

**BILAN DES RÉALISATIONS
D'EMPLOI-QUÉBEC BAS-SAINT-LAURENT**

REGARD SUR L'ANNÉE 2006-2007

Direction de la planification et du partenariat

Février 2008

BILAN DES RÉALISATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC BAS-SAINT-LAURENT ANNÉE 2006-2007

Préambule :

Le contenu du présent rapport relève de la responsabilité de la Direction régionale Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent. Cette responsabilité impose l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité de l'information et des données qui y sont présentées à des fins de reddition de compte.

Tout au cours du dernier exercice financier, Emploi-Québec a maintenu en place des moyens de gestion et de contrôle de façon à garantir l'atteinte de ses objectifs, notamment par :

- des directives et des activités de formation à l'intention du personnel effectuant la saisie ou le traitement de données;
- des activités de contrôle et de conformité aux divers échelons de l'organisation;
- un site Intranet rendant accessible l'information de gestion de nature opérationnelle et financière;
- un outil de planification et de suivi budgétaire destiné aux différents intervenants;
- la production mensuelle d'un tableau de bord des résultats régionaux.

Le présent bilan décrit fidèlement la mission, les services et la clientèle d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent. Il couvre les principales activités de cette dernière et présente les résultats les plus pertinents de ses interventions.

1. L'organisation

Emploi-Québec est une agence au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle se situe parmi les plus importantes agences du gouvernement par son effectif et par son budget. Dans son action, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs du gouvernement du Québec qui visent à favoriser l'émergence d'une économie compétitive et d'une société solidaire.

Mission, clientèle, mesures et services

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Depuis avril 2006, elle gère de façon unifiée les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale.

Les services publics d'emploi

Conformément aux grandes orientations adoptées de concert par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail, Emploi-Québec a mis en œuvre le volet « services publics d'emploi » de son plan d'action en poursuivant l'objectif de rehausser le niveau de vie des Québécoises et des Québécois, en intervenant sur deux variables déterminantes : rehausser le taux d'emploi de la population active et contribuer à l'amélioration de la productivité des entreprises.

Emploi-Québec reconnaît que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des individus aptes au travail. Elle estime que la participation au marché du travail du plus grand nombre de ces personnes s'avère essentielle pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent la faible croissance et le vieillissement de la population, tant du point de vue du niveau de vie de celle-ci que du point de vue de l'équilibre du marché du travail et du maintien de la capacité du gouvernement de financer ses programmes sociaux et d'aider les personnes les plus démunies.

Emploi-Québec considère que la qualification de la main-d'œuvre constitue un pilier essentiel à l'amélioration de la productivité des travailleuses et des travailleurs et, donc, qu'elle contribue à rendre les entreprises plus compétitives dans un contexte de changements technologiques accélérés et de mondialisation de l'économie. En plus des services universels qu'elle fournit à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre ainsi qu'aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi.

Elle fournit de l'information aux employeurs assujettis à la Loi¹ et contribue aux activités que réalise la Commission des partenaires en ce qui a trait à l'agrément des formatrices et des formateurs, à la certification de l'admissibilité des activités, à l'administration du Fonds national de formation de la main-d'œuvre et des programmes de subventions qui en découlent.

Les services de solidarité sociale

Les services offerts par Emploi-Québec en matière de solidarité sociale comportent deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche vers l'emploi.

¹ Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

L'aide financière met l'accent sur la diligence et l'équité. Outre les activités liées à l'admission au régime (l'attribution initiale) et à la gestion proprement dite des dossiers actifs, l'aide financière englobe un ensemble d'activités qui visent à faire en sorte que les sommes soient versées aux personnes qui y ont droit et qu'elles soient établies au bon montant, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'aide et l'accompagnement regroupent différentes interventions adaptées aux réalités des individus et à la dynamique des collectivités. Ils englobent la référence des personnes prestataires vers les services publics d'emploi et les organismes institutionnels et communautaires capables de les soutenir adéquatement dans leur démarche vers l'autonomie et l'intégration socioprofessionnelle.

2. Le marché du travail au Bas-Saint-Laurent en 2006

L'année 2006 : l'emploi se relève malgré des événements de moins bon augure. En effet, l'année 2006 se solde par 1 600 postes de plus que l'année précédente dans la région bas-laurentienne.

Pour l'instant, les 92 000 emplois dénombrés en 2006 dépassent ceux de 2005, chiffre qui avoisine les maximums atteints en 2004, ce qui laisse supposer que le marché du travail de la région demeure assez solide malgré la situation de l'industrie forestière et le ralentissement marqué chez Bombardier Transport.

Pour une troisième année consécutive, le taux de chômage se fixe sous les 10 %, malgré une hausse de 2,2 % de la population active. Au cours des cinq années précédant 2004, le taux de chômage a oscillé entre 10 % et 11 %. C'est pourquoi nous pouvons affirmer que l'économie régionale vit la meilleure séquence de son histoire.

Tableau 1: Principaux indicateurs du marché du travail, Bas-Saint-Laurent et ensemble du Québec

	Ensemble du Québec					Bas-Saint-Laurent				
	2006	2005	Var (%) 06-05	2004	Var (%) 06-04	2006	2005	Var (%) 06-05	2004	Var (%) 06-04
Population 15 ans et plus ('000)	6 251,5	6 182,2	1,1	6 110,9	2,3	167,1	166,7	0,2	165,9	0,7
Population active ('000)	4 094,2	4 052,7	1,0	4 027,5	1,7	101,0	98,8	2,2	103,5	-2,4
Emploi ('000)	3 765,4	3 717,3	1,3	3 685,9	2,2	92,0	90,4	1,8	93,8	-1,9
Chômeurs ('000)	328,7	335,4	-2,0	341,5	-3,7	9,1	8,4	8,3	9,7	-6,2
Taux d'activité	65,5	65,6		65,9		60,4	59,3		62,4	
Taux de chômage	8,0	8,3		8,5		9,0	8,5		9,4	
Taux d'emploi	60,2	60,1		60,3		55,0	54,2		56,5	

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada

Le taux de chômage régional de l'année 2006 est estimé à 9,0 %, en hausse sur 2005, et ce, malgré la création de quelques emplois; il s'est tout de même positionné sous la barre des 10 % pour une troisième année consécutive. L'explication provient de la croissance de la population active (2,5 %) qui s'est avérée supérieure à celle de l'emploi (1,8 %).

Toutefois, il faut garder à l'esprit que, malgré la vitalité économique qui engendre un épisode favorable pour le marché du travail régional, celui-ci recèle certaines fragilités. Une comparaison des principales informations qui décrivent la situation régionale par rapport à celle du Québec illustre certaines disparités.

En effet, nous constatons que, d'une part, la population de la région représente 2,8 % de celle du Québec et que, d'autre part, l'emploi de la région ne compte que pour 2,4 % de celui de l'ensemble de la province. Nous constatons également que le nombre de prestataires de l'assurance-emploi de la région s'élève à 5,3 % de ceux de l'ensemble du Québec.

2.1 Les marchés du travail locaux : les MRC

Le taux d'assurance-emploi ou l'indicateur de chômage. L'évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et celle du taux d'assurance-emploi nous montrent que la région n'est pas homogène et que le marché du travail se comporte différemment selon les MRC. En moyenne, en 2006, il y avait, au Bas-Saint-Laurent, 15 184 prestataires de l'assurance-emploi, soit 2,9 % de plus que l'an dernier.

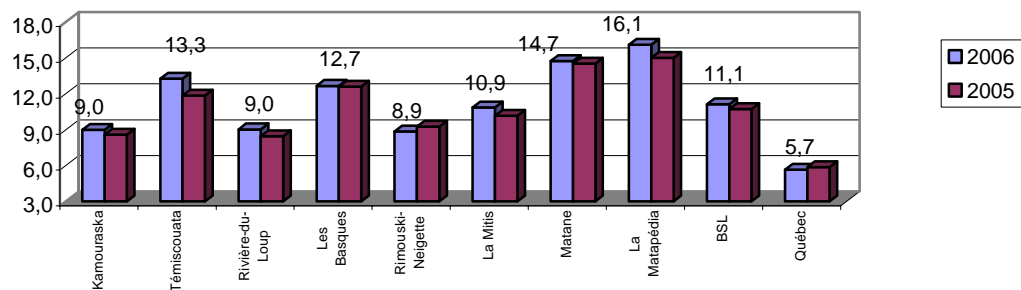
Tableau 2: Prestataires de l'assurance-emploi - moyennes annuelles

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BSL	QUÉBEC
Nombre (2006)	1 343	2 000	1 968	813	3 268	1 389	2 287	2 116	15 184	281 980
Taux	9,0	13,3	9,0	12,7	8,9	10,9	14,7	16,1	11,1	5,7
Nombre (2005)	1 251	1 803	1 913	801	3 336	1 390	2 245	2 012	14 750	285 019
Taux	8,4	12,0	8,8	12,5	9,1	10,9	14,5	15,3	10,8	5,7
Var. (%) 2005-2006	7,4	11,0	2,9	1,5	-2,0	-0,1	1,9	5,1	2,9	-1,1

Nous remarquons que deux MRC voient leur nombre de prestataires diminuer, soit Rimouski-Neigette et La Mitis. À l'opposé, une progression significative est observée dans Kamouraska, Témiscouata et La Matapédia. La situation de l'industrie forestière et le ralentissement chez Bombardier Transport nous apparaissent en être la cause.

