

2002-2003

Emploi-Québec



***RAPPORT ANNUEL DE GESTION
MAURICIE***

Septembre 2003

Direction

Michel Proulx
Directeur
Direction du partenariat et de la planification

Recherche, analyse et rédaction

Pierre Cadotte
Agent de gestion financière
Direction du partenariat et de la planification

Josée Bourassa
Agente de recherche et de développement socioéconomique
Direction du partenariat et de la planification

Jules Bergeron
Économiste régional
Direction du partenariat et de la planification

Collaboration

Bertrand Barré
Conseiller en communication
Direction régionale

Direction du soutien aux opérations

Centres locaux d'emploi

Mise en page

Nicole Chaîné
Secrétaire de direction
Direction régionale

Note : Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les hommes que les femmes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et les tableaux.

Table des matières

Message de la directrice régionale	4
Message du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail	5
Le marché du travail régional en 2002-2003	6
Une organisation centrée sur l'emploi	
Mission, clientèle et services.....	9
Une approche partenariale	12
Les ressources au service de la main-d'œuvre et des employeurs.....	14
Du nouveau dans l'offre de service.....	17
Faits saillants des opérations en 2002-2003	18
Bilan des résultats en 2002-2003	
Tableau synthèse du suivi des indicateurs	25
Résultats relatifs au Plan d'action régional	27
Résultats relatifs au Plan annuel et annexes	45
Perspectives 2003 – 2004.....	47
Annexes	
Structure administrative au 31 mars 2003	49
Caractéristiques des nouveaux participants selon la mesure et le statut	50
Suivi des indicateurs au 31 mars 2003 pour chacun des CLE de la Mauricie	51
Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, au 31 mars 2003.....	53

MESSAGE DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE

Mesdames, Messieurs,

Force est d'admettre que l'emploi, tout comme notamment la santé et l'éducation, constitue un domaine qui rejoint les préoccupations fondamentales des citoyennes et des citoyens envers l'État. C'est que, nonobstant son aspect rémunérateur, le travail représente un facteur de valorisation sociale et professionnelle alors qu'il incarne la contribution de la personne à la vie économique de son milieu et de sa communauté. Aussi, conscients du rôle stratégique et de l'importance des services publics d'emploi afin de favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, c'est avec le sentiment du devoir accompli et aussi avec fierté que nous vous présentons le rapport annuel de gestion de la Direction régionale d'Emploi-Québec en Mauricie pour l'exercice 2002-2003.

Encore une fois, au cours de cette période, un nombre significatif d'interventions et d'initiatives originales ont été réalisées en Mauricie afin d'améliorer le fonctionnement du marché du travail régional. À ce propos, une attention particulière fut accordée à l'accessibilité des services de base universels, à la disponibilité de l'information sur le marché du travail et à l'acuité de l'offre de services aux employeurs. En fait, tous ces gestes témoignent de la préoccupation constante qui nous anime à l'égard de la qualité des services que nous offrons et à la satisfaction des besoins de nos usagers, que ceux-ci soient des personnes en recherche d'emploi ou des entreprises.

Or, plusieurs actions furent notamment menées pour supporter l'approche d'intervention d'Emploi-Québec auprès des employeurs. Outre une enquête régionale pour connaître leurs besoins en main-d'œuvre, nous avons dévoilé les résultats d'un exercice d'identification des perspectives régionales qui stipulent que 17 300 emplois seraient à combler en Mauricie d'ici 2005. Du reste, la mise en œuvre de nouvelles activités de formation, le support à la réalisation de projets d'envergure, la concrétisation de stratégies locales de recrutement ainsi que diverses opérations sectorielles nous auront permis d'assurer le positionnement d'Emploi-Québec comme un acteur de premier plan en matière de développement des ressources humaines en entreprise.

Par ailleurs, l'organisation d'une *Journée régionale de la main-d'œuvre* nous aura permis de réunir une centaine de représentants socioéconomiques régionaux qui, ensemble, ont convenu de pistes de solution et pris l'engagement d'œuvrer activement aux règlements de diverses problématiques liées au marché du travail en Mauricie.

Les informations divulguées dans ce rapport annuel de gestion nous permettent d'affirmer que près de 29 millions de dollars consacrés aux mesures actives d'aide à l'emploi furent investis pour intervenir auprès de 178 entreprises et pour offrir des services à 10 992 personnes. Mentionnons que le taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec se situe à 56 %.

Convaincus du bien-fondé de la mission d'Emploi-Québec et de l'importance des mandats qui nous sont confiés, nous croyons que le bilan que nous vous soumettons vous permettra de réaliser l'ampleur des travaux accomplis pour favoriser l'intégration en emploi de la main-d'œuvre disponible et d'affermir la capacité des entreprises de maintenir et de créer des emplois. C'est dans cette perspective qu'ont été menées les actions des employés d'Emploi-Québec en Mauricie, lesquelles sont détaillées dans ce rapport annuel de gestion et illustrent leur engagement de tous les instants en faveur de la main-d'œuvre régionale.

La directrice régionale,

GINETTE LANTHIER

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Mesdames, Messieurs,

La complémentarité dans l'action. Voilà l'essence même des liens qui unissent les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail avec le personnel d'Emploi-Québec en Mauricie. Si les effectifs qui oeuvrent au sein de la Direction régionale et des Centres locaux d'emploi constituent, pourrait-on dire, notre force d'intervention, la complicité qui caractérise nos rapports représente un partenariat fructueux en faveur du développement de l'emploi et de la main-d'œuvre régionale.

Ensemble, dans une volonté commune de partenariat et de collaboration, les représentants des milieux patronaux, syndicaux, communautaires, de la formation et de l'économie, s'entendent pour agir de manière stratégique et concertée. Ceci, notamment, afin d'identifier les problématiques locales et régionales du marché de l'emploi et d'établir les priorités régionales d'intervention qui guident les actions d'Emploi-Québec en Mauricie.

Au cours du dernier exercice, les membres du Conseil régional poursuivaient les mêmes objectifs fixés dans une perspective triennale. Ainsi, nous visions encore à faciliter l'obtention d'emplois durables, mais aussi à améliorer l'arrimage entre les postes vacants, plus particulièrement les postes en difficulté de recrutement, avec les compétences de la main-d'œuvre disponible. De plus, nous souhaitons maximiser l'utilisation des services de placement et d'information sur le marché du travail qu'on retrouve dans les Centres locaux d'emploi. Enfin, nous voulions soutenir l'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre, surtout au chapitre de la formation, afin de prévenir les pertes d'emploi mais surtout, de maintenir et de créer des emplois.

Si les personnes qui travaillent à Emploi-Québec sont dynamiques, impliquées et près des gens, c'est qu'elles font un travail utile, concret, justifié, de qualité et grandement apprécié de nos concitoyennes et nos concitoyens. C'est pourquoi, les résultats présentés dans ce rapport annuel de gestion sont des plus satisfaisants à l'égard des priorités d'intervention signifiées par les membres du Conseil régional. Outre notre entière appréciation à l'égard de cette performance, la Direction régionale d'Emploi-Québec peut compter sur l'implication de tous les instants des partenaires du marché du travail qui, à leur manière, sont eux aussi engagés dans le développement de la main-d'œuvre et l'essor de l'économie régionale.

Le président,

MICHEL ANGERS

Le marché du travail en Mauricie

Les grands indicateurs pour 2002-2003

En se basant sur une compilation des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada pour les années budgétaires 2001-2002 et 2002-2003, force est d'admettre que le marché du travail de la Mauricie se porte bien. Ainsi, le nombre de personnes occupées, qui se chiffrait à 110 500 en 2001-2002, est passé de 116 400 pour l'année 2002-2003, soit une hausse de 5,3 %. À titre de comparaison, au cours de la même période, près de 128 000 nouveaux emplois furent recensés dans l'ensemble du Québec, pour une progression de 3,7 %.

L'ajout de nouveaux postes de travail dans la région provient, d'une part, d'un accroissement de l'effectif à temps plein de l'ordre de 2,1 % (1 900 nouveaux emplois), et d'autre part, d'une hausse de quelque 4 000 postes à temps partiel (accroissement de 20,6 %). Il n'est donc guère surprenant de constater que le taux d'emploi mauricien, qui oscillait à 51,1 % en 2001-2002, atteignait 53,9 % au cours de l'année budgétaire suivante, soit une hausse de 2,8 points. La performance québécoise à ce chapitre était de 58,2% pour 2001-2002 et de 59,9 % en 2002-2003, pour un gain de 1,7 point.

La conjoncture favorable qui a caractérisé le marché du travail régional a eu d'autres effets notables, à savoir une participation accrue de la main-d'œuvre et une amélioration de la situation du chômage. D'ailleurs, il faut noter une croissance du taux d'activité régional de 57,9 % à 60,3 %, tandis que la population active de la région s'est accrue de 4 800 personnes (3,8 %), passant d'une moyenne de 125 400 en 2001-2002 à 130 200 pour 2002-2003. Sur un autre plan, le nombre de chômeurs, qui atteignait 14 900 personnes en 2001-2002, a reculé à 13 900 en 2002-2003, soit une baisse de 6,7 %. Quant au taux de chômage, il se chiffrait à 10,6 % pour l'année financière 2002-2003 comparativement à 11,9 % un an plus tôt.

La situation selon l'âge et le sexe

La situation des moins de 30 ans sur le marché du travail de la Mauricie s'est améliorée en 2002-2003 par rapport à l'année financière 2001-2002. Ainsi, l'emploi s'est accru de 4,5 % au cours de la période, soit l'ajout de 1 200 postes. Une forte proportion de ces nouveaux postes (1 000 sur 1 200) était à temps partiel (hausse de 10,8 %) alors que l'effectif à temps plein n'a augmenté que d'environ 200 pour atteindre 17 700 personnes (hausse de 1,1 %). Par ailleurs, le nombre de jeunes en chômage était en régression (diminution de 500 ou 9,8 %), et ce, comme le taux de chômage qui est passé de 16 % à 14,6 % en une année.

Les 30-44 ans demeurent fort actifs au sein du marché du travail de la Mauricie. En effet, le taux d'activité a atteint 85,9 % en 2002-2003 comparativement à 81,2 % en 2001-2002. Parallèlement à cette participation accrue, la situation de l'emploi s'est améliorée, alors que le chômage régressait. En effet, le nombre de personnes occupées a grimpé de 2 400 (6 %), soit environ la moitié à temps plein (hausse de 2,9 %) et l'autre à temps partiel (croissance de 26 %). De plus, le nombre de chômeurs de ce groupe d'âge a reculé de 4 900 à 4 100 (diminution de 16,3 %), faisant passer le taux de chômage de 10,9 % à 8,8 %.

Le marché du travail a aussi été bénéfique pour les 45 ans et plus, du moins jusqu'à un certain point. Ainsi, même si l'emploi total a progressé de 5,3 % pour atteindre 46 100 en 2002-2003, l'ajout de nouveaux postes de travail n'a eu aucun effet sur le taux de chômage, qui atteignait 10 % en 2002-2003 contre 10,1 % l'année auparavant. Par ailleurs, les travailleurs à temps partiel étaient en nombre accru (1 900 ou 31,1 %), et ce, par rapport au personnel à temps plein (400 ou 1,1 %).

L'emploi masculin s'est accru de 2 000 postes au total, pour une hausse de 3,2 %. Seulement 100 nouveaux emplois à temps partiel ont été recensés du côté masculin (progression de 1,9 %), ce qui a permis un accroissement de 3,5 % (1 900) pour les hommes au travail à temps plein. Il fut aussi noté une baisse du nombre de chômeurs (600 ou 6,8 %), ce qui a permis d'abaisser le taux de chômage masculin de 11,8 % à 10,8 %, alors que la participation des hommes au marché du travail de la Mauricie s'est accrue, compte tenu d'une progression du taux d'activité de 67,1 % à 68,6 %.

Les femmes ont bénéficié d'une meilleure conjoncture au chapitre de l'emploi avec un gain de 8 % des personnes occupées, soit 3 900 nouveaux postes. Par contre, le personnel féminin travaillant à temps plein n'a presque pas varié (baisse de 0,3 %) de sorte que tous les nouveaux emplois sont à temps partiel (croissance de 28,9 %). Les chômeurs étaient en baisse (6,9 %), et ce, à l'instar du taux de chômage qui est passé de 11,9 % à 10,4 %. Une hausse du taux d'activité (de 49,2 % à 52,4 %) fut aussi remarquée ainsi qu'un taux d'emploi accru (de 43,3 % à 47 %).

Bilan par secteur d'activité

Le secteur primaire a perdu 400 postes en 2002-2003 par rapport à 2001-2002, ce qui équivaut à une baisse de 8,7 %. Cette réduction d'effectif a fait passer le nombre de personnes occupées du primaire de 4 600 en 2001-2002 à 4 200 en 2002-2003. Fait à remarquer, l'activité agricole régionale, forte de 3 600 emplois en 2002-2003, s'est enrichie d'une centaine de postes par rapport à 2001-2002, tout en constituant une importante partie du secteur primaire régional. La perte d'emploi est alors imputable aux autres composantes sectorielles.

Le secteur secondaire a vu son niveau d'emploi progresser de 11,2 % en l'espace d'une année, passant de 28 700 personnes occupées en 2001-2002 à 31 900 pour 2002-2003. La hausse enregistrée provient à la fois d'une progression substantielle de l'activité du bâtiment (1 000 ou 22,5 %) et d'une croissance soutenue de la main-d'œuvre affectée aux industries manufacturières (9,4 %). Dans un cas, l'activité des chantiers industriels comme celui de la division Wayagamack de la compagnie Kruger, de même qu'un nombre accru de mise en chantier de nouveaux logements (augmentation de 89 % en Mauricie par rapport à l'année 2001-2002, selon les données de la Société canadienne d'hypothèques et de logement) expliquent cette tendance. Quant à l'activité manufacturière, la totalité des nouveaux emplois sont à inscrire sous la rubrique des industries de biens durables (hausse de 20 %), car les personnes occupées étaient en moins grand nombre du côté des produits non durables. De manière générale, les produits

métalliques et le meuble ont accru leur effectif alors qu'à l'opposé, l'emploi était en recul dans le papier et au sein de la première transformation des métaux.

