

Sommaire du Plan d'action régional Région de la Mauricie 2004-2005

AVANT-PROPOS

Nous avons le plaisir de vous présenter le « Plan d'action régional 2004-2005 » d'Emploi-Québec pour la région de la Mauricie.

Ce document de planification constitue la dernière révision du plan d'action triennal visant la période 2002-2005. Le présent plan a été réalisé grâce à différentes sources, notamment les données relatives au contexte socio-économique de la région Mauricie. Ce plan intègre l'ensemble des programmations locales qui ont fait l'objet de consultations auprès des partenaires locaux siégeant aux Conseils d'administration des Centres locaux de développement (CLD).

Le plan d'action régional 2004-2005 expose l'évolution récente du marché du travail mauricien, les éléments de la problématique régionale de la main-d'œuvre et de l'emploi jugés déterminants pour le marché du travail, les orientations du Conseil régional des partenaires du marché du travail, de même que les stratégies d'intervention d'Emploi-Québec, le portrait des clientèles particulières et finalement, la répartition des ressources entre les Centres locaux d'emploi (CLE) ainsi que les cibles de résultats.



Ginette Lanthier
Directrice régionale



Michel Angers
Président du Conseil régional
des partenaires du marché du travail

ÉVOLUTION RÉCENTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN MAURICIE

Comme 2002, l'année 2003 s'est révélée bénéfique au chapitre de la création d'emplois en Mauricie.

En effet :

- ◆ L'emploi régional a progressé de plus de 3,2 %, gagnant 3 600 postes, pour passer de 114 200 à 117 800 personnes occupées.
- ◆ La hausse de l'emploi régional résulte d'un accroissement du nombre de postes à temps plein (3 000 ou 3,3 %) et, dans une moindre mesure, d'une hausse de l'effectif à temps partiel (environ 500 postes, soit 2,1 %).
- ◆ De façon générale, la Mauricie compte une plus grande proportion de gens qui travaillent à temps partiel (20,5 % en 2003) comparativement à l'ensemble du Québec (18,4 %).
- ◆ Les nouveaux postes de travail recensés en 2003 étaient surtout des postes à temps plein (83,3 %), alors qu'au Québec, la proportion de nouveaux postes à temps plein était de 47,7 %.
- ◆ L'évolution sectorielle de l'emploi mauricien fait ressortir une stabilité de l'emploi dans le secteur primaire avec une hausse de 100 postes, soit 2,4 % pour 4 200 emplois en 2003.
- ◆ En 2003, le secteur manufacturier a vu son effectif stagner, se chiffrant à 26 100 personnes occupées contre 26 200 en 2002 (recul de 0,4 %). Cette stabilité s'est appliquée aussi aux industries de biens durables (14 700 emplois en 2003; 14 600 en 2002). Parmi elles, certaines assurent une croissance positive du point de vue de l'emploi comme le meuble, la machinerie, les produits en métal et le bois. Malgré une perte de 200 emplois dans plusieurs composantes des biens non durables, quelques industries ont retenu positivement l'attention, comme les aliments et boissons (sous-secteur des abattoirs) et le papier.
- ◆ Le secteur des services a aussi contribué à l'ajout d'emplois mais certaines composantes ont contribué davantage; à savoir la santé, les services aux entreprises, l'hébergement et la restauration.
- ◆ La région a bénéficié d'une légère baisse de la population en chômage, passant de 14 300 à 13 700, pour une diminution de 4,2 %. En ce qui a trait au taux de chômage, il est passé de 11,1 % à 10,4 %.
- ◆ Le nombre de postes occupés par des hommes s'est fortement accru, passant de 62 900 en 2002 à 66 800 en 2003, une progression de 6,2 %.
- ◆ Les femmes, quant à elles, ont vu leur effectif au travail reculer de 1 % en Mauricie, passant de 51 400 personnes occupées en 2002 à 50 900 en 2003.
- ◆ Le nombre de chômeuses est resté inchangé, soit 6 400 en 2002 et en 2003. Le taux de chômage est passé de 11,6 % à 11,1 % chez les femmes de la Mauricie alors que cette proportion a reculé de 8,5 % à 8 % au Québec.
- ◆ Du côté des hommes, la population à la recherche d'un travail a chuté de 600 personnes, pour se chiffrer à 7 300 en 2003, une diminution de 7,6 %. De plus, on a enregistré une baisse de leur taux de chômage de 11,2 % à 9,9 % en région.
- ◆ Les moins de 30 ans ont bénéficié d'un ajout d'emplois de l'ordre de 4,2 % en 2003, soit 1 200 postes. Le nombre de chômeurs n'a pas eu de variation substantielle, ne diminuant que de 100 personnes (2,1 %) pour passer de 4 600 à 4 700, le taux de chômage se situant à 14 %.
- ◆ Fait surprenant, le niveau d'emploi des 45 ans et plus a décliné de 3,3 %, le nombre de travailleuses et de travailleurs en emploi passant de 45 600 en 2002 à 44 100 en 2003. Le taux de chômage atteint 10,5 % en 2003 (0,8 point d'augmentation).
- ◆ Plusieurs occupations dites semi-spécialisées sont en bonne demande et quelques-unes sont même en difficulté de recrutement.
- ◆ Au chapitre de la scolarité, 19,1 % de la population active de la Mauricie ne possède pas de diplôme d'études secondaires. En fait, 59,4 % détient un diplôme d'études secondaires, d'études professionnelles (DEP) ou collégiales. Enfin, près de 22 % possède une formation universitaire complétée ou non.
- ◆ Deux personnes actives sur trois se retrouvent dans les groupes professionnels suivants :
 - ❖ personnel spécialisé en travail de bureau;
 - ❖ personnel du secteur de la santé;
 - ❖ personnel de l'enseignement;
 - ❖ personnel de la vente et des services;
 - ❖ métiers de la construction;
 - ❖ métiers du secteur primaire;
 - ❖ personnel de la fabrication;
 - ❖ personnel de la réparation et de l'entretien.

