

2007-2008 *Plan d'action annuel
d'Emploi-Québec*
Région des Laurentides



Plan d'action régional

- Services publics d'emploi
- Administration du Régime québécois de la sécurité du revenu

RÉALISATION

Direction de la planification et du
partenariat, région des Laurentides

DIRECTION

Paul Demers

RECHERCHE ET RÉDACTION

Alain Saumure, agent de recherche

EN COLLABORATION AVEC

Denys Duchesne, attaché de direction
Robert Gareau, économiste régional

MISE EN PAGE ET RÉVISION LINGUISTIQUE

Sylvie Bock, agente de secrétariat
Solange Deschênes, réviseure

ÉDITION

Emploi-Québec Laurentides

Ce plan d'action annuel d'Emploi-Québec peut être consulté sur le site Internet du Ministère :
<http://emploi quebec.net/francais/regions/laurentides/publications.asp>

DÉPÔT LÉGAL :

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007

ISBN 978-2-550-48935-1

Bibliothèque et Archives nationales Canada, 2007

ISSN 1913-5882

© GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Préambule

La présente publication comprend deux plans d'action distincts. Elle contient la mise à jour 2007-2008 du Plan d'action régional des services publics d'emploi 2005-2008 adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides le 13 février 2007 et le Plan d'action régional de l'administration du Régime québécois de la sécurité du revenu.

PLAN D'ACTION RÉGIONAL DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI.....	5
PLAN D'ACTION RÉGIONAL DE L'ADMINISTRATION DU RÉGIME QUÉBÉCOIS DE LA SÉCURITÉ DU REVENU	61



Mise à jour 2007-2008

Plan d'action régional

2005

2008

des
services publics d'emploi
Emploi-Québec Laurentides



Adopté par le Conseil régional
des partenaires du marché
du travail des Laurentides

le 13 février 2007



Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008



Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008



Il est possible de télécharger la version intégrale du Plan d'action régional d'Emploi-Québec 2005-2008 à l'adresse suivante : <http://www.emploi.quebec.net>

Pour toute question sur le Plan d'action régional d'Emploi-Québec 2005-2008, communiquer avec la Direction de la planification et du partenariat au 450 569-7575.



Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008



Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008

MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE

Il nous fait plaisir, au nom du Conseil régional des partenaires du marché du travail, de vous présenter la mise à jour 2007-2008 du Plan d'action régional 2005-2008 pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans les Laurentides. À la faveur de l'implantation de l'unicité de gestion et de la convergence des services d'accueil, d'évaluation et de référence dans nos centres locaux d'emploi, ce plan est plus que jamais centré à la fois sur la personne et sur l'emploi.

Le maintien en 2007-2008 des orientations et des priorités régionales constitue, selon le Conseil, la meilleure façon pour les services publics d'emploi de favoriser la participation au marché du travail du plus grand nombre possible de personnes de la région. Alors que les secteurs manufacturiers et forestiers ont connu des difficultés dans notre région et que la progression économique dans son ensemble s'annonce plus faible, ce plan en appelle à la mobilisation de toutes les ressources afin de soutenir les travailleurs et les travailleuses. De plus, la lutte contre le chômage et le sous-emploi de longue durée, l'exclusion sociale et professionnelle et la pauvreté demeure prioritaire.

Le Conseil maintient le cap sur la contribution des services publics d'emploi à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements. Au soutien apporté aux entreprises dans leur recrutement et aux efforts visant à répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée, le Conseil entend tenir compte d'une vision plus large de la formation notamment véhiculée par le nouveau Cadre de reconnaissance et de développement des compétences en milieu de travail. Aussi, dans la perspective d'amener plus de jeunes et d'adultes à acquérir une formation les qualifiant pour un métier ou une profession, le Conseil entend, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, travailler au rapprochement de la formation professionnelle et technique avec le milieu du travail.

Finalement, le développement des attitudes et des comportements des personnes et des entreprises en lien avec le travail verra les uns et les autres profiter de nombreuses activités de sensibilisation et d'information adaptées aux besoins déjà recensés lors du Forum régional.

Au nom du Conseil, nous voulons remercier nos partenaires dont la disponibilité et la connaissance des problématiques contribuent à la mise en œuvre optimale des actions prévues à ce plan.

MONIQUE LAURIN
Présidente du Conseil régional
des partenaires du marché du travail
des Laurentides

LOUISE PARADIS
Directrice régionale
d'Emploi-Québec Laurentides
et Secrétaire du Conseil régional des
partenaires du marché du travail des
Laurentides



Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008



SOMMAIRE EXÉCUTIF

Le plan 2007-2008 indique la contribution des services publics d'emploi à la réalisation de la mission d'Emploi-Québec à partir des orientations retenues par le Conseil régional.

Ainsi, la première orientation, **favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides**, est marquée par la production d'une information proactive sur le marché du travail, par un service de Placement en ligne, par une intervention rapide auprès des personnes à risque de chômage prolongé et par un soutien aux personnes ou aux groupes à risque de sous-emploi, notamment ceux qui sont sous-scolarisés.

La seconde orientation, **contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux**, favorise la rétention et le maintien en emploi, la qualification de la main-d'œuvre et l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises. Sont également au centre des interventions les problématiques reliées aux secteurs suivants : produits du bois, aliments et boissons, meubles, foresterie et exploitation forestière, hébergement et restauration, arts, spectacles et loisirs, commerce, produits métalliques et agriculture. Le Conseil préconise une approche de veille active sur les professions qui se voient une réponse aux déséquilibres de main-d'œuvre observés sur le marché du travail. Ainsi, une attention particulière sera portée aux professions suivantes : techniciens en alimentation, techniciens en aéronautique, infirmières, infirmières auxiliaires, préposés aux bénéficiaires, aides familiales et soins à domicile, machinistes, soudeurs, exploitants agricoles, sylviculteurs, opérateurs de machines dans le secteur des aliments et boissons et monteurs d'aéronefs.

Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail constitue la troisième orientation. Elle concerne l'arrimage entre les attentes des entreprises et celles de la nouvelle génération de travailleurs et priorise l'apprentissage d'attitudes et de comportements nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi.

La quatrième orientation, **consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens**, s'appuie sur des indicateurs de résultats et un ensemble de paramètres qui permettent de faire l'évaluation régulière des orientations et des priorités d'intervention. Elle vise à faire connaître et à rendre visibles les mesures et les services d'Emploi-Québec tout en fournissant au personnel les outils nécessaires pour perfectionner la prestation de services.

Pour réaliser la troisième année du Plan d'action régional 2005-2008 des Laurentides, le budget régional du Fonds de développement du marché du travail est de 39 384 881 \$.

Les services publics d'emploi sont accessibles sur l'ensemble du territoire des Laurentides grâce à leur réseau composé d'une direction régionale, de huit centres locaux d'emploi (CLE) et d'un point de service à Rivière-Rouge (secteur L'Annonciation). Près de 135 personnes y travaillent avec engagement pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la région.



Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	15
Le rôle des services publics d'emploi	17
Les clientèles et les services	19
L'environnement interne	21
L'environnement partenarial	25
Les tendances du marché du travail.....	27
Les orientations	33
▪ Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides	35
▪ Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.....	37
▪ Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail	41
▪ Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.....	43
Les initiatives du Conseil	45
Le volet métropolitain	47
Les indicateurs et les cibles de résultats.....	49
Le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) 2007-2008.....	55

ANNEXE

Coordonnées des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides



Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008



INTRODUCTION

Créé par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail, le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a notamment pour fonctions de définir les problèmes du marché du travail et d'élaborer un plan d'action régional en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la région.

L'année 2007 se veut une année de consolidation pour la nouvelle agence Emploi-Québec qui relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Issue de l'intégration administrative de l'agence du même nom et de l'agence de la Sécurité du revenu, elle assume à ce titre la responsabilité de la gestion des services publics d'emploi (mesures et services d'emploi aux individus et aux entreprises) et des services de solidarité sociale (aide à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes et aide financière de dernier recours).

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

Ce plan d'action régional est le sixième produit par le Conseil depuis sa création en 1998. Il indique la contribution des services publics d'emploi à la réalisation de la mission d'Emploi-Québec.

Bâti autour des enjeux retenus pour 2005-2008, ce plan débute par un bref rappel de la **mission, des clientèles et des services d'Emploi-Québec et de son environnement partenarial**. Il présente ensuite le **contexte du marché du travail des Laurentides**. De plus, on y trouve les **orientations** et les **priorités d'intervention** définies par le Conseil.

En lien avec les priorités d'intervention régionale, chaque centre local d'emploi (CLE) de la région a défini ses stratégies selon les problématiques d'emploi de son territoire. Ainsi, les stratégies d'intervention dont fait état ce document sont issues des programmations des activités du CLE (PAC) de la région. Ces stratégies sont mises à jour annuellement.

Les **cibles annuelles de résultats** y sont également présentées en regard d'indicateurs établis à l'échelle nationale et régionale. Par ailleurs, le document expose la répartition locale annuelle du **Fonds de développement du marché du travail**.

Finalement, notons que la production d'un rapport annuel de gestion viendra compléter ce plan d'action en faisant état des faits saillants des activités réalisées en 2007-2008, des résultats au 31 mars 2008, des états financiers du Fonds de développement du marché du travail et des perspectives pour l'année suivante.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008

:: Vous faites partie de nos plans ::





LE RÔLE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

- ▶ **Développer la main-d'œuvre et l'emploi.**
- ▶ **Lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.**

De concert avec les partenaires du marché du travail, Emploi-Québec Laurentides participe à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail régional de même qu'à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Ainsi, les services publics d'emploi visent à contribuer à la réduction du chômage, des pertes d'emplois ou de son instabilité, des obstacles à la création d'emplois et des coûts économiques et sociaux qui y sont associés. Emploi-Québec offre ses services aux chercheurs d'emploi, aux travailleuses et travailleurs et aux entreprises en visant l'insertion sociale et professionnelle, le maintien, la stabilisation et la création d'emplois. De plus, l'agence favorise l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre, qualifiante et transférable. En ce sens, Emploi-Québec Laurentides considère que sa mission est liée intimement au développement économique et social de la région.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008





LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES

- ▶ **Les services publics d'emploi offrent des services de base à l'ensemble de la population, aux personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi et aux entreprises.**
 - ▶ **Les services publics d'emploi offrent des services spécialisés aux personnes et aux entreprises qui font face à des difficultés particulières.**
-

Les services universels

Il s'agit de services :

- ✓ d'accueil;
- ✓ d'information sur le marché du travail;
- ✓ de placement en mode libre-service ou assisté;
- ✓ d'évaluation de l'employabilité;
- ✓ d'information sur les mesures et les services d'emploi;
- ✓ liés à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, notamment le soutien technique;
- ✓ liés à la Loi sur la qualification et la formation professionnelle de la main-d'œuvre, soit la qualification professionnelle dans les métiers réglementés placés sous la responsabilité d'Emploi-Québec, le Programme d'apprentissage en milieu de travail, le reclassement en cas de licenciements collectifs.

Les services spécialisés

Des services spécialisés sont offerts aux personnes et aux entreprises qui font face à des difficultés particulières. Selon la situation, il s'agira de mesures actives d'emploi qui s'articulent autour de la préparation à l'emploi, de l'insertion et du maintien en emploi, de la stabilisation et de la création d'emplois.

Ces services spécialisés sont offerts **aux personnes** qui sont à la recherche d'un emploi, plus particulièrement celles qui sont à risque élevé de chômage de longue durée et aux personnes en emploi dont les emplois sont menacés ou qui sont en situation de sous-emploi. La pertinence de participer à une mesure sera établie préalablement à l'intérieur d'un parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi.





Les services spécialisés offerts aux personnes:

- ✓ évaluation de la situation d'emploi;
- ✓ parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi : entrevues d'aide à l'emploi, développement de l'employabilité, suivis, participation à des services d'aide à la recherche d'emploi, d'orientation, d'insertion sociale, subventions salariales notamment pour l'intégration au travail des personnes handicapées ou des personnes immigrantes, la formation, etc.;
- ✓ aide financière (Soutien du revenu).

Les services spécialisés sont offerts aussi **aux entreprises** dont les emplois sont menacés de disparaître ou qui ne réussissent pas à en créer ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants. Ils sont également offerts aux entreprises qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent développer les compétences de leur personnel.

Les services spécialisés offerts aux entreprises:

- ✓ soutien aux employeurs dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail, notamment en matière de recrutement et d'embauche, d'accompagnement de gestion (*coaching*), de stabilisation des emplois et dans la mise en place de comités de concertation;
- ✓ aide technique et financière pour définir les besoins de formation et pour développer les compétences des travailleurs;
- ✓ soutien technique et aide financière à des initiatives de mobilisation et de concertation pour des projets de développement de main-d'œuvre ainsi que pour des projets d'envergure permettant la création d'emplois;
- ✓ séminaires d'information.

Les autres leviers d'intervention

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

Par ailleurs, la gestion des services liés à d'autres lois, à des mandats spéciaux ou à des ententes particulières, dont le programme des normes interprovinciales « Sceau rouge », complète la gamme des interventions.





L'ENVIRONNEMENT INTERNE

- ▶ **Notre personnel, fondement de notre organisation :**
 - ✓ **Emploi-Québec compte près de 275 employés et 14 gestionnaires dont 135 sont dédiés aux services publics d'emploi.**

- ▶ **Nos principes directeurs :**
 - ✓ **que chaque personne à la recherche d'un emploi trouve un travail qui lui convienne;**
 - ✓ **une organisation centrée sur le client;**
 - ✓ **Emploi-Québec appuie le développement économique;**
 - ✓ **la concertation mène loin.**

- ▶ **Nos principaux défis organisationnels :**
 - ✓ **mettre en place un continuum de services vers l'emploi auprès des individus;**
 - ✓ **perfectionner notre approche-client;**
 - ✓ **intensifier notre présence auprès des entreprises;**
 - ✓ **optimiser la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail;**
 - ✓ **réduire les taux d'abandon aux mesures actives, principalement pour la mesure de formation de la main-d'œuvre.**

Notre personnel

Près de 135 employés sont dédiés aux services publics d'emploi. Ils sont répartis dans les principaux corps d'emploi suivants: agentes et agents d'aide à l'emploi, conseillères et conseillers aux services aux individus et aux entreprises, agentes et agents de recherche, économiste, chefs d'équipe, coordonnatrices et coordonnateurs, techniciennes et techniciens en administration et personnel de bureau.