L'activité tertiaire a généré 3 100 emplois supplémentaires en 2002-2003 par rapport à 2001-2002 en Mauricie, pour une hausse de 4 %. Deux branches ont retenu l'attention en ce qui a trait à l'augmentation de l'emploi, soit la santé et les services aux entreprises.

Une organisation centrée sur l'emploi

Emploi-Québec est une agence au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Elle est née de la fusion de différents services d'emploi et de main-d'œuvre. 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 et de la Solidarité sociale, 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.

Mission, clientèle et services

Mission

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'œuvre et de lutter contre le chômage dans une perspective de développement économique et social.

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.

Clientèle

Emploi-Québec offre des services à la main-d'œuvre et aux entreprises de la Mauricie, 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 de longue durée, ceux qui risquent de le devenir ou qui sont en transition entre deux emplois;
 - les travailleurs 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 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 reliées :
- 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.

Services

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;
- 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 en 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'emploi¹.

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 la réalisation de 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 concertation²;
- l'implantation d'un programme d'aménagement et de réduction du temps de travail;
- la réalisation d'un plan de développement des ressources humaines;

¹ Le soutien du revenu s'applique suivant certaines règles administratives concernant les prestations d'indemnisation du chômage.

² Sous forme de comité d'adaptation de la main-d'œuvre ou autres.

- 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 handicapées³;
- 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.

³ Dans le cadre du programme Contrat d'intégration au travail

Une approche partenariale

La concertation avec les représentants de la main-d'œuvre, des employeurs et des 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, diverses instances de concertation existent au niveau régional. Ces instances, composées de représentants de la main-d'œuvre, des entreprises et des organismes spécialisés en main-d'œuvre, sont chargées d'alimenter et de soutenir Emploi-Québec.

Au niveau régional, Emploi-Québec est doté d'un conseil composé de représentants du marché du travail. Les Conseils régionaux ont comme mandat de définir la problématique du marché du travail de leur région et d'adapter les interventions d'Emploi-Québec en conséquence. De plus, dans le cadre des orientations nationales, ils déterminent les cibles de résultats, font la répartition des ressources et définissent les stratégies et objectifs d'intervention des plans d'action régionaux. Les conseils régionaux ont également un mandat de concertation avec les instances métropolitaines, régionales, locales et sectorielles de développement de la main-d'œuvre ainsi que de développement économique, les comités d'intégration et de maintien en emploi et les autres partenaires du marché du travail.

Au niveau des services de première ligne, la concertation s'effectue entre les Centres locaux d'emploi relevant d'Emploi-Québec et les Centres locaux de développement issus du ministère des Régions. Un protocole précise l'arrimage convenu entre ces deux organismes au regard notamment des priorités d'action ainsi que de leur suivi. Le soutien au démarrage d'entreprise fait notamment l'objet d'une entente.

Une vision gouvernementale

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, principalement par l'entremise d'Emploi-Québec, s'allie à divers partenaires gouvernementaux concernés par le développement de l'emploi et de la lutte à 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.

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 l'harmonisation 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.

Une contribution indispensable des organismes spécialisés

L'offre de service repose pour une bonne part sur des ententes de collaboration avec les réseaux d'enseignement, les organismes sectoriels, les Centres locaux de développement, ainsi que les ressources externes d'emploi et de main-d'œuvre. Les ressources externes sont constituées, en majorité, d'organismes à but non lucratif, notamment les clubs de recherche d'emploi, les services spécialisés de main-d'œuvre, les Carrefours jeunesse-emploi et les entreprises d'entraînement. Ces organismes contribuent directement aux résultats des services publics d'emploi.

Les ressources au service de la main-d'œuvre et des entreprises de la Mauricie

Les ressources humaines

En Mauricie, Emploi-Québec a utilisé un effectif totalisant 167,1 années-personnes⁴ financé dans le cadre du Fonds de développement du marché du travail. Cet effectif est déployé à la Direction régionale, au Centre d'assistance au placement et dans les huit Centres locaux d'emploi du territoire.

Effectif utilisé en 2002-2003

Centre local d'emploi	Années-personnes
Cap-de-la-Madeleine	21,8
Grand-Mère	8,7
La Tuque	6,7
Louiseville	10,0
Shawinigan	20,8
Sainte-Geneviève-de-Batiscan	2,0
Sainte-Thècle	5,0
Trois-Rivières	34,4
Sous-total CLE	109,4
Sous-total Services régionalisés	26,0
Sous-total Centre d'assistance au placement	31,7
Total Mauricie	167,1

En 2002-2003, le nombre de ressources a augmenté, et ce, principalement au niveau du Centre d'assistance au placement. Les CLE qui offrent principalement des services directs à la clientèle, ont bénéficié de 65,5 % de l'effectif. Les autres ressources humaines ont été réparties au Centre d'assistance au placement et à la Direction régionale assumant des fonctions de coordination et de soutien au réseau et offrant certains services régionalisés, tels que le Fonds de lutte contre la pauvreté et les contrats d'intégration au travail.

La formation du personnel en 2002-2003 visait notamment à assurer l'amélioration continue des services à la clientèle. Il y a eu d'importantes activités de formation relatives à l'information sur le marché du travail auxquelles ont participé toutes les catégories de personnel. Des employés ont aussi été formés sur l'offre de service intégré pour les services aux entreprises. De plus, plusieurs formations ont été données au personnel suite à l'implantation du Centre d'assistance au placement. Finalement, la poursuite des développements des systèmes opérationnels pour les mesures et les services aux individus et aux entreprises a nécessité des activités de formation pour le personnel de la Direction régionale et des Centres locaux d'emploi.

⁴ Chaque année-personne correspond au cumul du temps de travail individuel du personnel pour l'équivalent de 1 826,3 heures sur une base annuelle.

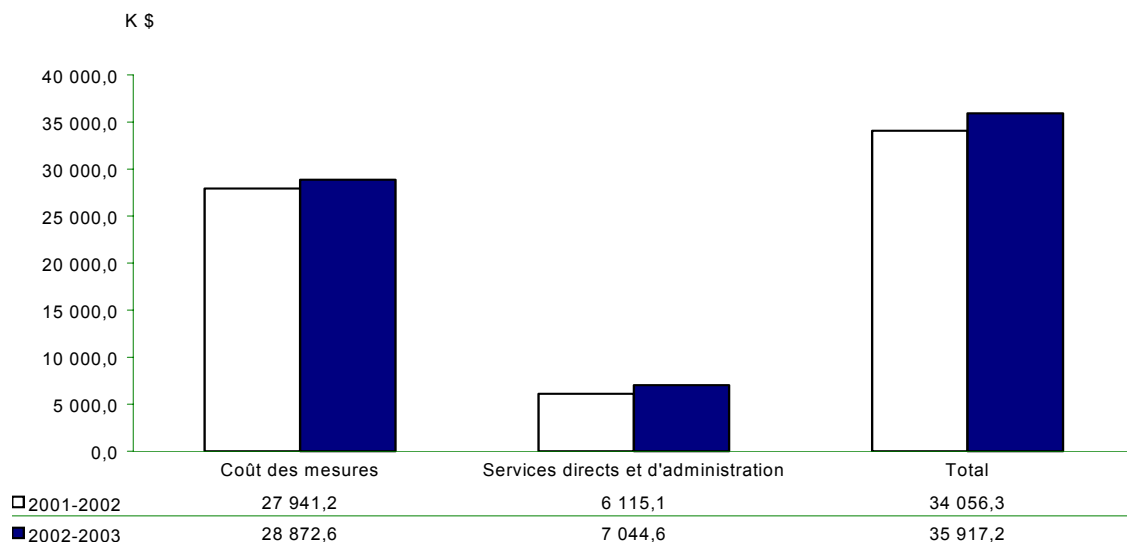
Catégories de personnel	Jours-personnes de formation
Agents d'aide à l'emploi et chefs d'équipe	444
Agents et chefs d'équipe (Centre d'assistance au placement)	524
Personnel de soutien	62
Techniciens	5
Professionnels	139
Professionnel (Centre d'assistance au placement)	4
Gestionnaires	41
Total	1 219

Les ressources financières

Les dépenses totales du Fonds de développement du marché du travail en 2002-2003 se sont élevées à près de 36 millions de dollars, dont 28 872,6 K\$ reliés à l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

Les activités réalisées par le personnel en services directs à la clientèle et en administration, dans le cadre de la mission d'Emploi-Québec pour l'atteinte des résultats, ont nécessité des dépenses de 7 044,6 K\$ en hausse de 929,5 K\$ par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est attribuable principalement au coût d'opération du Centre d'assistance au placement. Le coût des mesures auxquelles la clientèle a participé, incluant le soutien du revenu aux participants, totalisait 28 872,6 K\$, en augmentation de 931,4 K\$ par rapport à l'année précédente. Par contre, considérant que les activités qui avaient débuté l'année précédente (reports) étaient en diminution de 2 409,0 K\$, les dépenses pour de nouvelles activités en 2002-2003 auprès des personnes et des entreprises, ont été supérieures de 3 340,3 K\$ à celles de l'année précédente.

Dépenses annuelles - 2001-2002 et 2002-2003



Emploi-Québec établit de grandes orientations destinées à guider son intervention sur le marché du travail et à répartir l'effort financier devant y être consacré. Le tableau qui suit illustre la part des ressources financières disponibles qui a été investie selon les orientations. Les efforts financiers consacrés pour soutenir les personnes à risque de chômage prolongé ou de longue durée témoignent de l'importance accordée à cette orientation. Les dépenses effectuées à cet égard vont principalement à des projets de formation, de développement de l'employabilité ou d'insertion en emploi. Quant à l'orientation visant le renforcement de la capacité des entreprises à créer, maintenir et à stabiliser des emplois, les dépenses vont à des projets de développement des ressources humaines, de formation, ainsi qu'à divers services conseils spécialisés en gestion des ressources humaines.

Dépenses selon les orientations, 2002-2003	Parts relatives
Soutien des personnes à risque de chômage prolongé ou de longue durée	80 %
Renforcement de la capacité des entreprises à créer, maintenir et stabiliser des emplois	20 % ⁵

Le budget est réparti annuellement entre les Centres locaux d'emploi en fonction de critères socio-économiques liés à l'emploi et au chômage. Par exemple, des variations importantes sont observées, d'un territoire à l'autre, du volume d'emplois et du nombre de chômeurs. L'utilisation de tels critères vise à tenir compte des particularités locales et des efforts que chaque Centre local d'emploi doit déployer pour offrir des services accessibles et complets sur leur territoire respectif.

Ensemble des dépenses selon les Centres locaux d'emploi

	Mesures (K\$)	Services directs et administration (K\$)
Cap-de-la-Madeleine	4 712,6	907,1
Grand-Mère	1 866,6	376,0
La Tuque	1 329,7	342,1
Louiseville	2 623,5	418,0
Shawinigan	5 274,3	939,1
Sainte-Geneviève-de-Batiscan	862,4	114,7
Sainte-Thècle	905,0	197,1
Trois-Rivières	9 783,3	1 502,0
Sous-total CLE	27 357,4	4 796,1
Sous-total Services régionalisés	1 515,2	1 270,2
Sous-total Centre d'assistance au placement	--	978,3
Total Mauricie	28 872,6	7 044,6

⁵ Les mesures comptabilisées afin de venir en aide aux entreprises sont MFOR employeur, CPE intervention en entreprise, soutien au travail autonome et subvention salariale volet expérience de travail.

Du nouveau dans l'offre de service

Emploi-Québec complétait en 2002-2003 sa cinquième année d'opération. Les services d'emploi sont aujourd'hui largement connus et constituent une référence pour de plus en plus de Mauriciens. Afin de maintenir la qualité de ses services et d'améliorer continuellement l'efficacité de ses interventions, voici quelques ajustements qui ont été apportés au cours de l'année.

◆ Mise en place d'une stratégie d'intervention pour pallier au vieillissement de la population

Au cours de l'année, Emploi-Québec rendait publique sa stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Cette stratégie vient renforcer l'efficacité des services offerts à cette clientèle. Bien que la mise en place s'échelonne sur plusieurs années, des actions ont déjà été prises. Premièrement, Emploi-Québec a mené des travaux afin de mieux documenter les perceptions, les attentes et les besoins des employeurs et des travailleurs. Plusieurs entreprises doivent, dès maintenant, prévoir les départs à la retraite et préparer la relève. Il leur faut, sans plus attendre, innover en matière d'organisation du travail et de transfert d'expertise. De plus, des solutions novatrices ont été étudiées afin que les travailleurs ne soient pas perdants lorsqu'ils choisissent, par exemple, une retraite progressive. Par ailleurs, une campagne de promotion a été initiée auprès de cette clientèle afin de faire connaître les mesures et services d'Emploi-Québec, les perspectives d'emploi et les activités de formation qui s'offrent à elle.

◆ Un accès à la formation continue pour les personnes en emploi

En plus des subventions qui peuvent être accordées à des entreprises ou des regroupements d'entreprises pour les aider à former leur personnel, Emploi-Québec s'est dotée, dans le cadre du volet entreprise de la Mesure de formation de la main-d'oeuvre, d'un moyen d'intervention supplémentaire afin de permettre à des personnes en emploi d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles nécessaires pour accomplir leurs fonctions. Les achats de formation continue d'Emploi-Québec consistent exclusivement à financer des formations pour combler des besoins qui ne pourraient être satisfaits par des ententes de subvention conclues avec des entreprises ou des regroupements d'entreprises. Certains besoins du marché du travail sont quelques fois diffus et il devient difficile de les relier à des entreprises ou des regroupements d'entreprises précis. Ces besoins peuvent provenir de secteurs industriels particuliers et de petites entreprises réparties dans l'ensemble du marché du travail.

