

**Sommaire du**  
**Plan d'action régional**  
**2003-2004**  
**Région de la Capitale-Nationale**

**Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail**  
**le 4 février 2003**

**Préparé par la Direction de la planification et du partenariat**  
**Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale**

## 1 AVANT-PROPOS

Bien que le Plan d'action régional (PAR) ait une durée de vie légale d'une année, les défis organisationnels, les enjeux ainsi que les stratégies retenus le sont sur un horizon de trois ans, soit 2002-2005.

Cette année, le PAR de notre région est le résultat d'un travail concerté des différentes unités administratives. Les plans d'action locaux (PAL) et le PAR se sont constitués en même temps sur les mêmes thèmes. Nous devons poursuivre nos efforts d'arrimage local/régional dans un souci de cohérence et, dans le même esprit, au cours des prochaines années, développer des outils permettant une réelle intégration des planifications budgétaires opérationnelles (PBO) aux PAL et au PAR.

## 2 EXPOSÉ DES PROBLÉMATIQUES RÉGIONALES ET TERRITORIALES

### 2.1 Le marché du travail

Le marché du travail régional se diversifie peu à peu. Les efforts des différents partenaires régionaux commencent à porter fruit. Les données de l'EPA pour 2002 tracent un bilan fort impressionnant. Si l'année 2001 fut exceptionnelle pour les emplois créés (10 300), avec une augmentation de 3,5 %, l'année 2002 sort de l'ordinaire de façon encore plus marquée avec la création de 19 900 emplois, soit une augmentation de 6,6 %, nettement au-dessus de la moyenne québécoise de 3,4 %. Contrairement à 2001 où la majorité des emplois créés étaient à temps partiel, ceux de 2002 sont presque en totalité des emplois à temps plein. Les hommes se sont accaparés 67 % des nouveaux emplois (13 400), alors que les femmes en ont occupé 33 % (6 600). La performance régionale représente 16,8 % des emplois créés au Québec en 2002. Le nombre de prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes (13 385) a chuté comme l'an dernier de 11,7 % entre juin 2001 et 2002 et le nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (19 133) a, lui aussi, diminué de 10,1 % pour cette même période. La population active, quant à elle, a augmenté de 14 700 personnes, une augmentation appréciable de 4,5 %.

Les principaux secteurs d'activité économique ayant profité de cette croissance de l'emploi sont les services d'enseignement, la construction, la fabrication, les autres services (services personnels) et le commerce.

### 2.2 Les besoins de main-d'œuvre

Au cours des prochaines années (2002-2005), les besoins de main-d'œuvre se répartiront selon le scénario suivant : nous estimons que 60 % de ces besoins seront en renouvellement de main-d'œuvre et 40 % en création d'emplois.

Près de 47 000 emplois seront disponibles au cours de cette période. Ils se répartiront inégalement dans les différents métiers et professions. La demande de main-d'œuvre la plus importante devrait se faire dans les métiers et professions suivants : vendeurs, aides auxiliaires médicaux, analystes en systèmes informatiques, nettoyeurs, commis à la comptabilité, infirmiers diplômés, professeurs d'université, secrétaires et professeurs au collégial.

### 2.3 Les problématiques sectorielles

La région s'est engagée dans un processus de diversification de son économie en 1998-1999. Nous commençons à profiter des fruits de cette diversification. Certains secteurs, peu développés il y a quelques années, font aujourd'hui figure d'exemples au niveau national; d'autres émergent et sont prometteurs de création d'emplois.

- **LE SECTEUR PRIMAIRE**

*1,7 % des emplois de la région. Comprend la filière de diversification économique de la foresterie.*

Ce secteur comprend, entre autres, l'agriculture, l'exploitation forestière ainsi que les mines et carrières. Il devrait connaître une légère décroissance. Seule l'exploitation forestière connaîtra une croissance supérieure à la moyenne. Dans le secteur de l'agriculture, on observe des gains de productivité importants. La consolidation des fermes se poursuit toujours, mais on constate une stagnation de l'emploi. Il existe des problèmes de recrutement de main-d'œuvre dans certains sous-secteurs qui peuvent être attribuables, notamment, aux conditions de travail souvent difficiles et au caractère saisonnier des emplois.

L'imposition de droits compensatoires par les États-Unis, coïncidant avec la fin de l'entente canado-américaine sur le bois d'œuvre, ralentira grandement la croissance du secteur de l'exploitation forestière. À moyen terme, l'application de l'ALENA devrait permettre l'ouverture des marchés. Cependant, des problèmes de renouvellement de la matière première auront aussi des impacts sur ce même secteur. Ces problèmes se traduisent, entre autres, par la réduction des droits de coupe.

Certaines activités de promotion de gestion des ressources humaines (GRH) et de diffusion d'information sur la GRH seront entreprises par le comité de main-d'œuvre de la production agricole. Nous nous assurerons qu'elles seront diffusées aux équipes aux employeurs des CLE de Portneuf, de Baie-Saint-Paul, de La Malbaie et de la Côte-de-Beaupré.

Nous collaborerons de plus avec le comité sectoriel en aménagement forestier afin que la région ait sa juste part d'ouvriers sylvicoles inscrits au programme d'apprentissage.

