

**PLAN
D'ACTION
RÉGIONAL
2005-2006**

**RÉGION
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

**APPROUVÉ PAR LE CONSEIL RÉGIONAL
DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

LE 1^{ER} FÉVRIER 2005

AVANT-PROPOS

Il nous fait plaisir de vous présenter la version 2005-2006 du Plan d'action régional (PAR) d'Emploi-Québec pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Emploi-Québec est une agence au sein du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF). Elle est parmi les plus importantes agences du gouvernement par son effectif et son budget. 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 la demande de main-d'œuvre, et ce, de concert avec le milieu.

Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir à l'ensemble de la population et des entreprises des services publics d'emploi performants et de qualité qui tiennent compte des nouvelles réalités du marché du travail.

Pour être efficace, l'intervention d'Emploi-Québec nécessite la collaboration et la mobilisation de nombreux acteurs du marché du travail. C'est la raison d'être du Conseil régional des partenaires du marché du travail qui regroupe 18 membres représentant les différents secteurs d'activités socioéconomiques de la région.

Son mandat est de définir la problématique du marché du travail régional et d'adapter les interventions d'Emploi-Québec en conséquence. Dans le but d'atteindre cet objectif, les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail (voir liste, annexe 2) ont retenu trois grandes orientations pour guider l'intervention des centres locaux d'emploi :

1. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de québécois;
2. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux;
3. Améliorer la prestation de services aux citoyens.

Par ailleurs, soulignons que le personnel d'Emploi-Québec devra intervenir auprès de ses clientèles dans un contexte du marché du travail en constante mutation. Les principaux indicateurs du marché du travail continuent de s'améliorer et le nombre de personnes en emploi a atteint des sommets inégalés depuis plus de quinze ans. À cet égard, nous assistons déjà à l'apparition de certaines pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs stratégiques de l'économie régionale.

Le processus de planification vise à mobiliser les partenaires du marché du travail dans une action concertée. Les éléments retenus sont fondés sur une analyse rigoureuse des problématiques du marché du travail et des clientèles.

C'est dans ce contexte que le Conseil régional des partenaires du marché du travail identifie ses priorités et qu'Emploi-Québec prépare son plan d'action régional. Il doit également tenir compte des grandes priorités gouvernementales et ministérielles dont entre autres :

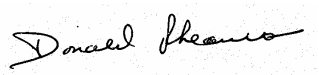
- Le plan gouvernemental pour l'emploi;
- La stratégie de lutte contre la pauvreté.

À ces grandes priorités s'ajoutent les projets de :

- La politique de conciliation travail-famille;
- Les projets de concertation qui ont un impact sur les enjeux régionaux entourant la main-d'œuvre et l'emploi.

Bonne lecture.

Le président du Conseil régional des
partenaires du marché du travail,



Donald Rheault

Le directeur régional Emploi-Québec,



Luc Dupuis

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.....	2
TABLE DES MATIÈRES	3
CHAPITRE 1	
PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES SOCIOÉCONOMIQUES DE L’ABITIBI-TÉMISCAMINGUE ...	4
1.1 Les principaux indicateurs du marché du travail.....	4
1.2 La structure économique régionale.....	4
1.3 Les principaux secteurs d’activités	4
1.4 Les besoins du marché du travail.....	6
CHAPITRE 2	
PROGRAMMATION DES ACTIVITÉS.....	7
2.1 Les orientations d’Emploi-Québec en 2005-2006	7
2.2 Les axes d’intervention et les stratégies.....	11
CHAPITRE 3	
LE BUDGET, LES INDICATEURS ET CIBLES DE RÉSULTATS 2005-2006	17
3.1 Le budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT)	17
3.2 Les indicateurs et les cibles de résultats 2005-2006.....	18
ANNEXE 1	
LISTE DES CLE – RÉGION DE L’ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	20
ANNEXE 2	
CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL – RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	21

CHAPITRE 1
PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES SOCIOÉCONOMIQUES
DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

1.1 Les principaux indicateurs du marché du travail

Les principaux indicateurs du marché du travail témiscabiti­bien se sont pour la plupart amé­liorés en 2004. Le nombre d'emplois a poursuivi sa tendance à la hausse comparativement à la moyenne des dix dernières années. Alors que la moyenne du nombre d'emplois en ré­gion se situait à 65 000 durant cette période, ce nombre atteignait 68 500 en 2004, soit un écart positif de quelque 3 500 emplois. De même, la population active, le taux d'emploi et le taux d'activité ont également connu une hausse en 2004. Le taux de chômage a, par ail­leurs, connu une légère hausse comparativement à 2003, il est passé de 9,9 % à 10,5 %. Cette situation s'explique du fait que la région comptait en moyenne 600 chômeurs de plus qu'en 2003 et que la population active s'est accrue de 1 200 personnes comparativement à 2003.

Indicateurs globaux du marché du travail de 2001 à 2004
Abitibi-Témiscamingue et ensemble du Québec

	Abitibi-Témiscamingue			
Indicateur	2001	2002	2003	2004
Population active	75 200	74 700	75 400	76 600
Emploi	66 000	66 600	67 800	68 500
Temps plein	53 900	55 200	55 200	56 000
Temps partiel	12 100	11 400	12 600	12 500
Personnes en chômage	9 200	8 100	7 500	8 100
Taux d'emploi	54,1 %	55,0 %	56,5 %	57,5 %
Taux d'activité	61,6 %	61,7 %	62,8 %	64,3 %
Taux de chômage	12,2 %	10,8 %	9,9 %	10,5 %

	Ensemble du Québec			
Indicateur	2001	2002	2003	2004
Population active	3 806 900	3 929 900	4 016 500	4 046 900
Emploi	3 474 500	3 592 700	3 649 900	3 704 900
Temps plein	2 877 400	2 950 800	2 978 100	3 032 000
Temps partiel	597 200	641 900	671 800	673 000
Personnes en chômage	332 300	337 200	366 600	341 900
Taux d'emploi	58,1 %	59,5 %	60,0 %	60,3 %
Taux d'activité	63,6 %	65,1 %	66,0 %	65,8 %
Taux de chômage	8,7 %	8,6 %	9,1 %	8,4 %

1.2 La structure économique régionale

L'Abitibi-Témiscamingue possède une économie spécialisée dans l'exploitation et la trans­formation des ressources naturelles.