Il est à noter que l'offre de formation continue d'Emploi-Québec ne réduit en rien les obligations des entreprises assujetties à l'égard de la formation de leur main-d'oeuvre. Celles-ci demeurent responsables de rendre des comptes sur leur investissement en formation auprès du ministère du Revenu, tels que requis par la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre. Enfin, les achats de services de formation continue auprès de fournisseurs de formation peuvent correspondre à des formations professionnelles, techniques, universitaires ou à d'autres formations qui répondent aux besoins du marché du travail et qui permettent à des personnes d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour conserver leur emploi. Le rythme de la formation peut varier selon les activités de formation retenues et la disponibilité de la clientèle en emploi.

Faits saillants des opérations en 2002-2003

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) a retenu de nombreuses stratégies en lien avec leurs orientations afin de résoudre les problématiques régionales et locales de développement en matière d'employabilité des personnes à risque de chômage prolongé et de longue durée ainsi qu'en matière de perte d'emplois, de maintien et de stabilisation d'emplois et de soutien à la création d'emplois auprès des entreprises.

Ainsi, le Conseil régional des partenaires du marché du travail avait retenu, pour l'exercice de planification 2002-2003, des stratégies régionales et locales d'intervention auprès des clientèles à risque de chômage prolongé et de longue durée, de même qu'auprès des entreprises.

Stratégies d'interventions régionales

Les stratégies régionales concernaient divers volets d'intervention, notamment :

- ◆ Le développement et l'accessibilité des outils d'information sur le marché du travail dont les données et analyses seront différenciées selon les sexes;
- ◆ La consolidation du partenariat afin d'harmoniser nos interventions et de développer des solutions innovatrices dans la lutte à la pauvreté, le développement social et les services aux entreprises;
- ◆ Un meilleur arrimage entre nos interventions sectorielles régionales et les différents comités sectoriels;
- ◆ L'optimisation du cycle de planification et consolidation des connaissances des gestionnaires des CLE en regard du budget et des résultats;
- ◆ Un meilleur arrimage des planifications des CLE et des CLD de la région;
- ◆ Le soutien dans la mise en œuvre des stratégies d'interventions relatives à la clientèle judiciarisée en détention, à la main-d'œuvre féminine et aux personnes handicapées;
- ◆ La poursuite de l'évaluation des mesures et services;
- ◆ L'amélioration de la mesure et de la diffusion des résultats.

Plusieurs activités, mesures ou services ont été développés pour mettre en œuvre ces stratégies d'intervention. Soulignons, premièrement, la participation de la Direction régionale, en collaboration avec trois autres Directions régionales (Estrie, Centre-du-Québec et Saguenay-Lac-St-Jean), dans la réalisation de vingt-huit émissions télévisuelles d'information intitulées Objectif emploi. Parmi les objectifs visés par cette émission signalons la diffusion de l'information sur le marché du travail et la promotion des services offerts par Emploi-Québec.

La participation régionale fut également requise pour la publication d'une chronique hebdomadaire, dans le quotidien Le Nouvelliste, identifiant des emplois disponibles en Mauricie et la réalisation d'un cahier spécial de 24 pages couleurs, sur les Perspectives professionnelles et la Formation continue, initiative originale autofinancée.

Enfin, le site Internet dédié à l'information sur le marché du travail régional fut mis à jour. Ce site Internet dévoile un éventail complet d'informations relatives à la situation de l'emploi en Mauricie.

De plus, trois enquêtes furent réalisées dans le cadre de l'information sur le marché du travail. Une première enquête a traité des besoins en nouvelle main-d'œuvre des entreprises du secteur de l'habillement en Mauricie, alors que les deux autres visaient respectivement les besoins en nouvelle main-d'œuvre des entreprises du territoire de la MRC Haut-St-Maurice et les besoins pour le reste du territoire de la Mauricie. Également, il convient de souligner l'approvisionnement constant de documents de référence dans les salles multiservices.

Finalement, Emploi-Québec Mauricie fut l'un des partenaires signataires de l'entente spécifique régionale en *développement social*. La contribution d'Emploi-Québec a été multiple; à titre d'exemple, sa participation aux comités de suivi et de coordination, au comité organisateur de la consultation sur la stratégie de lutte à la pauvreté et sa participation à l'organisation du Forum régional sur le développement social.

Enfin, la mesure *Concertation pour l'emploi* fut privilégiée afin de supporter les partenaires dans la réalisation d'activités permettant une meilleure connaissance du marché du travail. À cet effet, le réseau d'Emploi-Québec en Mauricie s'est impliqué dans différentes tables sectorielles, notamment celles de la Forêt et du Bois d'œuvre, de même que la mise sur pied d'un Comité de développement commercial touchant le secteur du commerce au détail dans la MRC du Haut-Saint-Maurice visant à régler les problèmes inhérents au recrutement. Cette mesure a permis également à Emploi-Québec Mauricie d'expérimenter et d'évaluer une structure en réseau de différents organismes à but non lucratif pour l'intégration en emploi de personnes handicapées.

En terminant, Emploi-Québec Mauricie a organisé la première Journée régionale de la main-d'œuvre sur le plan provincial. Sous l'égide de la ministre déléguée à l'emploi et du ministre délégué régional, cette activité réunissait près d'une centaine de leaders socioéconomiques régionaux qui ensemble ont convenu de pistes de solution et pris l'engagement de travailler activement aux règlements de diverses problématiques liées au marché du travail.

Emploi Québec a également participé à la Semaine québécoise des adultes en formation, en collaboration avec les établissements scolaires, le milieu communautaire et l'Institut canadien de l'éducation des adultes (ICEA)

Stratégies d'interventions locales auprès des individus

Au chapitre des interventions relatives aux individus à risque de chômage prolongé ou de longue durée, voici les stratégies que le Conseil régional des partenaires avait retenues :

- ✎ La promotion des options non traditionnelles et le soutien des femmes ayant de l'intérêt à développer des compétences dans des métiers non traditionnels et dans des secteurs d'avenir;

- ☞ La conciliation de la démarche d'intégration en emploi aux plans social et économique des femmes dont les monoparentales, des personnes handicapées, des adultes judiciarisés, des jeunes à risque de chômage prolongé et des personnes de 45 ans et plus;
- ☞ La hausse du niveau de scolarité de base ;
- ☞ Le développement des attitudes et des compétences professionnelles;
- ☞ L'acquisition d'une formation professionnelle dont l'occupation correspondante est en demande;
- ☞ La mise en œuvre de projets, notamment en économie sociale, générant des emplois qualifiants et durables en collaboration avec les partenaires régionaux et locaux;
- ☞ L'acquisition d'une expérience de travail transférable, plus particulièrement pour les jeunes diplômés, les personnes handicapées, les adultes judiciarisés, les femmes et les personnes immigrantes;
- ☞ Le développement du potentiel entrepreneurial, en collaboration avec les partenaires régionaux et locaux, des chercheurs d'emploi;
- ☞ Le support dans la recherche d'emploi des prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, dont l'expérience récente de travail correspond à une occupation en demande, et ce, dans le cadre d'un retour rapide en emploi;
- ☞ 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;
- ☞ La réalisation de projets de développement social favorisant l'insertion sociale et l'intégration en emploi;
- ☞ La contribution, avec les partenaires régionaux et locaux, à freiner l'exode des jeunes des milieux ruraux;
- ☞ Le soutien à la clientèle de 45 ans et plus dans leur démarche de réinsertion en emploi afin que la perte d'emploi ne se transforme en une cessation permanente d'activité;
- ☞ La valorisation de la formation professionnelle et technique dans les métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi, dont les formations non traditionnelles pour les femmes;
- ☞ L'information et l'incitation auprès de la clientèle plus près du marché du travail à utiliser les services de placement.
- ☞ Le maintien et l'enrichissement des liens de collaboration avec les établissements de formation et les ressources externes en employabilité.

Les principales activités mises de l'avant par les Centres locaux d'emploi (CLE) et la Direction du soutien aux opérations (DSO) sont exposées dans les lignes suivantes :

La mesure *Service d'aide à l'emploi* a été priorisée par les CLE de la Mauricie afin de venir en aide à la clientèle défavorisée sur le marché du travail. Parmi cette clientèle, se retrouvent les personnes handicapées, les femmes, les jeunes, les ex-toxicomanes ainsi que les personnes avec des antécédents judiciaires dont plusieurs avec des problèmes de toxicomanie.

Afin de répondre à leurs besoins, des ententes de services ont été conclues avec des ressources externes, notamment au chapitre de l'orientation professionnelle. De plus, en collaboration avec le Club de recherche d'emploi, la mesure *Service d'aide à l'emploi* fut retenue afin de venir en aide aux chercheurs d'emploi ayant des besoins dans la rédaction de curriculum vitae, des contacts téléphoniques avec les employeurs et les techniques d'entrevue.

Une entente de service a aussi été signée, notamment, avec l'organisme Centre le Pont pour venir en aide aux femmes, dont plusieurs monoparentales, en regard des métiers non traditionnels. De plus, près de 55 détenus au pénitencier provincial ont bénéficié des services d'aide à l'emploi par l'entremise de la Maison Radisson.

Afin de permettre à la clientèle d'acquérir des compétences de nature générale ou spécialisée et de contribuer à l'insertion au marché du travail ou au maintien en emploi, la *Mesure de formation (MFOR)* a été utilisée, et ce, aussi bien dans la dimension achat de groupe que dans les cours financés par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ).

Les formations offertes dans le cadre de la mesure MFOR furent très diversifiées; à titre d'exemple, le diplôme d'étude professionnelle (DEP) ou l'attestation d'étude collégiale (AEC) en production de pâtes et papiers, en soudage-montage, en opération de machine à bois, en bureautique à la carte, en administration de réseaux et en soutien aux personnes en perte d'autonomie.

Des cours en formation générale ont été organisés pour la clientèle sans emploi afin qu'elle obtienne un diplôme d'études secondaires (DES) ou les préalables nécessaires à la formation professionnelle ou technique. De plus, afin de venir en aide à la clientèle analphabète, éloignée du marché du travail, une formation en alphabétisation a été offerte. Mentionnons aussi que la *Mesure de formation* a été mise à contribution lors de l'implantation, à Trois-Rivières, du nouveau Centre de communication à la clientèle du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

D'autre part, un volume important de la clientèle fut dirigée en formation générale, un lien direct avec un des objectifs de la nouvelle Politique de formation continue. Un soin particulier a été apporté à la référence de la clientèle dans des formations où les métiers offrent des perspectives très favorables, favorables et acceptables.

La mesure *d'insertion sociale* a été mise en œuvre afin de favoriser le développement d'attitudes, de comportements et d'habiletés préalables à l'intégration à l'emploi des personnes pour qui l'accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à plus ou moins long termes.

Des *Projets de préparation à l'emploi* ont été initiés en collaboration avec les ressources externes. Ces projets visaient à permettre, à des personnes défavorisées au plan de l'emploi, d'acquérir ou de développer des compétences personnelles liées à l'insertion au marché du travail au moyen de la réalisation d'activités intégrées de préparation et d'insertion en emploi. À cet effet, un projet spécial (Eldorado) en collaboration avec le Carrefour jeunesse-emploi (CJE) du Centre-de-la-Mauricie fut réalisé afin de contrer l'exode des jeunes et le décrochage scolaire. De plus, afin d'aider les jeunes, un autre volet de cette mesure a été mis à contribution, soit les projets *Jeunes volontaires*.

Emploi-Québec Mauricie s'est de plus impliquée par l'entremise de la mesure *Concertation pour l'emploi-volet partenariat* dans différentes activités, soit la Grande Fête de l'entraide, de la formation et de l'emploi ainsi que le Salon de la formation professionnelle et technique en collaboration avec les commissions scolaires du territoire et autres intervenants dans le domaine.

Également, Emploi-Québec a participé financièrement, en collaboration avec le ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration (MRCI) et le Conseil régional de développement de la Mauricie (CRDM), à un projet de promotion de la Mauricie auprès d'immigrants de la région de Montréal en regard du développement économique, des possibilités d'emploi et des perspectives d'affaires en Mauricie.

La mesure *Concertation pour l'emploi-volet partenariat* a aussi permis la prolongation d'emplois tremplin pour les 40 ex-travailleurs de l'usine Uniforêt pour les aider à intégrer des emplois réguliers.

Une autre mesure a permis de soutenir, de conseiller et d'aider des individus à créer ou à développer leur propre entreprise ou à devenir travailleurs autonomes; il s'agit de la mesure *Soutien au travail autonome*. Quelque 128 participants ont bénéficié de cette mesure, et ce, dans divers secteurs d'activité tels que le tourisme, le commerce, la transformation du bois, l'aménagement de la forêt.

D'autres mesures et services ont aussi été utilisés afin de répondre aux stratégies d'intervention locales auprès des individus; il s'agit du *Supplément de retour au travail*, des *Contrats d'intégration au travail*, des *Activités d'aide à l'emploi* ainsi que des *Subventions salariales*. En ce qui concerne cette dernière mesure, elle a été utilisée dans les deux volets, soit l'insertion en emploi et l'expérience de travail. Quant aux *Contrats d'intégration au travail*, ce programme a servi principalement à financer le salaire et des besoins spéciaux (médicaux, équipements adaptés, etc.) reliés à l'embauche de personnes handicapées.

En ce qui a trait aux *Activités d'aide à l'emploi*, ces dernières furent concentrées dans des sessions de groupe, notamment d'information sur le marché du travail et des services d'Emploi-Québec.