- **LE SECTEUR MANUFACTURIER**

*10,2 % des emplois de la région. Comprend la filière de diversification économique du manufacturier.*

Ce secteur se subdivise en deux, soit la production de biens non durables et durables.

*Le secteur manufacturier de biens non durables*

*Comprend, en partie, les filières de diversification économique nutraceutique, bioalimentaire et agro-alimentaire.*

Il inclut les aliments et boissons, le caoutchouc et les matières plastiques, le textile, l'habillement et le cuir, le papier et produits connexes, l'imprimerie et l'édition, l'industrie pétrolière et chimique ainsi que les autres industries manufacturières. Ce sous-secteur connaîtra une croissance inférieure à la moyenne.

Notons la bonne performance attendue du sous-secteur de l'industrie pétrolière et de l'industrie chimique régionale, attribuable au développement des entreprises œuvrant dans les secteurs des biotechnologies, de la pharmaceutique, de la nutraceutique et du bioalimentaire. Dans ces secteurs de pointe, la région aura à concourir avec celle de Laval qui a annoncé récemment la création d'un centre de la Cité de la biotechnologie et de la santé humaine.

En collaboration avec le comité main-d'œuvre du secteur pharmaceutique et biotechnologique, nous échangerons de l'information sur les besoins de main-d'œuvre de ce secteur dans la région de la Capitale-Nationale.

Certains diagnostics sur les besoins de main-d'œuvre seront produits par le comité sectoriel de la transformation des aliments. Nous comptons les utiliser pour améliorer nos connaissances sectorielles et faire connaître ces besoins.

Nous poursuivrons nos activités prévues à l'Entente spécifique sur le développement agro-alimentaire de la région de la Capitale-Nationale, qui entre dans sa deuxième année. Rappelons que l'entente engage Emploi-Québec à quatre actions précises :

1. Soutenir financièrement la formation des entreprises non assujetties à la loi du 1 % dans le domaine du commerce électronique.
2. Contribuer au maintien d'une mise à jour de la base de données régionales.
3. Soutenir la réalisation d'études alimentant le portrait agro-alimentaire des territoires.
4. Soutenir les entreprises dans la stabilisation de l'emploi et dans l'amélioration de la gestion des ressources humaines.

*Le secteur manufacturier de biens durables*

*Comprend, en partie, les filières de diversification économique des produits forestiers, les minéraux et les matériaux nouveaux, les produits électriques et électroniques ainsi que les biotechnologies.*

Ce secteur comprend le bois, les meubles, les métaux primaires, les produits métalliques, la machinerie (sauf électrique), le matériel de transport, les produits électriques et électroniques ainsi que les produits minéraux non métalliques.

L'ensemble de ce secteur aura une croissance supérieure à la moyenne; une bonne partie de cette croissance sera due à celle des secteurs des produits métalliques et des produits électriques et électroniques.

Même si le secteur des produits métalliques est sensible aux aléas de la conjoncture, nous prévoyons une reprise ferme, aussi soutenue qu'au cours des huit dernières années.

Le secteur des produits électriques et électroniques, après la forte correction observée en 2000, connaîtra une croissance plus rapide que la moyenne, sans toutefois atteindre les sommets de création d'emplois de ces dernières années. Citons, par exemple, l'investissement de 55 M\$ dans le Méga Pôle électronique qui pourrait entraîner la création de plus de 1000 emplois. La région se positionne très bien dans ce secteur avec des entreprises manufacturières, misant à la fois sur une main-d'œuvre qualifiée et sur ses capacités en recherche et développement.

Le secteur du bois connaîtra également une croissance supérieure à la moyenne due au développement de nouveaux créneaux. Ainsi, en collaboration avec le comité sectoriel du bois de sciage, nous comptons soutenir les entreprises dans l'évaluation de leurs besoins de formation et les aider à structurer l'organisation de formation. De plus, nous collaborerons avec le comité de main-d'œuvre à l'amélioration de nos connaissances sur les fonctions et les professions des entreprises du bois de sciage.

Deux comités sectoriels viendront, par leurs enquêtes ou modèles prévisionnels, bonifier le travail de connaissance du marché du travail. Il s'agit du comité de la fabrication métallique industrielle et celui des produits électriques. Le premier divulguera une série de scénarios de gestion prévisionnelle des emplois de ce secteur et le second diffusera les résultats d'enquête sur les besoins de main-d'œuvre.

- **LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION**

*3,5 % des emplois de la région. Comprend la filière de diversification économique de la construction.*

Le secteur de la construction aura une croissance inférieure à la moyenne régionale. L'absence d'annonce de chantiers majeurs laisse présager que les chantiers déjà annoncés, qui sont de moyenne envergure, permettront une croissance légèrement inférieure à celle de la région au cours des prochaines années.

- **LE SECTEUR DU TRANSPORT ET DE L'ENTREPOSAGE, DES COMMUNICATIONS ET AUTRES SERVICES PUBLICS**

*6,5 % des emplois de la région.*

*Sous-secteur du transport et de l'entreposage*

*Comprend, en partie, les filières de diversification économique touristique.*

Ce secteur connaîtra une croissance supérieure à la moyenne. L'augmentation des échanges commerciaux ainsi que l'adoption par les entreprises manufacturières de pratiques de gestion de la production à flux tendu (*just in time*) favoriseront la demande de transport pour le camionnage. Celui-ci représente 4 % des emplois de la région.

