

**SYNTHÈSE
PLAN D'ACTION
RÉGIONAL
2002-2005**

**RÉGION
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

Version 2002-2003

RAPPEL DE LA MISSION, DES SERVICES ET DE LA CLIENTÈLE D'EMPLOI-QUÉBEC

La mission d'Emploi-Québec est de susciter l'emploi de la main-d'œuvre disponible, d'en promouvoir le développement, d'améliorer l'offre et d'influer sur la demande de main-d'œuvre de façon à favoriser l'équilibre sur le marché du travail. Ainsi, Emploi-Québec vient en aide aux demandeurs et aux demandeuses d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou à le réintégrer après une absence prolongée, aux chômeurs et aux chômeuses de longue durée ou qui risquent de le devenir. Elle vient également en aide aux travailleurs et aux travailleuses mis à pied ou licenciés collectivement, aux personnes en emploi qui veulent acquérir de nouvelles compétences ou aux chômeurs et aux chômeuses en transition entre deux emplois. De plus, Emploi-Québec fournit différentes formes d'aide aux employeurs, peu importe leur taille et leur secteur d'activité économique.

Trois groupes de services sont disponibles : l'information sur le marché du travail, les services de placement et les mesures actives d'emploi. Les mesures actives se divisent à leur tour en activités de préparation, d'insertion, de maintien, de stabilisation et de création d'emploi. La préparation à l'emploi inclut l'orientation, le counseling, le développement de l'employabilité, l'évaluation et la reconnaissance des compétences, l'information scolaire et professionnelle, ainsi que l'aide à la formation générale, professionnelle et technique. L'insertion en emploi comprend, entre autres, des subventions salariales à l'embauche, des aides à l'emploi et des aides à l'acquisition d'expérience professionnelle. Les mesures actives de maintien portent, notamment, sur la gestion des ressources humaines, sur l'organisation du travail et sur la mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) avec les employeurs. La stabilisation de l'emploi regroupe des aides financières, des techniques et des conseils pour allonger de manière récurrente la durée d'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et pour réduire le travail à temps partiel ou précaire. Enfin, la création d'emploi comporte des aides à la formation ou un soutien du revenu transitoire des travailleurs et des travailleuses autonomes, auxquels peuvent s'ajouter des initiatives de mobilisation et de concertation.

Le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi est une responsabilité qui touche plusieurs organisations. Le plan d'action a été conçu de concert avec divers intervenants du milieu. À l'automne 2000, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a mené une consultation auprès des partenaires dans chacune des MRC de la région pour valider les problématiques qui touchent principalement les clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi. Le Plan d'action s'est aussi largement inspiré de l'Entente cadre de développement de l'Abitibi-Témiscamingue du Conseil régional de développement de l'Abitibi-Témiscamingue, des plans d'action triennaux locaux pour l'économie et l'emploi et du plan de relance pour l'économie et l'emploi. En s'associant à divers organismes du milieu socio-économique, Emploi-Québec offre donc des interventions mieux adaptées aux besoins des particuliers et des entreprises de la région.

LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION

L'Abitibi-Témiscamingue représente environ 2 % de la population du Québec et couvre un vaste territoire. Une proportion importante de la population, soit 45 %, réside en milieu rural. La population est plus jeune en Abitibi-Témiscamingue que dans l'ensemble du Québec. Son âge moyen est de 33,9 ans, tandis que l'âge moyen au Québec se situe à 36,3 ans.

La région compte proportionnellement plus d'emplois que le reste du Québec dans les secteurs relatifs à l'exploitation minière et forestière. Le secteur primaire, auquel ces industries se rattachent, est près de quatre fois plus concentré que dans l'ensemble du Québec, puisque 13,3 % de la population travaille dans ce secteur en région, comparativement à 3,4 % au Québec. De plus, la transformation des ressources naturelles fournit la majorité des emplois du secteur manufacturier via les scieries, les usines de placage et de panneaux, les papetières et la fonderie de cuivre.

