

**PLAN D'ACTION RÉGIONAL
EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI 2006-2007**

EMPLOI-QUÉBEC BAS-SAINT-LAURENT

DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DU PARTENARIAT

Février 2006

TABLE DES MATIÈRES

1. La mission, les clientèles et les services d'Emploi-Québec	3
2. Les grandes caractéristiques du marché du travail de la région	3
3. Les principaux enjeux retenus par Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent dans sa planification 2006-2007	4
4. Orientations corporatives et champs d'intervention de la planification 2006-2007	5
5. Stratégies et exemples de pistes d'action de la planification 2006-2007 d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent	5
6. Les ressources financières et humaines	10
7. Les indicateurs de gestion et les cibles de résultats	10
Conclusion	11

RECHERCHE, ANALYSE ET RÉDACTION :

Louis-Mari Rouleau
Alfred Morin
Direction de la planification et du partenariat
Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent

COLLABORATION :

Colombe Mercier
Alain Gagnon

CONSULTATION RÉGIONALE :

Le personnel de la Direction régionale
Le personnel d'Emploi-Québec des CLE
Des partenaires d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent
Le Conseil régional des partenaires du marché du travail

AVANT-PROPOS

La nouvelle agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle est issue de l'intégration administrative de l'agence du même nom et de l'agence de la Sécurité du revenu. Elle assume à ce titre la responsabilité de la gestion du service publics d'emploi (mesures et services d'emploi aux individus et aux entreprises) et des services de solidarité sociale (aide à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes et aide financière de dernier recours).

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

La gestion désormais unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale devrait permettre de tirer un meilleur parti des ressources disponibles pour l'intégration en emploi des prestataires de l'aide de dernier recours et des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi en assurant un continuum de services orientés vers l'emploi, une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale et une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins de la clientèle.

Le présent document présente le plan d'action régional du service public d'emploi et indique la contribution de ces services à la réalisation de la mission d'Emploi-Québec.

Selon que le contexte le requiert, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin, ceci sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

Ce document est disponible sur le site www.emploiquebec.net

1. LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

La mission. La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les dysfonctionnements auxquels l'agence s'attaque imposent des coûts économiques et sociaux importants et constituent un frein au développement économique et social du Québec. Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir à l'ensemble de la population et des entreprises des services publics d'emploi et de solidarité sociale performants et de qualité qui tiennent compte des nouvelles réalités du marché du travail.

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, aux nouveaux arrivants sur le marché du travail ainsi qu'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 également 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 entreprises. 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, de même que les services aux entreprises, en collaboration avec les organismes du milieu.

2. LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION

Situé sur la rive sud du fleuve Saint-Laurent et enclavé entre les régions Chaudière-Appalaches et Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, le Bas-Saint-Laurent regroupe huit MRC : La Matapédia, Matane, La Mitis, Rimouski-Neigette, Les Basques, Rivière-du-Loup, Témiscouata et Kamouraska.

Le Bas-Saint-Laurent est une région qui vit une décroissance démographique. Un regard rapide sur son marché du travail nous montre une économie à deux vitesses où se côtoient des secteurs économiques performants et d'autres stagnants, où des difficultés de recrutement se révèlent malgré des surplus de main-d'œuvre et où une main-d'œuvre qualifiée côtoie une main-d'œuvre éloignée du marché du travail. La vitalité du marché du travail et les caractéristiques de certains groupes de la population influencent la quantité et la forme des interventions que doit réaliser le personnel d'Emploi-Québec.

2.1 L'année 2005 : le marché du travail du Bas-Saint-Laurent connaît quelques hésitations

Quelques fermetures d'entreprises et la situation toujours fragile dans l'industrie forestière, ont ramené **l'emploi du Bas-Saint-Laurent à 90 300 postes**, soit 3 500 de moins que l'an dernier. Ce niveau d'emploi demeure tout de même supérieur aux 87 600 observé en 2003. Le bilan du marché du travail a permis au taux de chômage de se fixer **sous les 10 %** pour une deuxième année consécutive grâce au recul

de 4,7 % de la population active. Au cours des cinq années précédant 2003, le taux de chômage du Bas-Saint-Laurent a oscillé entre 10 % et 11 %. Malgré les hésitations de la dernière année, l'économie régionale vit la meilleure séquence de son histoire. Au Québec, au cours des dix dernières années, l'emploi n'a cessé de croître : il s'y est additionné plus de 599 400 emplois. Au Bas-Saint-Laurent, le marché du travail évolue en dents-de-scie car l'emploi n'a crû qu'en 1995, 1999, 2001, 2003 et 2004. Malgré ce fait, **un peu plus de 8 700 emplois** ont vu le jour pendant cette période et la performance des dernières années a permis un rattrapage des indicateurs du marché du travail de la région comparativement à ceux du Québec.