Le comité sectoriel entend coordonner différents projets de formation. Nous allons le soutenir dans la diffusion de l'offre de formation. Ces formations seront dispensées dans les métiers suivants : déménageur, chauffeur d'autobus scolaires et d'autocars et conducteur de camions porteurs.

*Sous-secteur des communications*

*Comprend la filière de diversification économique des communications et de la diffusion culturelle.*

Le sous-secteur connaîtra une croissance inférieure à la moyenne. Les importants gains de productivité liés au progrès technologique dans le secteur se traduisent par une faible création d'emplois. Plusieurs raisons expliquent ce peu de croissance. De plus, la multiplication des chaînes spécialisées, qui produisent en majorité hors du Québec, crée une fragmentation du marché, mettant une pression à la baisse sur l'emploi dans les chaînes régionales. Il représente 1,7 % des emplois de la région.

Dans le domaine de la culture, nous prolongerons l'entente signée en octobre 2000, entre Emploi-Québec et le ministère de la Culture et des Communications. Cette entente vise à

soutenir l'embauche d'une coordonnatrice à la formation et le financement d'activités de formation destinées aux travailleurs du secteur.

#### *Sous-secteur des services publics*

Ce sous-secteur devrait connaître une performance inférieure à la moyenne d'ici 2006. Il comprend la distribution de l'électricité, du gaz, de l'eau ainsi que la gestion des déchets. Peu de changements sont à prévoir au cours de la période couverte. Ce secteur nécessite de grands investissements, mais, en contrepartie, il est peu créateur d'emplois. Il représente 0,8 % des emplois de la région.

- **LE SECTEUR DU COMMERCE**

*17,2 % des emplois de la région.*

Le secteur du commerce devrait enregistrer moins de création d'emplois, en proportion, que la moyenne régionale. Très fortement tributaire de la conjoncture économique, le ralentissement que nous connaissons en début d'année 2002 pourrait en freiner l'expansion à court terme. L'arrivée des géants du commerce de détail (Home Dépôt, Loblaw, etc.) modifie sensiblement le profil du secteur qui enregistre des gains significatifs de productivité. Toutefois, nous escomptons qu'une partie de la hausse du revenu disponible des ménages soutiendra l'activité de ce secteur. Notons que même si la croissance de l'emploi est inférieure à la moyenne, compte tenu de la taille de ce secteur, le nombre d'emplois créés demeure appréciable. Mentionnons que, dans la région, 17 % des emplois sont concentrés dans les entreprises de ce secteur.

- **LE SECTEUR DES FINANCES, ASSURANCES ET DE L'IMMOBILIER ET DES SERVICES AUX ENTREPRISES**

*14,3 % des emplois de la région. Comprend, en partie, les filières de diversification économique suivantes : les technologies de l'environnement, les technologies de l'information, de la géomatique et du multimédia, les produits électriques et électroniques, les biotechnologies, la nutraceutique, le bioalimentaire, l'agro-alimentaire ainsi que des entreprises de support aux filières technologiques, soit : finances, assurances, services professionnels, scientifiques et techniques.*

Le sous-secteur des finances, assurances et de l'immobilier (5,9 % des emplois de la région) devrait connaître une croissance inférieure à la moyenne. La croissance sera surtout attribuable au secteur des assurances. Cette croissance sera légèrement plus grande que la réduction prévue des emplois dans les institutions financières, en raison du redéploiement des services financiers.

En regard du sous-secteur des services aux entreprises (8,4 % des emplois de la région), la croissance sera supérieure à la moyenne. Depuis quelques années, ce secteur est un des plus dynamiques en matière de création d'emplois. Rappelons qu'entre 1998 et 2000 ce secteur a doublé son nombre d'emplois. Notons toutefois qu'une partie de la création d'emplois dans ce secteur n'est pas un gain net mais un déplacement de poste à cause, entre autres, du phénomène d'impartition.

- **LE SECTEUR DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES**

*31,9 % des emplois de la région.*

Ce secteur devrait connaître une croissance inférieure à la moyenne. Malgré l'annonce d'embauches dans la fonction publique et dans le système de santé, la croissance du plus important secteur, en nombre d'emplois, ne devrait pas atteindre le rythme de l'ensemble des secteurs. Le secteur de l'enseignement, à cause du déclin démographique, ne devrait pas connaître de hausse du nombre de ses emplois. À l'échelle locale, les fusions municipales pourraient amener une réduction des effectifs au cours de la période couverte par le présent scénario.

- **LE SECTEUR DE L'HÉBERGEMENT, DE LA RESTAURATION ET DES LOISIRS**

*9,2 % des emplois de la région. Comprend, en partie, les filières de diversification économique touristique, de la production et de la diffusion culturelle.*

Globalement, ce secteur connaîtra une croissance supérieure à la moyenne. La croissance en proportion s'effectuera principalement dans le secteur des loisirs qui profitera d'une augmentation du revenu personnel disponible. Le tourisme d'affaires devrait se faire un peu moins important que les années précédentes.

- **LE SECTEUR DES SERVICES PERSONNELS ET AUTRES**

*5,5 % des emplois de la région.*

Ce secteur connaîtra une croissance égale à la moyenne. Il profitera également de l'accroissement du revenu disponible des ménages.