En mettant en relation le nombre de prestataires de l'assurance-emploi et la population en âge de travailler, soit les 15-64 ans, nous obtenons un indicateur de chômage, à ne pas confondre cependant avec le taux de chômage officiel de Statistique Canada. Cet indicateur, appelé taux d'assurance-emploi, est de 11,1 % au Bas-Saint-Laurent contre 5,7 % au Québec.

Tableau 3: Taux d'assurance-emploi ou indicateur de chômage



Les MRC rurales, où l'on retrouve le plus d'activités liées aux ressources naturelles dont la foresterie, sont confrontées à un niveau de chômage plus important. En effet, le taux d'assurance-emploi est plus élevé dans La Matapédia (16,1 %), Matane (14,7 %), Les Basques (12,7 %) et Témiscouata (13,3 %), cette dernière MRC ayant toutefois enregistré dans le passé un taux plus élevé. Avec l'effervescence des activités reliées à l'énergie éolienne, la situation devrait s'améliorer dans la MRC de Matane.

Les MRC urbaines, soit celles de Rimouski-Neigette et de Rivière-du-Loup, présentent un niveau de chômage inférieur à la moyenne régionale. Le taux d'assurance-emploi s'y établit respectivement à 8,9 % et 9,0 %. La MRC de Kamouraska, un territoire fortement tributaire de l'entreprise majeure qu'est Bombardier Transport, présente, quant à elle, un taux quelque peu relevé, soit 9,0 %. Des inquiétudes y persisteront cependant, tant et aussi longtemps qu'un ralentissement des activités de l'entreprise sera à craindre.

Il est à souligner que les deux MRC les plus à l'ouest de la région présentent un marché du travail plus performant, de telle sorte qu'elles obtiennent les indicateurs de chômage les plus bas de la région. Cette position avait déjà été occupée par la MRC de Rimouski-Neigette il y a quelques années. Dans La Mitis, c'est surtout l'exode de la population, probablement en quête d'un emploi, qui maintient l'indicateur de chômage à un niveau plus bas (10,9 %) que ce à quoi nous aurions pu nous attendre.

Une étude plus approfondie de la dépendance de la population aux régimes de soutien du revenu et de la présence de secteurs performants et/ou vulnérables qui influencent la répartition de l'emploi dans les MRC peut permettre d'illustrer ces disparités. Ainsi, nous utilisons la part relative de la population, de l'emploi et des prestataires, de l'assurance-emploi comme de l'aide financière de dernier recours, à travers les MRC du Bas-Saint-Laurent à titre d'indicateurs de disparité.

Tableau 4: Répartition territoriale de certains indicateurs

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BSL
Population %	11,2	11,2	15,9	4,9	26,1	9,6	11,2	9,9	100
Emploi %	11,6	10,2	17,7	4,2	29,3	8,5	10,4	8,3	100
Assurance-emploi %	9,0	13,3	9,0	12,7	8,9	10,9	14,7	16,1	11,1
Assistance-emploi %	6,9	8,0	6,6	9,0	6,7	11,9	10,1	9,5	8,1

En comparant la part relative des indicateurs apparaissant au tableau ci-dessus, une différence notable apparaît. Certaines MRC comptent proportionnellement plus d'emplois que leur population; règle générale, celles-ci se retrouvent avec moins de personnes qui recourent aux prestations de l'État, que ce soit celles de l'assurance-emploi ou de l'aide financière de dernier recours; les MRC de Rimouski-Neigette, Rivière-du-Loup et Kamouraska illustrent parfaitement cette situation.

Les autres MRC de la région se retrouvent dans un contexte où l'emploi demeure sous-représenté par rapport à la population de leur territoire. Les plus grands écarts touchent La Matapédia, La Mitis et Témiscouata. Dans quatre sur cinq MRC, la présence importante de prestataires de l'assurance-emploi se remarque, notamment dans La Matapédia et Matane. Dans La Mitis, c'est la présence importante de prestataires de l'aide financière de dernier recours qui est à noter; dans une moindre mesure, on retrouve le même phénomène dans Matane et La Matapédia.

Ce qui est remarquable dans le cas de La Mitis, c'est que le manque d'emplois se traduit uniquement par une présence proportionnellement plus élevée de la clientèle de l'aide financière de dernier recours et non pas de celle de l'assurance-emploi comme dans les autres MRC. Notons que la situation dans Les Basques et La Mitis est pondérée par un taux d'émigration particulièrement élevé. Retient aussi notre attention le fait que, dans le Témiscouata, le sous-emploi se traduit essentiellement par la présence plus marquée de prestataires de l'assurance-emploi tandis que la clientèle de l'aide financière de dernier recours y est représentée proportionnellement moins que ce que constitue la part de sa population au niveau régional.

3. Les faits marquants des réalisations au regard du projet Convergence et du Plan d'action régional 2006-2007 d'Emploi-Québec pour la région Bas-Saint-Laurent

En premier lieu, nous ne pouvons sous-estimer l'importance et la place qu'a occupé le projet Convergence sur notre organisation lors de l'année 2006-2007. Rappelons que le projet Convergence visait l'amélioration des services offerts par les réseaux d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu. Cette implantation a nécessité une préparation et une mobilisation de l'ensemble des membres de notre organisation (gestionnaires et membres du personnel) au niveau de la réalisation des différents travaux reliés aux chantiers thématiques suivants :

- ⇒ Chantier 1 : Accueil, évaluation et référence
- ⇒ Chantier 2 : Continuum de services aux individus
- ⇒ Chantier 3 : Gestion du changement, mobilisation, communication et formation
- ⇒ Chantier 4 : Ressources administratives régionales
- ⇒ Chantier 5 : Convention de performance et d'imputabilité
- ⇒ Chantier 6 : Accompagnement des entreprises

Dans l'ensemble de notre réseau, le projet Convergence aura permis, pour l'ensemble de l'organisation :

- la fusion des agences de la Sécurité du revenu et d'Emploi-Québec;
- la révision complète des mandats des unités centrales;
- la nomination de l'ensemble des gestionnaires présents au sein de la structure d'encadrement d'Emploi-Québec;
- la préparation et l'adoption d'une nouvelle convention de performance et d'imputabilité;
- l'implantation des services d'accueil, d'évaluation et de référence convergés dans l'ensemble des CLE (à l'exception du territoire de l'ancienne Ville de Montréal);
- l'élaboration d'un énoncé de vision organisationnelle;
- la définition du continuum de services aux individus axé vers l'emploi.

