

LE PLAN D'ACTION
D'EMPLOI-QUÉBEC
20002001

Version abrégée





2000

2001

AVANT-PROPOS

Cette version abrégée du Plan d'action d'Emploi-Québec 2000-2001 donne un aperçu de l'action qu'Emploi-Québec entend mener pendant l'année pour réaliser sa mission. Il s'agit d'un document produit à des fins de vulgarisation.

Seule fait foi la version intégrale du plan d'action, qui contient l'énoncé complet et détaillé des interventions prévues pendant l'exercice. Outre les éléments résumés dans la présente publication, les lecteurs et lectrices trouveront dans la version intégrale une analyse des tendances du marché du travail, le niveau des ressources allouées ainsi qu'un bilan préliminaire des réalisations découlant du plan d'action 1999-2000.

On peut télécharger la version abrégée ou la version intégrale du **Plan d'action d'Emploi-Québec 2000-2001** à partir de l'adresse suivante :

<http://mss.gouv.qc.ca/mes/doc/pub/index.htm>

Pour obtenir la version imprimée de ces publications, composer le (514) 864-8194.

Pour toute question sur le plan d'action d'Emploi-Québec, communiquer avec la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail au **(514) 873-5611**.

Recherche et contenu : **Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail**

Rédaction et production : **Direction des communications d'Emploi-Québec**

Conception graphique : **orangetango**

Préresse et impression : **Impression BT**

© Gouvernement du Québec
Dépôt légal, Bibliothèque nationale du Québec, 2000
ISBN 2-550-36024-9

INTRODUCTION

Pour faire face aux défis de l'an 2000, le gouvernement du Québec entend se donner un nouveau cadre de gestion afin d'amener les ministères et les organismes à pratiquer une gestion axée sur les résultats et sur le service aux citoyens et citoyennes davantage que sur les moyens.

Cette gestion par résultats se caractérise par :

- la réduction significative des contrôles *a priori* et un allègement du cadre normatif régissant les activités des ministères et organismes. Plusieurs initiatives ont été prises en ce sens au cours des dernières années, dont la création de plusieurs unités autonomes de service;
- le renforcement du rôle de la reddition de comptes, laquelle est axée sur les résultats et se concrétise par la production d'un rapport annuel de gestion;
- la responsabilité accrue des gestionnaires à l'égard des résultats obtenus et de l'atteinte des objectifs.

Dans le contexte de la gestion par résultats, les gestionnaires, tout en restant assujettis aux règles de bonne gestion, disposent de la marge de manœuvre et de la souplesse voulues pour choisir les moyens qui peuvent leur permettre d'atteindre les résultats recherchés, dont ils sont désormais responsables.

Emploi-Québec, en tant qu'unité autonome de service, s'inscrit d'emblée dans ce nouveau cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Son action est fondée sur :

- une **entente de gestion**, qui définit son cadre de gestion et précise, notamment, les indicateurs servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de comptes;
- des **plans d'action régionaux** et un **plan d'action national** qui, chaque année, définissent ses orientations stratégiques, ses ressources et les cibles à atteindre compte tenu de son organisation et du contexte socio-économique;
- un **rapport annuel de gestion** qui rend compte de ses résultats et de l'atteinte de ses objectifs.

Dans un souci de transparence et conformément à l'obligation de rendre compte de ses résultats, Emploi-Québec rend publics ses plans d'action régionaux et national, de même que son rapport annuel de gestion.

Chaque année, le plan d'action d'Emploi-Québec est convenu entre le ministre d'État au Travail et à l'Emploi et la Commission des partenaires du marché du travail et adopté par le gouvernement du Québec. S'appuyant sur les dispositions de l'entente de gestion d'Emploi-Québec, il s'inscrit dans les orientations et les objectifs du plan stratégique du ministère de la Solidarité sociale et prend en compte le transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi convenu dans l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*.

Le plan d'action vise à dégager une vision à la fois économique et sociale fondée sur une analyse rigoureuse de la réalité du marché du travail et des clientèles d'Emploi-Québec, ainsi que des enjeux, orientations et stratégies. Une vision qui soit capable de mobiliser les partenaires dans une action concertée pour régler les problèmes soulevés et pour construire un Québec prospère, humain et solidaire.



2000

2001

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

LA MISSION

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à améliorer le fonctionnement du marché du travail, à établir un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur ce marché, à réduire le chômage, l'exclusion sociale et professionnelle, les pertes d'emplois, l'instabilité de l'emploi, les obstacles à la création d'emplois et les coûts économiques et sociaux qui y sont associés.

Emploi-Québec fait sienne la Déclaration pour l'emploi adoptée le 1^{er} novembre 1996 par les partenaires du Sommet sur l'économie et l'emploi et reconnaît que le travail est essentiel à l'autonomie financière et à l'insertion sociale¹ des personnes. Par ses interventions, Emploi-Québec cherche à contrer l'exclusion sociale et professionnelle qui menace une partie de la population et qui constitue un frein au développement économique et social du Québec. Dans cette perspective, Emploi-Québec vise l'insertion sociale et professionnelle des chômeurs et chômeuses en leur offrant au meilleur coût possible un accès équitable à des services de qualité, unifiés et proches des gens. Emploi-Québec offre aussi ses services aux personnes en emploi et aux entreprises avec pour objectifs le maintien en emploi, la stabilisation et la création d'emplois.

Afin de mettre en œuvre ses services de manière concertée, Emploi-Québec alloue des ressources pour renforcer et soutenir la mobilisation des partenaires du marché du travail autour d'objectifs communs axés sur la recherche de solutions mutuellement avantageuses. Ce partenariat se manifeste au sein d'instances telles que la commission et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels d'adaptation de la main-d'œuvre, les comités de reclassement et les comités consultatifs pour les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi.

Emploi-Québec associe également à son action divers ministères du gouvernement du Québec, les réseaux d'enseignement, les organismes locaux, régionaux et sectoriels ainsi que les ressources communautaires en emploi et en main-d'œuvre.

