

**PLAN D'ACTION RÉGIONAL EN MATIÈRE DE
MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI
2005-2006**

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

Mars 2005

Document produit par
Direction régionale d'Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean
210, des Oblats Ouest
Chicoutimi (Québec) G7J 2B1
Téléphone (418) 545-0595
Sans frais 1 800 463-9641
Télécopieur (418) 549-1403

Ce document se retrouve sur le site internet d'Emploi-Québec à l'adresse suivante :
<http://emploi.quebec.net/francais/regions/saguenaylacstjean/publications.htm>

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec

ISBN : 2-550-44401-9

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	4
La mission, les clientèles et les services d'Emploi-Québec	5
1. La problématique du marché du travail : les principaux enjeux	6
Tableau 1	
Quelques caractéristiques du marché du travail	8
2. Orientations, axes d'intervention, stratégies et cibles de résultats	9
Orientation 1	
Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de québécoises et de québécois	10
Orientation 2	
Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux	14
3. Répartition du budget d'intervention et des cibles de résultats	17
Annexes	
1- Répartition du budget d'intervention	
2- Répartition des cibles de résultats	
3- Liste des membres du CRPMT	

Avant-propos

Le plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2005-2006 au Saguenay–Lac-Saint-Jean, approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, regroupe les orientations nationales et les stratégies régionales qu'Emploi-Québec entend mettre en œuvre pour s'attaquer aux dysfonctionnements du marché du travail. Le plan d'action régional s'inscrit dans les orientations et les objectifs du plan stratégique du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Il respecte les paramètres de transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi convenu avec le gouvernement fédéral dans l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

Emploi-Québec, en tant qu'agence gouvernementale, doit relever le défi d'offrir, à l'ensemble de la population et des entreprises, des services publics d'emploi performants et de qualité qui tiennent compte des nouvelles réalités du marché du travail. La planification d'Emploi-Québec s'inscrit dans les dispositions de sa Convention de performance et d'imputabilité. Les actions prévues concrétisent notamment la contribution d'Emploi-Québec au Plan gouvernemental pour l'emploi ainsi qu'au Plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Le processus de planification vise à mobiliser les partenaires du marché du travail dans une action concertée. Les éléments retenus sont fondés sur une analyse rigoureuse des problématiques du marché du travail et des clientèles. Le plan d'action régional contient un résumé de la problématique régionale du marché du travail et de ses principaux enjeux, les orientations nationales et les stratégies régionales en matière d'intervention ainsi que la répartition du budget d'intervention et des cibles de résultats entre les six centres locaux d'emploi (CLE) de la région. Ce plan constitue le cadre de référence de la prestation des services publics d'emploi dans notre région pour l'année 2005-2006 dont les trois principaux enjeux du marché du travail régional sont le maintien en emploi, le meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et l'adaptation des entreprises à la réduction des bassins de main-d'œuvre.

Nous espérons que ce plan d'action régional saura guider les interventions du réseau d'Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean pour la prochaine année. Enfin, nous voudrions remercier tous ceux et celles qui ont participé, de près ou de loin, à l'exercice de planification 2005-2006 dont ce document est l'aboutissement.



Liz S. Gagné, présidente
Conseil régional des partenaires
du marché du travail



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

La mission, les clientèles et les services d'Emploi-Québec

La 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.

Les clientèles

Emploi-Québec offre des services à l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise ainsi qu'aux entreprises, en partenariat avec divers intervenants du marché du travail. Ses services s'adressent aux personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement celles qui courent un risque de chômage prolongé, aux personnes en réorientation de carrière, à la clientèle scolaire, aux personnes en emploi dont les emplois sont menacés. Ses services sont destinés également aux entreprises chez lesquelles des emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à combler leurs postes vacants. Ils peuvent aider celles qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent développer les compétences de leur personnel.

Les services

L'offre de service d'Emploi-Québec est guidée par l'objectif de contribuer à répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs. Le déploiement de l'ensemble de cette offre se fait à partir d'un cadre opérationnel dans lequel on retrouve les services universels, les services aux individus, avec l'appui des Ressources externes et autres organismes du milieu, de même que les services aux entreprises.