Toutefois, il faut garder à l'esprit que malgré la vitalité économique qui engendre un épisode favorable pour le marché du travail du Bas-Saint-Laurent, celui-ci recèle **certaines fragilités**. Une lecture des principales informations qui décrit la situation régionale comparativement à celle du Québec (voir 2.2 ci-après) illustre certaines disparités. En effet, nous constatons que, d'une part, la **population** de la région représente **2,8 %** de celle du Québec et que, d'autre part, **l'emploi** de la région ne compte que **pour 2,5 %** du total de la province. Nous constatons également que la part des **prestataires de l'assurance-emploi** de la région s'élève à **5,2 %** de ceux de l'ensemble du Québec.

La région n'est pas homogène et **le marché du travail se comporte différemment dans les MRC** qui la composent. Pour illustrer cette situation, nous avons recours à l'évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et à un indicateur maison : le taux d'assurance-emploi. Celui-ci provient du rapport entre le nombre de prestataires actifs divisé par la population des 15-64 ans, en pourcentage.

En moyenne, entre octobre 2004 et septembre 2005, il y avait, au Bas-Saint-Laurent, 14 800 prestataires de l'assurance-emploi. Les prestataires augmentent dans La Mitis, Rivière-du-Loup et La Matapédia. Ailleurs, il est en baisse. Le taux d'assurance-emploi qui en découle est de 10,9 % au Bas-Saint-Laurent contre 5,8 % au Québec. Celui-ci est **plus élevé dans La Matapédia (15,2 %), Matane (14,6 %), au Témiscouata (12,1 %) et dans Les Basques (12,5 %)**, des MRC rurales où l'on retrouve plus d'activités liées aux ressources naturelles, dont la foresterie. En contrepartie, il est **plus faible dans Rivière-du-Loup (8,8 %), Kamouraska (8,5 %), Rimouski-Neigette (9,1 %) et près de la moyenne régionale pour La Mitis (10,8 %)**. Une étude plus approfondie considérant la dépendance de la population aux régimes de soutien du revenu et la présence de secteurs performants et/ou vulnérables par exemple, nous rappellent l'existence de **disparités économiques persistantes entre les MRC** du Bas-Saint-Laurent.

2.2 Principales informations qui illustrent la situation du Bas-Saint-Laurent comparée au Québec

- **Population** : 200 630, en recul de 2,6 % depuis 1996. Elle représente **2,8 %** de celle du Québec.
- **Population active** : 98 700, soit **2,4 %** de la population active de la province.
- **Emploi** : 90 300, soit **2,4 %** des emplois québécois.
- **Taux de chômage** : 8,5 %, le **sixième plus élevé** au Québec (8,2 %).
- **Taux d'emploi** : 54,3 %, le **deuxième plus faible** de la province (60,2 %).

- **Personnes à l'assurance-emploi** : 14 928 (5,2 % du Québec), diminution de 0,9 % sur l'année précédente. Entre les mois de janvier et septembre 2005, on observe une différence d'environ 7 118 personnes : un reflet de l'importance des activités saisonnières propres au Bas-Saint-Laurent.
- **Personnes à l'assistance-emploi** : 11 248 (2,9 % du Québec), en baisse de 3,9 % sur l'an dernier. 3 513 sans contraintes à l'emploi (31,2 %); 1 362 à l'assistance-emploi depuis moins de deux ans et sans contraintes à l'emploi : 38,8 % des sans contraintes.
- **Jeunes** : 18,4 % de la population et 2,6 % de la jeunesse québécoise (19,2 % au Québec).
- **Personnes de 45 à 64 ans** : 28 % de la population et 3 % des personnes expérimentées québécoises (26 % au Québec).
- **Familles monoparentales à l'assistance-emploi** : 928 (1,9 % du Québec).
- **Entreprises** : environ 9 900 dont 276 de 50 employés et plus (source : LIC 2005).
- **Emplois par secteur** : primaire : 9 %, fabrication : 13 %, tertiaire : 73 %; Québec : 3 %, 17 % et 75 % respectivement. Importance des ressources agricoles et forestières, prépondérance des télécommunications et forte croissance des NTIC, technopole maritime, projets éoliens et diamantaires, biotechnologies et tourisme.

2.3 Les prochaines années

D'une part, les perspectives du marché du travail du Bas-Saint-Laurent demeurent intéressantes en raison de nombreux projets en cours de réalisation et à venir. Voici quelques exemples pour illustrer la situation. Plusieurs projets domiciliaires, commerciaux, industriels et de travaux routiers relancent l'industrie de la construction. En agroalimentaire, dans la deuxième transformation du bois, dans les secteurs liés à la métallurgie et dans les technologies de l'information, plusieurs entreprises embauchent du nouveau personnel. Soulignons également plusieurs projets annoncés dans les domaines maritime, diamantaire et éolien, sans oublier les biotechnologies marines et le tourisme.