Les services d'Emploi-Québec sont accessibles partout au Québec grâce à un vaste réseau composé de 17 directions régionales et de quelque 150 centres locaux d'emploi (CLE).

1. Le partage des responsabilités entre Emploi-Québec et les autres instances jouant un rôle dans l'insertion sociale reste à préciser.

LES CLIENTÈLES

Emploi-Québec offre des services de base à l'ensemble de la population, aux personnes en emploi ou sans emploi et aux entreprises. Quant à ses services spécialisés, ils s'adressent :

- Aux personnes à la recherche d'un emploi, notamment à celles qui entreprennent cette recherche pour la première fois ou après une absence prolongée du marché du travail ainsi qu'aux chômeurs et chômeuses de longue durée ou qui risquent de le devenir.
- Aux travailleurs et travailleuses dont les emplois sont menacés et aux personnes licenciées dont le chômage risque de se prolonger en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec.
- Aux entreprises dont la situation met en péril des emplois existants ou éventuels ou qui éprouvent des difficultés de recrutement.

L'OFFRE DE SERVICE

En vertu de l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*, dont la mise en œuvre est confiée à Emploi-Québec, les crédits provenant du Compte d'assurance-emploi doivent être utilisés pour les services d'information sur le marché du travail, les services de placement, les mesures de soutien au service national de placement et pour l'aide aux personnes admissibles à l'assurance-emploi.

Les services de base

Les services suivants sont offerts de façon très large à l'ensemble des clientèles d'Emploi-Québec :

- Les services d'**information sur le marché du travail**, qui contribuent à réaliser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre en rendant disponible l'information pertinente et utile à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux réseaux d'enseignement et aux organismes qui travaillent au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique.
- Les services de **placement**, qui contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail en donnant accès à des occasions d'emploi et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour pourvoir les postes vacants.
- Les services liés à la **Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre**, notamment le soutien technique et financier à la formation en entreprise et l'encadrement du régime d'apprentissage.
- Les services liés à la **Loi sur la qualification et la formation professionnelles de la main-d'œuvre**, soit la qualification professionnelle dans les métiers réglementés placés sous la responsabilité d'Emploi-Québec, le régime de qualification et le reclassement en cas de licenciements collectifs.

2 0 0 0

2 0 0 1

Les services spécialisés

Des services plus spécialisés sont offerts par Emploi-Québec **aux personnes et aux entreprises** qui font face à des difficultés particulières. Il s'agit de mesures actives d'emploi qui s'articulent autour de la préparation à l'emploi, de l'insertion et du maintien en emploi, de la stabilisation de l'emploi et de la création d'emplois :

- Orientation, *counselling*, développement de l'employabilité, évaluation et reconnaissance des compétences, information scolaire et professionnelle, aide à la formation.
- Subventions salariales à l'embauche, services d'aide à l'emploi et à l'acquisition d'expérience et de compétences professionnelles.
- Soutien aux entreprises dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail, notamment en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail, mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) dans les entreprises.
- Aide financière et technique pour allonger de manière récurrente la durée d'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et pour régler les problèmes liés au travail à temps partiel ou précaire.
- Aide à la formation ou soutien transitoire du revenu pour les travailleurs et travailleuses autonomes.
- Aide financière et soutien technique à des initiatives de mobilisation et de concertation, notamment des projets majeurs et des projets économiques d'envergure permettant de créer des emplois.

Les autres leviers d'intervention d'Emploi-Québec

Emploi-Québec intervient dans divers secteurs d'activité économique et contribue à définir leurs besoins en matière de main-d'œuvre, de gestion des ressources humaines, d'organisation du travail et de formation de la main-d'œuvre. Cette **intervention sectorielle** d'Emploi-Québec vise à promouvoir la formation continue dans les entreprises, à élaborer des mesures de stabilisation de l'emploi et à favoriser l'intégration au marché du travail des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi.

La gestion du **Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail** ainsi que les services liés à d'autres lois, à des mandats spéciaux ou à des ententes particulières, dont le programme des normes interprovinciales (Sceau rouge), complètent la gamme des interventions d'Emploi-Québec.

CONSTATS ET CIBLES DE RÉSULTATS

POUR DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI PERFORMANTS ET ADAPTÉS

Le taux de chômage a diminué au Québec ces dernières années grâce, entre autres, à une meilleure conjoncture économique. Malgré cela, le Québec occupe la 4^e place au palmarès des taux de chômage les plus élevés parmi les 21 pays pour lesquels on dispose de données comparables. Le taux de chômage du Québec est une fois et demie plus élevé que celui de l'Ontario (il a été de 9,9 % pour les huit premiers mois de 1999 contre 6,6 % en Ontario).

Le fait que le chômage demeure élevé au Québec même après quelque sept années d'expansion économique indique qu'il s'agit d'un phénomène essentiellement structurel causé notamment par :

- un fardeau fiscal élevé ayant une incidence négative sur l'incitation à travailler, à consommer, à épargner et à investir ainsi que sur la création d'emplois ;
- un haut taux de roulement de la main-d'œuvre associé notamment à des taux élevés de disparition et de création d'entreprises et au caractère saisonnier des emplois ;
- le prolongement des durées de chômage attribuable principalement à l'absence de mécanismes efficaces pour apparier l'offre et la demande de main-d'œuvre et à l'inadéquation des compétences des chômeurs et chômeuses aux besoins des employeurs.

Le marché du travail se caractérise actuellement par la coexistence d'un taux de chômage élevé et de pénuries de main-d'œuvre significatives. C'est pourquoi l'intervention des services publics d'emploi s'impose plus que jamais pour assurer un meilleur équilibre quantitatif et qualitatif entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, pour réduire le chômage et les postes vacants et pour éviter que les difficultés de recrutement ne compromettent la création d'emplois et la croissance de l'économie du Québec.

Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir à l'ensemble de la population du Québec, ainsi qu'aux personnes et entreprises, des services publics d'emploi performants, adaptés à des marchés du travail régionaux et locaux très divers et à des clientèles dont les besoins sont très variés. Ces services publics d'emploi doivent utiliser de façon efficiente les budgets investis de manière à réduire les coûts économiques et sociaux associés aux multiples dysfonctionnements du marché du travail que sont :

- le chômage,
- l'exclusion sociale et professionnelle,
- les pertes d'emplois,
- l'instabilité de l'emploi,
- l'insuffisance de la création d'emplois compte tenu du potentiel économique du Québec,
- les difficultés pour les entreprises à pourvoir leurs postes,
- l'inadéquation des compétences des travailleurs et travailleuses aux besoins des entreprises.

Ces dysfonctionnements du marché du travail coûtent cher au Québec :

- les revenus des travailleurs et travailleuses sont plus faibles ;
- les profits des entreprises sont moindres ;
- les recettes fiscales diminuent et les dépenses publiques augmentent notamment au titre des programmes sociaux et de soutien du revenu ;
- le gouvernement a une capacité réduite d'alléger le fardeau fiscal des contribuables, de soutenir la croissance économique et la création d'emplois par des investissements stratégiques, de lutter contre la pauvreté, de maintenir et d'améliorer les programmes sociaux et d'aider les personnes les plus démunies et les plus vulnérables de la société.

Par ses interventions, Emploi-Québec contribue à construire un Québec prospère, humain et solidaire et à concrétiser les orientations adoptées à cet égard par le gouvernement du Québec, le ministère de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail.

Les réalités du marché du travail de même que les besoins des populations et des entreprises varient d'une région ou d'un territoire à l'autre. Il est donc difficile d'intervenir de façon efficace sur le marché du travail selon une gestion centralisée et normée. C'est pourquoi sont élaborés des plans d'action régionaux² et locaux qui constituent le prolongement du plan d'action annuel d'Emploi-Québec au niveau régional et local.

L'efficacité d'Emploi-Québec dépend non seulement de la qualité de ses interventions, mais également d'un ensemble de facteurs qui échappent à son contrôle. D'une part, Emploi-Québec doit s'attaquer aux problèmes très complexes du marché du travail et des divers groupes défavorisés sur le plan de l'emploi. D'autre part, divers acteurs économiques et sociaux prennent aussi des décisions à cet égard. Étant donné la complexité des problèmes et l'interdépendance des décisions, les interventions d'Emploi-Québec doivent s'inscrire dans un plan d'action qui intègre les visions économique et sociale et qui puisse mobiliser l'ensemble des partenaires dans une action concertée pour régler les problèmes soulevés.

Dans son plan d'action, Emploi-Québec articule ses orientations, ses stratégies d'intervention et ses cibles de résultats autour de cinq constats au sujet du marché du travail et des clientèles à servir.

2. On peut se procurer les plans d'action régionaux auprès des directions régionales d'Emploi-Québec.

CONSTAT 1

Dans un marché du travail dynamique, la diffusion de l'information sur les offres et les demandes d'emploi ainsi que les services de placement doivent jouer un rôle stratégique.

Chaque année, près d'un million de personnes au Québec connaissent un épisode de chômage et sont à la recherche d'un emploi alors que des entreprises ont des postes à pourvoir. La grande majorité des chômeurs et chômeuses sont à même de trouver seuls un emploi. Pour qu'ils puissent le faire rapidement et que les entreprises puissent pourvoir leurs postes, il faut aux uns comme aux autres une information de qualité et accessible.

En leur fournissant une information fiable sur le marché du travail, Emploi-Québec contribue à réduire la durée du chômage et les difficultés de recrutement ainsi que les coûts économiques qui en découlent.

Orientations et stratégies

Assurer une utilisation maximale des services de placement et de l'information sur le marché du travail qu'offrent les centres locaux d'emploi (CLE) dans leurs salles multiservices :

- En faisant la promotion de ces services auprès des personnes, notamment celles qui sont en chômage et celles qui cherchent un emploi, et auprès des entreprises qui ont des postes à pourvoir.
- En dirigeant de façon systématique vers ces services les personnes qui demandent une prestation d'assurance-emploi ou d'assistance-emploi ou qui sollicitent directement l'aide d'Emploi-Québec.

CIBLES DE RÉSULTATS 2000 - 2001

	RÉSULTATS 1999-2000 (ESTIMATION)	CIBLES 2000-2001
1. Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement	200 000	200 000 *
2. Taux de satisfaction des usagers des services d'information sur le marché du travail dans les salles multiservices		70 %

* Compte tenu que l'indice d'offre d'emploi devrait diminuer de 11,4 % au Québec en 2000-2001, la cible de 200 000 postes signifie une augmentation de 12,9 % du taux de pénétration du Service national de placement.

CONSTAT 2

La réalité du marché du travail et du chômage est diversifiée et l'intervention d'Emploi-Québec doit être adaptée à cette diversité.

Bien que la grande majorité des chômeurs et chômeuses soient capables de se trouver seuls un emploi grâce à l'information disponible sur les offres d'emploi et sur le marché du travail, un nombre significatif d'entre eux risquent de vivre une période de chômage plus longue que nécessaire en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi.

Ce chômage impose à la collectivité des coûts économiques et sociaux importants. Les personnes en chômage subissent une baisse de leurs revenus; les entreprises voient leurs profits diminuer parce qu'elles ne trouvent pas la main-d'œuvre qu'il leur faut; le gouvernement verse plus de prestations et encaisse moins de recettes fiscales.

La grande majorité des personnes en chômage au Québec sont des chômeurs ou chômeuses de courte durée. Ainsi, en 1998, moins de 14 % de ces personnes étaient en chômage depuis plus de 52 semaines. Ces chômeurs et chômeuses de longue durée, relativement peu nombreux, contribuent toutefois d'une façon disproportionnée aux coûts économiques et sociaux du chômage.