La problématique du marché du travail : les principaux enjeux

L'emploi

L'économie du Saguenay–Lac-Saint-Jean s'était redressée en 2003, après avoir connu des moments difficiles en 2002, notamment en raison de la fin du chantier de construction de l'aluminerie d'Alcan à Alma, du ralentissement de l'économie américaine et du conflit canado-américain dans le secteur du bois-d'œuvre. La région a toutefois été ébranlée, coup sur coup, à la fin de 2003 et au début de 2004, par l'annonce de deux fermetures d'importance, dans des secteurs névralgiques de l'économie. D'une part, Abitibi-Consolidated a fermé pour une durée indéterminée la papeterie Port-Alfred à La Baie où travaillaient plus de 600 personnes. D'autre part, Alcan a décidé de fermer progressivement les salles de cuves de type Söderberg de l'usine Arvida à Jonquière, ce qui entraîne la perte de plus de 500 emplois.

Ces deux événements constituent un nouvel épisode de la déstructuration du secteur manufacturier qui touche le Saguenay–Lac-Saint-Jean depuis plus de vingt ans. La mondialisation des marchés, les changements technologiques et les changements organisationnels au sein des entreprises sont à la source de ces pertes d'emplois de qualité. Malgré les efforts de reconversion industrielle des dernières années, notamment dans le secteur de la deuxième transformation de l'aluminium, l'économie du Saguenay–Lac-Saint-Jean traîne la patte. Même si le rythme de croisière du marché du travail de la région est à peu près aussi rapide que celui du Québec depuis quinze ans, l'écart entre les taux d'emploi du Saguenay–Lac-Saint-Jean et du Québec persiste.

La croissance prévue de l'emploi dans la région sera d'environ 1200 emplois pendant la période 2004-2006. Il s'agit d'une progression de 1 %, bien inférieure à la croissance prévue au Québec (4 %). Cette hausse de l'emploi sera insuffisante pour assurer une baisse significative du chômage au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Le manque d'emplois demeure ainsi le principal problème du marché du travail dans la région.

Le maintien en emploi dans les entreprises, notamment dans les secteurs d'activité qui ont le plus d'effets d'entraînement dans l'économie, constitue le principal enjeu de la lutte au manque d'emplois dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Le renforcement de la capacité d'adaptation des entreprises au changement constitue un élément stratégique permettant de ralentir la progression du chômage structurel et qui, potentiellement, pourrait contribuer à renforcer la création d'emplois.

La main-d'œuvre disponible

La population du Québec vieillit rapidement et ce phénomène touche de façon plus profonde les régions ressources. Le Saguenay–Lac-Saint-Jean, en plus de souffrir de faibles taux de natalité et d'immigration, est aux prises avec une émigration importante d'une partie de sa population dynamique et créative, ce qui hypothèque ses capacités de développement à long terme. Avec le vieillissement, l'érosion de la main-d'œuvre dans les entreprises sera de plus en plus importante dans les prochaines années. Les entreprises ne remplaceront pas toutes ces personnes, mais on estime que plus de 7000 postes deviendront disponibles dans la région, pour lesquels les entreprises chercheront de la main-d'œuvre pendant la période 2004-2006.

La région du Saguenay–Lac-Saint-Jean est aux prises avec un chômage élevé depuis de nombreuses années. Le taux de chômage régional vogue dans les 11 % à 12 %, alors que celui de l'ensemble du Québec se situe davantage autour des 9 % à 10 %. En 2004, l'effectif de

personnes à la recherche active d'un emploi (les chômeurs) était d'environ 16 000. La main-d'œuvre est donc abondante dans la région et, en général, est relativement bien formée. Toutefois, une partie importante de celle-ci ne possède pas de diplôme d'études secondaires, et même ne possède pas les compétences de base, ce qui rend difficile son insertion durable en emploi. Ainsi, près de 30 % des chercheurs d'emploi dans la région n'ont pas de diplôme d'études secondaires, ce qui demeure, cependant, inférieur à la moyenne québécoise (33 %).

Plusieurs entreprises du Saguenay–Lac-Saint-Jean disent éprouver des difficultés de recrutement dans certaines professions. La notion de difficultés de recrutement comporte des éléments subjectifs de sorte qu'il est difficile d'estimer précisément le volume d'entreprises touchées par ces difficultés. Toutefois, le signal de la part de ces entreprises est clair : certaines d'entre elles ont des difficultés plus ou moins grandes à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin. Les entreprises exigent de plus en plus de compétences chez les travailleurs et plusieurs de celles-ci ont des postes vacants. Cette notion comprend aussi des éléments de subjectivité, mais elle indique également que des emplois sont disponibles pour les chômeurs ayant les compétences recherchées par ces entreprises.

