

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2005-2006

Version abrégée



Rédaction : Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail
Production : Direction des affaires publiques et des communications

La version intégrale du plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2005-2006 peut aussi être téléchargée à partir de l'adresse suivante :

<http://emploi.quebec.net/francais/complements/publications.htm>

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

Avant-propos

Cette version abrégée du plan d'action annuel d'Emploi-Québec donne un aperçu de l'action qu'Emploi-Québec entend mener en 2005-2006 pour remplir sa mission.

Seule fait foi la version intégrale du plan d'action, qui contient l'énoncé complet et détaillé des interventions prévues pour l'exercice financier 2005-2006. Outre les éléments présentés ici, on trouvera dans la version intégrale un bilan préliminaire des réalisations découlant du plan d'action 2004-2005 de même que de l'information sur les ressources allouées à Emploi-Québec.

Introduction

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Les dysfonctionnements du marché du travail auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer imposent des coûts économiques et sociaux importants et constituent un frein pour le développement économique et social du Québec.

Ces dysfonctionnements se manifestent, notamment, dans l'importance et la persistance des disparités régionales ainsi que dans un chômage et un sous-emploi qui restent encore élevés, malgré qu'ils aient enregistré une baisse importante ces dernières années à la faveur de la création d'emplois exceptionnelle que le Québec a connue.

Ces dysfonctionnements se manifestent également dans le fait que ce chômage et ce sous-emploi tendent à coexister avec un nombre significatif de postes vacants et des difficultés pour les entreprises à pourvoir ces postes. Ces difficultés risquent d'ailleurs de s'aggraver dans la mesure où la population du Québec croît lentement et vieillit, au point qu'on s'attend à ce que la population d'âge actif du Québec (15-64 ans) diminue à compter de 2012 alors que les besoins de main-d'œuvre, déjà importants, sont appelés à augmenter en raison de la croissance de l'économie du Québec et du nombre élevé de départs à la retraite auxquels les entreprises auront à faire face dans les prochaines années. En outre, on doit prévoir que l'augmentation de l'importance relative de la population de plus de 65 ans se traduira par des pressions accrues sur les finances publiques.

Par ailleurs, la productivité des entreprises du Québec est plus faible que celle des entreprises qui les concurrencent, notamment américaines, une situation qui s'explique en bonne partie par la faiblesse historique des taux d'investissement du secteur privé au Québec. L'incidence de cet écart de productivité défavorable au Québec sur la compétitivité des entreprises québécoises et sur l'emploi a toutefois été masquée jusqu'à récemment par la faiblesse du taux de change. Or, ce dernier s'inscrit désormais dans une tendance haussière, alors que les entreprises ont à faire face à une intensification de la concurrence internationale, avec notamment l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce.

C'est non seulement la capacité des entreprises du Québec de maintenir et de créer des emplois qui se trouve ainsi menacée par leur faible productivité et le vieillissement de la population, mais c'est également la capacité du gouvernement de financer l'éducation, la santé et les programmes sociaux et de réduire la pauvreté qui est en péril ainsi que, au bout du compte, le niveau de vie et le bien-être des Québécois et des Québécoises.

Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir à l'ensemble de la population et des entreprises du Québec des services publics d'emploi performants qui prennent en compte ces nouvelles réalités du marché du travail et qui contribuent à relever les défis que posent le vieillissement de la population et la faible productivité des entreprises.

Ces services doivent être adaptés à la diversité des marchés du travail régionaux et locaux ainsi que des besoins des clientèles, et faire une utilisation efficiente des ressources dont Emploi-Québec dispose.

C'est dans la perspective de mieux servir la population, et au meilleur coût, qu'Emploi-Québec s'inscrit d'emblée dans le processus de modernisation de l'administration publique et dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec, avec a) sa convention de performance et d'imputabilité, qui définit son cadre de gestion et précise notamment les indicateurs servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de comptes, b) ses plans d'action national et régionaux annuels, qui indiquent ses orientations stratégiques et les ressources dont elle dispose de même que les cibles à atteindre compte tenu du contexte socioéconomique et de son contexte organisationnel, et c) son rapport annuel de gestion, qui rend compte de ses résultats et du degré d'atteinte de ses objectifs.

S'appuyant sur les dispositions de la Convention de performance et d'imputabilité, le plan d'action annuel d'Emploi-Québec est convenu entre la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail.

Conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail, ce plan, qui prend en compte le transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi convenu avec le gouvernement fédéral en vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail, doit être soumis à l'approbation du gouvernement. Dans un souci de transparence et conformément à l'obligation de rendre compte de ses résultats, Emploi-Québec rend publics son plan d'action annuel de même que ses plans d'action régionaux et son rapport annuel de gestion.

Comme le vœu en a été exprimé par le Conseil des ministres et par divers comités ministériels, le plan d'action annuel d'Emploi-Québec intègre les problématiques du marché du travail et des clientèles auxquelles Emploi-Québec a pour mission d'apporter une solution grâce aux orientations et aux stratégies d'intervention qu'elle compte mettre en œuvre et aux cibles de résultats qu'elle se donne.

Outre qu'il sert de base à la reddition de comptes annuelle dans le contexte d'une agence, le plan d'action d'Emploi-Québec vise à mobiliser les partenaires du marché du travail dans une action concertée pour la résolution des problèmes décelés. Dans cette perspective, le plan fonde ses orientations et ses stratégies sur une analyse rigoureuse des problématiques du marché du travail et des clientèles et sur une vision du marché du travail qui intègre les dimensions économique et sociale, conformément à la vision du Plan stratégique 2005-2008 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec inscrit ses cibles et ses objectifs dans une perspective pluriannuelle. Cette perspective pluriannuelle s'impose eu égard à la nature structurelle et au caractère persistant des problématiques du marché du travail et des clientèles qui sont l'objet des interventions d'Emploi-Québec.

Le plan d'action 2005-2006 intègre l'ensemble des actions qu'Emploi-Québec compte mener pour relever les défis du vieillissement de la population et de la compétitivité des entreprises du Québec et pour concrétiser le plan stratégique ministériel 2005-2008, le Plan gouvernemental pour l'emploi, le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que les priorités du gouvernement et de la Commission des partenaires du marché du travail.

Le Plan gouvernemental pour l'emploi interpelle tout particulièrement le service public d'emploi. Ce plan mise sur une action concertée des acteurs du marché du travail, notamment des ministères concernés, pour relever les défis que pose, tant pour le niveau de vie des Québécois et des Québécoises que pour l'équilibre

du marché du travail, le vieillissement de la population. Ce plan a pour objectifs l'amélioration du niveau de qualification de la main-d'œuvre, le relèvement du taux d'emploi de la population du Québec, et en particulier des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, et le développement de toutes les régions. Le service public d'emploi est également concerné par la lutte contre la pauvreté dans la mesure où l'efficacité de cette lutte passe par l'amélioration des conditions du marché du travail et où l'emploi constitue le moyen privilégié pour assurer l'autonomie financière des personnes aptes à travailler.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec, dont la nature est essentiellement stratégique, trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux où chacune des directions régionales d'Emploi-Québec précise les actions qu'elle conduira en matière de développement de la main-d'œuvre pour soutenir le développement économique de sa région et pour concrétiser, compte tenu des problématiques de son marché du travail et des clientèles de son territoire, les orientations du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec et atteindre ses objectifs et ses cibles. Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec trouve également son prolongement dans le plan opérationnel d'Emploi-Québec, où chacune des unités centrales indique sa contribution à l'atteinte des objectifs et des cibles du plan d'action, de même que dans les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi, des comités « aviseurs » (ou comités consultatifs) et de la Table métropolitaine de Montréal.

Le contexte économique, les enjeux et les orientations stratégiques d'Emploi-Québec

L'évolution à court terme du marché du travail

L'emploi a augmenté de 61 000 en 2004, un niveau comparable à celui de 57 000 enregistré l'année précédente. Les postes à temps plein constituaient toutefois la totalité des nouveaux emplois de 2004, alors qu'ils représentaient un peu moins de la moitié (27 000) de ceux qui avaient été créés en 2003.

Le taux d'emploi et le taux d'emplois à temps plein ont atteint une fois de plus des niveaux inégalés (70,3 % et 57,8 %) à la suite d'une diminution notable du chômage en 2004. Quant au taux d'activité, après une hausse continue de 1996 à 2003, il a marqué une pause en 2004, s'établissant à 76,8 %, tout près de son sommet historique de l'an dernier.