L'Abitibi-Témiscamingue figure parmi les régions du Québec au taux de chômage les plus élevés malgré une baisse de 15 % à 12 % entre 1998 et 2001. La précarité d'emploi affecte aussi davantage la région, puisque 52 % des personnes occupant un emploi l'ont fait toute l'année, contre 56,9 % au Québec. La précarité du travail se manifeste aussi par un statut de travail à temps partiel plus fréquent. Au Québec, en 1999, 30 % des travailleuses à temps partiel ne souhaitaient pas ce statut. Les jeunes choisissaient davantage cette forme de travail, puisque leur proportion de temps partiel involontaire s'élevait à 22 %. Les statistiques sur les raisons du travail à temps partiel ne sont pas disponibles sur une base régionale mais on peut s'attendre à ce que la proportion involontaire soit au moins aussi élevée. En effet, en Abitibi-Témiscamingue, 28 % des femmes travaillaient à temps partiel en l'an 2000 comparativement à 25 % dans l'ensemble du Québec. Le travail à temps partiel est aussi plus fréquent chez les jeunes de la région, touchant 44 % d'entre eux contre 42 % dans l'ensemble du Québec.

LES PRINCIPALES STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL EN 2002-2003

Orientation 1 - Assurer une insertion maximale en emploi de personnes qui sont en situation de chômage

Problématique

Les conditions de travail, en particulier la précarité des emplois, obligent la main-d'œuvre régionale à consacrer davantage de temps qu'ailleurs à la recherche de travail. En parallèle, *l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences en Abitibi-Témiscamingue*¹, effectuée en juillet 1998, révèle d'une part, que 34 % des entreprises recrutaient du nouveau personnel ou prévoyaient le faire à court terme et d'autre part, que le recrutement de personnel est le principal problème de gestion des employeurs. Une circulation plus facile de l'information peut donc faire d'une pierre deux coups en les aidant à résoudre un problème de recrutement et en réduisant les périodes de recherche d'emploi des personnes en chômage.

Stratégies

Les stratégies de l'orientation n° 1, se divisent en deux groupes. Le premier bloc de stratégies s'adresse directement aux personnes en chômage. On y retrouve trois objectifs prioritaires :

- Augmenter l'utilisation du service de placement;
- Favoriser l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- Intervenir auprès des travailleurs et des travailleuses mis à pied collectivement.

Les objectifs prioritaires du second bloc s'adressent aux employeurs. On y retrouve :

- Aider les employeurs dans leur recherche de main-d'œuvre;
- Soutenir les employeurs dans la recherche et le développement de main-d'œuvre qualifiée;
- Faciliter le recrutement de personnel auprès des employeurs ciblés;
- Améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre.

Orientation 2 - Soutenir les personnes à risque d'exclusion et de chômage de longue durée dans leurs efforts pour réintégrer le marché du travail

Problématique

Afin de rendre son intervention à la fois efficace et utile, Emploi-Québec entend concentrer ses efforts à aider les personnes auprès de qui son intervention sera la plus utile en terme d'insertion au marché du travail. La sélection des clientèles qui recevront les services tiendra compte de la faible scolarité, du taux de salaire horaire peu élevé, d'une longue durée ou d'une fréquence élevée de chômage.

¹ MARCOUX, Marie-Josée. *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences en Abitibi-Témiscamingue*, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue, février 2000, 51 p.

Ces caractéristiques sont en effet associées à un risque plus élevé d'exclusion du marché du travail. Par ailleurs, l'intervention doit s'ajuster en fonction des traits distinctifs tels l'âge, le sexe, le type de ménage, les expériences de travail et de chômage, la présence d'un handicap ou, encore, d'un dossier judiciaire.

Stratégies

Les stratégies de l'orientation n° 2, sont modelées selon les besoins identifiés dans la région chez les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les autochtones et les travailleurs et les travailleuses âgés.