La région compte proportionnellement plus d'emplois que le reste du Québec dans les sec­teurs relatifs à l'exploitation minière et forestière. Le secteur primaire, auquel ces industries se rattachent, y est beaucoup plus concentré que dans l'ensemble du Québec puisque 15 % de la population travaille dans ce secteur en région, comparativement à 3 % au Québec.

Malgré les ressources importantes que compte l'Abitibi-Témiscamingue, le secteur manufac­turier demeure toujours nettement sous-représenté en région par rapport à l'ensemble du Québec. De plus, la transformation des ressources naturelles fournit la majorité des emplois du secteur manufacturier par les scieries, les usines de placage et de panneaux, les papetiè­res et la fonderie de cuivre. En 2001, le secteur tertiaire occupe 73 % de la main-d'œuvre de l'Abitibi-Témiscamingue, soit environ la même proportion que l'ensemble du Québec où le secteur tertiaire regroupe 75 % des emplois.

1.3 Les principaux secteurs d'activités

➔ Le secteur minier

L'impact de l'industrie minière sur l'économie est omniprésent en région. L'Abitibi-Témiscamingue est reconnue mondialement pour ses gisements de métaux précieux (or, argent) et ses gisements polymétalliques (or, argent, cuivre et zinc). L'exploitation et l'exploration font de ce territoire l'une des principales régions minières du Québec depuis maintenant près d'un siècle.

En 2003, la situation du marché des métaux a connu une nette amélioration, particulièrement au niveau de l'augmentation du prix de l'or. Cette augmentation a pour effet soit de remettre en opération certains sites déjà existants, soit le développement de nouveaux projets d'exploration aurifère. Selon plusieurs sources du milieu, de nombreux emplois seront disponibles dans le secteur minier au cours des prochaines années en Abitibi-Témiscamingue. Selon les experts, il devrait y avoir reprise de l'embauche au cours des prochaines années. On prévoit aussi des départs massifs à la retraite d'ici cinq à sept ans, ouvrant ainsi la porte à de nombreux emplois pour remplacer cette main-d'oeuvre.

Dans un contexte de mondialisation de l'économie, il ne faut certes pas négliger les activités minières internationales et régionales. La survie des entreprises minières et le maintien d'une expertise en ce domaine en sont dépendants. L'économie de l'Abitibi-Témiscamingue devient de plus en plus extravertie (centres de décisions à l'extérieur), ce qui n'est pas sans effet sur l'économie régionale. Même si la tendance à la fusion et à la centralisation est un des effets les plus pervers du phénomène de mondialisation, le déplacement d'activités d'exploitation et d'exploration dans les pays en voie de développement (principalement en Amérique du Sud et en Afrique), permet aux gens de l'industrie minière d'exporter leur savoir-faire. D'ailleurs, les établissements de formation de la région (commissions scolaires, CÉGEP et UQAT) ont bénéficié de retombées économiques lors de leur participation à des foires commerciales ou de missions économiques.

➔ **Le secteur forestier**

En Abitibi-Témiscamingue, l'industrie forestière constitue une filière de production en soi. Depuis l'expiration de l'entente de 1996, la situation de l'emploi dans l'industrie du sciage est durement affectée. Cette entente fixait des quotas aux exportations canadiennes de bois d'œuvre vers les États-Unis. Des quotas suffisamment élevés permettaient aux industriels forestiers canadiens d'opérer à plein régime leur usine de production de bois d'œuvre. En août 2001, l'imposition de droits compensatoires sur le bois d'œuvre (19 %), puis en novembre 2001, l'ajout des droits antidumping (10 %) ont fragilisé cette industrie. En mai 2002, l'annonce par le département américain du commerce d'un droit tarifaire de 29,01 % sur le bois d'œuvre canadien a réjoui le lobby américain et indigné les industriels forestiers au Canada et au Québec. Ce qui apparaissait comme une menace dans le temps s'est révélée devenir une mesure protectionniste dans un objectif non avoué de maintenir anormalement élevé le prix de la ressource ligneuse du côté américain. Cela profite ainsi aux grands propriétaires de forêt publique de l'ouest des États-Unis qui possèdent des forêts matures.

Les répercussions de ce litige opposant les deux pays ont provoqué certaines fermetures de scieries et la perte de certains emplois en Abitibi-Témiscamingue. Cependant, elles ne sont pas attribuables aux seules mesures protectionnistes adoptées par le gouvernement des États-Unis. Le manque d'approvisionnement, les mauvaises conditions sur le marché américain et les difficultés financières peuvent également justifier l'effet sur les quelque 1 700 travailleurs qui en ont été affectés, même s'il s'agit la plupart du temps d'une fermeture d'une durée déterminée et circonscrite dans le temps.

L'attente d'un règlement final a pour effet de stagner les investissements et empêcher une reprise dans cette industrie. Le contentieux devrait néanmoins se régler d'ici la fin de l'année 2005.

Par ailleurs, le dépôt du rapport sur la *Commission d'étude sur la gestion de la forêt publique québécoise* (Rapport Coulombe) devrait avoir des répercussions majeures en région. Rappelons que le mandat de cette commission était de dresser un état de situation de la gestion des forêts publiques et de formuler des recommandations.

La commission a entre autres examiné le processus de mesure de l'état des forêts pour déterminer les disponibilités de matière ligneuse en vue de la récolte. À la lumière de cette analyse, la commission a conclu qu'il y avait globalement surexploitation ligneuse des forêts du Québec. Celle-ci serait directement associée au fait que les aménagements sylvicoles, pour une large part, ne sont pas faits de façon adéquate. La commission propose à cet égard plusieurs virages en matière de sylviculture et de gestion de la matière ligneuse¹. Une des recommandations de la commission soulève que la possibilité ligneuse (pour le groupe sapin/épinette, pin gris/mélèze) soit réduite de 20 % dans chacune des aires communes par rapport à la possibilité ligneuse actuelle².