## **2.4 Clientèles**

### Des stratégies à l'égard de la main-d'œuvre féminine

Soulignons l'importance d'ajuster l'offre de service, de manière à favoriser la participation pleine et entière des femmes au marché du travail. Pour ce faire, nous entendons notamment :

- Dégager une compréhension commune de la problématique de la main-d'œuvre féminine dans nos recherches, enquêtes et productions. Favoriser la prise en compte des réalités des femmes, notamment en instaurant l'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques d'Emploi-Québec, comme en fait foi le document sur la problématique régionale et territoriale du marché du travail en annexe;
- Promouvoir les services d'Emploi-Québec auprès des femmes et en faciliter l'accès;
- Soutenir le personnel dans la prestation de services auprès des femmes en les sensibilisant davantage à leurs réalités;
- Encourager et soutenir la diversification des choix professionnels des femmes;
- Assurer une réponse adaptée aux besoins spécifiques des femmes;
- Accorder une attention particulière aux femmes chefs de famille monoparentale dans leur processus d'insertion ou de réinsertion au marché du travail (soutenir localement des projets comme « Ma place au soleil »);
- Dans le cadre des projets pilotes, rejoindre des femmes sans soutien public du revenu;
- Favoriser, en partenariat avec les centres locaux de développement, l'entrepreneuriat féminin;
- Assurer la participation d'Emploi-Québec à l'entente spécifique régionale sur la condition féminine;
- Favoriser la proportion de la participation des femmes aux mesures et services d'Emploi-Québec égale à celle de la population active.

### Une attention particulière aux clientèles de 45 ans et plus

Du côté des personnes sans emploi, certaines mesures, notamment celle touchant la formation, devront mieux s'adapter pour répondre aux besoins de cette clientèle. Enfin, Emploi-Québec cherchera à augmenter significativement la participation des personnes âgées de 45 ans et plus à ses mesures et services afin de faciliter leur intégration au marché du travail.

Compte tenu de leurs expériences de vie, la mesure « soutien aux travailleurs autonomes » (activités d'entrepreneuriat) fera l'objet de promotion spécifique à l'égard de ces personnes.

Le vieillissement de la main-d'œuvre est un phénomène inéluctable. Il faut chercher à en connaître davantage la nature et les effets, de manière à ce que les interventions d'Emploi-Québec se fassent en toute connaissance de cause. Le vieillissement de la main-d'œuvre suggère la mise en œuvre de différentes interventions. Cependant, celles-ci doivent s'appliquer dans le respect du choix des individus et dans leur volonté de continuer à travailler, de réintégrer le marché du travail ou de prendre une préretraite ou une retraite.

Globalement, au cours des prochaines années, nous œuvrerons à améliorer nos connaissances de la situation de la main-d'œuvre vieillissante ainsi qu'à sensibiliser la population, les entreprises et les partenaires du marché du travail. Nous développerons notre expertise en matière d'évaluation des besoins en ressources humaines nous permettant de mieux conseiller les entreprises sur ce sujet.

Enfin, des efforts seront consentis dans l'adaptation de nos mesures et services pour répondre aux besoins spécifiques des personnes de 45 ans ou plus, notamment pour la mesure de formation. L'organisation de groupes homogènes rassemblant cette clientèle sera ainsi favorisée, lorsque la situation le permettra.

### 3 PRÉSENTATION DES ORIENTATIONS, DES STRATÉGIES ET DES CIBLES RÉGIONALES

#### 3.1 Le réemploi

L'emploi est au cœur de nos préoccupations et au centre de notre mission. En ce sens, le réemploi s'avère une avenue répondant aux besoins d'une partie importante de notre clientèle. Trois stratégies sont à développer : la prestation accrue des services de base universels, l'évaluation de la clientèle par le biais d'une analyse exhaustive du domaine de recherche d'emploi de l'approche d'intervention et l'IMT accessible à diffuser.

ENJEU 1 - <i>Le réemploi</i>			
N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Accroître la prestation de services de base universels, notamment en maximisant nos interventions en salles multiservices	Nombre de clients desservis en salles multiservices	Établissement de paramètres pour 2003-2004 (les services assistés seront comptabilisés dans la cible de participants)
2	Faire la promotion du service de placement en ligne auprès des employeurs et des personnes	Nombre d'entreprises sensibilisées Nombre de personnes ayant fait l'objet d'une inscription au service	500 entreprises 5 000 personnes
3	Faciliter l'intégration rapide au marché du travail des personnes ayant des antécédents d'emploi récent	Nombre de prestataires d'assurance-emploi en emploi, suite à une intervention d'Emploi-Québec	Voir tableau des cibles de résultats
4	Organiser des activités d'appariement	Nombre de clients ayant bénéficié de services d'appariement  Liste des entreprises	300 personnes (proportion de femmes égale à celle de la population active)  Fichier des entreprises
5	Diffuser et vulgariser l'information sur le marché du travail	Ateliers d'IMT et appropriation de l'IMT en ligne	800 personnes
6	Mettre en place une activité de veille du marché du travail au niveau local	Liste des offres d'emploi  Activités de veille avec les partenaires	Liste hebdomadaire disponible aux clients Nombre de rencontres avec les partenaires

#### 3.2 Le renouvellement et la transformation de la main-d'œuvre

Les transformations du marché du travail s'effectuent à des fréquences de plus en plus rapprochées, à l'image de l'évolution de notre société. La région qui s'est engagée dans un processus de diversification économique, il y a quelques années, sera de plus en plus touchée par ces évolutions.