En deuxième lieu, il apparaît important de souligner également que, dans l'exercice de planification stratégique qu'est le Plan d'action régional (PAR), nous avons poursuivi notre démarche de simplification et de clarification de son contenu, notamment en ce qui concerne les champs d'intervention et les propositions d'actions s'y rattachant. **En respect de certains champs d'intervention inscrits dans le PAR de l'année 2006-2007, nous relevons dans le présent bilan quelques faits marquants de nos réalisations.**

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

- Nous avons poursuivi le développement et la production des perspectives professionnelles et des professions en demande pour alimenter l'information sur le marché du travail (IMT) en ligne et avons informé les étudiants, les personnes en réorientation de carrière et les chômeurs sur les besoins du marché du travail. Les résultats de ces travaux ont également alimenté les publications de Jobboom et Ma Carrière ainsi que le site Internet de Tout pour réussir. Nous avons participé à la sélection d'options techniques avec la Conférence régionale des élu-e-s et les collègues dans le cadre du projet des étudiants Réunionnais. Nous avons également participé au lancement public des Perspectives professionnelles ainsi qu'à celui du Plan d'action régional d'Emploi-Québec.
- Nous avons accentué nos relations avec le monde de l'Éducation en émettant des avis sur le développement de la carte professionnelle et technique des options du Bas-Saint-Laurent, en diffusant de l'information aux responsables de l'information scolaire et professionnelle des maisons d'enseignement et en alimentant le système de veille du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport — Emploi-Québec. Les secteurs de l'énergie éolienne et de la métallurgie, ont retenu particulièrement notre attention.
- Nous avons recensé les offres d'emploi apparaissant sur le site de la Conférence régionale des élu-e-s dans le but de compléter et de comparer les offres d'emploi de notre service de Placement en ligne avec celle des journaux. La codification et la compilation des données ont été effectuées en 2006-2007 et leur analyse sera réalisée au cours de l'année financière 2008-2009.
- Nous sommes à réaliser un document audio-visuel présentant le marché du travail de chaque MRC de la région afin d'alimenter les sessions IMT dans les CLE, de soutenir les Ressources externes en employabilité dans leurs interventions et pour qu'il serve de support dans les salons de l'emploi. Nous poursuivons le travail amorcé pour la diffusion de 8 DVD sur des éléments de la session IMT locale des CLE dans le but d'augmenter la fréquence et d'élargir les lieux de diffusion de ces données.

- Nous avons produit un portrait des activités économiques et des entreprises par MRC à partir de la banque d'entreprises LIC (Liste des industries et des commerces). Afin d'améliorer la qualité de notre banque de données sur les entreprises du Bas-Saint-Laurent, une enquête a été réalisée auprès de 3 000 entreprises.
- Un outil d'exploitation des données de LIC a été conçu et a été diffusé aux responsables locaux de cette liste. Cet outil permet notamment de faciliter la production de bottins et de listes d'entreprises pour la clientèle ainsi que de données statistiques sur les entreprises pour les CLE et les CLD. Trois formations sur LIC et sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) ont été dispensées dans les CLE et les CLD, notamment pour les nouveaux répondants locaux IMT.
- En collaboration avec le Comité communication, nous avons mis à jour la carte d'affaires sur la façon d'utiliser Placement et IMT en ligne.
- Une formation sur les concepts et sur la navigation sur IMT en ligne a été offerte au personnel des Services aux entreprises d'Emploi-Québec.
- Le CLE de La Pocatière a organisé deux sessions spéciales d'information sur le marché du travail afin de répondre à des demandes spécifiques. Ainsi, l'une d'elles a été présentée aux employés mis à pied participant au Comité de reclassement de Bombardier Transport. Cette rencontre a eu lieu le 1^{er} mars 2007 et elle réunissait une quarantaine de personnes. La seconde rencontre a été préparée pour le Centre d'éducation des adultes de La Pocatière dans le cadre de la Semaine québécoise des adultes en formation. Cette rencontre a eu lieu le 28 mars 2007 et elle a permis de rejoindre un groupe de 30 personnes.
- Le CLE de Rimouski-Neigette a dispensé 30 sessions de groupe concernant l'information sur le marché du travail et les services et mesures d'Emploi-Québec avec 812 convocations et 351 présences pour un pourcentage de 43 % de participation.
- Le CLE de Cabano a été le partenaire majeur du *Salon de l'emploi* réalisé le 30 avril 2006, à Cabano. On y notait la présence de 28 exposants, 461 visiteurs et l'affichage de 428 offres d'emploi. Les collaborateurs de cet événement furent: le CLD, la Société d'aide au développement des collectivités, la Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs, le Carrefour Jeunesse Emploi, le bureau du député-ministre Claude Bécharde et le Service d'aide à l'emploi du Témiscouata.
- À l'initiative de ce même CLE, s'est tenu également, le jour de la St-Valentin, un rallye portant sur l'information sur le marché du travail au Témiscouata. L'activité avait deux buts; d'abord faire connaître l'information sur le marché du travail de la MRC, ainsi que les moyens pour y accéder et, en second lieu, reconnaître le travail accompli par les Ressources externes partenaires du CLE de Cabano. Chacune de 4 équipes devait se déplacer dans quatre lieux différents à l'intérieur du CLE de Cabano, afin de répondre à une série de questionnaires portant sur les services de chacun des quatre organismes participants et sur des informations reliées au marché du travail des différents secteurs géographiques du Témiscouata.
- Le CLE de Rivière-du-Loup a participé à l'organisation de la *Foire de l'emploi* à Rivière-du-Loup le 9 mars 2007, en collaboration avec le CLD ainsi que le CJE qui en était maître d'œuvre. Les objectifs de l'événement étaient de publier les postes vacants et faciliter le recrutement. La publicité a été faite auprès des employeurs et des chercheurs d'emploi. Y ont participé 39 employeurs ainsi que 980 chercheurs d'emploi. Il en est résulté une appréciation très satisfaisante.
- Le CLE de Rimouski-Neigette a participé au *Salon de l'emploi 2007* de Rimouski. Cette activité a été réalisée le 11 avril 2007 en collaboration avec le CJE de Rimouski-Neigette et des Ressources externes suivantes: Action travail Rimouski-Neigette, Charbonex Inter, Les Ficelles de l'emploi, le Service alternatif d'intégration et de maintien en emploi, le Service spécialisé de main-d'œuvre l'Élan et le Service de transition en emploi. Y ont aussi collaboré le CLD Rimouski-Neigette, la Société d'aide et de développement des collectivités de la Neigette et la Société de promotion économique de Rimouski. En termes de résultats, 50 kiosques furent occupés par des employeurs, 9 dans l'aire d'accueil par les Ressources externes, des ateliers sur les techniques de recherche d'emploi ont été dénombrés.
- Le CLE de Matane a participé à l'organisation du *Salon de l'emploi* à Matane le 9 mai 2007, en collaboration avec la Société d'aide au développement des collectivités, Emploi Services, le CJE, la Commission scolaire des Monts-et-Marées, le CEGEP de Matane, la Chambre de commerce, la Caisse Desjardins et la Ville de Matane ainsi que le CLD qui en était le maître d'œuvre. L'objectif de l'événement était d'organiser un premier salon de l'emploi, de la formation et de l'entrepreneuriat en vue de favoriser le développement du marché du travail. Le public cible était constitué de l'ensemble de la population (chômeurs, chercheurs d'emploi, étudiants). 500 personnes s'y sont présentées.

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

- Au niveau des services d'accueil, d'évaluation et de référence, les huit CLE ont mis en place les deux services en question; l'un ayant trait à l'accueil et l'autre à l'évaluation et à la référence pour les nouveaux demandeurs de service. Pour y arriver, la direction régionale a constitué un comité régional auquel les CLE ont participé afin de s'approprier le concept de service et de formuler des recommandations pour faciliter l'implantation. Par la suite, en fin d'année, la direction régionale a effectué une tournée de tous les CLE afin de dresser un état de situation relatif à l'implantation de ces services.
- Nous avons renouvelé nos ententes administratives avec Service Canada pour la référence des prestataires de l'assurance-emploi et avons convenu, en juin 2006, de revenir aux critères de repérage pour tous les bureaux suite au dépôt d'une nouvelle demande. Ainsi, conséquemment à cette décision, l'approche par demande ponctuelle a été abandonnée.
- Des contacts ont été faits par le CLE de La Pocatière auprès des organismes du milieu de la région afin de relancer les efforts pour favoriser l'embauche d'immigrants en provenance de la région de Montréal. Les tentatives faites au cours des dernières années en cette matière n'ont pas donné de résultats concrets et ont généré certaines craintes à l'égard des chances de succès de ce genre de projet.
- Le CLE de Cabano a travaillé de concert avec celui de Trois-Pistoles à la réalisation d'un projet pilote pour les travailleurs saisonniers qui s'est poursuivi tout au cours de l'année. Des actions spécifiques (formation, sessions de groupe, stabilisation de l'emploi) se sont déroulées durant cette période.