L'amélioration des conditions du marché du travail était à nouveau plus marquée chez les femmes que chez les hommes en 2004. On note par ailleurs une progression plus modeste du taux d'activité des 55-64 ans qu'en 2002 et en 2003, compensée par une diminution notable de leur taux de chômage. Les conditions pour les jeunes étaient par contre un peu moins bonnes qu'en 2003, mais demeuraient parmi les meilleures des trente dernières années.

Constante et soutenue entre 1997 et 2000, la création d'emplois a suivi un parcours moins régulier depuis, dans un contexte d'incertitude où le Québec a toutefois très bien tiré son épingle du jeu, en offrant notamment une résistance surprenante à l'habituelle contagion américaine. La détérioration de la situation relative des diplômés et diplômées universitaires depuis le « crash » technologique à la mi-2000, la création de près de 130 000 emplois en 2002 grâce aux plus fortes poussées de l'investissement public et de la construction résidentielle en plus de vingt ans, la reprise de l'emploi dans le secteur public et la vigueur de la demande intérieure, la baisse des exportations et l'effet négatif de la montée rapide du dollar canadien sur l'emploi manufacturier et, bien entendu, l'atteinte de taux d'activité et de taux d'emploi records, demeurent les faits les plus marquants de l'après-2000 pour le marché du travail québécois.

Le contexte actuel d'incertitude sur le marché du travail devrait encore prévaloir au cours de la prochaine année. La vigueur du dollar canadien demeurera un facteur de risque important pour nos exportations et notre emploi manufacturier, rendant plus nécessaire que jamais l'augmentation de notre productivité. Parmi les nouveaux facteurs de risque qui s'ajoutent cette année, mentionnons la fin de l'Accord Multifibres sur les textiles et les vêtements, l'essoufflement probable de la construction résidentielle et la hausse du prix du pétrole. À plus long terme, les déficits considérables du Trésor américain risquent aussi de limiter la croissance, en provoquant des pressions à la hausse et durables sur les taux d'intérêt.

Le vieillissement de la population et la compétitivité menacée des entreprises du Québec

- ▶ **Le vieillissement de la population.** La population d'âge actif du Québec (15-64 ans) croît lentement, et on s'attend à ce qu'elle décline à compter de 2012. De plus, le taux d'emploi de la population en âge de

travailler reste encore plus faible au Québec que chez ses concurrents, alors que les besoins de main-d'œuvre sont appelés à augmenter, en raison notamment du nombre élevé de postes qui devront être pourvus à la suite des départs à la retraite. Cette évolution démographique fait courir au Québec le risque de pénuries de main-d'œuvre qui pourraient compromettre la croissance de son économie et de l'emploi.

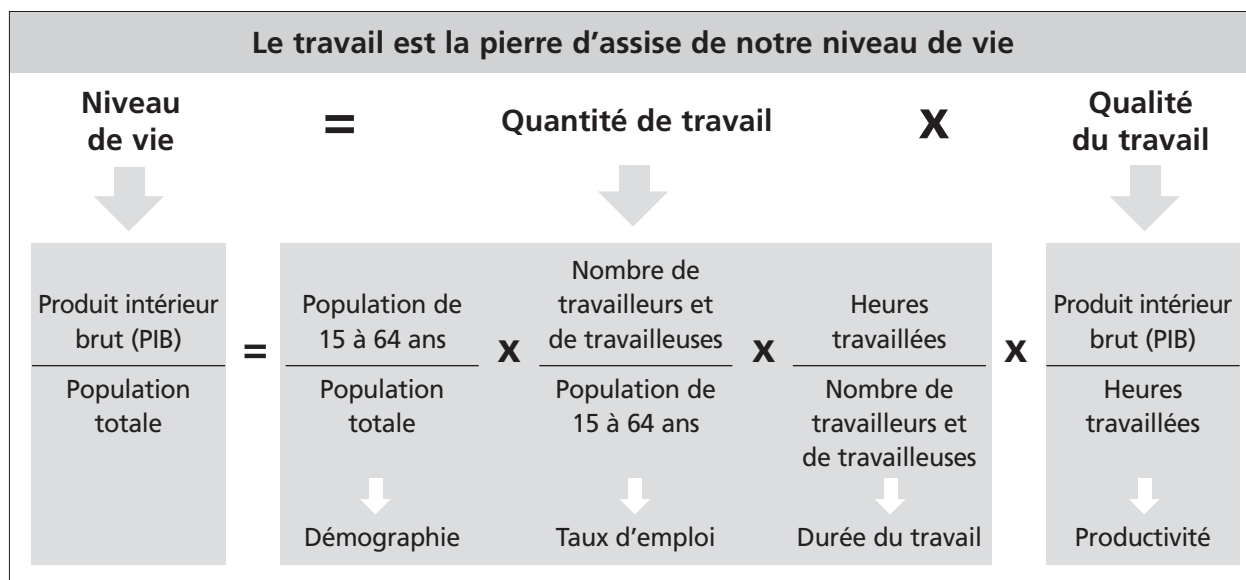
En outre, dans la mesure où le vieillissement de la population pourrait avoir comme conséquence une réduction du nombre de personnes en emploi, la baisse des recettes fiscales qui s'ensuivrait serait susceptible de réduire significativement la marge de manœuvre dont dispose le gouvernement du Québec pour financer ses programmes.

- **La compétitivité menacée des entreprises.** Dans une économie aussi ouverte que celle du Québec, dont près de 60 % du produit intérieur brut est exporté vers les autres provinces canadiennes ou vers les autres pays, la capacité des entreprises de maintenir et de créer des emplois dépend de façon cruciale de leur compétitivité, une compétitivité menacée par la hausse tendancielle du taux de change du dollar canadien et l'intensification de la concurrence internationale, avec notamment l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce, la fin de l'Accord Multifibres et les avancées considérables sur le plan de l'exportation de plusieurs pays à bas salaires.

Dans un tel contexte, et étant entendu que les entreprises du Québec ne sauraient concurrencer ces pays sur le terrain de la rémunération et des conditions de travail, la seule voie qui s'offre à elles pour améliorer leur compétitivité réside dans l'amélioration de leur productivité. Cette amélioration de la productivité s'impose d'autant que toutes les données accessibles indiquent que la productivité des entreprises du Québec est plus faible que celle des entreprises américaines et de plusieurs pays européens avec lesquelles elles sont en concurrence directe sur les marchés internationaux.

La nécessité d'assurer la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre et d'améliorer la productivité

Comme l'illustre le schéma ci-dessous, le travail est la pierre d'assise du niveau de vie des Québécois et des Québécoises.



Ce schéma illustre également de quelles façons le travail détermine notre niveau de vie, lequel est mesuré par la valeur (produit intérieur brut) de ce que chaque Québécois et Québécoise produit, en moyenne, au cours d'une année. Le niveau de vie dépend notamment de la proportion de notre population qui est en âge de travailler.

Le vieillissement rapide de la population fera en sorte qu'à moins de repousser l'âge de la retraite bien au-delà de 65 ans, cette proportion va commencer à diminuer à compter de 2008. Pour maintenir, et préférablement accroître notre niveau de vie, il nous faut donc compenser l'effet négatif de notre repli démographique par le renforcement d'un ou de plusieurs de ses autres déterminants :

- ▶ Le taux d'emploi, ou la proportion de la population en âge de travailler qui occupe effectivement un emploi; le taux d'emploi dépend à son tour du taux d'activité (personnes en emploi ou en recherche d'emploi) et du taux de chômage (personnes sans emploi mais à la recherche active d'un emploi).
- ▶ Les heures travaillées, en moyenne, par travailleur et travailleuse.
- ▶ La productivité, qui dépend de plusieurs facteurs, dont la qualification de la main-d'œuvre, la structure industrielle, la taille des entreprises et leur organisation, les investissements en équipements, la technologie et les innovations...

Comme on ne peut guère envisager une augmentation du nombre moyen d'heures travaillées par travailleur et travailleuse, le maintien du niveau de vie des Québécois et des Québécoises, *a fortiori* son augmentation, passe nécessairement par une augmentation du taux d'emploi de la population en âge de travailler et de la productivité.

Par ailleurs, le vieillissement rapide de notre population pourrait conduire à un accroissement des pressions sur les finances publiques. Cela pose pour l'avenir prévisible un défi de taille en matière de capacité du gouvernement de financer ses programmes, une capacité qui dépend du niveau de vie des Québécois et des Québécoises comme en dépend celle d'atteindre nos objectifs sociaux en matière de qualité de vie et de réduction de la pauvreté.