ORIENTATIONS RÉGIONALES et stratégies d'intervention

Les orientations régionales constituent un cadre de référence à l'intérieur duquel doivent s'inscrire les activités retenues dans les programmations des Centres locaux d'emploi (CLE).

Pour l'exercice 2004-2005, le Conseil régional a retenu cinq orientations et a priorisé, d'une part, les individus défavorisés au plan de l'emploi ainsi que les personnes près du marché du travail et, d'autre part, les entreprises pour lesquelles des emplois pourraient être perdus, ne pas être créés ou comblés.

Pour chacune des orientations, sont présentées les stratégies d'intervention retenues par les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

ORIENTATION 1

Maximiser l'utilisation des services de placement et d'information sur le marché du travail, disponibles dans les Centres locaux d'emploi.

- ◆ Développer des outils d'information sur le marché du travail.
- ◆ Informer et inciter la clientèle à utiliser les services de placement.
- ◆ Maintenir et bonifier la diffusion de la connaissance du marché du travail auprès des partenaires et de la clientèle.

ORIENTATION 2

Améliorer l'arrimage entre les postes vacants, plus particulièrement les postes en difficulté de recrutement et les compétences de la main-d'œuvre disponible.

- ◆ Supporter dans leur recherche d'emploi les prestataires dont l'expérience récente correspond à une occupation en demande.
- ◆ Soutenir la participation aux mesures et services d'emploi de courte durée des clientèles dont le profil d'emploi correspond aux besoins du marché du travail.
- ◆ Promouvoir les options non traditionnelles et soutenir les femmes ayant un intérêt.
- ◆ Favoriser l'intégration ou la réintégration en emploi des clientèles judiciairisées, handicapées, immigrantes, jeunes à risque, femmes et personnes de 45 ans et plus.

- ◆ Aider les clientèles à acquérir une formation professionnelle dont l'occupation correspondante offre des perspectives professionnelles acceptables, favorables et très favorables.
- ◆ Collaborer à la valorisation des formations professionnelles et techniques.
- ◆ Contribuer à freiner l'exode des jeunes des milieux ruraux.

ORIENTATION 3

Supporter l'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre, plus particulièrement au chapitre de la formation, afin de prévenir les pertes d'emploi, de maintenir et stabiliser les emplois et de créer des emplois.