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

- Nous avons implanté le programme Devenir qui est un premier volet du Programme d'aide et d'accompagnement social. Le programme Devenir vise à soutenir et accompagner de façon personnalisée, les personnes prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêtes à intégrer, à court terme, le marché du travail, et ce, grâce à des projets particuliers offerts par les organismes du milieu. L'objectif de ce programme est d'aider ces personnes à s'engager dans une démarche qui leur permettra de prendre une part plus active à la société. Par son biais, nous tenterons de les préparer adéquatement à participer à une mesure ou à un programme d'aide à l'emploi afin d'accéder par la suite au marché du travail.
- Nous avons joué un rôle actif dans la concertation de la démarche COSMOSS, particulièrement pour les jeunes de 16 à 30 ans en situation de vulnérabilité, en contribuant à une évaluation de la démarche.
- Nous avons participé à un projet s'adressant à la majorité des établissements de formation afin de supporter les jeunes parents aux études.
- Nous avons accentué nos collaborations avec le milieu scolaire :
 - ⇒ par nos efforts de promotion de la formation professionnelle;
 - ⇒ par l'organisation de la 5^e semaine québécoise des adultes en formation.
- Un comité régional constitué de représentants des CLE, des commissions scolaires et des directions régionales du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a été formé afin d'harmoniser l'implantation des Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA) des commissions scolaires de la région à ceux des CLE en ce qui a trait aux clientèles communes.
- Au niveau de la reconduction des ententes de services avec les Ressources externes, nous avons apporté certaines modifications concernant les caractéristiques de certains services offerts. À titre d'exemple :
 - Augmentation du nombre d'heures moyen pour un service d'accompagnement plus soutenu dans la participation à une mesure pour quelques clients présentant un risque plus élevé d'échec;
 - Signature d'une nouvelle entente visant la participation de jeunes dans La Matapédia. Au projet Maraîchers du cœur s'est ajouté un volet travail manuel de récupération et recyclage d'articles et de vêtements pour enfants 0-5 ans. Pour cette entente, nous sommes partenaires financiers de Service Canada qui en assume le financement majoritaire;

- Certains services d'aide à la rédaction de CV et lettres de présentation pour des clients autonomes ont en partie été rapatriés à l'interne par certains CLE. Pour d'autres, ces services sont toujours dispensés à l'externe par l'intermédiaire des Ressources externes en employabilité mais en requérant que ces services soient plus encadrants et davantage formateurs pour la clientèle qui est moins autonome que par le passé;
 - Évolution d'un service spécialisé pour les clientèles plus éloignées du marché du travail afin de répondre aux besoins et au profil de la clientèle en termes d'accompagnement plus soutenu de la personne et de l'entreprise qui éventuellement l'embauche;
 - Dans le cadre de l'expérimentation de conversion de mesures passives en mesures actives (mettre en mouvement rapidement des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans 3 régions dont le Bas-Saint-Laurent), le personnel des 3 CLE participants de la région expérimentent de nouvelles façons de mettre les clients en mouvement via une approche personnalisée et individualisée;
 - Reconduction de l'entente CIBL'E (Cheminement individuel basé sur l'engagement) entre le CLE de Rimouski-Neigette et le Service alternatif d'intégration et de maintien en emploi de Rimouski, grâce à laquelle les clients bénéficient d'un service qui intervient directement au niveau des comportements et attitudes nuisibles à l'emploi.
- L'année 2006-2007 a permis au CLE de La Pocatière de relancer le volet visant l'intégration sociale et professionnelle dans le cadre de Mission Emploi Kamouraska. Les principaux acteurs associés à ce volet sont le Service d'aide à l'enfant et à son milieu du Kamouraska, le CJE du Kamouraska, la Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup, le Centre de santé et de services sociaux du Kamouraska et Emploi-Québec La Pocatière. La relance de ce volet a permis de développer un plan d'action qui devrait permettre aux différents partenaires une meilleure concertation et des actions communes mieux ciblées.
 - L'offre de service du CLE de La Pocatière a été également bonifiée en 2006-2007 par l'utilisation, pour une seconde année, d'un financement complémentaire au projet « Maraîchers du Cœur du Kamouraska ». Par ce financement, nous avons contribué à l'embauche d'un intervenant de groupe qui encadrerait les jeunes participants au projet. De plus, nous avons particulièrement financé des dépenses liées à une meilleure connaissance du Kamouraska par les jeunes afin de faciliter leur intégration sociale.
 - Pour le CLE de Cabano, le projet Stratégie de lutte à la pauvreté s'est poursuivi en 2006-2007 et plus de 70 personnes ont bénéficié de soutien et participé à diverses mesures spécifiques.
 - Pour le CLE de Mont-Joli et puisque la région de La Mitis a un fort taux de décrochage scolaire, nous poursuivons notre entente de service avec le projet du Centre alternatif de formation pour les jeunes décrocheurs de 16 à 24 ans. Objectif: éviter la dépendance à l'aide financière de dernier recours et favoriser l'autonomie. Partenaire impliqués: la Commission scolaire des Phares, le conseiller en développement de la main-d'œuvre et la direction du CLE de Mont-Joli.

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

- Nous avons poursuivi le développement de Zoom Professions MRC et poursuivi notre expérimentation de cette approche :
 - dans la MRC de Kamouraska pour la profession « d'ouvrier agricole » avec une entente avec l'Union des producteurs agricoles de la Côte du Sud;
 - dans la MRC de Rivière-du-Loup et, en collaboration avec les membres de la Table main-d'œuvre, qui regroupe des intervenants de l'UQAR, du CLE, du CJE, du CLD, du Cégep, de la Commission scolaire Kamouraska - Rivière-du-Loup, de la SADC, nous avons utilisé l'approche « Zoom-Professions » pour identifier des besoins pour les professions de soudeur-monteur et menuisier d'atelier.
- Pour faire face aux changements prévisibles dans l'emploi forestier dans la région, nous avons supporté trois entreprises forestières dans un programme de parrainage qui a permis à douze travailleurs de vivre la transition du métier de débroussailleur à celui d'abatteur manuel en forêt.
- Les entreprises du secteur de Rivière-du-Loup et du Kamouraska (Viandes duBreton, Viandes Kamouraska, Aliments Asta et le groupe CNP) éprouaient toujours des difficultés de recrutement. Nous avons travaillé, en juin 2006, de concert avec certains partenaires et organismes du Bas-Saint-Laurent ainsi qu'avec la Direction régionale d'Emploi-Québec Montréal et des organismes communautaires de la métropole afin d'organiser une journée de recrutement pour favoriser la venue de main-d'œuvre immigrante dans notre région, dans le but de combler les pénuries de main-d'œuvre qu'éprouve le secteur de la transformation alimentaire.

- En 2005-2006, au niveau du programme d'Apprentissage en milieu de travail, nous avons finalisé la certification de la majorité des opérateurs municipaux en traitement de l'eau potable et plus de 400 profils ont été ainsi certifiés dans l'ensemble du Bas-Saint-Laurent. La cible 2006-2007 n'a pu être atteinte qu'à 88 %, soit 140 ententes sur 160 souhaitées, ce qui s'explique par une diminution des ententes dans le secteur forestier et par la réduction des ressources humaines dans notre réseau.