Stratégies d'interventions locales auprès des entreprises

En ce qui concerne les interventions planifiées auprès des entreprises, les stratégies identifiées par les membres du Conseil des partenaires du marché du travail étaient :

- La clarification et consolidation de l'offre de service aux entreprises en complémentarité avec les autres partenaires;
- Le développement d'une culture de formation continue en entreprise en favorisant la qualification de la main-d'œuvre en entreprise afin d'en augmenter les compétences de base et professionnelles;
- Le soutien à la formation continue en entreprise par la mise en œuvre du plan d'affectation du FNFMO et de projets qui visent les secteurs et les entreprises qui sous-investissent dans la formation de leur main-d'œuvre;
- L'aide aux entreprises notamment au chapitre des difficultés de recrutement et de la rétention de leur personnel en place;
- Le soutien dans la diversification du tissu économique en assurant le développement des compétences de la main-d'œuvre et en favorisant l'intégration des chercheurs d'emploi;
- Une connaissance approfondie et une veille dynamique de l'offre de main-d'œuvre et des besoins en ressources humaines dans les secteurs stratégiques afin d'adapter l'offre de formation;

- Le développement de services adaptés notamment en matière de gestion, de formation, d'organisation du travail et de stabilisation de l'emploi;
- L'appui aux dirigeants d'entreprises dans le développement de leurs compétences en gestion;
- La stabilisation des emplois dans les secteurs plus exposés aux emplois précaires et saisonniers;
- La mise en place du démarchage auprès des entreprises susceptibles d'avoir besoin d'une aide professionnelle ou financière, pour créer, stabiliser ou maintenir des emplois;
- La développement de la concertation employeurs/travailleurs pour soutenir le développement de leur main-d'œuvre;
- Le soutien des petites entreprises non assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation en main-d'œuvre ayant des besoins en formation liés au maintien en emploi.

Les principales mesures utilisées par les Centres locaux d'emploi (CLE) et la Direction régionale pour venir en aide aux entreprises et aux organismes de la Mauricie, sont la *Mesure de formation de la main-d'œuvre-volet entreprise*, la *Concertation pour l'emploi-volet entreprise* ainsi que la *Concertation pour l'emploi volet partenariat*. Au total, 226 interventions ont été réalisées dans les entreprises de la Mauricie.

Plusieurs formations en entreprise furent réalisées par la *Mesure formation en entreprise*, et ce, pour divers secteurs d'activité économique tels que le meuble, le vêtement, l'agriculture, le matériel de transport, la transformation du bois et le tourisme. Par exemple, des formations en anglais des affaires et en service à la clientèle ont été offertes pour le personnel et les gestionnaires du milieu touristique. Le Comité paritaire de l'automobile a, quant à lui, reçu de l'aide afin de former la main-d'œuvre en emploi du secteur des services de l'automobile chez des entreprises non assujetties à la loi 90. Emploi-Québec Mauricie a aussi financé une formation en compagnonnage offerte par la Commission scolaire de l'Énergie pour des employés qui auront à accompagner des apprentis à l'intérieur des entreprises les employant, et ce, dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail. De plus, une étude de faisabilité pour le Centre de formation multidisciplinaire a été réalisée par le CLE de Louiseville de la MRC Maskinongé. Grâce à cette mesure, 44 interventions ont été effectuées dans les entreprises de la Mauricie.

En ce qui a trait à la mesure *Concertation pour l'emploi-volet entreprise*, celle-ci visait les activités reliées à la gestion des ressources humaines. Les principales interventions initiées par les CLE en rapport avec cette mesure sont la mise sur pied de comités de reclassement réguliers ou à entrée continue ainsi que de comités de main-d'œuvre, la réalisation de divers diagnostics, la consultation, le coaching ainsi que des activités de soutien à la gestion des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises, telles que la conception d'outils, l'aide au recrutement et la sélection. Toutes ces activités ont été réalisées dans différents secteurs d'activité économique tels que le tourisme, l'agroalimentaire, l'exploitation forestière, la transformation du bois, l'hébergement et la restauration ainsi que les entreprises d'économie sociale. Près de 170 interventions ont été réalisées par la mesure *Concertation pour l'emploi* afin de venir en aide aux entreprises de la région

En rapport avec un autre volet de cette mesure, un projet d'aménagement et de réduction du temps de travail a été entrepris dans le secteur des pâtes et papiers. Cette activité a été mise en oeuvre dans le but de préserver les emplois des plus jeunes travailleurs afin d'assurer la relève à une main-d'œuvre vieillissante dans l'industrie des pâtes et papiers.

Toujours dans le secteur des pâtes et papiers, un projet d'envergure de plus de deux millions de dollars échelonné sur deux ans a été initié en 2002-2003 grâce à la mesure *Concertation pour l'emploi-volet entreprise*, ainsi que la *Mesure de formation- volet entreprise*. Ces actions visent la formation du nouveau personnel ainsi que celui déjà à l'emploi relativement à la mise en place des nouvelles technologies.

Quant au *volet partenariat de la mesure Concertation pour l'emploi*, cette dernière a permis, entre autres, de soutenir les partenaires pour certaines activités organisées sur le territoire mauricien. Emploi-Québec Mauricie s'est de plus impliquée dans différentes tables locales sectorielles telles que le secteur commerce et service, le secteur matériel de transport (matériaux composites) ainsi que la table des jeunes.

En collaboration avec le Centre local de développement (CLD) du Haut-Saint-Maurice et le Collège de Shawinigan, le CLE de La Tuque a participé à l'implantation d'un site collégial à La Tuque.

Toujours dans le cadre de cette mesure, des ententes avec les Centres locaux de développement (CLD) ont été conclues envers le soutien au travail autonome afin de développer des entreprises dans les domaines priorités par les CLD. Une entente a aussi été conclue avec le Conseil régional en établissement agricole (CREA) en lien avec la problématique de la relève dans ce domaine.

Les contacts avec les entreprises ainsi que les services conseils rendus lors de visites d'entreprises ont permis de promouvoir le Fonds national de formation de la main-d'œuvre et la loi 90 afin de supporter l'adaptation des entreprises de même que celle de leur main-d'œuvre.

Mentionnons, en terminant, que 178 entreprises distinctes ont été aidées par les mesures actives d'Emploi-Québec en Mauricie.

Bilan des résultats 2002-2003

Tableau synthèse du suivi des indicateurs

Données cumulatives au 31 mars 2003 pour la région de la Mauricie

INDICATEURS 2002-2003	CIBLES RÉVISÉES	RÉSULTATS	% D'ATTEINTE
Accessibilité des services pour la main-d'œuvre			
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	10 403	10 992	105,7 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	5 655	6 252	110,6 %
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75 %	84,1 %	112,1 %
Nombre d'examens de qualification administrés dans les métiers réglementés		277	
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	74,8 %	99,7 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 415	1 311	92,7 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	3 801	4 059	106,8 %
Nombre de nouvelles ententes de qualification	110	92	83,6 %
Accessibilité des services pour les entreprises			
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	166	178	107,2 %
Proportion des entreprises assujetties dont la masse salariale est inférieure à 1 M \$ et qui investissent au moins 1% de cette dernière dans la formation de leur main-d'œuvre		82,0 %	
Nombre de vacances signalées au service national de placement	8 242	11 533	139,9 %

Tableau synthèse du suivi des indicateurs (suite)

INDICATEURS 2002-2003	CIBLES RÉVISÉES	RÉSULTATS	% D'ATTEINTE
Efficacité des interventions			
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	5 037	7 084	140,6 %
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	2 521	3 129	124,1 %
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	41,6 %	56,0 %	134,6 %
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique		55,7 %	
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation, autre que professionnelle ou technique		43,8 %	
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,9 %	53,4 %	144,7 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,4 %	54,8 %	123,4 %
Nombre de plaintes adressées au Bureau de renseignements et plaintes		75	
Taux de satisfaction des usagers des services d'information sur le marché du travail dans les salles multiservices		7,1 à 9,0	
Efficiencia des interventions			
Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (M\$)	12,0 \$	10,0 \$	83,2 %
Prestations non versées par l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (M\$)	6,2 \$	4,7 \$	75,3 %
Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (M\$)	5,8 \$	5,3 \$	91,7 %
Coût moyen par personne en emploi après une intervention d'Emploi-Québec		5 497 \$	

Bilan des résultats 2002-2003

Les résultats obtenus pour l'exercice 2002-2003 sont positifs. Les interventions d'Emploi-Québec ont produit les effets recherchés et confirment, encore cette année, l'efficacité des services publics d'emploi mis en œuvre par le gouvernement du Québec. Le bilan est fait selon une présentation détaillée des résultats obtenus à partir des indicateurs utilisés pour assurer le suivi des interventions.

Résultats relatifs au Plan d'action régional

Les résultats relatifs au Plan d'action régional 2002-2003 réfèrent à quatre types d'indicateurs, soit l'accessibilité des services pour la main-d'œuvre, l'accessibilité des services pour les entreprises, l'efficacité des interventions ainsi que l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec. Chacun des indicateurs est analysé sur la base des cibles révisées suite aux données officielles du bilan final de l'exercice 2001-2002.

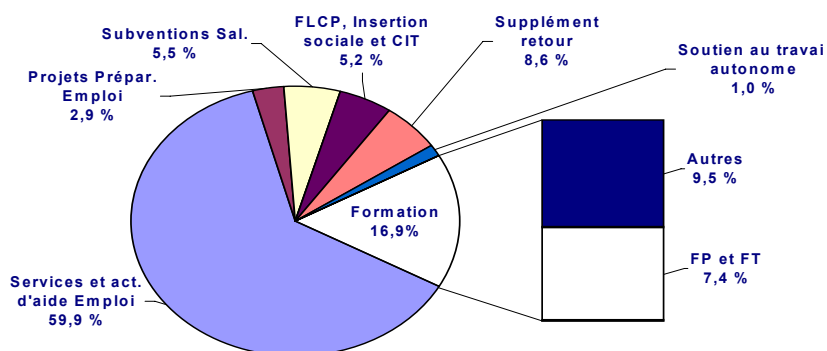
Indicateurs sur l'accessibilité des services pour la main-d'œuvre

Les personnes aidées

Indicateur	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec
Cible	10 403
Résultats	10 992
Taux d'atteinte	105,7 %

Cet indicateur renseigne sur le volume des nouveaux participants aux interventions au cours d'un exercice donné. Il permet de constater que 14 571 interventions ont touché 10 992 personnes au cours du présent exercice, et ce, en plus des 2 521 participants qui ont poursuivi une activité commencée en 2001-2002. Bien que la cible ait été atteinte à 105,7 %, une baisse du nombre de nouveaux participants par rapport à l'année dernière fut constatée. La diminution par rapport à 2001-2002 s'explique essentiellement par une plus faible demande pour des sessions de groupe. En effet, une baisse de plus de 3 000 participants aux activités d'aide à l'emploi fut enregistrée. La participation à toutes les autres mesures a été maintenue ou a augmenté. C'est le cas notamment du soutien à la formation, des projets de préparation à l'emploi et des services d'aide à l'emploi.

Nouvelles participations selon la mesure



**Résultats
2001-2002**

12 276

**Résultats
2002-2003**

10 992

**Évolution
Depuis 2001-2002**

- 1 284 ou - 10,5 %

Les participants sont tous engagés dans un cheminement vers l'emploi⁶. Malgré le soutien offert aux participants afin de compléter leur démarche, il arrive que certaines personnes abandonnent leur participation. On situe cette part à 13,9 %. Les principaux motifs évoqués sont un refus de poursuivre, des problèmes d'adaptation ou d'apprentissage. Le taux d'abandon varie aussi selon le profil des clients (situation familiale, scolarité, compétences préalables, finances, etc.) et reflète l'ampleur des facteurs influant sur un projet d'insertion en emploi. La réussite de la participation semble être fortement liée à un choix éclairé et réfléchi, à la motivation et au niveau de préparation aux différentes activités. L'accompagnement et le suivi plus soutenu des personnes davantage à risque d'interruption favorisent en l'occurrence la persévérance des participants.

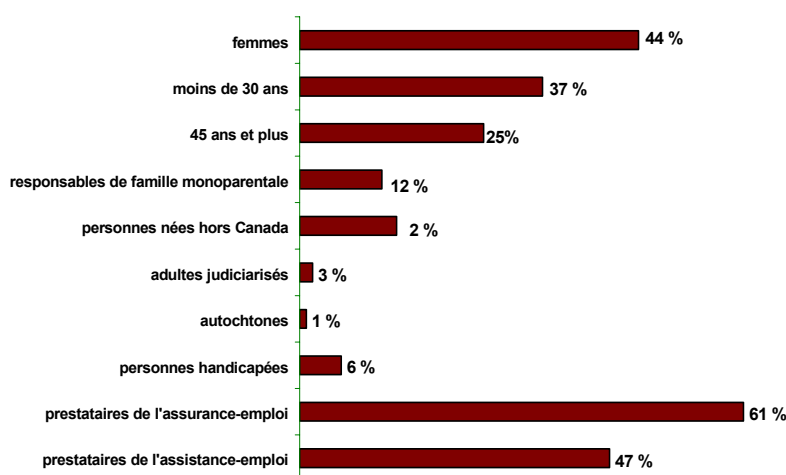
Une offre de service accessible

L'indicateur sur les nouveaux participants témoigne du volume de clientèle ayant entrepris une activité structurée au cours de l'année. Aux résultats associés à cet indicateur doit s'ajouter le nombre de personnes qui utilisent exclusivement les activités offertes en libre-service, telles que l'information sur le marché du travail et les services de placement.

Deux groupes de clientèles susceptibles d'éprouver des difficultés particulières à intégrer le marché du travail ont fait l'objet d'indicateurs particuliers, soit les jeunes et les responsables de famille monoparentale. Ces indicateurs sont examinés plus loin. Soulignons que les services d'Emploi-Québec se veulent accessibles et visent à joindre le plus grand nombre de personnes cherchant un soutien à l'emploi.

⁶ Le cheminement vers l'emploi est une approche d'intervention utilisée par le personnel d'Emploi-Québec. Il vise à personnaliser et à structurer, avec la clientèle concernée, les mesures d'aide et le type d'accompagnement dont elle peut avoir besoin pour optimiser ses chances d'intégrer le marché du travail.