D'autre part, certains événements portent à réfléchir. Quelques fermetures de filiales d'entreprises telles Phillips Fitel, SuperPages et Cacouna métal. S'ajoutent aussi des réductions de postes chez Qualité Élastique et Calko et d'autres annoncées chez Uniboard Canada et Bombardier, sans compter l'impact de la fermeture de la papetière Smurfit Stone de New-Richmond sur l'industrie forestière du Bas-Saint-Laurent, celle-ci comportant déjà des fragilités, événements qui font ombrage aux bonnes nouvelles qui ont marqué l'actualité économique du Bas-Saint-Laurent. Les industries où la concurrence internationale est forte semblent les plus touchées. Le seront-elles davantage compte tenu du niveau du dollar canadien? Par surcroît, la force de la devise canadienne pourrait avoir un impact sur l'activité touristique.

Pour l'instant, les emplois dénombrés en 2005 dépassent toujours ceux des années 2000, 2001, 2002 et 2003, ce qui laisse supposer que le marché du travail de la région demeure plutôt vigoureux et connaît depuis le début des années 2000 ses meilleurs moments malgré les quelques hésitations signalées de 2005. Ce qui inquiète à moyen terme, c'est la situation qui prévaut dans les pâtes et papier en Amérique du Nord. Après Chandler et New-Richmond, les papeteries du Bas-Saint-Laurent pourraient-elles être menacées?

2.4 Les postes à combler

Pour les prochaines années, en plus de ceux issus de la création d'emplois, plusieurs postes seront à combler en raison de l'attrition, c'est-à-dire, du remplacement de la main-d'œuvre qui partira à la retraite. La Régie des rentes du Québec estime qu'au Bas-Saint-Laurent plus de 2 000 personnes par année deviendront de nouveaux bénéficiaires de ce régime. Bien sûr, ces retraités ne seront pas tous remplacés, mais cette information fait présager une **importante demande de main-d'œuvre**. Les *Perspectives professionnelles d'Emploi-Québec (2005-2009)* nous indiquent que les compétences recherchées par le marché du travail seront, dans 21,5 % des cas, pour du personnel de niveau gestion et professionnel, **62 % de niveau technique et intermédiaire** et seulement 16,5 % de niveau élémentaire. En comparaison, les personnes qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi ont, dans 23 % des cas, des compétences de niveau élémentaire et, chez 37 % d'entre elles, de niveau intermédiaire.

Dans un autre ordre d'idée, les acteurs en matière d'économie et d'emploi constatent de plus en plus de **besoins en main-d'oeuvre difficiles à combler** au Bas-Saint-Laurent, et ce, malgré qu'il y ait 14 800 personnes à l'assurance-emploi, 3 513 personnes à l'assistance-emploi (sans contraintes à l'emploi) et que 6 149 vacances soient signalées aux services publics de placement. Quelques exemples : en métallurgie dans Matane et le Kamouraska, en foresterie dans La Matapédia et le Kamouraska, pour des ouvriers de carrières, ébénistes et travailleurs de l'agroalimentaire dans le Témiscouata et Rivière-du-Loup, dans les domaines de la vente et des technologies de l'information dans Rimouski-Neigette, dans le travail agricole, la santé et la construction sur tout le territoire. Au cours des prochaines années, les nombreuses mises à la retraite risquent d'exacerber les problèmes liés au recrutement de main-d'oeuvre dans de plus en plus de sphères d'activité.

Dans la MRC de Rivière-du-Loup particulièrement, on constate de plus en plus de besoins en main-d'oeuvre difficiles à combler. Différentes tables de concertation en partenariat avec les instances loupéroises tentent de composer avec la situation à l'aide des programmes et mesures impartis à la mission d'Emploi-Québec. Dans la région de Matane, l'érection de parcs éoliens et la construction de composantes éoliennes vont nécessiter d'importants besoins de personnel en industrie et dans la construction.

3. LES PRINCIPAUX ENJEUX RETENUS PAR EMPLOI-QUÉBEC BAS-SAINT-LAURENT DANS SA PLANIFICATION 2006-2007

La lecture du marché du travail met en relief certains constats propres au Bas-Saint-Laurent et aux réalités du monde du travail. Au-delà des difficultés du marché du travail auxquelles Emploi-Québec s'attaque en raison de sa mission, le regard que nous portons sur le marché du travail et les caractéristiques de certains groupes de la population dictent des enjeux propres à la réalité régionale. Voici ceux que retient Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent dans sa planification 2006-2007.

