apprentissage en milieu de travail : <u>112</u>.</p>
<p><u>Actions envisagées pour atteindre les cibles 2004-2005 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Promouvoir le Programme d'apprentissage en milieu de travail auprès des entreprises de la région.</i> • <i>Former les opérateurs en eau potable tel que le prévoit la réglementation.</i>

Tableau 3 - Améliorer nos résultats grâce à une meilleure information sur le marché du travail

3.1 Améliorer notre connaissance des besoins des entreprises de la région
<u>Actions envisagées et résultats recherchés en 2004-2005 :</u>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mettre en place un comité de veille d'information avec les conseillers du ministère du Développement économique et régional et de la Recherche (MDER) concernant les besoins en main-d'œuvre et le vieillissement de la main-d'œuvre.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Réaliser et diffuser les résultats d'une enquête auprès des entreprises de la région de Laval sur les besoins en main-d'œuvre.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Animer les rencontres du comité LIC et rendre accessible au personnel d'Emploi-Québec une liste à jour des entreprises de la région.</i>
3.2 Améliorer notre connaissance des besoins des clientèles de la région
<u>Actions envisagées et résultats recherchés en 2004-2005 :</u>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Réaliser et diffuser les études suivantes à partir des données du recensement 2001 :</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Portrait régional et portraits de territoires de CLE;</i> ○ <i>Portrait de la situation des personnes immigrantes sur le marché du travail;</i> ○ <i>Portrait de la situation des femmes sur le marché du travail.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Collaborer avec le Forum jeunesse de Laval à la réalisation d'une étude sur la situation socio-économique des jeunes de la région.</i>

Tableau 4 - Renforcer nos interventions sur le marché du travail en misant sur le travail en partenariat

<p>4.1 Développer les arrimages avec la Conférence régionale des élus (CRE)</p>
<p><i>Actions envisagées et résultats recherchés en 2004-2005 :</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Soutenir le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval dans son travail de représentation auprès de la Conférence régionale des élus.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Collaborer avec la CRE à l'organisation d'une rencontre réunissant les organismes qui interviennent auprès des entreprises dans le but d'échanger sur les services offerts et d'établir des passerelles.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Développer des arrimages avec la CRE en matière de conciliation travail-famille.</i>
<p>4.2 Travailler avec les partenaires pour favoriser l'intégration et la rétention en emploi des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi</p>
<p><i>Actions envisagées et résultats recherchés en 2004-2005 :</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Soutenir les initiatives du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval visant à trouver des moyens pour favoriser une plus grande intégration et rétention en emploi des personnes immigrantes et des jeunes.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Poursuivre la collaboration d'Emploi-Québec aux travaux du Comité des partenaires du Carrefour d'intégration de Laval visant notamment à établir des passerelles entre les organismes qui interviennent auprès des personnes immigrantes.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Soutenir les organismes communautaires spécialisés en employabilité dans la recherche d'une plus grande complémentarité dans les interventions, entre eux et avec Emploi-Québec Laval et à cette fin :</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Encourager le réseautage des organismes afin de leur permettre de développer leur expertise au contact des autres organismes, notamment en matière de recrutement;</i> ○ <i>Évaluer avec les organismes les suivis à donner à l'étude en cours sur la faisabilité d'un regroupement d'organismes dans un seul local;</i> ○ <i>Soutenir l'implantation de la reddition de comptes;</i> ○ <i>Poursuivre les efforts en vue de favoriser le réseautage entre les organismes communautaires spécialisés en employabilité et le milieu de l'éducation à Laval.</i>

4.3 Travailler avec les partenaires pour développer la culture de formation en milieu de travailActions envisagées et résultats recherchés en 2004-2005 :

- *Soutenir la participation du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval au colloque sur la formation en milieu de travail de la Commission des partenaires du marché du travail du 26 mai 2004.*
- *Sous réserve de l'adoption du volet 2 du plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO), soutenir le développement de projets collectifs de formation en réponse aux besoins prioritaires de formation de la région définis par le Conseil régional, comme le prévoit le deuxième volet du FNFMO (proposition à l'étude à la CPMT au moment de rédiger ces lignes).*