Tout en demeurant le meilleur moyen de réaliser l'autonomie financière et les aspirations sur le plan individuel, le travail doit donc être considéré de plus en plus, dans ce nouveau contexte, comme le véhicule privilégié de la contribution que chacun et chacune, à sa mesure, peut apporter à la prospérité et au bien-être de notre collectivité.

Outre qu'elle favorise la compétitivité des entreprises, le maintien et la création d'emplois, une meilleure productivité apparaît souhaitable ne serait-ce que pour le maintien du niveau de vie des Québécois et des Québécoises et de la capacité du gouvernement de financer ses programmes, notamment ses programmes sociaux. En outre, une meilleure productivité rend possible, sans compromettre la compétitivité des entreprises, une amélioration de la rémunération des travailleurs et des travailleuses et de leurs conditions de travail, par exemple par la mise en place de mesures de conciliation travail-famille.

Les orientations stratégiques d'Emploi-Québec pour 2005-2006

Compte tenu de ce qui précède, Emploi-Québec structurera son intervention en 2005-2006 autour des trois orientations stratégiques suivantes :

- 1. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécois et de Québécoises.**
- 2. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.**
- 3. Améliorer la prestation de services aux citoyens et aux citoyennes.**

Ces orientations d'Emploi-Québec pour 2005-2006 s'inscrivent en droite ligne avec les préoccupations du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, notamment en ce qui concerne les défis que posent le vieillissement de la population et la faible productivité des entreprises, et avec ce que commandent la résolution des problèmes structurels du marché du travail dont le présent plan fait état et l'atteinte des objectifs de prévention des pénuries de main-d'œuvre, de réduction du chômage et du sous-emploi et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

L'action d'Emploi-Québec en 2005-2006 s'inscrira également dans les actions gouvernementales relatives à la modernisation de la gestion de l'État visant à assurer aux citoyens et aux citoyennes des services davantage accessibles, mieux adaptés aux particularités des différentes clientèles et des régions, plus efficaces et qui répondent aux besoins de la population du mieux possible et au meilleur coût.

Par son plan d'action, Emploi-Québec contribue à la concrétisation du plan stratégique ministériel, du Plan gouvernemental pour l'emploi et du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale ainsi que des priorités que se sont données la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail pour la prochaine année, à savoir :

- 1. le retour en emploi des prestataires de l'assistance-emploi aptes et prêts au travail par un effort de coordination et de convergence sans précédent d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu ;**
- 2. l'accroissement de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre afin de pourvoir les postes vacants et de permettre aux travailleurs et aux travailleuses de s'adapter aux changements ;**
- 3. la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre, en mobilisant le personnel d'Emploi-Québec afin qu'il travaille avec les employeurs au règlement des problèmes de recrutement et de rétention de main-d'œuvre les plus urgents ;**
- 4. l'information et l'orientation des chercheurs et des chercheuses d'emploi vers les postes à pourvoir et leur accompagnement dans leur démarche de recherche active d'emploi ;**
- 5. l'accès à l'emploi comme principal moyen de la lutte contre la pauvreté ;**
- 6. la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail et l'accroissement de l'effort de formation en entreprise.**

Par son plan d'action, Emploi-Québec contribue également à la mise en œuvre d'une approche sectorielle des problèmes de main-d'œuvre et d'emploi en reconnaissant les comités sectoriels de main-d'œuvre comme le principal interlocuteur du secteur qu'ils représentent.

Problématiques¹, orientations et cibles de résultats 2005-2006

Orientation n° 1 :

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

Pour les raisons indiquées à la section précédente, l'augmentation de la participation des Québécois et des Québécoises au marché du travail et à l'emploi apparaît essentielle pour faire face aux défis que pose le vieillissement de la population pour l'équilibre du marché du travail et celui des finances publiques de même que pour le niveau de vie des Québécois et des Québécoises.

En dépit du fait que le taux d'emploi de la population du Québec, c'est-à-dire la proportion de cette dernière qui occupe un emploi, a atteint un sommet historique et qu'il situe le Québec dans le premier tiers des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ayant le taux d'emploi le plus élevé, le Québec continue d'accuser à cet égard un retard significatif sur l'Ontario et sur les États-Unis. Ces derniers affichent en effet des taux d'emploi supérieurs respectivement de 3,5 points et de 1,3 point de pourcentage à celui du Québec.

La faiblesse relative du taux d'emploi de la population du Québec s'explique surtout par l'importance du chômage, mais également par la faiblesse du taux d'activité et de participation au marché du travail de certains sous-groupes de la population.

En dépit d'une baisse importante depuis son sommet historique de 1993 (13,3 %), le taux de chômage reste élevé au Québec, à 8,5 %, en 2004, situant le Québec dans le premier quart des pays de l'OCDE ayant le taux de chômage le plus élevé. Ce taux de chômage correspond au double de ce qui pourrait être considéré pour le Québec comme un niveau de plein emploi, soit environ 4 %. Ce chômage se distingue, à l'instar du chômage des autres économies nord-américaines, de celui observé en Europe par l'importance du nombre de personnes qui deviennent chômeuses chaque mois et par la faible durée de la plupart des épisodes de chômage, l'incidence du chômage de longue durée se trouvant concentrée sur certains sous-groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et menacés d'exclusion et de pauvreté. On observe par ailleurs d'importantes disparités régionales du taux de chômage, allant du simple à plus du triple.

En outre, le Québec se situe dans le premier quart des pays de l'OCDE dont le taux d'activité de la population est le plus élevé. Malgré cette situation globalement favorable à la participation de la population du Québec au marché du travail, cette participation tend à être particulièrement faible chez certains sous-groupes de la population, notamment, mais non exclusivement, chez ceux qui sont défavorisés sur le plan de l'emploi.

1 Pour un énoncé plus complet des problématiques fondant les orientations et les axes d'intervention du plan d'action, voir le document *Analyse des problématiques du marché du travail et des clientèles en lien avec les orientations et les axes d'intervention du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2005-2006*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, Emploi-Québec, mis à jour en janvier 2005.

On trouve la manifestation la plus coûteuse de cette faible participation au marché du travail de certains sous-groupes de la population dans le haut taux de dépendance de la population du Québec à l'égard de l'assistance-emploi et dans la faiblesse marquée du taux d'emploi des personnes de 55-64 ans, même parmi les plus scolarisées.

Axe d'intervention n° 1 :

Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion en emploi des chômeurs dans les postes vacants

Le marché du travail du Québec est caractérisé, à l'instar des marchés du travail nord-américains, par un roulement important de la main-d'œuvre, qui représente le tiers de l'emploi salarié. Ainsi, chaque année, près d'un million de Québécois et de Québécoises connaissent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi alors que les entreprises ont des postes à pourvoir. La grande majorité de ces chômeurs et chômeuses sont à même de se trouver un emploi seuls ou avec un minimum d'aide, mais leur rapidité à le faire, comme celle des entreprises à pourvoir leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information sur les offres d'emploi des entreprises et sur les possibilités qu'offre le marché du travail.

Stratégies

Emploi-Québec vise donc à maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion en emploi des personnes en situation de chômage, et notamment des prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi :

- en poursuivant ses efforts en vue de consolider l'offre de service de la salle multiservice des centres locaux d'emploi et d'assurer une utilisation maximale des services de placement et d'information sur le marché du travail qui y sont offerts de même que le soutien du personnel y travaillant, cela afin de rendre les plus accessibles possible les services qu'offre Emploi-Québec à l'ensemble de la population et des entreprises du Québec et de dégager ainsi les ressources nécessaires pour aider les personnes et les entreprises qui ont besoin d'une aide spécialisée plus poussée de la part d'Emploi-Québec;
- en faisant la promotion des services universels d'Emploi-Québec auprès des personnes, notamment auprès de celles qui sont en chômage et à la recherche d'un emploi, et des entreprises qui ont des postes à pourvoir; en informant de façon systématique de l'existence de ces services les personnes qui demandent une prestation d'assurance-emploi ou d'assistance-emploi ou qui demandent une aide directement à Emploi-Québec, et en les invitant à les utiliser;
- en faisant la promotion du Placement étudiant, récemment intégré au service de placement d'Emploi-Québec, auprès des étudiants et étudiantes et des employeurs, afin de faciliter l'acquisition d'une expérience de travail par les premiers et de répondre aux besoins de main-d'œuvre spécialisée, notamment saisonniers, des seconds tout en offrant aux employeurs l'occasion d'évaluer des postulants et des postulantes et de les recruter éventuellement pour pourvoir leurs postes permanents;
- en poursuivant ses efforts pour faire de l'information sur le marché du travail un véritable service universel, par la production d'une information adaptée aux besoins des usagers et par la poursuite du développement de l'Information sur le marché du travail en ligne;