- **Présence simultanée de chômage et de postes vacants.** Malgré un taux de chômage avoisinant les 10 %, certains employeurs éprouvent des difficultés de recrutement et certains chercheurs d'emploi demeurent en marge du marché du travail. D'autres chercheurs d'emploi ne semblent pas attirés par certains postes à combler.

La planification 2006-2007 retient l'enjeu d'atténuer la cohabitation de personnes sans emploi et de postes vacants non comblés.

- **Le vieillissement et la migration de la population.** Dans les prochaines années, de nombreux postes, dont la majorité pour du remplacement, seront à combler au Bas-Saint-Laurent. Le vieillissement et la migration de la population risquent d'accroître les problèmes de remplacement de la main-d'oeuvre dans les entreprises.

La planification 2006-2007 porte une attention plus particulière à la gestion proactive de la main-d'oeuvre face aux postes à combler, notamment en ce qui concerne le remplacement de cette main-d'oeuvre.

- **Accentuation des écarts entre les exigences du marché du travail et les compétences de certains groupes de la population.** À titre d'exemple, les personnes à l'assistance-emploi ayant le profil pour intégrer rapidement le marché du travail, sont de moins en moins nombreuses, tandis que le groupe des prestataires avec contraintes à l'emploi demeure au même niveau.

La planification 2006-2007 veut consolider la mise en mouvement vers l'emploi et l'accompagnement de cette clientèle nécessitant des mesures particulières.

- **Des secteurs et des entreprises plus sensibles à l'environnement économique.** La structure économique du Bas-Saint-Laurent comprend des domaines d'activité qui seront plus vulnérables à la conjoncture des prochaines années.

La planification 2006-2007 supporte le maintien en emploi dans ces secteurs.

- **Des secteurs et des entreprises favorisant l'emploi.** L'économie du Bas-Saint-Laurent se diversifie et des projets majeurs ont été annoncés.

La planification 2006-2007 met l'emphase sur le soutien à la création d'emplois et aux besoins en main-d'oeuvre reliés à ces projets.

4. ORIENTATIONS CORPORATIVES ET CHAMPS D'INTERVENTION DE LA PLANIFICATION 2006-2007

Orientation : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois.

Champ d'intervention 1 : Maximiser la contribution des services universels de placement et d'information sur le marché du travail pour aider les chercheurs d'emploi à s'intégrer au marché du travail et les entreprises à combler leurs postes vacants.

Champ d'intervention 2 : Intervenir auprès des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi pour favoriser leur insertion rapide en emploi.

Champ d'intervention 3 : Aider les personnes à risque et en situation de sous-emploi, d'exclusion et de pauvreté, dans leurs parcours d'intégration sociale et/ou d'intégration au marché du travail.

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

Champ d'intervention 4 : Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'oeuvre aux besoins du marché du travail par l'amélioration des qualifications de la main-d'oeuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences.

Champ d'intervention 5 : Développer la productivité et la rentabilité des entreprises en les aidant à améliorer leur gestion des ressources humaines et la formation de leur personnel afin d'augmenter leur taux de survie, de maintenir les emplois existants et de soutenir la création de nouveaux emplois.

Orientation : Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.

Champ d'intervention 6 : Assurer un continuum de services dans la mise en place de la nouvelle agence et l'unification de la gestion des services d'emploi avec ceux de solidarité sociale.

Champ d'intervention 7 : Renforcer et soutenir la mobilisation des partenaires autour d'objectifs communs axés sur l'intégration sociale et l'intégration en emploi.

5. STRATÉGIES ET EXEMPLES DE PISTES D'ACTION DE LA PLANIFICATION 2006-2007 D'EMPLOI-QUÉBEC BAS-SAINT-LAURENT

Considérant les différents enjeux retenus par Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent et en regard des orientations corporatives d'Emploi-Québec, la présente section énonce les stratégies d'intervention préconisées par le réseau Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent regroupées selon les champs d'intervention de la planification 2006-2007.

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2006-2007, RÉGION BAS-SAINT-LAURENT

Orientation 1 : FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOISES ET DE QUÉBÉCOIS

➤ D'importants besoins en main-d'œuvre et coexistence d'un nombre élevé de chômeurs et de postes vacants.

1^{er} Champ d'intervention : Maximiser la contribution des services universels de placement et d'information sur le marché du travail pour aider les chercheurs d'emploi à s'intégrer au marché du travail et les entreprises à combler leurs postes vacants.