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

- En 2006-2007, on peut dire que le dossier « Forêt » a nécessité passablement d'énergie :
 - ⇒ Participation à des rencontres provinciales du comité opérationnel;
 - ⇒ Appropriation des 4 nouveaux leviers d'intervention spécifiques à la stratégie forestière et information et formation du personnel sur ces derniers leviers;
 - ⇒ Présentation de ces 4 nouveaux leviers aux membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, à des représentants syndicaux, aux membres de la Conférence administrative régionale et à des représentants de différents ministères;
 - ⇒ Participation à une présentation de projets soumis par des entreprises membres du Regroupement Valoritremble.
- Une entente a été signée avec une firme conseil en développement des ressources humaines pour la mise en place et l'encadrement d'un comité de reclassement à entrée continue (CREC). Généralement, les dossiers des entreprises ayant procédé à un licenciement collectif de 50 personnes et moins sont référés au CREC afin que les travailleurs concernés puissent bénéficier plus rapidement des services de reclassement. Ainsi, en 2006-2007, 3 entreprises ont été référées et 21 travailleurs ont bénéficié des services du CREC.
- Nous avons contribué, en collaboration avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, à la mise sur pied d'un réseau sur les meilleures pratiques d'affaires sur le thème *Développement de produits*. L'activité comportait quatre jours de formation de groupe et trois jours d'accompagnement en entreprise. Huit entreprises, représentées par une quinzaine de personnes, ont participé au projet.
- Nous avons également participé financièrement au projet du Réseau d'innovation et de développement économique du Bas-Saint-Laurent. Les objectifs de ce projet étaient de sensibiliser les participants au développement à valeur ajoutée (DVA), de les former sur les pratiques essentielles en cette matière, de les supporter dans l'implantation du DVA en entreprise, de leur permettre de développer leurs compétences et d'agir comme agents de changement au sein de leur organisation.
- Nous avons expérimenté des rencontres de codéveloppement professionnel s'adressant à des gestionnaires ou à des responsables en ressources humaines de 8 entreprises de la MRC La Mitis.
- Nous avons collaboré à l'organisation du Colloque chapeauté par la Commission des partenaires du marché du travail et tenu le 5 avril 2006 à Rimouski sous le thème « La formation en milieu de travail : des moyens aux résultats ».
- Nous avons apporté une aide au financement d'un réseau de 11 entreprises dont les gestionnaires ou travailleurs stratégiques ont reçu une formation leur permettant d'obtenir la certification C-TPAT par le biais d'un programme de formation et d'accompagnement en entreprise sur les procédures douanières pour une entreprise exportatrice.
- Le Colloque 2007 sur la gestion des ressources humaines au Témiscouata a été une initiative conjointe d'Emploi-Québec – Centre local d'emploi de Cabano, du CLD de la MRC de Témiscouata, de la SADC de Témiscouata et du Service aux entreprises de la Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs, en collaboration avec les Caisses Desjardins et leur centre financier aux entreprises au Témiscouata. Il a réuni une centaine de gestionnaires d'entreprises et d'organismes à Pohénégamook. Sous le thème *Place au capital humain!*, le colloque avait pour objectif d'informer et de sensibiliser les organismes et les entreprises aux nouveaux enjeux de la gestion de la main-d'oeuvre. Il se voulait l'occasion d'une prise de conscience collective quant à l'importance des défis que pose la gestion des ressources humaines dans un contexte de fluctuations démographiques, de renouvellement générationnel de la main-d'oeuvre, d'obligation de compétitivité et de productivité et de mondialisation.
- Le CLE de La Pocatière a contribué à la présentation d'un atelier conférence sur la relève en collaboration avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation et le CLD du Kamouraska. Les objectifs poursuivis ont été la sensibilisation et l'acquisition de connaissances des entrepreneurs présents et futurs, intéressés au processus de relève. Participation d'une vingtaine d'entreprises qui ont grandement apprécié la formation.

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

En 2006-2007, le personnel et les gestionnaires de la région du Bas-Saint-Laurent ont été appelés à contribuer activement à la mise en place des grandes orientations stratégiques retenues dans le cadre du projet Convergence. Les modifications à l'offre de service ont été faites pour concrétiser un meilleur arrimage entre les services d'emploi et de solidarité sociale de façon à :

- ⇒ intégrer de façon plus marquée les interventions à caractère social et professionnel;
- ⇒ offrir davantage de soutien face aux difficultés d'intégration sociale;
- ⇒ établir un objectif clair et partagé vers le retour au travail;
- ⇒ permettre une accessibilité plus rapide aux services d'emploi.

Les principales réalisations par chantier sont les suivantes :

▪ **Chantier 1 : Accueil, évaluation et référence :**

- Appropriation du contenu de l'implantation de la Convergence des services d'accueil, d'évaluation et de référence;
- Production d'un plan régional de déploiement incluant la planification des activités de mobilisation et un plan de communication;
- Conception de la stratégie de formation des différents corps d'emploi;
- Établissement d'une structure régionale de soutien aux CLE et évaluation des plans locaux de déploiement.

▪ **Chantier 2 : Continuum de services aux individus :**

- Appropriation et organisation de la mise en place des nouvelles approches d'implantation issues de nouveaux modes de fonctionnement et de l'évolution de l'offre de service (ex : cheminement de la clientèle, Programme d'aide et d'accompagnement social, Alternative jeunesse, Approche de services pour les jeunes, Centre de communications avec la clientèle, régionalisation des contraintes sévères à l'emploi, gestion des prestations spéciales, etc.).

▪ **Chantier 3 : Gestion intégrée du changement, mobilisation, communications et formation :**

- Définition d'une approche d'intervention intégrée permettant la gestion du changement et la mobilisation des gestionnaires et du personnel afin de garantir le succès de l'implantation de la nouvelle offre de service et d'une stratégie de formation et de communication de même que la production d'un calendrier global des activités liées à la convergence, incluant les activités de mobilisation à l'intention des gestionnaires.

▪ **Chantier 4 : Ressources administratives régionales :**

- Proposition d'un scénario d'organisation des services administratifs régionaux unifiés et d'un modèle de répartition budgétaire et d'effectifs.

▪ **Chantier 5 : Convention de performance et d'imputabilité :**

- Proposition d'une révision des approches de planification des activités de la nouvelle agence et du suivi des résultats selon les travaux des chantiers nationaux.

▪ **Chantier 6 : Accompagnement des entreprises :**

- Consolidation de l'offre de service aux entreprises dans la région.

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

- Comité Partenaires LIC-BSL (Liste Industries et commerces - Bas-Saint-Laurent) : Au cours de la dernière année, il y a eu poursuite de l'entente de partenariat, recherche de nouveaux partenaires et trois formations sur LIC et le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) ont été dispensées dans les CLE et CLD, notamment pour les nouveaux répondants locaux IMT.
- Des rencontres ont eu lieu entre l'Agence de la Santé et des Services sociaux et la direction régionale d'Emploi-Québec afin de convenir d'une démarche locale pour la mise en œuvre du modèle de collaboration visant l'intégration sociale et le travail des personnes aux prises avec une problématique en santé mentale. Cette démarche a été proposée à l'ensemble des CLE et aux Centres de santé et de services sociaux concernés.
- Concernant la clientèle judiciarisée, une analyse de la situation et une consultation auprès des CLE de la région ont mené à une entente avec le Service de transition en emploi de Rimouski, afin de supporter les personnes incarcérées au Centre de détention de Rimouski désirant améliorer leur niveau d'employabilité. L'objectif est de leur permettre, avec l'aide d'un conseiller présent à l'intérieur du centre, d'évaluer leurs problématiques d'employabilité et de préparer leur plan d'action pour être en mesure de réaliser leur démarche d'employabilité dès la fin de leur détention. Les CLE du Bas-St-Laurent nous ont indiqué leur capacité à prendre en charge les clients judiciarisés en collaboration avec leurs Ressources externes à la fin de cette période de détention.

3.1 Bilan des réalisations liées à l'utilisation des services et des mesures d'Emploi-Québec

Si nous voulions résumer l'impact de ce bilan des réalisations liées à l'utilisation des services et des mesures d'Emploi-Québec, nous dirions que celui-ci démontre que l'équipe régionale et les partenaires du marché du travail ont largement contribué à l'amélioration de celui-ci ainsi qu'à la lutte au chômage prolongé et à l'exclusion au cours de la dernière année.

Emploi-Québec a aussi adapté son offre de service aux besoins multiples des différentes clientèles. **Trois données illustrent particulièrement le travail réalisé par les personnes qui oeuvrent au sein de notre organisation et dans les treize organismes d'aide à l'emploi ou Ressources externes en employabilité, avec qui nous avons conclu des ententes de service :**

- **8 345 individus ont bénéficié de nos mesures et services;**
- **339 organismes ou entreprises ont été soutenus dans divers projets liés à la planification de leurs activités en gestion des ressources humaines et au maintien en emploi de leurs travailleurs;**
- **4 182 individus ont effectué un retour en emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec.**

Nous tenons à signaler que les interventions d'Emploi-Québec, dans le Bas-Saint-Laurent, ont largement contribué à la réduction des coûts liés au chômage de longue durée. **En effet, les économies générées aux comptes de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi suite à une intervention de notre part ont totalisé plus de 9,4 M\$ pour la région en 2006-2007.**

3.2 Les ressources humaines et le budget d'intervention

Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent disposait, en 2006-2007, des ressources suivantes :

- **Huit CLE** répartis sur l'ensemble du territoire ainsi que des services régionaux de soutien aux opérations, de planification et d'information sur le marché du travail;
- **Une équipe convergée de 164 ressources humaines (ETC) dont 133 oeuvrant au niveau local et 31 à la Direction régionale. Notons que des activités de formation ont été offertes au personnel pour un total de 1052 jours/personnes :**
 - **dont 470,5 jours/personnes étaient en lien direct avec la convergence, soit 44,7 % du temps investi dans les formations suivantes :** Vision d'ensemble, accueil volet solidarité sociale, accueil volet emploi, reconduction des ententes de services, planification budgétaire opérationnelle, évaluation et référence volet solidarité sociale, évaluation et référence volet emploi, conformité et information de gestion, transfert d'expertise et outils de suivi des cibles de résultats;
 - **dont 307 jours/personnes pour des formations axées davantage sur le savoir être soit 29,2% du temps investi dans les formations suivantes :** Préparation à l'approche d'intervention, l'entrevue initiale, habiletés nécessaires au partenariat, entrevue d'appoint, agents d'aide et la santé mentale, intervention préventive (rappel), intervention préventive auprès de la clientèle judiciarisée et dépistage de situations de violence.