Le chômage de courte durée, même s'il est moins coûteux à l'échelle individuelle que le chômage de longue durée, entraîne un coût collectif important pour le Québec en raison du nombre élevé de personnes touchées.

Emploi-Québec doit s'attaquer au chômage de courte durée aussi bien qu'au chômage de longue durée et, pour être efficiente, moduler l'aide qu'elle accorde en fonction de l'importance des coûts économiques et sociaux que son intervention permet d'éviter.

2000

2001

Orientations et stratégies

S'assurer que le bon service soit offert à la bonne personne au bon moment afin de l'aider à trouver le plus rapidement possible un emploi durable.

- En repérant de façon précoce, c'est-à-dire dès qu'elles font une demande d'aide ou de prestation, les personnes qui, à défaut d'aide, risquent un chômage prolongé, et en orientant les autres vers le libre-service de placement et d'information sur le marché du travail.
- En offrant aux personnes qui présentent un risque de chômage de courte durée des mesures donnant accès rapidement à l'emploi : services d'aide à l'emploi, sessions d'information, formation de courte durée, etc.
- En réservant aux personnes qui courent un risque élevé de chômage de longue durée les mesures à plus long terme et plus coûteuses telles que la formation de longue durée et les subventions salariales.

CIBLES DE RÉSULTATS 2000-2001

	RÉSULTATS 1999-2000 (ESTIMATION)	CIBLES 2000-2001
3. Nombre de personnes recevant l'aide d'Emploi-Québec pour la première fois	153 520	187 989 (+22,5 %)
4. Proportion des personnes aidées par Emploi-Québec et répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé		75 %
5. Nombre de personnes occupant un emploi après avoir bénéficié des services d'Emploi-Québec	47 467	52 291 (+10,2 %)
6. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié des services d'Emploi-Québec	28,6 %	31 %
7. Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	259,7 M\$	323,8 M\$ (+64,1 M\$)
8. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une aide pour de la formation professionnelle ou technique	25,9 %	28,4 %
9. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une aide pour de la formation autre que professionnelle ou technique	24,4 %	26,9 %

CONSTAT 3

Dans les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, certaines personnes sont plus exposées à l'exclusion sociale et économique.

L'incidence du chômage de longue durée au Québec est quatre fois plus élevée qu'il y a vingt ans. Ce phénomène touche les personnes les plus défavorisées sur le plan de l'emploi.

Une longue période de chômage conduit souvent à l'exclusion économique et sociale et à la pauvreté, ce qui entraîne une augmentation des maladies physiques et mentales, de la délinquance et de la criminalité. Cette situation se répercute sur les coûts des services de santé, des services sociaux et de la sécurité publique. La lutte contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté s'impose donc non seulement au nom de la solidarité, mais au nom même de la prospérité du Québec qui ne peut se permettre un tel gaspillage de ses ressources.

Les risques de chômage de longue durée varient beaucoup au sein même des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, c'est-à-dire les femmes, les jeunes, les travailleuses et travailleurs âgés, les personnes immigrantes, handicapées ou celles qui ont des antécédents judiciaires. Ce sont avant tout la scolarité et les qualifications professionnelles de ces personnes qui déterminent jusqu'à quel point elles risquent de vivre de longues périodes de chômage et d'avoir besoin de l'aide d'Emploi-Québec.

Pour utiliser ses ressources de façon efficiente, Emploi-Québec doit repérer le plus précocement et le mieux possible les personnes qui, notamment au sein de ces groupes défavorisés, courent un risque élevé de chômage de longue durée afin d'intervenir rapidement auprès de celles qui ont vraiment besoin de son aide. C'est à ces personnes qu'Emploi-Québec doit réserver ses mesures les plus coûteuses car elles sont les plus susceptibles d'en bénéficier.

Orientations et stratégies

Apporter une attention particulière aux groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et, plus particulièrement, aux personnes sous-scolarisées de ces groupes :

- En repérant de façon précoce les personnes qui, dans ces groupes, courent un risque élevé de chômage de longue durée, notamment celles qui sont sous-scolarisées.
- En offrant à ces personnes, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les services qu'il leur faut pour décrocher un emploi, par exemple une formation de base générale, professionnelle et technique, si l'évaluation de leurs besoins indique qu'il s'agit là d'une solution gagnante.
- En déterminant de façon concertée avec les partenaires d'Emploi-Québec les meilleures façons de régler les problèmes d'insertion sociale et économique que vivent ces personnes, notamment par :

- un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être jeune, d'être une personne immigrante nouvellement arrivée, d'avoir des antécédents judiciaires ou d'être âgé peut accroître le risque de chômage prolongé ;
- le recours aux ressources externes spécialisées ;
- la collaboration avec les comités consultatifs et avec les comités d'adaptation de la main-d'œuvre ;
- la promotion auprès des femmes de la formation dans les métiers traditionnellement masculins ;
- la collaboration au Plan d'action jeunesse du gouvernement du Québec ;
- le recours aux services des carrefours jeunesse-emploi ;
- une attention particulière aux personnes immigrantes nouvellement arrivées en ce qui concerne l'accueil, l'évaluation de leurs besoins, l'orientation et le suivi, notamment dans le cadre des services de formation de la main-d'œuvre ;
- la collaboration avec l'Office des personnes handicapées du Québec ;
- l'adaptation des moyens de communication et de l'accès aux centres locaux d'emploi (CLE) pour les personnes handicapées.

2000

2001

CIBLES DE RÉSULTATS 2000-2001

	RÉSULTATS 1999-2000 (ESTIMATION)	CIBLES 2000-2001
10. Proportion des personnes bénéficiant d'une aide à long terme qui répondent aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	—	75 %
11. Nombre de chefs de famille monoparentale recevant l'aide d'Emploi-Québec pour la première fois	20 490	25 516 (+24,5 %)
12. Taux d'emploi des chefs de famille monoparentale ayant bénéficié des services d'Emploi-Québec	23,5 %	26 %
13. Nombre de personnes de moins de 30 ans aidées par Emploi-Québec pour la première fois	57 506	76 110 (+32,4 %)
14. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié des services d'Emploi-Québec	32,4 %	34,9 %

CONSTAT 4

Il est nécessaire de renforcer la capacité d'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre, de stabiliser et de maintenir l'emploi, de soutenir la création d'emplois et le développement économique.