Avec le vieillissement accéléré de la population, la demande de nouvelle main-d'œuvre sera de plus en plus forte dans les prochaines années. La situation relative des chômeurs dans la région, toutes choses étant égales par ailleurs, devrait s'améliorer. Toutefois, la main-d'œuvre sans emploi, avec de faibles compétences, continuera d'éprouver des difficultés d'insertion durable en emploi. La main-d'œuvre doit développer ses compétences et les maintenir à jour. L'amélioration de l'appariement de l'offre et de la demande sur le marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean constitue le deuxième enjeu.

Le troisième enjeu réside du côté des bassins de main-d'œuvre disponibles pour les entreprises. La réduction du volume de ces bassins pourrait contribuer à accroître les difficultés de recrutement qu'elles éprouvent actuellement et à rendre encore plus difficile le transfert d'expertise. Cette réduction des bassins de main-d'œuvre ne devrait cependant se matérialiser qu'à moyen et long termes. Une meilleure gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre dans les entreprises constitue un élément-clé dans la maximisation de leur rendement. Le prolongement des périodes d'emploi des travailleurs plus âgés et l'implantation de mesures, programmes et conditions de travail favorisant la rétention de la main-d'œuvre figurent dans cette stratégie de gestion prévisionnelle.

LES TROIS PRINCIPAUX ENJEUX

- 1. Le maintien en emploi dans les entreprises**
- 2. Le meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre**
- 3. L'adaptation des entreprises à la réduction des bassins de main-d'oeuvre**

Tableau 1
Quelques caractéristiques du marché du travail

		Quote-part régionale	Différence	Moyenne québécoise	Différence
Population (2001)	278 260	3,8			
Population de 15 ans et plus (2001)	225 535	3,9	=		
Taux d'emploi (2004)	54,0			60,3	<
Chômeurs (2004)	16 400	4,8	>		
Taux de chômage (2004)	11,9			8,5	>
Chômeurs 15-29 ans (2004)	6 600	5,0	>		
Taux de chômage 15-29 ans (2004)	17,7,			12,0	>
Chômeuses (2004)	6 300	4,3	>		
Taux de chômage femmes (2004)	10,4			7,8	>
Taux d'activité femmes (2004)	53,1			60,1	<
Part de la population âgée de 45 ans et plus (2001)	3,9		=		
Prestataires de l'assurance-emploi haute saison (2004)	16 200	6,2	>		
Prestataires de l'assurance-emploi basse saison (2004)	20 900	6,5	>		
Prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte à l'emploi (2004)	5 500	4,7	>		
Prestataires de l'assistance-emploi de moins de 30 ans (2004)	3 400	4,4	>		
Familles monoparentales (2001)	11 400	3,4	<		
Prestataires de l'assistance-emploi de plus d'un an (2004)	4 700	4,2	>		
Proportion des prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail sans diplôme (2004)	69,0			79,0	<
Chômeurs expérimentés avec moins de neuf années de scolarité (2001)	1 740	4,7	>		
Chômeurs sans diplôme d'études secondaires (2001)	3 660	5,5	>		
Personnes en emploi avec moins de neuf années de scolarité (2001)	5 000	2,5	<		
Travailleurs autonomes (2001)	9 430	2,6	<		
Part de l'emploi du secteur primaire (2001)	4,8			3,0	>
Part de l'emploi du secteur secondaire (2001)	22,1			21,7	>
Part de l'emploi du secteur tertiaire (2001)	73,1			75,3	<
Nombre d'entreprises (2004)	11 229				
Entreprises de moins de 20 employés (2004)	10 018				
Entreprises de 20 à 49 employés (2004)	812				
Entreprises de 50 à 99 employés (2004)	215				
Entreprises de plus de 100 employés (2004)	184				

= : Pas de différence significative avec la quote-part ou la moyenne québécoise.

> : Supérieur à la quote-part ou à la moyenne québécoise.

< : Inférieur à la quote-part ou à la moyenne québécoise

2. Orientations, axes d'intervention, stratégies et cibles de résultats

En lien avec les problématiques du marché du travail auxquelles notre région est confrontée et en regard des grandes orientations stratégiques d'Emploi-Québec, la présente section énonce les axes et les stratégies d'intervention préconisées par le réseau d'Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean pour l'année 2005-2006.