- en assurant une meilleure intégration de l'information sur le marché du travail, du Placement en ligne et des services aux entreprises et aux individus ainsi qu'une plus grande complémentarité avec les autres ministères et organismes engagés dans la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail (ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation...);
- en consolidant le Placement en ligne et en poursuivant le regroupement sous ce service d'Emploi-Québec de l'ensemble des offres d'emploi des ministères et organismes du gouvernement du Québec et de leurs réseaux;
- en contribuant au développement d'un portail gouvernemental de l'emploi;
- en accompagnant les chômeurs et les chômeuses à la recherche d'un emploi et les entreprises à la recherche de candidats et de candidates dans le processus d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Cibles de résultats 2005-2006

	Cibles 2004-2005	Cibles 2005-2006
1. Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement	342 400	402 400 (18 %)
2. Taux de satisfaction des usagers des services d'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	90 %	90 %

Axe d'intervention n°2:

Intervenir rapidement auprès des demandeurs de prestation et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion durable en emploi la plus rapide possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

Bien que la grande majorité des travailleuses et des travailleurs québécois soient capables de se trouver un emploi seuls ou avec un minimum d'assistance en recourant aux diverses sources d'information sur les offres d'emploi et sur le marché du travail, souvent même en changeant d'emploi sans connaître un épisode de chômage, un nombre significatif d'entre eux courent le risque, sans être menacés pour autant de chômage de longue durée, de voir la durée de leur chômage se prolonger et son coût s'alourdir en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi.

On trouve un nombre élevé de ces personnes parmi les demandeurs et demandeuses de prestation des régimes d'indemnisation du chômage (assurance-emploi et assistance-emploi), dont le nombre s'élève à plus de 500 000 par année.

Stratégies

Emploi-Québec vise à intervenir rapidement auprès des personnes qui, en l'absence de son aide, risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger afin d'assurer leur intégration durable en emploi la plus rapide possible :

- en repérant et en assistant de façon précoce, c'est-à-dire dès qu'elles demandent une prestation à l'assurance-emploi ou à l'assistance-emploi ou dès qu'elles demandent directement une aide à Emploi-Québec, les personnes qui, en l'absence de son aide, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger pendant une période plus ou moins longue, dont les prestataires qui ont une expérience de travail dans des professions en demande, afin qu'ils et elles puissent rapidement bénéficier d'une intervention visant à assurer leur intégration durable en emploi;
- en assurant, en collaboration avec la Sécurité du revenu, une plus grande efficacité des services d'accueil, d'évaluation et de référence de la clientèle des deux réseaux;
- en offrant aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée les services nécessaires à leur insertion en emploi, soit des mesures d'accès rapide à l'emploi (activités d'aide à l'emploi, services d'aide à l'emploi) pour celles qui ont toutes les compétences exigées et qui sont prêtes à occuper un emploi, soit des formations de courte durée pour celles qui, bien qu'ayant les compétences de base nécessaires, n'ont pas toutes les compétences voulues;
- en poursuivant ses efforts pour soutenir, dans le contexte de Place à l'emploi et en collaboration avec la Sécurité du revenu, les démarches de recherche d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi prêts à occuper un emploi, l'objectif étant d'augmenter le taux d'emploi de ces prestataires tout en répondant aux besoins de ces derniers ainsi qu'aux besoins de main-d'œuvre des entreprises;
- en accordant aux personnes qui ne sont pas prêtes à occuper un emploi et qui courent un risque élevé de chômage de longue durée susceptible d'engendrer des coûts économiques et sociaux importants la priorité d'accès aux mesures d'amélioration de l'employabilité de plus longue durée et plus coûteuses (ex. : les activités de formation de la main-d'œuvre de longue durée et les subventions salariales d'insertion en emploi).

Cibles de résultats 2005-2006

	Cibles 2004-2005	Cibles 2005-2006
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	250 000	250 000
4. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	32 000	32 000
5. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75 %	75 %
6. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	130 825	130 102
7. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,6 %	47,1 %
8. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique	74,1 %	74,6 %
9. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation autre que professionnelle ou technique	58,2 %	58,7 %

Axe d'intervention n°3 :

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

En dépit d'un recul impressionnant et d'une baisse de plus de 50 % depuis 1993, le chômage de longue durée reste particulièrement préoccupant. Ce dernier tend en effet à être concentré dans des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et vulnérables. Il engendre des coûts économiques et sociaux importants et conduit souvent à l'exclusion économique et sociale et à la pauvreté. On retrouve une forte concentration de ces personnes chez les prestataires de l'assistance-emploi. Ces derniers représentent 8,2 % de la population du Québec, lequel n'est devancé à cet égard que par Terre-Neuve.

Parmi les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi auxquels le service public d'emploi doit accorder une attention particulière en raison de leur vulnérabilité, on trouve les femmes responsables de famille monoparentale et sous-scolarisées, les jeunes décrocheurs qui n'ont pas terminé leur secondaire, parmi lesquels plusieurs se retrouvent à l'assistance-emploi, les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus, plus particulièrement ceux de plus de 55 ans, les personnes immigrantes nouvellement arrivées, dont on trouve un nombre croissant à l'assistance-emploi, même parmi les plus scolarisées, les minorités visibles, les personnes handicapées et les personnes judiciairisées adultes.

Comme l'analyse des données l'indique toutefois, il existe au sein de chacun des groupes désignés comme défavorisés sur le plan de l'emploi une grande hétérogénéité des risques de sous-emploi et de chômage de longue durée. L'appartenance d'une personne à un groupe donné fournit donc une bien mauvaise indication de ce risque. Ce dernier est avant tout déterminé par le niveau de scolarité et de qualification professionnelle des personnes, bien qu'il soit susceptible d'être aggravé par certaines caractéristiques démographiques, comme le fait d'être responsable d'une famille monoparentale, d'être une personne immigrante nouvellement arrivée, d'être une personne handicapée, etc.

Le sous-emploi n'est toutefois pas l'apanage des seuls groupes défavorisés sur le plan de l'emploi. En effet, il se manifeste d'autres manières, notamment dans le faible taux d'activité des travailleuses et des travailleurs qualifiés associé à la retraite prématurée d'un nombre significatif d'entre eux et dans la surqualification d'une proportion importante des titulaires de diplômes d'études collégiales et universitaires.

Dans le contexte actuel de vieillissement de la population, il importe d'assurer la contribution de tous les Québécois et Québécoises aptes au travail au meilleur équilibre du marché du travail, à la prévention des pénuries de main-d'œuvre, à l'amélioration du niveau de vie de la population et à la réduction de la pauvreté.

Stratégies

Emploi-Québec apportera une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, et plus particulièrement aux membres sous-scolarisés de ces groupes, contribuant ainsi à la concrétisation du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale :

- en repérant de façon précoce, au sein de ces groupes, les personnes qui courent un risque élevé de sous-emploi et de chômage de longue durée, notamment celles qui sont sous-scolarisées et faiblement qualifiées;
- en offrant, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les mesures nécessaires à l'insertion en emploi de ces personnes, incluant les mesures de plus longue durée, comme une formation de base générale, professionnelle ou technique ou un projet de préparation à l'emploi; en utilisant les subventions salariales pour favoriser l'acquisition d'expérience dans des organismes communautaires ou des entreprises;
- en implantant, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et les organismes communautaires en employabilité et à la suite des travaux visant à en déterminer les conditions de succès, les modalités d'accompagnement des participants et des participantes dans le Parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi; en assurant, dans cette perspective et dans la foulée de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, l'harmonisation des services d'accompagnement du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et des ressources externes avec ceux d'Emploi-Québec, cela afin de réduire le taux d'abandon et d'échec de ces participants et participantes et d'accroître l'efficacité des interventions et de la lutte contre la pauvreté;
- en sensibilisant les employeurs à l'importance d'embaucher des personnes issues des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi par la mise en œuvre des éléments des stratégies qu'Emploi-Québec s'est données à l'égard de ces groupes et qui visent explicitement cet objectif de même que par la promotion auprès des employeurs des mesures dont ils peuvent bénéficier à cet égard, comme la mesure Subventions salariales et les contrats d'intégration au travail;
- en déterminant et en mettant en œuvre avec ses partenaires les stratégies d'intervention appropriées à la résolution des problèmes liés à l'insertion sociale et économique de ces personnes. Ces interventions sont, concernant plus particulièrement :