Proportion des nouveaux participants selon certaines caractéristiques



La composition de la clientèle est diversifiée et suit l'évolution socioéconomique de la Mauricie. Ainsi, les données révèlent, cette année, une légère hausse de la part des participants ayant 45 ans et plus ainsi qu'une hausse des participants de moins de 30 ans. Les caractéristiques de la clientèle varient aussi selon les localités et les MRC de la Mauricie.

Les examens de qualification

Indicateur	Nombre d'examens de qualification administrés dans les métiers réglementés
Résultats	277

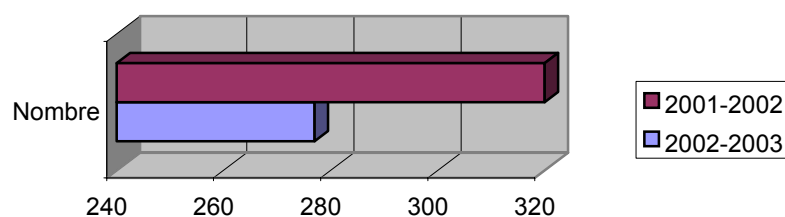
Cet indicateur recense le nombre d'examens administrés à des personnes inscrites à des programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementés, soit des travailleurs soumis à une réglementation adoptée ou reconnue en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre. Ces examens de qualification concernent les métiers réglementés tels que : électricien, inspecteur en appareil sous-pression, mécanicien d'ascenseur, mécanicien de machines fixes, préposé au gaz, soudeur d'appareils sous-pression et tuyauteur.

En 2002-2003, quelque 277 examens de qualification furent administrés dans les métiers réglementés, soit 43 de moins qu'en 2001-2002.

Le nombre d'examens de qualification professionnelle dans les métiers réglementés se répartit comme suit : 49,5 % (137) pour les soudeurs à haute pression; 21,7 % (56) pour les R-4 et les PNI, notamment les tuyauteurs, électriciens, mécaniciens d'ascenseur et opérateurs de machines électriques; 17,7 % (49) pour les certificats de compétences en matières de gaz et finalement, 11,2 % (31) pour les mécaniciens de machines fixes.

De plus, plusieurs interventions autres que les examens de qualification sont réalisées par le personnel dédié à ce dossier. Il faut mentionner que l'émission des certificats de qualification, les examens de reprise, les renouvellements de certificats de compétences, les révisions annuelles, les attestations d'expériences font partie des interventions réalisées dans ces dossiers. Par ailleurs, les volumes d'activité dans les métiers réglementés fluctuent d'une année à l'autre en fonction des besoins du marché du travail.

**Évolution du nombre d'examens de qualification
2001-2002 à 2002-2003**



Les clientèles à risque de chômage prolongé aidées

Indicateur	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé
Cible	75,0 %
Résultats	84,1 %
Taux d'atteinte	112,1 %

Les critères retenus pour le repérage des personnes à risque correspondent notamment à des caractéristiques socioprofessionnelles comme un faible niveau de scolarité et de qualification professionnelle, ou une durée cumulative de chômage élevé. Un dispositif de repérage a été établi afin d'intervenir de façon précoce auprès des personnes présentant ce genre de problématique pour éviter que leur chômage se prolonge. Il permet également d'intervenir rapidement auprès des personnes qui possèdent les compétences recherchées dans une profession en demande.

Les ententes de référence de clientèle établies avec l'agence de la Sécurité du revenu et les Centres de ressources humaines Canada ont largement contribué à l'atteinte de la cible fixée. Le reste de la clientèle a été dirigée vers les services d'Emploi-Québec par des partenaires ou s'est présentée sans référence.

Les mesures de préparation et d'insertion en emploi

Indicateur	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée
Cible	75,0 %
Résultats	74,8 %
Taux d'atteinte	99,7 %

Les mesures d'aide visant la préparation et l'insertion en emploi s'adressent aux personnes qui présentent des difficultés plus importantes de cheminement vers l'emploi et qui risquent de vivre des périodes de chômage de longue durée. Ce chômage de longue durée se définit comme une période de plus de 12 mois consécutifs. Certaines caractéristiques susceptibles d'entraîner une période de chômage de cette nature ont été repérées pour l'ensemble des régions, notamment un faible niveau de scolarité ou de qualification professionnelle. Les mesures *Formation, Projets de préparation à l'emploi, Subventions salariales et Soutien au travail autonome* sont particulièrement destinées à cette clientèle. Ainsi, des personnes qui ont bénéficié d'activités plus soutenues, 74,8 % devaient surmonter d'importantes difficultés à intégrer le marché du travail. Il s'agit d'une augmentation de 0,6 point de pourcentage par rapport à l'année dernière. Bien que généralement la participation à une formation s'échelonne sur une assez longue période, il demeure qu'une part des activités de formation sont relativement courtes afin de développer des compétences spécifiques et complémentaires.

Les responsables de famille monoparentale aidés

Indicateur	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale
Cible	1 415
Résultats	1 311
Taux d'atteinte	92,7 %

Les responsables de famille monoparentale font face, dans plusieurs cas, à des contraintes financières et familiales ne facilitant pas une démarche d'insertion au marché du travail. Avec 1 311 nouveaux participants, la cible fixée de nouveaux participants dans cette catégorie pour l'exercice 2002-2003 n'a pas été atteinte. Les personnes responsables de famille monoparentale ont davantage bénéficié d'un soutien afin de terminer une formation générale ou professionnelle de niveau secondaire et des activités ou services d'aide à l'emploi visant des projets d'économie sociale. Plus spécialement, bon nombre de projets avaient comme objectifs le développement de l'employabilité et l'intégration à l'emploi des femmes responsables d'une famille monoparentale.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
1 485	1 311	- 174 ou - 12 %

Les jeunes aidés par Emploi-Québec

Indicateur	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans
Cible	3 801
Résultats	4 059
Taux d'atteinte	106,8 %

Des engagements ont été pris afin d'aider les jeunes à intégrer le marché du travail. En 2002-2003, les données révèlent que 4 059 nouveaux participants ayant moins de 30 ans furent dénombrés, soit 6,8 % de plus que l'objectif visé. Les jeunes ont davantage bénéficié d'un soutien visant à terminer une formation générale ou à acquérir une formation professionnelle toutes deux de niveau secondaire. Ils ont pu également participer à l'un des projets *Jeunes volontaires* de la mesure *Projets de préparation à l'emploi*. De plus, les jeunes ont reçu des services d'Emploi-Québec dans des activités et services d'aide à l'emploi. On observe une diminution de près de 4 % du nombre de participants chez cette clientèle par rapport à 2001-2002.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
4 214	4 059	- 155 ou - 4 %

Les ententes de qualification

Indicateur	Nombre de nouvelles ententes de qualification
Cible	110
Résultats	92
Taux d'atteinte	83,6 %

Cet indicateur consigne l'ensemble des ententes relatives au *Programme d'apprentissage en milieu de travail* cosignées par l'apprenti, l'employeur et le représentant d'Emploi-Québec, débutées au cours de l'année 2002-2003. Les ententes indiquent que 92 nouvelles ententes de qualification furent conclues cette année, ce qui représente une augmentation de 10 % par rapport à l'an dernier. Malgré cette augmentation, la cible fixée n'a été atteinte qu'à 83,6 %. Les programmes gouvernementaux, rendus disponibles pour soutenir les régions ressources, comme la Mauricie, font en sorte que l'intérêt des employeurs est très peu présent pour certains métiers dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail. Au cours de l'année, les métiers d'ébéniste, soudeur-monteur et usineur ont connu un succès important qui s'est traduit par un nombre de nouveaux apprentis supérieur à la moyenne des autres métiers.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
84	92	8 ou 10%

Indicateurs sur l'accessibilité des services aux entreprises

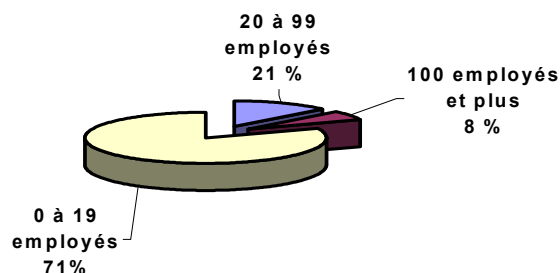
Les entreprises ayant bénéficié d'une aide par les mesures actives

Indicateur	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives
Cible	166
Résultats	178
Taux d'atteinte	107,2 %

L'indicateur dénombre les entreprises distinctes qui bénéficient d'une intervention dans le cadre de la mesure de concertation ou de la mesure de formation. Ce résultat ne comprend pas le nombre d'entreprises ayant bénéficié des services conseils offerts par le personnel d'Emploi-Québec, ni le nombre d'entreprises ayant exclusivement utilisé les activités offertes en libre-service telles que l'information sur le marché du travail et le Service de placement en ligne. Cet indicateur ne prend en considération que les activités qui ont eu une incidence budgétaire au cours de l'année. Les services aux entreprises les plus utilisés sont le soutien au développement des ressources humaines par l'entremise de la mise en place d'un service RH, d'un diagnostic RH, de consultation ou de coaching.

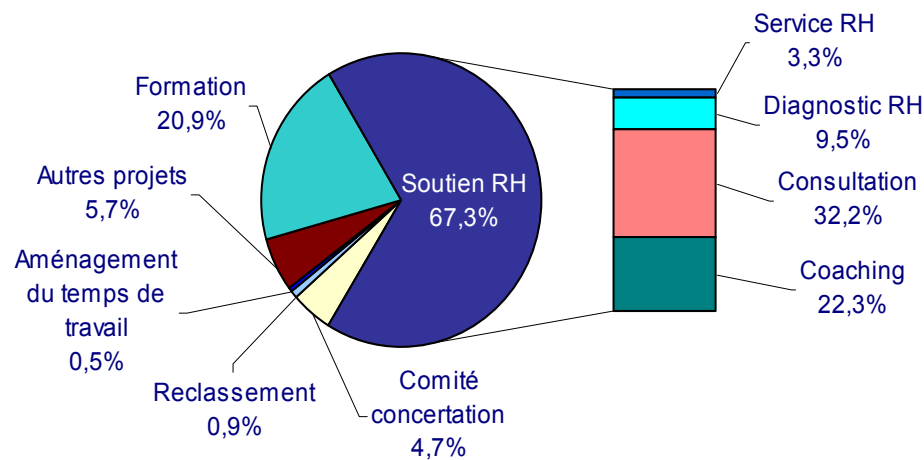
Une hausse de 25 % est enregistrée par rapport à 2001-2002 des entreprises ayant bénéficié de l'une ou l'autre des mesures d'aide offertes. Cette hausse est issue principalement des retombées de la stratégie d'intervention auprès des entreprises initiée en 2001-2002. Par ailleurs, certains projets auparavant admissibles au Fonds national de formation de la main-d'œuvre ont plutôt été financés dans le cadre de mesures actives compte tenu de certaines restrictions quant au financement de la formation. Emploi-Québec a participé également au financement de deux projets d'envergure au cours de l'exercice 2002-2003 en Mauricie. Ceux-ci visent principalement des objectifs d'adaptation, d'intégration et de formation des travailleurs embauchés dans le cadre d'un projet de création d'emplois durables et à plein temps présenté par une entreprise privée. D'ailleurs, la majorité des interventions concernaient des entreprises privées. Les organismes publics ou à but non lucratif représentent environ 21 % des entreprises soutenues.

*Répartition des entreprises nouvellement aidées selon la taille **



* Parmi les entreprises aidées, neuf sont de taille inconnue.

Répartition des types d'interventions auprès des entreprises nouvellement aidées



Les services de placement

Indicateur	Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement
Cible	8 242
Résultats	11 533
Taux d'atteinte	139,9 %

Le nombre de postes vacants provient de la compilation de chaque poste disponible signalé par une entreprise au Service national de placement. Avec ces 11 533 postes vacants signalés, la cible fixée a été dépassée. Ces résultats constituent une hausse de 21 % par rapport aux résultats enregistrés l'année précédente. Ce service est fortement lié à la conjoncture économique. Cependant, son efficacité dépend des moyens mis en place pour rendre accessible aux usagers une information pertinente et à jour autant sur les postes vacants que sur les candidatures. Depuis octobre 2001, les employeurs peuvent eux-mêmes inscrire leurs postes vacants et procéder à la recherche de candidats. Pour les entreprises, qui ne disposent pas d'un lien Internet ou qui ne sont pas en mesure d'inscrire eux-mêmes leurs postes vacants, une agente du Centre d'assistance au placement peut, au besoin, procéder à l'inscription des offres d'emplois.

Le nombre d'employeurs distincts ayant eu recours au Service de placement au cours de l'année est estimé à 3 753. Les emplois affichés touchent une variété de professions et reflètent la structure du marché du travail mauricien. Ainsi, les postes concernaient, en premier lieu, le personnel de soutien et intermédiaire, puis le personnel élémentaire et manœuvre et enfin, le personnel technique ou spécialisé. Les entreprises des secteurs, qui ont le plus utilisé les services de placement, sont ceux des ventes, de la transformation et la fabrication, du transport et la machinerie.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
9 547	11 533	1 986 ou 21 %

La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre

Indicateur	Proportion des entreprises assujetties dont la masse salariale est inférieure à 1 M\$ et qui investissent au moins 1 % dans la formation de leur main-d'oeuvre
Résultats	82 %

Entrée en vigueur en juin 1995, cette loi a pour objectif principal d'améliorer la qualification de la main-d'œuvre et ainsi, de favoriser l'emploi. Elle prévoit que toute entreprise dont la masse salariale est de 250 000 \$ et plus est tenue de consacrer l'équivalent d'au moins 1 % de celle-ci à la formation de ses employés, y compris les apprentis et les stagiaires qu'elle accueille. À défaut de se conformer à cette obligation, l'entreprise doit verser cette somme non investie au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO). L'administration de ce fonds relève de la Commission des partenaires du marché du travail et d'Emploi-Québec. Les données les plus récentes à l'égard de la participation des entreprises assujetties à la loi sont relatives à l'année civile 2001. Ces données révèlent que :

- ◆ le nombre des entreprises assujetties s'est accru de 13 par rapport à l'année précédente, soit 969 entreprises assujetties;
- ◆ 75 % des entreprises ont une masse salariale de moins de 1 M\$;
- ◆ le pourcentage des entreprises qui investissent le minimum exigé par la loi a augmenté pour se situer à 84,4 %.