▪ **Un budget global d'intervention révisé de près de 24,2 M\$.**

De ce budget, quelque 22 M\$ ont été engagés dans la région par Emploi-Québec via ses CLE, permettant notamment d'acheter de la formation générale, professionnelle ou technique en réponse aux besoins identifiés, d'offrir de multiples services d'aide et d'insertion en emploi et de supporter les entreprises dans leurs efforts de maintien, de stabilisation et de création d'emplois.

Tableau 5. Budgets, engagements et contribution des CLE à l'atteinte des résultats pour l'année 2006-2007

Budgets et engagements	La Poc.	Cabano	R.-du-L.	Trois-P.	R-N	Mt-Joli	Matane	Amqui	Rég.	BSL
Budget initial 2006-2007 ('000\$)	1 950	2 501	2 604	1 088	4 676	2 289	2 878	2 575	2 130	22 691
Budget révisé 2006-2007 ('000\$)	1 822	2 785	3 022	1 330	4 808	2 437	3 278	2 664	2 129	24 275
Part budgétaire (%)	7,5	11,5	12,4	5,5	19,8	10,0	13,5	11,0	8,8	100,0
Engagements au 31 mars 2007 ('000\$)	1 851	2 858	2 923	1 190	4 811	2 466	3 199	2 767	1 891	23 956
Part des engagements régionaux (%)	7,7	11,9	12,2	5,0	20,0	10,3	13,4	11,6	7,9	100,0
Engagements / budget révisé (%)	102	103	97	89	101	101	98	104	89	99
Contribution attendue des CLE à l'atteinte des résultats	La Poc. 9,5	Cabano 12,2	R.-du-L. 12,9	Trois-P. 5,1	R-N 22,7	Mt-Joli 11,1	Matane 14,0	Amqui 12,5	Rég. —	BSL 100,0
Part des nouveaux participants aux interventions EQ au 31 mars 2007	10,0	13,3	15,6	3,9	22,2	11,3	14,1	9,6	—	100,0

Les budgets ont été attribués à chacun des CLE selon un modèle de répartition visant à distribuer les ressources dans les MRC, en privilégiant celles où le marché du travail et les besoins de la population commandaient des investissements relativement plus importants. Ces budgets ont été révisés à la hausse ou à la baisse selon l'évolution des besoins exprimés dans chacun des territoires concernés.

Ainsi, certains CLE comme ceux de La Pocatière, Cabano, Rivière-du-Loup, Mont-Joli et Matane ont atteint ou dépassé leur contribution attendue à l'atteinte des résultats.

3.3 Les ressources informationnelles

Au cours de l'année 2006-2007, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a supporté la mise en place de la convergence des services d'accueil, d'évaluation et de référence, notamment par la formation du personnel des CLE sur les systèmes informatiques. De plus, l'agence a supporté l'ajout de nouveaux programmes, mesures et services parmi lesquels le Programme d'aide et d'accompagnement social, le Programme de soutien aux entreprises adaptées et les Activités d'aide ponctuelle en salle multiservice. Elle a aussi implanté un registre régional des achats de formation afin d'aider à la planification des activités achetées auprès des établissements de formation du territoire et au recrutement de clients à ces activités.

Finalement, des travaux ont été accomplis pour améliorer les divers outils de support au personnel (tableau de bord, Intranet, etc.) et pour supporter divers changements et allègements technologiques tels le début du projet de rajeunissement du parc informatique et la migration des serveurs à Windows 2003.

4. Principaux résultats de l'année 2006-2007

Les résultats présentés dans le tableau suivant ont été calculés à partir **des cibles initiales de l'année financière 2006-2007**. Lors de l'exercice de détermination de ces cibles, nous avons démontré que, malgré la hausse désirée par le Central, nous ne pourrions possiblement pas atteindre certains objectifs de résultats escomptés en raison, entre autres, de la diminution des effectifs et de la lourdeur des besoins de certaines clientèles nécessitant la mise en place de mesures d'accompagnement et de suivis spécifiques. Malgré tout, certains de nos résultats de l'exercice 2006-2007, dépassent ceux de l'année précédente.

Tableau 6. Cibles et indicateurs de résultats

Indicateurs de résultats	Cibles initiales 2006-2007	Résultats régionaux au 31 mars 2007	Niveau d'atteinte régional 2006-2007 (%)	Niveau d'atteinte Le Québec 2006-2007 (%)	Résultats régionaux au 31 mars 2006	Écart 2006-2007 par rapport à 2005-2006
Nombre de vacances signalées au Système national de placement	8 413	8 157	97,0	97,6	8 518	- 361
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	8 100	8 345	103,0	96,6	7 957	+ 388
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (prestataires de l'assurance-emploi)	4 051	4 999	123,4	102,0	5 144	- 145
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (prestataires de l'assistance-emploi)	2 610	2 257	86,5	85,4	2 592	- 335
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (immigrants)	91	125	137,4	101,0	112	+ 13
Nombre d'entreprises ou organismes nouvellement aidés par les mesures actives	237	339	143,0	130,2	301	+ 38
Nombre de nouvelles ententes de qualification (Régime de qualification)	160	141	88,1	94,0	231	- 90
Nombre de personnes en emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (total)	4 500	4 182	92,9	94,7	4 067	+ 115
Nombre de personnes en emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (prestataires de l'assurance-emploi)	1 600	1 709	106,8	99,3	1 706	+3
Nombre de personnes en emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (prestataires de l'assistance-emploi)	1 075	1 024	95,3	85,4	1 187	- 163
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'intervention d'Emploi-Québec (total)	47,7%	56,8 %	110,8	93,6	53,5%	+ 5,3%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'intervention d'Emploi-Québec (prestataires de l'assurance-emploi)	39,5%	45,8%	115,9	104,8	46,3%	-0,5%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'intervention d'Emploi-Québec (immigrants)	39,4 %	49,5 %	125,6	112,6	0	0
Prestations non versées à l'assistance-emploi	3,6 M\$	3,1 M\$	83,9	78,2	3,4 M\$	- 0,3 M\$
Prestations non versées à l'assurance-emploi	6,6 M\$	6,3 M\$	95,1	117,6	5,6 M\$	+ 0,7 M\$

Quelques données significatives de l'année 2006-2007 :

- Pour sept des seize indicateurs de résultats, nous avons obtenu des résultats supérieurs à ceux de l'année 2005-2006.
- Pour onze de ces seize indicateurs, nous avons eu un taux d'atteinte supérieur à celui du Québec.
- Nous avons aidé, par nos différentes interventions, 8 345 individus distincts, soit 388 individus de plus qu'en 2005-2006. Cet indicateur nous renseigne sur le volume de nouveaux participants à nos interventions au cours d'un exercice donné. Ne sont pas prises en compte les personnes qui bénéficient exclusivement des services universels ou qui doivent avoir recours au programme d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementée.
- 4 182 personnes ont effectué un retour en emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec. Cela donne un taux d'emploi global de 56,8 % par rapport à une cible annuelle de 47,7 %.
- Nous avons signé 141 ententes de qualification, soit 90 de moins qu'en 2005-2006. Cette diminution importante s'explique par une utilisation moindre de cette mesure au niveau du secteur forestier qui vit actuellement une certaine crise, autant au niveau de l'industrie de la transformation du bois qu'à celui de l'exploitation de la forêt.
- Nous avons aidé 339 employeurs ou organismes, soit par nos mesures de formation et de concertation pour l'emploi, soit par un soutien important dans le cadre de notre rôle-conseil auprès d'eux.

4.1 Les services aux individus

4.1.1 Caractéristiques des individus

Parmi les 8 345 nouveaux participants à nos mesures, nous avons desservi 3 504 femmes (42,0 %, une diminution de 1,0 % sur l'année 2005-2006) et 4 841 hommes (58,0 %, une augmentation de 1,0 % comparativement à 2005-2006) alors que 58,0 % de ces nouveaux participants étaient des personnes ayant le statut de prestataire actif et admissible à l'assurance-emploi, 27,0 % celui de prestataire actif de l'assistance-emploi et 15,0 % étaient considérées comme étant sans soutien public du revenu.

