

**PLAN D'ACTION RÉGIONAL EN MATIÈRE DE  
MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI  
2004-2005**

**Emploi-Québec  
Saguenay–Lac-Saint-Jean**

**Adopté par le  
Conseil régional des partenaires du marché du travail  
le 20 janvier 2004**

Ce document a été produit par la Direction de la planification et du partenariat de la Direction régionale Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean.

La forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien le féminin que le masculin.

## **COORDINATION ET RÉDACTION**

Guy Morin

## **COLLABORATION**

### **Mise en page**

Louise Tremblay et Michèle Potvin

### **Direction de la planification et du partenariat**

Suzie Devost, directrice

Richard Boudreault

Clément Desbiens (rédaction de la problématique régionale du marché du travail)

Rosaire Gagnon

Rosaire Jomphe

### **Direction des opérations régionales et du support aux opérations**

Jeannot Tremblay, directeur

Guy Lavoie

Linda Chayer

Michel Thibault

Jean-Marie Claveau

Michel Lavallée

Gaétan Lepage

Valter Mior

### **Responsables de la programmation des activités des Centres locaux d'emploi (CLE)**

Gilles Caron, CLE de Lac-Saint-Jean-Est

Johanne Dicaire, CLE de Maria-Chapdelaine

Mireille Dion, CLE de Roberval

Pierrette Lajoie, CLE de Chicoutimi

Ghislaine Martin, CLE de Jonquière et CLE de La Baie

### **Membres du comité « cycle de planification » du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)**

Jean-Marc Crevier, représentant de la main-d'oeuvre

Lilianne Dufour, représentante de la main-d'oeuvre

Dominique Boily, représentante des entreprises

Tony Duchesne, représentant des entreprises

Lise Fortin, présidente du CRPMT et représentante du milieu communautaire

Francine Lemieux, représentante du milieu communautaire

## **ADRESSE**

Emploi-Québec

Direction régionale du Saguenay–Lac-Saint-Jean

210, rue des Oblats Ouest

Chicoutimi (Québec) G7J 2B1

Tél. : (418) 549-0595

Télec. : (418) 549-1403

Courriel : [guy.morin@messf.gouv.qc.ca](mailto:guy.morin@messf.gouv.qc.ca)

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec

ISBN 2-550-42081-0

## TABLE DES MATIÈRES

	<b>Page</b>
<b>Avant-propos</b>	4
<b>Présentation du document et de la démarche de planification</b>	5
<b>1- Une organisation centrée sur l'emploi</b>	6
<b>2- Les orientations en lien avec la préparation du plan d'action annuel 2004-2005</b>	10
<b>La problématique régionale du marché du travail</b>	12
<b>3- Les stratégies régionales d'intervention et des exemples d'activités des CLE et du bureau régional</b>	26
<b>5- Les cibles de résultats</b>	35
<b>6- La répartition du budget d'intervention</b>	37
<b>Annexes</b>	
Liste des sigles	40
Liste des CLE de la région par territoire de MRC	42
Description du modèle de répartition du budget d'intervention entre les CLE	44
Description du modèle de répartition des cibles de résultats entre les CLE	56
Définition des indicateurs de résultats	61
Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail	68

## AVANT-PROPOS

Nous avons le plaisir, à titre de présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de directeur régional d'Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean, de vous présenter le plan d'action régional (PAR) en matière de main-d'oeuvre et d'emploi pour l'année 2004-2005.

Celui-ci contient la description de la problématique régionale du marché du travail, les orientations nationales et régionales en matière d'intervention, la répartition du budget d'intervention et des cibles de résultats entre les six centres locaux d'emploi (CLE) de la région de même que des exemples d'activités qui seront mises de l'avant par les CLE et le bureau régional au cours de la prochaine année. Ce plan constitue le cadre de référence de la prestation des services publics d'emploi dans notre région pour l'année 2004-2005.

À ce chapitre, le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Monsieur Claude Béchar, affirmait récemment que l'emploi est au cœur des grands défis qui attendent la société québécoise.

Il exprimait ainsi cinq priorités en matière d'emploi, à savoir :

- 1) **L'accroissement de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre** afin de combler les postes vacants et permettre aux travailleurs de s'adapter aux changements;
- 2) **La lutte contre les pénuries de main-d'œuvre** en mobilisant le personnel d'Emploi-Québec afin qu'il travaille avec les employeurs au règlement des problèmes de recrutement de main-d'œuvre les plus urgents;
- 3) **L'information et l'orientation** des chercheurs d'emploi vers les postes disponibles et leur accompagnement dans leur démarche active de recherche d'emploi;
- 4) **Le retour en emploi des prestataires de la Sécurité du revenu aptes et disponibles** au travail par un effort de coordination sans précédent d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu (l'accès à l'emploi sera au cœur de la stratégie de lutte contre la pauvreté);
- 5) **La reconnaissance des compétences** acquises en milieu de travail **et l'accroissement de l'effort de formation en entreprise.**

Dans notre région, nous n'échapperons pas à ces défis, d'autant plus que notre base économique traditionnelle (bois, pâtes et papiers, 1<sup>re</sup> transformation des métaux) s'est effritée au cours des années. Il nous faut donc offrir des services publics d'emploi qui soutiendront la capacité d'innovation et d'adaptation des entreprises régionales, qui repose notamment sur une main-d'œuvre qualifiée capable de s'adapter aux changements, si l'on veut contribuer au maintien et à la création d'emplois et agir de façon proactive sur le développement de la main-d'œuvre et le développement socio-économique.

Dans le contexte de la reconfiguration de l'État, où il nous faudra faire autrement en préservant la qualité des services aux citoyennes et aux citoyens, une chose demeure : il nous faut prévoir les phénomènes du marché du travail (vieillesse de la main-d'œuvre, perspectives d'emploi, etc.) afin d'informer et d'outiller adéquatement les acteurs du marché du travail pour qu'ils puissent apprivoiser les changements et s'y préparer en conséquence.

Encore une fois, nous voudrions remercier tous ceux et celles qui ont participé de près ou de loin à l'exercice de planification 2004-2005, en particulier le personnel d'Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean au sein des CLE et du bureau régional, les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail et les membres de son comité du cycle de planification.



Lise Fortin, présidente  
Conseil régional des partenaires  
du marché du travail



Yvon Fleury, directeur régional  
Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint- Jean

## PRÉSENTATION DU DOCUMENT ET DE LA DÉMARCHE DE PLANIFICATION

Le présent plan d'action régional (PAR) renferme les grandes orientations d'Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean en matière de main-d'œuvre et d'emploi pour l'année 2004-2005. C'est à partir de ces orientations que chacun des six CLE de la région a défini, à l'intérieur de la programmation de ses activités, ses principales interventions pour la prochaine année.

En résumé, le présent document fait état de la mission, des clientèles et des services d'Emploi-Québec. Il présente les orientations nationales d'Emploi-Québec et la problématique régionale du marché du travail en faisant ressortir les principaux problèmes auxquels fait face notre région dans ce domaine. En regard de cette problématique, les principales orientations et stratégies d'Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean en matière de main-d'œuvre et d'emploi sont énoncées avec des exemples d'activités qui seront mises de l'avant dans les CLE et au niveau régional au cours de la prochaine année.

Enfin, le présent document renferme les cibles de résultats régionales et locales en regard d'indicateurs de résultats retenus par Emploi-Québec et établit la répartition locale du budget d'intervention entre les six CLE de la région. Cette répartition se détermine en fonction des cinq axes de la Politique active du marché du travail, à savoir : la préparation à l'emploi, l'insertion en emploi, le maintien en emploi, la stabilisation et la création d'emplois.

**La démarche de planification**, dont l'aboutissement est le présent plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi, s'est faite par étapes successives en association avec les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail et le personnel d'Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean.

C'est la Direction de la planification et du partenariat qui a le mandat de coordonner toute la démarche de planification de même que de voir à la production de tous les documents nécessaires. Ce travail s'est fait en collaboration avec la Direction des opérations régionales et du support aux opérations.

À chacune des étapes décrites ci-dessous, les membres du comité « cycle de planification », qui sont issus du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), ont eu l'occasion de prendre connaissance des documents inhérents à l'exercice de planification, de valider et de bonifier ceux-ci avant leur adoption par le CRPMT.

ÉTAPES	ÉCHÉANCE
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bilan des résultats 2002-2003</li> </ul>	26 août 2003
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Problématique régionale du marché du travail</li> <li>▪ Orientations et stratégies régionales d'intervention</li> <li>▪ Mise à jour des données des modèles de répartition du budget d'intervention et des cibles de résultats entre les CLE</li> </ul>	21 octobre 2003
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Programmation des activités des CLE</li> </ul>	9 décembre 2003
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adoption du plan d'action régional 2004-2005 par le CRPMT</li> <li>▪ Avis sur les éléments relatifs aux services publics d'emploi</li> </ul>	20 janvier 2004

## 1- UNE ORGANISATION CENTRÉE SUR L'EMPLOI

Emploi-Québec est une agence<sup>1</sup> au sein du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF)<sup>2</sup>. Elle est née de la fusion de différents services d'emploi et de main-d'œuvre. Elle compte parmi les plus importantes agences du gouvernement par son effectif et par son budget. Dans son action, Emploi-Québec tient compte des objectifs du gouvernement du Québec visant l'émergence d'une économie compétitive et d'une société solidaire et équitable.

Elle contribue aussi à l'atteinte de ces objectifs, en collaborant à la réalisation des orientations du Plan stratégique du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, notamment au regard des actions prévues pour :

- favoriser la réduction de la pauvreté,
- contrer l'exclusion sociale,
- soutenir la mobilisation des différents acteurs sociaux et économiques en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes.

### 1.1 Mission, clientèle et services

#### 1.1.1 Mission

**La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.**

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

#### 1.1.2 Clientèle

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

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

<sup>1</sup> Avec le dépôt à l'Assemblée nationale de sa Convention de performance et d'imputabilité, Emploi-Québec passe d'unité autonome de service à agence gouvernementale, en juin 2002.

<sup>2</sup> À cet égard, le lecteur peut consulter le rapport de gestion du MESS 2002-2003 à l'adresse suivante : <http://www.mess.gouv.qc.ca>. De plus, Emploi-Québec collabore avec les autres agences du Ministère, soit la Sécurité du revenu et le Centre de recouvrement.

### 1.1.3 Mesures et services

Toute citoyenne et tout citoyen peut s'adresser à son Centre local d'emploi (CLE) pour obtenir :

- de l'information sur le marché du travail et l'accès à divers outils de recherche en ligne sur les professions, la formation et l'apprentissage en milieu de travail;
- des services de placement qui lui permettent d'inscrire sa candidature et lui fournissent des outils à cette fin (banque d'emplois, modèles de curriculum vitae, ordinateurs, téléphones, télécopieurs);
- une analyse sommaire de ses besoins au regard du marché du travail;
- la certification requise pour l'exercice de métiers réglementés ou liée à des normes interprovinciales.

**Par ailleurs, les personnes qui éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail et pour qui les services précédents ne suffisent pas, peuvent bénéficier également :**

- d'orientation professionnelle;
- de soutien à la recherche d'emploi;
- de services de développement de l'employabilité et d'insertion au marché du travail;
- d'activités de formation;
- d'un programme d'apprentissage en milieu de travail;
- d'une subvention salariale pour favoriser leur embauche ou leur permettre de vivre une expérience en milieu de travail;
- d'un soutien du revenu pendant leur participation à une mesure active d'aide à l'emploi<sup>3</sup>.

Emploi-Québec collabore également à la gestion de projets financés par le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail. De plus, les personnes qui souhaitent démarrer leur entreprise peuvent avoir accès à des services-conseils spécialisés pour préparer leur plan d'affaires ou pour développer leur expertise entrepreneuriale, ainsi qu'à un soutien du revenu.

**Aux entreprises engagées dans des projets de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre**, Emploi-Québec offre l'accès à de l'aide-conseil spécialisée en gestion et en développement des ressources humaines ainsi qu'à un soutien financier. Cette offre s'applique à des projets tels que :

- la mise en place d'un service de ressources humaines;
- la création d'un comité de concertation<sup>4</sup>;
- l'implantation d'un programme d'aménagement et de réduction du temps de travail;
- la réalisation d'un plan de développement des ressources humaines;
- l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre;
- la présentation de projets de formation au Fonds national de formation de la main-d'œuvre;
- le recours au Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- la réalisation de grands projets créateurs d'emplois ou stabilisant l'emploi;
- l'embauche de personnes handicapées<sup>5</sup>;
- le reclassement en cas de licenciements collectifs;
- la concertation pour la résolution de problèmes communs aux employeurs d'un même secteur d'activité économique.

Les entreprises peuvent aussi utiliser le service de placement en ligne d'Emploi-Québec pour recruter du personnel.

<sup>3</sup> Le soutien du revenu s'applique suivant certaines règles administratives concernant les prestations d'indemnisation du chômage.

<sup>4</sup> Sous forme de comité d'adaptation de la main-d'œuvre ou autres.

<sup>5</sup> Dans le cadre du programme Contrat d'intégration en emploi.

## 1.2 Une approche partenariale

### 1.2.1 La concertation avec la main-d'œuvre, les employeurs et les organismes spécialisés

L'intervention sur le marché du travail nécessite la collaboration et la mobilisation de nombreux acteurs du marché du travail pour être efficace. C'est pourquoi on trouve diverses instances de concertation aux niveaux national, régional et local. Ces instances, composées de représentants de la main-d'œuvre, des employeurs et des organismes spécialisés en main-d'œuvre<sup>6</sup>, sont chargées d'alimenter et de soutenir Emploi-Québec.

Au **niveau national**, la Commission des partenaires du marché du travail définit avec le ministre les orientations d'Emploi-Québec, en plus de lui recommander le plan d'action annuel et de définir les mesures et services. Elle exerce des responsabilités en matière d'affectation des ressources et de réglementation dans le cadre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Par ailleurs, la Commission assume le suivi du plan d'action, le suivi budgétaire et administratif ainsi que le suivi et l'évaluation des résultats. Enfin, la Commission détient un pouvoir d'initiative en matière d'emploi et de main-d'œuvre. En 2002-2003, la Commission a notamment :

- participé activement aux travaux menant à l'élaboration de la Politique d'éducation des adultes et de formation continue et au plan d'action qui en découle;
- appuyé les comités sectoriels de main-d'œuvre dans le développement de normes professionnelles, qui permettront à terme de développer et de reconnaître par une certification d'État les compétences acquises en milieu de travail;
- organisé une Rencontre nationale des partenaires réunissant plus de 250 partenaires régionaux et sectoriels;
- implanté une méthode expérimentale de mutualisation volontaire des fonds destinés à la formation de la main-d'œuvre;
- recommandé au ministre, pour approbation, le Plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre;
- participé aux travaux menant à l'adoption de la stratégie Vers le plein emploi et de la Stratégie nationale de lutte à la pauvreté.

Au **niveau régional**, le Saguenay–Lac-Saint-Jean, comme les seize autres régions du Québec, est doté d'un Conseil régional des partenaires du marché du travail<sup>7</sup> composé du même type de représentants. Il définit la problématique du marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean et élabore le plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi en tenant compte des orientations nationales ainsi que du cadre d'intervention d'Emploi-Québec. Ces plans comprennent, outre les orientations, des stratégies d'intervention, des objectifs, des cibles de résultats et une répartition des ressources. Le conseil régional a également un mandat de concertation avec les instances régionales et locales de développement économique et il peut adresser des avis à la Commission des partenaires du marché du travail.

Pour ce qui est des services de première ligne, la concertation s'exerce entre les centres locaux d'emploi relevant d'Emploi-Québec et les centres locaux de développement issus de la loi du ministère des Régions. Un protocole commun précise les arrimages entre les priorités d'action, les planifications ainsi que le suivi des réalisations à l'échelle locale. Le soutien au démarrage d'entreprise fait notamment l'objet d'une entente.

De plus, Emploi-Québec finance et soutient les travaux au niveau national :

- de 26 comités sectoriels de main-d'œuvre, chargés de circonscrire les problèmes et les stratégies de développement de la main-d'œuvre et de créer des conditions propices au développement des entreprises et de la main-d'œuvre de chaque secteur. Les secteurs d'activité couverts sont, entre autres, l'aérospatiale, le tourisme, l'aménagement forestier, la sidérurgie, l'économie sociale et les pêches;
- de deux comités d'intégration et de maintien en emploi pour les personnes handicapées et les personnes immigrantes;
- de quatre comités consultatifs chargés de conseiller sur les actions à entreprendre pour améliorer l'offre de service touchant les femmes, les jeunes, les adultes judiciairisés, les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus.

<sup>6</sup> Sont également membres de ces instances, des représentants des ministères de l'Éducation, de l'Industrie et du Commerce, du Développement régional.

<sup>7</sup> Voir l'**annexe 6** pour la liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

### **1.2.2 Une vision gouvernementale**

Le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, principalement par l'entremise d'Emploi-Québec, s'allie à divers partenaires gouvernementaux concernés par le développement de l'emploi et de la lutte contre la pauvreté, pour consolider l'efficacité de son action. Il s'agit des ministères de l'Éducation, de l'Industrie et du Commerce, des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, des Régions ainsi que des Affaires municipales et de la Métropole<sup>8</sup>.

Emploi-Québec assure les liens avec le gouvernement canadien en ce qui concerne la gestion des fonds transférés au Québec en vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail portant sur les mesures actives d'emploi et sur certaines fonctions du Service national de placement. Des mécanismes d'échange et de référence sont en place pour assurer le bon fonctionnement ainsi que la continuité des services. Enfin, des organismes publics tels que la Commission de la santé et de la sécurité au travail, l'Office franco-québécois pour la jeunesse et l'Office des personnes handicapées sont aussi des partenaires. En ce qui concerne la clientèle visée par ce dernier organisme, Emploi-Québec la soutient par ailleurs dans le cadre de l'Entente sur l'aide à l'employabilité des personnes handicapées dont le Canada finance conjointement certaines interventions.

Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, un comité régional de liaison continue Emploi-Québec–DRHC effectue le suivi opérationnel des activités régionales des deux réseaux à la lumière des objectifs de résultats spécifiés dans l'Entente Canada-Québec.

### **1.2.3 Une contribution indispensable des organismes spécialisés**

L'offre de service met à contribution les réseaux d'enseignement, les organismes sectoriels ainsi que les centres locaux de développement. Elle repose également sur les services complémentaires de quelque 500 ressources externes en employabilité au niveau du Québec, ressources dont la majorité sont des organismes à but non lucratif et communautaires. On trouve plus précisément parmi ces derniers les carrefours jeunesse emploi, les clubs de recherche d'emploi, les entreprises d'entraînement, les entreprises d'insertion, les organismes de développement de l'employabilité et les services spécialisés de main-d'œuvre. Les ressources externes contribuent directement aux résultats des services publics d'emploi.

Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, treize ressources externes sont partenaires d'Emploi-Québec.

---

<sup>8</sup> Le nom des ministères est celui en vigueur au 31 mars 2003.

## **2- LES ORIENTATIONS EN LIEN AVEC LA PRÉPARATION DU PLAN D'ACTION ANNUEL 2004-2005**

### **2.1 Les orientations nationales d'Emploi-Québec <sup>9</sup>**

- ❑ ASSURER UNE INSERTION MAXIMALE EN EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE CHÔMAGE.
- ❑ SOUTENIR LES PERSONNES À RISQUE DE SOUS-EMPLOI, NOTAMMENT CELLES À RISQUE D'EXCLUSION, AFIN DE LEUR ASSURER UNE MEILLEURE INTÉGRATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.
- ❑ RENFORCER LA CAPACITÉ DES ENTREPRISES À MAINTENIR ET À CRÉER DES EMPLOIS PAR DES ACTIONS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE.
- ❑ AMÉLIORER LA GESTION PAR RÉSULTATS ET LES SERVICES AUX CITOYENS.