ORIENTATIONS ET AXES D'INTERVENTION 2005-2006	
ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION
<p>1. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois</p> <p>2. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux</p>	<p>1.1 Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'appariement entre les chercheurs d'emploi et les entreprises</p> <p>1.2 S'assurer que les mesures et services sont offerts aux personnes en fonction de leur durée probable de chômage afin de favoriser une insertion rapide en emploi</p> <p>1.3 Adapter les interventions auprès des chômeurs de longue durée</p> <p>1.4 Apporter une attention particulière aux personnes faisant partie des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et, plus particulièrement, aux personnes sous-scolarisées</p> <p>2.1 Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail</p> <p>2.2 Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à maintenir les emplois et à éviter les difficultés de recrutement</p> <p>2.3 Soutenir les entreprises qui ont des projets créateurs d'emplois</p>

Orientation 1

FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOISES ET DE QUÉBÉCOIS

Les conditions du marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean sont difficiles. Le taux de chômage est bien supérieur à la moyenne du Québec et le taux d'emploi est inférieur de six à sept points de pourcentage. Malgré cette disponibilité de main-d'œuvre, les entreprises disent éprouver des difficultés de recrutement et ont des postes vacants. Le manque de compétences en savoir-faire et en savoir-être est mentionné par les entreprises pour expliquer l'existence de ces difficultés de recrutement.

Axe d'intervention 1.1

Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'appariement entre les chercheurs d'emploi et les entreprises

La réduction des coûts d'information, par une plus grande circulation de l'information sur les compétences recherchées, les exigences des employeurs, les candidats disponibles, etc., favorise un meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre, ce qui permet de réduire le chômage frictionnel.

Stratégies

- 1.1.1 En intensifiant la promotion de nos services en ligne de placement et d'information sur le marché du travail auprès des entreprises
- 1.1.2 En informant de façon systématique l'ensemble de nos clientèles de nos services universels
- 1.1.3 En favorisant l'utilisation de la salle multiservices des Centre locaux d'emploi (CLE)

Indicateurs de résultats

⇒ Nombre de vacances signalées au Service national de placement

Cibles

7000

⇒ Taux de satisfaction des usagers des services d'information sur le marché du travail des salles multiservices

Pas de cible

Axe d'intervention 1.2

S'assurer que les mesures et les services sont offerts aux personnes en fonction de la durée probable de leur chômage afin de favoriser une insertion en emploi rapide

L'effectif des personnes à la recherche d'un emploi est d'environ 16 000 au Saguenay–Lac-Saint-Jean. On observe une grande hétérogénéité chez cette main-d'œuvre. Certaines personnes ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires (30 %); plusieurs ont de la difficulté à intégrer un emploi en raison d'un manque d'expérience, alors que d'autres doivent développer des compétences en savoir-être. Ainsi, une partie de l'effectif des chômeurs de la région fait face à des périodes de chômage de courte durée de sorte que leur probabilité de réinsertion en emploi est élevée. Une partie de ceux-ci n'a pas besoin d'aide pour une insertion durable en emploi et, pour d'autres, une mesure de courte durée est souhaitable. Ces chômeurs qui requièrent des mesures de courte durée semblent toutefois de moins en moins nombreux, car on a cru déceler un alourdissement de la clientèle dans les dernières années. Les chercheurs d'emploi menacés d'être en chômage de longue durée semblent de plus en plus nombreux. Une bonne partie de ceux-ci se retrouve chez les prestataires de l'assistance-emploi. Ces personnes bénéficieraient de mesures plus lourdes pour intégrer un emploi de façon durable.