Les données par tranche de masse salariale présentent la tendance suivante : plus la masse salariale est grande, plus le ratio des dépenses de formation déclarées sur la masse salariale est élevé. Cette situation en 2001 confirme les résultats obtenus depuis 1998, année où l'ensemble des entreprises visées par la loi ont été assujetties.

Également, plus la masse salariale est élevée, plus nombreuses sont les entreprises qui se conforment à la loi en déclarant des dépenses de formation équivalentes à au moins 1 % de leur masse salariale. Ainsi, 82 % des entreprises, dont la masse salariale est inférieure à 1 M\$, investissent au moins 1 % de celle-ci à la formation, alors que 92 % des plus grandes entreprises se conforment à la loi.

Données relatives aux dossiers conciliés des entreprises assujetties à la loi, 2000-2001

Catégorie Masse salariale/ Année	Nbre d'entreprises assujetties	Nbre d'entreprises n'ayant pas cotisé	Entreprises ayant déclaré au moins 1 % de dép. de form.	Versements au FNFMO Nbre d'entreprises
(1 M\$ et +)	241	220	74 %	21
500 000 \$ à 1 M\$	257	224	76 %	33
250 000 \$ à 500 000 \$	458	368	73 %	90
Total 2000	956	812	74 %	144
(1 M\$ et +)	238	219	92 %	19
500 000 \$ à 1 M\$	261	227	87 %	34
250 000 \$ à 500 000 \$	470	372	89 %	98
Total 2001	969	818	84 %	151

Source : Fichiers du ministère du Revenu du Québec (MRQ), compilation Emploi-Québec, Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (données arrondies).

Le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO)

Mis en place le 1^{er} janvier 1996, le Fonds national de formation de la main-d'œuvre fait la promotion et soutient financièrement des activités de formation de la main-d'œuvre et des initiatives prises dans ce domaine en vertu du plan d'affectation annuel des sommes accumulées dans le Fonds. Ce plan est défini par la Commission des partenaires du marché du travail et approuvé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le Fonds est financé par les cotisations des entreprises assujetties à la loi qui n'ont pas réalisé des activités de formation admissibles équivalant à 1 % de leur masse salariale. En 2002-2003, la Commission des partenaires a modifié les critères et les barèmes relatifs au Programme pour la formation de la main-d'œuvre en emploi. Ainsi, seules les entreprises dont la masse salariale était inférieure à 1 M\$ étaient admissibles à ce programme. De plus, le montant maximal de subvention a été limité à 50 000 \$.

En Mauricie, 39 entreprises ont déposé 52 projets en 2002-2003. Le bilan de la mise en œuvre du plan d'affectation des ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre 2002-2003 indique que des subventions de l'ordre de 966 996 \$ ont été octroyées pour la réalisation de 39 projets comparativement à 3,08 M\$ pour 59 projets en 2001-2002. Ce qui représente une baisse de 2 048 891 \$ ou 68 % des subventions octroyées. Le moratoire imposé pour la formation de la main-d'œuvre en emploi, en cours d'année, ainsi que la modification aux critères d'admissibilité, expliquent cet écart.

Données relatives aux projets subventionnés par le FNFMO, 2001-2002 et 2002-2003

Programmes de subventions	Subventions octroyées	Nombre de projets subventionnés
Total régional 2002-2003	966 996 \$	39
Total régional 2001-2002	3,08 M\$	59
Variation 2002-2003 / 2001-2002	- 68 %	- 20

Indicateurs sur l'efficacité des interventions

L'insertion en emploi

Indicateur	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
Cible	5 037
Résultats	7 084
Taux d'atteinte	140,6 %

L'effet recherché par les services offerts vise à ce que les personnes aidées se trouvent un emploi et qu'elles puissent ensuite poursuivre leur développement. Cet indicateur permet d'estimer dans quelle mesure les interventions d'Emploi-Québec ont pu produire cet effet. L'efficacité des interventions est mesurée, entre autres, par le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi après avoir bénéficié d'une intervention. Ce nombre se situe à 7 084 pour l'exercice 2002-2003, soit 8 % de moins que l'an passé. Les femmes représentent 43 % des personnes en emploi, ce qui correspond à peu près à leur part des participations aux services offerts.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
7 713	7 084	- 629 ou - 8 %

Le taux d'emploi

Indicateur	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
Cible	41,6 %
Résultats	56,0 %
Taux d'atteinte	134,6 %

Cet indicateur mesure la part des participants qui ont terminé leur cheminement vers l'emploi au cours de l'exercice et qui trouvent un emploi suite à l'intervention. Parmi ces personnes, plus d'une sur deux ont occupé ou occupaient un emploi, soit 56 %. Ceci représente un écart positif de 14,4 % par rapport à la cible fixée. Ce résultat varie selon certaines caractéristiques des participants. Par exemple, la proportion de personnes en emploi fluctue de 40 % à 65 % selon qu'il s'agissait respectivement de prestataires de l'assistance-emploi ou de prestataires actifs de l'assurance-emploi. Cela correspond d'ailleurs au degré d'employabilité pouvant être observé chez ces deux groupes de participants. Le taux d'emploi des femmes se situe légèrement sous la moyenne des participants à 54,4 %.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
50,0 %	56,0 %	6,0 points de pourcentage

Le taux d'emploi propre à la formation professionnelle ou technique

Indicateur	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique
Résultats	55,7 %

Plus de 3 343 personnes sans emploi ont obtenu une aide au cours de l'année afin de réaliser leur projet de formation comparativement à 3 241 personnes l'an passé. De ces projets, 1 907 étaient des formations professionnelles offertes au niveau secondaire ou des formations techniques au niveau collégial comparativement à 1 951 projets pour l'année 2001-2002.

Des personnes ayant terminé leur projet de formation au cours de l'année, dont l'activité principale était une formation professionnelle ou technique, 55,7 % ont occupé ou occupaient un emploi par la suite, comparativement à 55,3 % l'an passé. Cette performance démontre une évolution de 0,4 point de pourcentage du taux d'emploi chez les personnes qui ont reçu de l'aide d'Emploi-Québec, au cours de l'année 2002-2003, dans le cadre d'une formation.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
55,3 %	55,7 %	0,4 points de pourcentage

Le taux d'emploi propre à la formation autre que professionnelle ou technique

Indicateur	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation autre que professionnelle ou technique
Résultats	43,8 %

Parmi les personnes soutenues dans leur projet de formation, 1 378 l'étaient dans le cadre de formation autre que professionnelle ou technique. Ces formations visent principalement à développer les compétences de base (ex. lecture, écriture, calcul, résolution de problème) chez les personnes ayant une faible scolarité qui souhaitent occuper un métier semi-spécialisé ou non spécialisé. Elles peuvent aussi viser l'acquisition de préalables à une formation plus spécialisée. Des personnes ayant terminé leur formation au cours de l'année, dont l'activité principale était une formation autre que professionnelle ou technique, 43,8 % ont occupé ou occupaient un emploi par la suite comparativement à 39 % l'an passé. Il s'agit d'une évolution de 4,8 points de pourcentage en matière d'obtention d'un emploi chez les personnes ayant bénéficié d'aide de cette nature au cours de l'année 2002-2003.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
39,0 %	43,8 %	4,8 points de pourcentage

Le taux d'emploi des responsables de famille monoparentale

Indicateur	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
Cible	36,9 %
Résultats	53,4 %
Taux d'atteinte	144,7 %

Cet indicateur mesure la part des responsables de famille monoparentale qui ont terminé leur cheminement vers l'emploi au cours de l'exercice et qui se sont trouvé un emploi suite à l'intervention. Parmi ces personnes, 53,4 % ont occupé ou occupaient un emploi après la fin de leur cheminement vers l'emploi. Bien qu'en hausse par rapport à 2001-2002, leur taux d'emploi demeure légèrement inférieur au taux d'emploi moyen des participants qui se situe à 56 %.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
42,7 %	53,4 %	10,7 points de pourcentage

Le taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans

Indicateur	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
Cible	44,4 %
Résultats	54,8 %
Taux d'atteinte	123,4 %

Cet indicateur mesure la part des personnes de moins de 30 ans qui ont terminé leur cheminement vers l'emploi au cours de l'exercice et qui se sont trouvé un emploi à la suite de l'intervention. Ainsi, 54,8 % de ces personnes ont occupé ou occupaient un emploi, ce qui situe leur taux d'emploi légèrement en dessous de la moyenne des participants. À la lumière de ce résultat, un écart de 10,4 points de pourcentage de la cible fixée indique qu'une attention particulière a été portée à la clientèle jeune.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
51,0 %	54,8 %	3,8 points de pourcentage

Le traitement des plaintes

Indicateur	Nombre de plaintes adressées au Bureau des renseignements et plaintes, selon le niveau de la plainte	
	Total	
Résultats	Total	75
	Niveau 1	50
	Niveau 2	25

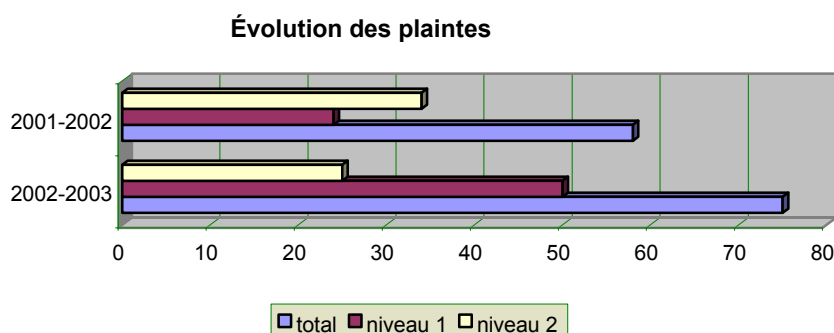
Les plaintes adressées au Bureau des renseignements et plaintes sont regroupées sous diverses rubriques et selon leur niveau. Les plaintes dites de niveau 1 sont des plaintes ne requérant qu'une information ou des explications sur les conditions et les pratiques de gestion des mesures pour résoudre l'insatisfaction manifestée. Les plaintes dites de niveau 2 nécessitent généralement une ou plusieurs interventions auprès des divers paliers de décision d'Emploi-Québec pour résoudre le problème signalé par la clientèle.

Pour la rubrique Emploi, le nombre de plaintes en provenance de la Mauricie a augmenté par rapport à l'année 2001-2002. De 58 plaintes au total, elles se situent à 75 cette année. Par ailleurs, cette augmentation est surtout attribuée aux plaintes de niveau 1, puisque celles-ci ont doublé depuis 2001-2002. Les plaintes de niveau 2, au nombre de 25, étaient de 34 en 2001-2002.

Plus de 90 % des plaintes de niveau 1 sont en lien avec les services aux individus, tandis que les services aux entreprises enregistrent près de 10 % de celles-ci. Le principal motif d'insatisfaction pour les services aux individus s'avère l'accès aux différentes mesures, dont la mesure de formation (20 %) et le supplément de retour au travail (13 %).

Au chapitre des plaintes de niveau 2, 40 % d'entre elles sont en lien avec le service à la clientèle (courtoisie, information manquante), 40 % avec le service personnalisé (activités de formation), 16 % pour le service en général (services universels, ensemble des services) et 4 % pour le soutien du revenu (frais supplémentaire).

Près de 14 600 participations ont été amorcées, au cours de l'année, dans le cadre d'un cheminement vers l'emploi en plus des services universels et des services aux employeurs. Le nombre de plaintes signalées confirme la satisfaction démontrée par la clientèle lors de l'enquête précédente quant à l'adaptation des services à ses besoins.



L'information sur le marché du travail

Indicateur	Taux de satisfaction des utilisateurs des services d'information sur le marché du travail dans les salles multiservices
Résultats	Notes de 7,1 à 9,0 selon l'objet

L'information sur le marché du travail constitue un service offert à l'ensemble des citoyens qui souhaitent orienter leur carrière, connaître les programmes de formation disponibles, mieux comprendre l'évolution du marché du travail ou qui cherchent un emploi. Elle s'adresse également aux entreprises intéressées par le développement des ressources humaines.

Emploi-Québec menait une première étude en 2001 afin de connaître le degré de satisfaction des utilisateurs des salles multiservices. Les résultats indiquaient que la presque totalité des utilisateurs se déclaraient satisfaits des documents et infrastructures mis à leur disposition (équipement 8,8 et personnel 9,1). L'information disponible en général obtenait une cote de 7,5. À cet égard un plan de travail a été mis en place en 2002-2003. Plusieurs actions ont été réalisées afin d'accroître l'accessibilité et la pertinence de l'information sur le marché du travail. On peut mentionner les initiatives suivantes réalisées au cours de l'année :

- poursuite du développement du site Internet régional d'information sur le marché du travail en Mauricie;
- formation du personnel dans l'utilisation de l'information sur le marché du travail en ligne;
- lancement des perspectives professionnelles accompagnées d'une tournée régionale auprès des partenaires.

Afin de poursuivre la démarche d'amélioration des services entreprise par Emploi-Québec Mauricie, une deuxième étude de satisfaction a été réalisée en 2002. Cette dernière nous apprenait que les personnes rejointes ont fréquenté entre 11 et 30 fois l'une des salles multiservices au cours de l'année et que la dernière visite avait duré entre 15 et 60 minutes pour la majorité. En plus de confirmer le haut taux de satisfaction des usagers en général, cette étude a fourni des résultats spécifiques selon la thématique de l'information recherchée.⁷

Ces efforts vont tous dans le sens de rendre plus accessible, plus conviviale et plus pertinente l'information sur le marché du travail pour notre clientèle. Sans compter que cette information demeure l'un des principaux instruments pour soutenir notre intervention qui vise à améliorer l'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Il est cependant trop tôt pour pouvoir apprécier l'impact de ces actions sur la satisfaction des usagers. C'est pourquoi aucun résultat n'est présenté pour cet indicateur. Les prochaines parutions du rapport de gestion feront état de l'évolution de la situation.