Les jeunes: a) le recours aux services offerts par les carrefours jeunesse-emploi et les autres ressources externes spécialisées et la collaboration du Comité « aviseur » (ou comité consultatif) pour les jeunes; b) l'accueil et l'accompagnement par Emploi-Québec des jeunes dans le contexte de Solidarité jeunesse et

du Parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi; c) la mise en œuvre éventuelle d'Alternative jeunesse avec pour objectif d'offrir aux jeunes demandeurs et demandeuses de l'assistance-emploi des solutions de rechange à l'aide de dernier recours, à la lumière des résultats de l'expérimentation de diverses approches comme celle visant à favoriser la conciliation du travail et des études; d) la promotion des formations professionnelles et techniques dans les professions offrant de bonnes perspectives d'emploi; e) la mise en œuvre de la future stratégie Action jeunesse; f) le placement d'étudiants et d'étudiantes appartenant aux groupes sous-représentés dans le secteur public pour un emploi d'été; g) la reconnaissance par le dispositif de repérage que le fait d'être jeune peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables;

Les travailleuses et travailleurs de 45 ans ou plus: a) la poursuite de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus notamment en sensibilisant le personnel d'Emploi-Québec aux problèmes propres à cette clientèle et aux nouvelles possibilités qu'offre la mesure Formation de la main-d'œuvre pour apporter une réponse adaptée à ses besoins; b) des interventions auprès des employeurs pour les sensibiliser à l'importance d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre, de maintenir en emploi et de former leurs travailleuses et travailleurs âgés; c) la collaboration du Comité «aviseur» (ou comité consultatif) pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus; d) la poursuite et l'évaluation des projets pilotes destinés à ces travailleurs et travailleuses afin de déterminer les suites appropriées à leur donner; e) la revendication du financement par le gouvernement fédéral d'une mesure de soutien du revenu destinée aux travailleurs et aux travailleuses de 55 ans et plus victimes d'un licenciement en remplacement du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), aboli unilatéralement par le gouvernement fédéral en 1997; f) la collaboration aux travaux visant à prolonger la vie active de ces personnes, notamment par des mesures favorisant la retraite progressive; g) la reconnaissance par le dispositif de repérage du fait qu'être âgé peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables; h) la réalisation d'une enquête auprès des employeurs sur les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans ou plus, pour connaître les perceptions, les besoins et les attentes des employeurs à leur égard;

Les femmes: a) la poursuite de la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, une stratégie fondée sur la reconnaissance du caractère spécifique des problèmes auxquels font face les femmes sur le marché du travail et sur la nécessité d'une approche d'intervention différenciée visant notamment une meilleure intégration des femmes dans les métiers non traditionnels; b) le recours à des ressources externes spécialisées et la collaboration du Comité «aviseur» (ou comité consultatif) pour les femmes; c) l'offre aux femmes en emploi précaire, désireuses de quitter une situation de sous-emploi, d'une formation conduisant à un emploi en forte demande; d) le soutien à la mise en place par les entreprises de mesures favorisant la conciliation travail-famille;

Les personnes immigrantes et les membres des minorités visibles: a) une attention particulière aux personnes nouvellement arrivées et aux membres des minorités visibles ayant des problèmes d'intégration au marché du travail dans le processus d'accueil, d'évaluation des besoins, d'orientation et de suivi, notamment dans le contexte de la mesure Formation de la main-d'œuvre; b) le recours aux ressources externes spécialisées et la collaboration du Comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes immigrantes; c) la mise en œuvre de l'entente convenue avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, avec pour objectifs notamment d'améliorer la sélection des immigrantes et immigrants qualifiés à l'étranger en fonction des besoins du marché du travail et d'assurer une meilleure

intégration en emploi de ces personnes de même que la régionalisation de l'immigration, notamment par l'amélioration de la reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes formées à l'extérieur du Québec de même que par le soutien aux entreprises pour l'embauche et le maintien en emploi des immigrants et immigrantes, par la mise en œuvre du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME); d) l'amélioration des mécanismes de concertation et de la collaboration dans le contexte de l'Entente sur la francisation convenue avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, avec la mise en place d'un comité de travail interministériel sur une approche gouvernementale en matière de francisation des immigrants et immigrantes, eu égard à l'importance de la francisation pour l'intégration en emploi de ces derniers; e) la reconnaissance par le dispositif de repérage du fait qu'être une personne immigrante nouvellement arrivée ou membre d'une minorité visible constitue un facteur de risque de chômage prolongé;

Les personnes handicapées: a) la collaboration à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie gouvernementale visant l'intégration et le maintien en emploi de ces personnes; b) la collaboration du Comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées et de l'Office des personnes handicapées du Québec et le recours aux ressources externes intervenant auprès des personnes handicapées; c) le soutien au personnel d'Emploi-Québec appelé à intervenir auprès de ces personnes et sa sensibilisation aux problèmes d'intégration au marché du travail propres à ces personnes; d) la poursuite des travaux afférents au transfert au Ministère de la responsabilité de la gestion du Programme de subventions aux entreprises adaptées (CTA) prévu le 1^{er} avril 2006; e) la reconnaissance par le dispositif de repérage du fait qu'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé;

Les personnes judiciairisées adultes: a) le recours aux ressources externes fournisseuses de services spécialisés pour ces personnes et la collaboration du Comité « aviseur » (ou comité consultatif) pour les personnes judiciairisées adultes; b) l'arrimage des interventions en établissement de détention avec celles des commissions scolaires; c) le suivi et l'évaluation des interventions auprès de ces personnes; d) la reconnaissance par le dispositif de repérage du fait qu'être une personne judiciairisée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé;

Les autochtones: la prise en compte des stratégies découlant du prochain Forum sur le développement social et économique des nations autochtones;

- en procédant à une révision en profondeur de ses méthodes d'intervention auprès des clientèles les plus vulnérables, à la lumière notamment des meilleures pratiques en vigueur à l'étranger et ici, incluant l'examen de la possibilité de convertir en mesures actives les prestations de l'aide sociale, cela, afin de tirer le maximum des ressources disponibles pour leur intégration en emploi;
- en collaborant, avec le concours des partenaires du marché du travail et des ministères concernés, à l'élaboration des principes directeurs et à la mise en place d'une démarche structurée de révision en continu des instruments d'intervention sur le marché du travail du gouvernement du Québec avec pour objectifs d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et de réduire le taux de chômage structurel (estimé à environ 7,5 %);
- en poursuivant avec ses partenaires, notamment avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, une réflexion sur le problème du sous-emploi des travailleuses et travailleurs qualifiés afin d'en approfondir la compréhension et de déterminer des pistes de solution, et en assurant la veille de ce phénomène émergent.

Cibles de résultats 2005-2006

	Cibles 2004-2005	Cibles 2005-2006
10. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %
11. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	98 000	98 000
12. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	39 233	39 538
13. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	38,7 %	39,2 %
14. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	31 467	31 467
15. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,8 %	47,3 %
16. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	88 000	88 000
17. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,9 %	47,4 %
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	–	35 100
19. Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	–	38,8 %
20. Prestations non versées par l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	120 M\$	120 M\$
21. Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	156,2 M\$	156,2 M\$
22. 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	276,2 M\$	276,2 M\$

Note. – Un suivi du nombre de nouveaux participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec, du nombre d'intégrations en emploi et de leur taux d'emploi sera effectué pour les autres clientèles, comme les femmes, les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, les personnes handicapées, les personnes nouvellement arrivées au Québec, les anglophones, les minorités visibles, les personnes judiciairisées adultes...

Orientation n° 2:

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

Les entreprises et la main-d'œuvre du Québec font face à d'importants changements. Ces changements sont liés au vieillissement de la population, au nombre important de départs à la retraite auxquels les entreprises auront, en conséquence, à faire face dans les prochaines années, au risque de pénurie de main-d'œuvre découlant de la faible croissance de la population d'âge actif et à son éventuel déclin, à l'intensification de la concurrence étrangère (associée notamment à l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce et à la fin de l'Accord Multifibres), et aux changements technologiques majeurs, notamment dans le domaine des technologies de l'information et des communications.

Ces changements tendent à modifier profondément la structure de l'économie et de l'emploi en faveur des entreprises et des emplois à plus forte valeur ajoutée exigeant une main-d'œuvre davantage qualifiée. Ils sollicitent fortement la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre et interviennent alors que la productivité des entreprises est relativement faible et que la valeur du taux de change du dollar canadien s'inscrit dans une tendance haussière, menaçant la compétitivité des entreprises et leur capacité de maintenir et de créer des emplois.