Mise en situation (constats, clientèles)	Stratégies	Quelques pistes d'action
<p>Des entreprises en recrutement : 1 269 entreprises ont signalé 6 149 vacances sur Placement en ligne en 2004-2005. Les vacances s'élèvent à 6 125 pour les neuf premiers mois de 2005-2006.</p> <p>Des chercheurs d'emploi : 1 827 personnes ont postulé sur 3 440 offres d'emploi dans Placement en ligne en 2004-2005.</p> <p>Perspectives professionnelles 2005-2009 : 4 600 nouveaux emplois; 12 000 départs à la retraite; 5 000 personnes changeront d'emploi (mobilité interprofessionnelle).</p>	<p>1.1 Diversifier les modes et lieux d'accès à l'information sur le marché du travail.</p> <p>1.2 Favoriser l'utilisation des services en ligne d'IMT et de Placement, autant chez les chercheurs d'emploi que chez les entreprises.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Développer des produits d'IMT tels que les listes d'entreprises, les documents audio-visuels et la diffusion des postes vacants. - Élargir les lieux de diffusion des sessions d'IMT. - Diffuser de l'information sur les postes existants, particulièrement auprès des jeunes. - Utiliser davantage dans nos interventions d'autres sources d'IMT, entre autres : le portail Bas-Saint-Laurent de la CRE, notamment pour recenser les offres d'emploi, l'Inforoute du MEQ et www.toutpoureussir.com - Promouvoir les services en ligne (IMT et Placement) auprès d'organismes et d'entreprises ciblées. - Assurer la visibilité des services en ligne d'Emploi-Québec lors d'évènements publics reliés à l'emploi.

2^e Champ d'intervention : Intervenir auprès des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi pour favoriser leur insertion rapide en emploi.

Mise en situation (constats, clientèles)	Stratégies	Quelques pistes d'action
<p>Prestataires d'assurance-emploi : 14 800 personnes en moyenne ont reçu des <i>prestations</i> entre octobre 2004 et septembre 2005. La moitié sont des travailleurs saisonniers. Plusieurs pourraient bénéficier d'assistance à la recherche d'emploi (emplois à temps partiel, occasionnels, sur appel, etc.)</p> <p>Prestataires d'assistance-emploi : En juin 2005, 11 248 adultes recevaient des prestations, dont 31 % (3 513) n'avaient pas de <i>contraintes à l'emploi</i>. Ce taux varie de 25 % à 36 % selon la MRC. De ce groupe, 2 151 sont prestataires depuis deux ans et plus et 1 362 depuis moins de 2 ans.</p>	<p>2.1 Poursuivre le repérage des personnes qui risquent une prolongation inutile de la durée de leur prestation, l'exclusion et la pauvreté.</p> <p>2.2 Apporter une assistance aux personnes référées dans leur recherche active d'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer un continuum de services auprès des nouveaux prestataires par la mise en place d'un service d'accueil, d'évaluation et de référence et de ceux et celles déjà en prestation dans le cadre de la réorganisation de la nouvelle agence Emploi-Québec. - Renouveler les ententes administratives avec Service Canada pour la référence des prestataires de l'assurance-emploi. - Actualiser les ententes de services d'aide à la recherche active d'emploi avec les Ressources externes selon l'évolution des besoins de la clientèle. - Dispenser des sessions d'information sur le marché du travail aux personnes référées.

Orientation 2 : CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX

➤ Les entreprises doivent s'adapter aux changements environnementaux, technologiques, et commerciaux pour améliorer leur rentabilité et leur compétitivité. Le vieillissement de la population leur apportera des défis supplémentaires. Elles devront modifier leurs méthodes de gestion pour assurer le recrutement, la rétention et le développement de leurs travailleurs et la relève de la direction.

4^e Champ d'intervention : Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail par l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences.

Mise en situation (observations, constats)	Stratégies	Quelques pistes d'action
<p>Perspectives professionnelles: Entre 2005 et 2009, 30 % des postes à combler seront de niveau technique et 32 % de niveau intermédiaire alors que 64 % des personnes à l'assurance-emploi ont une scolarité de niveau intermédiaire ou élémentaire.</p> <p>Exemples de compétences recherchées : ouvriers de carrières, ouvriers de production en usine (plusieurs domaines), métallurgie, foresterie, agriculture, transformation des aliments, transformation du bois, vente, technologies de l'information, éducation, santé, métiers de la construction, etc.</p>	<p>4.1 Identifier les compétences professionnelles recherchées par les employeurs et prioriser le développement de celles-ci.</p> <p>4.2 Optimiser l'utilisation de la Mesure de formation en entreprise auprès des travailleurs dont l'emploi est menacé et du programme d'Apprentissage en milieu de travail dans les secteurs priorités.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Soutenir la concertation sectorielle visant le développement de l'emploi, ex. : Table locale formation-emploi, Table immigration-emploi. - Poursuivre le développement de ZOOM-Professions MRC. - Permettre aux chômeurs saisonniers qui veulent réorienter leur carrière de bénéficier de la Mesure de formation. - Prioriser les entreprises offrant des emplois correspondant aux métiers priorités du programme d'Apprentissage en milieu de travail (14 métiers sur 43) : traitement de l'eau, nettoyage industriel, abattage manuel, boucherie industrielle, classage de bois, contrôle de qualité en transformation de produits aquatiques, ébéniste, machiniste (commande numérique), opérateur en scierie, ouvrier, sylviculture et soudage-montage.