4.4 Travailler avec les partenaires des autres régions à la résolution de dossiers ayant une dimension métropolitaineActions envisagées et résultats recherchés en 2004-2005 :

- *Soutenir la participation du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval à la Table métropolitaine mise en place par Emploi-Québec sur les dossiers retenus en priorité dans le présent plan d'action (voir la section 2, la rubrique « La dimension métropolitaine »).*

Tableau 5 - Améliorer les services aux citoyens et la gestion par résultats

<p>5.1 Mettre en œuvre le plan d'action adopté par le Comité de gestion d'Emploi-Québec Laval visant à renforcer le service direct à la clientèle, à améliorer le soutien offert au service direct à la clientèle et à apporter des éléments de solution à l'essoufflement des employés</p>
<p><u>Actions envisagées en 2004-2005 :</u></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Soutenir la nouvelle mission du CLE de Saint-Vincent-de-Paul en libre-service assisté; dans la mesure où les conditions le permettront, changer la vocation du CLE de Sainte-Rose en libre-service assisté et transfert des ressources au CLE de Chomedey-Sainte-Dorothée.</i>
<ul style="list-style-type: none">• <i>Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pour le développement d'une approche clientèle à la Direction du partenariat et des opérations régionales.</i>
<ul style="list-style-type: none">• <i>Réaliser des actions concrètes pour favoriser un meilleur arrimage entre les CLE et la Direction des services aux entreprises.</i>
<ul style="list-style-type: none">• <i>Réinvestir toute marge de manœuvre pour le remplacement des employés affectés au service direct à la clientèle.</i>
<ul style="list-style-type: none">• <i>Mettre en œuvre les actions pour atteindre l'objectif du Comité de gestion à plus long terme, qui est d'avoir un guichet unique pour la prestation de services des CLE, des organismes communautaires spécialisés en employabilité et d'autres ministères et organismes du gouvernement du Québec.</i>

<p>5.2 Apporter les changements nécessaires à l'organisation du travail pour réaliser les actions retenues dans le PAR et atteindre les cibles de résultats</p>
<p><u>Actions envisagées et résultats recherchés en 2004-2005 :</u></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Mettre en œuvre les changements nécessaires à la réalisation des actions prévues dans le PAR, notamment la mise en valeur des services dans les salles multiservices.</i>

5.3 Améliorer la gestion par résultats

Actions envisagées et résultats recherchés en 2004-2005 :

- *Mobiliser l'ensemble du personnel autour du PAR et de la planification locale.*
- *Améliorer la qualité des suivis de la planification budgétaire au niveau local afin d'atteindre l'équilibre budgétaire.*
- *Resserrer les arrimages entre la reddition de comptes, la planification régionale et locale ainsi que la planification budgétaire.*
- *Renforcer le suivi quant à l'utilisation des mesures et des services et les liens avec l'atteinte des résultats.*

4. Nos ressources financières pour 2004-2005

Le budget initial d'Emploi-Québec Laval pour 2004-2005

Le budget initial d'intervention alloué à la région de Laval pour l'exercice 2004-2005 s'élève à 22,0 M\$, soit 5,1 M\$ provenant du Fonds du Québec et 16,9 M\$ provenant du Compte de l'assurance-emploi. Il s'agit d'une diminution de 5,5 % de l'enveloppe globale, de 12,1 % de celle du Fonds du Québec et de 3,3 % de celle du Compte de l'assurance-emploi par rapport au budget initial réduit de 2003-2004.

Cette réduction est beaucoup plus importante que celle anticipée lors de l'adoption du PAR par le CRPMT le 29 janvier 2004. Les réserves exprimées par la présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval et le directeur régional d'Emploi-Québec Laval quant aux attentes de résultats s'avèrent donc des plus pertinentes. De plus, l'obligation pour les régions de respecter leur enveloppe budgétaire par fonds, alors qu'elles devaient le faire globalement les années antérieures, exercera une pression accrue sur la prestation de services.