Les femmes

Le taux d'activité des femmes a changé au fil des ans. Les femmes vont souvent accepter des conditions précaires d'emploi telles que des salaires peu élevés et du travail à temps partiel. Le taux de chômage n'est donc pas le seul indicateur des difficultés des femmes sur le marché du travail. Les partenaires consultés dans la région ont soulevé les avantages et les inconvénients de ces modes de participation au marché du travail. Ils se sont montrés très préoccupés par les liens entre les contraintes familiales, la scolarité réduite d'une part, et les difficultés d'intégration au marché du travail et la pauvreté d'autre part. La perception des employeurs sur les difficultés à satisfaire aux exigences d'embauche n'est pas distribuée également selon les secteurs. Ainsi, le quart des entreprises du secteur primaire mentionnent des difficultés d'embauche ou de maintien en emploi des femmes. Par ailleurs, 12 % des entreprises manufacturières et des entreprises du secteur des transports, des communications et des services publics déclarent des difficultés d'embauche des femmes, de même que 11 % des entreprises de la construction. Les intervenants du milieu s'entendent sur l'importance de favoriser la diversification des choix professionnels des femmes et de promouvoir leur embauche dans les industries des secteurs primaire et secondaire.

Pour assurer la place des femmes dans la collectivité régionale, les actions s'inscrivent à l'intérieur de la stratégie ministérielle et viseront les objectifs suivants :

- Dégager une compréhension commune de la problématique de la main-d'œuvre féminine;
- Favoriser la prise en considération des réalités des femmes;
- Se doter de mécanismes favorisant l'intégration des femmes dans des emplois reliés aux secteurs clés de l'économie régionale et assurer le suivi d'une telle intégration;
- Assurer une réponse adaptée aux besoins des femmes.

Les jeunes

La grande majorité des jeunes de 15 à 19 ans, soit 80 % d'entre eux, fréquentent l'école à plein temps. Ceux qui ont cessé leurs études présentent des problèmes particuliers. Leur taux de chômage s'élevait à 22 % en 1996, alors que celui de l'ensemble de la population ayant terminé ses études ne s'élevait qu'à 13 %. Les jeunes qui ne fréquentent plus l'école ont un profil de scolarité plus faible que l'ensemble de leur groupe d'âge. Ainsi, 25 % d'entre eux ont moins d'une 9^e année, tandis que 50 % n'ont pas terminé leurs études secondaires.

Leur faible scolarité représente un obstacle évident à l'embauche, puisque 48 % des employeurs de la région exigent un diplôme de secondaire V. Les enquêtes régionales révèlent aussi que près de 50 % de la main-d'œuvre jeune ne satisfait pas aux exigences des employeurs, surtout au chapitre de l'autonomie, de la capacité d'établir des priorités et du dynamisme. La consultation régionale a par ailleurs soulevé la nécessité de contrer le décrochage et de permettre aux jeunes d'acquérir de l'expérience. De nombreux intervenants consultés manifestent leur préférence pour des programmes d'études et de travail en alternance, de stages d'exploration ou d'intégration en emploi afin de rapprocher le monde du travail et les institutions de formation. Ces actions favoriseraient une plus grande participation des employeurs dans le développement de la relève et permettraient aux jeunes de s'adapter à leurs exigences.

Les actions pour réduire l'exclusion des jeunes seront guidées par les stratégies suivantes :

- Favoriser la création de réseaux d'intégration et d'entraide;
- Favoriser l'intégration des jeunes dans des postes liés aux secteurs clés de l'économie régionale;
- Mettre en œuvre les actions découlant du Forum Jeunesse régional et de la consultation du milieu menée par le Conseil régional des partenaires;
- Améliorer les mécanismes de collaboration et de référence entre les organismes régionaux concernés;
- Réduire le risque de chômage prolongé.

Les personnes handicapées

Selon les employeurs, le groupe des personnes handicapées fait face à une forte perception de difficultés d'embauche. D'après la consultation régionale, les obstacles à l'emploi varient selon les types de handicaps et leur effet sur la productivité de l'employé. La préoccupation de la formation et de l'insertion des jeunes, l'identification de plateaux de travail et de tâches adaptées aux limitations, l'accompagnement des personnes handicapées à leurs débuts sur le marché du travail et le soutien aux employeurs qui embauchent des personnes handicapées sont nécessaires à l'amélioration de l'intégration des personnes handicapées au monde du travail.