⁷ Étude de satisfaction des usagers des services de placement et d'information sur le marché du travail, Jolicoeur et Associés, mai 2002.

Indicateurs sur l'efficience des interventions

La somme des prestations non versées aux régimes d'indemnisation du chômage

Indicateur	Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention visant un retour en emploi
Cible	12,0 M \$
Résultats	10,0 M \$
Taux d'atteinte	83,2 %

Cet indicateur réfère à la somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention visant le retour en emploi. Le résultat est calculé en additionnant l'incidence financière des sorties du Programme d'assistance-emploi et de la déclaration de revenus de travail des participants ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec. À cela s'ajoutent les prestations payables à des prestataires actifs de l'assurance-emploi qui n'ont pas été versées en raison d'un retour au travail après une intervention d'Emploi-Québec.

Les sommes non versées en 2002-2003 ont atteint 10,0 M \$, soit 83,2 % de ce qui était prévu. Il s'agit d'une baisse de 27 % par rapport à 2001-2002. De la somme globale, 5,3 M \$ sont reliées à l'assurance-emploi et 4,7 M \$, à l'assistance-emploi. La diminution des résultats par rapport à 2001-2002 est essentiellement attribuable à la portion relevant de l'assurance-emploi.

Résultats 2001-2001	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
13,8 M \$	10,0 M \$	- 3,8 M \$ ou - 27 %

Les prestations non versées par l'assistance-emploi

Indicateur	Prestations non versées par l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi
Cible	6,2 M \$
Résultats	4,7 M \$
Taux d'atteinte	75,3 %

La somme des prestations non versées par l'assistance-emploi est calculée en attribuant une valeur d'économie aux prestataires qui déclarent des revenus de travail ou qui sont sortis de l'aide à la suite d'un soutien apporté par Emploi-Québec.

En Mauricie, 2 191 prestataires ont quitté l'assistance-emploi ou ont déclaré des revenus de travail après leur participation à une activité d'Emploi-Québec, ce qui a permis des économies de l'ordre de 4,7 M\$ à l'assistance-emploi. La cible fixée n'a été atteinte qu'à 75,3 %.

Par ailleurs, une baisse de 0,7 M \$, par rapport à l'an dernier, fut enregistrée.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
5,4 M \$	4,7 M \$	- 0,7 M \$ ou - 13 %

Le coût moyen par personne en emploi

Indicateur	Coût moyen par personne ayant occupé ou occupant un emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec
Résultats	5 497 \$

Cet indicateur met en relation le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi, avec les coûts des diverses activités destinées aux individus (soutien du revenu, intervenants externes, services directs et d'administration ainsi que la répartition des coûts centraux). Il témoigne de l'effort qu'Emploi-Québec déploie pour assurer une saine gestion des ressources dont elle dispose tout en cherchant à améliorer les effets sur la situation d'emploi des personnes qu'elle aide⁸. Il s'inscrit, au même titre que les indicateurs de repérage présentés précédemment, dans les informations supportant la reddition de comptes. Cependant, cet indicateur n'est pas ciblé.

Les dépenses rattachées à ces résultats, au cours de l'année, sont de l'ordre de 38,9 M \$, soit 8,7 M \$ en services directs et d'administration et 30,2 M \$ en coûts des mesures, incluant le soutien du revenu des participants. Le coût moyen par participant se situe à 2 882 \$. En mettant les mêmes dépenses en parallèle avec les 7 084 personnes ayant occupé ou occupant un emploi à la suite d'une intervention, ce rapport estime donc à 5 497 \$ le coût moyen par personne en emploi.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
4 842 \$	5 497 \$	655 \$ ou 13,5 %

⁸ Tiré de *Coût moyen par participant actif et par personne en emploi en 2002-2003*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail et CETECH, Emploi-Québec, août 2003.

Une partie de cette augmentation s'explique par un ajout de ressources à la région destiné au Centre d'assistance au placement (CAP) pour un service offert à l'ensemble du Québec. Un budget additionnel de 1 085,6 K\$, avec un effectif de 30 ETC, a été accordé à la région.

Lors du recensement des coûts d'administration et d'opération d'Emploi-Québec pour l'exercice financier 2002-2003, il n'a pas été tenu compte qu'une partie du budget régional a servi pour des services d'envergure nationale. Ces montants sont donc inclus dans les calculs du coût moyen pour la clientèle de la Mauricie seulement, faisant augmenter le coût moyen par participant et par personne en emploi.

Trois raisons principales justifient l'augmentation du coût annuel moyen par participant actif et par personne en emploi. Il s'agit de la baisse du nombre de participants actifs (- 18,3 %), de la baisse du nombre de personnes en emploi (- 8,0 %) et de l'augmentation des dépenses liées au Centre d'assistance au placement, soit + 12,9 %.

Résultats relatifs au Plan annuel et annexes

Les résultats relatifs au plan annuel

Les prestataires de l'assurance-emploi aidés

Indicateur	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi
Cible	5 655
Résultats	6 252
Taux d'atteinte	110,6 %

Cet indicateur comptabilise les nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec inscrits comme prestataires actifs ou participants admissibles à l'assurance-emploi. Pour les fins de cet indicateur, seules les mesures reconnues dans le cadre de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail sont retenues. La cible fixée pour l'exercice 2002-2003 a été dépassée. Malgré ce dépassement, le nombre de participants de l'assurance-emploi qui ont bénéficié d'une aide d'Emploi-Québec a diminué d'environ 8 % par rapport à 2001-2002.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
6 765	6 252	- 513 ou - 8 %

L'insertion des prestataires de l'assurance-emploi

Indicateur	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, participant de l'assurance-emploi
Cible	2 521
Résultats	3 129
Taux d'atteinte	124,1 %

Cet indicateur correspond au nombre de participants à l'assurance-emploi qui ont occupé ou occupaient un emploi après l'intervention d'Emploi-Québec. Plus de 3 100 prestataires sont donc retournés en emploi, soit 24,1 % plus élevé que la cible fixée, ce qui signifie qu'un prestataire sur deux réintègre le marché du travail.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
3 239	3 129	- 110 ou - 3 %

Les prestations non versées par l'assurance-emploi

Indicateur	Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	
Cible		5,8 M \$
Résultats		5,3 M \$
Taux d'atteinte		91,7 %

Cet indicateur est calculé en faisant la somme des prestations payables à des prestataires actifs qui n'ont pas été versées en raison d'un retour au travail, et ce, à la suite d'une intervention reconnue aux fins de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

Les prestations non versées en 2002-2003 aux prestataires de l'assurance-emploi qui ont effectué un retour en emploi au cours de l'année et qui recevaient des prestations avant de participer à une mesure active d'Emploi-Québec, s'établissent à 5,3 M \$. Le pourcentage d'atteinte de la cible a été de 91,7 % en 2002-2003, ce qui représente une diminution d'économie de 3,1 M \$ par rapport à l'an dernier.

Résultats 2001-2002	Résultats 2002-2003	Évolution depuis 2001-2002
8,4 M \$	5,3 M \$	- 3,1 M \$ ou - 37 %

Perspectives 2003-2004

Malgré la baisse observée ces dernières années, le taux de chômage en Mauricie reste élevé. Le taux de dépendance de la population de la Mauricie à l'égard de l'assistance-emploi demeure également haut. Paradoxalement, malgré ce niveau de chômage et de sous-emploi, les entreprises éprouvent certaines difficultés de recrutement. Ces besoins de main-d'œuvre, déjà importants, sont appelés à augmenter dans les années à venir à la fois en raison de la croissance de l'économie et du nombre important de départs à la retraite auxquels les entreprises auront à faire face.

Cette situation, associée au fait que la population de la Mauricie décroît, laisse craindre que des pénuries de main-d'œuvre viennent compromettre la croissance de l'économie et de l'emploi ainsi que l'amélioration du niveau de vie des Mauriciens. Emploi-Québec est appelée, en tant que service public d'emploi, à jouer un rôle stratégique pour l'atteinte des objectifs du gouvernement visant l'émergence d'une économie compétitive et d'une société solidaire et équitable. Tout en reconduisant les orientations 2002-2003 dans le plan d'action 2003-2004, une attention particulière sera portée aux objectifs suivants ⁹:

◆ **Élargissement des services universels pour les chercheurs d'emploi**

Les services universels constituent le principal outil pour favoriser l'arrimage entre les demandeurs d'emploi et les entreprises en processus d'embauche. Les Services de placement en ligne seront consolidés notamment par le développement d'une fonctionnalité d'appariement automatique des postes vacants et des candidatures. À compter du 1^{er} avril 2003, le service d'information sur le marché du travail en ligne sera accessible au public via l'Internet. L'IMT en ligne offrira des informations descriptives, des statistiques et des analyses concernant les métiers et les professions, les programmes de formation et les secteurs d'activité. Ces deux outils conviviaux permettront d'aider toute personne ayant accès à Internet dans ses choix de carrière et ses démarches de recherche d'emploi. Le processus d'embauche pourra également être rendu plus facile.

◆ **Lutte contre les pénuries de main-d'oeuvre**

De concert avec les partenaires du marché du travail, des actions en matière de main-d'œuvre seront menées afin de favoriser l'adéquation formation-emploi, pour lutter contre les pénuries de main-d'œuvre, assurer la relève et contrer l'exode des jeunes, là où la situation prévaut. Les interventions privilégiées visent l'accélération du développement de la formation par compagnonnage, l'élaboration de normes professionnelles et l'implantation du nouveau Registre des compétences d'Emploi-Québec. Les comités sectoriels ont la responsabilité d'identifier les métiers pour lesquels un programme d'apprentissage devrait être développé, de même que celle d'élaborer les normes professionnelles ainsi que les outils d'apprentissage, d'évaluation et de reconnaissance des compétences en collaboration avec Emploi-Québec. Leurs travaux donneront lieu à de nouvelles normes professionnelles et de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail au cours de l'année 2003-2004.

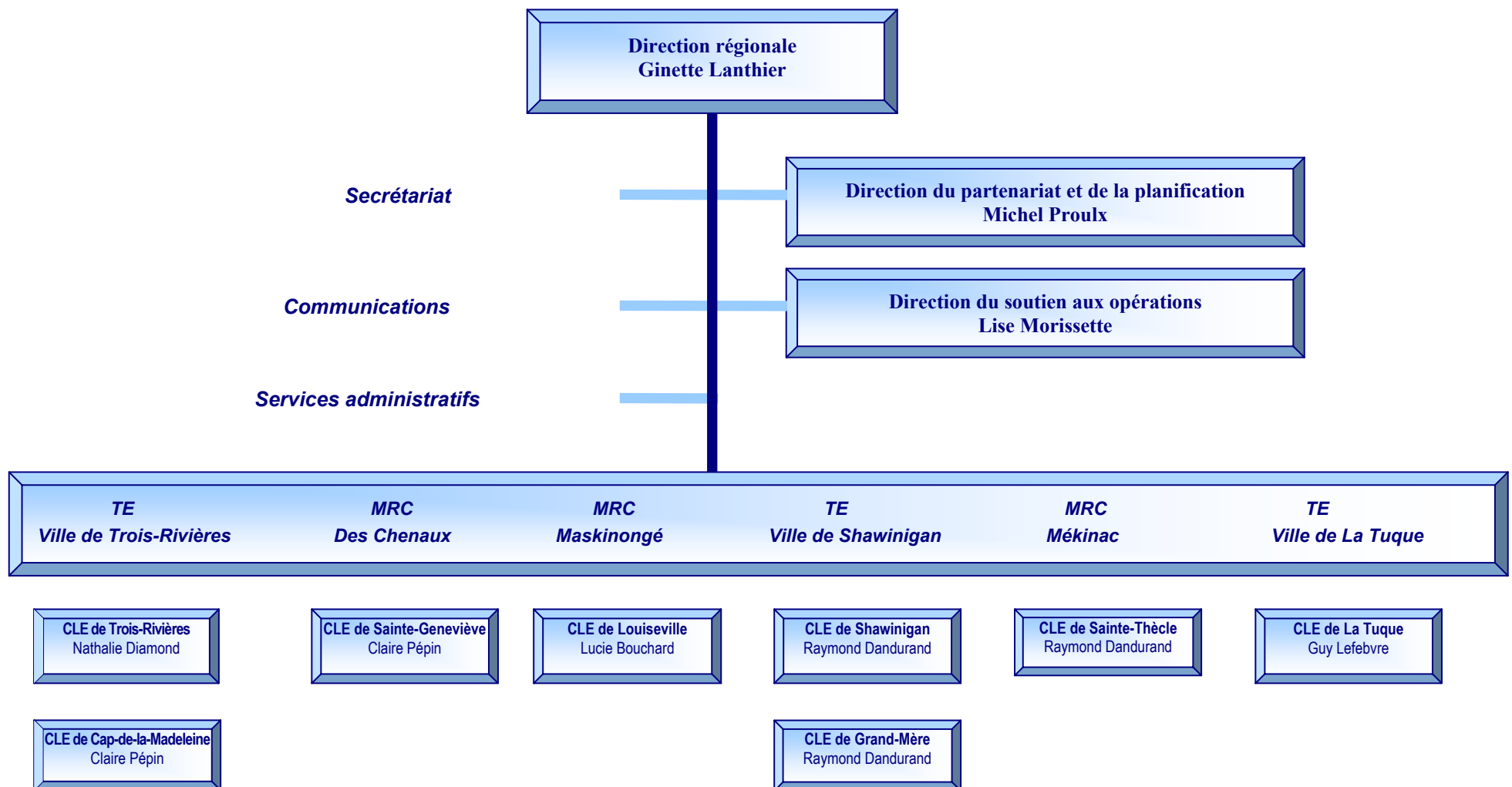
⁹ Voir le plan d'action régional 2003-2004 pour plus de détails.