La mise en œuvre potentielle de ces recommandations aura un impact certain sur les entreprises et sur la main-d'œuvre en région. Il sera important de demeurer à l'affût des informations qui nous permettront de supporter les entreprises de même que les travailleurs de cette industrie.

¹ Rapport de la Commission d'étude sur la gestion de la forêt publique québécoise – Résumé, p. 7

² *Ibid.*, p. 14

➔ **Le secteur agroalimentaire**

L'agriculture a largement contribué au développement de l'Abitibi-Témiscamingue tout au long de son histoire. La transformation primaire des ressources représente toujours la grande majorité des emplois de la fabrication de la région. Toutefois, le développement atteint d'autres secteurs, notamment la fabrication des aliments et des boissons. L'industrie agroalimentaire se développe souvent de pair avec la diversification agricole de la région, jumelant par exemple élevage et abattoir ou meunerie et agriculture biologique. Actuellement, environ 30 entreprises de transformation alimentaire emploient au moins dix personnes, totalisant plus de 500 emplois. D'autres maillons tout aussi importants contribueraient à renforcer la chaîne agroalimentaire de la région, dont ceux de la deuxième transformation et de la distribution.

Dans un contexte de dévitalisation des milieux ruraux, les chocs vécus en agriculture seront aussi absorbés par la communauté et auront une incidence négative sur l'occupation du territoire. Le renforcement du secteur agroalimentaire passe par la stimulation de création d'entreprises et d'emplois, l'élargissement de la gamme des produits et une transformation locale de la production pour en améliorer les débouchés.

1.4 Les besoins du marché du travail

Comme nous pouvons le constater, les besoins en main-d'œuvre en région seront toujours grandissants, et ce, dans la plupart des secteurs de notre économie. Nous comptons près de 68 000 emplois en Abitibi-Témiscamingue et plusieurs de ces emplois seront rendus disponibles au cours des prochaines années en raison des départs à la retraite et de la croissance économique. Une étude d'Emploi-Québec révèle que 66 % des employeurs éprouvent des difficultés de recrutement dans une cinquantaine d'occupations dont une forte proportion requiert une formation professionnelle ou collégiale.

Enfin, pour soutenir notre économie, il nous faut une main-d'œuvre qualifiée et compétente. C'est pourquoi Emploi-Québec mènera une enquête auprès des entreprises de la région. Celle-ci visera à identifier les besoins de main-d'œuvre des différents secteurs d'activités en région de même que les besoins en développement de compétences et les problématiques en ressources humaines dans les entreprises. Une attention particulière sera portée au secteur minier afin de répondre aux besoins de l'industrie. Emploi-Québec collaborera également à l'élaboration et à la réalisation d'un plan de développement en ressources humaines dans le secteur touristique.

CHAPITRE 2
PROGRAMMATION DES ACTIVITÉS

2.1 Les orientations d'Emploi-Québec en 2005-2006

L'analyse des problématiques du marché du travail et des clientèles conduit Emploi-Québec à structurer son Plan d'action régional 2005-2006 autour de trois grandes orientations et de six axes d'intervention :

ORIENTATIONS ET AXES D'INTERVENTION DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL D'EMPLOI-QUÉBEC 2005-2006	
ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION
1. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de québécois.	1.1 Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants. 1.2 Intervenir rapidement auprès des demandeurs de prestation et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. 1.3 Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.
2. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.	2.1 Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des compétences et des qualifications de la main-d'œuvre. 2.2 Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois.
3. Améliorer la prestation de services aux citoyens.	3.1 Accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec.

Orientation 1
Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de québécois.

Cette orientation vise à apporter une solution au fait que le taux d'emploi en région reste inférieur à celui de l'ensemble du Québec et que le taux de chômage demeure lui aussi supérieur à la moyenne québécoise. Certaines entreprises éprouvent des difficultés à combler leurs postes vacants et les besoins de main-d'œuvre sont appelés à augmenter en raison notamment du vieillissement de la population.

La population d'âge actif au Québec, comme en région, croît lentement et on s'attend à ce qu'elle décline à compter de 2012. De plus, le taux d'emploi de la population en âge de travailler reste encore plus faible au Québec que chez nos concurrents alors que les besoins de main-d'œuvre sont appelés à augmenter. Cette évolution démographique nous fait courir le risque de pénuries de main-d'œuvre qui pourraient compromettre la croissance de l'économie et de l'emploi.

Tel que stipulé dans les conclusions de l'Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre en Abitibi-Témiscamingue, nous assistons à un vieillissement accéléré de l'offre de main-d'œuvre. En comparant les résultats de l'enquête selon les diverses industries, le secteur de l'administration publique et parapublique compte le plus grand nombre d'effectifs âgés de plus de 50 ans avec 2 235 individus admissibles à la retraite d'ici 2010. Le secteur de la construction suit avec 855 personnes de plus de 50 ans. Le secteur manufacturier de même que le secteur primaire (mines et forêts) en regroupent également un nombre important.

Ainsi, la baisse éventuelle du bassin de main-d'œuvre concentrée notamment chez les moins de 30 ans, est un des éléments qui pourra causer des difficultés d'embauche dans les entreprises. L'exode des jeunes viendra amplifier ces problèmes de recrutement dans les régions ressources.

Bref, les entreprises régionales devront faire face au double défi du vieillissement de leur main-d'œuvre et de la réduction du bassin de relève. Si l'économie des régions périphériques continue aussi d'éprouver des difficultés de recrutement, une concurrence de plus en plus vive pourrait voir le jour pour attirer les travailleurs les plus qualifiés.

Ayant comme axes d'intervention :

Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants. En orientant vers les services universels les personnes et les entreprises pour qui ceux-ci s'avèrent suffisants pour répondre à leurs besoins. Ceci, afin de rendre le plus accessibles possible les services qu'offre Emploi-Québec à l'ensemble de la population et des entreprises du Québec et de dégager les ressources requises pour aider les personnes et les entreprises qui requièrent une aide spécialisée plus poussée de la part d'Emploi-Québec.