En plus des changements structurels liés à l'économie, les changements démographiques importants auxquels le Québec sera confronté auront aussi un impact majeur sur le marché du travail. Les besoins grandissants de services à la personne d'une société vieillissante, côtoieront la dénatalité.

D'autres enjeux liés à la transformation de la main-d'œuvre ou au renouvellement de celle-ci se posent. Ils ont des incidences différentes selon les diverses parties du territoire mais, somme toute, ce sont des enjeux régionaux importants.

ENJEU 2 - <i>Le renouvellement et la transformation de la main-d'oeuvre</i>			
N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Améliorer nos connaissances du phénomène de vieillissement de la main-d'œuvre	Développement d'une matrice	Production de scénarios sur le vieillissement de la main-d'œuvre
2	Ajouter un nouveau volet sur l'érosion de la main-d'œuvre dans les enquêtes sur les caractéristiques des besoins de main-d'œuvre	Questions traitant de l'érosion et des politiques de retraite dans les entreprises dans les enquêtes.	2 enquêtes
3	Sensibiliser un regroupement d'employeurs et un regroupement de syndicats au phénomène de vieillissement de la main-d'œuvre par nos équipes aux entreprises	Rencontre avec ces deux groupes	2 rencontres conjointes animées par la Direction de la planification et du partenariat et la Direction du support aux opérations, avec la participation du ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche

<b>ENJEU 2 - Le renouvellement et la transformation de la main-d'oeuvre</b>			
<b>N°</b>	<b>Stratégies d'interventions</b>	<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Cibles de résultats</b>
4	Utiliser l'ARTT dans des situations où les problématiques de vieillissement sont constatées	Nombre de projets ARTT	5 projets
5	Utiliser le programme d'apprentissage en milieu de travail pour favoriser le renouvellement de la main-d'oeuvre	Nombre d'ententes de qualification	Voir tableau des cibles de résultats
6	Réaliser des projets (exemple : Place aux jeunes) ayant comme objectif de contrer l'exode des jeunes	Réalisation de trois projets	Projets engagés
7	Sensibiliser des partenaires au phénomène d'exode des jeunes	Nombre de rencontres de sensibilisation	5 rencontres
8	Sensibiliser des partenaires économiques et des entreprises à la réalisation de stages en entreprises, en collaboration avec les secteurs de l'éducation, comme élément pouvant contrer l'exode des jeunes	Nombre de partenaires sensibilisés	40 entreprises 15 partenaires
9	Augmenter le nombre de personnes en formation de base	Nombre de personnes	Voir tableau des cibles de résultats
10	Accorder une attention particulière aux groupes qui présentent le plus de risques d'exclusion du marché du travail : <u>Les jeunes de moins de 30 ans</u>	- Nombre de nouveaux participants aux mesures actives de moins de 30 ans - Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une mesure active	Voir cible de résultats
	<u>Les responsables de famille monoparentale</u>	- Nombre de nouveaux participants aux mesures actives responsables de famille monoparentale - Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une mesure active	Voir cible de résultats
11	Aider les jeunes entre 30 et 35 ans dans leur réorientation professionnelle (bilan de carrière, activités d'actualisation, etc.)	Nombre de jeunes ayant participé à un projet pilote	30 jeunes
12	Aider la main-d'oeuvre féminine	Application de la stratégie à l'égard de la main-d'oeuvre féminine	Proportion de femmes rejointes par nos mesures égale à celle de la population active
13	Aider les 45 ans et plus	- Nombre de personnes de 45 ans et plus aidées	3 000 personnes de 45 ans et plus

### 3.3 Le maintien, la création et la stabilisation de l'emploi

Soutenir l'employeur dans le développement de ses ressources humaines est primordial. Ce soutien doit être offert dans les trois axes liés au développement des ressources humaines, soit le maintien, la création et la stabilisation de l'emploi. Parmi les stratégies à développer, notons le soutien aux entreprises, entre autres, celles s'inscrivant dans les filières de diversifications, le maillage des équipes aux entreprises et des équipes aux individus, afin de mieux répondre aux besoins de main-d'oeuvre, ainsi que l'amélioration de nos connaissances sectorielles.

<b>ENJEU 3- Le maintien, la création et la stabilisation de l'emploi</b>			
<b>N°</b>	<b>Stratégies d'interventions</b>	<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Cibles de résultats</b>
1	Soutenir la diversification de l'économie régionale	Nombre d'entreprises soutenues des filières de diversification	70 entreprises
2	Bonifier le fichier des entreprises en y incluant les entreprises de 4 employés et moins	Base de données accessible	Disponibilité de la base de données

**ENJEU 3- Le maintien, la création et la stabilisation de l'emploi**

N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
3	Implanter un dispositif de repérage des employeurs	Production de l'outil	Utilisation de l'outil
4	Participer à la veille sectorielle	Collaboration avec les comités sectoriels et production des perspectives sectorielles	Nombre de projets Document sur les perspectives
5	Améliorer nos connaissances sectorielles	Production de fiches sectorielles	6 fiches complétées
6	Favoriser le maintien des travailleurs âgés en emploi	Poursuite des projets pilotes avec DRHC	Nombre de projets
7	Soutenir les entreprises dans leur problématique de ressources humaines	Équipe tactique Nombres d'entreprises aidées	Voir tableau des cibles de résultats
8	S'assurer d'un meilleur arrimage entre nos interventions sectorielles et les différents comités sectoriels	Suivi qualitatif	Échange d'information et de collaboration Nombre de projets en collaboration