Le réseau d'Emploi-Québec Laurentides est composé d'un bureau régional situé à Saint-Jérôme, de huit centres locaux d'emploi (CLE) permanents, soit un par MRC, et d'un point de service situé à Rivière-Rouge (secteur L'Annonciation).

Nous comptons sur notre personnel. Par son engagement, notre personnel est un acteur de première ligne dans le développement harmonieux de l'emploi et de la main-d'œuvre. Chacune de nos employées et chacun de nos employés se trouvent au cœur des principes directeurs et des défis organisationnels.





Des principes directeurs

Certains principes directeurs guident l'ensemble de l'organisation tant dans ses actions quotidiennes que dans ses interventions et ses stratégies à long terme.

- L'autonomie et la dignité sont des valeurs autour desquelles nous nous mobilisons pour que chaque personne à la recherche d'un emploi trouve un travail qui lui convienne.
- Notre mission, nos mandats, nos structures ont fait d'Emploi-Québec une organisation centrée sur le client. L'affichage dans tous nos CLE de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens adoptée en 2001 et la mise en œuvre d'un plan relatif à cette déclaration viennent concrétiser l'importance que nous accordons à l'approche-client et notre engagement à l'appliquer quotidiennement.
- La notion de développement économique est de plus en plus comprise comme englobant aussi les questions sociales, culturelles, environnementales. Tout en menant la lutte au chômage et à l'exclusion sociale, Emploi-Québec appuie le développement économique.
- Nous croyons que la concertation mène loin : le partenariat constitue la pierre angulaire à partir de laquelle prennent forme les interventions d'Emploi-Québec en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Des défis organisationnels

Plusieurs défis organisationnels nous attendent au cours des prochaines années.

✓ **Mettre en place un continuum de services vers l'emploi auprès des individus**

Le projet Convergence, démarré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, s'inscrit dans la démarche de modernisation de l'État. L'unicité de gestion des réseaux d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu en était la première étape. Les principaux enjeux seront la consolidation des nouvelles structures organisationnelles et financières ainsi que l'implantation de services convergés d'accueil, d'évaluation et de référence dans une perspective de continuum de services orientés vers l'emploi.

Poursuivre la consolidation de la nouvelle agence et de la gestion unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale avec une attention particulière au continuum dans lequel doivent s'inscrire les services d'emploi et les services de solidarité sociale ainsi qu'à l'accompagnement des clientèles, y compris les plus éloignées du marché du travail.





✓ **Perfectionner notre approche-client**

Emploi-Québec Laurentides entend stimuler et valoriser la contribution de ses ressources humaines à l'amélioration de la qualité des services, d'une part, et à l'utilisation des technologies de l'information pour améliorer l'accès aux services, d'autre part.

De plus, à partir de notre approche d'intervention, nous promovons une relation fondée sur la confiance et la collaboration en vue d'aider le client dans sa démarche d'intégration à l'emploi par des interventions qui tiennent compte de son employabilité, du contexte du marché du travail et de celui d'Emploi-Québec.

✓ **Intensifier notre présence auprès des entreprises**

Emploi-Québec Laurentides entend assurer une présence proactive auprès des entreprises de la région. Des efforts seront consentis afin de nous assurer de la pleine maîtrise du coffre à outils d'Emploi-Québec tout en gardant à l'esprit la simplicité et l'efficacité dans nos services. De plus, pour pallier la modification de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, nous inciterons les employeurs à accroître et à diversifier la formation en milieu de travail. Enfin, en matière de services aux employeurs, nous nous associerons davantage avec nos partenaires privilégiés que sont le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), les centres locaux de développement (CLD) et les réseaux du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

✓ **Optimiser la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail**

Emploi-Québec Laurentides consolidera l'information sur le marché du travail local comme service de base universel tant pour les individus que pour les employeurs. L'objectif visé est de produire et de diffuser une information sur le marché du travail (IMT) adaptée davantage aux réalités locales et aux diverses clientèles que nous desservons. Enfin, une consolidation de l'arrimage entre l'intervention sectorielle régionale et les interventions des centres locaux d'emploi sera aussi requise.

✓ **Réduire le taux d'abandon aux mesures actives, principalement pour la mesure de formation de la main-d'œuvre**

L'évaluation des mesures actives offertes par Emploi-Québec révèle des résultats positifs sur l'emploi, les revenus d'emploi, la motivation à travailler ou à améliorer sa formation et la qualité de vie, à la suite d'une participation à l'une de nos mesures. Par ailleurs, celles et ceux qui ont terminé leur participation obtiennent des effets nets supérieurs à ceux des participants qui n'ont pas mené à terme leur démarche avec Emploi-Québec. À cet égard, Emploi-Québec Laurentides établira un plan de travail afin de réduire les taux d'abandon.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008





L'ENVIRONNEMENT PARTENARIAL

- ✓ **La Loi créant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail (loi 150) confirme la nécessité du partenariat aux niveaux national, régional, local et sectoriel.**
 - ✓ **D'autres lois ainsi que des ententes administratives viennent baliser nos liens avec différents acteurs du marché du travail.**
-

La mission d'Emploi-Québec renvoie à une responsabilité partagée par l'ensemble de la collectivité et s'inscrit dans une approche partenariale pour sa réalisation. À cet égard, **le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides** est l'instance constituant la structure partenariale régionale du marché du travail.

Emploi-Québec, dans une relation d'associés, partage avec ses **partenaires de gestion** des ressources et des responsabilités. La Conférence régionale des élus (CRÉ) qui a pour responsabilités d'assurer une concertation des divers intervenants de la région et la planification des objectifs et des priorités de développement sur le territoire est une de ces ressources. Ainsi, la Conférence régionale des élus (CRÉ) doit tenir compte des stratégies et des objectifs régionaux en matière d'économie et d'emploi déterminés par le Conseil.

Avec ses **partenaires de concertation**, Emploi-Québec met en commun des idées, des priorités, des façons de faire et s'entend sur des orientations, des stratégies, des actions à réaliser. Les principaux partenaires sont la Conférence administrative régionale (CAR), responsable d'harmoniser l'action gouvernementale en région, les conseils d'administration des centres locaux de développement (CLD) où siègent les directeurs de centres locaux d'emploi, le Forum régional des Laurentides Emploi-Québec-Ressources externes qui assure une interface fonctionnelle entre les organismes communautaires oeuvrant en employabilité et les services publics d'emploi concernés, le Comité de concertation de l'entente MEQ-MESS en ce qui concerne la formation et, finalement, une vingtaine de tables et de comités sectoriels régionaux.