Axe d'intervention n° 4:

Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, partout au Québec, notamment par l'amélioration des compétences et des qualifications de la main-d'œuvre

Les changements importants de la structure des emplois en faveur des emplois plus qualifiés, la complexification des tâches et le relèvement des compétences exigées par les entreprises commandent une forte capacité d'adaptation de la main-d'œuvre. Ils exigent l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre afin de prévenir les pénuries de main-d'œuvre qualifiée qui pourraient entraver la croissance de l'économie et de l'emploi.

Cela est particulièrement vrai des régions ressources, dont la croissance passe par la diversification de leur économie et par le redéploiement de leur main-d'œuvre vers des emplois à plus forte valeur ajoutée exigeant une main-d'œuvre plus qualifiée.

Un système d'éducation qui favorise une solide formation générale et qui rend apte à apprendre de même qu'un dispositif intégré d'éducation des adultes, d'apprentissage et de formation continue adapté aux besoins de toutes les régions, et qui reconnaît la diversité des lieux et des modes d'apprentissage, sont essentiels à la prévention des pénuries de main-d'œuvre qualifiée et à l'adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises dans le contexte d'une économie de plus en plus axée sur le savoir. Il en est de même de la mise en place de mécanismes efficaces pour la reconnaissance des acquis et des compétences.

Stratégies

Emploi-Québec vise donc à assurer, en concertation avec ses partenaires et les ministères intéressés, une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins présents et futurs des entreprises et à prévenir les pénuries de main-d'œuvre :

- en collaborant à l'élaboration et à la mise en œuvre, comme le prévoit le Plan gouvernemental pour l'emploi, d'une stratégie de qualification de la main-d'œuvre de même que d'actions ciblées visant à assurer la relève entrepreneuriale individuelle et collective;
- en contribuant au renouvellement de l'effectif de l'ensemble des secteurs et, notamment, de celui de la santé et des services sociaux;
- en mettant en œuvre les actions prévues sous l'orientation n° 1 et ayant pour objectifs d'améliorer la disponibilité de la main-d'œuvre et de favoriser un meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre;
- en assurant, de concert avec les ministères intéressés (entre autres les ministères de l'Éducation, du Loisir et du Sport, de l'Immigration et des Communautés culturelles, et du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation), une connaissance approfondie et la veille de l'évolution de l'offre et des besoins de main-d'œuvre, notamment dans les domaines scientifiques et techniques ainsi que dans les secteurs stratégiques pour le développement du Québec, et en assurant l'adaptation en conséquence de l'offre de formation;
- en soutenant les comités sectoriels de main-d'œuvre dans leur veille dynamique des métiers et professions scientifiques et techniques en émergence dans leur secteur, et dans leurs efforts de reconnaissance, d'analyse et de résolution de leurs problèmes de ressources humaines scientifiques et techniques; en veillant à une meilleure prise en compte de leur plan d'action dans les plans d'action régionaux et locaux;
- en élaborant et en mettant en œuvre, en concertation avec les partenaires (notamment au sein des comités sectoriels de main-d'œuvre) ainsi qu'avec les ministères concernés (les ministères de l'Éducation, du Loisir et du Sport, du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, de l'Immigration et des Communautés culturelles, de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, des Ressources naturelles et de la Faune...), les stratégies appropriées pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre susceptibles de compromettre la croissance de l'économie du Québec et la création d'emplois, en particulier dans les secteurs qui auront été désignés par les ministères sectoriels;
- en assurant, de concert avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, une adaptation rapide et en continu de l'offre de formation aux besoins du marché du travail et, notamment, un meilleur arrimage des formations initiales d'ordres professionnel et technique avec les besoins du marché du travail et des employeurs, par une meilleure prévision des professions en demande à court et à moyen termes, incluant les emplois émergents associés à l'essor des nouvelles technologies, ainsi que par une meilleure prévision des besoins de formation et par la participation active d'Emploi-Québec et des comités sectoriels de main-d'œuvre au processus d'élaboration et de révision des programmes de formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport;

- en sensibilisant les entreprises à l'apport de la main-d'œuvre immigrante dans un contexte de raréfaction de la main-d'œuvre;
- en poursuivant ses efforts pour valoriser la formation professionnelle et technique, notamment auprès des jeunes;
- en assurant, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, la diversification des modes de formation par l'élaboration de nouvelles approches pédagogiques tels l'apprentissage virtuel, la formation en alternance, la formation à temps partiel, la formation de courte durée; en poursuivant dans cette perspective les projets pilotes d'apprentissage virtuel et la conception de formations professionnelles de courte durée;
- en poursuivant la mise en œuvre des volets du Plan d'action de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue qui la concernent;
- en poursuivant la consolidation du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et son développement avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre, en soutenant ces derniers et les employeurs dans l'élaboration de normes professionnelles, de même qu'en établissant des passerelles entre les dispositifs des réseaux d'enseignement et les normes professionnelles élaborées par les comités sectoriels de main-d'œuvre pour en arriver à ce que chaque réseau reconnaisse les acquis et les compétences attestés par l'autre;
- en soutenant l'expansion du Programme d'apprentissage en milieu de travail et d'autres stratégies conformément au Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences adopté par la Commission des partenaires du marché du travail, en y intégrant, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre, d'autres métiers;
- en poursuivant ses efforts pour soutenir la mobilité des travailleurs et des travailleuses des régions à haut taux de chômage vers les régions où se manifestent des pénuries de main-d'œuvre saisonnière;
- en soutenant, de concert avec ses partenaires et conformément aux objectifs du Plan gouvernemental pour l'emploi, le développement des régions et la diversification de leur économie par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre visant notamment à améliorer la qualification de la main-d'œuvre et, dans cette perspective, à :

Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi, notamment en définissant le besoins de main-d'œuvre de chacune des régions; en diffusant l'information sur le marché du travail dans les milieux scolaires en vue d'une meilleure orientation professionnelle; en contribuant à une meilleure adaptation des formations, particulièrement dans les secteurs professionnels et techniques, aux besoins des entreprises et aux réalités régionales; en incitant les entreprises à accroître et à diversifier la formation en milieu de travail; en augmentant le nombre de personnes en formation de base par la mise à profit de périodes de chômage saisonnier; en mettant en place des mécanismes de reconnaissance des acquis et des compétences; en élaborant une offre de formation à temps partiel; en accélérant le développement de la formation par compagnonnage;

Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre, notamment en assurant à l'échelle nationale et dans chacune des régions la veille des besoins de main-d'œuvre et de formation avec pour objectif de s'assurer d'offrir une réponse adaptée aux besoins, tant par l'offre de formation que par des actions

en matière d'aide au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre; en favorisant un recours plus systématique au service Placement en ligne et en accompagnant à la fois les entreprises et les individus dans le processus de placement de la main-d'œuvre; en offrant aux entreprises des services d'aide à la gestion des ressources humaines; en intensifiant ses efforts pour intéresser les femmes aux métiers non traditionnels; en ayant recours à l'immigration pour répondre à des besoins particuliers de main-d'œuvre spécialisée;

Assurer la relève et lutter contre l'exode des jeunes, notamment en encourageant les entreprises à se doter d'un plan de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre; en informant les jeunes sur les perspectives d'emploi que leur offre leur région et sur les formations exigées; en développant la formation par compagnonnage ou par d'autres moyens; en favorisant l'embauche des jeunes par les entreprises de leur région, notamment d'étudiants et d'étudiantes, de stagiaires et de finissants et de finissantes;

Poursuivre la collaboration entre les directions régionales d'Emploi-Québec et les établissements d'enseignement de manière à assurer une utilisation maximale des 60 millions de dollars transférés du Fonds de développement du marché du travail au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport au profit des clientèles d'Emploi-Québec.

La veille stratégique et le suivi des indicateurs d'offre et de demande de main-d'œuvre hautement qualifiée, incluant les indicateurs relatifs à l'effectif des diplômés et diplômées, à l'immigration et à la rémunération qui font l'objet d'un bulletin du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, permettront de déterminer dans quelle mesure les stratégies mises en œuvre auront été suffisantes pour assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises et pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre. Par ailleurs, l'enquête annuelle du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie portant sur l'emploi, les difficultés de recrutement des entreprises et les postes vacants fournit des données régionales sur ces questions.