Un montant de 9,5 M\$ servira à couvrir les engagements reportés en 2004-2005, ce qui représente un peu plus de 43 % du budget initial total. Emploi-Québec Laval disposera donc d'un montant de 12,5 M\$ pour réaliser de nouvelles activités au cours de l'exercice 2004-2005, 1,4 M\$ de moins que l'an passé, auquel s'ajoutera progressivement les sommes déjà engagées qui n'auront pas été utilisées par Emploi-Québec Laval.

Tableau 6 – Comparaison du budget initial 2004-2005 et 2003-2004

	BUDGET INITIAL	ENGAGEMENTS REPORTÉS	NOUVEAUX INVESTISSEMENTS
2004-2005	22 004 926 \$	9 455 300 \$	12 549 626 \$
2003-2004*	23 281 755 \$	9 329 800 \$	13 951 955 \$
ÉCART	(1 276 829 \$)	125 500 \$	(1 402 329 \$)

* Le budget initial après la réduction budgétaire de 256 645 \$.

L'investissement budgétaire pour les mesures et les services

La détermination des enveloppes budgétaires vise à soutenir les objectifs du PAR établis précédemment, et à permettre l'atteinte des cibles de résultats 2004-2005 présentées aux annexes 6 et 8. La répartition des enveloppes pour 2004-2005 prend également en considération l'historique de la part relative de chaque enveloppe par rapport au budget total de la région. Cette façon de faire permet d'arrimer le Plan d'action régional et la planification opérationnelle et budgétaire.

Le tableau 7 présente la part relative des enveloppes budgétaires considérant les objectifs retenus par le CRPMT de Laval, le budget disponible et l'utilisation prévue du budget d'intervention pour l'exercice 2004-2005.

Tableau 7 - Part relative des enveloppes budgétaires 2004-2005 et 2003-2004

	RÉPARTITION DU BUDGET INITIAL		UTILISATION DU BUDGET*		ÉCART
	2004-2005	PART (%)	2003-2004	PART (%)	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (1)-(3)
Ententes de service avec les organismes	4 881 700 \$	22,2	4 913 500 \$	20,9	(31 800 \$)
Mesure de formation – achats de groupe	2 502 500 \$	11,4	3 022 400 \$	12,8	(519 900 \$)
Mesure de formation – employeurs	224 000 \$	1,0	123 100 \$	0,5	100 900 \$
Contrats d'intégration au travail	640 800 \$	2,9	756 200 \$	3,2	(115 400 \$)
Subventions salariales	2 037 200 \$	9,3	2 486 000 \$	10,6	(448 800 \$)
Frais d'aide à l'emploi en participation	10 174 226 \$	46,2	10 534 700 \$	44,7	(360 474 \$)
Concertation pour l'emploi	1 443 400 \$	6,6	1 682 500 \$	7,1	(239 100 \$)
Recherche et innovation	1 100 \$	0,0	48 300 \$	0,2	(47 200 \$)
Réserve	100 000 \$	0,4	0 \$	0,0	100 000 \$
TOTAL	22 004 926 \$	100,0	23 566 700 \$	100,0	(1 561 774 \$)

* Utilisation réelle du budget d'intervention pour l'exercice 2003-2004 au 31 mars 2004 avec les données au 23 avril 2004.

Cette répartition du budget d'intervention permet :

1. d'allouer à même la réserve une somme de 90 000 \$ au CRPMT pour ses initiatives en partenariat;
2. de maintenir les investissements consacrés aux ententes de service avec les organismes;
3. de maintenir un niveau d'investissements en achats de groupe en mesure de formation qui permette de soutenir l'intégration en emploi des clients plus éloignés du marché du travail dans une proportion moindre;
4. de couvrir la hausse anticipée des frais d'aide à l'emploi liée à l'application du soutien du revenu normé en vigueur depuis janvier 2004;
5. de maintenir les activités planifiées pour soutenir les entreprises qui ont des besoins de main-d'œuvre malgré une légère réduction de la part relative du budget attribué à la mesure Concertation pour l'emploi;
6. d'assurer le renouvellement des Contrats d'intégration au travail pour l'exercice 2004-2005.