Selon l'âge, la clientèle la plus importante au niveau des nouveaux participants aux mesures d'Emploi-Québec est maintenant le groupe des moins de trente ans (34,2 % vs 36,0 % en 2005-2006), suit de très près le groupe des 30 à 44 ans (33,6 % vs 35,0 % en 2005-2006) alors que le groupe des 45 ans et plus (32,2 % vs 29,0 % en 2005-2006) augmente d'année en année et ferme la marche.

Pour ce qui est de la clientèle des personnes responsables de famille monoparentale et des personnes handicapées, celles-ci représentaient, au cours de la dernière année, 7,9 % des nouveaux participants à nos mesures d'intervention pour les premières et 10,2 % pour les secondes.

4.1.2 La participation des individus aux mesures d'intervention d'Emploi-Québec

Les 8 345 nouveaux participants aux mesures et services d'Emploi-Québec ont généré dans les faits quelque 13 144 nouvelles participations à ceux-ci, soit un indice de participation de l'ordre de 1,6 mesures et/ou services par participant.

Globalement, les mesures dites *hors axe* dominant largement le palmarès de nos activités avec 54,6 % des nouvelles participations; celles-ci comprennent les Contrats d'intégration au travail, les activités d'aide à l'emploi (session de groupe, counselling et évaluation, suivi personnalisé, etc.), les subventions aux entreprises adaptées et autres mesures. **Suivent les mesures de l'axe Préparation à l'emploi (La Mesure de formation, les Projets de préparation à l'emploi et les Services d'aide à l'emploi) avec 36,7 % des nouvelles participations, celles de l'axe Insertion en emploi (Subventions salariales et Supplément de retour au travail) qui en représentent près de 7,5 % et celles de l'axe Création d'emplois (Soutien au travail autonome et autres projets) qui n'en totalisent que 1,2 %.**

Tableau 7. Nouvelles participations selon le sexe ou l'âge

Axes et mesures	Hommes	Femmes	% femmes	15-29 ans	%	30-44 ans	%	45 ans et plus	%	Total
Axe Préparation à l'emploi										
1. Mesure de formation	930	655	41,3	760	47,9	524	33,1	301	19,0	1 585
2. Projets de préparation à l'emploi	102	97	48,7	156	78,4	20	10,1	23	11,5	199
3. Services d'aide à l'emploi	1 648	1 391	45,8	775	25,5	1 069	35,2	1 195	39,3	3 039
Total	2 680	2 143	44,4	1 691	35,1	1 613	33,4	1 519	31,5	4 823
Axe Insertion en emploi										
4. Subventions salariales	270	282	51,1	180	32,6	188	34,1	184	33,3	552
5. Supplément de retour au travail	261	172	39,7	158	36,5	187	43,2	88	20,3	433
Total	531	454	46,1	338	34,3	375	36,1	272	27,6	985
Axe Création d'emplois										
6. Soutien au travail autonome	96	60	38,5	41	26,3	76	48,7	39	25,0	156
Total	96	60	38,5	41	26,3	76	48,7	39	25,0	156
Mesures hors axes										
7. Contrats d'intégration au travail	177	82	31,7	77	29,7	82	31,7	100	38,6	259
8. Activités d'aide à l'emploi	3832	2631	40,7	2261	35,0	2085	32,3	2117	32,8	6463
9. Insertion sociale	65	63	49,2	34	26,6	52	40,6	42	32,8	128
10. Subventions aux entreprises adaptées	203	118	36,8	55	17,1	127	39,6	139	43,3	321
11. Autres mesures	6	3	33,3	0	0,0	0	0,0	9	100,0	9
Total	4283	2897	40,7	2427	33,8	2346	32,7	2 407	33,5	7180
Grand Total	7590	4283	2897	40,7	2427	33,8	2346	32,7	32,2	13 144

Dans l'ensemble des mesures, on retrouve proportionnellement plus de femmes dans celles appelées : **Subventions salariales avec 51,1 % des nouvelles participations, Insertion sociale avec 49,2 %, dans celle des projets de préparation en emploi avec 48,7 % et au niveau des services d'aide à l'emploi avec 45,8 %.**

En proportion également, le taux de participation du groupe d'âge des 15 à 29 ans est plus élevé au niveau des Projets de préparation à l'emploi, avec 78,4 % des nouvelles participations et à celui de la Mesure de formation, avec 47,9 %. À cet âge, il est évident que la préoccupation demeure la préparation à occuper éventuellement un emploi. Effectivement, les activités de Préparation à l'emploi et la Mesure de formation sont importantes pour les jeunes, notamment au niveau de la formation professionnelle secondaire, de la formation générale secondaire et de la formation technique collégiale. Pour le groupe des 30 à 44 ans, nous notons, toujours proportionnellement, une participation plus significative au niveau de la mesure Soutien au travail autonome, avec 48,7 % des nouvelles participations, à la mesure Supplément de retour au travail, avec 43,2 % ainsi qu'à celui de la

mesure Insertion sociale, avec 40,6 %. Finalement, le groupe des 45 ans et plus a surtout bénéficié, proportionnellement, des mesures autres avec 100,0% des nouvelles participations, des Subventions aux entreprises adaptées avec 43,3 %, des Services d'aide à l'emploi, avec 39,3 % ainsi que de la mesure Contrats d'intégration au travail, avec 38,6 %.

Tableau 8. Nouvelles participations selon le type de soutien du revenu

Axes et mesures	Prest. Assurance Emploi	Prest. Assistance Emploi	Sans soutien public du revenu	% Prest. Assuran. Emploi	% Prest. Assistan. Emploi	% Sans soutien public du revenu	Total
Axe Préparation à l'emploi							
1. Mesure de formation	1 138	391	456	71,8	24,7	3,5	1 585
2. Projets de préparation à l'emploi	34	93	72	17,1	46,7	36,2	199
3. Services d'aide à l'emploi	1 615	789	635	53,1	26,0	20,9	3 039
Total	2 787	1 273	763	57,8	26,4	15,8	4 823
Axe Insertion en emploi							
4. Subventions salariales	231	207	114	41,8	37,5	20,7	552
5. Supplément de retour au travail	139	289	5	32,1	66,7	1,2	433
Total	370	496	118	37,6	50,4	12,1	985
Axe Création d'emplois							
6. Soutien au travail autonome	132	20	4	84,6	12,8	2,6	156
Total	132	20	4	84,6	12,8	2,6	156
Mesures hors axes							
7. Contrats d'intégration au travail	98	79	82	37,8	30,5	31,7	259
8. Activités d'aide à l'emploi	4075	1638	750	63,1	25,3	11,6	6 463
9. Insertion sociale	1	126	1	0,8	98,4	0,8	128
10. Subventions aux entreprises adaptées	174	43	104	54,2	13,4	32,4	321
11. Autres mesures	1	4	4	44,4	44,4	11,1	9
Total	4352	1887	941	60,6	26,3	13,1	7180
Grand Total	7641	3676	1827	58,1	28,0	13,9	13144

Dans l'ensemble de nos mesures, on retrouve proportionnellement plus de **prestataires de l'assurance-emploi** au niveau de **la mesure Soutien au travail autonome, avec 84,6 % des nouvelles participations, de la Mesure de formation, avec 71,8 %, et des activités d'aide à l'emploi avec 63,1 %**. En proportion également, le taux de participation **des prestataires de l'assistance-emploi** est plus élevé au niveau de **la mesure Insertion sociale, avec 98,4 % des nouvelles participations, à celui du Supplément de retour au travail, avec 66,7 % et finalement à celui des Projets de préparation à l'emploi, avec 46,7 %**. Pour le groupe des personnes sans soutien du revenu, communément appelés *les sans chèque*, nous notons, toujours en proportion, une participation plus significative au niveau des Projets de préparation à l'emploi, avec 36,2 % des nouvelles participations, au niveau de la mesure Subventions aux entreprises adaptées, avec 32,4 % et au niveau des Contrats d'intégration au travail avec 31,7 %.