Dans l'économie privée aussi bien que dans l'économie sociale, c'est surtout la croissance qui détermine la création d'emplois et la capacité de l'État à lutter contre la pauvreté. Cette croissance dépend dans une large mesure de la capacité des entreprises à s'adapter aux changements, notamment aux nouvelles technologies. Les entreprises doivent en effet innover et investir, adapter la gestion et la formation de la main-d'œuvre ainsi que l'organisation du travail à une économie axée de plus en plus sur le savoir. Dans cette nouvelle économie, les entreprises compétitives sont celles qui ont une main-d'œuvre compétente et capable de répondre à leurs besoins.

Au Québec, le marché du travail est caractérisé par un roulement élevé de la main-d'œuvre. Ainsi, entre la fin des années 70 et le milieu des années 90, on a dénombré en moyenne chaque année un peu plus de 800 000 embauches et tout autant de cessations permanentes d'emploi. Ce haut taux de roulement de la main-d'œuvre s'explique par le taux élevé de disparition et de création d'entreprises, en particulier de petites entreprises, et par le caractère saisonnier ou précaire de beaucoup d'emplois. En effet, on constate qu'en moyenne près des trois quarts des personnes en chômage le sont par suite d'un licenciement. Par ailleurs, les petites et moyennes entreprises occupent au Québec une place relativement importante. Or, elles sont moins portées que les grandes entreprises à investir dans la formation de leur main-d'œuvre, ce qui explique le niveau assez faible des dépenses de formation des entreprises au Québec.

Le Québec doit relever le défi de stabiliser et de maintenir l'emploi. Il en va de la survie des entreprises, en particulier des plus petites, qui doivent améliorer leur compétitivité, leur capacité de s'adapter aux changements et de créer des emplois. Pour relever ce défi, il est indispensable d'assurer un meilleur équilibre entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises.

Emploi-Québec soutient l'effort de formation des entreprises et contribue à implanter une culture de formation continue de la main-d'œuvre, notamment en s'acquittant des responsabilités que lui confère la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et en gérant le Fonds national de formation de la main-d'œuvre qui permet de financer des projets de formation structurants.

2000

2001

Orientations et stratégies

Renforcer la compétitivité et la capacité d'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre afin de prévenir les pertes d'emplois, de maintenir et de stabiliser les emplois, de soutenir la création d'emplois et de réduire les difficultés de recrutement :

- En repérant, de manière précoce, les entreprises dont la situation met en péril des emplois existants ou éventuels et celles qui éprouvent des difficultés de recrutement.
- En implantant un dispositif de repérage de ces entreprises et en l'arrimant avec le dispositif de vigie et de dépistage des entreprises en difficulté du ministère de l'Industrie et du Commerce.
- En offrant aux entreprises des services adaptés à leurs besoins, notamment en matière de gestion et de formation de leurs ressources humaines, d'organisation du travail, de stabilisation de l'emploi, cela en complémentarité avec les services du ministère de l'Industrie et du Commerce et des centres locaux de développement (CLD).
- En favorisant une culture de formation continue par la promotion de la qualification de la main-d'œuvre et par le soutien à l'effort de formation des entreprises; en offrant des services aux employeurs assujettis à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre; en réalisant le plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre; en faisant la promotion, par l'intermédiaire des comités sectoriels, d'une formation adaptée aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre.
- En améliorant l'arrimage entre les formations initiales et les besoins du marché du travail par de meilleures prévisions sur les métiers et professions en demande ainsi que sur les besoins de formation; en participant activement à l'élaboration et à la révision des programmes du ministère de l'Éducation; en suscitant une meilleure concertation des partenaires, notamment au sein des comités sectoriels, afin d'assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins actuels et futurs, sectoriels et régionaux du marché du travail, dans une économie de plus en plus fondée sur le savoir.
- En contribuant à l'essor de filières économiques particulièrement créatrices d'emplois, notamment dans le cadre d'*Objectif emploi*, la stratégie de développement économique du gouvernement du Québec.
- En collaborant aux projets industriels majeurs et aux projets économiques d'envergure qui créent des emplois et en privilégiant les projets liés à l'exportation et à la nouvelle économie.
- En soutenant les entreprises du secteur de l'économie sociale avec le concours du Comité sectoriel de l'économie sociale et de l'action communautaire, de manière à favoriser l'insertion sociale et économique des sans-emploi.

CIBLES DE RÉSULTATS 2000-2001

	RÉSULTATS 1999-2000 (ESTIMATION)	CIBLES 2000-2001
15. Nombre d'entreprises aidées pour la première fois	2 031	2 800 (+37,8 %)
16. Nombre de nouvelles ententes de qualification	700	1 150 (+91,7 %)

N.B. Emploi-Québec devra mettre au point des indicateurs de résultats en ce qui concerne ses interventions auprès des entreprises (par exemple : accroissement de l'effort de formation dans l'entreprise aidée, nombre d'emplois créés, nombre de pertes d'emplois évitées, allongement de la durée des emplois, etc.).

2000

2001

CONSTAT 5

Il importe de réduire la dépendance à l'égard des régimes d'indemnisation du chômage par l'intégration durable à l'emploi des prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi.

Malgré l'amélioration récente de la situation du marché du travail, près de 500 000 personnes reçoivent régulièrement des prestations de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi, ce qui représente des dépenses de plus de 4 milliards. Par ailleurs, le vieillissement de la population laisse présager que les travailleurs et les travailleuses devront supporter un fardeau de plus en plus lourd pour le financement des programmes de santé et des programmes sociaux dont la viabilité pourrait se trouver ainsi compromise.