### **2.2 Les orientations régionales <sup>10</sup>**

Il convient ici d'énoncer les orientations régionales 2004-2005 d'Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean en lien avec les orientations nationales d'Emploi-Québec énumérées précédemment.

#### **Orientation nationale**

**ASSURER UNE INSERTION MAXIMALE EN EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE CHÔMAGE.**

#### **Orientation régionale**

##### **Appariement de la main-d'oeuvre**

1. Consolider les services universels (placement et information sur le marché du travail) en tant qu'outil essentiel à l'appariement entre les chercheurs d'emploi et les entreprises.

#### **Orientation nationale**

**SOUTENIR LES PERSONNES À RISQUE DE SOUS-EMPLOI, NOTAMMENT CELLES À RISQUE D'EXCLUSION, AFIN DE LEUR ASSURER UNE MEILLEURE INTÉGRATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.**

#### **Orientations régionales**

##### **Services aux individus et auprès des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi**

- 2.1 Assurer que les mesures et les services sont offerts aux bonnes personnes au bon moment afin de favoriser une insertion en emploi rapide;
- 2.2 Adapter les interventions auprès des chômeurs de longue durée;
- 2.3 Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et, plus particulièrement, aux membres sous-scolarisés de ces groupes.

#### **Formation**

- 3.1 Inciter fortement les chercheurs d'emploi, plus particulièrement les jeunes, à acquérir une formation qualifiante en lien avec les perspectives professionnelles.
- 3.2 Mettre de l'avant des approches qui soutiennent la démarche de formation des clients.
- 3.3 Rehausser les compétences de la population active par le biais de la formation de base et de la formation continue conformément à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes dans une perspective de formation continue.

---

<sup>9</sup> Source : Note du 18 décembre 2003 de Mme Marjolaine Loiselle et de M. Smaïl Bouikni, respectivement sous-ministre adjointe des opérations et directeur général adjoint à la planification et au développement de l'emploi, à l'intention des directrices et directeurs régionaux et des directrices et directeurs de la planification et du partenariat.

<sup>10</sup> Orientations régionales adoptées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail le 21 octobre 2003.

### **Orientation nationale**

**RENFORCER LA CAPACITÉ DES ENTREPRISES À MAINTENIR ET À CRÉER DES EMPLOIS PAR DES ACTIONS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE.**

### **Orientations régionales**

#### **Services aux entreprises**

- 4.1 Intervenir auprès des entreprises et leur main-d'œuvre, notamment de manière à maintenir les emplois et à éviter les difficultés de recrutement.
- 4.2 Soutenir les entreprises qui ont des projets économiques d'envergure créateurs d'emplois.

### **Orientation nationale**

**AMÉLIORER LA GESTION PAR RÉSULTATS ET LES SERVICES AUX CITOYENS.**

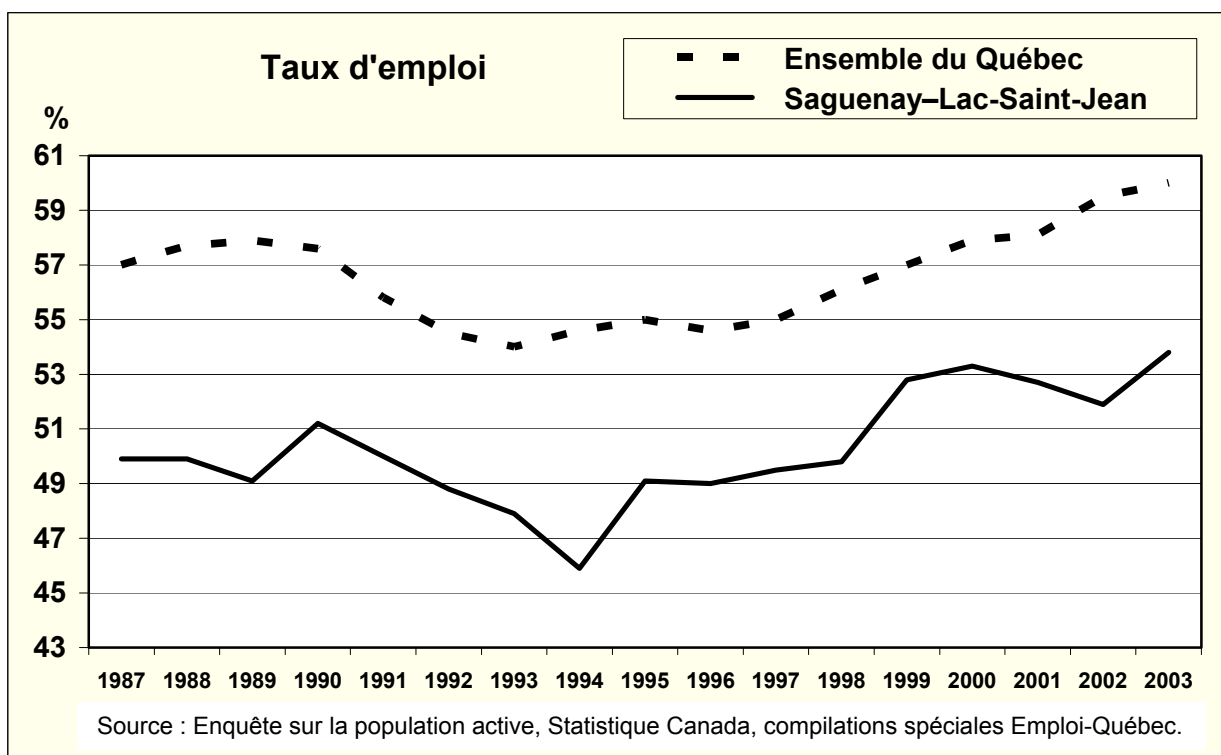
### **Orientation régionale**

5. Contribuer, par la mise en œuvre de l'ensemble de nos interventions, à la réduction des coûts de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi.

***Note :** Des stratégies d'intervention sont reliées à toutes les orientations régionales, et des activités sont prévues dans les CLE, de même qu'au bureau régional. On en trouvera la description dans la section 4, ayant pour titre « Les stratégies, les activités des CLE et du bureau régional ».*

### 3- LE MANQUE D'EMPLOIS PERSISTERA À MOYEN TERME

Après des pertes d'emplois pendant six trimestres, le marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean s'est redressé depuis le début de 2003. La fin du chantier de construction de l'aluminerie d'Alcan à Alma, le ralentissement de l'économie américaine et le conflit canado-américain dans le secteur du bois-d'œuvre ont été les principales causes des reculs de l'emploi en 2001 et 2002. Statistique Canada estime la progression à 3,1 % pour 2003, mais tout porte à croire qu'elle est surestimée. Néanmoins, l'emploi demeure en croissance et cette tendance devrait se poursuivre en 2004 et 2005.

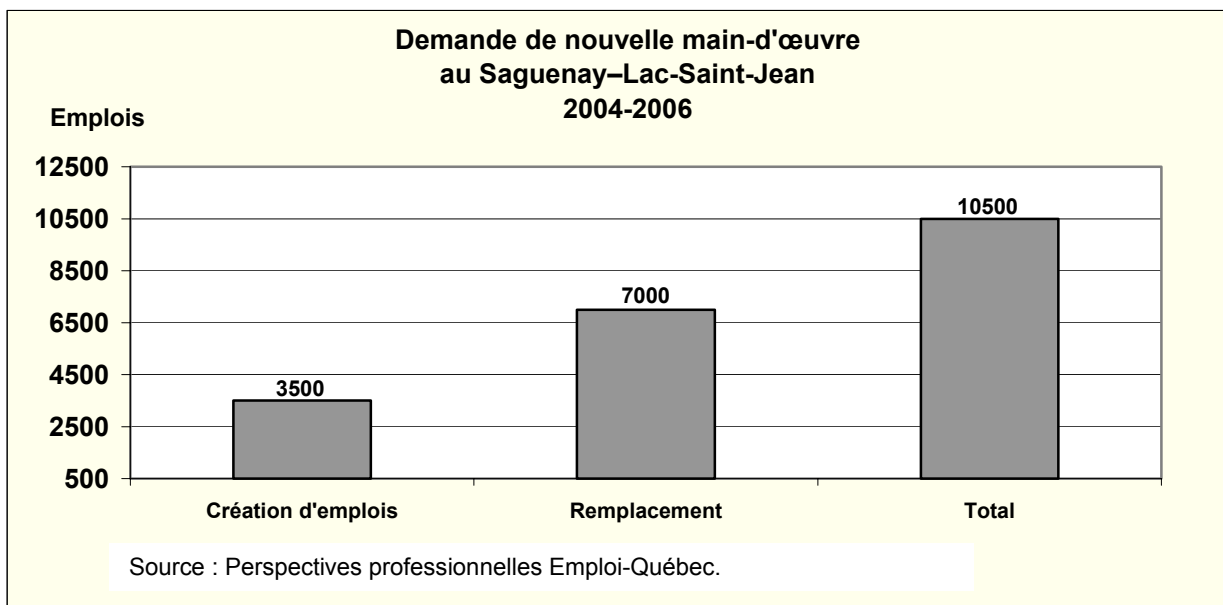


La très bonne conjoncture du marché du travail des dernières années a fait passer le taux d'emploi régional de 50 % en 1998 à 53 % en 2000. L'écart de sept points de pourcentage avec l'ensemble du Québec s'était alors réduit à quatre points. Le taux a reculé légèrement en 2001 et cette descente s'est poursuivie en 2002. En 2003, le taux d'emploi régional s'est établi à 54 %, six points de pourcentage de moins que celui du Québec. Depuis quinze ans, le rythme de croisière du marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean est à peu près aussi rapide que celui du Québec, ce qui fait que l'écart entre les taux d'emploi de la région et du Québec persiste.

La demande de nouvelle main-d'œuvre provient de deux facteurs : la croissance de l'activité économique et le remplacement de la main-d'œuvre. En ce qui concerne le premier facteur, nos prévisions indiquent une croissance de 3500 emplois pendant la période 2004-2006. Il s'agit d'une progression de 3 %, légèrement inférieure à la croissance prévue au Québec (4 %). À cette création d'emplois, il faut ajouter le remplacement de la main-d'œuvre qui quitte définitivement le marché du travail. Ainsi, au total, plus de 10 000 postes deviendront disponibles, dont 7000 en raison du remplacement de la main-d'œuvre, pendant la période 2004-2006. L'intensité du remplacement de la main-d'œuvre sera de plus en plus forte dans les prochaines années, en raison du vieillissement accéléré de la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Le marché du travail de la région connaîtra donc une performance que l'on pourrait qualifier de moyenne dans les prochaines années. La croissance de l'emploi sera insuffisante pour assurer une baisse significative du chômage. Le manque d'emplois touchera tous les territoires de la région. Les seules données fiables de l'emploi et du chômage par territoire de CLE dont nous disposons proviennent du Recensement de la population de Statistique Canada. Les données les plus récentes datent de 2001. Ces dernières indiquent que ce sont les territoires des CLE de

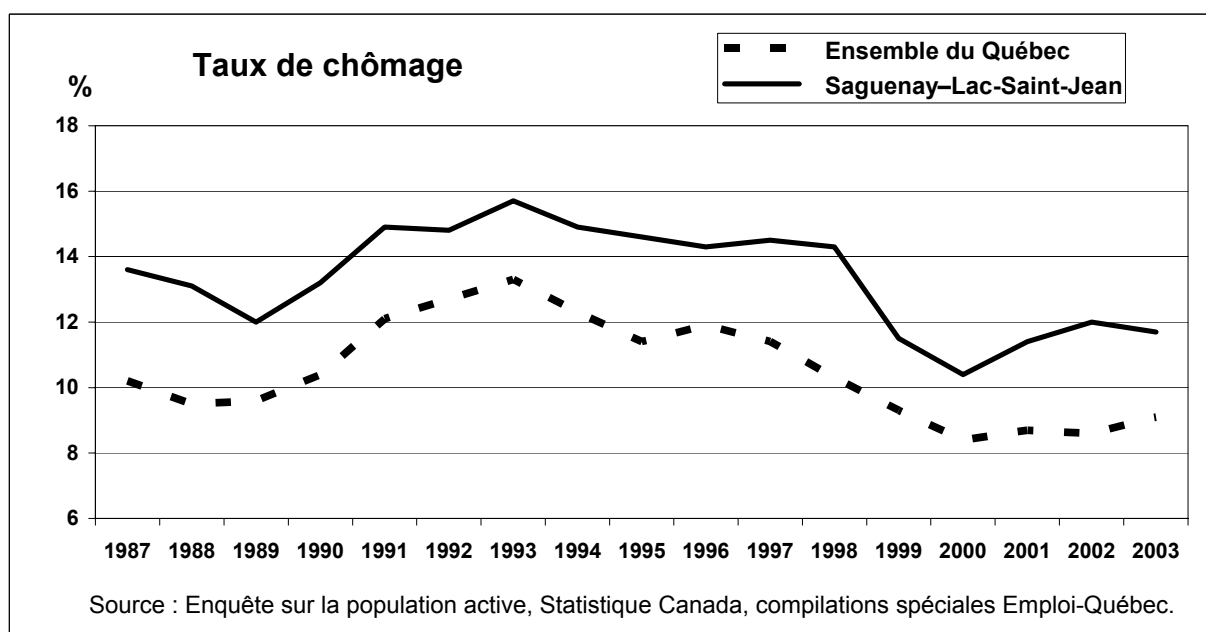
Maria-Chapdelaine, de La Baie et de Jonquière qui faisaient alors face à la situation la plus difficile. À l’opposé, le territoire du CLE de Chicoutimi se démarque avec un taux d’emploi supérieur à la moyenne régionale. Cependant, il n’existe actuellement aucune pénurie de main-d’œuvre dans les territoires de CLE de la région; un chômage élevé et un manque d’emplois persistant touchent, à des degrés divers, tous ces territoires.



Le manque d’emplois constitue toujours le principal problème que le Saguenay–Lac-Saint-Jean doit surmonter. Il est à l’origine de la migration d’une partie importante de sa population dynamique et créative, ce qui hypothèque les capacités de développement à long terme de la région. Cette migration des jeunes exacerbe les problèmes reliés au vieillissement accéléré de la population régionale. La création d’emplois demeure encore le principal défi que doit relever la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean pour assurer sa croissance à long terme.

### Un chômage en diminution, mais qui demeure élevé

La région du Saguenay–Lac-Saint-Jean est aux prises avec un chômage élevé depuis de nombreuses années. Le taux de chômage régional vogue dans les 13 % à 14 %, alors que celui de l’ensemble du Québec se situe davantage autour des 10 % à 11 %.



La baisse récente du chômage au Québec s'est aussi matérialisée au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Grâce à la construction de l'aluminerie d'Alcan à Alma, le taux de chômage régional est descendu jusqu'à 10 % en 2000. Les difficultés de 2001 et de 2002 ont eu pour effet de gonfler l'effectif de personnes à la recherche active d'un emploi (les chômeurs) de plusieurs milliers. En 2003, la progression de l'emploi a incité de nombreuses personnes à intégrer le marché du travail et à se chercher un emploi activement. On comptait ainsi en moyenne 16 600 chômeurs dans la région, soit sensiblement le même nombre qu'en 2002. Selon le Recensement de 2001, le territoire du CLE de Maria-Chapdelaine se démarquait de la moyenne régionale, car la proportion de personnes à la recherche active d'un emploi y était beaucoup plus élevée. À l'inverse, le territoire de Chicoutimi affichait la plus faible proportion.

Les données sur les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi donnent une bonne indication du nombre de chômeurs. Ces personnes constituent la majeure partie de la clientèle individu d'Emploi-Québec. En période de basse saison, on compte environ 22 000 prestataires de l'assurance-emploi dans la région; en haute saison, environ 16 000. Du côté des prestataires de l'assistance-emploi, très peu touchés par la saisonnalité, on comptait plus de 7000 personnes aptes au travail en mars 2003.

Les prochaines années seront marquées par une baisse graduelle du chômage dans la région. Toutefois, le taux de chômage demeurera élevé en comparaison de la moyenne québécoise. Ainsi, en 2006, le taux de chômage régional devrait se situer autour de 11 %, tandis que celui de l'ensemble du Québec devrait être d'environ 8 %. Le chômage de nature structurelle, engendré par les changements technologiques, organisationnels, de marché et réglementaires qui marquent le marché du travail, compte pour une partie très importante du chômage au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Le chômage frictionnel, qui entraîne des délais dans l'appariement de la demande et de l'offre de main-d'œuvre, est aussi présent, mais compte pour une partie moins importante que le chômage structurel. Il demeure que la lutte au chômage dans la région passe par la réduction, principalement, de ces deux types de chômage.

### **Un chômage de longue durée et un découragement toujours présents**

Au sens statistique, pour être comptées officiellement comme chômeurs, les personnes doivent être à la recherche active d'un emploi. Les conditions du marché de l'emploi étant difficiles dans la région, les personnes abandonnent leur recherche d'emploi plus rapidement que dans l'ensemble du Québec et ne sont plus considérées alors comme chômeurs. C'est ce qui explique que la durée du chômage dans la région est inférieure à la moyenne québécoise. On compte ainsi une plus grande proportion de chômeurs découragés dans la région. Le phénomène du chômage de longue durée tend à être concentré dans des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et engendre des coûts économiques et sociaux très importants.