### 3.4 L'inclusion par l'emploi

L'exclusion du marché du travail d'une partie importante de la population en âge de travailler est un échec social qui nous interpelle au premier plan. Plusieurs causes peuvent expliquer ce phénomène. Tous conviennent cependant que cette forme d'exclusion a des conséquences qui dépassent largement le cadre individuel. Nous devons, dans une perspective d'inclusion par l'emploi, développer un outil permettant de mieux cerner l'écart entre le marché du travail et l'individu, repositionner notre travail dans un continuum de services, augmenter le nombre de subventions salariales en entreprises privées pour des clientèles exclues et développer des stratégies pour rejoindre cette clientèle. Nous comptons, de plus, soutenir le développement de la stratégie à l'égard de la clientèle féminine et porter une attention particulière aux clientèles de 45 ans et plus.

**ENJEU 4 - L'inclusion par l'emploi**

N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Mieux cerner l'écart entre le chercheur d'emploi et le marché du travail	Élaboration de l'outil	Outil élaboré et utilisé
2	Améliorer nos interventions auprès de la clientèle plus éloignée	Réalisation de projets d'accompagnement Partager les bons coups des CLE	8 projets Tenue de rencontres bi-annuelles
3	Favoriser l'encadrement soutenu de la clientèle	Activités d'encadrement	Voir cibles SR
4	Augmenter le nombre de chômeurs de longue durée en emploi après une intervention, en accompagnant davantage le client et l'entreprise	Utilisation accrue de la subvention salariale	Bonification de l'enveloppe de subventions salariales (700 subventions salariales)
5	Favoriser la participation des femmes au marché du travail	Application de la stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine	Proportion de femmes rejointes par nos mesures égale à celle de la population active Projet « Ma place au soleil » dans chaque territoire Participation à l'Entente spécifique sur la condition féminine Augmentation, en collaboration avec les CLD, du nombre de femmes en entrepreneurship

### 3.5 L'immigration

L'immigration est un moyen privilégié pour contrer la baisse de la natalité, le vieillissement de la main-d'œuvre et conserver un poids relatif significatif par rapport à la population, tant au niveau canadien que nord-américain. De plus, la diversité culturelle et la diversité ethnique peuvent être des avantages non négligeables pour des entreprises, petites ou grosses, voulant s'ouvrir sur le marché. Le dynamisme apporté par la venue d'une population immigrante, combiné à celui de la population québécoise, est un des aspects qui nous paraît porteur d'avenir. Nous comptons améliorer nos connaissances des besoins de cette clientèle, continuer notre travail de sensibilisation sur les besoins de main-d'œuvre auprès des officiers d'immigration et, en aval, adapter nos façons de faire en fonction des besoins des personnes immigrantes. Une entente spécifique, à signer, viendra confirmer le partenariat avec le MRCI et permettra à tous les acteurs de mieux coordonner leurs actions.

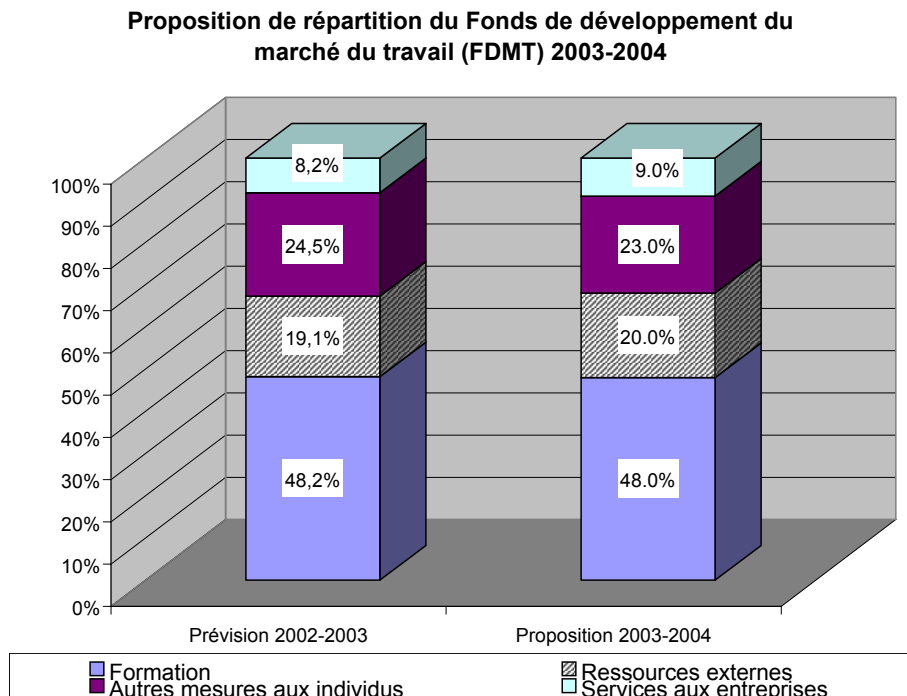
<b>ENJEU 5 - L'immigration comme outil de développement</b>			
<b>N°</b>	<b>Stratégies d'interventions</b>	<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Cibles de résultats</b>
1	Développer nos connaissances des besoins de cette clientèle et améliorer nos façons d'intervenir	Rencontre la Direction régionale de Montréal et certains CLE de Montréal, le MRCI et le CAMO-PI Élaborer un portrait de la clientèle immigrante	Rencontres tenues et mises en application de façon adéquate Production d'un portrait avec pistes de solution
2	Dynamiser l'immigration dans la région en soutenant le plan d'action du MRCI	Participation à l'Entente spécifique Harmonisation des services entre le Carrefour d'intégration local et Emploi-Québec Participation aux sessions d'information à Montréal (immigration secondaire)	Signature de l'Entente spécifique Complémentarité des services 8 rencontres
3	Développer un projet pilote de reconnaissance des acquis professionnels	Formation du groupe parrain (infirmières et ingénieurs)	Intégration de personnes immigrantes en emploi par ce biais
4	Augmenter la participation des personnes immigrantes à nos mesures	Nombre de personnes immigrantes aidées	800 personnes