Le budget initial d'intervention pour cette année se chiffre à 22,0 M\$; le tableau 8 montre la répartition du budget initial pour l'exercice 2004-2005 par fonds.

Tableau 8 - Répartition du budget d'intervention par fonds en 2004-2005

	FONDS DU QUÉBEC	COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI	TOTAL
Engagements reportés	2 412 700 \$	7 042 600 \$	9 455 300 \$
Ententes de service avec les organismes	719 400 \$	2 641 600 \$	3 361 000 \$
Mesure de formation – achats de groupe	384 000 \$	1 216 000 \$	1 600 000 \$
Mesure de formation – employeurs	0 \$	200 000 \$	200 000 \$
Contrats d'intégration au travail	250 000 \$	0 \$	250 000 \$
Subventions salariales	402 500 \$	747 500 \$	1 150 000 \$
Frais d'aide à l'emploi en participation	906 000 \$	3 982 626 \$	4 888 626 \$
Concertation pour l'emploi*	0 \$	1 000 000 \$	1 000 000 \$
Réserve	0 \$	100 000 \$	100 000 \$
TOTAL	5 074 600 \$	16 930 326 \$	22 004 926 \$

* Incluant les projets spéciaux.

L'investissement budgétaire par unité administrative

Chaque unité administrative se voit attribuer le budget pour offrir les mesures et les services qui relèvent de sa responsabilité. Les frais d'aide à l'emploi en participation sont répartis à partir du modèle basé sur la clientèle potentielle de leur territoire respectif (voir l'annexe 7).

Le tableau qui suit présente la répartition du budget d'intervention par unité administrative et par fonds pour l'exercice 2004-2005.

Tableau 9 - Répartition du budget d'intervention par unité administrative en 2004-2005

	SECTEUR EST	SECTEUR OUEST			SERVICES AUX ENTREPRISES ET RÉGIONALISÉS	TOTAL RÉGION DE LAVAL
	CLE DE LAVAL-DES-RAPIDES ET DE SAINT-VINCENT-DE-PAUL	CLE DE CHOMEDEY-SAINTE-DOROTHÉE	CLE DE SAINTE-ROSE	TOTAL SECTEUR OUEST		
Fonds du Québec	1 388 900 \$	1 382 600 \$	697 300 \$	2 079 900 \$	1 605 800 \$	5 074 600 \$
Compte de l'assurance-emploi	6 095 600 \$	4 367 100 \$	3 244 500 \$	7 611 600 \$	3 223 126 \$	16 930 326 \$
TOTAL	7 484 500 \$	5 749 700 \$	3 941 800 \$	9 691 500 \$	4 828 926 \$	22 004 926 \$

ANNEXES

ANNEXE 1 - Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval au 1^{er} janvier 2004

LES OFFICIERS 2004-2005

Monique Sauvé	Présidente
Mireille Ménard	1 ^{re} vice-présidente
Line Paquette	2 ^e vice-présidente
Michel Cournoyer	Secrétaire

LES REPRÉSENTANTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Manon Perron	Confédération des syndicats nationaux (CSN), secteur de distribution non alimentaire
Christiane Fradette	Confédération des syndicats nationaux, Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)
Louis Marineau	Fleurineau (UPA)
Daniel Champagne	Air Canada - District 400, section locale 2213 (FTQ), Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA)
Robert Lacroix	Membre de l'exécutif, Conseil régional, FTQ
Poste vacant	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