Stratégies

- 1.2.1. En repérant les personnes qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger
- 1.2.2. En offrant aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée les mesures d'accès rapide à l'emploi
- 1.2.3. En réservant aux personnes qui courent un risque de chômage de longue durée, susceptible d'engendrer des coûts économiques importants, les mesures de plus longue durée
- 1.2.4. En mettant l'accent sur le suivi et l'accompagnement des individus dans leur démarche d'insertion en emploi

Indicateurs de résultats

Cibles

- | | |
|---|--------------------|
| ⇒ Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé | 75% |
| ⇒ Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec | 11074 |
| ⇒ Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 6029 |
| ⇒ Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 46,9 |
| ⇒ Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec prestataires de l'assurance-emploi | 5586 |
| ⇒ Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après une intervention d'Emploi-Québec | 2200 |
| ⇒ Prestations non versées de l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi | 6 600 000\$ |

Axe d'intervention 1.3

Adapter les interventions auprès des chômeurs de longue durée

Une partie de la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean est découragée par les conditions du marché du travail. Ces personnes ne sont pas à la recherche d'un emploi et ne sont pas comptabilisées dans le calcul du taux de chômage. Une partie de ces chômeurs découragés se retrouve chez les prestataires de l'assistance-emploi. On comptait près de 16 000 personnes adultes prestataires de l'assistance-emploi en juillet 2004 dans la région. De ce nombre, près de 7000 n'avaient pas de contrainte à l'emploi. Environ 70 % des prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte à l'emploi (près de 7000 adultes) avaient été dépendants de ce régime de soutien du revenu pendant plus d'un an depuis leur dernière admission au programme. Ceci illustre bien les difficultés marquées pour cette partie de la clientèle à occuper un emploi.

Le phénomène du chômage de longue durée tend à être concentré dans des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et engendre des coûts économiques et sociaux très importants. Chez les prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail de la région, 69 % n'avaient pas de diplôme d'études secondaires en juillet 2004. Cette proportion est de 79 % dans l'ensemble du Québec. Au Lac-Saint-Jean, elle est d'environ 74 %. En comparaison, 30 % de l'ensemble des chômeurs de la région n'a pas de diplôme d'études secondaires. Ces personnes ont non seulement des lacunes au chapitre des compétences en savoir-faire, mais aussi du côté du savoir-être.

Stratégies

- 1.3.1 En ciblant nos interventions auprès des prestataires de l'assistance-emploi de manière à mieux les adapter selon le risque de chômage prolongé de cette clientèle
- 1.3.2 En s'inscrivant dans la stratégie gouvernementale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale
- 1.3.3 En utilisant des approches qui misent sur le « savoir-être » auprès des chômeurs de longue durée pour une recherche d'emploi efficace et une intégration durable en emploi
- 1.3.4 En mettant l'accent sur le suivi et l'accompagnement des individus dans leur démarche d'insertion en emploi

Indicateurs de résultats

Cibles

- | | |
|--|--------------------|
| ⇒ Proportion des participants des mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée | 75% |
| ⇒ Nombre de nouveaux participants prestataires de l'assistance-emploi | 4314 |
| ⇒ Nombre de participants de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 1837 |
| ⇒ Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 40,4 |
| ⇒ Prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une activité d'Emploi-Québec | 5 700 000\$ |

Axe d'intervention 1.4

Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et, plus particulièrement, aux membres sous-scolarisés de ces groupes

Six groupes sont considérés comme étant plus défavorisés sur le plan de l'emploi. Les personnes de ces groupes font face à des contraintes plus spécifiques quant à leur intégration au marché du travail. Ces groupes sont jeunes, les femmes, les personnes de 45 ans et plus, les contrevenants adultes, les personnes immigrantes et les personnes handicapées.

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

Stratégies

- 1.4.1 En s'assurant de la satisfaction des besoins d'intervention spécifiques des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi en leur offrant des services spécialisés
- 1.4.2 En s'inscrivant dans les différentes stratégies, ententes et approches spécifiques d'Emploi-Québec à l'égard de certains groupes défavorisés, notamment les jeunes, les femmes, les personnes de 45 ans et plus, les personnes handicapées et les personnes immigrantes
- 1.4.3 En poursuivant notre collaboration avec les intervenants offrant des services spécialisés auprès des contrevenants adultes

Indicateurs de résultats

Cibles

⇒	Nombre de participants aux interventions d'Emploi-Québec ayant moins de 30 ans	3898
⇒	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,2
⇒	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec responsables de famille monoparentale	1154
⇒	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,1

Orientation 2

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX

La base économique du Saguenay–Lac-Saint-Jean s'effrite depuis plus de vingt ans. On assiste à une déstructuration marquée de l'économie, ce qui entraîne des pertes d'emplois de qualité, comportant des effets d'entraînement importants dans l'économie. Le principal problème du Saguenay–Lac-Saint-Jean est le manque d'emplois. Dans ce contexte, le maintien de l'emploi dans les entreprises et secteurs d'activité qui sont le plus à risque de perdre des emplois et qui ont le plus d'effets d'entraînement dans l'économie est prioritaire. À ce titre, la priorité doit être donnée au renforcement de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par l'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre, un des facteurs déterminants de la compétitivité des entreprises.