Lors d'une relation d'affaires, Emploi-Québec a recours à des **partenaires de services** par un engagement contractuel visant à réaliser une activité ou un service préalablement défini. Les principaux partenaires de services sont les centres locaux de développement (CLD) pour la réalisation des ententes concernant la mesure Soutien au travail autonome (STA), les carrefours jeunesse emploi (CJE) pour Solidarité jeunesse et les ressources externes dans la réalisation des offres et des contrats de service. Notons à cet effet qu'en 2006-2007 Emploi-Québec Laurentides a transigé avec 18 organismes communautaires oeuvrant en employabilité pour la réalisation de 41 ententes de service.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008

Afin de connaître leur opinion, d'obtenir et de donner de l'information avant une prise de décision, Emploi-Québec s'adresse à ses **partenaires de consultation** dont les principaux sont les comités sectoriels, le Comité d'intégration et de maintien des personnes immigrantes, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) des personnes handicapées. Différents comités aviseurs agissent à ce titre sur les questions touchant les personnes âgées de 45 ans et plus, la main-d'œuvre féminine, les jeunes et la clientèle judiciarisée adulte.





LES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- ▶ **Pour la période de 2006-2010, le marché du travail sera positif dans son ensemble et l'emploi sera en progression.**
- ▶ **Le nombre de personnes en emploi progressera au rythme annuel moyen de 1,9 %. Il s'agit d'une révision à la baisse de nos prévisions précédentes.**
- ▶ **En tenant compte de la croissance et des remplacements pour combler les départs à la retraite, Emploi-Québec estime qu'environ 56 000 emplois seront accessibles aux résidents de notre région au cours de la période de 2006-2010. La demande de remplacement sera plus importante que celle liée à la croissance.**
- ▶ **Comme au Québec, le marché du travail sera marqué par le vieillissement de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, les départs à la retraite devraient créer de nombreuses ouvertures sur le marché du travail. Les conséquences de ces changements marquants soulèvent bien des interrogations, notamment en regard de l'adaptation aux changements de certains travailleurs âgés et de la rareté appréhendée de main-d'œuvre qualifiée.**
- ▶ **Malgré une situation d'ensemble favorable, des disparités importantes persistent entre les MRC de la région.**

Au Québec

Le Conference Board du Canada prévoyait que la croissance du produit intérieur brut (PIB) serait de 2,3 % en 2006¹. Toutefois, l'économie a progressé à un rythme plus lent que prévu, soit autour de 1,6 %. Selon une moyenne des prévisions du secteur privé, l'économie du Québec devrait progresser de 1,8 %² en 2007.

À plus long terme, la croissance économique devrait se raffermir. Par exemple, le service des Études économiques de Desjardins prévoit que la croissance économique reprendra de la force à compter de 2008 et connaîtra une progression oscillant entre 2,3 % et 2,7 %, et ce, jusqu'en 2010. La moyenne des prévisions du secteur privé pour 2008 indique également une amélioration de la croissance, soit une augmentation du PIB de 2,5 %.

¹. *Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec, 2006-2010*, juillet 2006, Emploi-Québec, page 11.

². Budget 2007-2008, Plan budgétaire, Ministère des Finances du Québec





La force de la devise canadienne, la concurrence provenant de l'Asie, principalement de la Chine, le ralentissement de l'économie américaine en 2007 et les prix de l'énergie seront encore des défis importants de l'économie québécoise et plus particulièrement du secteur manufacturier.

Dans cet environnement économique, Emploi-Québec prévoit que l'emploi augmentera de 238 000 au cours de la période de 2006-2010, soit un rythme annuel moyen de 1,2 %. Précisons qu'il s'agira d'un taux de croissance inférieur à celui de nos prévisions précédentes. La population active augmentera mais à un rythme un peu plus lent, soit 1,1 %. Dans ce contexte, le taux de chômage diminuera progressivement pour atteindre 7,8 % en 2010, soit le plus faible depuis 1974.

Dans les Laurentides

Malgré une année 2006 décevante, nos prévisions pour l'ensemble de la période de 2006-2010 demeurent positives. Le rythme de progression sera cependant plus faible que la tendance observée au cours des dernières années. Il ne faut pas écarter non plus un ralentissement plus marqué. Parmi les facteurs qui favoriseront cette tendance, mentionnons:

- ↳ La croissance démographique: depuis plusieurs années, la région des Laurentides connaît la plus forte augmentation de population au Québec. Même si un ralentissement est prévu, la région continuera de progresser plus rapidement que les autres. Cette caractéristique influence la demande dans plusieurs secteurs, comme la construction, les services à la consommation et les services gouvernementaux.
- ↳ Les investissements³: ils seront considérables dans plusieurs domaines, ce qui favorisera la création d'emplois. À titre d'exemples, rappelons que la mise en œuvre des phases 3 et 4 du plan de développement d'Intrawest à Tremblant impliquera un investissement de l'ordre de un milliard au cours des prochaines années alors qu'à Boisbriand la réalisation du projet Faubourg Boisbriand se traduira par un investissement de 700 millions de dollars.
- ↳ Une économie diversifiée: la région des Laurentides est l'une des plus, sinon la plus diversifiée au Québec à cet égard. Cette caractéristique rend la région moins dépendante des difficultés qui peuvent survenir dans un secteur en particulier.
- ↳ D'autres facteurs, par exemple la disponibilité de terrains à vocation commerciale et industrielle à prix compétitif, une qualité de vie intéressante et l'accès au bassin de consommateurs de la grande région de Montréal, avantagent également le développement de l'emploi dans notre région.

Ensemble, ces facteurs favoriseront la création d'emplois. Pour la période de 2006-2010, l'effectif de résidents des Laurentides ayant un emploi progressera au taux annuel moyen de 1,9 %, soit une augmentation d'environ 25 000⁴. Rappelons qu'il s'agira du taux de croissance

3. Précisons que les dépenses en immobilisations privées et publiques incluant le logement atteindront 3,6 milliards en 2006 dans notre région. Source : Institut de la statistique du Québec, *Investissements privés et publics, Québec et ses régions, perspectives 2006*.

4. Cette estimation doit être interprétée comme un ordre de grandeur. Le lecteur est invité à consulter les notes méthodologiques présentées dans le document *Le Marché du travail dans les Laurentides, perspectives professionnelles 2006-2010*.





annuel moyen le plus élevé au Québec, mais qu'il est néanmoins inférieur à celui de nos prévisions précédentes. Précisons également que cette croissance est plus faible que la moyenne observée entre 1987-2006 (2,8 %).

Par ailleurs, on s'attend à ce que les besoins attribuables au remplacement de la main-d'œuvre qui quittera son emploi pour la retraite soient élevés. Des projections basées sur des données de la Régie des rentes du Québec (RRQ) donnent un aperçu du potentiel de besoins en main-d'œuvre générés par les départs à la retraite. Selon ces estimations, le nombre de personnes à la retraite augmentera d'environ 31 000 entre 2006-2010. Les répercussions de ces changements marquants soulèvent cependant bien des interrogations, notamment en ce qui concerne l'adaptation aux changements de certains travailleurs âgés et la rareté appréhendée de main-d'œuvre qualifiée.