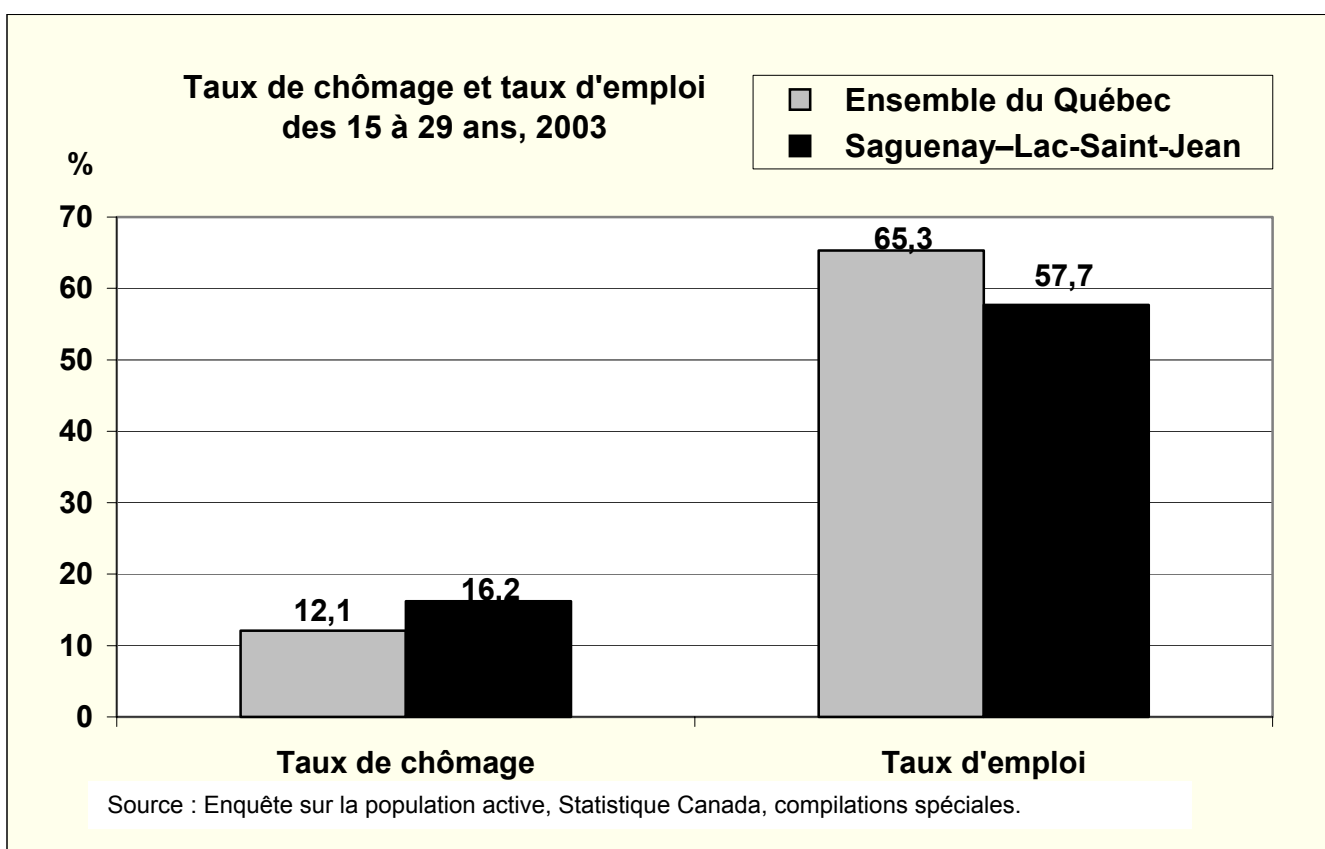
Les prestataires de l'assistance-emploi constituent une partie de la population qui présente particulièrement des difficultés d'intégration au marché du travail. Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, on comptait près de 17 000 personnes adultes prestataires de l'assistance-emploi en mars 2003. De ce nombre, plus de 7000 n'avaient pas de contrainte à l'emploi. Le territoire du CLE de Jonquière se démarque de la moyenne régionale avec une part plus grande d'adultes sans contrainte à l'emploi dans l'ensemble de la population, soit 3,5 %, comparativement à une moyenne régionale de 2,6 %. À l'opposé, le territoire de Maria-Chapdelaine affiche une proportion inférieure, soit 1,8 %.

Le chômage de longue durée frappe durement le Saguenay–Lac-Saint-Jean. En mars 2003, 70 % des prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte à l'emploi (5000 adultes) avaient été dépendants de ce régime de soutien du revenu pendant plus d'un an depuis leur dernière admission au programme. Ceci illustre éloquemment les difficultés marquées pour cette partie de la clientèle à occuper un emploi. Les territoires de Maria-Chapdelaine et de Lac-Saint-Jean-Est se démarquent parmi les territoires de CLE avec une proportion légèrement inférieure à la moyenne (67 %). À l'inverse, le territoire du CLE de Roberval se situe au-dessus de la moyenne régionale (73 %).

## Des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi

### Les jeunes

Les jeunes de la région connaissent particulièrement des difficultés d'intégration au marché de l'emploi. On compte près de 57 000 personnes âgées de 15 à 29 ans en 2003 dans la région, ce qui représente le quart de la population de 15 ans et plus. Le taux de chômage des jeunes de la région en 2003 était parmi les plus élevés au Québec (16 % contre 12 % pour l'ensemble du Québec). De plus, l'activité des jeunes sur le marché du travail est plus modérée dans la région qu'ailleurs au Québec. Le taux d'activité régional chez les jeunes est de 69 %, comparativement à 74 % pour l'ensemble du Québec. On comptait ainsi environ 6300 jeunes à la recherche active d'un emploi dans la région en 2003, soit quatre chercheurs d'emploi sur dix. Comme en 1996, les données du Recensement de 2001 indiquent que le territoire de Maria-Chapdelaine offrait les moins bonnes conditions du marché pour les jeunes, et celui de Chicoutimi, les meilleures.



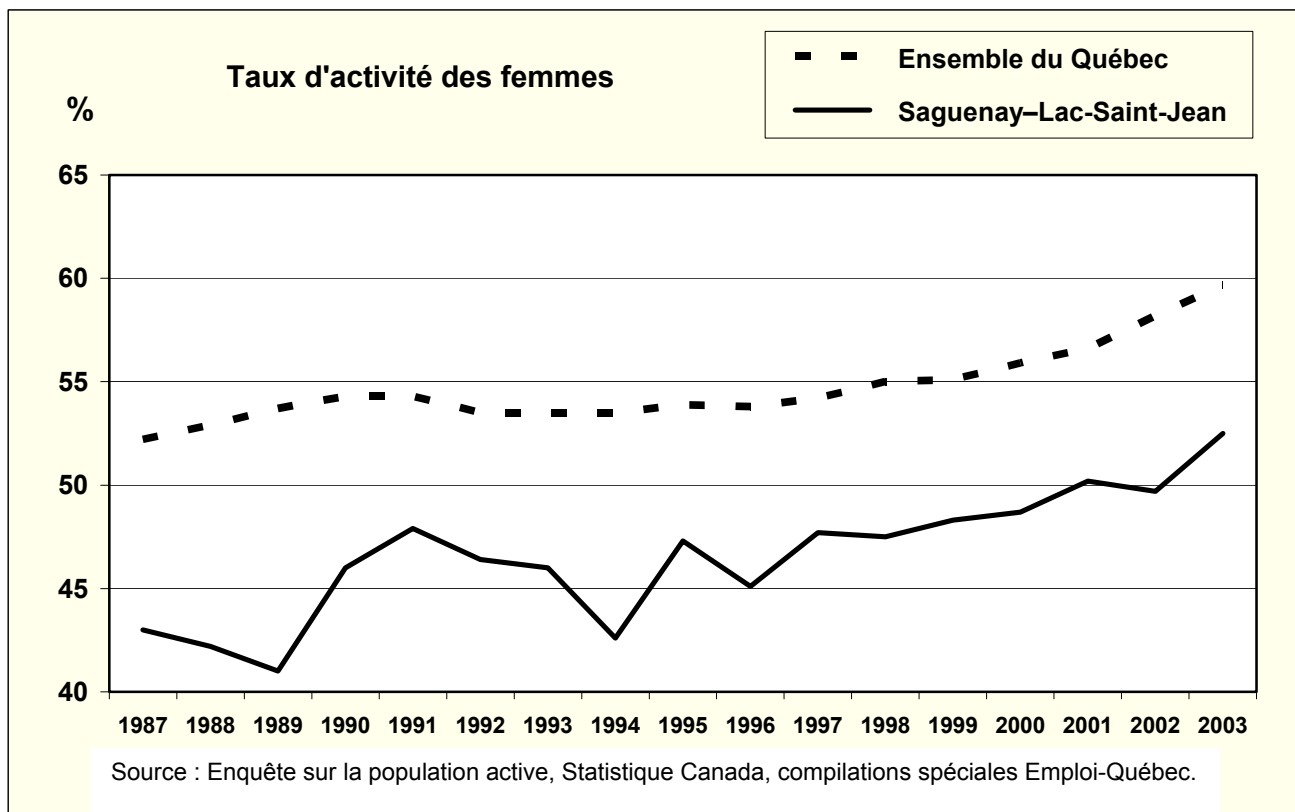
Une part importante (27 %) des prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte à l'emploi a moins de 30 ans dans la région, ce qui est plus élevé que ce qu'on observe en moyenne au Québec (24 %). Les territoires de CLE de Roberval, de Maria-Chapdelaine et de La Baie se distinguent avec une proportion beaucoup plus faible, soit environ 22 %. À l'inverse, les territoires de Chicoutimi et de Jonquière comptent en proportion davantage de jeunes (29 %) que ce que l'on observe dans l'ensemble de la région. Avec les difficiles conditions du marché de l'emploi du Saguenay-Lac-Saint-Jean, ces jeunes sont susceptibles d'être exclus définitivement du marché du travail.

Les jeunes qui tentent d'intégrer le marché du travail au Saguenay-Lac-Saint-Jean se butent très souvent à leur manque d'expérience. En effet, dans un contexte de main-d'œuvre abondante, les entreprises demandent souvent une expérience de travail, ce qui rend plus difficile l'accès à un premier emploi pour plusieurs jeunes. Par ailleurs, même si les jeunes sont davantage scolarisés que leurs aînés, une proportion encore importante d'entre eux ne possède pas de diplôme et plusieurs risquent d'être marginalisés à long terme.

## Les femmes

Le marché du travail, peu accueillant pour les hommes au Saguenay–Lac-Saint-Jean, l'est encore moins pour les femmes. En effet, les 116 000 femmes de la région participent en moins grande proportion au marché du travail que leurs consoeurs de l'ensemble du Québec. En 2003, leur taux d'activité était de 53 %, alors que la moyenne québécoise s'élevait à 60 %. Officiellement, on comptait environ 7000 femmes à la recherche active d'un emploi en 2003 dans la région. Si les femmes de la région participaient au marché du travail dans la même proportion que celles de l'ensemble du Québec, en conservant le niveau d'emploi constant, on compterait près de 15 000 femmes chômeuses (c'est-à-dire à la recherche active d'un emploi). Selon le recensement de 2001, les femmes des territoires de CLE du Lac-Saint-Jean, notamment celles de Maria-Chapdelaine, sont celles qui connaissent le plus de difficultés. À l'inverse, les femmes de Chicoutimi font face à un marché de l'emploi plus invitant.

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois atypiques. Plus du tiers des femmes de la région qui travaillent sont à temps partiel; elles occupent ainsi les deux tiers des emplois à temps partiel de la région. Le territoire de Maria-Chapdelaine se démarque à nouveau avec une proportion d'emplois à temps partiel féminin plus élevée (39 %) que la moyenne régionale. Dans le territoire du CLE de Chicoutimi, la proportion est inférieure à la moyenne régionale.

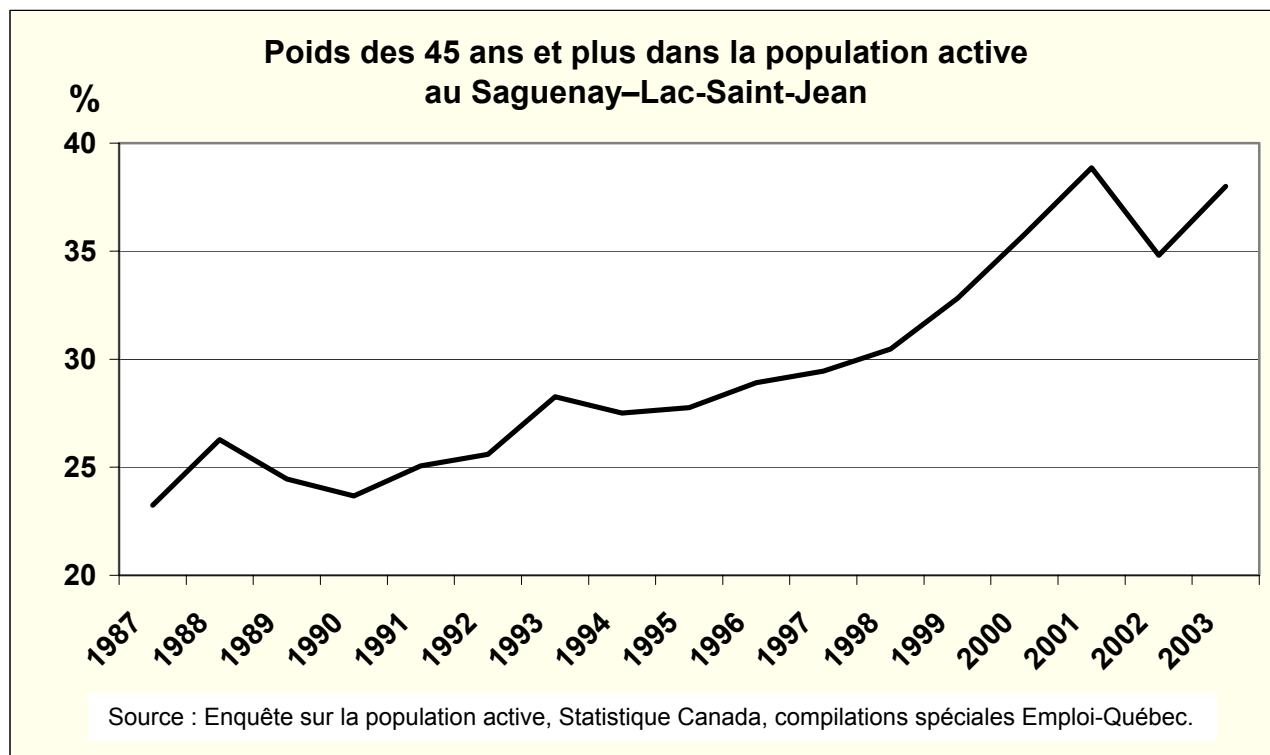


Par ailleurs, les femmes, au Québec et dans la région, ont un salaire moyen inférieur à celui des hommes. Les estimations varient à ce chapitre, mais le salaire moyen des femmes compte en général pour 80 % ou moins du salaire des hommes. Cet écart s'explique, en partie, par des qualifications différentes et par les caractéristiques des emplois occupés. Toutefois, une part importante provient d'une sous-valorisation des emplois féminins et d'une sous-évaluation des capacités professionnelles des femmes.

Les femmes assument encore souvent seules la totalité des responsabilités familiales et domestiques. C'est encore plus évident du côté des ménages monoparentaux, car, dans la majorité des cas, ce sont les femmes qui en sont les chefs. Parmi les prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail, 24 % des ménages étaient monoparentaux dans la région en mars 2003, une proportion passablement inférieure à la moyenne québécoise (30 %). Ces personnes font face à des contraintes encore plus grandes en raison des responsabilités familiales qu'elles doivent assumer seules. Les territoires des CLE de Chicoutimi et de Lac-Saint-Jean-Est se démarquent de la moyenne régionale. En effet, 26 % des ménages prestataires aptes au travail sont monoparentaux dans ces territoires.

## Les 45 ans et plus

Avec le vieillissement de la population, le groupe des 45 ans et plus prendra de plus en plus d'importance sur le marché du travail. En 2003, 117 000 personnes faisaient partie de ce groupe d'âge. Ce groupe représente 38 % de la population active et son importance ne cessera de s'accroître dans les prochaines années. On comptait 5100 personnes de 45 ans et plus en chômage dans la région en 2003. Le taux de chômage des 45 ans et plus, à 10 %, se situe tout de même sous la moyenne régionale de 12 %.



Il faut par ailleurs distinguer le groupe des 45 à 54 ans de celui des 55 à 64 ans, car leur comportement sur le marché du travail est fort différent. C'est dans le groupe des 55 à 64 ans qu'une perte d'emploi se transforme souvent en retrait prématuré du marché du travail. Comme les difficultés d'insertion sur le marché du travail augmentent avec l'âge, les personnes ayant perdu leur emploi cessent leur recherche et se retirent du marché. Le taux de chômage dans ce groupe est donc passablement inférieur à celui des 45 à 54 ans. L'ensemble du groupe des 45 ans et plus est ainsi davantage touché par une problématique de maintien en emploi que d'insertion en emploi.

Les 45 ans et plus en emploi sont particulièrement vulnérables, en raison de leur plus faible scolarité que la moyenne de la population. En effet, en 2001, environ 8 % des personnes en emploi de 45 ans et plus avaient moins de neuf années de scolarité, tandis qu'on en comptait deux fois moins dans l'ensemble des personnes en emploi. Dans l'ensemble du Québec, la situation est plus critique car environ 11 % des personnes en emploi de 45 ans et plus ont moins de neuf années de scolarité. Même s'il s'agit de proportions deux fois moins élevées qu'en 1996, ces personnes sont à risque de chômage prolongé en cas de perte d'emploi, particulièrement dans un contexte de main-d'œuvre abondante comme au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Les problèmes d'insertion chez les 45 ans et plus, moins fréquents certes que chez les moins âgés, demeurent cependant très lourds. Les capacités et les possibilités d'insertion des sans-emploi de ce groupe sont moindres que chez les plus jeunes. Certains préjugés des employeurs, des qualifications trop faibles ou inadaptées à la demande, une capacité limitée de développement des compétences et une inexpérience en recherche d'emploi sont des facteurs qui réduisent les possibilités d'insertion des 45 ans et plus.

## **Les personnes immigrantes**

L'immigration au Québec est un phénomène qui touche principalement les régions de Montréal et de Laval. En 2001, au Saguenay–Lac-Saint-Jean, on comptait à peine 1600 personnes âgées de 15 ans et plus et nées à l'extérieur du Canada sur environ 225 000 personnes du même groupe d'âge. Le Saguenay–Lac-Saint-Jean comptait alors pour 4 % de la population de l'ensemble du Québec, mais pour 0,2 % seulement des personnes nées hors du Canada, soit un poids relatif vingt fois inférieur. En 2001, il y avait environ 200 personnes nées hors Canada de plus qu'en 1996 au Saguenay–Lac-Saint-Jean. La région se classe ainsi au douzième rang sur dix-sept, la région de Montréal étant évidemment première.

Plusieurs éléments constituent un frein à la venue en plus grand nombre d'immigrants au Saguenay–Lac-Saint-Jean. La méconnaissance de la langue française, la quasi absence de communautés immigrantes, les préjugés encore présents face à ces personnes et la difficulté des immigrants à faire reconnaître leurs acquis professionnels comptent parmi ces facteurs. Toutefois, le difficile contexte du marché de l'emploi est certes le principal facteur.

Certaines entreprises de la région font face à des difficultés de recrutement. Elles ne parviennent pas à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin, en raison d'un manque de candidats et, souvent, d'un manque de qualification de la main-d'œuvre disponible. Pour certaines entreprises, ces difficultés de recrutement perdurent et entravent leur développement. La venue d'immigrants qualifiés constitue parfois une solution à ce problème. Par ailleurs, la venue au Saguenay–Lac-Saint-Jean d'immigrants entrepreneurs contribuerait à lutter contre le principal problème auquel fait face la région, soit le manque d'emplois.

## **Les personnes judiciarisées**

Parmi les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, on compte les personnes judiciarisées. Il y aurait eu plus de 700 incarcérations et près de 200 sursis de sentence au Saguenay–Lac-Saint-Jean en 2000. Nous ne possédons pas d'estimation suffisamment précise du nombre de personnes en détention, en liberté provisoire ou ayant un casier judiciaire dans la région. Nous n'avons pas non plus d'estimation du nombre de personnes judiciarisées actuellement à la recherche d'un emploi dans la région.

Plusieurs facteurs entravent considérablement les chances d'insertion durable en emploi des personnes judiciarisées. Ces personnes sont victimes de préjugés sociaux, manquent de stabilité et de motivation et ont une faible estime de soi. Elles sont souvent analphabètes ou ont une formation déficiente, sont déphasées et connaissent mal le marché du travail, ont peu ou pas d'expérience et ne connaissent pas les techniques de recherche d'emploi. Ces personnes ont des besoins criants en matière de connaissance du marché du travail, de technique de recherche d'emploi, de développement des compétences et d'acquisition d'expérience de travail.

## **Les personnes handicapées**

Les personnes handicapées constituent l'un des groupes les plus défavorisés sur le plan de l'emploi. Elles ne sont pas toutes dans la même situation, leurs besoins par rapport au marché du travail peuvent être différents, en fonction de leurs limitations. Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, plus de 30 000 personnes estiment avoir une incapacité. L'incapacité peut prendre diverses formes et avoir différents niveaux de gravité. Ainsi, de ce nombre, les deux tiers présentent une incapacité légère et le tiers restant, une incapacité modérée ou grave. Le taux global d'incapacité régional est de 11 %, alors que celui de l'ensemble du Québec est de 17 %.