LES REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES

Sylvain Cléroux	Le groupe Cléroux - Serres Sylvain Cléroux
Rodrigue Deraîche	Consultant en gestion
Yvan Deschamps	Cheminée sécurité internationale
Mario Gauvin	Godefroy Laviolette
Line Paquette, 2 ^e vice-présidente	Chambre de commerce et d'industrie de Laval
Poste vacant	

LES REPRÉSENTANTS DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

Raymond Bernier	Directeur général, Maison l'hébergement L'Envolée
Monique Sauvé, présidente	Directrice générale, Carrefour jeunesse-emploi de Laval

LES REPRÉSENTANTS DU MILIEU DE LA FORMATION

François Allard	Directeur général, Collège Montmorency
Ghislaine Raymond	Syndicat de l'enseignement de Laval (CSQ)
Mireille Ménard, 1 ^{re} vice-présidente	Directrice de centre et du Service de l'éducation des adultes, Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier
Michel Lemieux	Directeur, Service de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, Commission scolaire de Laval

MEMBRE D'OFFICE

Michel Cournoyer, secrétaire	Directeur régional, Emploi-Québec Laval
------------------------------	---

LES REPRÉSENTANTS DES AUTRES MINISTÈRES (MEMBRES NON VOTANTS)

Denise Lachance	Directrice, ministère des Affaires municipales, du Sport et des Loisirs
Lauraine Langlois	Directrice régionale, ministère de l'Éducation du Québec
Diane Bélanger	Directrice régionale, ministère du Développement économique et régional et de la Recherche

ANNEXE 2 - Les organismes consultés pour la planification 2004-2007

LES AUTRES PARTENAIRES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE LAVAL

Centre local de développement de Laval/Laval technopole	Damien Cloutier, directeur
Conseil régional de développement de Laval	Manon Caron, directrice
Chambre de commerce et d'industrie de Laval	Line Paquette, directrice générale
Laval technopole	Céline Lafrance, conseillère
Laval technopole	Jean-Marie Pressé, conseiller

LES REPRÉSENTANTS DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE QUI ONT PARTICIPÉ À LA CONSULTATION^V

Association Midi-Quarante inc. (L')	André Héту, directeur
Carrefour jeunesse-emploi de Laval	Monique Sauvé, directrice; Jean-Sébastien Casgrain
Centre de recherche d'emploi Laval	Danielle Lemire, directrice
Centre régional de récupération et de recyclage Laval	Jocelyne Arbic, directrice
Dimension travail	Christiane Lippé, directrice
Ferme des jeunes au travail (La)	Robert Brès, directeur
Groupe Alpha Laval inc. (Le)	Alain Cyr, directeur
Option travail	Louise Courteau, directrice

LES REPRÉSENTANTS DE L'ÉDUCATION CONSULTÉS POUR L'ESTIMATION DES BESOINS DE FORMATION

Collège Montmorency	Gilles Charest, directeur; Michel Thériault
Commission scolaire de Laval	Michel Lemieux, directeur; Jocelyn Lefebvre; Nicole Pagé; Robert Thifault
Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier	Mireille Ménard, directrice; Laura Martinez; Elizabeth Gervais

LES AUTRES REPRÉSENTANTS GOUVERNEMENTAUX CONSULTÉS

Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, région Laval	Diane Bélanger, directrice régionale; Nicole Bordeleau, conseillère
Carrefour d'intégration de Laval du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration	Serge Tétrault, directeur régional; Claudine Delvoie, adjointe au directeur; Jocelyne Blanchette, conseillère

ANNEXE 3 - Les points de services d'Emploi-Québec à Laval

DIRECTION RÉGIONALE

1085, boulevard des Laurentides
Laval (Québec) H7G 2W2
Tél. : (450) 972-3170
Télééc. : (450) 972-3165

CENTRES LOCAUX D'EMPLOI DU SECTEUR EST

CLE de Laval-des-Rapides

3, place Laval, bureau 430
Laval (Québec)
H7N 1A2
Tél. : (450) 972-3050
Télééc. : (450) 972-3071