Les tendances sectorielles: faits saillants

Comme par le passé, le secteur primaire ne sera pas une grande source de création d'emplois d'ici 2010. Mentionnons cependant que des pointes d'embauche importantes, mais de courte durée, surviennent durant certaines périodes de l'année, principalement l'été. Mais, mis à part ces « booms » saisonniers, l'ajout net d'emplois demeure faible dans le secteur primaire. Le secteur forestier traverse une période difficile et des mises à pied ont été effectuées en 2006. Les mesures de soutien annoncées par le gouvernement du Québec pourraient soulager le secteur mais il ne faut pas s'attendre à des gains d'emplois dans ce domaine. Des postes seront néanmoins disponibles pour remplacer les travailleurs qui quitteront (retraite, mobilité de la main-d'œuvre, etc.).

Dans le manufacturier, l'année 2006 a été marquée par un autre recul de l'effectif en emploi qui est passé de 37 500 en 2005 à 36 200 en 2006. Les nombreuses mises à pied notées dans le secteur du bois ont certainement contribué à ces pertes.

Après quelques années difficiles, l'aéronautique va mieux et présente des perspectives positives pour les prochaines années. Bell Helicopter a fortement contribué à l'embauche de main-d'œuvre au cours des dernières années et l'emploi dépasse maintenant le cap des 2 000 emplois. L'obtention de gros contrats chez L3-Communications favorise aussi l'embauche dans l'aéronautique. Toutefois, l'évolution du carnet de commandes chez Bombardier aéronautique et la décision concernant le projet de la Csérie sont des facteurs importants à surveiller. L'entreprise a annoncé qu'elle reportait sa décision sur cet important projet mais qu'elle produirait le CR 1000 à Mirabel.

Du côté de matériel de transport terrestre, les perspectives positives ont été assombries par l'annonce, au début de 2007, de mises à pied chez Paccar de Sainte-Thérèse. Par contre, Novabus a obtenu d'importants contrats qui se traduiront par des emplois alors qu'à Saint-Jérôme une entreprise spécialisée dans la fabrication de petites voitures électriques a amorcé sa production en 2006. L'embauche est modeste mais pourrait s'accroître au cours des prochaines années.





Le secteur du bois traverse une période difficile. Plusieurs mises à pied ont été annoncées dans ce domaine en 2006. Réduction de la possibilité forestière, hausse du taux de change et des prix de l'énergie, ralentissement de l'économie américaine, augmentation de la concurrence mondiale, effets cumulés du conflit sur le bois d'œuvre et conflit de travail sont autant de facteurs qui ont joué contre l'industrie en 2006. Le règlement du conflit entre le Canada et les États-Unis sur le bois d'œuvre et le plan de soutien à l'industrie que le gouvernement du Québec a mis en place devraient donner un peu de répit à cette industrie. Par ailleurs, rappelons que ce secteur est composé d'activités fort diverses. Ainsi les fabricants de fermes de toit, de produits de menuiserie, de cabanons, de maisons préfabriquées (exemple : le bois rond, etc.) bénéficient du développement résidentiel important noté dans notre région. Pour la période de 2006-2010 nous anticipons une stabilisation de l'emploi dans ce secteur. Toutefois, si la situation ne se redresse pas, la région pourrait suivre la tendance du Québec et connaître un recul de l'emploi.

L'investissement annoncé par Québécor constitue sans conteste un fait saillant dans l'industrie manufacturière. Rappelons que la relocalisation de l'imprimerie de Montréal à Mirabel se traduira par un investissement substantiel de 110 millions. La fin des travaux de ce projet est prévue pour le printemps 2007.

Par ailleurs, il est utile de rappeler que la base économique très diversifiée de la région des Laurentides contribue à atténuer l'effet négatif des difficultés d'une entreprise ou d'un secteur en particulier.

En résumé, le secteur manufacturier devrait connaître une faible croissance de l'emploi au cours des prochaines années et les gains proviendront en grande partie du secteur de la fabrication du matériel de transport. Toutefois, il faudra surveiller l'évolution de la devise canadienne. Une appréciation trop rapide du huard face au dollar américain pourrait freiner davantage la croissance de certaines activités du secteur manufacturier. L'effet sera d'autant plus important si les entreprises tardent à adopter des mesures visant à redresser leur productivité. Celles qui sont le plus orientées vers le marché américain pourraient éprouver des difficultés à maintenir leur position concurrentielle avec les conséquences négatives que cela entraînerait sur l'emploi. Enfin, si le ralentissement de l'économie américaine déjà perceptible durant la deuxième moitié de 2006 venait à se prolonger, voire à s'aggraver, le secteur manufacturier pourrait essuyer d'autres pertes en 2007.

La construction est en effervescence depuis quelques années. Même si l'activité demeure encore soutenue, la cadence des dernières années pourra difficilement être maintenue dans le domaine résidentiel. La réalité démographique pose de sérieuses limites à la poursuite de l'expansion alors que la forte progression du prix des maisons finira par refroidir l'ardeur des acheteurs. Dans les Laurentides, la croissance démographique plus forte favorisera la construction résidentielle alors que l'activité non résidentielle bénéficiera de quelques gros projets. Une légère croissance de l'emploi est anticipée.





Le secteur tertiaire demeurera la principale source de création d'emplois

Dans les Laurentides comme au Québec, le secteur tertiaire domine la structure économique avec environ trois emplois sur quatre. Compte tenu de leur poids et de leur croissance, les activités du tertiaire ont accaparé la part du lion de l'augmentation de l'emploi observée entre 1987 et 2006. Dans l'ensemble, les activités du tertiaire seront en hausse d'ici 2010 et continueront d'être les chefs de file de la création d'emplois. Les services professionnels, scientifiques et techniques continueront de croître à un rythme supérieur à la moyenne.

Les services à la consommation (l'hébergement et la restauration, les loisirs, le commerce et les services personnels) apporteront une contribution considérable à la création d'emplois. Les projets importants comme ceux d'Intrawest, de Faubourg Boisbriand et de Rêveport donnent un aperçu des sources de croissance. Du côté des services gouvernementaux, le secteur de la santé sera le leader de la création d'emplois au cours des prochaines années. Enfin, dans l'enseignement, la baisse de l'effectif scolaire⁵ prévue d'ici 2011 limitera la création future d'emplois. À noter, le développement d'établissements de formation universitaire à Saint-Jérôme et à Sainte-Thérèse.

Enfin, il ne faudra pas compter sur la contribution de l'administration publique. Rappelons que le gouvernement du Québec ne remplacera, au cours des dix prochaines années, que la moitié des fonctionnaires qui prendront leur retraite.

Les disparités régionales

La situation socioéconomique n'est pas la même pour toutes les collectivités de notre région. En fait, on observe des disparités non négligeables entre les MRC des Laurentides. De façon générale, les MRC situées dans la partie métropolitaine de la région présentent une situation socioéconomique meilleure que celle des MRC situées plus au nord. Les données officielles les plus récentes sur le taux de chômage par MRC proviennent du recensement de 2001 et confirment la persistance des disparités entre les MRC de notre région. Les données administratives provenant de l'assurance-emploi et de l'aide financière de dernier recours fournissent aussi un éclairage intéressant sur les différences socioéconomiques qui caractérisent nos MRC. Ainsi, les chiffres concernant les prestataires de l'aide financière de dernier recours pour 2006 indiquent que le taux de prestataires était nettement plus élevé dans les MRC d'Antoine-Labelle (4,1 %) et d'Argenteuil (5,3 %) que dans celles de Thérèse-De Blainville (1,1 %), de Mirabel (1,1 %) et de Deux-Montagnes (1,7 %).