#### 4 LES CIBLES RÉGIONALES

N°	INDICATEURS DE RÉSULTATS 2003-2004	CIBLES DE <sup>1</sup> RÉSULTATS
01	Nombre de vacances signalées au Service national de placement	30 565
02	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	19 472
03	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	11 281
04	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,5 %
05	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	27,6 \$
06	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec responsables de famille monoparentale	2 300
07	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,1 %
08	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	7 025
09	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,4 %
10	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	320
11	Nombre de nouvelles ententes de qualification	161
12	Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	13,2 \$
13	Prestations non versées à l' <b>assurance-emploi</b> suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi <b>(ENTENTE CANADA-QUÉBEC)</b>	14,4 \$
14	Nombre de participants de l' <b>assurance-emploi</b> aux interventions d'Emploi-Québec <b>(ENTENTE CANADA-QUÉBEC)</b>	11 287
15	Nombre de participants de l' <b>assurance-emploi</b> en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec <b>(ENTENTE CANADA-QUÉBEC)</b>	5 599
16	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé <i>(profession en demande et risque élevé de chômage de longue durée)</i>	75 %
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 %
18	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec prestataires de l'assistance-emploi	9 316
19	Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 594
20	Taux d'emploi des prestataires d'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,9 %
21	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	2 927

<sup>1</sup> Les cibles de résultats sont sujettes à changements.

## 5 RÉPARTITION DES CRÉDITS BUDGÉTAIRES DU FDMT 2003-2004



## 6 RÉPARTITION BUDGÉTAIRE DU FDMT ENTRE LES UNITÉS ADMINISTRATIVES

### *Les critères de pondération du FDMT*

Le modèle de répartition locale des budgets d'intervention d'Emploi-Québec repose sur trois indicateurs :

- le nombre d'adultes prestataires de l'assistance-emploi aptes à occuper un emploi (40 % du poids relatif);
- le nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (40 % du poids relatif);
- le nombre d'entreprises (20 % du poids relatif).

**Fonds de développement du marché du travail  
Répartition locale du budget d'intervention 2003-2004**

<u>Modèle de répartition « 40-40-20 »</u>	Budget FDMT 2003-2004		
	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Total
<b>Budget initial</b>	14 812 200	37 975 900	52 788 100
<b>Budget additionnel (CIT)</b>	1 173 000	0	1 173 000
<b>Budget total</b>	15 985 200	37 975 900	53 961 100

Enveloppe régionale			
Ententes régionales pour clientèles spécifiques CIT, ARTT, Interv. sectorielle, Concertation pour l'emploi	2 028 000	4 817 800	6 845 800
Réserve régionale (3 %)	479 500	1 139 300	1 618 800
<b>Total enveloppe régionale =</b>	<b>2 507 500</b>	<b>5 957 100</b>	<b>8 464 600</b>
<b>Total enveloppe locale à répartir =</b>	<b>13 477 700</b>	<b>32 018 800</b>	<b>45 496 500</b>

Enveloppe locale répartie entre les CLE de Baie-Saint-Paul, de La Malbaie et de Portneuf				Poids régional pondéré (40-40-20)
	CLE de Baie-Saint-Paul	431 300	1 024 600	1 455 900
CLE de La Malbaie	633 400	1 504 900	2 138 300	4,7 %
CLE de Portneuf	930 000	2 209 300	3 139 300	6,9 %
	<b>1 994 700</b>	<b>4 738 800</b>	<b>6 733 500</b>	<b>14,8 %</b>

Enveloppe régionale dédiée aux CLE de la Ville de Québec et de la MRC de la Côte-de-Beaupré			
Offres de formation	2 094 000	4 974 500	7 068 500
Ressources externes	2 235 100	5 310 000	7 545 100
	<b>4 329 100</b>	<b>10 284 500</b>	<b>14 613 600</b>