5^e Champ d'intervention : Développer la productivité et la rentabilité des entreprises en les aidant à améliorer leur gestion des ressources humaines et la formation de leur personnel afin d'augmenter leur taux de survie, de maintenir les emplois existants et de soutenir la création de nouveaux emplois

Mise en situation (observations, constats)	Stratégies	Quelques pistes d'action
<p>Les difficultés de recrutement et le vieillissement de la population exigent une compétence accrue en matière de gestion des ressources humaines.</p> <p>Les modifications à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre ramènent la nécessité de sensibiliser les petites et moyennes entreprises à l'importance d'investir en formation.</p> <p>Des secteurs plus fragiles : en plus des difficultés de l'industrie forestière et du sciage, l'appréciation de la devise canadienne touche l'industrie touristique et les entreprises exportatrices (meuble, vêtement, papier, tourbe, produits électriques, etc.).</p> <p>Des projets créateurs d'emplois : agroalimentaire, 2^e transformation du bois, métallurgie, technologies de l'information, domaine maritime, projets diamantaires et éoliens.</p>	<p>5.1 Supporter, au moyen de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, les entreprises qui doivent remplacer leurs travailleurs qui partent à la retraite.</p> <p>5.2 Assurer un accompagnement plus soutenu auprès des entreprises les plus à risque de perdre, de ne pas créer des emplois ou de ne pas combler des postes vacants.</p> <p>5.3 Aider les entreprises à mettre en œuvre leurs projets créateurs d'emplois, notamment celles qui éprouvent des difficultés de recrutement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Développer des outils communs de support en GRH pour les petites entreprises. - Susciter l'intérêt des entreprises pour intégrer la formation dans leurs pratiques de GRH. - Accompagner de façon plus soutenue les entreprises et les personnes, notamment celles qui bénéficient de la mesure Subventions salariales. - Consolider l'offre de service intégrée d'Emploi-Québec afin de profiter de l'effet de levier. - Soutenir le développement de nouveaux entrepreneurs. - Prioriser les entreprises les plus à risque de perdre ou de ne pas combler des postes dans certains des secteurs suivants, notamment : forêt (redéfinition de l'emploi forestier), bioalimentaire, 2^e transformation du bois et métallurgie. - Fournir l'aide-conseil en gestion des ressources humaines et en stratégies pour atténuer les difficultés de recrutement, maintenir et/ou stabiliser l'emploi et soutenir la création d'emplois.

Orientation 3 : AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

➤ Les mesures actives doivent être utilisées pour répondre au mieux et au meilleur coût aux besoins des citoyens. Pour y arriver, Emploi-Québec instaure la gestion unifiée des services d'emploi aux individus et des services de solidarité sociale et préconise le partenariat dans le respect des diversités régionales et locales.

6^e Champ d'intervention : Assurer un continuum de services dans la mise en place de la nouvelle agence et l'unification de la gestion des services d'emploi avec ceux de solidarité sociale.

Mise en situation (constats, observations)	Stratégies	Quelques pistes d'action
La nouvelle agence Emploi-Québec , issue de l'intégration administrative de l'agence du même nom et de l'agence de la Sécurité du revenu, assume dorénavant la gestion du service public d'emploi (mesures et services d'emploi aux individus et aux entreprises) et des services de solidarité sociale (aide à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes et aide financière de dernier recours).	6.1 Assurer une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale (continuum de services) dans le cadre de la réorganisation de la nouvelle agence Emploi-Québec.	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place dans les CLE l'organisation du travail et la concertation requises pour l'établissement du continuum de service entre les services de solidarité sociale et les services d'emploi. - Porter une attention particulière à la gestion du changement, à la mobilisation et à la formation du personnel ainsi qu'à l'organisation du travail. - Renforcer le suivi de la planification (PAR, PAL et PBO).

7^e Champ d'intervention : Renforcer et soutenir la mobilisation des partenaires autour d'objectifs communs axés sur l'intégration sociale et l'intégration au marché du travail.