CLE de Saint-Vincent-de-Paul

3100, boulevard de la Concorde Est, bureau 210
Laval (Québec)
H7E 2B8
Tél. : (450) 664-4885
Télééc. : (450) 664-3772

CENTRES LOCAUX D'EMPLOI DU SECTEUR OUEST

CLE de Chomedey–Sainte-Dorothée

1438, boulevard Daniel-Johnson
Laval (Québec)
H7V 4B5
Tél. : (450) 680-6400
Télééc. : (450) 680-6420

CLE de Sainte-Rose-de-Laval

205, boulevard Curé-Labelle, 2^e étage
Laval (Québec)
H7L 2Z9
Tél. : (450) 628-8066
Télééc. : (450) 628-9315

DIRECTION DES SERVICES AUX ENTREPRISES

Direction régionale

1085, boulevard des Laurentides
Laval (Québec) H7G 2W2
Tél. : (450) 972-3170
Télééc. : (450) 972-3165

ANNEXE 4 - Les mesures et services d'Emploi-Québec Laval

Services universels de base offerts à la population et aux entreprises

- Le service IMT (information sur le marché du travail) en ligne comprenant notamment des informations sur les professions et la formation;
- Le service Placement en ligne;
- L'accès aux salles multiservices dans les centres locaux d'emploi (CLE) qui fournissent des outils de préparation (curriculum vitae, ordinateurs, téléphones, télécopieurs, etc.). Une aide technique ou conseil est offerte sur place pour l'utilisation des outils et de la documentation;
- L'accès à un agent d'aide à l'emploi pour obtenir une entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi visant à évaluer l'employabilité d'un client face au marché du travail et à statuer sur ses besoins pour accéder à l'emploi;
- Sessions d'information sur le marché du travail.

Mesures et services spécialisés pour les personnes qui sont à risque de chômage prolongé

- Orientation professionnelle;
- Soutien à la recherche d'emploi;
- Supplément de retour au travail pour les personnes admissibles en vue de les aider à assumer les dépenses supplémentaires liées à un nouvel emploi;
- Activités de développement de l'employabilité et de préparation à l'emploi;
- Entreprises d'insertion;
- Alphabétisation, francisation, activités de formation générale offertes par les établissements d'éducation ou les centres de formation;
- Activités de formation professionnelle retenues lors de l'exercice d'estimation des besoins de formation pour la région réalisée par Emploi-Québec Laval;
- Subventions salariales pour favoriser l'embauche ou vivre une expérience en milieu de travail dans des entreprises privées, des organismes communautaires ou encore des entreprises d'économie sociale. La subvention salariale compense pour le manque de productivité de la personne;
- Subventions salariales pour favoriser l'embauche de personnes handicapées. La subvention compense pour le manque de productivité de la personne;
- Service-conseil pour préparer un plan d'affaires ou développer l'expertise entrepreneuriale;
- Insertion sociale en milieu communautaire;
- Service d'évaluation psychosociale;
- Un soutien du revenu lors de la participation ou un revenu d'appoint pour les personnes admissibles.

Aide technique ou conseil offerte aux entreprises

- Aide au recrutement, par l'entremise de la gestion des offres d'emplois et du Placement en ligne;
- Aide dans l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, la certification dans les métiers réglementés ou de normes interprovinciales;
- Aide à la formation par le Programme d'apprentissage en milieu de travail.

Mesures et services spécialisés offerts aux entreprises qui éprouvent des difficultés particulières en regard de la gestion de leurs ressources humaines

- Mise en place d'un service de ressources humaines, d'un accompagnement de gestion, d'un comité de concertation ou d'un programme d'aménagement et de réduction du temps de travail;
- Formation des travailleurs et travailleuses;
- Appui à des grands projets créateurs d'emplois ou stabilisant l'emploi;
- Embauche de personnes défavorisées sur le plan de l'emploi;
- Reclassement en cas de licenciements collectifs;
- Concertation pour la résolution de problèmes communs aux employeurs d'un même secteur d'activité économique.