Axe d'intervention 2.1

Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail

La main-d'œuvre disponible est abondante au Saguenay–Lac-Saint-Jean, comme en fait foi le taux de chômage élevé. La main-d'œuvre régionale demeure, en général, de bonne qualité, mais une partie importante de celle-ci ne possède pas de diplôme d'études secondaires, et même ne possède pas les compétences de base. Ainsi, plusieurs chômeurs ne peuvent intégrer le marché du travail en raison de compétences inadaptées à la demande des entreprises ou par un manque de reconnaissance de leurs qualifications. Malgré l'abondance de main-d'œuvre, plusieurs entreprises de la région estiment avoir des difficultés à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin et plusieurs disent avoir des postes vacants. Ces difficultés risquent d'être exacerbées à moyen et long termes. En effet, avec le vieillissement de la population, toutes choses étant égales par ailleurs, les bassins de main-d'œuvre risquent d'être moins volumineux. La demande de compétences des entreprises se maintiendra et pourrait même s'amplifier. La main-d'œuvre ne possédant pas de compétences professionnelles en demande sur le marché du travail risque d'éprouver beaucoup de difficulté à s'insérer de façon durable en emploi.

Stratégies

- 2.1.1 En incitant fortement les chercheurs d'emploi, plus particulièrement les jeunes, à acquérir une formation qualifiante en lien avec les perspectives professionnelles
- 2.1.2 En dépistant mieux les besoins de formation des entreprises
- 2.1.3 En rehaussant les compétences de la population active par le biais de la formation de base et de la formation continue

Indicateurs de résultats

⇒ Nombre de participants aux activités de formation de base

Cibles

1418

⇒ Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique
pas de cible

Axe d'intervention 2.2

Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à maintenir les emplois et à éviter les difficultés de recrutement

Le Saguenay–Lac-Saint-Jean, comme l'ensemble du Québec, est aux prises avec un chômage structurel fort important. Les effets du chômage structurel sont permanents et pernicious. Les changements dans l'environnement des entreprises sont très rapides et cette tendance se poursuivra à moyen terme. La capacité d'innovation et d'adaptation des entreprises, renforcée par la présence d'une main-d'oeuvre qualifiée et capable de s'adapter rapidement aux changements, constitue un facteur de survie à long terme pour plusieurs entreprises et une condition nécessaire au maintien en emploi de nombreuses personnes dans la région. À long terme, les bassins de main-d'oeuvre de la région risquent d'être moins volumineux en raison du vieillissement de la population. Les entreprises doivent réagir à cette baisse potentielle de l'offre de main-d'oeuvre. Elles doivent s'assurer d'un transfert d'expertise et elles devront mettre en place des mesures visant à conserver leur main-d'oeuvre.

Des lacunes dans les compétences minimales comme lire, écrire et compter peuvent avoir des effets majeurs sur la capacité d'adaptation des travailleurs en emploi. Dans ce contexte, pour leur survie, les entreprises doivent investir davantage dans la formation de leur main-d'oeuvre. Un travailleur sur six ne possède pas de diplôme d'études secondaires dans la région. Cette proportion s'élève à un sur cinq chez les 45 ans et plus. Les personnes en emploi ayant moins de neuf années de scolarité sont les plus vulnérables quant à une perte potentielle d'emploi.

En plus de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, certaines caractéristiques propres à l'entreprise ou au secteur d'activité dans lequel elle évolue influent également sur le degré de risque des entreprises de perdre des emplois, de ne pas en créer ou de ne pas combler des emplois disponibles. Dans un contexte de ressources limitées, il est primordial d'intervenir auprès des entreprises¹.