Afin de fournir une mesure synthèse de ces différences, un indice de disparité a été construit à partir de quatre variables (les taux d'emploi, de prestataires de l'aide financière de dernier recours et de l'assurance-emploi et le revenu d'emploi moyen). Un coup d'œil confirme le déséquilibre entre les MRC, alors que les indices varient de 70 à 160. Pour interpréter ces données, précisons qu'un indice supérieur à 100 indique que la collectivité présente une situation relativement plus favorable que le Québec, alors qu'un indice inférieur à 100 indique une situation relativement moins favorable. Par définition, le Québec égale 100.

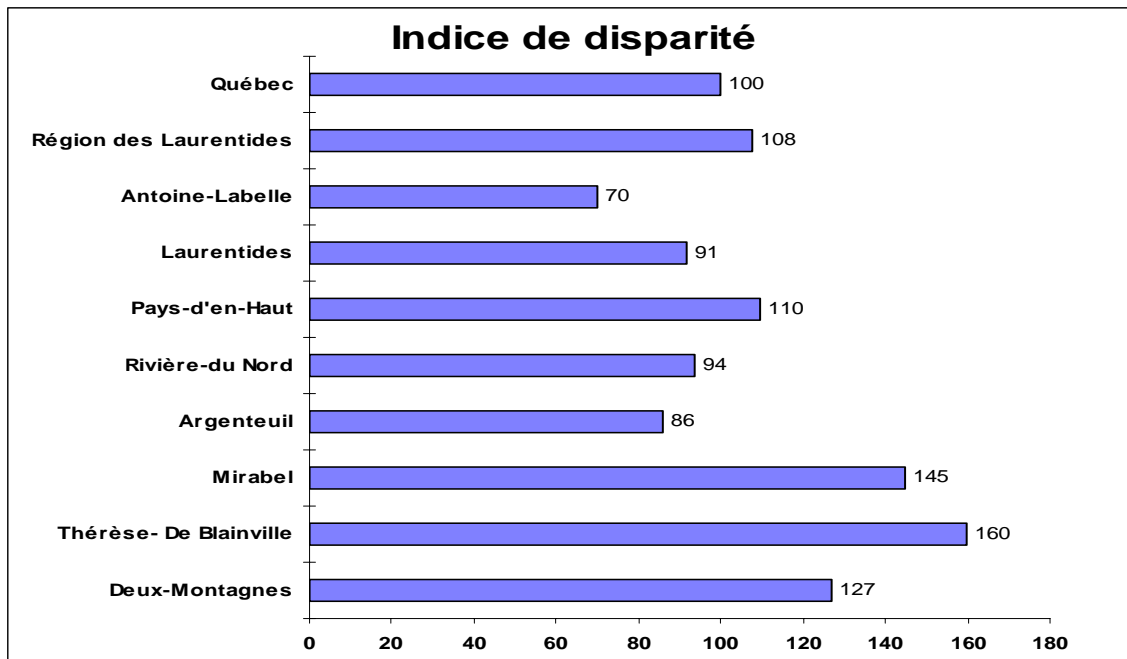
5. MELS, *Prévisions à long terme des effectifs de l'ensemble des commissions scolaires*, 2002.





Graphique

Indice de disparité, MRC de la région des Laurentides, région des Laurentides et Québec, 2006





LES ORIENTATIONS

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a retenu quatre orientations et onze priorités régionales afin de soutenir une prestation de services adaptée à la réalité et aux problèmes du marché du travail des Laurentides. Les quatre orientations sont :

- 1. Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides.**
- 2. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.**
- 3. Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail.**
- 4. Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.**

En 2004, à la veille d'adopter pour les trois prochaines années les priorités qui allaient orienter les actions et les interventions d'Emploi-Québec auprès de ses clientèles, le Conseil a entrepris une vaste consultation, au niveau tant local que régional, auprès de ses partenaires, des entreprises et du personnel des services publics d'emploi.

Pour le Conseil, le but de cette consultation était de s'assurer d'avoir une bonne lecture du marché du travail local et régional, de pouvoir évaluer si les choses vont dans la bonne direction et surtout de voir si elles se sont améliorées.

Plus de 370 participants, dont 65 entreprises, ont été invités à faire part de leurs réflexions sur les principales réalités du marché du travail touchant les personnes en emploi, les personnes sans emploi et les entreprises et à indiquer ce qui leur paraissait déterminant pour chacune d'elles. Au terme de cette consultation, le Conseil a recensé quatre enjeux, soit la qualification de la main-d'œuvre, la rétention et le maintien en emploi, la sous-scolarisation et le développement des attitudes et des comportements.

Ces enjeux sont partie prenante des quatre orientations retenues et sont soutenus par des priorités d'intervention qui traduisent les préoccupations du Conseil. Ainsi, **favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides** est marqué par la production d'une information proactive sur le marché du travail, par un service de Placement en ligne pour les individus et les employeurs, par une intervention rapide auprès des personnes à risque de chômage prolongé et par un soutien aux personnes ou aux groupes à risque de sous-emploi, notamment ceux qui sont sous-scolarisés.





La deuxième orientation, **contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux**, favorise la rétention et le maintien en emploi, la qualification de la main-d'œuvre et l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises. Sont également au centre des interventions les problèmes reliés aux secteurs des produits du bois, des aliments et boissons, des meubles, de la foresterie et de l'exploitation forestière, de l'hébergement et de la restauration, des arts, des spectacles et des loisirs, du commerce, des produits métalliques et de l'agriculture. Le Conseil préconise une approche de veille active sur les professions qui se veut une réponse aux déséquilibres de main-d'œuvre observés sur le marché du travail. Cette veille active consiste à détecter et à mettre en œuvre des actions favorisant une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et à en suivre l'évolution. Ainsi, une attention particulière sera portée aux professions suivantes : techniciens en alimentation, techniciens en aéronautique, infirmières, infirmières auxiliaires, préposés aux bénéficiaires, aides familiales et soins à domicile, machinistes, soudeurs, exploitants agricoles, sylviculteurs, opérateurs de machines dans le secteur des aliments et boissons et monteurs d'aéronefs.

La troisième orientation, **soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail**, favorise l'arrimage entre les attentes des entreprises et celles de la nouvelle génération de travailleurs et priorise l'apprentissage des attitudes et des comportements nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi.

La quatrième orientation, **consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens**, s'appuie sur des indicateurs de résultats et un ensemble de paramètres qui permettent de faire l'évaluation régulière des orientations et des priorités d'intervention. Elle vise à faire connaître et à rendre visibles les mesures et les services d'Emploi-Québec tout en fournissant au personnel les outils nécessaires pour perfectionner la prestation de services.

Par ailleurs, Emploi-Québec Laurentides élabore et met en œuvre des stratégies d'intervention en lien avec ces orientations et ces priorités d'intervention régionale. Les centres locaux d'emploi produisent, quant à eux, une programmation des activités du CLE (PAC) qui indique les stratégies locales d'intervention et les résultats visés. L'évaluation de la réalisation de ces stratégies se fera par un suivi trimestriel des résultats présentés au Conseil.