Intervenir rapidement auprès des demandeurs de prestation et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Emploi-Québec accompagnera les chômeurs et les entreprises qui recrutent de la main-d'œuvre afin de faciliter cet appariement. Emploi-Québec verra à assurer, en collaboration avec la Sécurité du revenu, une plus grande efficacité des services d'accueil, d'évaluation et de référence de la clientèle des deux réseaux et poursuivra ses efforts pour soutenir les démarches de recherche d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi prêts à occuper un emploi, dans le cadre de l'opération « Place à l'emploi ». Cet objectif étant d'augmenter le taux d'emploi de ces prestataires tout en répondant aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.

Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail. Cet axe vise, notamment à augmenter le niveau de formation de base des personnes sous-scolarisées, ayant des problèmes de sous-emploi et de faibles taux d'activité, qui affectent plus particulièrement certains groupes, soit :

- ❖ Les femmes, notamment les responsables de famille monoparentale, sous-scolarisées et ayant de jeunes enfants, en poursuivant la mise en œuvre de la « Stratégie de développement de la main-d'œuvre féminine » et en contribuant à celle d'une éventuelle politique de conciliation travail-famille;
- ❖ Les jeunes, notamment les jeunes décrocheurs qui n'ont pas complété leur secondaire, dont plusieurs se retrouvent à l'assistance-emploi;
- ❖ Les travailleurs âgés de 45 ans ou plus, plus particulièrement ceux de plus de 55 ans, incluant les travailleurs plus scolarisés, en poursuivant la mise en œuvre de la « Stratégie à l'intention des travailleurs de 45 ans et plus », pour la réinsertion en emploi ou le maintien en emploi des travailleurs licenciés ou menacés de l'être et proches de la retraite;
- ❖ Les personnes immigrantes et les minorités visibles, conformément à l'entente interministérielle et à l'entente spécifique régionale convenue avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'immigration (MRCI) et les autres partenaires;
- ❖ Les personnes handicapées, en élaborant et en mettant en œuvre la nouvelle stratégie globale à leur intention visant leur intégration et leur maintien en emploi dans les postes à temps plein;
- ❖ Les personnes judiciairisées, en poursuivant les objectifs tels que définis dans l'entente interministérielle;
- ❖ Les personnes autochtones, en collaborant à la mise en œuvre des stratégies découlant du prochain Forum sur le développement social et économique des nations autochtones et en procédant au renouvellement de l'entente spécifique régionale.

Orientation 2

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.

Cette orientation vise à prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient compromettre la croissance de l'économie de la région et la création d'emplois; elle vise également à améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises, à renforcer leur capacité d'adaptation aux changements de leur environnement et à les aider au plan du recrutement, de la rétention et du développement de leur main-d'œuvre.

La productivité des entreprises du Québec, incluant celles de la région, est plus faible que celle de ses concurrentes. Le problème a été longtemps masqué jusqu'à récemment par la faiblesse du dollar canadien et par la vigueur de l'économie de nos partenaires commerciaux. Cet écart de productivité défavorable mine la compétitivité de nos entreprises et compromet, dans une certaine mesure, leur capacité de maintenir et de créer des emplois. De plus, les entreprises ont à faire face à une intensification de la concurrence internationale.

Ayant comme axes d'intervention :

Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des compétences et des qualifications de la main-d'œuvre, en :

- ❖ Mettant en œuvre l'ensemble des actions prévues sous la première orientation et ayant pour effet d'assurer un meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre;
- ❖ Mettant en place un mécanisme de veille des besoins de main-d'œuvre et de formation;
- ❖ Assurant une adaptation rapide et en continu des formations aux besoins du marché du travail, notamment des formations professionnelles et techniques;
- ❖ Assurant la diversification des modes de formation par le développement de nouvelles approches pédagogiques telles la formation en alternance, la formation à temps partiel, la formation de courte durée, l'apprentissage virtuel;
- ❖ Soutenant l'expansion du Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- ❖ Poursuivant la mise en œuvre des volets du Plan d'action de la *Politique d'éducation des adultes et de formation continue* concernant Emploi-Québec;
- ❖ Collaborant à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie de qualification de la main-d'œuvre de même que d'actions ciblées visant à assurer la relève entrepreneuriale et le renouvellement des effectifs du secteur de la santé et des services sociaux.

Emploi-Québec s'engage à soutenir le développement économique des régions par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre visant à assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail régional et aux réalités régionales, notamment en :

- ❖ Contribuant à l'amélioration de la formation de base des populations des régions ressources, notamment en mettant à profit à cette fin les périodes de chômage saisonnier;
- ❖ Mettant en place dans chacune des régions une veille active des besoins de main-d'œuvre et de formation ayant pour objectif de s'assurer d'une réponse adaptée aux besoins, tant de l'offre de formation que des actions d'Emploi-Québec en matière d'aide au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre;
- ❖ Soutenant par la qualification de la main-d'œuvre les efforts du gouvernement visant la diversification économique des régions ressources.

Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois. Par ses interventions auprès des entreprises, Emploi-Québec vise, notamment, à rehausser la productivité et la compétitivité des entreprises, à renforcer leur capacité d'adaptation aux changements, à améliorer la qualification de la main-d'œuvre et les divers aspects de la gestion et de la formation des ressources humaines (dont notamment le recrutement, la rétention, le développement et la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre), et ce, de concert avec les comités sectoriels de main-d'œuvre et le ministère du Développement économique et régional et de la recherche (MDERR).

Dans cette perspective, Emploi-Québec poursuivra ses efforts pour sensibiliser les entreprises à l'importance, dans le contexte du vieillissement de la population, de retenir et de former leurs travailleurs plus âgés, de préparer la relève et d'assurer le transfert intergénérationnel de l'expertise. En outre, Emploi-Québec soutiendra les entreprises dans la mise en œuvre de mesures de conciliation travail-famille.