ANNEXE 5 - Les secteurs d'activité économique repérés pour des fins d'intervention auprès des entreprises à Laval

AGRICULTURE

MANUFACTURIER :

- Aliments et boissons
- Meubles
- Produits informatiques et électroniques
- Produits métalliques
- Plastique
- Produits chimiques et pharmaceutiques
- Activités diverses de fabrication

SERVICES :

- Gestion d'entreprises et services administratifs
- Services professionnels, scientifiques et techniques
- Information, culture, loisirs
- Autres services
- Commerce

ANNEXE 6 - L'évolution des cibles de résultats pour la région

INDICATEURS	CIBLE				
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	
1. Nombre de vacances signalées	14 589	17 377	16 057	18 372	++
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec Laval	8 509	8 196	8 976	9 002	≈
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 594	4 348	5 161	5 747	++
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec Laval	44,9 %	46,5 %	50 %	55 %	++
5. Somme des prestations non versées à l'assurance-emploi et à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec Laval visant le retour en emploi (M\$)	15,5 \$	12,2 \$	12,6 \$	12,3 \$	-
6. Nombre de nouveaux participants responsables de famille monoparentale	1 153	1 125	1 177	1 180	=
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec Laval	38,3 %	42,3 %	44,4 %	48,3 %	++
8. Nombre de nouveaux participants de moins de 30 ans	3 084	3 026	3 165	3 174	≈
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec Laval	46,8 %	48 %	53,1 %	52,1 %	-
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	85	102	95	94	≈
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	33	60	72	112	++
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec Laval visant le retour en emploi (M\$)	8,4 \$	6,0 \$	6,0 \$	6,0 \$	=
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec Laval visant le retour en emploi (M\$)	7,1 \$	6,2 \$	6,6 \$	6,3 \$	-
14. Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec Laval	4 846	4 666	4 897	5 121	+
15. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	2 701	2 436	2 561	2 425	-
16. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec Laval répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75 %	75 %	75 %	75 %	=
17. Proportion des participants aux interventions de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	=
18. Nombre de nouveaux participants de l'assistance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec Laval	-	3 370	3 037	3 060	≈
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec Laval	-	-	1 644	1 110	--
20. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec Laval	-	-	33,7 %	37,9 %	++
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	-	-	1 270	1 275	≈

ANNEXE 7 - Le modèle de répartition des frais d'aide à l'emploi par secteur

EMPLOI-QUÉBEC, RÉGION DE LAVAL
EXERCICE 2004-2005

CLE	FONDS DU QUÉBEC		COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI		TOTAL PSR ET PAE	POIDS RELATIF TOTAL
	PRESTATAIRES DE L'ASSISTANCE-EMPLOI ¹		PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI ²			
	ADULTES APTES ³	POIDS RELATIF	PAAT ⁴	POIDS RELATIF		
	(1)	(2) = (1) / Total (1)	(3)	(4) = (3) / Total (3)	(5) = (1) + (3)	(6) = (5) / Total (5)
Laval-des-Rapides et Saint-Vincent-de-Paul	3 295	45,48 %	4 125	40,96 %	7 420	42,85 %
TOTAL SECTEUR EST	3 295	45,48 %	4 125	40,96 %	7 420	42,85 %
Sainte-Dorothée	2 754	38,01 %	2 824	28,04 %	5 578	32,21 %
Sainte-Rose	1 196	16,51 %	3 121	30,99 %	4 317	24,93 %
TOTAL SECTEUR OUEST	3 950	54,52 %	5 945	59,04 %	9 895	57,15 %
TOTAL Région de Laval	7 245	100,00 %	10 070	100,00 %	17 315	100,00 %

NOTES :

1. Moyenne mensuelle de septembre et décembre 2002 et de mars et juin 2003 (source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale).
2. Moyenne mensuelle des prestataires actifs aptes au travail d'octobre 2002 à septembre 2003 inclusivement (source : Développement des ressources humaines Canada).
3. Prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes ou avec contraintes temporaires et excluant ceux ayant des contraintes sévères à l'emploi.
4. Prestataires de l'assurance-emploi actifs aptes au travail.