Stratégies

- 2.2.1 En intervenant en pro-action auprès des entreprises qui sont le plus à risque de perdre, de ne pas créer ou de ne pas combler des emplois
- 2.2.2 En sensibilisant les entreprises en matière de gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre
- 2.2.3 En faisant la promotion du régime d'apprentissage en milieu de travail dans les métiers ciblés, notamment dans les secteurs à risque et ayant le plus d'effets d'entraînement
- 2.2.4 En soutenant l'effort de formation continue des entreprises

Indicateurs de résultats

- ⇒ Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives
- ⇒ Nombre de nouvelles ententes de qualification

Cibles

183
305

¹ Les secteurs d'activité économique considérés comme étant les plus à risque de ne pas maintenir, combler ou créer des emplois au Saguenay–Lac-Saint-Jean sont les suivants : agriculture, exploitation forestière, aliments et boissons, bois, pâtes et papiers, produits métalliques et deuxième transformation de l'aluminium, transport et entreposage, communications, services aux entreprises, services de santé, tourisme (certaines entreprises de l'hébergement et restauration et des divertissements et loisirs). Les secteurs d'activité ayant le plus d'effets d'entraînement sont, en général, le secteur manufacturier et le tertiaire-moteur.

Axe d'intervention 2.3

Soutenir les entreprises qui ont des projets créateurs d'emplois

Même si l'emploi a progressé au même rythme que dans l'ensemble du Québec au cours des vingt dernières années, le taux d'emploi régional demeure inférieur de six à sept points de pourcentage à la moyenne québécoise. Le manque d'emplois est le principal problème du marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Le maintien en emploi dans les entreprises dans les secteurs d'activité névralgiques de l'économie est donc prioritaire. Pour combattre le manque d'emplois, l'appui aux entreprises désireuses de créer des emplois dans des activités non concurrentes à celles des entreprises présentes au Saguenay–Lac-Saint-Jean constitue un élément important de la lutte au manque d'emplois.

Stratégies

- 2.3.1 En soutenant les entreprises dans la mise en œuvre de leurs projets créateurs d'emplois par le biais de l'offre de service intégrée d'Emploi-Québec
- 2.3.2. En s'inscrivant dans la stratégie de développement économique des régions ressources

3. Répartition du budget d'intervention et des cibles de résultats

Le budget d'intervention disponible pour l'année 2005-2006 est de 27 924 300\$. Il est composé de fonds provenant du Québec et de fonds provenant du Compte d'assurance-emploi, selon l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. **L'annexe 1** permet de visualiser la répartition du budget d'intervention, notamment la répartition entre les centres locaux d'emploi de la région.

La répartition du budget d'intervention entre les Centres locaux d'emploi (CLE) de la région est déterminée à partir d'un modèle régional de répartition qui est adapté de celui utilisé par Emploi-Québec pour répartir les budgets d'intervention entre les régions du Québec.

En fait, notre modèle de répartition budgétaire est subdivisé en deux, soit un modèle de répartition pour les fonds du Compte de l'assurance-emploi qui sont utilisés pour les prestataires de l'assurance-emploi, pour les entreprises et les personnes en emploi, et un autre pour les fonds du Québec qui sont utilisés exclusivement pour les prestataires de l'assistance-emploi.

Cela permet de mieux répartir chacun des fonds en fonction du bassin de clientèle potentielle de chaque territoire qui est le plus susceptible de recevoir des services des CLE. Ainsi, chaque CLE reçoit une proportion de chacun des fonds qui varie d'un territoire à l'autre en tenant compte de la population du territoire d'abord mais aussi de facteurs aggravants reliés à chacun des territoires de CLE, notamment le taux de chômage de la population, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, le nombre de jeunes de 15-34 ans, le nombre de personnes de 45 ans et plus, le nombre d'emplois nécessitant un niveau secondaire ou moins, etc. Ces facteurs aggravants peuvent faire en sorte qu'un territoire de CLE reçoive davantage de budget et une cible plus élevée que la proportion de sa population (ou l'inverse).

Le modèle que nous avons développé pour la répartition des cibles de résultats entre les CLE est basé en bonne partie sur celui de la répartition du budget d'intervention. Ainsi, la plupart des variables ou des critères de répartition qu'il utilise sont basés sur notre modèle de répartition budgétaire. Par exemple, la variable de répartition qui sert à répartir la cible du nombre de participants de l'assistance-emploi par territoire est basée sur la proportion que recevra un CLE en fonds du Québec. La répartition des cibles de résultats entre les CLE de la région se retrouve **à l'annexe 2**.