Enveloppe locale répartie entre les CLE de la Ville de Québec et de la MRC de la Côte-de-Beaupré				Poids regroupé pondéré (40-40-20)
	CLE de Beauport	844 200	2 005 400	2 849 600
CLE de Charlesbourg	894 200	2 124 500	3 018 700	12,5 %
CLE de La Côte-de-Beaupré	286 200	679 800	966 000	4,0 %
CLE de Limoilou	1 051 600	2 498 400	3 550 000	14,7 %
CLE de Loretteville	593 800	1 410 600	2 004 400	8,3 %
CLE des Quartiers-Historiques	1 423 600	3 382 100	4 805 700	19,9 %
CLE de Sainte-Foy	1 151 800	2 736 200	3 888 000	16,1 %
CLE de Vanier-Des Rivières	908 500	2 158 500	3 067 000	12,7 %
	<b>7 153 900</b>	<b>16 995 500</b>	<b>24 149 400</b>	<b>100,0 %</b>
<b>Total enveloppe locale répartie =</b>	<b>13 477 700</b>	<b>32 018 800</b>	<b>45 496 500</b>	

**AVIS DU CONSEIL RÉGIONAL  
SUR LES PLANS D'ACTION LOCAUX POUR L'ÉCONOMIE ET L'EMPLOI  
DES CENTRES LOCAUX DE DÉVELOPPEMENT**

Une analyse de chacun des plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi (PALÉE) des centres locaux de développement (CLD) de la région a été effectuée afin d'évaluer le niveau d'arrimage CLD-CLE, notamment au chapitre du volet *main-d'œuvre et emploi*.

**Le CLD de Charlevoix-Est**

Le PALÉE du CLD de Charlevoix-Est présente des données sur l'emploi et la main-d'œuvre. Une section du plan est consacrée au secteur « *Éducation et main-d'œuvre* ». On y présente la vision pour 2010. Quoique des orientations soient présentées, elles demeurent générales. On cherche davantage à montrer la situation souhaitée, mais on n'est peu bavard sur les actions à entreprendre pour y arriver. Enfin, même si le document parle de l'importance de la concertation dans le développement, on ne traite pas de collaboration ni de concertation avec le CLE. Toutefois, les informations obtenues du Centre local d'emploi de La Malbaie nous permettent de conclure qu'il existe une réelle collaboration entre les deux organisations. Il serait intéressant de la faire ressortir dans le PALÉE.

**Le CLD de Charlevoix**

Le PALÉE du CLD inclut une section sur le marché du travail où sont présentés les grands indicateurs. À la section « *Économie et main-d'œuvre* », la Programmation des activités locales du CLE est citée. On y dénote des efforts concrets d'arrimage avec les orientations du CLE, notamment au chapitre des besoins de main-d'œuvre et du recrutement.

**Les CLD de la Côte-de-Beaupré et de La Jacques-Cartier**

Les PALÉE de ces deux CLD ne contiennent pas de volet spécifique *main-d'œuvre et emploi*.

**Le CLD de l'Île d'Orléans**

Le PALÉE du CLD de l'Île d'Orléans contient une section sur les caractéristiques de la main-d'œuvre dont les faits saillants sont tirés d'une enquête réalisée par Emploi-Québec. Toutefois, même avec les ajouts apportés pour l'année 2001, le CLD n'a pas intégré de volet *main-d'œuvre et emploi* spécifique à son plan d'action.

**Le CLD de Québec**

Le nouveau PALÉE du CLD de Québec a été rédigé en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec. En effet, le Président du Conseil régional ainsi qu'un membre du personnel d'Emploi-Québec se sont joints au comité aviseur du PALÉE afin de collaborer à la définition des orientations. Le plan contient donc des enjeux sur l'emploi et la formation de la main-d'œuvre. Il existe une réelle collaboration entre le CLD et les six CLE du territoire de la ville de Québec. La synergie entre le développement économique et le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi est illustrée de façon concrète et la complémentarité entre les deux organisations locales est bien démontrée.

**Le CLD de Portneuf**

Le CLE de Portneuf a collaboré étroitement à la rédaction du PALÉE du CLD et participe activement aux tables sectorielles conjointes. Le plan présente la situation de l'économie et de l'emploi en utilisant plusieurs données d'Emploi-Québec. Les résultats de l'enquête sur les caractéristiques des besoins de main-d'œuvre de la MRC de Portneuf réalisée en 2000 par Emploi-Québec sont abondamment utilisés. Les problématiques sectorielles ont été élaborées en collaboration avec le CLE. Parmi les secteurs analysés, on retrouve celui de la formation et du développement de la main-d'œuvre. Afin de mieux intégrer le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi au développement économique, la partie du plan d'action touchant la main-d'œuvre et l'emploi est la Programmation des activités locales (PAL) du CLE. Il s'agit donc d'une démarche de concertation à citer en exemple.

**En conclusion**

On constate que la majorité des CLD ont intégré un volet *main-d'œuvre et emploi* à leur PALÉE. De plus, plusieurs plans font état de gestes concrets de collaboration avec les centres locaux d'emploi. Toutefois, deux CLD n'ont pas intégré de volet *main-d'œuvre et emploi* à leur plan d'action.

Nous émettons donc un avis favorable à la Commission des partenaires du marché du travail sur la partie *main-d'œuvre et emploi* des PALÉE de la région, mais nous demanderons aux CLD de l'Île d'Orléans, de La Jacques-Cartier et de la Côte-de-Beaupré d'ajouter un tel volet lors de la mise à jour de leur plan d'action.