Mise en situation (constats, observations)	Stratégies	Exemples de partenariat
<p>Au niveau gouvernemental, des politiques, des lois, des ententes, des plans d'action, des stratégies interpellent Emploi-Québec dans la mise en œuvre de son offre de service. Quelques exemples :</p> <p>Stratégie action jeunesse, Stratégie de développement de la main-d'œuvre féminine, Stratégie à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus, Entente convenue avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Stratégie à l'intention des personnes handicapées, Plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Plan d'action de la Politique d'éducation des adultes et de formation continue, Stratégie gouvernementale de développement économique, révision de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et Entente Canada-Québec relative au marché du travail.</p> <p>Au niveau régional, interpellent également Emploi-Québec : La Stratégie quinquennale visant l'établissement des jeunes au Bas-Saint-Laurent, des mécanismes sectoriels et certaines ententes spécifiques en lien avec la CRE, l'Entente sur la formation de la main-d'œuvre agricole, l'Entente régionale sur la vitalité culturelle, l'Entente avec les ATR, COSMOSS, Santé mentale, la Conférence administrative régionale, etc.</p>	7.1 Consolider la consultation, la concertation et les ententes de services avec les partenaires pour accroître l'efficacité des services publics d'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation : <ul style="list-style-type: none"> - <i>Services aux individus</i> : participation à des Tables formation, au Forum régional Ressources externes, au Comité de consultation et de concertation travailleurs et travailleuses handicapés, etc.; - <i>Services aux entreprises</i> : comités de relance, rendez-vous socio-économique, Comité sur la stratégie de diversification industrielle, etc. • Concertation : Expérimentation d'un plan d'action conjoint avec un CLD, Table boucherie industrielle, Comité de concertation et de démarchage stratégique, Table sur l'entente MEQ/MESS, Comité partenaires-LIC Bas-Saint-Laurent (CLD, Service Canada, Emploi-Québec), etc. • Gestion : Comité de suivi sur l'Entente régionale sur la vitalité culturelle, Comité régional Emploi-Québec/Service Canada relatif à « l'Entente de gestion », etc. • Services : Ententes avec des entreprises privées, des organismes du milieu communautaire, des Ressources externes, les commissions scolaires, les cégeps, les ITA, le réseau de la santé, les centres correctionnels, les ATR, etc.

6. LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES

6.1 Le budget du Fonds de développement du marché du travail

Le Fonds de développement du marché du travail du Bas-Saint-Laurent, s'est chiffré à 27,3 M\$ en 2000-2001. Depuis, il a diminué d'exercice en exercice pour atteindre 23,8 M\$ en 2004-2005 et 22,9 M\$ en 2005-2006. Dans les faits, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent investit annuellement, de 1 M\$ à 2 M\$ supplémentaires pour le développement de la main-d'œuvre de la région en raison de besoins additionnels et de projets structurants. Ainsi, en 2005-2006, nous avons des engagements pour environ 24,4 M\$.

Pour l'année financière 2006-2007, nous ne pouvons anticiper de revirement de la situation. Toutefois, nous constatons que le Fonds du Québec est soumis au couperet de l'État dans une proportion plus grande que le Fonds fédéral. Ainsi, en 2002-2003, le Fonds du Québec comptait pour 22,8 % du FDMT, alors qu'en 2005-2006, il n'en représente que 20,7 % du FDMT. Comme le Fonds du Québec est dirigé vers les clientèles nécessitant des interventions plus intensives, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent pourra plus difficilement répondre aux nombreux besoins de ces clientèles.

Le tableau qui suit donne le résultat de l'exercice de répartition budgétaire entre les CLE de la région pour l'année 2006-2007. En faisant l'hypothèse d'un budget de 22 M\$, cela donne, à titre indicatif, un ordre de grandeur des sommes que chaque CLE pourra investir dans sa communauté respective. À noter que ce scénario ne prend pas en compte les sommes réservées aux services régionalisés.

Répartition budgétaire

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BSL
(%)	9,48	12,17	12,67	5,29	22,74	11,13	14,00	12,52	100
Budget ('000 \$)	2 086 \$	2 677 \$	2 787 \$	1 164 \$	5 003 \$	2 449 \$	3 080 \$	2 754 \$	22 000 \$

6.2 Les ressources humaines

Le personnel d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a évolué au rythme des impératifs du budget de fonctionnement mis à sa disposition et qui ne permet plus, entre autres, le remplacement des personnes prenant leur retraite. En effet, en 2002-2003, Emploi-Québec autorisait 108 ETC à la région Bas-Saint-Laurent. Depuis, ce nombre a été ramené successivement à 103 ETC en 2003-2004, à 93 ETC en 2004-2005 et à 83 ETC en 2005-2006. À noter que plus de 81,0 % des effectifs étaient localisés dans les CLE en 2005-2006. Deux ans auparavant, cette proportion était de 79,0 %.