ANNEXE 8 - La répartition des cibles de résultats 2004-2005 par secteur et par unité administrative

INDICATEURS	SECTEUR EST	SECTEUR OUEST		SOUS-TOTAL SECTEUR OUEST	SERVICES AUX ENTREPRISES ET RÉGIONALISÉS	TOTAL RÉGION DE LAVAL
	CLE DE LAVAL-DES- RAPIDES ET DE SAINT- VINCENT-DE-PAUL	CLE DE CHOMEDEY- SAINTE- DOROTHÉE	CLE DE SAINTE- ROSE			
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	-	-	-	-	18 372	18 372
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec Laval	3 858	2 900	2 244	5 144	-	9 002
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 376	1 684	1 687	3 371	-	5 747
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,2 %	47,4 %	61,3 %	53,8 %	-	55,0 %
5. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant le retour en emploi	5 204 150 \$	3 883 641 \$	3 212 209 \$	7 095 850 \$	-	12 300 000 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	523	323	334	657	-	1 180
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,0 %	45,4 %	53,6 %	49,4 %	-	48,3 %
8. Nombre de nouveaux participants de moins de 30 ans aux interventions d'Emploi-Québec	1 286	950	938	1 888	-	3 174
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,6 %	48,9 %	57,8 %	53,3 %	-	52,1 %
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	-	-	-	-	94	94
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	-	-	-	-	112	112

INDICATEURS	SECTEUR EST	SECTEUR OUEST		SOUS-TOTAL SECTEUR OUEST	SERVICES AUX ENTREPRISES ET RÉGIONALISÉS	TOTAL RÉGION DE LAVAL
	CLE DE LAVAL-DES- RAPIDES ET DE SAINT- VINCENT-DE-PAUL	CLE DE CHOMEDEY- SAINTE- DOROTHÉE	CLE DE SAINTE- ROSE			
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	2 708 153 \$	2 233 501 \$	1 058 347 \$	3 291 848 \$	-	6 000 000 \$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	2 495 997 \$	1 650 141 \$	2 153 862 \$	3 804 003 \$	-	6 300 000 \$
14. Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	2 098	1 436	1 587	3 023	-	5 121
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	961	635	829	1 464	-	2 425
16. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande ou risque élevé de chômage de longue durée)	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	-	75,0 %
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	-	75,0 %
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	1 393	1 190	477	1 667	-	3 060
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	501	413	196	609	-	1 110
20. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,8 %	35,6 %	42,0 %	38,8 %	-	37,9 %
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	546	411	318	729	-	1 275

NOTES DE DOCUMENT

- I En vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail, le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), (voir la liste des membres à l'annexe 1) est tenu de déposer annuellement le plan d'action de la région qui précise ses stratégies et ses objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi, et qui confirme l'engagement de la région envers les cibles de résultats pour 2004-2005. Le CRPMT a également le mandat d'adapter aux réalités de la région les mesures, les programmes et les fonds de main-d'œuvre et d'emploi dans la mesure où les conditions de leur mise en œuvre le permettent.
- II GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Plan d'action jeunesse 2002-2005. La jeunesse au cœur du Québec*, 2002, 47 pages.
- III GOUVERNEMENT DU QUÉBEC – MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue*, 2002, 47 pages.
- IV La Table métropolitaine est un organisme partenarial financé par Emploi-Québec. Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval nomme à chaque année, un membre du Conseil pour le représenter à la Table métropolitaine. Un représentant d'Emploi-Québec Laval travaille au comité de soutien de la Table métropolitaine.
- V Tous les organismes membres du Forum régional des ressources externes de Laval ont été invités. Quatre organismes n'ont pas participé à la consultation.