Le taux de participation au marché du travail pour l'ensemble des personnes avec incapacité est d'environ 40 %, alors que la moyenne est d'environ 60 %. Leur taux de chômage est supérieur à 20 %, comparativement à une moyenne d'environ 12 % dans la région. Près de 20 % des personnes ayant une incapacité ont moins de neuf années d'études, comparativement à 8 % dans l'ensemble de la population.

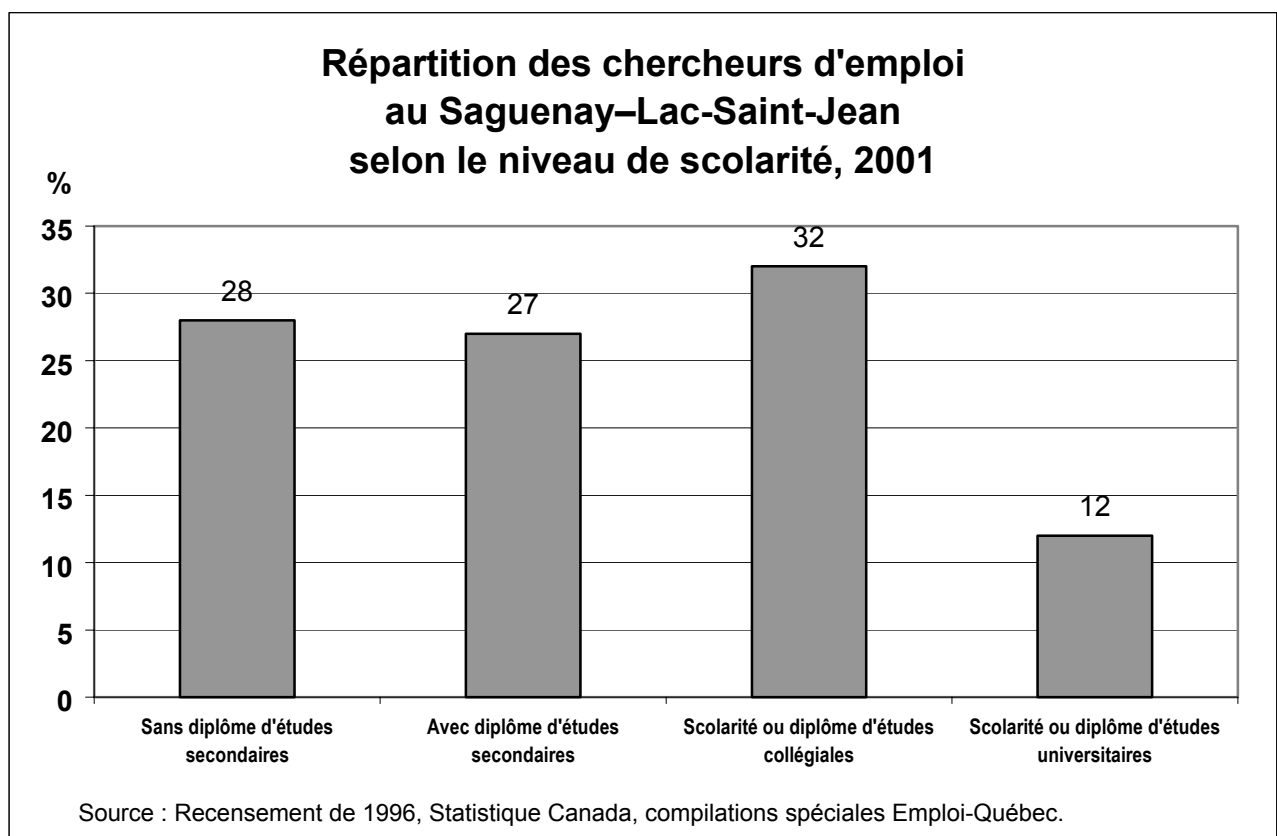
Plusieurs facteurs limitent les possibilités d'intégration durable en emploi des personnes handicapées. Leur scolarité est inférieure à la moyenne de la population. Les deux tiers de ces personnes n'ont pas de diplôme d'études secondaires, alors que dans l'ensemble de la population, c'est le tiers des personnes qui sont dans cette situation. Le processus d'insertion en emploi des personnes handicapées peut être plus long que pour d'autres groupes. En effet, plusieurs personnes handicapées qui veulent intégrer le marché du travail doivent d'abord passer par une période de transition avant même d'accéder aux services d'intégration comme tels. De plus, lorsque intégrées en emploi, plusieurs personnes handicapées ont besoin de suivi en emploi, car en l'absence d'une telle mesure leur maintien en emploi est menacé.

Par ailleurs, dans un contexte où les entreprises doivent sans cesse améliorer leur compétitivité, plusieurs personnes handicapées, en plus des préjugés qu'elles doivent surmonter, ne peuvent intégrer des emplois, car cela exige des adaptations de l'environnement physique ou de l'emploi en lui-même, adaptations que les entreprises considèrent trop coûteuses. Enfin, les personnes handicapées font parfois face à des problèmes de transport qui limitent leurs possibilités d'exercer certains emplois.

On constate qu'au sein des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, il existe une grande hétérogénéité des risques de chômage de longue durée. Toutefois, une constante se dégage de la problématique de ces six groupes défavorisés sur le plan de l'emploi : le niveau de scolarité et le niveau de qualification professionnelle constituent des variables fondamentales quant aux possibilités d'intégration durable en emploi. Bien souvent, lorsqu'elles entreprennent des démarches de scolarisation ou de qualification, ces personnes requièrent davantage de suivi pour atteindre leur objectif.

### Des chercheurs d'emploi avec des compétences à rehausser

La qualité de la main-d'oeuvre est un des facteurs déterminants de la compétitivité des entreprises. La main-d'oeuvre régionale demeure, en général, de bonne qualité, mais une partie importante de celle-ci ne possède pas de diplôme d'études secondaires, et même ne possède pas les compétences de base.

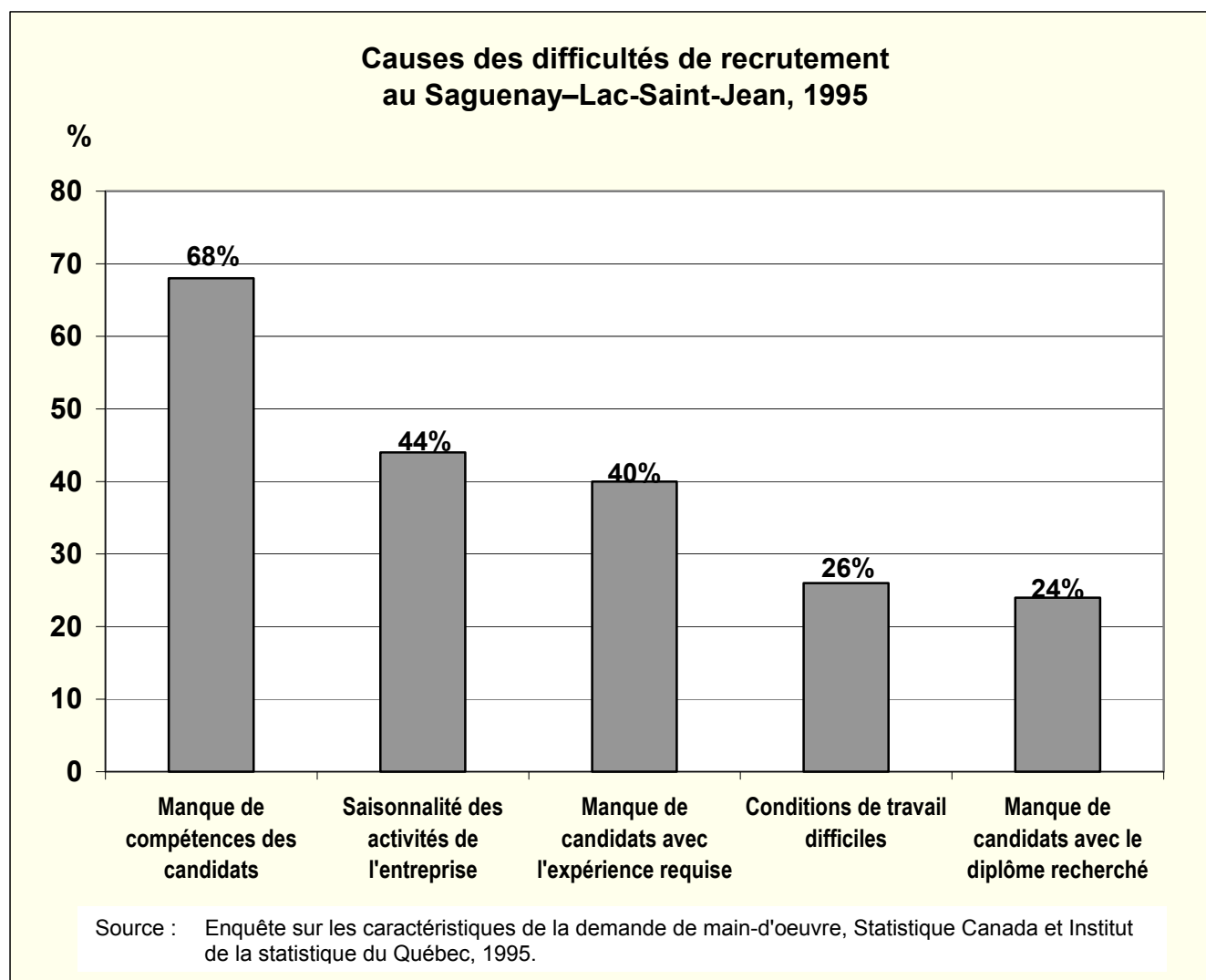


Ainsi, près de 30 % des chercheurs d'emploi dans la région n'ont pas de diplôme d'études secondaires, ce qui est inférieur à la moyenne québécoise (33 %). Le taux de chômage des personnes ayant moins de neuf ans de scolarité ou ne possédant pas de diplôme d'études secondaires est de 23 % dans la région. Ces personnes sont susceptibles d'éprouver des lacunes dans leurs compétences de base. Une

partie de cette population dépend du programme de l'assistance-emploi. En effet, chez les prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail, 70 % n'avaient pas de diplôme d'études secondaires en mars 2003. Cette proportion est de 80 % dans l'ensemble du Québec. Au Lac-Saint-Jean, elle est d'environ 75 %. À l'opposé, le territoire du CLE de Jonquière accueille en proportion plus d'adultes prestataires aptes que la moyenne régionale, mais ceux-ci sont davantage scolarisés. En effet, on y compte en proportion moins de prestataires sans diplôme, soit 65 %.

La main-d'oeuvre sans emploi dans plusieurs professions est aux prises avec des besoins de mise à niveau de ses compétences. Ainsi, plusieurs chômeurs ne peuvent intégrer le marché du travail en raison de compétences inadaptées à la demande des entreprises ou par un manque de reconnaissance de leurs qualifications. Ce problème est plus aigu chez les chômeurs âgés et chez les chômeurs de longue durée.

Plusieurs entreprises du Saguenay–Lac-Saint-Jean éprouvent des difficultés de recrutement dans certaines professions. Selon les deux enquêtes portant sur l'érosion de la main-d'oeuvre au Saguenay (en 2000) et au Lac-Saint-Jean (en 2001), plus de 40 % des entreprises de la région estimaient éprouver certaines difficultés de recrutement. Certes, la notion de difficultés de recrutement comporte des éléments subjectifs; il est difficile d'estimer le volume d'entreprises touchées par ces difficultés. Mais le signal de la part des entreprises est clair : certaines d'entre elles ont des difficultés plus ou moins grandes à trouver la main-d'oeuvre dont elles ont besoin. Selon ces mêmes enquêtes, près d'une entreprise sur cinq disait avoir des postes vacants. Cette mesure comprend aussi des éléments de subjectivité, mais elle indique également que des emplois sont disponibles pour les chômeurs ayant les compétences recherchées par ces entreprises.

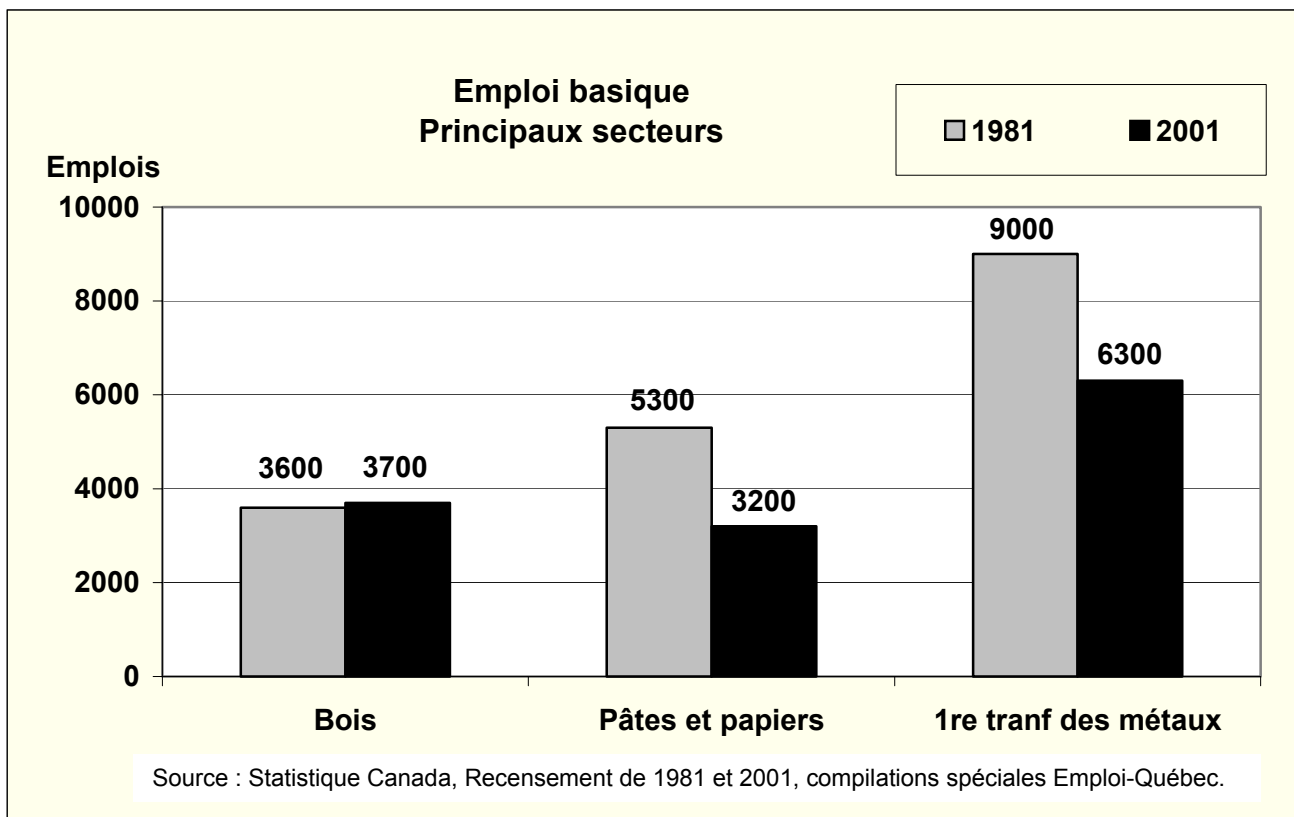


L'enquête de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec de 1995 indiquait que la principale cause des difficultés de recrutement est le manque de compétence de la main-d'oeuvre disponible. En effet, 70 % des entreprises qui disaient éprouver des difficultés de recrutement ont mentionné ce problème. Nos relevés des offres d'emploi indiquent que les compétences recherchées

par les entreprises touchent autant le savoir-faire (techniques propres à la profession) que le savoir-être (responsabilités, travail en équipe, communications, etc.). Par ailleurs, 40 % des entreprises ont mentionné que le manque d'expérience de la main-d'œuvre est aussi à l'origine de leurs difficultés de recrutement. Nos relevés des offres d'emploi confirment également cette demande des entreprises. Une expérience minimale, la plupart du temps de un ou deux ans, est dans la très grande majorité des cas demandée. Comme nous l'avons mentionné précédemment, cette exigence constitue un obstacle très important à l'intégration de plusieurs jeunes en emploi.

### Le maintien et la création d'emplois : des secteurs d'activité plus à risque

La base économique du Saguenay–Lac-Saint-Jean s'est fortement effritée depuis une vingtaine d'années. L'emploi dans les secteurs de l'exploitation forestière (forêt, bois et pâtes et papiers) et de la production d'aluminium a fondu du tiers pendant cette période. Ces secteurs constituent l'essentiel de la base économique, car ils sont les principaux pourvoyeurs d'argent neuf vers la région. Par ailleurs, pendant cette période, la transformation à valeur ajoutée a remplacé l'extraction et la première transformation des ressources comme moteur principal de la création d'emplois. La concentration de la base économique et la faible transformation des ressources régionales rendent l'économie du Saguenay–Lac-Saint-Jean très sensible aux variations conjoncturelles et réduisent son potentiel de création d'emplois à effets multiplicateurs forts. Il s'agit de deux problèmes économiques majeurs qui minent la dynamique de création d'emplois et engendrent des mises à pied.



De multiples facteurs influencent le maintien en emploi et la création d'emplois dans les entreprises. La capacité d'adaptation des entreprises aux changements est certes le principal facteur. Le Saguenay–Lac-Saint-Jean, comme l'ensemble du Québec, est aux prises avec un chômage structurel fort important. Les effets du chômage structurel sont permanents et pernicieux. Les changements dans l'environnement des entreprises sont très rapides et cette tendance se poursuivra à moyen terme. La capacité d'innovation et d'adaptation des entreprises, renforcée par la présence d'une main-d'oeuvre qualifiée et capable de s'adapter rapidement aux changements, constitue un facteur de survie à long terme pour plusieurs entreprises et une condition nécessaire au maintien en emploi de nombreuses personnes dans la région.

Les entreprises doivent adapter leur structure organisationnelle afin de réduire leurs coûts et pour améliorer leur flexibilité de production. Elles doivent acquérir les technologies dernier cri pour produire au

moindre coût. L'adaptation à ces changements constitue l'élément clé de la lutte au chômage structurel. L'amélioration de la capacité d'adaptation des entreprises apparaît donc comme stratégique pour le développement à moyen et à long termes de la région.

En plus de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, certaines caractéristiques propres à l'entreprise ou au secteur d'activité dans lequel elle évolue influent également sur le degré de risque des entreprises de perdre des emplois, de ne pas en créer ou de ne pas combler des emplois disponibles. Parmi ces facteurs, on retrouve l'évolution récente ou à venir de l'emploi sectoriel et la taille de l'entreprise. La présence d'une main-d'œuvre faiblement scolarisée et plus âgée est aussi un facteur qui peut nuire au potentiel d'adaptation des entreprises.

Les secteurs d'activité économique qui sont le plus à risque de ne pas créer des emplois, de ne pas maintenir des emplois ou de ne pas combler des emplois qui sont disponibles sont les suivants :

- agriculture
- exploitation forestière
- aliments et boissons
- bois
- pâtes et papiers
- produits métalliques et deuxième transformation de l'aluminium
- transport et entreposage
- communications
- services aux entreprises
- services de santé
- tourisme (certaines entreprises de l'hébergement et restauration et des divertissements et loisirs)

Il s'agit de secteurs qui risquent de connaître des difficultés ou, à l'inverse, qui seront en forte progression à court et moyen termes. Ces secteurs ont été considérés comme les plus à risque pour l'une ou l'autre des raisons suivantes : variation importante (positive ou négative) de l'emploi dans les 15 dernières années ou dans les 5 prochaines années; présence importante de travailleurs non qualifiés ou âgés de plus de 45 ans; présence importante d'entreprises de moins de 20 employés; changements technologiques, réglementaires, de marché et organisationnels importants.