Emploi-Québec collaborera aux travaux annoncés dans le cadre du Forum des générations visant à : 1) élaborer et mettre en œuvre des stratégies permettant aux entreprises d'accroître leur compétitivité, de faire face aux contraintes du nouvel environnement économique, au défi de la démographie et ainsi contribuer à la création et à la consolidation des emplois; 2) examiner l'impact des nouvelles réalités du marché du travail sur les travailleurs et les entreprises; 3) explorer les façons d'assurer la croissance de l'emploi en misant sur l'innovation et la gestion participative; 4) proposer des façons de stimuler l'entrepreneuriat.

Emploi-Québec s'attaquera au problème de sous-investissement des petites et moyennes entreprises dans la formation de leur main-d'œuvre en tirant à cette fin le meilleur parti du Fonds national de formation de la main-d'œuvre et du Fonds de développement du marché du travail et en identifiant les obstacles à la formation auxquels sont confrontées les petites

et les moyennes entreprises et les actions requises pour lever ces obstacles. Notamment par la conception, le développement et l'expérimentation d'approches et de mesures permettant d'augmenter à la fois le nombre d'entreprises dont la masse salariale est inférieure à 1 M\$ qui offrent de la formation à leur main-d'œuvre mais également d'améliorer la qualité et la transférabilité de cette formation.

À cet égard, Emploi-Québec prendra en compte la position qu'adoptera le gouvernement sur les recommandations du *Rapport du comité d'experts sur le financement de la formation continue et la meilleure façon d'inciter les PME à former leur main-d'œuvre*. En outre, la *Loi sur le développement de la formation de la main-d'œuvre* et la réglementation s'y rapportant feront l'objet d'une révision.

Orientation 3
Améliorer la prestation de services aux citoyens.

Cette orientation vise à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat et à mettre en œuvre une offre de services qui réponde du mieux possible et au meilleur coût aux besoins des citoyens et à la diversité des réalités régionales et territoriales.

Ayant comme axe d'intervention :

Accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec en :

- ❖ *Formant le personnel* afin, notamment, d'améliorer sa capacité à évaluer les besoins de la clientèle et à leur donner une réponse appropriée;
- ❖ *Accroissant l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant au niveau stratégique qu'opérationnel;*
- ❖ *Renforçant le partenariat* afin de profiter de l'effet de levier que ce dernier permet et de l'expertise des partenaires pour intervenir plus efficacement auprès des diverses clientèles d'Emploi-Québec;
- ❖ *Soutenant la planification régionale et locale.*

Les orientations et axes d'intervention s'inscrivent en droite ligne avec ce que commandent les défis du vieillissement de la population et de la faible productivité relative des entreprises du Québec.

En outre, ces orientations et ces axes d'intervention définissent un cadre de référence qui permet d'intégrer de façon cohérente l'ensemble des actions qu'Emploi-Québec compte mener pour concrétiser le Plan stratégique du Ministère, le Plan gouvernemental pour l'emploi, le Plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que les priorités du ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et de la Commission des partenaires du marché du travail. Ces priorités sont :

- ❖ Le retour en emploi des prestataires de l'assistance-emploi aptes et disponibles au travail par un effort de coordination et de convergence d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu;
- ❖ 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;
- ❖ 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 et de rétention de main-d'œuvre les plus urgents;
- ❖ L'information et l'orientation des chercheurs d'emploi vers les postes disponibles et leur accompagnement dans leur démarche de recherche active d'emploi;
- ❖ L'accès à l'emploi comme principal moyen de lutte contre la pauvreté;
- ❖ La reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail et l'accroissement de l'effort de formation en entreprise.

2.2 Les axes d'intervention et les stratégies

ORIENTATION NO 1 FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOIS		
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale	RÉSULTATS Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale
1.1 Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants.	Accompagner les entreprises dans leur recherche de main-d'œuvre , notamment par le <i>Placement en ligne</i> : ❖ Sensibiliser le personnel à l'importance de répondre aux besoins de recrutement des entreprises; ❖ Faire en sorte que l'entreprise s'adresse à nous pour ses besoins de main-d'œuvre; ❖ Approfondir la recherche de candidatures à l'interne; ❖ Augmenter notre action auprès des clientèles plus scolarisées; ❖ Profiter de l'intégration à Emploi-Québec de <i>Placement étudiant Québec</i> pour accroître la promotion du <i>Placement en ligne</i>.	❖ Atteinte de la cible des vacances signalées ; ❖ Augmentation du nombre d'entreprises et d'individus inscrits au <i>Placement en ligne</i>.
	Actualiser l'information sur le marché du travail requise pour adapter nos services à la clientèle aux besoins actuels.	❖ Mettre en place un mécanisme de vigie afin de favoriser l'adéquation Formation – Emploi*; ❖ Réaliser les produits IMT nécessaires pour la clientèle (perspectives professionnelles, liste des occupations en demande, avis de formation, etc.)*; ❖ Réaliser une enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences pour tous les secteurs d'activités*; ❖ Réaliser une enquête plus détaillée dans le secteur minier*; ❖ Collaborer à l'élaboration et à la réalisation du <i>Plan de développement des ressources humaines</i> dans le secteur touristique mené conjointement par le Comité sectoriel en ressources humaines Touristique et l'Association touristique régionale de l'Abitibi-Témiscamingue*.
1.2 Intervenir rapidement auprès des demandeurs de prestation et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.	Intervenir rapidement auprès des personnes qui risquent de voir leur chômage se prolonger afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible : ❖ Offrir de l'aide à la recherche d'emploi aux prestataires de l'assistance-emploi visés dans le cadre de Place à l'emploi.	❖ Atteinte de la cible du taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi; ❖ Respect du délai de 24 heures pour recevoir les nouveaux demandeurs de l'assistance-emploi; ❖ Dans le cadre du projet de <i>Convergence</i> des réseaux Emploi-Québec et Sécurité du revenu, mettre en place un service intégré d'accueil, d'évaluation et de référence de la clientèle des deux réseaux.