Orientation 1 Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

- 1.1 Maximiser l'utilisation de l'information locale et régionale sur le marché du travail et des services de Placement en ligne comme outils privilégiés de recherche d'emploi.**
- 1.2 Intervenir auprès des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi le plus rapidement possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.**
- 1.3 Soutenir les personnes ou les groupes à risque de sous-emploi, notamment ceux qui sont sous-scolarisés ou à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.**

Pour les résidents des Laurentides, les perspectives professionnelles laissent entrevoir qu'un peu plus de 56 000 emplois seront accessibles aux résidents de la région d'ici 2010. Mais le bassin de main-d'œuvre pour pourvoir les postes qui deviendront disponibles au cours des prochaines années tend à s'amenuiser. Il faut donc intervenir afin d'en atténuer les effets négatifs. Pour ce faire, il faut, dans un premier temps, placer l'information sur le marché du travail au cœur de nos services. Aussi, année après année, des citoyennes et des citoyens des Laurentides connaissent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi, alors que des employeurs cherchent à pourvoir des postes vacants. La grande majorité des personnes à la recherche d'un emploi parviennent à trouver par eux-mêmes. Mais la rapidité à le faire, comme celle des entreprises à pourvoir leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi des entreprises et sur les possibilités qu'offre le marché du travail. Par ailleurs, un nombre significatif de personnes risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. Finalement, d'autres personnes sont déjà en situation de chômage de longue durée, phénomène qui touche davantage des segments de population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et conduisant souvent à l'exclusion et à la pauvreté.





LES STRATÉGIES RÉGIONALES

- 1.1.1 Optimiser la structure d'information sur le marché du travail local et mettre au point des outils de collecte et de diffusion.
- 1.1.2 Diffuser largement auprès des collectivités locales et régionales, des jeunes et des parents, les perspectives professionnelles et les exigences d'accès à ces emplois en matière de formation et de qualification professionnelle.
- 1.1.3 Faire la promotion auprès des employeurs, des chercheurs d'emploi et des étudiants des services de Placement en ligne d'Emploi-Québec afin qu'ils aient recours à ce service de façon plus systématique.
- 1.2.1 Accompagner à la fois les individus et les employeurs dans le processus de placement de la main-d'œuvre.
- 1.2.2 Moduler l'accompagnement des individus par une approche d'intervention en fonction des besoins de réemploi, d'employabilité et des caractéristiques de chaque personne.
- 1.2.3 Intervenir rapidement auprès des personnes qui ont perdu leur emploi ou qui déposent une première demande d'aide financière de dernier recours.
- 1.3.1 Soutenir par la formation de base et par l'alphabetisation, le cas échéant, les personnes peu scolarisées afin de faciliter leur intégration en emploi, conformément à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.
- 1.3.2 Apporter une attention particulière à la clientèle qui fait appel à l'aide financière de dernier recours afin de favoriser son insertion en emploi.
- 1.3.3 Offrir des services adaptés qui répondent aux besoins issus des diverses stratégies d'intervention à l'égard de groupes cibles.
- 1.3.4 Collaborer avec les partenaires concernés à l'implantation de solutions de rechange permettant de desservir principalement les personnes isolées et qui disposent de peu de moyens pour favoriser un meilleur accès à l'emploi et aux mesures et services d'Emploi-Québec.
- 1.3.5 Favoriser l'intégration des clientèles ayant des obstacles socioéconomiques à l'emploi, soit en améliorant nos façons de faire, soit en mettant en œuvre de nouvelles approches adaptées aux besoins de ces clientèles.





Orientation 2 Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

- 2.1 Favoriser la qualification de la main-d'œuvre en emploi afin de faciliter son maintien en emploi et la mobilité professionnelle.**
- 2.2 Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises de manière à accroître leur productivité afin d'augmenter leur taux de survie, de maintenir les emplois et de soutenir la création d'emplois.**
- 2.3 Maintenir une approche sectorielle et professionnelle face aux problèmes régionaux du marché du travail dans les secteurs suivants : produits de bois, aliments et boissons, meubles, foresterie et exploitation forestière, hébergement et restauration, arts, spectacles et loisirs, commerce, produits métalliques et agriculture ainsi que dans les professions suivantes : techniciens en alimentation, techniciens en aéronautique, infirmières, infirmières auxiliaires, préposés aux bénéficiaires, aides familiales et soins à domicile, machinistes, soudeurs, exploitants agricoles, sylviculteurs, opérateurs de machines dans le secteur des aliments et boissons et monteurs d'aéronefs.**

Bien que la région des Laurentides connaisse la plus forte croissance de population au Québec depuis plusieurs années, sa population vieillit. Cette réalité engendrera des besoins croissants pour remplacer les travailleuses et les travailleurs qui prendront leur retraite. Quoique cette tendance sera favorable aux nouveaux venus sur le marché du travail, elle soulève des inquiétudes sur le plan de la productivité et de la relève de main-d'œuvre qualifiée. De plus, l'intensification de la concurrence internationale influence la productivité et les perspectives de développement de nos entreprises. Alors que la croissance économique, qui est le principal déterminant de la création d'emplois et de la capacité à lutter contre la pauvreté, est largement déterminée par la capacité des entreprises à s'adapter aux changements, à innover et à investir dans la formation de leur main-d'œuvre, Emploi-Québec veut soutenir l'effort de formation des entreprises et contribuer à l'implantation d'une culture de formation continue de la main-d'œuvre régionale.





LES STRATÉGIES RÉGIONALES

- 2.1.1 Inciter les entreprises à accroître et à diversifier la formation qualifiante et transférable en milieu de travail en les aidant dans la gestion de la formation et dans le perfectionnement de leur main-d'œuvre.
- 2.1.2 Offrir des activités de formation à temps partiel visant le perfectionnement des personnes en emploi.
- 2.1.3 Promouvoir les regroupements de petites et moyennes entreprises afin de favoriser la formation en milieu de travail.
- 2.1.4 Faire la promotion de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et du Fonds qui s'y rattache et soutenir les entreprises qui voudraient y recourir.
- 2.1.5 Favoriser le développement de la formation en entreprise par l'entremise du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et en faire la promotion auprès des femmes, des jeunes et des personnes immigrantes au moyen du Programme d'apprentissage en milieu de travail.
- 2.1.6 Estimer les besoins de formation de la main-d'œuvre pour la région, établir avec les partenaires une offre de formation adéquate et procéder à l'organisation d'activités de formation en lien avec les besoins des entreprises.
- 2.2.1 Offrir aux entreprises des services d'aide à la gestion des ressources humaines afin de rendre les emplois plus attrayants et d'atténuer les problèmes de recrutement, de rétention et de maintien de la main-d'œuvre.
- 2.2.2 Encourager les entreprises à se doter d'une gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines, afin de pallier leurs besoins de main-d'œuvre, et d'un plan de relève et de mécanismes de transfert d'expertise vers les plus jeunes.
- 2.2.3 Apporter une attention particulière aux besoins de recrutement des entreprises et chercher activement des solutions pour régler ces problèmes.
- 2.2.4 Utiliser et faire valoir auprès des entreprises le bassin potentiel de main-d'œuvre disponible que représentent les jeunes, les femmes, les personnes de 45 ans et plus, les personnes immigrantes, les personnes handicapées et les prestataires de la Sécurité du revenu afin d'assurer un volume de travailleuses et de travailleurs suffisant pour pourvoir les emplois disponibles.
- 2.2.5 Poursuivre la collaboration avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation pour une intervention concertée auprès des entreprises.
- 2.3.1 Favoriser la création d'emplois, le maintien et la stabilisation d'emplois par la formation de nouvelle main-d'œuvre ou le perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi de façon proactive dans les secteurs prioritaires que sont les produits de bois, les aliments et les boissons, les meubles, la foresterie et l'exploitation forestière, l'hébergement et la