Axe d'intervention n°5:

Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée

Les données les plus récentes indiquent que la productivité des entreprises du Québec est relativement faible, par comparaison notamment avec celle des entreprises américaines. Cette situation est d'autant plus préoccupante que les entreprises du Québec ont en même temps à composer avec le vieillissement de leur effectif et la perte éventuelle d'expertise consécutive aux départs à la retraite, avec l'intensification de la concurrence internationale et avec le fait qu'elles ne peuvent plus compter sur la faiblesse du taux de change du dollar canadien pour assurer leur compétitivité.

Le taux de mises à pied permanentes de la main-d'œuvre, déjà nettement plus élevé au Québec qu'en Ontario, pourrait augmenter, à moins d'un relèvement significatif de la productivité des entreprises, le seul moyen d'améliorer à la fois le niveau de vie des Québécois et des Québécoises et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité de maintenir et de créer des emplois.

On doit s'inquiéter dans ce contexte de ce qu'une majorité d'entreprises du Québec ne paraissent pas suffisamment sensibles au rôle stratégique que l'adoption de meilleures pratiques en ce qui touche la formation et la gestion de leurs ressources humaines, notamment en matière de recrutement, de rétention et de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre, peut jouer pour leur permettre de relever adéquatement les défis que leur posent le vieillissement de leur effectif et leur faible productivité.

En particulier, pour que les entreprises obtiennent les gains de productivité attendus à la suite de leurs investissements dans leurs équipements, dont le relèvement du taux est un objectif du gouvernement, elles doivent adapter leur organisation du travail et leurs pratiques aux nouvelles technologies que ces investissements introduisent généralement.

Stratégies

Emploi-Québec vise donc, en concertation avec les ministères intéressés (notamment le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation), à améliorer la productivité des entreprises du Québec, à renforcer leur capacité d'adaptation aux changements, notamment aux changements technologiques, démographiques et commerciaux, à accroître leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois :

- en poursuivant la mise en place du dispositif de repérage des entreprises dont les emplois sont menacés d'être perdus ou de ne pas être créés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, de manière à intervenir auprès d'elles de façon précoce et préventive; en inscrivant ce dispositif en complémentarité avec le dispositif de dépistage et de vigie des entreprises en difficulté du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, et ce, en accordant une attention particulière à la situation des villes mono-industrielles, qui courent un risque plus grand de dislocation à la suite de fermetures d'entreprises;
- en collaborant aux travaux annoncés lors du Forum des générations visant à : 1) élaborer et mettre en œuvre des stratégies permettant aux entreprises d'accroître leur compétitivité, de faire face aux contraintes du nouvel environnement économique et au défi de la démographie et d'ainsi contribuer à la création et à la consolidation des emplois; 2) examiner l'effet des nouvelles réalités du marché du travail sur les travailleurs et travailleuses et les entreprises; 3) explorer les façons d'assurer la croissance de l'emploi en misant sur l'innovation et la gestion participative; 4) proposer des façons de stimuler l'entrepreneuriat;
- en s'assurant que les mesures d'adaptation offertes aux entreprises et à la main-d'œuvre en emploi répondent aux besoins, notamment à ceux des entreprises du secteur manufacturier, qui ont à faire face au défi que représente l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce;
- en convenant avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation de mécanismes d'harmonisation de ses interventions en entreprise; en collaborant à l'implantation d'un guichet multiservice pour les entreprises et en s'assurant d'une plus grande concertation des deux ministères dans les situations de licenciement collectif;
- en élaborant et en mettant en œuvre avec les ministères sectoriels concernés les stratégies d'intervention appropriées pour les secteurs qui auront été désignés comme prioritaires;

- en soutenant l'investissement des entreprises dans la formation et la qualification de leur main-d'œuvre, de manière à augmenter à la fois le nombre d'entreprises qui offrent de la formation à leur main-d'œuvre et à améliorer la qualité et la transférabilité de cette formation par : 1) l'utilisation, au mieux, des ressources disponibles, pour aider en priorité les entreprises qui risquent de sous-investir dans la formation de leur main-d'œuvre, dont celles dont la masse salariale est inférieure à un million de dollars; 2) la participation des comités sectoriels de main-d'œuvre et des ministères sectoriels à la détermination des besoins de formation et à la conception de formations adaptées aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre; 3) l'identification des obstacles à la formation auxquels font face les entreprises et des actions nécessaires pour lever ces obstacles, notamment par la conception, le développement et l'expérimentation de nouvelles approches, tel l'apprentissage virtuel; 4) la prise en compte de la position qu'adoptera le gouvernement sur le financement de la formation continue et la meilleure façon d'inciter les entreprises à former leur main-d'œuvre;
- en révisant la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, comme cette dernière le prévoit, de même que la réglementation s'y rapportant;
- en sensibilisant les entreprises à l'importance, dans le contexte du vieillissement de la population, de la gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines, à la nécessité de préparer la relève et d'assurer le transfert d'expertise intergénérationnel ainsi que de retenir et de former leurs travailleuses et travailleurs âgés; en adaptant son soutien à la gestion prévisionnelle des ressources humaines au contexte des PME;
- en élaborant, dans la foulée de l'adoption d'une éventuelle politique de conciliation travail-famille, une stratégie visant à inciter les entreprises à mettre en place des mesures la favorisant;
- en contribuant, dans le contexte des stratégies adoptées par le gouvernement, au développement des secteurs industriels les plus prometteurs et créateurs d'emplois par sa collaboration aux projets industriels majeurs et aux projets économiques d'envergure créateurs d'emplois, en particulier ceux liés à l'exportation, à la nouvelle économie et à l'énergie, de manière à rendre accessible aux investisseurs, partout au Québec, une main-d'œuvre suffisante et qualifiée.

Cibles de résultats 2005-2006

	Cibles 2004-2005	Cibles 2005-2006
23. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	4 500	4 500
24. Nombre de nouvelles ententes de qualification	4 100	4 100

Orientation n° 3:

Améliorer la prestation de services aux citoyens et aux citoyennes

Cette orientation vise à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec dans le contexte d'une gestion par résultats décentralisée et en partenariat, et de ressources limitées. Elle vise également à mettre en œuvre une offre de services accessible et simplifiée, notamment en contribuant à la mise en place de Services Québec et du gouvernement en ligne, afin de répondre du mieux possible et au meilleur coût aux besoins des citoyens et des citoyennes et à adapter la prestation de services d'Emploi-Québec à la diversité des réalités régionales et territoriales.

Afin d'améliorer sa gestion par résultats et les services aux citoyens et aux citoyennes, Emploi-Québec devra poursuivre en 2005-2006 les efforts entrepris pour :

- a) **adapter l'organisation du service public d'emploi aux réalités budgétaires, régionales et locales**, et ce, en collaboration avec les partenaires du marché du travail et en fonction du résultat des projets pilotes visant la mise en commun des ressources que les modules d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu des centres locaux d'emploi consacrent à l'accueil, à l'évaluation et à la référence des demandeurs et demandeuses de prestations d'aide sociale aptes au travail de même que celle, à l'échelle régionale, des ressources administratives des deux réseaux.
- b) **former le personnel**. Emploi-Québec poursuivra ses efforts pour développer les compétences de ses agents et agentes d'aide à l'emploi et de ses conseillers et conseillères aux entreprises afin de leur permettre d'améliorer le diagnostic des besoins des personnes et des entreprises en difficulté et la détermination des mesures et des services capables de résoudre leurs problèmes de la façon la plus efficiente. Ainsi, des formations seront données aux agents et aux agentes d'aide à l'emploi visant entre autres leur sensibilisation aux problèmes d'intégration sur le marché du travail notamment des femmes, des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, des personnes handicapées et des nouveaux arrivants et arrivantes; ces formations porteront également sur la prestation de services en contexte interculturel, la gestion d'une impasse relationnelle, l'aide-conseil à la recherche d'emploi, etc. Les conseillers et conseillères aux entreprises bénéficieront, de leur côté, de formations visant la gestion des ressources humaines, notamment la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, de même que la conciliation travail-famille et le rôle-conseil. Par ailleurs, les responsables régionaux de la mise en œuvre des stratégies d'Emploi-Québec destinées aux groupes plus vulnérables sur le plan de l'emploi bénéficieront de formations afin de les soutenir dans leurs tâches. Enfin, Emploi-Québec prévoit la mise sur pied d'activités visant à faciliter l'adaptation de l'ensemble de son personnel aux éventuels changements organisationnels, et ce, au fur et à mesure de leur implantation. Pensons à la convergence des réseaux d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu, à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (projet de loi n° 57), au Placement étudiant, à Services Québec, aux portails gouvernementaux de l'emploi et des services aux entreprises, au guichet multiservice pour les entreprises, à la mise en place du système SAGIR pour la gestion unifiée de certains services administratifs ministériels...
- c) **développer l'information de gestion et les indicateurs de résultats et de performance**. Cette information permettra de mieux rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec auprès de ses usagers et d'améliorer la performance de ses interventions. Une analyse de l'ensemble des rapports produits actuellement par Emploi-Québec pour rendre compte de ses interventions auprès de ses clientèles sera effectuée afin de s'assurer de leur cohérence et de leur complémentarité, d'en réduire, si possible, le nombre et le coût de production, de les simplifier et d'en rationaliser la présentation. Un effort semblable de rationalisation sera fait à l'égard des rapports présentement produits pour rendre compte de la mise en œuvre des stratégies d'Emploi-Québec auprès des groupes vulnérables sur le plan de l'emploi. Dans la foulée de l'enquête pilote menée en 2004-2005, les travaux se poursuivront afin de