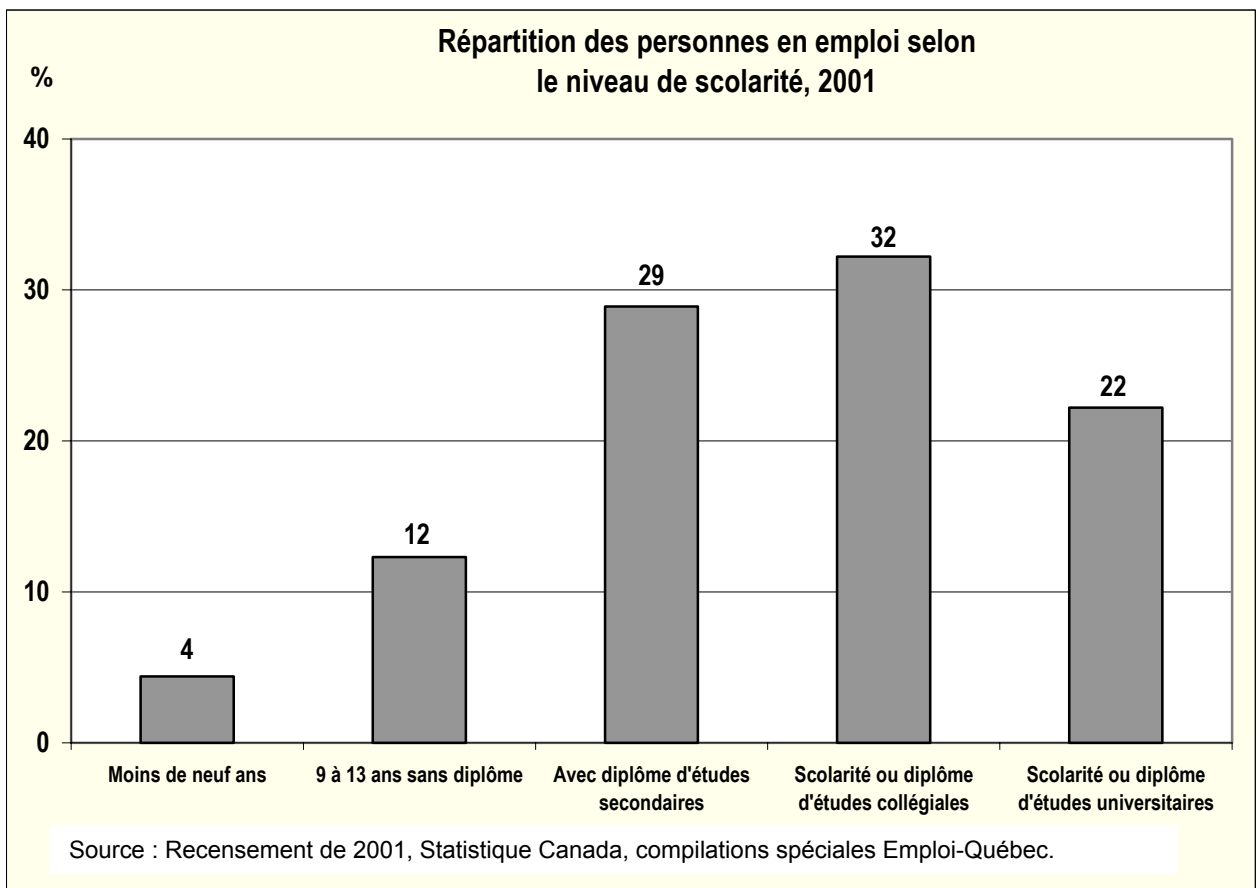
Ces secteurs à risque élevé regroupent près de 3800 établissements et fournissent de l'emploi à plus de 42 000 personnes au Saguenay–Lac-Saint-Jean. À ce total, il faut ajouter les emplois dans le secteur du tourisme, car ils ne sont pas comptés dans ce calcul. Tous ces secteurs à risque comptent ainsi pour environ le tiers de l'emploi régional. Les territoires des CLE de Roberval et de Maria-Chapdelaine comportent, en proportion, davantage d'établissements dans ces secteurs à risque. En effet, ces territoires comptent respectivement pour 15 % et 14 % de l'ensemble des établissements et regroupent environ 18 % chacun des établissements classés dans des secteurs à risque élevé. La présence importante des secteurs de la forêt, du bois et du transport et de l'entreposage est à l'origine de ce résultat. Le territoire de Jonquière se démarque par une présence plus grande du secteur des services aux entreprises, tout comme celui de Chicoutimi. Ce dernier compte également sur une présence plus importante du secteur de la santé et des aliments et boissons. Le territoire de La Baie regroupe également davantage d'entreprises de ce dernier secteur. Le territoire du CLE de Lac-Saint-Jean-Est sera particulièrement touché par la problématique particulière du secteur de l'agriculture.

### **L'amélioration des compétences de la main-d'œuvre en emploi**

On observe de nombreux besoins de mise à niveau des compétences chez les travailleurs en emploi. En effet, selon l'enquête de 1995 auprès des entreprises, une entreprise sur dix estime avoir des difficultés avec les compétences de son personnel dans la région. Certes, la situation a évolué depuis, mais tout porte à croire que la situation actuelle dans les entreprises se rapproche encore de cette estimation. Les

besoins de formation de la main-d'œuvre en emploi sont très variés. Les plus importants sont l'utilisation de logiciels et le développement de compétences en savoir-être. Ces deux types de besoins comptaient pour environ 15 % chacun des besoins de formation mentionnés par les entreprises. Le développement de compétences en vente et marketing représentait 13 % des besoins exprimés. Les autres besoins, par ordre d'importance, concernent la réglementation gouvernementale, la gestion de la qualité, les techniques propres à la profession, la langue seconde, la gestion, les équipements et les compétences de base.

Des lacunes dans les compétences minimales comme lire, écrire et compter peuvent avoir des effets majeurs sur la capacité d'adaptation des travailleurs en emploi. Dans ce contexte, pour leur survie, les entreprises doivent investir davantage dans la formation de leur main-d'oeuvre. Un travailleur sur six ne possède pas de diplôme d'études secondaires dans la région. Cette proportion s'élève à un sur cinq chez les 45 ans et plus. Les personnes en emploi ayant moins de neuf années de scolarité sont les plus vulnérables quant à une perte potentielle d'emploi. Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, environ 5000 personnes en emploi ont moins de neuf années de scolarité, soit environ 4 % du total des personnes en emploi. Dans les territoires des CLE de Maria-Chapelaine et de Roberval, cette proportion atteint respectivement 8 % et 7 %.



### Quelques caractéristiques du marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean

		Quote-part régionale	Différence	Moyenne québécoise	Différence
Population (2001)	278260	3,8			
Population de 15 ans et plus (2001)	225 535	3,9	=		
Taux d'emploi (2003)	53,8			60,0	<
Chômeurs (2003)	16 600	4,5	>		
Taux de chômage (2003)	11,7			9,1	>
Chômeurs 15-29 ans (2003)	6 300	4,8	>		
Taux de chômage 15-29 ans (2003)	16,2			12,1	>
Chômeuses (2003)	7 000	4,4	>		
Taux de chômage femmes (2003)	11,6			8,6	>
Taux d'activité femmes (2003)	52,5			59,7	<
Part de la population âgée de 45 ans et plus (2001)	3,9		=		
Prestataires de l'assurance-emploi haute saison (2003)	16 000	6,1	>		
Prestataires de l'assurance-emploi basse saison (2003)	22 500	6,8	>		
Prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte à l'emploi (2003)	7 200	4,2	>		
Prestataires de l'assistance-emploi de moins de 30 ans (2003)	1 960	4,6	>		
Familles monoparentales prestataires de l'assistance-emploi (2003)	2 030	3,6	=		
Prestataires de l'assistance-emploi de plus d'un an (2003)	5 080	4,3	>		
Proportion des prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail sans diplôme (2003)	69,5			79,8	<
Chômeurs expérimentés avec moins de neuf années de scolarité (2001)	1 740	4,7	>		
Chômeurs sans diplôme d'études secondaires (2001)	3 660	5,5	>		
Personnes en emploi avec moins de neuf années de scolarité (2001)	5 000	2,5	<		
Travailleurs autonomes (2001)	9 430	2,6	<		
Part de l'emploi du secteur primaire (2001)	4,8			3,0	>
Part de l'emploi du secteur secondaire (2001)	22,1			21,7	>
Part de l'emploi du secteur tertiaire (2001)	73,1			75,3	<
Nombre d'entreprises (2003)	12 500				
Entreprises de moins de 20 employés (2003)	11 260				
Entreprises de 20 à 49 employés (2003)	830				
Entreprises de 50 à 99 employés (2003)	230				
Entreprises de plus de 100 employés (2003)	190				

= : Pas de différence significative avec la quote-part ou la moyenne québécoise.  
 > : Supérieur à la quote-part ou à la moyenne québécoise.  
 < : Inférieur à la quote-part ou à la moyenne québécoise.

#### **4. LES STRATÉGIES RÉGIONALES D'INTERVENTION ET DES EXEMPLES D'ACTIVITÉS DES CLE ET DU BUREAU RÉGIONAL**

En regard de la problématique régionale du marché du travail, cette section renferme, sous forme de tableau synthèse, les orientations et les stratégies régionales d'intervention d'Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean en matière de main-d'œuvre et d'emploi pour l'année 2004-2005 qui ont été adoptées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail. En lien avec les orientations et les stratégies régionales, le tableau qui suit contient également des exemples d'activités puisées dans les programmations 2004-2005 des CLE de même que des exemples d'activités prévues par le bureau régional. Enfin, les orientations, les stratégies et les activités sont mises en lien avec les indicateurs et les cibles de résultats 2004-2005 d'Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean.

***Voir le tableau synthèse suivant.***

## APPARIEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

	Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
<b>ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2004-2005</b>				
<b>1. Consolider les services universels (placement et information sur le marché du travail) en tant qu'outil essentiel à l'appariement entre les chercheurs d'emplois et les employeurs</b>			17. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	8337
1.1.1 En faisant la promotion de nos services de placement et d'information sur le marché du travail, notamment nos services en ligne;	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Promotion auprès des conseillers en orientation du milieu de l'éducation et auprès le personnel en contact avec nos clientèles</li> <li>-Promotion auprès des ressources externes, auprès de regroupements d'employeurs et auprès notre personnel affecté aux entreprises</li> </ul>	Plan régional de communication en lien avec le central et les CLE incluant, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> <li>- des participation à des salons, des sessions d'informations, des activités de promotion dans le milieu de l'éducation et auprès de nos partenaires, des courriels aux entreprises, etc.</li> </ul>		
1.1.2 En informant de façon systématique l'ensemble de nos clientèles de l'existence de nos services en ligne;	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Affichage à l'entrée du CLE de notre adresse internet et des offres d'emplois disponibles dans le placement en ligne</li> <li>-Maximiser les sessions de groupe pour transmettre l'information sur le placement et l'IMT en ligne</li> <li>-Dépliants dans les envois réguliers aux clients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ajout d'un volet sur les services universels dans la formation aux nouveaux employés et intégration dans l'approche d'intervention des agents d'aide à l'emploi</li> <li>-Intégration de tâches reliées à la promotion des services universels dans les fonctions des responsables IMT et des animateurs des salles multiservices</li> </ul>		
1.1.3 En préconisant une aide personnalisée de manière à accroître l'utilisation du placement en ligne par les employeurs et les chercheurs d'emploi;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Offrir notre service de placement en ligne aux entreprises qui placent des offres d'emplois dans les journaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lors des contacts téléphoniques pour la mise à jour de notre fichier d'entreprises ESO, détecter les entreprises ayant besoin d'une aide personnalisée</li> </ul>		
1.1.4 En favorisant l'échange d'informations entre les services aux individus et les services aux entreprises;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusion dans le CLE des offres d'emploi</li> <li>- Diffusion à l'interne des actions dans les entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Publication d'un suivi régionalisé des activités de placement et d'un suivi régionalisé des activités d'IMT en ligne</li> </ul>		
1.1.5 En offrant une aide personnalisée aux usagers des salles multiservices des Centres locaux d'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Assurer une permanence dans la salle multiservice</li> <li>-Visites guidées pour les clients et le personnel de la Sécurité du revenu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser l'harmonisation de l'offre de services dans les salles multiservices par l'échange d'expertise entre les CLE (bons coups, etc.)</li> </ul>	Taux de satisfaction des usagers de l'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	Pas de cible

**SERVICES AUX INDIVIDUS ET AUPRÈS DES GROUPES DÉFAVORISÉS SUR LE PLAN DE L'EMPLOI**

	Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
<b>ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2004-2005</b>			1. Nombre de nouveaux participants aux int. EQ 2. Nb nouv. participants Part. assurance-emploi (PAEC)	8 500 4 748
<b>2.1 Assurer que les mesures et les services soient offerts aux bonnes personnes au bon moment afin de favoriser une insertion en emploi rapide</b>			8. Nb personnes en emploi après une intervention EQ	4 540
2.1.1 En repérant, dès qu'elles demandent une prestation à l'assurance-emploi ou à l'assistance-emploi ou dès qu'elles demandent directement une aide à Emploi-Québec, les personnes qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger;	-Ajuster le processus de repérage afin qu'il tienne compte des besoins de main-d'œuvre du marché du travail pour permettre l'appariement	-Diffusion d'un résumé de l'étude sur les effets nets des mesures actives -Analyse des résultats du taux d'abandon aux mesures actives		
2.1.2 En offrant aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée les mesures d'accès rapide à l'emploi, notamment la stratégie « Place à l'emploi »;	-Ressource affectée à la stratégie « Place à l'emploi »  -Réserver une partie des subventions salariales pour la clientèle de « Place à l'emploi »	-Formation du personnel sur les outils de recherche d'emploi	9. Nb part. assur.-emploi en emploi après int. EQ  11. Taux d'emploi des personnes après int. EQ	2 093  42,8%
2.1.3 En réservant aux personnes qui courent un risque élevé de chômage de longue durée, susceptible d'engendrer des coûts économiques et sociaux importants, les mesures de plus longue durée;	-Partenariat avec les entreprises d'économie sociale afin de favoriser l'insertion à l'emploi des prestataires de l'assistance-emploi	- Dans les activités de conseil, de coordination et d'harmonisation du bureau régional, recadrer régulièrement la mission d'Emploi-Québec afin d'équilibrer nos interventions entre les chômeurs de courte et de longue durée	22. Proportion des part. répondant aux critères repérage  23. Prop.part. aux mesures longue durée répondant aux critères de repérage à risque élevé de chômage	75%  75%
2.1.4 En mettant l'accent sur le suivi et l'accompagnement des individus dans leur démarche d'insertion en emploi.	-Répertoire des clients avec un parcours ouvert  -Mise à jour et suivi régulier des clients en parcours  -Établissement de règles de conformité en termes de suivi	-Support conseil du bureau régional auprès des CLE au niveau des méthodes de suivi et d'accompagnement des clientèles  -Formation sur la fonction agenda dans le système informatique pour un meilleur suivi des clients		

## **SERVICES AUX INDIVIDUS ET AUPRÈS DES GROUPES DÉFAVORISÉS SUR LE PLAN DE L'EMPLOI (suite)**

	Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
<b>2.2 Adapter les interventions au sein de la clientèle des chômeurs de longue durée</b>				
2.2.1 En ciblant nos interventions auprès des prestataires de l'assistance-emploi de manière à mieux les adapter selon le risque de chômage prolongé de cette clientèle;		-Études de cas entre les CLE afin d'harmoniser les interventions auprès des prestataires d'assistance-emploi	3. Nouveaux participants Prestataires de l'assistance-emploi PAEQ	3 910
2.2.2 En s'inscrivant dans la stratégie gouvernementale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale;	-Activités à venir à la suite de l'adoption du plan d'action gouvernemental	-Activités à venir suite à l'adoption du plan d'action gouvernemental	10. PAEQ en emploi après intervention	1 313
2.2.3 En utilisant des approches qui misent sur le « savoir-être » auprès des chômeurs de longue durée pour une recherche d'emploi efficace et une intégration durable à l'emploi;	-Ateliers (connaissance de soi, motivation, etc.) pour la clientèle en parcours obligatoire		16. Taux d'emploi PAEQ après intervention	31,4%
<b>2.3 Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et, plus particulièrement, aux membres sous-scolarisés de ces groupes</b>				
2.3.1 En s'assurant de la satisfaction des besoins d'intervention spécifiques auprès des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, notamment en poursuivant notre partenariat avec les ressources externes offrant des services spécialisés et en poursuivant l'amélioration de notre connaissance des problématiques particulières de ces groupes;	-Évaluation de l'impact des interventions avec les ressources externes et les agents d'aide à l'emploi qui leur dirigent des clients	-Rédaction et diffusion d'un document sur les mythes et préjugés à l'égard des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et sur la restructuration des bassins de main-d'oeuvre		
<b>Jeunes</b>				
2.3.2 En favorisant l'acquisition d'expérience de travail chez les jeunes par des mesures appropriées;	-Appui aux projets du milieu qui favorisent l'insertion en emploi des jeunes	-Collaboration à la stratégie régionale « Migration » à l'intention des jeunes	4. Nb nouv.part.(-) 30 ans  12. Taux d'emploi (-) 30 ans	3 196  43,2 %
2.3.3 En supportant les jeunes prestataires de l'assistance-emploi de 18 à 24 ans de façon spécifique dans le cadre de leur démarche d'insertion en emploi, notamment les jeunes participants dans le cadre de l'activité « Solidarité jeunesse »;	-Réserver des subventions salariales pour ce groupe avec accès à des ateliers sur le savoir-être	-Participation aux projets-pilotes régionaux travail-études à l'intention des jeunes		

**SERVICES AUX INDIVIDUS ET AUPRÈS DES GROUPES DÉFAVORISÉS SUR LE PLAN DE L'EMPLOI (suite)**

	Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
<b>Femmes</b>				
2.3.4 En s'inscrivant dans la stratégie d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine, notamment par la prise en compte de la réalité des femmes et par une réponse adaptée aux besoins spécifiques des femmes;	-Évaluation locale du projet « Ma place au soleil » avec les intervenants concernés et correctifs si nécessaire	-Profil des participantes « sans-chèques » et de 45 ans et plus aux mesures actives  -Arrimage avec les comités sectoriels et les comités aviseurs	5.Nb part. monoparentale  13. Taux d'emploi mono.	1 154  40,0 %
<b>45 ans et plus</b>				
2.3.5 En s'inscrivant dans la Stratégie nationale pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus dans les axes suivants :  <u>Axe 1</u> - L'amélioration de la connaissance et de la sensibilisation des partenaires du marché du travail; <u>Axe 2</u> - La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre; <u>Axe 3</u> - L'adaptation des services et des mesures d'emploi.	-Sensibilisation du personnel sur les mythes et préjugés envers les clientèles plus âgées  -Favoriser l'insertion en emploi des travailleurs plus âgés dans les entreprises d'insertion en emploi permettant le développement de compétences nouvelles et transférables	<u>Axe 1</u> -Portrait régional de la main-d'œuvre de 45 ans et plus <u>Axe 2</u> -Maximiser les retombées des activités territoriales en matière de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (lien avec activité 4.1.2) <u>Axe 3</u> - Voir activité 2.3.1		
<b>Les personnes immigrantes</b>				
2.3.6 En répondant, par les mesures appropriées, aux besoins des personnes immigrantes dans notre région qui sont chercheurs d'emplois ou des immigrants investisseurs;	-Participation à un comité local pour favoriser la venue d'immigrants sur le territoire	-Collaboration, la Table régionale de concertation sur l'immigration et participation au financement des activités.		
2.3.7 En favorisant la francisation des personnes immigrantes en partenariat avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration;	-Suivi de l'activité de francisation			

**SERVICES AUX INDIVIDUS ET AUPRÈS DES GROUPES DÉFAVORISÉS SUR LE PLAN DE L'EMPLOI (suite)**

	Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
<p><b><u>Contrevenants adultes</u></b></p> <p>2.3.8 En poursuivant l'amélioration de notre connaissance des problématiques des personnes judiciarisées adultes, en collaboration avec les organismes offrant des services auprès de ce groupe;</p>	-Maintien des liens de collaboration avec « Service Relance »			
<p><b><u>Les personnes handicapées</u></b></p> <p>2.3.9 En répondant aux besoins en matière d'emploi des personnes handicapées de notre région par les mesures appropriées;</p>	-Référence et suivi des clientèles handicapées à l'aide des ressources spécialisées.	-Collaboration à la mise à jour du diagnostic national de la situation des personnes handicapées  -Collaboration à l'analyse de l'évaluation des retombées du Fonds d'intégration des personnes handicapées		
<p>2.3.10 En aidant les entreprises à atténuer certaines contraintes d'intégration et de maintien des personnes handicapées.</p>		-Contrats d'intégration au travail (CIT) en collaboration avec les CLE et les ressources spécialisées.		