ORIENTATION NO 1 FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOIS		
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale	RÉSULTATS Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale
	Accompagner les entreprises dans leurs problématiques de main-d'œuvre liées au recrutement : ❖ Définir des interventions sur mesure en matière de recrutement de nouvelle main-d'œuvre, notamment pour le secteur minier et de la construction ainsi que pour d'autres entreprises stratégiques de chacun des territoires de CLE; ❖ Poursuivre l'entente partenariale ComaxAT dans le cadre des grands travaux hydroélectriques.	❖ Identification par CLE de critères de repérage en lien avec les problématiques d'appariement de certaines entreprises stratégiques; ❖ Nombre d'entreprises aidées par secteur et par territoire.
	Maximiser l'offre de service offerte aux prestataires actifs de l'assurance-emploi. Définir la stratégie d'intervention dans le secteur forestier suite au dépôt du rapport de la <i>Commission d'étude sur la gestion de la forêt publique québécoise</i> (Rapport Coulombe), notamment pour : - les travailleurs menacés d'être licenciés; - les travailleurs licenciés.	Atteinte des cibles reliées à l'entente Canada-Québec : ❖ Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi aidés par les interventions d'Emploi-Québec; ❖ Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec; ❖ Économie au compte de l'assurance-emploi.
1.3 Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.	Augmenter le niveau de formation de base de ces clientèles, notamment au niveau du secondaire ou du professionnel.	❖ Atteinte de la cible du nombre de nouveaux participants ayant bénéficié d'une formation générale ou professionnelle.
	Optimiser la stratégie d'intervention à l'égard des personnes en situation de sous-emploi, en fonction des nouvelles réalités du marché du travail et adapter nos interventions à cet effet au niveau des clientèles visées suivantes : ❖ Après des personnes occupant un emploi qui comporte une durée de travail plus courte que ce qu'elles souhaitent (emploi à temps réduit, périodes de chômage fréquentes, etc.); ❖ Après des personnes occupant un emploi qui exige un niveau de scolarité inférieur à celui qu'elles détiennent, compte tenu de leur bagage de formation professionnelle, technique ou universitaire; ❖ Après des personnes qui n'occupent plus d'emploi dû à une retraite prématurée.	❖ Accroître notre intervention auprès de ces clientèles. ❖ Accroître le taux d'emploi, le nombre d'heures travaillées ou le niveau de vie de ces personnes.

ORIENTATION NO 1 FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOIS		
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale	RÉSULTATS Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale
	Dans le cadre de la politique d'éducation des adultes et de la formation continue, collaborer avec le ministère de l'Éducation à renforcer les mécanismes d'accompagnement pour les personnes en cours de participation.	❖ Nombre d'ententes développées (exemples : accueil, accompagnement spécialisé, suivis accrus, etc.).
	Poursuivre le développement de projets qui tiennent compte tant de la stratégie d'Emploi-Québec visant la main-d'œuvre féminine que des priorités en regard de la stratégie régionale sur la condition féminine retenue par les instances du milieu.	❖ Un projet par CLE; ❖ Atteinte de la cible du taux d'emploi pour les personnes responsables de famille monoparentale.
	Dans le cadre de la stratégie visant les travailleurs âgés de 45 ans et plus, adapter les mesures et services d'Emploi-Québec en fonction de la réalité de cette clientèle.	❖ Nombre de personnes de 45 ans et plus aidées.
	Accroître l'intégration au marché du travail à temps plein des personnes handicapées.	❖ Augmentation du nombre de contrats initiaux CIT*; ❖ En collaboration avec les partenaires du milieu, réaliser auprès des employeurs une campagne de sensibilisation à l'embauche des personnes handicapées*.
	Poursuivre l'entente spécifique régionale pour les immigrants afin d'attirer plus de travailleurs immigrants en région ainsi qu'à faciliter leur intégration*. Sensibiliser les entreprises à l'embauche de personnes immigrantes en collaboration avec le MRCI *.	❖ Collaboration des CLE à l'atteinte des objectifs de l'entente; ❖ Campagne de sensibilisation dans la région métropolitaine pour attirer plus d'immigrants en Abitibi-Témiscamingue*; ❖ Campagne de sensibilisation auprès des entreprises de la région*.
	Améliorer la réponse aux besoins des nouveaux arrivants et des personnes appartenant aux minorités visibles en utilisant l'offre de service d'Emploi-Québec.	❖ Implanter le <i>Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi</i> (PRIIME) issu de l'entente interministérielle MESSF-MRCI.
	Renouveler l'entente spécifique régionale autochtone* : ❖ Rendre, l'information sur le marché du travail, disponible auprès des communautés algonquines de la région, notamment les emplois disponibles dans le cadre des grands travaux hydroélectriques*; ❖ Promouvoir les services en ligne d'Emploi-Québec auprès des communautés algonquines*.	❖ Nombre de séances d'information réalisées auprès des communautés*.
	Poursuivre la démarche d'accompagnement de la clientèle judiciaire du Centre de détention tout en harmonisant les interventions avec les CLE dans le cadre de l'entente interministérielle.	❖ Atteinte des résultats prévus à l'entente de service*; ❖ Nombre de participants judiciairisés ayant un parcours avec Emploi-Québec.