- ◆ Soutenir la diversification du tissu économique en assurant le développement des compétences de la main-d'œuvre.
- ◆ Favoriser le développement, au sein des entreprises, d'une culture de formation continue en valorisant la qualification de la main-d'œuvre.
- ◆ Soutenir l'effort de formation continue en entreprise en contribuant à la mise en œuvre de projets dans le cadre du plan d'affectation du FNFMO.
- ◆ Proposer aux employeurs des mesures afin de réduire leurs difficultés de recrutement et de développer une planification stratégique de la relève et de la main-d'œuvre.
- ◆ Développer une offre de services aux employeurs en matière de formation de leurs ressources humaines, d'organisation du travail et stabilisation de l'emploi.
- ◆ Soutenir les dirigeants d'entreprise dans le développement de leurs compétences en gestion.
- ◆ Intervenir auprès des employeurs, notamment en favorisant le maintien en emploi des travailleurs de 55 ans et plus.
- ◆ Soutenir les petites entreprises ayant des besoins en formation reliés au maintien en emploi de leurs employés.
- ◆ Favoriser la stabilisation des emplois dans les secteurs plus exposés aux emplois précaires et saisonniers.
- ◆ Supporter les chercheurs d'emploi ayant un potentiel entrepreneurial à créer leur propre emploi.

ORIENTATION 4

Faciliter l'obtention d'emplois durables aux prestataires et ainsi contribuer à réduire les coûts de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi.

- ◆ Collaborer à la mise en œuvre de projets générant des emplois qualifiants et durables.
- ◆ Soutenir la clientèle de personnes de 45 ans et plus dans sa démarche de réinsertion en emploi.

ORIENTATION 5

Contribuer à l'insertion sociale et professionnelle des personnes les plus démunies en apportant une attention particulière aux personnes sous-scolarisées.

- ◆ Offrir à la clientèle défavorisée des moyens afin de concilier les plans social et économique à la démarche d'intégration en emploi (femmes dont les monoparentales, personnes handicapées, adultes judiciairisés, jeunes à risque et personnes de 45 ans et plus).
- ◆ Permettre aux chercheurs d'emploi d'acquérir une expérience de travail transférable (personnes handicapées, adultes judiciairisés, femmes et personnes immigrantes).
- ◆ Soutenir la réalisation de projets de développement social favorisant l'insertion sociale et l'intégration en emploi.
- ◆ Soutenir la mise en œuvre des stratégies d'interventions relatives à la clientèle judiciairisée en détention, à la main-d'œuvre féminine, aux personnes handicapées et aux personnes de 45 ans et plus.
- ◆ Hausser le niveau de scolarité de base des clientèles défavorisées.
- ◆ Développer les attitudes et les compétences professionnelles des clientèles défavorisées.

PRINCIPAUX INDICATEURS DE RÉSULTATS 2004-2005

Emploi-Québec a déterminé des indicateurs de résultats concernant l'accessibilité des services pour la main-d'œuvre, l'accessibilité des services pour les employeurs, l'efficacité des interventions et l'efficience des interventions. Voici, pour les principaux indicateurs, les cibles de résultats retenues.

- ❖ 10 689 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec ;
- ❖ 6 081 nouveaux participants de l'assurance-emploi;
- ❖ 1 300 nouveaux participants responsables de famille monoparentale;
- ❖ 3 769 nouveaux participants de moins de 30 ans;
- ❖ 5 945 nouveaux participants prestataires de l'assistance-emploi;
- ❖ 1 514 nouveaux participants aux activités de formation de base;
- ❖ 163 entreprises nouvellement aidées par les mesures actives;
- ❖ 11 500 vacances signalées au Service national de placement;
- ❖ 5 258 personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec;
- ❖ 2 470 personnes en emploi, participantes de l'assurance-emploi;
- ❖ 1 720 personnes en emploi, participantes de l'assistance-emploi;
- ❖ 6,1M\$ de prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi;
- ❖ 6,4M\$ de prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi;
- ❖ 120 nouvelles ententes de qualification.

BUDGET DU FDMT 2004 - 2005



*Préparé par la Direction du partenariat et de la planification
Emploi-Québec Mauricie*