## FORMATION

	Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
<b>ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2004-2005</b>				
<b>3.1 Inciter fortement les chercheurs d'emploi, plus particulièrement les jeunes, à acquérir une formation qualifiante en lien avec les perspectives professionnelles</b>				
3.1.1 En centrant la démarche de formation des clients en fonction d'un objectif professionnel qui favorisera leur intégration au marché du travail de façon durable en prenant le plus court chemin;	-Validation de la maîtrise des principes et de l'application de l'approche intervention auprès du personnel concerné	-Diffusion des perspectives professionnelles régionales -Volet régional de la campagne de valorisation des métiers	14. Taux d'emploi part. à une formation prof./tech. (à venir)	en développement
3.1.2 En utilisant la formation générale comme préalable à la formation professionnelle.		-Étude sur nos clients dirigés vers une formation financée par le MEQ -Échanges entre les CLE afin d'harmoniser les façons de faire	15. Taux d'emploi part. autres mesures formation (à venir)	en développement
<b>3.2 Mettre de l'avant des approches qui soutiennent la démarche de formation des personnes</b>				
3.2.1 En favorisant des modes d'intervention qui visent l'acquisition d'expérience de travail dans les entreprises;	-Inclusion de stages d'intégration au travail dans les formations achetées par le CLE	-Participation dans les projets-pilotes régionaux travail-études à l'intention des jeunes.	<u>N.B.</u> : Les indicateurs et les cibles de résultats du bloc 2 s'appliquent aussi à ce bloc	
3.2.2 En préconisant des approches (formation avec coordonnateur, activités de suivi et d'accompagnement, etc.) qui permettent un meilleur encadrement favorisant l'acquisition de compétences et l'insertion en emploi tout particulièrement des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi;	-Accompagnement scolaire par un travailleur social pour les clients dirigés vers nos services			
<b>3.3 Rehausser les compétences de la population active par le biais de la formation de base et de la formation continue conformément à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue</b>				
3.3.1 En diversifiant et en adaptant les modes et les lieux de formation en collaboration avec nos partenaires de l'éducation des adultes et de la formation continue oeuvrant en formation de base;	-Formation offerte à des chômeurs saisonniers pendant leurs arrêts de travail -Développement de la formation à temps partiel	-Activités durant la Semaine de la formation professionnelle -Développement d'une méthode d'identification des besoins de formation à temps partiel	7. Nouveaux participants activités formation de base	1 326
3.3.2 En renforçant nos interventions de sensibilisation auprès des employeurs et des personnes en emploi;	-Collaboration avec les services d'éducation aux adultes et les services aux entreprises des commissions scol. et Cégeps	-Sensibilisation des entreprises qui ne sont pas assujetties au FNFMO à la formation à temps partiel		
3.3.3 En mettant au point des outils de veille stratégique et d'écoute des milieux de travail;	-Partenariat avec Démo forêt vs les besoins de formation en forêt	-Veille régionale du marché du travail par le Conseil régional des partenaires du marché du travail		
3.3.4 En adoptant des mécanismes de collaboration entre les principaux acteurs gouvernementaux de la formation continue et de la main-d'œuvre de manière à préciser les responsabilités propres à chacun.	-Collaboration avec la commission scolaire sur le plan de formation continue	-Comité régional de suivi de la Politique de formation continue -Comité MEQ-MESSF		

## SERVICES AUX ENTREPRISES

	Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
<b>ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2004-2005</b>				
<b>4.1 Intervenir auprès des entreprises et leur main-d'œuvre, notamment de manière à maintenir les emplois et à éviter les difficultés de recrutement</b>			18. Nombre d'entreprises nouvellement aidées	163
4.1.1 En intervenant de façon précoce auprès des entreprises qui sont le plus à risque de perdre, de ne pas créer ou de ne pas combler des emplois (voir la liste des secteurs les plus à risque dans la problématique);	-Réserver une partie du budget alloué au service aux entreprises spécifiquement à l'usage des entreprises repérées	-Définir les responsabilités du local, du régional et des partenaires institutionnels (CLD, ministères, etc.) en matière de repérage et de démarchage des entreprises		
4.1.2 En sensibilisant les entreprises en matière de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;	-Organisation d'activités de sensibilisation avec des partenaires du milieu	-Maximiser les retombées des activités territoriales en matière de gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre		
4.1.3 En maximisant l'offre de service intégrée d'Emploi-Québec auprès des entreprises;	-Définition des services appropriés en fonction des entreprises repérées	-Rappeler, dans les activités de conseil, d'harmonisation et de coordination du bureau régional, les liens entre les services aux entreprises, les services aux individus, le placement, l'IMT et la formation		
4.1.4 En faisant la promotion du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) dans les métiers ciblés, notamment les métiers qui se retrouvent dans les secteurs considérés prioritaires dans notre région;	-Promotion en référence aux métiers ciblés et dans les secteurs priorités	- Soutien à la promotion locale (listes d'entreprises, envois postaux, etc.) - Partenariat avec les ministères concernés, municipalités, etc. dans la mise sur pied du nouveau métier relié au Règlement sur la qualité de l'eau potable	6. Nombre d'ententes de qualification	230
4.1.5 En soutenant l'effort de formation continue des entreprises par l'entremise de la mesure de formation en entreprise (MFOR) ainsi que par la formation à temps partiel;	-Achat de formation à temps partiel ou à distance selon les besoins déterminés			
<b>4.2 Soutenir les entreprises qui ont des projets économiques d'envergure créateurs d'emplois</b>				
4.2.1 En soutenant les entreprises dans la mise en œuvre de leurs projets créateurs d'emplois au moyen de notre offre intégrée de services aux entreprises;	-Présentation du projet à l'équipe multidisciplinaire du CLE en vue de coordonner les interventions	-Soutien au comité de maximisation des retombées économiques du projet de barrage Péribonka IV		
4.2.2 En s'inscrivant dans la stratégie de développement économique des régions ressources.		-En lien avec les CLE et selon l'évolution de la stratégie		

## **5- LES CIBLES DE RÉSULTATS**

Pour l'année 2004-2005, Emploi-Québec a retenu 24 indicateurs de résultats (parmi ceux-ci, trois indicateurs sont cependant en développement et n'ont pas de cible). Le tableau de la page suivante fait état des cibles de résultats pour Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean ainsi que de leur répartition entre les six CLE de notre région.

Les cibles de résultats d'Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean sont basées sur un modèle de répartition qui est décrit à l'annexe 4.

***Voir le tableau suivant.***

### CIBLES DE RÉSULTATS 2004-2005

	INDICATEURS DE RÉSULTATS	Lac Saint-Jean-Est	Chicoutimi	Jonquière	Maria-Chapdelaine	Roberval	La Baie	Sag.Lac-Saint-Jean
1	Nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	1 612	2 212	2 097	882	1 004	693	8 500
2	Nouveaux participants prestataires de l'assurance-emploi (PAEC)	1 062	1 113	931	661	571	410	4 748
3	Nouveaux participants prestataires de l'assistance-emploi (PAEQ)	606	1 146	1 225	262	376	295	3 910
4	Nouveaux participants de moins de 30 ans	625	820	807	329	353	262	3 196
5	Nouveaux participants, responsables de familles monoparentales	202	317	328	105	115	87	1 154
6	Nouvelles ententes de qualification	42	66	55	21	27	19	230
7	Nouveaux participants aux activités de formation de base	292	226	192	252	219	145	1326
8	Personnes en emploi après une intervention d'Emploi-Québec	861	1 182	1 120	471	536	370	4 540
9	PAEC en emploi après intervention	468	491	410	291	252	181	2 093
10	PAEQ en emploi après intervention	204	385	411	88	126	99	1 313
11	Taux d'emploi des personnes après une intervention d'Emploi-Québec	42,8%	44,6%	42,0%	40,4%	43,1%	41,9%	42,8%
12	Taux d'emploi des moins de 30 ans après intervention d'Emploi-Québec	42,4%	44,9%	43,5%	39,3%	42,7%	44,1%	43,2%
13	Taux d'emploi des responsables de familles monoparentales après intervention d'Emploi-Québec	40,0%	41,7%	39,2%	37,8%	40,3%	39,1%	40,0%
14	Taux d'emploi des personnes après formation professionnelle ou technique							pas de cible
15	Taux d'emploi des personnes après formation autre que professionnelle ou technique							pas de cible
16	Taux d'emploi des PAEQ après intervention	31,4%	32,7%	30,8%	29,7%	31,6%	30,7%	31,4%
17	Vacances signalées au service national de placement	1 537	2 383	1 988	750	975	704	8 337
18	Entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	33	43	25	24	26	12	163
19	Prestations non versées à l'assistance-emploi	804 014	1 520 124	1 624 467	347 334	498 846	390 215	\$ 5 185 000
20	Prestations non versées à l'assurance-emploi	1 216 284	1 275 225	1 066 585	757 376	653 725	470 805	\$ 5 440 000
21	Somme des prestations non-versées	2 020 298	2 795 349	2 691 052	1 104 710	1 152 571	861 020	\$ 10 625 000
22	Proportion des participants répondant aux critères de repérage de chômage prolongé	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
23	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%

## 6- LA RÉPARTITION DU BUDGET D'INTERVENTION

### Budget d'intervention régional

Le budget d'intervention d'Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean est déterminé par Emploi-Québec selon le modèle du risque de chômage.

### Budget d'intervention local

La part relative du budget d'intervention de chaque CLE de notre région est déterminée selon le modèle de répartition décrit à l'annexe 3, qui a été adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail le 29 octobre 2001 et mis à jour le 21 octobre 2003.

### Partie du budget d'intervention dont la gestion est régionalisée

La majorité des interventions d'Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean se déroulent au niveau local. Toutefois, la gestion de certains postes budgétaires est régionalisée, notamment le budget consacré aux entreprises d'insertion et aux ressources externes de portée régionale. Ce budget est assumé à 100 % au niveau régional, de même que 50 % du budget des entreprises d'insertion de portée locale, l'autre moitié étant assumée par les CLE.

De plus, il y a une réserve pour éventualités équivalente à 7 % du budget d'intervention afin de faire face à certains besoins en cours d'année, par exemple : les ententes spécifiques, l'intervention sectorielle, les achats de formation regroupés et autres projets.

### Répartition du budget d'intervention 2004-2005

	Fonds fédéraux	Fonds du Québec	
<b>BUDGET D'INTERVENTION TOTAL</b>	<b>21 420 900 \$</b>	<b>6 470 900 \$</b>	<b>27 891 800 \$</b>
Contrats d'intégration au travail (CIT)		1 225 900 \$	1 225 900 \$
<b>BUDGET TOTAL MOINS CIT</b>	<b>21 420 900 \$</b>	<b>5 245 000 \$</b>	<b>26 665 900 \$</b>
Réserve régionale pour éventualités (7%)	1 433 559 \$	433 054 \$	1 866 613 \$
Réserve entreprises d'insertion de portée locale	318 050 \$	96 078 \$	414 128 \$
Réserve ressources externes de portée régionale	1 531 414 \$	462 614 \$	1 994 028 \$
<b>TOTAL DES BUDGETS RÉGIONALISÉS</b>	<b>3 283 023 \$</b>	<b>991 746 \$</b>	<b>4 274 769 \$</b>
CLE Lac-Saint-Jean Est (19,17%)	3 477 031 \$	815 349 \$	4 292 380 \$
CLE de Chicoutimi (26,04%)	4 723 103 \$	1 107 547 \$	5 830 650 \$
CLE de Jonquière (22,82%)	4 139 064 \$	970 592 \$	5 109 656 \$
CLE Maria-Chapdelaine (11,22%)	2 035 070 \$	477 215 \$	2 512 285 \$
CLE de Roberval (12,79%)	2 319 835 \$	543 991 \$	2 863 826 \$
CLE de La Baie (7,96%)	1 443 775 \$	338 559 \$	1 782 334 \$
<b>TOTAL DES BUDGETS LOCAUX</b>	<b>18 137 878 \$</b>	<b>4 253 253 \$</b>	<b>22 391 131 \$</b>
<b>Répartition axe PAMT (approximative)</b>			
Préparation à l'emploi			56 %
Insertion en emploi			15 %
Maintien et stabilisation en emploi			19 %
Création d'emplois			8 %
Hors-axe (insertion sociale)			2 %

# **ANNEXES**

**PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2004-2005**

## **ANNEXE 1**

### **Liste des sigles**

## **LISTE DES SIGLES**



<b>CAR</b>	Conférence administrative régionale
<b>CCMOF</b>	Comité consultatif main-d'œuvre féminine
<b>CIT</b>	Contrat d'intégration au travail
<b>CJE</b>	Carrefour jeunesse-emploi
<b>CLD</b>	Centre local de développement
<b>CLE</b>	Centre local d'emploi
<b>CMO</b>	Comité de main-d'œuvre
<b>CPMT</b>	Commission des partenaires du marché du travail
<b>CRCD</b>	Conseil régional de concertation et de développement
<b>CRPMT</b>	Conseil régional des partenaires du marché du travail
<b>DPP</b>	Direction de la planification et du partenariat
<b>DORSO</b>	Direction des opérations régionales et du support aux opérations
<b>DR</b>	Direction régionale
<b>EQ</b>	Emploi-Québec
<b>FNFMO</b>	Fonds national de formation de la main-d'oeuvre
<b>FDMT</b>	Fonds de développement du marché du travail
<b>INSO</b>	Insertion sociale
<b>IMT</b>	Information sur le marché du travail
<b>MCC</b>	Ministère de la Culture et des Communications
<b>MESSF</b>	Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille
<b>MEQ</b>	Ministère de l'Éducation du Québec
<b>MFOR</b>	Mesure de formation
<b>MDER</b>	Ministère du développement économique et régional
<b>MRC</b>	Municipalité régionale de comté
<b>MRCI</b>	Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration
<b>PAMT</b>	Programme d'apprentissage en milieu de travail
<b>PAR</b>	Plan d'action régional
<b>PME</b>	Petite et moyenne entreprise
<b>PAC</b>	Programmation des activités des CLE
<b>PAEC</b>	Prestataires de l'assurance-emploi du Canada
<b>PAEQ</b>	Prestataires de l'assistance-emploi du Québec

## **ANNEXE 2**

**Liste des CLE  
de la région par territoire de MRC**

## Liste des CLE de la région par territoire de MRC

### Saguenay

MRC du Fjord (secteur rural)	}	CLE de Chicoutimi
Ville de Saguenay		CLE de Jonquière
		CLE de La Baie

### Lac-Saint-Jean

MRC Lac-Saint-Jean-Est	CLE de Lac-Saint-Jean-Est (Alma)
MRC Maria-Chapdelaine	CLE de Maria-Chapdelaine (Dolbeau-Mistassini)
MRC du Domaine-du-Roy	CLE de Roberval

### **ANNEXE 3**

**Description du modèle de répartition du budget d'intervention  
entre les CLE**

## **Description du modèle de répartition du budget d'intervention entre les Centres locaux d'emploi (CLE)**

Le modèle de répartition budgétaire sert à répartir le budget d'intervention dévolu à chacun des centres locaux d'emploi (CLE) selon la clientèle potentielle de chacun des territoires de CLE. Nous estimons, dès le départ, que cette clientèle potentielle est constituée de :

- 80 % d'individus;
- 20 % d'entreprises.

Afin d'évaluer de la façon la plus juste possible la population d'individus et d'entreprises de chacun des territoires susceptible de faire appel aux services du CLE, le modèle utilise la population et le nombre d'entreprises de chacun des territoires comme variable de base. Un ensemble de variables est incorporée afin de refléter les différences entre les territoires. Ainsi, un territoire qui se situera au-dessus de la moyenne régionale recevra davantage de budget.

**Pour les individus**, soit 80 % de l'ensemble de la clientèle, le modèle est composé de deux parties. D'une part, on estime la clientèle potentielle qui présente des risques de chômage de longue durée. Cette partie du modèle compte pour 60 % de la clientèle individus. D'autre part, pour mieux refléter la clientèle d'Emploi-Québec, on utilise des données sur les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi. Ces personnes constituent la grande majorité des clients d'Emploi-Québec. Cette portion du modèle compte pour 40 % de la clientèle individus.

Le tableau 2 incorpore les **variables reliées au risque de chômage**. Il s'agit de :

- la population de 15-64 ans;
- le taux d'activité des 15-64 ans;
- le taux de chômage des 15-64 ans;
- le taux de prestataires de l'assistance-emploi (PAEQ) de longue durée (12mois +);
- le taux de prestataires de l'assurance-emploi (PAEC) de longue durée (27 sem. +);
- la proportion d'emplois de niveau secondaire et moins;
- la proportion de la population active âgée de 45 ans et plus;
- la proportion de jeunes entre 15 et 34 ans;
- la proportion de femmes.

Les données du tableau 2 sont une pondération des données de base du tableau 1. La moyenne du Saguenay-Lac-Saint-Jean (SLSJ) est ainsi égale à 1,0. Lorsqu'un territoire donné possède une valeur supérieure à 1,0, sa proportion pour cette variable est supérieure à la moyenne régionale, et inversement.

Les données du tableau 3 concernent les **variables relatives aux nombre de prestataires** de l'assistance-emploi (PAEQ) et au nombre de prestataires de l'assurance-emploi (PAEC).

Le tableau 4 est un sommaire des parts relatives de chacun des territoires telles que calculées dans les tableaux 2 et 3. On additionne la part des variables relatives au risque de chômage (60 %) à celle des prestataires PAEQ et PAEC (40 %) pour chacun des territoires, ce qui donne la proportion de chacun des territoires en ce qui concerne la clientèle individus.

**Pour les entreprises**, qui comptent pour 20 % de l'ensemble de la clientèle, les variables retenues (tableau 5) sont :

- le nombre d'entreprises;
- la proportion d'entreprises de moins de 20 employés;
- la proportion d'entreprises dans des secteurs à risque (ceux-ci ont été identifiés dans le PAR 2003-2004);
- la proportion des emplois occupés par des personnes entre 45 et 64 ans;
- la proportion des emplois de niveau secondaire et moins;

Le tableau 6 est la pondération des données de base du tableau 5. La moyenne du Saguenay-Lac-Saint-Jean (SLSJ) est égale à 1,0 et, comme précédemment, lorsqu'un territoire donné possède une valeur supérieure à 1,0, sa proportion pour cette variable est supérieure à la moyenne régionale, et inversement.