ORIENTATION NO 2
CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale	RÉSULTATS Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale
	Poursuivre l'intervention auprès des jeunes, notamment les jeunes décrocheurs qui n'ont pas complété leur secondaire dont plusieurs se retrouvent à l'assistance-emploi.	❖ Atteinte de la cible du taux d'emploi pour les jeunes.
2.1 Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des compétences et des qualifications de la main-d'œuvre.	Utiliser des modes de formation diversifiés pour répondre aux différents besoins pour les travailleurs en emploi. ❖ Programme d'apprentissage en milieu de travail ❖ Mesure de formation à temps partiel ❖ Mesure de formation aux employeurs ❖ FNFMO : <i>Programme de subvention pour l'intervention régionale en matière de formation de la main-d'œuvre en emploi</i> (formation de base, francisation et recyclage de la main-d'œuvre).	 ❖ Atteinte de la cible dans le Programme d'apprentissage en milieu de travail; ❖ Nombre d'ententes dans des métiers différents de ceux utilisés habituellement dans le Programme d'apprentissage en milieu de travail. ❖ Augmentation du nombre d'achats de formation à temps partiel. ❖ Augmentation du nombre d'entreprises aidées au niveau de la mesure de formation s'adressant aux entreprises. ❖ Réalisation d'un projet par territoire de CLE dans le cadre de ce fonds.
	Collaborer avec le comité sectoriel et les autres partenaires à la réalisation du plan d'action formation et main-d'œuvre de Techno-mines souterraines*: ❖ Valorisation du secteur et des perspectives d'emploi; ❖ Travaux conduisant à la reconnaissance des compétences pour le métier de mineur.	 ❖ Mener un projet-pilote dans une entreprise du secteur minier de la région; ❖ Collaborer à la préparation et à la mise en œuvre de la campagne de sensibilisation*; ❖ Collaborer à la mise en place d'un mécanisme de reconnaissance et de compétence dans ce secteur d'activité*.

ORIENTATION NO 2 CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX		
AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale	RÉSULTATS Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale
2.2 Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois.	Démontrer aux entreprises l'importance du rôle stratégique de la gestion des ressources humaines et à l'impact de leurs pratiques en matière de recrutement, de rétention, de développement de leurs ressources humaines sur leur performance.	❖ Nombre d'entreprises qui participent à des séminaires, conférences et des formations à cet effet.
	Amener les entreprises à investir davantage dans la formation de leur main-d'œuvre en démontrant l'avantage des effets sur la productivité et compétitivité.	❖ Augmentation du budget investi dans la mesure de formation s'adressant aux entreprises au niveau des PME.
	Accompagner les entreprises qui ont une problématique de gestion des ressources humaines et de formation.	❖ Atteinte de la cible du nombre de nouvelles entreprises aidées.
	Accroître le partenariat pour développer la gestion des ressources humaines dans les entreprises, notamment : ❖ En influençant et en supportant les exercices de planification stratégique des entreprises.	❖ Nombre d'entreprises participant aux sessions <i>Meilleures pratiques d'affaires</i> (MPA – Module orientations et planification stratégique).
	Favoriser la mise en place de projets en matière de Conciliation travail-famille, volet milieu de travail : ❖ En travaillant avec les partenaires dans le développement d'approches novatrices; ❖ En accompagnant les entreprises qui désirent mettre de l'avant de telles approches.	❖ Nombre d'interventions faites auprès des entreprises; ❖ Nombre de dossiers conjoints avec les partenaires socioéconomiques, tant au plan local qu'au niveau régional.

ORIENTATION NO 3
AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENS

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale	RÉSULTATS Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale
3.1 Accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec.	Actualiser les connaissances du personnel sur les enjeux économiques et sociaux, notamment ceux reliés à la mondialisation des marchés et de leurs impacts sur le développement de l'emploi en Abitibi-Témiscamingue*.	❖ Une séance de travail régionale sur les problématiques du marché du travail*.
	Dispenser, auprès du personnel, les formations nécessaires à l'amélioration des services à la population*.	❖ Formation sur l'offre de service aux immigrants, tant au niveau du personnel dédié aux individus qu'aux entreprises*; ❖ Formation du personnel concerné sur le Cadre général de reconnaissance des compétences en milieu de travail*.
	Collaborer aux travaux menés par le milieu en lien avec l'implantation sur la stratégie de développement économique et de développement régional.	❖ Collaborer à la mise en œuvre ainsi qu'aux travaux de la démarche ACCORD*; ❖ Participer aux différentes réflexions de la Conférence administrative régionale (CAR)*; ❖ Arrimer les planifications des centres locaux d'emploi (CLE) avec celles des centres locaux de développement (CLD).

CHAPITRE 3

LE BUDGET, LES INDICATEURS ET CIBLES DE RÉSULTATS

2005-2006

Le budget 2005-2006 du Fonds de développement du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue est de **15 315 900 \$**.

Les engagements reportés au 1^{er} avril 2005 représentent 6 604 800 \$, soit 43 % du budget total.

Le tableau ci-dessous présente la ventilation du budget par territoire de CLE, en fonction du poids relatif de chacune des unités, lequel a été calculé et pondéré selon trois critères, soit :

- 40 % pour le nombre des adultes sans contrainte à l'assistance-emploi;
- 40 % pour le nombre des prestataires actifs à l'assurance-emploi;
- 20 % pour le nombre des travailleurs en emploi.

Le montant inscrit aux services régionalisés comporte un montant alloué pour la réalisation des contrats d'intégration au travail des personnes handicapées et une réserve de 1 000 000 \$ afin de soutenir des projets à caractère régional.

Par ailleurs, les attentes de résultats sont attribuées en fonction notamment du poids démographique relatif de la région et du nombre relatif d'entreprises situées dans la région, lesquels tiennent compte de la proportion de la population et des entreprises à risque de chômage.

Les indicateurs servent à la reddition de comptes et font l'objet de travaux continus afin qu'ils reflètent les effets réels des interventions sur la situation d'emploi des personnes ayant reçu un service d'Emploi-Québec.

Les 21 indicateurs de résultats sont regroupés sous trois grandes orientations afin d'en faciliter le suivi.