mettre en place un système centralisé de relance des participants et des participantes aux interventions d'Emploi-Québec. Outre qu'elle devrait alléger la tâche des agents et agentes d'aide à l'emploi, cette relance centralisée devrait sensiblement améliorer la quantité et la fiabilité de l'information sur les résultats obtenus sur le marché du travail par les participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec à la suite de leur participation de même que sur leur satisfaction à l'égard des services rendus par Emploi-Québec. À la suite de l'implantation des systèmes informatiques appropriés, Emploi-Québec mettra en œuvre en 2005-2006 des indicateurs permettant de mieux rendre compte de son intervention auprès des entreprises et en matière d'apprentissage en milieu de travail. Les travaux visant à doter Emploi-Québec d'indicateurs d'efficience utiles à la prise de décision et à évaluer rigoureusement la performance relative de ses directions régionales et de ses centres locaux d'emploi se poursuivront. Chaque fois que cela sera pertinent et possible, des données de gestion selon le sexe et l'âge seront produites.

d) améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique que sur le plan opérationnel. Emploi-Québec assurera, en collaboration avec le Ministère, une veille stratégique de l'information sur le marché du travail, notamment des changements commerciaux et démographiques. Emploi-Québec poursuivra les travaux visant la mise en place d'un portail gouvernemental de l'emploi et collaborera avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation à celle d'un portail gouvernemental de services aux entreprises. Les travaux de collecte, d'analyse et de systématisation de l'information sur le marché du travail se poursuivront afin de consolider l'Information sur le marché du travail en ligne et d'y intégrer l'information sur les entreprises et les employeurs. Le Tableau de bord formation-emploi expérimenté en Estrie sera étendu aux autres régions. Les exercices régionaux de relevé des professions en demande seront normalisés en fonction des meilleures pratiques en la matière. Les travaux visant à améliorer notre connaissance des besoins de main-d'œuvre sur un horizon de dix ans seront entrepris, comme le prévoit le Plan gouvernemental pour l'emploi. Les travaux visant à rationaliser les enquêtes faites par le central et par les régions auprès des entreprises afin d'accroître leur utilité pour le relevé des problèmes de ces dernières et des solutions à y apporter seront complétés.

e) renforcer le partenariat. La complexité des problèmes auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer relativement au marché du travail et aux divers groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et l'interdépendance des décisions des divers acteurs économiques et sociaux ayant des répercussions sur le marché du travail font en sorte que le partenariat et la concertation sont des conditions essentielles à l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec. Le renforcement du partenariat et de la concertation constitue donc une nécessité. Dans la foulée de la révision de la Politique d'intervention sectorielle, la Commission des partenaires du marché du travail s'assurera de la mise en œuvre des orientations qu'elle a adoptées à cet égard. Ces orientations visent notamment à renforcer le partenariat entre les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités «aviseurs» (ou comités consultatifs), les comités d'intégration et de maintien en emploi, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec. Par ailleurs, les ressources externes jouent un rôle complémentaire à celui des services publics d'emploi et contribuent à leur efficacité par leur effet de levier et parce qu'elles constituent un lieu particulièrement propice à l'expérimentation de nouvelles approches d'intervention. Les efforts faits pour consolider l'implantation de la politique de recours aux ressources externes se poursuivront, avec la mise en application du *Guide opérationnel pour la reddition de comptes des ressources externes à Emploi-Québec* et du *Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité*.

Emploi-Québec poursuivra également sa concertation avec les autres ministères afin de dégager une vision commune des problèmes, d'assurer une plus grande cohérence de l'intervention gouvernementale, d'éviter des chevauchements coûteux et de mieux servir la population du Québec.

- f) évaluer les mesures et les services d'Emploi-Québec.** L'année 2005-2006 permettra de compléter l'étude sur le rendement des investissements des mesures actives. Cette étude d'envergure vise à poser les premiers jalons de modélisation des coûts et des bénéfices associés à la participation aux mesures actives par type de clientèle, notamment selon le statut de cette dernière par rapport au soutien public du revenu (prestataires de l'assistance-emploi et clients et clientes de l'assurance-emploi). Les travaux d'évaluation concernant les projets pilotes auprès des travailleuses et des travailleurs âgés vont se terminer en 2005-2006. Ceux-ci devraient alimenter les discussions entre le Québec et le Canada concernant les suites à retenir de l'Entente sur les projets pilotes. L'évaluation des effets des mesures actives sur les personnes handicapées va aussi se terminer en 2005-2006. Les travaux d'évaluation se poursuivront concernant les interventions des carrefours jeunesse-emploi et des entreprises d'insertion. Il en est de même des travaux d'évaluation des projets pilotes de conciliation travail-études pour les jeunes et du projet Québec pluriel. À ces travaux s'ajouteront ceux nécessaires à la révision en profondeur des méthodes d'intervention d'Emploi-Québec auprès des clientèles les plus éloignées du marché du travail (voir page 18).
- g) soutenir la planification et la gestion budgétaire régionales et locales.** La gestion régionalisée et décentralisée d'Emploi-Québec vise à répondre à la diversité des réalités du marché du travail et des besoins de la population de chacune des régions et de chacun des territoires. C'est dans cette perspective que sont élaborés les plans d'action régionaux et locaux, qui font partie intégrante de la planification d'Emploi-Québec, et que la gestion d'une part importante des ressources d'Emploi-Québec relève de la responsabilité des régions.

Les actions entreprises pour bonifier les éléments entourant le cycle de planification se poursuivront, dans la foulée des travaux déjà menés en 2004-2005 visant la simplification de la planification régionale et une meilleure intégration des documents de planification et de reddition de comptes nationaux et régionaux. Les priorités pour 2005-2006 seront le développement des compétences du personnel responsable de ces dossiers et la mobilisation du personnel autour des orientations et stratégies retenues. Par ailleurs, à la suite du bilan de la situation actuelle au regard de l'arrimage des plans d'action des centres locaux d'emploi avec les plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi des centres locaux de développement, un plan d'action sera élaboré et mis en œuvre en vue de renforcer cet arrimage. Le soutien aux régions afin d'assurer l'harmonisation des différentes stratégies d'intervention existantes et leur intégration à l'approche d'intervention d'Emploi-Québec sera maintenu.

En matière de gestion budgétaire, les outils actuels de planification et de suivi budgétaires seront raffinés en fonction des besoins exprimés par les régions afin de mieux soutenir la gestion des régions dans un contexte où la réduction des fonds du Québec exige que l'on accorde une attention plus particulière à la source de financement des interventions.

Cible de résultats 2005-2006

	Cible 2004-2005	Cible 2005-2006
25. Taux de satisfaction des usagers à l'égard de leur participation aux interventions d'Emploi-Québec	85 %	85 %

Conclusion

Outre qu'il sert de base à la reddition de comptes d'Emploi-Québec, le plan d'action annuel vise à dégager une vision des problématiques du marché du travail et des clientèles capable de mobiliser l'ensemble des partenaires dans une action concertée pour la résolution des problèmes décelés et la mise en œuvre des initiatives récentes du gouvernement, notamment du Plan gouvernemental pour l'emploi et du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Dans cette perspective, le plan d'action 2005-2006 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 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 service 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.

Le rapport annuel de gestion 2005-2006 rendra compte du degré d'atteinte des cibles de résultats présentées ici.

Pour en savoir plus long

Une adresse à retenir pour avoir accès aux publications d'Emploi-Québec sur le marché du travail :

- ▶ <http://emploi Quebec.net/francais/complements/publications.htm>