Pour améliorer l'accès des personnes handicapées au marché du travail, Emploi-Québec, de concert avec les partenaires de la région, travaillera à :

- Dégager une compréhension commune de la problématique de la main-d'œuvre des personnes handicapées;
- Favoriser l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail.

La population autochtone

La région compte 7 % de la population autochtone de l'ensemble du Québec. Elle représente donc une partie plus importante de la population de la région que dans l'ensemble du Québec. La région compte sept conseils de bande de nation algonquine, auxquels 5 000 personnes se rattachent. Ces conseils sont situés dans les MRC d'Abitibi, du Témiscamingue et de la Vallée-de-l'Or. La proportion de population autochtone est la plus importante dans la MRC du Témiscamingue, où 15 % de la population totale appartient à cette communauté. Les statistiques indiquent une exclusion importante du marché du travail de la population des communautés autochtones. La sous-scolarisation en est un facteur important. Outre la formation comme telle, la reconnaissance d'acquis extra-scolaires a été soulevée dans les voies d'intégration de cette clientèle.

L'intégration des autochtones au marché du travail se fera selon les deux stratégies suivantes :

- Poursuivre les échanges avec les communautés algonquines de la région.
- Favoriser l'intégration des autochtones au marché du travail.

Les travailleurs et les travailleuses âgés

En référence à la stratégie visant l'intégration des travailleurs et des travailleuses âgés, un projet-pilote permettra de mieux cerner les problèmes d'intégration de cette clientèle et d'apporter des solutions adaptées.

Orientation 3 - Aider les employeurs à accroître leur capacité à maintenir et à créer des emplois par ses actions en matière de développement de main-d'œuvre

Problématique

À l'instar du Plan stratégique régional, les plans d'action des centres locaux de développement (CLD) de la région misent, dans leurs stratégies de développement, sur les grands secteurs traditionnels de la région, soit le secteur minier et le secteur forestier. Leurs préoccupations font donc partie intégrante des actions mises de l'avant pour créer des emplois et développer la main-d'œuvre.

Règle générale, les CLD souhaitent diversifier leur économie. Différents moyens serviront à réaliser cet objectif. Les interventions d'Emploi-Québec seront complémentaires à celles identifiées dans les plans de développement des CLD. À ce titre, mentionnons la nouvelle économie, le volet innovation, le développement de l'entrepreneuriat, etc.

La création d'emploi est largement attribuable aux entreprises existantes. Par conséquent, leur compétitivité et leur capacité à s'adapter à un environnement économique, commercial et technologique en mutation profonde et rapide jouent un rôle déterminant. Plusieurs employeurs de la région ne perçoivent pas le rôle stratégique de la gestion des ressources humaines et l'impact majeur de leurs pratiques sur leur productivité. En effet, des lacunes dans le recrutement, le développement et la rétention de main-d'œuvre qualifiée dans les entreprises peuvent compromettre leur capacité d'innover et leur compétitivité. Le développement durable du marché du travail dépasse donc l'aspect quantitatif de la création d'emploi. En outre, les problèmes de financement peuvent limiter le développement de nouvelles entreprises en région. Il serait important de les appuyer davantage et, de ce fait, agir sur la création d'emploi.

Stratégies

Les stratégies pour réaliser l'Orientation n° 3, comprennent deux volets. Le premier volet consistera à d'aider les entreprises à accroître leur capacité à maintenir et à créer des emplois au moyen de la stratégie suivante :

- Soutenir le développement des entreprises et la création d'emplois.

Le second volet vise le maintien en emploi et la stabilisation d'emploi. Les moyens mis de l'avant pour cette partie de l'orientation sont :

- Favoriser le maintien des emplois déjà existants;
- Favoriser la stabilisation d'emplois;
- Inciter les employeurs à consacrer 1 % de leur masse salariale à des activités de formation;
- Procéder à la décentralisation à l'échelle régionale de formation de la main-d'œuvre pour les projets de 50 000 \$ et moins;
- Optimiser l'utilisation des ressources consacrées au Service aux employeurs.

**LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL
2002-2003**

Fonds de développement du marché du travail 2002-2003				
Centres locaux d'emploi	Poids relatif	Total	Fonds fédéraux	Fonds du Québec
Amos	17,4 %	2 465 700 \$	1 691 000 \$	774 700 \$
Rouyn-Noranda	26,69 %	3 782 200 \$	2 593 500 \$	1 188 700 \$
Ville-Marie	10,13 %	1 435 500 \$	984 100 \$	451 400 \$
La Sarre	15,39 %	2 180 900 \$	1 495 100 \$	685 800 \$
Val-d'Or	26,64 %	3 775 100 \$	2 589 000 \$	1 186 100 \$
Senneterre	3,75 %	531 400 \$	364 000 \$	167 400 \$
Services régionalisés		904 100 \$		904 100 \$
Réserve régionale		800 500 \$	800 500 \$	
Total Région	100,00 %	15 875 400 \$	10 517 200 \$	5 358 200 \$

Cibles de résultats 2002-2003

Région de l'Abitibi-Témiscamingue

Indicateurs	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région
	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible

ORIENTATION 1 : Assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui sont en situation de chômage.

1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement (VACANCES)	792	1 214	461	701	1 213	171	4 552
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (PART TOTAL)	972	1 491	566	860	1 489	210	5 588
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (RETOUR TOTAL)	463	710	269	409	709	100	2 660
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (% EMP TOT)	40,8 %	40,8 %	40,8 %	40,8 %	40,8 %	40,8 %	40,8 %
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi (PART ECQ)	553	849	322	490	848	119	3 181
6. Nombre de participants de l'assurance-emploi, en emploi, après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (RETOUR ECQ)	278	425	162	246	425	60	1 596
7. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique (% EMP PRO)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
8. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation autre que professionnelle ou technique (% EMP < > PRO)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
9. Nombre de personnes ayant bénéficié d'une évaluation initiale (ÉVALUATION)	0	0	0	0	0	0	0
10. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (de courte durée ou de longue durée) (% CHOM PROL)	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %

ORIENTATION 2 : Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.

11. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale (PART MONO)	133	205	78	118	204	29	767
--	-----	-----	----	-----	-----	----	-----

Cibles de résultats 2002-2003

Région de l'Abitibi-Témiscamingue

Indicateurs	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région	Province
	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible
ORIENTATION 2 (SUITE) : Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.								
12. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (% EMP MONO)	34,7 %	34,7 %	34,7 %	34,7 %	34,7 %	34,7 %	34,7 %	36,7 %
13. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans (PART-30)	320	521	183	291	499	69	1 884	80 918
14. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (% EMP - 30)	42,6 %	42,6 %	42,6 %	42,6 %	42,6 %	42,6 %	42,6 %	45,0 %
15. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée (% CHOM LONG)	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %
16. Nombre de personnes engagées dans un Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi (PARCOURS)	0	0	0	0	0	0	0	0
17. Prestations de l'assistance-emploi non versées après une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (ECONO SR)	782 000 \$	1 272 010 \$	447 120 \$	711 620 \$	1 219 000 \$	167 900 \$	4 600 000 \$	205 700 000 \$
18. Prestations d'assurance-emploi non versées après une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (ECONO ECQ)	595 000 \$	968 450 \$	340 200 \$	541 450 \$	927 500 \$	127 750 \$	3 800 000 \$	179 000 000 \$
19. Somme des prestations non versées d'assistance-emploi et d'assurance-emploi après une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (ECONO TOTALE)	0 \$	2 240 460 \$	787 320 \$	1 253 070 \$	2 146 500 \$	295 650 \$	8 400 000 \$	384 700 000 \$
ORIENTATION 3 : Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de main-d'œuvre.								
20. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives (ENTREPRISE)	29	46	16	26	45	6	168	3 375
21. Nombre de nouvelles ententes de qualification (ENT QUALIF)	11	18	6	10	17	2	66	1 875