Tableau 9. Nouvelles participations selon la situation de handicap ou de monoparentalité

Axes et mesures	Personnes handicapées	% Pers. hand.	Personnes resp. fam. mono.	% Pers. resp. fam. mono.	Total
Axe Préparation à l'emploi					
1. Mesure de formation	65	4,1	164	10,3	1 585
2. Projets préparation à l'emploi	65	32,7	16	8,0	199
3. Services d'aide à l'emploi	352	11,6	242	9,0	3 039
Total	482	10,0	422	9,1	4 823
Axe Insertion en emploi					
4. Subventions salariales	20	3,6	69	12,5	552
5. Supplément de retour au travail	18	3,4	62	13,2	433
Total	38	3,9	109	11,1	985
Axe Création d'emplois					
6. Soutien au travail autonome	3	1,9	19	12,2	156
Total	3	1,5	19	12,2	156
Mesures hors axes					
7. Contrats d'intégration au travail	231	89,2	8	3,1	259
8. Activités d'aide à l'emploi	250	3,9	457	7,1	6463
9. Insertion sociale	46	35,9	10	7,8	128
10. Subventions aux entreprises adaptées	294	91,6	12	3,7	321
11. Autres mesures	1	11,1	0	0,0	9
Total	822	11,4	487	6,8	7180
Grand Total	1 345	10,2	1 037	7,9	13 144

Dans l'ensemble de nos mesures, on retrouve proportionnellement plus de personnes handicapées dans la mesure Subventions aux entreprises adaptées, avec 91,6 % des nouvelles participations et à celle des Contrats d'intégration au travail, avec 89,2 % des nouvelles participations, ce qui est normal car cette mesure s'adresse spécifiquement à cette clientèle en visant leur intégration et leur maintien sur le marché du travail.

Nous retrouvons également cette catégorie de personnes dans d'autres types d'interventions d'Emploi-Québec, notamment au niveau de la mesure Insertion sociale, avec 35,9 % des nouvelles participations, à celui des Projets de préparation à l'emploi, avec 32,7 % et à celui des Services d'aide à l'emploi, avec 11,6 %.

En analysant un peu plus ces données, nous constatons que les 259 Contrats d'intégration au travail ont touché près de 80 professions ou métiers distincts. Nous présentons dans le tableau suivant les douze professions ou métiers qui ont fait l'objet de la plus forte demande pour ce type d'intervention dans la région. Notons que ceux-ci regroupent près de 53,7 % de tous nos Contrats d'intégration au travail.

Tableau 10. Les professions ou métiers ayant fait l'objet de la plus forte demande de Contrats d'intégration au travail

Conducteur de camions 22 / 8,5 %	Concierge d'immeuble 16 / 6,2 %	Nettoyeur 13 / 5,0 %
Manutentionnaire 13 / 5,0 %	Manœuvre en aménagement paysager 12 / 4,7 %	Commis de travail général de bureau 11 / 4,3 %
Serveur au comptoir 11 / 4,3 %	Commis service à la clientèle 9 / 3,5 %	Plongeur -Restauration 9 / 3,5 %
Commis d'épicerie et étalagiste 8 / 3,1 %	Agent d'administration 7 / 2,8 %	Autres manoeuvres 7 / 2,8 %

Toujours de façon proportionnelle, le taux de participation des personnes responsables de famille monoparentale est plus élevé au niveau du Supplément de retour au travail, avec 13,2 % des nouvelles participations, de la Mesure de formation, avec 10,0 % et à celui des activités d'aide à l'emploi, avec 9,0 %.

4.2 Les services aux employeurs

4.2.1 Les vacances signalées au Service national de placement

Le nombre de vacances réfère à la compilation de chaque poste disponible signalé par un employeur au Service national de placement d'Emploi-Québec. Régionalement, 8 157 vacances ont été enregistrées en 2006-2007, soit 361 de moins qu'en 2005-2006, pour un taux d'atteinte de 97,0 % de la cible de 8 413. En analysant un peu plus ces données, nous constatons que ces vacances signalées réfèrent à près de 335 professions ou métiers distincts. Nous présentons dans le tableau suivant les quinze professions ou métiers qui ont fait l'objet de la plus forte demande au cours de l'année 2006-2007. Notons que ceux-ci regroupent près de 42,9 % de toutes les vacances signalées dans la région.

Tableau 11. Les professions ou métiers ayant fait l'objet de la plus forte demande au Service national de placement

Vendeur / Commis vendeur 531 / 6,6 %	Conducteur de camion 514 / 6,4 %	Serveur au comptoir 319 / 4,0 %
Cuisinier 290 / 3,6 %	Soudeur 251 / 3,1 %	Caissier 222 / 2,8 %
Serveur d'aliments et de boissons 215 / 2,7 %	Nettoyeur 208 / 2,6 %	Autre personnel élémentaire de la vente 147 / 1,8 %
Réceptionniste d'hôtel 146 / 1,8 %	Conseil imagiste et autre conseil en soins personnels 129 / 1,6 %	Commis d'épicerie et étalagiste 122 / 1,5 %
Caissier des services financiers 121 / 1,5 %	Concierge d'immeuble 118 / 1,5 %	Intervieweur et commis aux statistiques 110 / 1,4 %

4.2.2 Nouvelles participations aux mesures et services s'adressant aux employeurs et aux organismes

Par des actions nécessitant de l'aide financière de la part d'Emploi-Québec, **339 entreprises ou organismes distincts ont pu bénéficier de ceux de nos services et/ou mesures qui leur sont destinés pour un total de 683 nouvelles participations.** Si on compare ce résultat à celui de l'année 2005-2006, nous constatons une augmentation de nos interventions alors que pour la même période, quelque **301 entreprises ou organismes** en avaient bénéficié.

Tableau 12. Interventions auprès de la clientèle employeur

	Serv. cons.	Mesure de Form.	Comités consultatifs	Sout. Gest. R.H.	Projets de stabilisation de l'emploi	Tables ad hoc	Autres projets	Total et %
1. Nombre de participations	187	257	8	156	12	341	22	683
%	27,4	37,6	1,2	22,8	1,8	6,0	3,2	100,0
2. Taille des entreprises (nombre d'employés)								
1 à 25	131	175	7	110	12	36	15	486 71,2
26 à 49	20	24	1	18	0	0	1	64 9,4
50 à 99	11	19	0	7	0	1	0	38 5,6
100 à 249	11	23	0	8	0	0	1	43 2,5
250 et plus	23	0	0	2	0	10	2	37 8,4
Inconnue								

4.2.3 Caractéristiques des entreprises pour l'année 2006-2007

La Mesure de formation, utilisée par les employeurs, permet à des clientèles ciblées d'acquérir, par le biais d'une formation adaptée, des compétences liées à l'emploi, générales ou spécialisées, afin de contribuer à l'insertion de travailleurs au marché du travail et/ou à leur maintien en emploi. **Notons que les entreprises ou organismes de la région ont utilisé à 37,6 % cette mesure.**

Au niveau de la mesure Concertation pour l'emploi, notre intervention au niveau d'activités telles que le soutien dans la gestion des ressources humaines (22,8 %) et la création de tables ad hoc de concertation (6,0 %) démontrent bien l'impact du travail effectué par Emploi-Québec en partenariat avec cette clientèle.

À noter que **27,4 % de nos activités de type rôle-conseil, sans aide financière, sont réalisées** par notre personnel auprès des employeurs. Ces services conseils concernent plus spécifiquement la loi du 1% (Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre), le Fonds national de formation de la main-d'œuvre et la qualification volontaire (Programme d'apprentissage en milieu de travail, programme de qualification professionnelle, le développement et la reconnaissance des compétences et le programme des normes interprovinciales appelé Sceau rouge). Nous intervenons également auprès de plusieurs de ceux-ci par le biais de la mesure Subventions salariales, mais ces interventions sont comptabilisées au niveau des mesures qui s'adressent aux individus.

Selon la taille, les entreprises ou organismes de 1 à 25 employés comptent pour 71,2 % de notre clientèle employeur tandis que ceux de 26 à 49 employés en représentent 9,4 % et ceux de 250 employés et plus, 8,4 %.

Emploi-Québec, en partenariat avec les employeurs du Bas-Saint-Laurent, a réalisé également, au cours de l'exercice 2006-2007, 141 nouvelles ententes de qualification. Dans le domaine des travaux forestiers, les métiers de débroussailleur (40) et de conducteur de scies à chaîne et d'engins de débardage (31), regroupent 50,4 % des réalisations par le biais de cette mesure.

En conclusion

Tout au cours de l'année 2006-2007, malgré les impératifs du budget de fonctionnement réduit mis à notre disposition et la diminution de nos effectifs, nous pouvons affirmer fièrement que le personnel d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent s'est entièrement dévoué à offrir aux individus et aux entreprises, des services de qualité.

Pour l'année 2007-2008, notre défi sera donc celui de poursuivre l'accomplissement de notre mission sans toutefois diminuer la qualité des services offerts.