Pour 2006-2007, la direction entrevoit d'autres diminutions de personnel, ce qui dans un contexte de mise en place de la nouvelle agence aura sûrement des impacts sur l'organisation du travail compte tenu de la réalité géographique de la région.

7. LES INDICATEURS DE GESTION ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

En 2003-2004, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a desservi quelque 8 909 nouveaux participants. En 2004-2005, 8 298 nouveaux participants ont bénéficié de nos services dans un contexte de diminution des ressources financières et humaines. À la lumière des résultats connus pour 2005-2006, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent desservira environ 8 100 nouvelles personnes.

Dans un contexte de réorganisation des Services publics d'emploi, de la mise en place de la nouvelle agence Emploi-Québec et en tenant compte des ressources qui lui sont allouées, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent propose les cibles de résultats 2006-2007 qui apparaissent au tableau suivant :

Indicateurs et cibles de résultats mesurant l'accessibilité aux services

1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	8 413
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	8 100
3. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 232
6. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0 %
7. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	2 610
10. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	91
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	4 051
16. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	237
17. Nombre de nouvelles ententes de qualification	160

Indicateurs et cibles de résultats mesurant l'efficacité des interventions

4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,7 %
5. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 500
8. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	39,5 %
9. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 075
11. Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	39,4 %
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	3,644 M\$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6,639 M\$
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 600

CONCLUSION

La **gestion unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale** fait partie intégrante de l'exercice de planification 2006-2007. À terme, ce renouvellement de l'offre de service d'Emploi-Québec, jumelé à un meilleur arrimage avec les actions de nos partenaires, devrait permettre 1) d'intégrer de façon plus marquée les interventions à caractère social et professionnel, 2) d'offrir davantage de soutien aux personnes en difficulté d'intégration sociale, 3) d'établir un objectif clair vers le retour au travail et 4) de favoriser l'accessibilité plus rapide aux services d'emploi.

Pour concrétiser la lutte au chômage, une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et une meilleure utilisation des ressources disponibles pour l'intégration en emploi des prestataires de l'aide de dernier recours et des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi dans la région du Bas-Saint-Laurent, le PAR 2006-2007 **met l'accent sur la mise en place d'un continuum de services orientés vers l'emploi, sur une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale et sur une réponse adaptée aux besoins de la clientèle.**

Le PAR mise également sur une **diffusion élargie de l'information sur le marché du travail**, une promotion de service de placement en ligne **et sur l'accompagnement dans l'offre de service aux individus** en apportant une assistance à la recherche d'emploi et en accentuant le suivi des personnes aidées au moyen de mesures d'amélioration de l'employabilité ou d'intégration sociale. Il préconise un **accompagnement plus soutenu des entreprises** dans la réponse à leurs besoins en DRH, en développement des compétences professionnelles et, dans les activités de maintien et de création d'emplois. Finalement, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent compte sur **une approche de partenariat** afin de créer un contexte de concertation favorable et de maximiser les retombées de ses interventions.

Le personnel d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a toujours mis les bouchées doubles pour rencontrer les attentes proposées par le biais de sa planification et des objectifs nationaux d'Emploi-Québec. Toutefois, pour 2006-2007, nous avons fixé nos cibles de résultats en prenant en compte certains faits. D'une part, nous devons composer avec des **effectifs réduits** et possiblement des **ressources financières inférieures** à l'an dernier, d'autre part, le personnel est à même de constater que **les besoins de la clientèle** de la région se sont modifiés et deviennent **plus importants**. En effet, la baisse de la clientèle de l'assistance-emploi s'est concentrée dans le groupe des personnes « sans contraintes de courte durée ».

Dans un contexte qui préconise la décentralisation et la régionalisation des activités gouvernementales, le **Conseil régional des partenaires du marché du travail déplore à nouveau que le Bas-Saint-Laurent doive vivre une décroissance continue des ressources humaines et financières** nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Bien que le Conseil régional des partenaires du marché du travail croit en la vision et supporte les stratégies qu'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent entend mettre de l'avant pour desservir sa clientèle, **la lecture des sections 6 et 7 préoccupe et inquiète**. Si la tendance devait se maintenir, le Conseil régional des partenaires du marché du travail considère que **l'impact d'une telle situation handicapera dorénavant la qualité et la quantité des services que la population est en droit d'attendre**, en lien avec la politique gouvernementale de lutte à la pauvreté laquelle est **axée sur l'emploi** et celle relative au développement économique qui doit être **soutenue par la recherche d'une main-d'œuvre de qualité**.