Enfin, le tableau 7 cumule les données des tableaux 4 et 6. On y retrouve les parts relatives de chacun des territoires pour la clientèle potentielle du côté des individus (80 %) et celle du côté des entreprises (20 %). Ainsi, un CLE peut recevoir une proportion (répartition clientèle 1<sup>re</sup> colonne du tableau 7) plus ou moins grande du budget d'intervention par rapport à sa propre population (1<sup>re</sup> colonne du tableau 2), selon le risque de chômage de sa population et du nombre de prestataires sur son territoire. Comme cette partie du modèle compte pour 80 %, la part d'un territoire (1<sup>re</sup> colonne du tableau 7) est multipliée par 80 %, ce qui donne la répartition pondérée (2<sup>e</sup> colonne du tableau 7). De même, pour les entreprises, un CLE peut recevoir une proportion plus ou moins grande du budget d'intervention (répartition clientèle 3<sup>e</sup> colonne du tableau 7) par rapport au nombre d'entreprises sur son territoire (1<sup>re</sup> colonne tableau 6) selon les caractéristiques des entreprises et des emplois de son territoire.

Le modèle détermine la proportion du budget d'intervention de chacun des CLE en début d'année (tableau 7, répartition finale). Cependant, il demeure possible, en cours d'année, de rééquilibrer les budgets des CLE selon la conjoncture et les besoins financiers de chacun.

**Modèle de répartition budgétaire**

**Individus  
80 %**

**Entreprises  
20 %**

**Données de base individus**

Population 15-64 ans  
Taux d'activité  
Taux de chômage  
Prestataires assurance-emploi  
Prestataires assurance-emploi 27 semaines et +  
Prestataires assistance-emploi  
Prestataires assistance-emploi 12 mois et +  
Jeunes 15-34 ans  
Femmes  
Population active 45-64 ans  
Emploi secondaire et moins  
(Tableau 1)

**Données de base entreprises**

Nombre entreprises  
Entreprises de moins de 20 employés  
Entreprises des secteurs à risque  
Emploi 45-64 ans  
Emploi secondaire et moins

(Tableau 5)

**60 %**

**40 %**

**Risque de chômage**

Ajustement taux de chômage  
Taux de chômage 15-64 ans  
Taux de PAEQ longue durée  
Taux de PAEC longue durée  
Proportion population active de 45 et +  
Proportion emplois secondaire  
Proportion jeunes 15-34 ans  
Proportion femmes

(Tableau 2)

**Prestataires**

Prestataires assurance-emploi (PAEC)  
Prestataires assistance-emploi (PAEQ)

(Tableau 3)

**Entreprises à risque**

Taux entreprises moins de 20 employés  
Taux entreprises dans des secteurs à risque  
Proportion emplois 46-64 ans  
Proportion emplois secondaire

Tableau 6

**Total individus**

(Tableau 4)

**Sommaire Individus + entreprises**

(Tableau 7)

**Tableau 1**                      **Données de base pour la clientèle individus**

<b>CLE</b>	<b>Population 15-64 ans</b>	<b>Taux d'activité 15-64 ans</b>	<b>Population active 15-64 ans</b>	<b>Taux de chômage 15-64 ans</b>	<b>Chômeurs 15-64 ans</b>	<b>Taux de chômage ajusté</b>	<b>Ajustement</b>	<b>Personnes occupées 15-64 ans</b>	<b>Prestataires assistance- emploi</b>	<b>Taux de prestation PAEQ</b>	<b>PAEQ de plus de 12 mois</b>	<b>Taux de prestation longue période</b>
<b>Lac-Saint-Jean-Est</b>	35 660	68,4	24 375	14,1	3 445	13,8	0,98	20 935	1 125	3,2	758	2,1
<b>Chicoutimi</b>	53 085	69,5	36 910	12,1	4 460	10,3	0,85	32 445	2 127	4,0	1 483	2,8
<b>Jonquière</b>	46 625	67,1	31 290	13,2	4 145	14,5	1,10	27 145	2 273	4,9	1 621	3,5
<b>Maria-Chapdelaine</b>	18 510	66	12 215	16,1	1 970	18,7	1,16	10 245	486	2,6	325	1,8
<b>Roberval</b>	22 710	68,5	15 555	14,7	2 280	14,2	0,97	13 270	698	3,1	513	2,3
<b>La Baie</b>	16 735	67,3	11 255	14,5	1 630	15,5	1,07	9 630	546	3,3	376	2,2
<b>Saguenay–Lac-Saint- Jean</b>	193 320	68,1	131 595	13,6	17 930	13,7	1,00	113 670	7 255	3,8	5 076	2,6

PAEC: Prestataires de l'assurance-emploi du Canada

PAEQ: Prestataires de l'assistance-emploi du Québec

**Tableau 1 (suite) Données de base pour la clientèle individus**

<b>CLE</b>	<b>Prestataires assurance-emploi</b>	<b>Taux de prestation PAEC</b>	<b>PAEC de plus de 27 sem.</b>	<b>Taux de prestation à risque</b>	<b>Jeunes 15-34 ans</b>	<b>Proportion jeunes</b>	<b>Femmes 15-64 ans</b>	<b>Proportion femmes</b>	<b>Proportion pop. active 45-64 ans</b>	<b>Proportion emplois secondaires et moins</b>
<b>Lac-Saint-Jean-Est</b>	4 473	12,5	604	1,69	13 265	37,2	17 465	49,0	13,0	65,9
<b>Chicoutimi</b>	4 690	8,8	450	0,85	19 630	37,0	26 435	49,8	14,7	56,8
<b>Jonquière</b>	3 922	8,4	401	0,86	16 580	35,6	23 265	49,9	13,1	59,8
<b>Maria-Chapdelaine</b>	2 785	15,0	360	1,95	6 905	37,3	9 005	48,6	13,0	71,7
<b>Roberval</b>	2 404	10,6	426	1,88	8 435	37,1	11 245	49,5	13,2	66,8
<b>La Baie</b>	1 731	10,3	162	0,97	5 810	34,7	8 130	48,6	10,4	67,7
<b>Saguenay–Lac-Saint-Jean</b>	20 005	10,3	2 403	1,24	70 625	36,5	95 545	49,4	13,3	62,6

PAEC: Prestataires de l'assurance-emploi du Canada  
 PAEQ: Prestataires de l'assistance-emploi du Québec

**Tableau 2**

**Risque de chômage  
Répartition de la clientèle individus**

CLE	Population 15-64 ans	Taux de chômage 15-64 ans	Ajustement taux de chômage	Taux de PAEQ longue durée	Taux de PAEC longue durée	Proportion relative pop. active 45 ans et +	Proportion emplois secondaire et moins	Proportion jeunes 15-34 ans	Proportion femmes	Indice composite	Répartition de la clientèle
<b>Lac-Saint-Jean-Est</b>	0,184	1,04	0,98	0,81	1,36	0,98	1,05	1,02	0,99	1,03	0,114
<b>Chicoutimi</b>	0,275	0,89	0,85	1,06	0,68	1,10	0,91	1,01	1,01	0,94	0,155
<b>Jonquière</b>	0,241	0,97	1,10	1,32	0,69	0,98	0,96	0,97	1,01	1,00	0,145
<b>Maria-Chapdelaine</b>	0,096	1,18	1,16	0,67	1,56	0,98	1,14	1,02	0,98	1,09	0,063
<b>Roberval</b>	0,117	1,08	0,97	0,86	1,51	1,00	1,07	1,02	1,00	1,06	0,075
<b>La Baie</b>	0,087	1,07	1,07	0,86	0,78	0,78	1,08	0,95	0,98	0,95	0,049
<b>Saguenay–Lac-Saint- Jean</b>	1,000	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,600

PAEC: Prestataires de l'assurance-emploi du Canada  
PAEQ: Prestataires de l'assistance-emploi du Québec

**Tableau 3****Clientèle PAEQ et PAEC****Répartition de la clientèle  
individus**

<b>CLE</b>	<b>Part PAEQ</b>	<b>Part PAEC</b>	<b>Répartition pondérée</b>
<b>Lac-Saint-Jean-Est</b>	0,16	0,22	0,076
<b>Chicoutimi</b>	0,29	0,23	0,106
<b>Jonquière</b>	0,31	0,20	0,102
<b>Maria-Chapdelaine</b>	0,07	0,14	0,041
<b>Roberval</b>	0,10	0,12	0,043
<b>La Baie</b>	0,08	0,09	0,032
<b>Saguenay–Lac-St-Jean</b>	1,00	1,00	0,400

PAEC: Prestataires de l'assurance-emploi du Canada

PAEQ: Prestataires de l'assistance-emploi du Québec

**Tableau 4****Total  
Répartition de la clientèle  
individus**

CLE	Part du risque de chômage	Part des clientèles  PAEQ et PAEC	Part totale
Lac-Saint-Jean-Est	0,114	0,076	0,190
Chicoutimi	0,155	0,106	0,260
Jonquière	0,145	0,102	0,247
Maria-Chapdelaine	0,063	0,041	0,104
Roberval	0,075	0,043	0,118
La Baie	0,049	0,032	0,081
<b>Saguenay–Lac-Saint-Jean</b>	0,600	0,400	1,00

PAEC : Prestataires de l'assurance-emploi du Canada

PAEQ : Prestataires de l'assistance-emploi du Québec

**Tableau 5**                      **Données de base pour la clientèle entreprises**

<b>CLE</b>	<b>Nombre entreprises</b>	<b>Entreprises moins de 20 empl.</b>	<b>Entreprises Secteurs à risque</b>	<b>Proportion entreprises à risque</b>	<b>Proportion entreprises moins de 20 empl.</b>	<b>Proportion emplois 45-64 ans</b>	<b>Proportion emplois secondaire et moins</b>
<b>Lac-Saint-Jean-Est</b>	2 459	2 250	1 065	43,3	91,5	13,5	65,9
<b>Chicoutimi</b>	3 373	2 965	1 244	36,9	87,9	15,4	56,8
<b>Jonquière</b>	2 031	1 780	764	37,6	87,6	13,6	59,8
<b>Maria-Chapdelaine</b>	1 690	1 576	818	48,4	93,3	13,7	71,7
<b>Roberval</b>	1 991	1 841	908	45,6	92,5	14,1	66,8
<b>La Baie</b>	916	835	404	44,1	91,2	11,1	67,7
<b>Saguenay–Lac-Saint-Jean</b>	12 460	11 247	5 203	41,8	90,3	14,0	62,6

**Tableau 6 Répartition de la clientèle entreprises**

<b>CLE</b>	<b>Nombre entreprises</b>	<b>Proportion entreprises moins de 20 empl.</b>	<b>Proportion entreprises Secteurs à risque</b>	<b>Proportion d'emplois 45-64 ans</b>	<b>Proportion d'emplois secondaire et moins</b>	<b>Indice composite</b>	<b>Répartition de la clientèle</b>
<b>Lac-Saint-Jean-Est</b>	0,197	1,014	1,037	0,97	1,05	1,017	0,201
<b>Chicoutimi</b>	0,271	0,974	0,883	1,11	0,91	0,968	0,262
<b>Jonquière</b>	0,163	0,971	0,901	0,97	0,96	0,950	0,155
<b>Maria-Chapdelaine</b>	0,136	1,033	1,159	0,98	1,14	1,079	0,146
<b>Roberval</b>	0,160	1,024	1,092	1,01	1,07	1,048	0,168
<b>La Baie</b>	0,074	1,010	1,056	0,79	1,08	0,985	0,072
<b>Saguenay–Lac-Saint-Jean</b>	1,000	1,000	1,000	1,00	1,00	1,000	1,004

Tableau 7

## Sommaire

CLE	Clientèle individus		Clientèle entreprises		Total 2004-2005	Budget	Répartition 2003-2004	Différence %	Différence \$	Répartition 2002-2003	Différence %	Différence \$
	Répartition clientèle	Répartition pondérée	Répartition clientèle	Répartition pondérée	Répartition finale							
Lac-Saint-Jean-Est	18,96	15,17	20,00	4,00	<b>19,17</b>	4 423 325	19,55	-0,38	-88 770	19,49	0,06	13 836
Chicoutimi	26,02	20,82	26,10	5,22	<b>26,04</b>	6 009 301	25,87	0,17	39 860	25,85	0,02	4 374
Jonquière	24,67	19,74	15,43	3,09	<b>22,82</b>	5 267 117	22,08	0,74	171 630	21,75	0,33	77 163
Maria-Chapdelaine	10,38	8,30	14,58	2,92	<b>11,22</b>	2 588 946	11,64	-0,42	-96 736	11,93	-0,30	-68 441
Roberval	11,81	9,45	16,69	3,34	<b>12,79</b>	2 951 429	12,72	0,07	16 529	12,82	-0,10	-23 736
La Baie	8,15	6,52	7,21	1,44	<b>7,96</b>	1 837 602	8,15	-0,18	-42 513	8,16	-0,01	-3 197
<b>Saguenay–Lac-Saint-Jean</b>	100,0	80,0	100,00	20,0	<b>100,00</b>	<b>23 077 720</b>	100,00	0,00	0	100,0	0,00	0

## **ANNEXE 4**

**Description du modèle de répartition des cibles  
de résultats entre les CLE**

## **Description du modèle de répartition des cibles de résultats entre les CLE**

Le modèle proposé pour la répartition des cibles de résultats entre les six CLE de notre région, qui diffère du modèle de répartition budgétaire visant à mesurer l'ensemble de la clientèle potentielle des CLE, repose quant à lui sur l'utilisation de variables spécifiques à chaque objet de mesure des indicateurs de résultats. Ceci permet de saisir de façon plus précise les spécificités d'un territoire à l'autre dans la répartition des cibles de résultats.

Par exemple, la répartition des 15-34 ans sur chacun des territoires de CLE sert de variable pour répartir entre les CLE la cible du nombre de participants de 15-29 ans aux interventions d'Emploi-Québec. De la même façon, la proportion du nombre de familles monoparentales prestataires de l'assistance-emploi (PAEQ) sur chacun des territoires sert de variable pour répartir la cible du nombre de participants aux interventions d'Emploi-Québec qui sont responsables de familles monoparentales, ainsi de suite pour chacun des indicateurs.

Il y a cependant trois indicateurs pour lesquels nous appliquons le modèle de répartition budgétaire. Il s'agit de l'indicateur n° 1 (nombre de nouveaux participants à Emploi-Québec) et de l'indicateur n° 6 (nombre de personnes en emploi après une intervention d'Emploi-Québec), qui touchent l'ensemble de la clientèle potentielle individus des CLE, et pour lesquels nous utilisons l'ensemble des variables de répartition du modèle individus présentes dans le modèle de répartition budgétaire. De même, pour l'indicateur n° 14 (nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives d'Emploi-Québec), nous utilisons l'ensemble des variables du modèle entreprises présentes dans le modèle de répartition budgétaire.

La répartition proposée (répartition en volume) des cibles de résultats sert de base objective en répartissant les cibles des CLE de la région selon les mêmes variables. Toutefois, il appartient aux CLE de fixer leurs cibles de résultats. Il est possible pour un CLE de rehausser ou d'abaisser ses cibles de résultats par rapport à la répartition qui lui est proposée. Cependant, dans le cas où un CLE décide de modifier une de ses cibles de résultats par rapport au modèle de répartition de base, cette modification doit nécessairement être absorbée par un ou d'autres CLE car la cible régionale ne peut être changée.

## Cibles de résultats

### Répartition entre les CLE du Saguenay–Lac-Saint-Jean

#### Données brutes de la variable de répartition

N°	Indicateurs de résultats	Variables de répartition	Lac-Saint-Jean-Est	Chicoutimi	Jonquière	Maria-Chapdelaine	Roberval	La Baie	Saguenay - Lac-Saint-Jean
1	Nouveaux participants	Modèle individus	19,0	26,0	24,7	10,4	11,8	8,1	100,0
2	Nouveaux participants prestataires assurance-emploi PAEC	PAEC	4473	4690	3922	2785	2404	1731	20005
3	Nouveaux participants prestataires assistance-emploi PAEQ	PAEQ	1 125	2 127	2 273	486	698	546	7 255
4	Nouveaux participants moins de 30 ans	Chômeurs+PAEC+PAEQ 15-34	3 504	4 593	4 522	1 841	1 973	1 464	17 938
5	Nouveaux participants familles monoparentales	Familles mono PAEQ	356	557	577	185	203	152	2 030
6	Nouvelles ententes de qualification	Emploi	21125	32755	27340	10310	13410	9680	114615
7	Nouveaux participants activités form. base	Chômeurs sans dipl. second.	805	625	530	695	605	400	3 660
8	Pers. en emploi après intervention	Modèle individus	19,0	26,0	24,7	10,4	11,8	8,1	100,0
9	PAEC en emploi après intervention	PAEC	4473	4690	3922	2785	2404	1731	20005
10	Taux d'emploi PAEQ après intervention	Taux d'emploi	50,8	52,9	49,8	48,0	51,2	49,7	50,8
11	Taux d'emploi pers. après intervention	Taux d'emploi	50,8	52,9	49,8	48,0	51,2	49,7	50,8
12	Tx emploi moins 30 ans après intervention	Taux d'emploi 15-29 ans	47,4	50,2	48,6	43,9	47,7	49,3	48,3
13	Tx emploi famille mono après intervention	Taux d'emploi	50,8	52,9	49,8	48,0	51,2	49,7	50,8
14	Tx emploi form. prof.-tech. après intervention	Taux d'emploi	50,8	52,9	49,8	48,0	51,2	49,7	50,8
15	Tx emploi formation autre après intervention	Taux d'emploi	50,8	52,9	49,8	48,0	51,2	49,7	50,8
16	PAEQ en emploi après intervention	PAEQ	1 125	2 127	2 273	486	698	546	7 255
17	Vacances signalées	Emploi	21125	32755	27340	10310	13410	9680	114615
18	Entreprises nouvellement aidées	Modèle entreprises	20,1	26,2	15,5	14,6	16,8	7,2	100,4
19	Prestations non versées assistance-emploi	PAEQ	1 125	2 127	2 273	486	698	546	7 255
20	Prestations non versées assurance-emploi	PAEC	4473	4690	3922	2785	2404	1731	20005
21	Somme de 19 et 20	PAEC + PAEQ	5598	6817	6195	3271	3102	2277	27260
22	Proport. chômeurs risque longue durée	Voir note	971	1 094	1 053	521	611	332	4 582
23	Proport. chô. long. avec mesure long.	Voir note	971	1 094	1 053	521	611	332	4 582