◆ Accès à l'emploi comme principal moyen de lutte à la pauvreté

Emploi-Québec entend intensifier ses efforts afin d'intégrer en emploi un nombre maximum de prestataires de l'assistance-emploi, sans négliger pour autant ses autres clientèles. Cela requerra un effort de coordination sans précédent d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu. Les démarches de recherche d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi seront davantage encadrées afin d'inciter et aider ceux qui sont prêts à occuper un emploi à s'en trouver un, notamment dans le cadre de l'opération *Place à l'emploi*.

Annexe 1

Structure administrative au 31 mars 2003



Annexe 2

Caractéristiques des nouveaux participants selon la mesure et le statut

Mesures/volets	Indicateurs					
	Total		Femme	Âge		Famille monoparentale
	Participants	Participations		moins de 30 ans	45 ans et +	
Total (DRES)	10 992	14 571	44,6 %	38,2 %	23,8 %	12,1 %
Activités d'aide à l'emploi	5 658	6 317	40,2 %	37,3 %	26,4 %	9,3 %
Formation	2 258	2 458	51,3 %	47,6 %	15,9 %	15,5 %
francisation	56	58	53,4 %	37,9 %	13,8 %	3,4 %
alphabétisation	23	24	50,0 %	54,2 %	12,5 %	12,5 %
préalables formation professionnelle	130	142	45,1 %	76,1 %	1,4 %	16,2 %
formation générale secondaire	400	435	54,7 %	77,0 %	2,3 %	19,3 %
formation linguistique	40	40	82,5 %	25,0 %	25,0 %	10,0 %
services d'insertion socioprofessionnelle	26	26	53,8 %	61,5 %	19,2 %	7,7 %
services d'insertion métiers semi-spécialisés	58	58	63,8 %	48,3 %	17,2 %	24,1 %
entreprise d'entraînement	101	102	79,4 %	13,7 %	42,2 %	13,7 %
formation professionnelle secondaire	744	760	41,3 %	56,3 %	10,7 %	13,7 %
formation technique collégiale	307	311	58,2 %	36,7 %	10,3 %	19,3 %
formation universitaire	4	4	50,2 %	25,0 %	50,0 %	25,0 %
orientation préparatoire à l'emploi	12	12	83,3 %	41,7 %	8,3 %	25,0 %
autres	440	486	50,0 %	15,8 %	37,7 %	13,8 %
Projets de préparation à l'emploi	405	430	64,4 %	45,3 %	15,6 %	17,7 %
Jeunes volontaires	36	36	38,9 %	100,0 %	0,0 %	2,8 %
préparation à l'emploi	364	389	66,3 %	39,8 %	17,2 %	19,3 %
autres	5	5	100,0 %	80,0 %	0,0 %	0,0 %
Subventions salariales	777	805	47,8 %	36,6 %	24,5 %	12,8 %
entreprise privée	388	396	38,6 %	36,1 %	22,7 %	10,4 %
économie sociale	63	53	73,0 %	19,0 %	23,8 %	31,7 %
communautaire	329	346	53,8 %	40,5 %	26,6 %	12,1 %
Services d'aide à l'emploi	2 174	2 322	46,7 %	32,8 %	25,5 %	13,1 %
Supplément de retour au travail	1 258	1 260	38,0 %	39,6 %	17,8 %	15,7 %
Soutien au travail autonome	128	130	30,0 %	28,5 %	16,9 %	8,5 %
Fonds de lutte contre la pauvreté	287	301	43,9 %	45,8 %	17,3 %	13,3 %
Insertion sociale (EXTRA)	287	314	52,9 %	26,1 %	35,4 %	16,6 %
Contrat d'intégration au travail	130	144	45,8 %	16,0 %	38,9 %	5,6 %
Autres mesures	89	90	80,0 %	0,0 %	100,0 %	4,4 %
Statut de soutien financier	10 992	14 571	44,6 %	38,2 %	23,8 %	12,1 %
prestataires assurance-emploi actifs ou admissibles	6 978	8 749	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
prestataires assistance-emploi	3 497	4 852	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
sans soutien public du revenu	827	970	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Notes: Le total des catégories ou des mesures donne une somme supérieure à 100 %, compte tenu qu'une personne peut combiner plusieurs caractéristiques ou participer à plus d'une mesure.

Les pourcentages sont établis en fonction du nombre de participations : ex. 44,6 % des 14 571 participations étaient des femmes, 38,2 % avaient moins de 30 ans alors que 23,8 % étaient âgés de 45 ans et plus. Parmi les 14 571 participations, 12,1 % étaient responsables de famille monoparentale.

Annexe 3

Suivi des indicateurs au 31 mars 2003 pour chacun des CLE de la Mauricie

Indicateurs 2002-2003		Shawinigan	Trois-Rivières	Cap-de-la-Madeleine	Louiseville	La Tuque	Grand-Mère	Ste-Thècle	Ste-Geneviève-de-Batiscan
Accessibilité des services pour la main-d'œuvre									
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	Résultat	1 744	3 981	2 075	830	686	993	412	372
	Cible 2002-2003	2 023	3 278	1 960	840	581	923	508	290
	% d'atteinte	86,2%	121,4%	105,9%	98,8%	118,1%	107,6%	81,1%	128,3%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants à l'assurance-emploi	Résultat	828	2 273	1 242	519	406	476	220	288
	Cible 2002-2003	1 063	1 589	1 018	537	368	515	368	198
	% d'atteinte	77,9%	143,0%	122,0%	96,6%	110,3%	92,4%	59,8%	145,5%
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	Résultat	91,0%	84,3%	76,8%	95,1%	80,0%	82,0%	84,6%	76,1%
	Cible 2002-2003	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
	% d'atteinte	121,3%	112,4%	102,4%	126,8%	106,7%	109,3%	112,8%	101,5%
Nombre d'exams de qualification administrés dans les métiers réglementés		n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	Résultat	84,6%	71,2%	71,4%	76,3%	84,2%	68,1%	60,6%	91,8%
	Cible 2002-2003	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
	% d'atteinte	112,8%	94,9%	95,2%	101,7%	112,3%	90,8%	80,8%	122,4%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	Résultat	235	417	273	103	78	135	44	33
	Cible 2002-2003	281	484	281	101	78	124	43	24
	% d'atteinte	83,6%	86,2%	97,2%	102,0%	100,0%	108,9%	102,3%	137,5%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	Résultat	657	1 640	684	286	262	386	147	109
	Cible 2002-2003	757	1 299	698	307	209	332	124	75
	% d'atteinte	86,8%	126,3%	98,0%	93,2%	125,4%	116,3%	118,5%	145,3%
Nombre de nouvelles ententes de qualification	Résultat	19	26	9	18	0	0	16	4
	Cible 2002-2003	15	25	18	14	6	12	7	14
	% d'atteinte	126,7%	104,0%	50,0%	128,6%	0,0%	0,0%	228,6%	28,6%
Accessibilité des services pour les entreprises									
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	Résultat	21	53	23	26	7	18	14	11
	Cible 2002-2003	24	48	23	27	13	12	11	8
	% d'atteinte	87,5%	110,4%	100,0%	96,3%	53,8%	150,0%	127,3%	137,5%
Proportion des entreprises assujetties dont la masse salariale est inférieure à 1 M \$ et qui investissent au moins 1% de cette dernière dans la formation de leur main-d'œuvre		n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Nombre de vacances signalées au service national de placement	Résultat	2 494	4 765	1 511	2 264	499	n.d.	n.d.	n.d.
	Cible 2002-2003	1 785	3 193	1 413	1 361	490	0	0	0
	% d'atteinte	139,7%	149,2%	106,9%	166,3%	101,8%	0,0%	0,0%	0,0%

Annexe 3 (suite)

Suivi des indicateurs au 31 mars 2003 pour chacun des CLE de la Mauricie

Indicateurs 2002-2003		Shawinigan	Trois-Rivières	Cap-de-la-Madeleine	Louiseville	La Tuque	Grand-Mère	Ste-Thècle	Ste-Geneviève-de-Batiscan
Efficacité des interventions									
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Résultat	986	2 769	1 348	526	411	545	274	225
	Cible 2002-2003	979	1 587	949	407	281	447	246	141
	% d'atteinte	100,7%	174,5%	142,0%	129,2%	146,3%	121,9%	111,4%	159,6%
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	Résultat	363	1 210	645	287	170	210	109	135
	Cible 2002-2003	474	708	454	239	164	229	164	88
	% d'atteinte	76,6%	170,9%	142,1%	120,1%	103,7%	91,7%	66,5%	153,4%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Résultat	51,9%	60,3%	53,8%	57,9%	51,6%	53,3%	56,6%	51,0%
	Cible 2002-2003	37,9%	43,8%	44,3%	42,9%	40,6%	38,6%	36,0%	40,1%
	% d'atteinte	136,9%	137,7%	121,4%	135,0%	127,1%	138,1%	157,2%	127,2%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique	Résultat	48,6%	59,0%	60,9%	60,9%	41,3%	53,8%	63,0%	48,0%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation, autre que professionnelle ou technique	Résultat	35,2%	48,4%	40,1%	48,6%	39,3%	42,2%	38,9%	53,3%
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Résultat	46,8%	59,9%	49,2%	52,6%	49,4%	51,5%	52,4%	65,1%
	Cible 2002-2003	33,4%	40,0%	38,7%	38,0%	37,1%	32,1%	29,6%	33,6%
	% d'atteinte	140,1%	149,8%	127,1%	138,4%	133,2%	160,4%	177,0%	193,8%
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Résultat	51,4%	56,7%	53,9%	63,8%	50,2%	52,4%	52,4%	50,8%
	Cible 2002-2003	39,7%	49,9%	46,1%	49,9%	39,5%	35,0%	33,8%	37,1%
	% d'atteinte	129,5%	113,6%	116,9%	127,9%	127,1%	149,7%	155,0%	136,9%
Nombre de plaintes adressées au Bureau de renseignements et plaintes		n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Taux de satisfaction des usagers des services d'information sur le marché du travail dans les salles multiservices		n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Efficience des interventions									
Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (K\$)	Résultat	1 474,1 \$	3 304,2 \$	1 910,7 \$	810,4 \$	707,7 \$	881,3 \$	471,3 \$	427,0 \$
	Cible 2002-2003	2 400,0 \$	3 700,0 \$	2 200,0 \$	1 000,0 \$	700,0 \$	1 100,0 \$	600,0 \$	300,0 \$
	% d'atteinte	61,4%	89,3%	86,9%	81,0%	101,1%	80,1%	78,6%	142,3%
Prestations non versées par l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (K\$)	Résultat	884,7 \$	1 287,6 \$	850,5 \$	342,6 \$	502,8 \$	504,9 \$	141,0 \$	155,4 \$
	Cible 2002-2003	1 300,0 \$	2 100,0 \$	1 200,0 \$	400,0 \$	300,0 \$	600,0 \$	200,0 \$	100,0 \$
	% d'atteinte	68,1%	61,3%	70,9%	85,7%	167,6%	84,2%	70,5%	155,4%
Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (K\$)	Résultat	589,4 \$	2 016,6 \$	1 060,2 \$	467,8 \$	204,9 \$	376,4 \$	330,3 \$	271,6 \$
	Cible 2002-2003	1 100,0 \$	1 600,0 \$	1 000,0 \$	600,0 \$	400,0 \$	500,0 \$	400,0 \$	200,0 \$
	% d'atteinte	53,6%	126,0%	106,0%	78,0%	51,2%	75,3%	82,6%	135,8%
Coût moyen par personne en emploi après une intervention d'Emploi-Québec		n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Annexe 4

Conseil régional des partenaires du marché du travail Mauricie

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	AUTRES MEMBRES
ÉMOND, Pierre Directeur provincial Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité (FTQ)	PELLETIER, Martin Président Industrie Pelletier inc.	FORGUES, Guy Directeur général (Dir. Coord.) Cégep de Trois-Rivières
ANGERS, Michel Président (Président du CRPMT) Conseil central du Cœur-du-Québec (CSN)	LEMAY, L. Suzanne Contrôleure (Dir. Coord.) Corus	TARDIF, Marie-Josée Coordonnatrice COMSEP
TRUDEL, Claude Président Union des producteurs agricoles de la Mauricie (UPA)	ST-HILAIRE, Réjent Vice-président et directeur général Industrie de Meubles E.G.	TREMBLAY, Alain Directeur SEMO Mauricie, Service externe de main-d'oeuvre
DUPONT, Michel Conseiller régional (Vice-prés.) Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	MÉLANÇON, Michel Directeur des ressources humaines Kruger inc.	ROUTHIER, Jeannine Directrice des communications et du partenariat Université du Québec à Trois-Rivières
PRONOVOST, Monic Membre syndical Conseil central du Cœur-du-Québec (CSN)	ROY, Denis Président Egzakt inc.	DUFOURD, Bernard Directeur du Service de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes Commission scolaire du Chemin-du-Roy
DUVAL, Serge Conseiller syndical (CSD) Trois-Rivières Chevrolet	ÉMARD, Isabelle Vice-présidente Sigama usinage et Fabrication ltée	HENRI, Sylvain Conseiller syndical Syndicat de l'enseignement de la Mauricie
LANTHIER, Ginette Directrice régionale Emploi-Québec Mauricie		
Membre désigné représentant le MREG	Membre désigné représentant le MEQ	Membre désigné représentant le MFER-IC
DE NOBILE, Robert Sous-ministre adjoint Ministère des Régions	LAMARRE, Claude Directeur régional Ministère de l'Éducation	CARON, Guy Directeur régional Ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche, secteur Industrie et Commerce