Emploi-Québec doit tenir un rôle stratégique à cet égard et intervenir pour intégrer de façon durable au marché du travail les prestataires de l'assistance-emploi qui sont aptes au travail et qui n'ont pas de contraintes graves les empêchant d'occuper un emploi. Il s'agit de près des trois quarts de ces prestataires, ce qui, en juillet 1999, correspondait à 335 166 adultes, dont près de 90 000 avaient moins de 30 ans.

Orientations et stratégies

Contribuer à réduire les coûts de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi et à augmenter les recettes fiscales en procurant des emplois durables aux prestataires qui n'ont pas de contraintes les empêchant d'occuper un emploi et en prévenant le recours à l'assurance-emploi et à l'assistance-emploi, cela en vue de donner à l'État une plus grande marge de manœuvre pour :

- réduire le fardeau fiscal et parafiscal des particuliers, des entreprises et des travailleurs et travailleuses ;
 - soutenir la croissance de l'économie et de l'emploi par ses investissements stratégiques ;
 - améliorer les programmes sociaux, lutter contre la pauvreté et mieux aider les personnes les plus vulnérables et les plus démunies aux prises avec de graves contraintes en matière d'emploi.
- En repérant de façon précoce, et si possible avant même qu'elles ne demandent une prestation, les personnes qui courent un risque élevé de chômage de longue durée et de dépendance à l'égard des régimes d'indemnisation du chômage.
 - En utilisant de façon efficiente les budgets provenant du Compte d'assurance-emploi et du Fonds du Québec et en offrant aux personnes qui demandent une prestation les services qui leur permettront de s'intégrer de façon durable au marché du travail.

CIBLES DE RÉSULTATS 2000-2001

	RÉSULTATS 1999-2000 (ESTIMATION)	CIBLES 2000-2001
17. Prestations non versées par l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	143 M\$	200,2 M\$ (+57,2 M\$)
18. Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	116,7 M\$	123,6 M\$ (+6,9 M\$)
19. Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi après une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	259,7 M\$	323,8 M\$ (+64,1 M\$)

2000

2001

CONDITIONS DE RÉUSSITE DU PLAN D'ACTION

Afin d'atteindre les objectifs et les cibles de son plan d'action 2000-2001, Emploi-Québec devra :

- 1) **Poursuivre le recentrage de son action sur sa mission ainsi que sur les clientèles et sur les interventions qui en découlent.**
- 2) **Achever d'implanter son dispositif de repérage de manière à intervenir de façon précoce auprès des personnes et des entreprises à risque.**
- 3) **Assurer un meilleur équilibre entre les mesures d'accès rapide à l'emploi (incluant les services de placement et d'information sur le marché du travail) et les mesures de longue durée**, en tenant compte de la réalité du marché du travail et des caractéristiques des personnes en chômage, en accordant le bon service à la bonne personne au bon moment et en utilisant de façon efficiente les mesures qui permettent d'assurer au meilleur coût possible une intégration durable à l'emploi.
- 4) **Mettre en œuvre la politique de recours aux ressources externes**, lesquelles jouent un rôle complémentaire à celui des services publics d'emploi et contribuent à leur efficacité en leur assurant un effet de levier.
- 5) **Améliorer la gestion par résultats**. En tant qu'unité autonome de service, Emploi-Québec a un mode de gestion par résultats et décentralisée. Cela lui procure une plus grande marge de manœuvre pour adapter ses interventions à la diversité des réalités régionales et locales du marché du travail et aux besoins des populations et des entreprises de chacun des territoires du Québec. Toutefois, pour rendre des comptes fondés sur les résultats obtenus et pour tirer parti de cette marge de manœuvre afin de répondre le mieux possible et au meilleur coût aux besoins de la population, Emploi-Québec doit satisfaire à un certain nombre d'exigences. Pour améliorer sa gestion par résultats, Emploi-Québec devra poursuivre en 2000-2001 les efforts entrepris pour :
 - **Former son personnel** afin qu'il partage une vision commune de la mission d'Emploi-Québec et afin qu'il puisse bien diagnostiquer les difficultés des clientèles et définir les services capables d'apporter la solution la plus efficiente à ces difficultés. Il importe également de former le personnel appelé à soutenir les agents et agentes plus directement engagés dans la prestation de service.
 - **Parfaire l'information de gestion et les indicateurs de résultats et de performance** afin de mieux rendre compte des résultats obtenus par Emploi-Québec et d'améliorer la performance de ses interventions, notamment en ce qui concerne la durabilité de l'intégration à l'emploi, le type d'emploi occupé, le lien entre l'emploi et la formation reçue, le nombre d'emplois créés, l'amélioration de la stabilité de l'emploi, la réduction des difficultés de recrutement, l'efficience, le prix de revient et la satisfaction de la clientèle.

- **Pour promouvoir l'information sur le marché du travail en tant qu'outil de prise de décision :**
 - assurer avec le Ministère une veille stratégique de l'information sur le marché du travail et des changements qui peuvent avoir un effet sur Emploi-Québec ;
 - améliorer la connaissance du marché du travail et de la formation, notamment à l'échelle locale, en implantant des observatoires locaux de l'emploi et en faisant de façon systématique la collecte et la diffusion de l'information auprès des partenaires et des usagers ;
 - améliorer les prévisions sur les métiers et professions en demande notamment pour ce qui est des emplois émergents liés à l'essor des nouvelles technologies (Centre d'étude sur l'emploi et la technologie) et des besoins de formation ;
 - mettre au point le Système d'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec (SIMTEQ) afin de regrouper l'information provenant de diverses sources dans un format utile au personnel d'Emploi-Québec dans ses prises de décision.
- **Se donner une infrastructure technologique adaptée à une gestion par résultats décentralisée** qui fasse appel aux nouvelles technologies de l'information et des communications et qui permette la collecte, le traitement et la diffusion au meilleur coût de l'information de gestion et de l'information sur le marché du travail.
- **Améliorer ses communications avec son personnel, ses partenaires et la population** de manière à clarifier la mission, le rôle et les responsabilités respectifs d'Emploi-Québec et de ses partenaires dans la solution des problèmes du marché du travail et des diverses clientèles.
- **Évaluer les services d'Emploi-Québec** en mesurant notamment leurs effets nets sur l'intégration durable à l'emploi et sur la diminution de la dépendance envers l'assurance-emploi et l'assistance-emploi.