3.1 Le budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT)

BUDGET 2005-2006 (Préliminaire)

Budget d'intervention	Poids relatif	TOTAL	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi
<i>Enveloppe locale</i>			19%	81%
Amos	16,67%	2 223 028	422 375	1 800 653
Rouyn-Noranda	27,17%	3 623 255	688 419	2 934 837
Ville-Marie	11,12%	1 482 908	281 752	1 201 155
La Sarre	14,96%	1 994 991	379 048	1 615 943
Val-d'Or	26,15%	3 487 233	662 574	2 824 659
Senneterre	3,93%	524 085	99 576	424 509
Total de l'enveloppe locale	100,00%	13 335 500	2 533 745	10 801 755
<i>Enveloppe régionale</i>				
Réserve régionale		1 000 000		1 000 000
Contrat d'intégration au travail (CIT)		980 400	980 400	
Total de l'enveloppe régionale		1 980 400	980 400	1 000 000
Total du budget d'intervention		15 315 900	3 514 145	11 801 755

3.2 Les indicateurs et les cibles de résultats 2005-2006



CIBLES DE RÉSULTATS 2005-2006 (préliminaires)
Région de l'Abitibi-Témiscamingue

Indicateurs	Cibles							
	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	RÉGION	Province
ORIENTATION 1 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de québécois et de québécoises.								
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	749	1 221	500	672	1 175	177	4 494	402 400
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	1 020	1 662	680	915	1 601	240	6 118	250 000
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	566	923	378	508	888	134	3 397	130 825
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,8%	47,8%	47,8%	47,8%	47,8%	47,8%	47,8%	46,6%
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	554	903	370	498	870	131	3 326	136 538
6. Nombre de participants de l'assurance-emploi, en emploi, après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	260	424	173	233	409	61	1 560	60 469
7. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	131	212	87	117	205	31	783	32 000
8. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (de courte durée ou de longue durée)	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
9. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	381	620	254	342	596	90	2 283	98 000
10. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	171	280	114	153	268	40	1 026	39 233

CIBLES DE RÉSULTATS 2005-2006 (préliminaires)

Région de l'Abitibi-Témiscamingue

Indicateurs	Cibles							
	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	RÉGION	Province
11. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,6%	42,6%	42,6%	42,6%	42,6%	42,6%	42,6%	38,7%
12. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	128	209	86	115	202	30	770	31 467
13. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	48,0%	48,0%	48,0%	48,0%	48,0%	48,0%	48,0%	46,8%
14. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	359	585	240	322	563	85	2 154	88 000
15. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	48,1%	48,1%	48,1%	48,1%	48,1%	48,1%	48,1%	46,9%
16. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
17. Prestations de l'assistance-emploi non versées suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	516 770 \$	842 270 \$	344 720 \$	463 760 \$	810 650 \$	121 830 \$	3 100 000 \$	120 000 000 \$
18. Prestations d'assurance-emploi non versées suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	700 140 \$	1 141 140 \$	467 040 \$	628 320 \$	1 098 300 \$	165 060 \$	4 200 000 \$	156 200 000 \$
19. Somme des prestations non versées d'assistance-emploi et d'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	1 216 910 \$	1 983 410 \$	811 760 \$	1 092 080 \$	1 908 950 \$	286 890 \$	7 300 000 \$	276 200 000 \$

ORIENTATION 2 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.

20. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	32	52	21	29	50	8	192	4 500
21. Nombre de nouvelles ententes de qualification	28	46	19	25	45	7	170	4 049

ANNEXE 1

LISTE DES CLE – RÉGION DE L’ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

CLE D’AMOS

262, 1^{re} Avenue Est
Amos (Québec) J9T 1H3

Pauline Marchand
Directrice Emploi-Québec

CLE DE ROUYN-NORANDA

189, avenue Murdoch, 1^{er} étage
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1E3

Jeannelle D. Raymond
Directrice Emploi-Québec

CLE DE VILLE-MARIE

1B, rue Notre-Dame Nord
Ville-Marie (Québec) J9V 1W5

Fanny Tremblay
Directrice Emploi-Québec

CLE DE LA SARRE

655, 2^e Rue Est
La Sarre (Québec) J9Z 2Y9

Suzanne Fortin
Directrice Emploi-Québec

CLE DE VAL-D’OR

186, avenue Perreault
Val-d’Or (Québec) J9P 2H5

Clément Lemieux
Directeur Emploi-Québec

CLE DE SENNETERRE

481, 7^e Avenue Ouest, C.P. 818
Senneterre (Québec) J0Y 2M0

Clément Lemieux
Directeur Emploi-Québec

DIRECTION RÉGIONALE EMPLOI-QUÉBEC

180, boul. Rideau, RC 01
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1N9

Luc Dupuis
Directeur régional

Denis Allard
Directeur de la planification, du
partenariat et du support opéra-
tionnel

ANNEXE 2 **CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL – RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Autres membres
Donald Rheault (Président) Représentant syndical Conseil central Abitibi-Témiscamingue Ungava (CSN)	Marcel H. Jolicoeur (2^e vice-président) Directeur des ressources humaines Groupe minier CMAC inc.	Micheline Potvin (1^{re} vice-présidente) Professeure UQAT – Unité du développement humain et social (réseau de l'éducation)
Paul Lefort Trésorier Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue Ungava (CSN)	Gaston Proulx Président, Fondation construction G. Proulx et frère	Paul Pratte Directeur général Carrefour jeunesse emploi (organisme communautaire)
Michel Tremblay Président Syndicat de l'UPA – secteur Nord Témiscamingue	André Rioux Directeur des ressources humaines Abitibi-Consolidated inc.	Daniel Marcotte Directeur général Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue (réseau de l'éducation)
Diane F. Raymond Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ)	Dominic Valade Coordonnateur aux ressources humaines Norbord, division panneaux	Guy Savard Président SEUAT (réseau de l'éducation)
Claude Noël Représentant syndical Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité (FIPOE)	Joe Montemurro Directeur général Délicana Nord-Ouest inc.	Francine Séguin Notaire Corbeil, Séguin, Morissette et Associés (organisme communautaire)
Marc Thibodeau Président Syndicat des Métallos, section locale 9292 (FTQ)	Denis Carignan Directeur régional des ressources humaines Commonwealth Plywood Itée	Gaétan Gilbert Président Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois (réseau de l'éducation)

Luc Dupuis, directeur régional Emploi-Québec et secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail

- Membres non votants :**

- Denis Allard, directeur de la planification, du partenariat et du support opérationnel Emploi-Québec
 - Guylaine Larose, directrice régionale ministère de l'Éducation du Québec
 - Pierre Legros, directeur régional ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration (MRCI)
 - Gilles Quintal, directeur régional ministère du Développement économique et régional et de la Recherche (MDERR)