Annexe 1

Répartition du budget d'intervention

BUDGET 2005-2006	TOTAL		Fonds fédéraux		Fonds du Québec	
		%		%		%
Budget total	27 924 300 \$		21 646 750 \$	77,52%	6 277 550 \$	22,48%
Contrats d'intégration au travail (CIT)	1 258 300 \$				1 258 300 \$	100,00%
Budget total moins CIT	26 666 000 \$	100,00%	21 646 750 \$	81,18%	5 019 250 \$	18,82%
Réserve régionale pour éventualités	333 325 \$	1,25%	266 660 \$	80,00%	66 665 \$	20,00%
Activités régionalisées	999 975 \$	3,75%	899 978 \$	90,00%	99 998 \$	10,00%
Réserve entreprises d'insertion de portée locale	408 091 \$	1,53%	57 133 \$	14,00%	350 958 \$	86,00%
Réserve ressources externes de portée régionale	1 994 654 \$	7,48%	1 167 272 \$	58,52%	827 383 \$	41,48%
Total des budgets régionalisés	3 736 045 \$	14,01%	2 391 043 \$	64,00%	1 345 004 \$	36,00%
CLE Lac-Saint-Jean Est	4 462 509 \$	19,46%	3 866 546 \$	86,65%	595 963 \$	13,35%
CLE de Chicoutimi	5 890 413 \$	25,69%	4 852 438 \$	82,38%	1 037 975 \$	17,62%
CLE de Jonquière	5 065 466 \$	22,09%	3 962 825 \$	78,23%	1 102 641 \$	21,77%
CLE Maria-Chapdelaine	2 579 123 \$	11,25%	2 291 429 \$	88,85%	287 694 \$	11,15%
CLE de Roberval	3 004 736 \$	13,10%	2 630 330 \$	87,54%	374 406 \$	12,46%
CLE de La Baie	1 927 708 \$	8,41%	1 652 140 \$	85,70%	275 568 \$	14,30%
Total des budgets locaux (1)	22 929 955 \$	85,99%	19 255 708 \$	83,98%	3 674 247 \$	16,02%

(1) La somme des budgets locaux donne 100%. 85,99% est la proportion des budgets locaux sur l'ensemble du budget.

Annexe 3 Liste des membres du CRPMT

EMPLOI-QUÉBEC DU SAGUENAY - LAC-SAINT-JEAN CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Milieu communautaire
Girard, Jeannine Présidente CSN Saguenay-Lac-Saint-Jean Chicoutimi	Boily, Dominique M. fisc. CA Ass. Déléguée, département fiscalité Samson, Bélair/Deloitte et Touche Alma	Simard, Isabelle Coordonnatrice Carrefour Jeunesse-emploi Dolbeau-Mistassini
Crevier, Jean-Marc, <u>vice-président</u> Représentant régional FTQ Jonquière	Duchesne, Tony Directeur des ressources humaines Lar Machinerie Métabetchouan	Lemieux, Francine Directrice SEMO Saguenay Jonquière
		Milieu de l'enseignement
Vacant	Guillemette, Raynald Directeur général des opérations Industries Tanguay Saint-Prime	Ferland, Damien Directeur Service de formation continue UQAC Chicoutimi
Savard, Robert Directeur des services de la formation de la vie syndicale Fédération de l'UPA du Saguenay - Lac- Saint-Jean	Lefebvre, Roger Directeur du Service des ressources humaines Bowater produits forestiers du Canada inc. Dolbeau-Mistassini	Lapierre, France Représentante syndicale Syndicat de l'enseignement Louis- Hémon Saint-Félicien
Vacant	Martel, Gérald, <u>vice-président</u> Surintendant Relations industrielles SÉCAL Jonquière	Paradis, Jean Directeur général Collège d'Alma Alma
Routhier, Michel Président du syndicat – Division Girardville Usine Abitibi-Consolidated du Canada Girardville	Gauthier, Michel Membre Secteur entreprise Chicoutimi	Gagné, Liz S., <u>présidente</u> Présidente CS des Rives-du-Saguenay Chicoutimi

M. Yvon Fleury, directeur régional d'Emploi-Québec, est membre d'office du conseil régional des partenaires du marché du travail.

M. François Paquette, directeur régional, ministère de l'Éducation (MEQ) et M. Michel Jean, directeur régional du Saguenay-Lac-Saint-Jean, ministère du Développement économique et régional et de la Recherche font également partie du conseil régional des partenaires du marché du travail, à titre de membres désignés.