2 0 0 0

2 0 0 1

CONCLUSION

Servant de base à la reddition de comptes d'Emploi-Québec, le plan d'action annuel vise aussi à dégager une vision des problèmes du marché du travail et des clientèles capable de mobiliser l'ensemble des partenaires dans une action concertée pour solutionner les problèmes soulevés.

Dans cette perspective, le plan d'action 2000-2001 réconcilie les visions économique et sociale du marché du travail et articule les orientations, les stratégies d'intervention et les cibles de résultats d'Emploi-Québec autour de cinq constats qui rendent compte de la complexité et de la diversité des situations vécues sur le marché du travail par les personnes sans emploi et en emploi ainsi que par les entreprises.

Le plan d'action repose sur une approche d'intervention équilibrée qui tient compte de la réalité du marché du travail et de la nécessité pour Emploi-Québec de mettre en œuvre, de façon régionalisée et décentralisée, une offre de services diversifiée capable de s'adapter aux réalités régionales et locales et de répondre avec efficacité et efficience aux besoins de ses clientèles. Le plan d'action national trouve d'ailleurs son prolongement dans les plans d'action régionaux pour l'élaboration desquels les régions prennent en compte les plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi préparés par les centres locaux de développement (CLD).

Dans son rapport annuel de gestion 2000-2001, Emploi-Québec démontrera dans quelle mesure ont été atteintes les cibles de résultats décrites dans son plan d'action.

POUR EN SAVOIR D'AVANTAGE...

Une adresse à retenir pour avoir accès aux publications d'Emploi-Québec sur le marché du travail : <http://www.mss.gouv.qc.ca/mes/doc/Emplqc/imt.htm>

Pour de l'information générale sur le rôle et les services d'Emploi-Québec, consulter les trois publications suivantes :

- *À l'œuvre pour l'emploi* (mission d'Emploi-Québec)
- *Vous cherchez du travail?* (services aux individus)
- *Affaires de compétences* (services aux entreprises)

LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

Le réseau d'Emploi-Québec se déploie dans 17 régions du Québec et dans quelque 150 points de service.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Amos (819) 732-8287 ou 1 800 567-6507
La Sarre (819) 339-7901
Rouyn-Noranda (819) 763-3583 ou 1 800 263-9583
Senneterre (819) 737-2258 ou 1 800 363-2258
Val-d'Or (819) 825-6842
Ville-Marie (819) 629-6213 ou 1 800 463-3931

BAS SAINT-LAURENT

Amqui (418) 629-2225
Cabano (418) 854-2544 ou 1 800 463-4709
La Pocatière (418) 856-2752 ou 1 800 567-3036
Matane (418) 562-0893
Mont-Joli (418) 775-7246
Rimouski-Neigette (418) 727-3661 ou 1 800 463-2636
Rivière-du-Loup (418) 862-7236 ou 1 800 567-1709
Trois-Pistoles (418) 851-1432

CENTRE DU QUÉBEC

Bécancour (819) 298-3000 ou 1 800 463-5273
Drummondville (819) 475-8733 ou 1 800 567-3868
L'Érable (819) 621-0373 ou 1 877 714-5586
Nicolet (819) 293-4501 ou 1 800 663-6201
Victoriaville (819) 758-8241 ou 1 800 463-0950

CHAUDIÈRE-APPALACHES

Lac Etchemin (418) 625-6801
Les Chutes-de-la-Chaudière (418) 839-0717 ou 1 800 626-8055
Lévis (418) 833-8200 ou 1 877 226-7288
L'Islet (418) 247-3954 ou 1 800 663-2226
Montmagny (418) 248-0163 ou 1 800 663-2106
Sainte-Croix (418) 926-3580 ou 1 800 663-2127
Saint-Georges (418) 228-9711 ou 1 800 463-3024
Saint-Joseph (418) 397-4391 ou 1 800 663-0223
Saint-Lazare (418) 883-3307 ou 1 800 663-0351
Sainte-Marie (418) 386-8784
Thetford Mines (418) 334-2500 ou 1 800 567-5592

CÔTE-NORD

Baie-Comeau (418) 589-3719 ou 1 800 463-8542
Forestville (418) 587-6611 ou 1 800 463-0738
Havre-Saint-Pierre (418) 538-2288 ou 1 800 463-0735
Les Escoumins (418) 233-2501
Port Cartier (418) 766-6932
Sept-Îles (418) 962-6545 ou 1 800 663-1934

ESTRIE

Asbestos (819) 879-7141 ou 1 800 205-7141
Coaticook (819) 849-7080 ou 1 877 324-4056
East Angus (819) 832-2403 ou 1 800 363-1539
Lac-Mégantic (819) 583-1500 ou 1 800 567-0632
Magog (819) 843-6588 ou 1 800 363-4531
Sherbrooke-Est (819) 820-3680 ou 1 800 567-8423
Sherbrooke-Ouest (819) 820-3411 ou 1 800 268-3411
Windsor (819) 845-2717 ou 1 800 563-9127

GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

Avignon (418) 364-3324 ou 1 877 229-0541
Bonaventure (418) 534-2823
Denis-Riverin (418) 763-3391
La Côte-de-Gaspé (418) 360-8241 ou 1 800 663-3647
Les Îles-de-la-Madeleine (418) 986-4411
Rocher-Percé (418) 689-2201