## Cibles de résultats

### Répartition entre les CLE du Saguenay–Lac-Saint-Jean

#### Répartition en pourcentage et facteur de correction

N°	Indicateurs de résultats	Variables de répartition	Lac-Saint-Jean-Est	Chicoutimi	Jonquière	Maria-Chapdelaine	Roberval	La Baie	Saguenay–Lac-Saint-Jean
1	Nouveaux participants	Modèle individus	19,0	26,0	24,7	10,4	11,8	8,2	100,0
2	Nouveaux participants prestataires assurance-emploi PAEC	PAEC	22,4	23,4	19,6	13,9	12,0	8,7	100,0
3	Nouveaux participants prestataires assistance-emploi PAEQ	PAEQ	15,5	29,3	31,3	6,7	9,6	7,5	100,0
4	Nouveaux participants moins de 30 ans	Chômeurs+PAEC+PAEQ 15-34	19,5	25,6	25,2	10,3	11,0	8,2	100,0
5	Nouveaux participants familles monoparentales	Familles mono PAEQ	17,5	27,4	28,4	9,1	10,0	7,5	100,0
6	Nouvelles ententes de qualification	Emploi	18,4	28,6	23,9	9,0	11,7	8,4	100,0
7	Nouveaux participants activités form base	Chômeurs sans dipl. second.	22,0	17,1	14,5	19,0	16,5	10,9	100,0
8	Pers. en emploi après intervention	Modèle individus	19,0	26,0	24,7	10,4	11,8	8,2	100,0
9	PAEC en emploi après intervention	PAEC	22,4	23,4	19,6	13,9	12,0	8,7	100,0
10	Taux d'emploi PAEQ après intervention	Taux d'emploi	1,00	1,04	0,98	0,94	1,01	0,98	1,00
11	Taux d'emploi pers. après intervention	Taux d'emploi	1,00	1,04	0,98	0,94	1,01	0,98	1,00
12	Tx emploi moins 30 ans après intervention	Taux d'emploi 15-29 ans	0,98	1,04	1,01	0,91	0,99	1,02	1,00
13	Tx emploi famille mono après intervention	Taux d'emploi	1,00	1,04	0,98	0,94	1,01	0,98	1,00
14	Tx emploi form. prof-tech après intervention	Taux d'emploi	1,00	1,04	0,98	0,94	1,01	0,98	1,00
15	Tx emploi formation autre après intervention	Taux d'emploi	1,00	1,04	0,98	0,94	1,01	0,98	1,00
16	PAEQ en emploi après intervention	PAEQ	15,5	29,3	31,3	6,7	9,6	7,5	100,0
17	Vacances signalées	Emploi	18,4	28,6	23,9	9,0	11,7	8,4	100,0
18	Entreprises nouvellement aidées	Modèle entreprises	20,0	26,1	15,4	14,6	16,7	7,2	100,0
19	Prestations non versées assistance-emploi	PAEQ	15,5	29,3	31,3	6,7	9,6	7,5	100,0
20	Prestations non versées assurance-emploi	PAEC	22,4	23,4	19,6	13,9	12,0	8,7	100,0
21	Somme de 19 et 20	PAEC + PAEQ	20,5	25,0	22,7	12,0	11,4	8,4	100,0
22	Proport. chômeurs risque longue durée	Voir note	21,2	23,9	23,0	11,4	13,3	7,2	100,0
23	Proport. chô. long. avec mesure long.	Voir note	21,2	23,9	23,0	11,4	13,3	7,2	100,0

## Cibles de résultats

### Répartition entre les CLE du Saguenay–Lac-Saint-Jean

#### Répartition en volume

N°	Indicateurs de résultats	Variables de répartition	Lac-Saint-Jean-Est	Chicoutimi	Jonquière	Maria-Chapdelaine	Roberval	La Baie	Saguenay–Lac-Saint-Jean
1	Nouveaux participants	Modèle individus	1 612	2 212	2 097	882	1 004	693	8 500
2	Nouveaux participants prestataires assurance-emploi PAEC	PAEC	1 062	1 113	931	661	571	411	4 748
3	Nouveaux participants prestataires assistance-emploi PAEQ	PAEQ	606	1 146	1 225	262	376	294	3 910
4	Nouveaux participants moins de 30 ans	Chômeurs+PAEC+PAEQ 15-34	625	820	807	329	353	262	3 196
5	Nouveaux participants familles monoparentales	Familles mono PAEQ	202	317	328	105	115	86	1 154
6	Nouvelles ententes de qualification	Emploi	36	56	47	18	23	17	196
7	Nouveaux participants activités form. base	Chômeurs sans dipl. second.	292	226	192	252	219	145	1326
8	Pers. en emploi après intervention	Modèle individus	861	1 182	1 120	471	536	370	4 540
9	PAEC en emploi après intervention	PAEC	468	491	410	291	252	181	2 093
10	Taux d'emploi PAEQ après intervention	Taux d'emploi	204	385	411	88	126	99	1 313
11	Taux d'emploi personnes après intervention	Taux d'emploi	42,8	44,6	42	40,4	43,1	41,9	42,8
12	Tx emploi moins 30 ans après intervention	Taux d'emploi 15-29 ans	42,4	44,9	43,5	39,3	42,7	44,1	43,2
13	Tx emploi famille mono après intervention	Taux d'emploi	40	41,7	39,2	37,8	40,3	39,1	40,0
14	Tx emploi form. prof.-tech. après intervention	Taux d'emploi							pas de cible
15	Tx emploi formation autre après intervention	Taux d'emploi							pas de cible
16	PAEQ en emploi après intervention	PAEQ	31,4	32,7	30,8	29,7	31,6	30,7	31,4
17	Vacances signalées	Emploi	1 537	2 383	1 988	750	975	704	8 337
18	Entreprises nouvellement aidées	Modèle entreprises	33	43	25	24	26	12	163
19	Prestations non versées assistance-emploi	PAEQ	804 014	1 520 123	1 624 467	347 334	498 846	390 125	\$5 185 000
20	Prestations non versées assurance-emploi	PAEC	1 216 284	1 275 225	1 066 585	757 376	653 725	470 805	\$ 5 440 000
21	Somme de 19 et 20	PAEC + PAEQ	2 020 298	2 795 349	2 691 052	1 104 710	1 152 571	861 020	\$ 10 625 000
22	Proport. chômeurs risque longue durée	Voir note	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
23	Proport. chô. long. avec mesure long.	Voir note	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%

## **ANNEXE 5**

### **Définition des indicateurs de résultats**

## Définition et provenance des indicateurs

	Indicateurs	Provenance	Définition
<b>Accessibilité des services pour les individus</b>	1. Nombre de <b>nouveaux participants</b> aux interventions d'Emploi-Québec	IND. 3 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	Total des individus distincts bénéficiant d'une intervention d'Emploi-Québec. Le terme intervention <sup>1</sup> couvre les mesures actives, le <i>Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail</i> et les <i>activités d'aide à l'emploi</i> . Mais il exclut les entrevues initiales individuelles.
	2. Nombre de <b>nouveaux participants</b> aux interventions d'Emploi-Québec, <b>participants de l'assurance-emploi</b>	IND. 1 DU <i>PLAN ANNUEL ET ANNEXE ANNUELLE</i>	Total des individus distincts bénéficiant d'une intervention d'Emploi-Québec, inscrits comme prestataires actifs ou participants admissibles à l'assurance-emploi. [Voir le bulletin 1.1 du guide de détermination de l'admissibilité pour la définition de prestataires actifs et de participants admissibles à l'assurance-emploi.]  Les interventions <sup>1</sup> d'Emploi-Québec, aux fins de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail, sont les mesures actives financées par le fonds de l'assurance-emploi qui sont comprises dans les axes de la politique active du marché du travail et qui répondent aux objectifs énoncés aux articles 3.1.3 (A) et (B) de l'entente ainsi que les activités d'aide à l'emploi.
	3. Nombre de <b>nouveaux participants</b> aux interventions d'Emploi-Québec <b>de moins de 30 ans</b>	IND. 13 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	Total des individus distincts, ayant moins de 30 ans au début d'une intervention ou à la date du versement du supplément de retour au travail. Le terme intervention <sup>1</sup> couvre les mesures actives, le <i>Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail</i> et les activités d'aide à l'emploi. Mais il exclut les entrevues initiales.
	4. Nombre de <b>nouveaux participants</b> aux interventions d'Emploi-Québec <b>responsables de famille monoparentale</b>	IND. 11 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	Total des individus distincts, désignés responsables de famille monoparentale au début d'une intervention ou à la date du versement du supplément de retour au travail. Le terme intervention <sup>1</sup> couvre les mesures actives, le <i>Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail</i> et les activités d'aide à l'emploi. Mais il exclut les évaluations initiales.

	Indicateurs	Provenance	Définition
	18. Proportion des participants aux <b>interventions</b> d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage <b>des personnes à risque de chômage prolongé</b> de courte ou de longue durée	IND. 4 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	Nombre d'individus distincts à risque de chômage prolongé bénéficiant d'une intervention d'Emploi-Québec divisé par le nombre d'individus distincts bénéficiant d'une intervention d'Emploi-Québec.  Le terme « individus à risque de chômage prolongé » désigne les personnes à risque de chômage de longue durée et celles dont la profession n'est pas en demande. Le terme « intervention » <sup>1</sup> couvre les mesures actives, le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail et les activités d'aide à l'emploi.
	19. Proportion des participants aux <b>mesures de longue durée</b> répondant aux critères de repérage des <b>personnes à risque élevé de chômage de longue durée</b>	IND. 10 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	Nombre d'individus distincts à risque élevé de chômage prolongé participant à une mesure de longue durée divisé par le nombre d'individus distincts participant à une mesure de longue durée.
	5. Nombre de nouvelles <b>ententes de qualification</b>	IND. 16 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	Nombre d'ententes relatives au Régime de qualification cosignées par l'apprenti, l'entreprise et le représentant d'Emploi-Québec, et pour lesquelles la date de début de l'apprentissage se situe pendant l'année financière.
<b>Accessibilité des services pour les entreprises</b>	13. Nombre de <b>vacances signalées</b> au service national de placement	IND. 1 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	Une vacance représente un poste disponible signalé par un employeur dans une offre qui peut en contenir plusieurs. On considère également comme vacances signalées les postes désignés dans le cadre d'une mesure active d'insertion pour les individus, telle que la subvention salariale d'insertion en emploi, le partenariat de création d'emploi ou le partenariat local de développement des compétences.

	Indicateurs	Provenance	Définition
	14. Nombre d' <b>entreprises nouvellement aidées</b> par les mesures actives	IND. 15 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	<p>Nombre d'entreprises distinctes bénéficiant des types d'achat E et F de la Mesure de formation destinée aux employeurs et des volets suivants de la mesure Concertation pour l'emploi : Comités de main-d'œuvre, Comités de reclassement, Comités de reclassement à entrée continue, Aménagement et réduction du temps de travail, Diagnostic, Coaching, Aide à la mise en place d'un service de ressources humaines et Autres mandats de consultation, projet de stabilisation en emploi et autres projets.</p> <p>Exclut le placement, les aides-conseils apportées dans le cadre de la loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, ainsi que les interventions auprès des entreprises dans le cadre du régime de la qualification professionnelle. Exclut aussi les entreprises où il y a des participants à la mesure Subvention salariale d'insertion en emploi, qui est une activité d'insertion en emploi et non pas une mesure d'aide aux entreprises.</p>
<b>Efficacité des interventions</b>	6. Nombre de <b>personnes en emploi</b> après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	IND. 5 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	<p>Nombre de personnes qui ont occupé ou occupent un emploi (temps plein, temps partiel ou travailleur autonome) entre la fin de l'intervention et le moment de la relance.</p> <p>Les interventions<sup>1</sup> d'Emploi-Québec qui mènent à des retours en emploi sont les mesures actives, le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail et les activités d'aide à l'emploi. Ceci exclut les entrevues initiales.</p>
	7. Nombre de <b>participants de l'assurance-emploi en emploi</b> après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	IND. 2 DU <i>PLAN ANNUEL ET ANNEXE ANNUELLE</i>	<p>Addition du nombre de participants admissibles à l'assurance-emploi qui ont occupé ou occupent un emploi (temps plein, temps partiel ou travailleur autonome) entre la fin de l'intervention et le moment de la relance et du nombre de prestataires actifs ayant indiqué un retour en emploi à DRHC pendant une période d'au moins 12 semaines ou durant les semaines restantes de la période d'admissibilité si elle est inférieure à 12. Ces prestataires ont déjà participé à une intervention d'Emploi-Québec.</p> <p>(Voir le bulletin 1.1 du guide de détermination de l'admissibilité pour la définition de prestataires actifs et de participants admissibles à l'assurance-emploi.)</p> <p>Les interventions<sup>1</sup> d'Emploi-Québec, aux fins de l'entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail, sont les mesures actives financées par le fonds de l'assurance-emploi qui sont comprises dans les axes de la politique active du marché du travail et qui répondent aux objectifs énoncés aux articles 3.1.3 (A) et (B) de l'entente ainsi que les activités d'aide à l'emploi.</p>

	Indicateurs	Provenance	Définition
	8. <b>Taux d'emploi</b> des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	IND. 6 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	Pourcentage des personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec sur le nombre d'individus distincts ayant terminé une participation ou un parcours au cours des 12 derniers mois.  Le terme intervention <sup>1</sup> couvre les mesures actives, le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail et les activités d'aide à l'emploi. Mais il exclut les entrevues initiales.
	9. <b>Taux d'emploi</b> des personnes de <b>moins de 30 ans</b> ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	IND. 14 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	Pourcentage des personnes de moins de 30 ans en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec sur le nombre d'individus distincts de moins de 30 ans ayant terminé une participation ou un parcours au cours des 12 derniers mois.  Le terme intervention <sup>1</sup> couvre les mesures actives, le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail et les activités d'aide à l'emploi. Mais il exclut les entrevues initiales.
	10. <b>Taux d'emploi</b> des <b>responsables de famille monoparentale</b> ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	IND. 12 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	Pourcentage des personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale, sur le nombre d'individus distincts responsables de famille monoparentale ayant terminé une participation ou un parcours au cours des 12 derniers mois.  Le terme intervention <sup>1</sup> couvre les mesures actives, le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail et les activités d'aide à l'emploi. Mais il exclut les évaluations initiales.
	11. <b>Taux d'emploi</b> des personnes ayant bénéficié d'une <b>mesure de formation professionnelle ou technique</b>	IND. 8 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	Pourcentage des personnes en emploi après avoir bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique sur le nombre d'individus distincts ayant terminé une participation à une mesure de formation professionnelle ou technique au cours des 12 derniers mois.
	12. <b>Taux d'emploi</b> des personnes ayant bénéficié d'une <b>mesure de formation autre que professionnelle ou technique</b>	IND. 9 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	Pourcentage des personnes en emploi après avoir bénéficié d'une mesure de formation autre que professionnelle ou technique sur le nombre d'individus distincts ayant terminé une participation à une mesure de formation autre que professionnelle ou technique au cours des 12 derniers mois.
<b>Efficiences des interventions</b>	17. Somme des <b>prestations non versées</b> par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	IND. 7 ET 19 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi calculées en additionnant l'impact financier des revenus de travail, des sorties de l'aide, des réductions de prestations et des prestations payables à des prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ne l'ont pas été en raison d'un retour au travail à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec.  Le terme intervention <sup>1</sup> couvre les mesures actives, le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail et les activités d'aide à l'emploi. Mais il exclut les entrevues initiales.

	<b>Indicateurs</b>	<b>Provenance</b>	<b>Définition</b>
	<b>15. Prestations non versées par l'assistance-emploi</b> à la suite d'une activité d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	IND. 17 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi (calculée en additionnant l'impact financier des revenus de travail, des sorties de l'aide et des réductions de prestations).  Le terme activité couvre les interventions <sup>1</sup> (mesures actives, Fonds de lutte contre la pauvreté et activités d'aide à l'emploi), les entrevues initiales, les invitations et les convocations d'Emploi-Québec dans le cadre de Destination-Emploi.
	<b>16. Prestations non versées par l'assurance-emploi</b> à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	IND. 18 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i> ET IND. 3 DU <i>PLAN ANNUEL ET ANNEXE ANNUELLE</i>	Somme des prestations payables à des prestataires actifs qui ne l'ont pas été en raison d'un retour au travail à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec.  Les interventions <sup>1</sup> d'Emploi-Québec, aux fins de l'entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail, sont les mesures actives financées par le fonds de l'assurance-emploi qui sont comprises dans les axes de la politique active du marché du travail et qui répondent aux objectifs énoncés aux articles 3.1.3 (A) et (B) de l'entente ainsi que les activités d'aide à l'emploi.
<b>Satisfaction de la clientèle</b>	<b>20. Taux de satisfaction</b> des usagers de l' <b>information sur le marché du travail</b> dans les salles multiservices	IND. 2 DU <i>PLAN D'ACTION ANNUEL</i>	À définir avec le groupe d'évaluation de la salle multiservice.

<sup>1</sup> Les participations qui sont enregistrées dans l'ASRP sous l'acronyme SIND ne sont pas retenues comme des interventions d'Emploi-Québec. Elles sont considérées comme des évaluations initiales et sont dénombrées à ce titre.

## **ANNEXE 6**

**Liste des membres  
du Conseil régional des partenaires du marché du travail**



**CONSEIL RÉGIONAL  
DES PARTENAIRES DU  
MARCHÉ DU TRAVAIL**

SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'OEUVRE	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	AUTRES MEMBRES
<p><b>ROUTHIER, MICHEL</b></p> <p>Président Division Girardville (FTQ) Usine Abitibi-Consolidated du Canada</p>	<p><b>GAUTHIER, MICHEL</b></p> <p>Directeur Canmec industriel inc.</p>	<p><b>LEFEBVRE, JEAN</b></p> <p>Directeur général Collège d'Alma</p>
<p><b>SAVARD, ROBERT</b></p> <p>Directeur Service de la formation et de la vie syndicale Fédération de l'UPA</p>	<p><b>GUILLEMETTE, RAYNALD</b></p> <p>Directeur général des opérations Division du groupe Canam-Manac Industries Tanguay</p>	<p><b>FORTIN, LISE</b></p> <p>Présidente du CRPMT Directrice SEMO - Saguenay –Lac-Saint-Jean (O.C.)</p>
<p><b>JULIEN, DENIS</b></p> <p>Vice-président régional Féd. des synd. du sect. Alcan (FSSA)</p>	<p><b>BOILY, DOMINIQUE</b></p> <p>Ass. déléguée du dép. de fiscalité Samson, Bélair/Deloitte &amp; Touche</p>	<p><b>MORIN, NICOLE</b></p> <p>Présidente Syndicat de l'enseignement de la Jonquière</p>
<p><b>GIRARD, JEANNINE</b></p> <p>Présidente CSN Saguenay–Lac-Saint-Jean</p>	<p><b>MARTEL, GÉRALD</b></p> <p>Vice-président du CRPMT Directeur Relations industrielles - Alcan métal primaire Québec</p>	<p><b>VACANT</b></p>
<p><b>CREVIER, JEAN-MARC</b></p> <p>Vice-président du CRPMT Représentant régional FTQ</p>	<p><b>LEFEBVRE, ROGER</b></p> <p>Directeur du Service des ressources humaines Bowater produits forestiers du Canada inc.</p>	<p><b>GAGNÉ, LIZ S.</b></p> <p>Présidente CS des Rives-du-Saguenay</p>
<p><b>DUFOUR, LILIANNE</b></p> <p>Vice-présidente CSN</p>	<p><b>DUCHESNE, TONY</b></p> <p>Directeur des ressources humaines Lar Machinerie</p>	<p><b>LEMIEUX, FRANCINE</b></p> <p>Directrice SEMO-Saguenay inc.</p>
<p><b>M. Yvon Fleury</b>, directeur régional d'Emploi-Québec, est membre d'office du Conseil régional des partenaires du marché du travail. <b>Mme Lison Rhéaume</b>, coordonnatrice régionale, ministère du Développement économique et régional, <b>M. François Paquette</b>, directeur régional, ministère de l'Éducation (MEQ) et <b>M. Jacques Drolet</b>, directeur régional par intérim, ministère du Développement économique et régional (MDER), font également partie du Conseil régional des partenaires du marché du travail, à titre de membres désignés.</p>		