LANAUDIÈRE

Berthierville (450) 836-6261 ou 1 800 461-6261
Joliette (450) 752-6999 ou 1 800 463-5434
Rawdon (450) 834-4453 ou 1 877 502-4128
Repentigny (450) 585-6640
Saint-Jean-de-Matha (450) 886-1826 ou 1 888-872-0048
Sainte-Julienne (450) 831-4222 ou 1 800 363-8645
Terrebonne (450) 471-3666

LAURENTIDES

Lachute (450) 562-8533 ou 1 800 263-2732
Mirabel-Saint-Janvier (450) 979-2313
Mont-Laurier (819) 623-4610 ou 1 800 567-4562
Sainte-Adèle (450) 229-6560 ou 1 800 363-7011
Sainte-Agathe (819) 326-5861 ou 1 800 567-8334
Saint-Eustache (450) 472-2311
Saint-Jérôme (450) 569-3075 ou 1 800 561-0692
Sainte-Thérèse (450) 435-3667

LAVAL

Laval-des-Rapides (450) 972-3050
Pointe-Sainte-Charlé (450) 680-6400
Sainte-Rose-de-Laval (450) 628-8066
Saint-Vincent-de-Paul (450) 972-3100

MAURICIE

Cap-de-la-Madeleine (819) 371-6031 ou 1 800 263-0214
Grand-Mère (819) 538-0762 ou 1 800 263-9829
La Tuque (819) 523-9541 ou 1 800 567-4449

Louiseville (819) 228-9465 ou 1 800 567-7635
Sainte-Geneviève-de-Batiscan (418) 362-2850 ou 1 877 833-3224
Sainte-Thècle (418) 289-2405 ou 1 877 314-8152
Shawinigan (819) 536-2601 ou 1 800 663-3059
Trois-Rivières (819) 371-6880 ou 1 800 668-6538

MONTÉRÉGIE

Acton Vale (450) 546-0798 ou 1 800 438-4765
Boucherville (450) 655-5646
Brome-Missisquoi (450) 263-1515 ou 1 877 849-5930
Brossard (450) 445-1944
Châteauguay (450) 691-6020 ou 1 800 465-0286
Contrecoeur (450) 587-5555
Haute-Yamaska (450) 776-7276
Huntingdon (450) 264-5323 ou 1 800 567-0220
La Vallée-du-Richelieu (450) 467-9400 ou 1 877 856-1966
Le Haut-Richelieu (450) 348-9294 ou 1 800 567-3627
Longueuil-Est (450) 647-1324
Longueuil-Ouest (450) 928-7767
Marieville (450) 460-4430 ou 1 888 872-0680
Saint-Constant (450) 635-6221
Saint-Hubert (450) 676-7952
Saint-Hyacinthe (450) 778-6589 ou 1 800 465-0719
Saint-Rémi (450) 454-4054 ou 1 800 792-9616
Sorel (450) 742-5651
Valleyfield (450) 370-3027 ou 1 800 567-1029
Vaudreuil-Soulanges (450) 455-5666

MONTREAL

Ahuntsic (514) 872-4949
Côte-des-Neiges (514) 872-6530
Crémazie (514) 872-5050
Fleury (514) 872-5000
Hochelega-Maisonnette (514) 872-3100
Lorimier (514) 872-6480
Mercier (514) 872-3100
Notre-Dame-de-Grâce (514) 872-5180
Parc-Extension (514) 872-3188
Plateau Mont-Royal (514) 872-4922
Pointe-aux-Trembles (514) 872-7524
Pointe-Sainte-Charles (514) 872-6426
Rivière-des-Prairies (514) 872-4969
Rosemont Petite-Patrie (bureau avenue du Parc) (514) 872-4434
Rosemont petite-Patrie (bureau Beaubien) (514) 872-5005
Rosemont Petite-Patrie (bureau Iberville) (514) 872-6550
Saint-Alexandre (514) 872-4310
Sainte-Marie-Centre-Sud (514) 872-6822
Saint-Michel (514) 872-5050
Ville-Émard (514) 872-6600

MONTREAL-BANLIEUE

Anjou-Montréal-Est (514) 864-6633
Lachine (514) 634-2425
LaSalle (514) 365-4543
Montréal-Nord (514) 321-5665
Ouest-de-L'Île (514) 694-9494
Saint-Laurent (514) 345-0131
Saint-Léonard (514) 864-6161
Verdun (514) 864-6646

NORD-DU-QUÉBEC

Baie James (418) 748-7643
Chisasibi (819) 855-2894 ou 1 800 567-4385
Inukjuak (819) 254-8760
Kuujuaq (819) 964-2909 ou 1 877 964-2961

OUTAOUAIS

Aylmer (819) 682-0362 ou 1 800 567-9678
Buckingham (819) 986-8596 ou 1 800 567-9694
Campbell's Bay (819) 648-2132 ou 1 800 567-9685
Gatineau (819) 568-6500
Hull (819) 772-3502
Maniwaki (819) 449-4284 ou 1 800 567-9209
Papineauville (819) 427-6878 ou 1 877 639-0739

QUÉBEC

Baie-Saint-Paul (418) 435-5590
Beauport (418) 646-3350
Charlesbourg (418) 644-1266
Des Quartiers-Historiques (418) 643-3300
Du Berger (418) 646-1950
La Côte-de-Beaupré (418) 827-6730
La Malbaie (418) 665-4491 ou 1 800 567-8004
Limoulu (418) 646-0050
Loretteville (418) 840-2900
Portneuf (418) 285-2622 ou 1 800 463-3886
Sainte-Foy (418) 646-8066

SAGUENAY-LAC-SAINTE-JEAN

Chicoutimi (418) 698-3592 ou 1 800 267-3592
Jonquière (418) 695-7898 ou 1 800 567-9262
La Baie (418) 544-5334
Lac-Saint-Jean-Est (418) 668-5281 ou 1 800 668-5281
Maria-Chapdeleine (418) 276-3560 ou 1 800 268-3560
Roberval (418) 275-5442

2000

2001