- restauration, les arts, spectacles et loisirs, le commerce, les produits métalliques et l'agriculture.
- 2.3.2 Participer et collaborer activement au Plan de soutien à l'intention du secteur forestier.
 - 2.3.3 Mettre en œuvre des actions favorisant une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et en suivre l'évolution pour les métiers repérés par le processus de veille active.
 - 2.3.4 Participer aux tables de concertation, comités et autres lieux de concertation pour le développement de ces secteurs et y apporter notre contribution dans la résolution des problèmes liés au marché du travail et à l'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.
 - 2.3.5 Participer aux travaux du Comité pour l'action concertée de coopération régionale de développement (ACCORD) en vue de développer les quatre créneaux d'excellence définis par la région, soit le tourisme de villégiature quatre saisons, l'utilisation et la transformation de la forêt mixte : produits à valeur ajoutée, aliments et mets préparés et transport terrestre avancé.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008





Orientation 3 Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

- 3.1 Favoriser l'arrimage entre les attentes des entreprises et celles de la nouvelle génération de travailleurs en lien avec le travail.**
- 3.2 Préparer les personnes les plus éloignées du marché du travail en leur permettant de faire l'apprentissage d'habitudes de travail nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi.**

L'ensemble des participantes et des participants aux consultations locales et à la consultation régionale ont souligné un écart important entre les attentes de l'entreprise d'aujourd'hui et celles de la nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs vis-à-vis du travail. Alors que les entreprises demeurent plutôt traditionnelles dans leur façon de faire, la main-d'œuvre, elle, exprime clairement ses besoins notamment sur la valeur accordée au travail, sa loyauté, les conditions de travail et la conciliation travail-famille. Ainsi, les gestionnaires d'entreprises devront tenir compte de ces réalités, souvent fort différentes des leurs, dans leur gestion des ressources humaines, notamment dans l'accueil des nouveaux employés, de la reconnaissance au travail et de la détermination des conditions de travail.

Les enquêtes réalisées auprès des entreprises des Laurentides depuis 1998 soulignent qu'une cause importante de difficultés de recrutement est le manque de candidats ayant les qualités personnelles requises. Ainsi, plusieurs personnes ont des lacunes sur le plan des attitudes et des comportements (savoir-être) pour occuper les emplois qui sont disponibles. Les travailleurs d'aujourd'hui et de demain sont appelés à mobiliser leurs savoirs, leurs aptitudes et leurs habiletés ainsi que les ressources de leur environnement de travail en vue d'une action appropriée et efficace. Ils ont à développer leur savoir-agir. Celui-ci permet d'intégrer les trois dimensions de la personne (relation, réflexion et action) à travers le développement des trois autres savoirs (savoir, savoir-être et savoir-faire).





LES STRATÉGIES RÉGIONALES

- 3.1.1 Concevoir et réaliser des activités d'information et de formation pour les entreprises sur les attitudes, les comportements et les attentes de la nouvelle génération de travailleurs afin d'aplanir les difficultés de recrutement, de rétention et de relève de la main-d'œuvre.
- 3.1.2 Sensibiliser les gestionnaires d'entreprises à l'importance d'offrir des services d'accueil à leurs nouveaux employés.
- 3.2.1 Inciter les personnes les plus démunies sur le plan de l'emploi à participer à un processus complet d'intervention leur permettant, au besoin, de faire l'apprentissage d'habiletés ou d'habitudes de travail nécessaires à leur insertion en emploi.
- 3.2.2 Maintenir dans nos divers services et mesures un volet traitant des quatre savoirs (savoir, savoir-être, savoir-faire et savoir-agir) de façon à mieux préparer les personnes à intégrer le marché du travail et à se maintenir en emploi.





Orientation 4 Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

- 4.1 Poursuivre le développement de la gestion par résultats.**
- 4.2 Faire connaître et rendre visibles les mesures et les services d'Emploi-Québec.**
- 4.3 Fournir au personnel une formation permettant d'accroître leur capacité d'évaluer les besoins de la clientèle et de donner la réponse appropriée.**

Emploi-Québec a l'obligation de rendre compte, devant la population, son Conseil et le gouvernement, de l'utilisation adéquate des ressources mises à sa disposition. Ce cadre de gestion convie l'ensemble du réseau à offrir des services de qualité aux citoyens, et ce, au moindre coût. Cette orientation vise à accroître l'efficacité de nos interventions dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat avec le milieu.

LES STRATÉGIES RÉGIONALES

- 4.1.1 Assurer la consolidation de la nouvelle agence en portant une attention particulière au continuum dans lequel doivent s'inscrire les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale ainsi qu'à l'accompagnement des clientèles, y compris les plus éloignées du marché du travail.
- 4.1.2 Produire un rapport annuel de gestion.
- 4.1.3 Produire les programmations des activités des centres locaux d'emploi (PAC) axées sur les résultats à atteindre et en effectuer le suivi.
- 4.1.4 Dépister les clients qui risquent le plus d'interrompre leur participation aux mesures et leur fournir un accompagnement adapté.
- 4.2.1 Faire connaître la planification et le bilan des réalisations et la planification des CLE à nos principaux partenaires.
- 4.3.1 Maintenir la fonction d'accompagnement (*coaching*) auprès des agents par les chefs d'équipe, les conseillers et les gestionnaires de façon à ce que les besoins de réemploi et de formation des clients soient évalués.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008

:: Vous faites partie de nos plans ::





LES INITIATIVES DU CONSEIL

Le suivi des orientations et des priorités d'intervention qui les accompagnent demeure la première préoccupation du Conseil. À celles-ci, les membres désirent ajouter et apporter une attention particulière aux idées de fond qui les ont guidés dans l'élaboration du plan d'action et qui façonnent toujours et de façon importante l'évolution du marché du travail.

Ainsi, à travers ses comités et ses interventions, le Conseil privilégie, pour l'année 2007-2008, la qualification de la main-d'œuvre, les difficultés de recrutement, le vieillissement de la main-d'œuvre, la main-d'œuvre féminine, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale qu'il voit liée au développement économique et social.

Les comités

Le comité Développement de la main-d'œuvre

Le mandat de ce comité est de fournir des avis au Conseil sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Loi 90) et d'approuver le volet régional du plan d'affectation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Le comité consultatif régional Femmes au travail

Le mandat de ce comité est de susciter et de connaître les opinions et les préoccupations de la main-d'œuvre féminine dans la région, de fournir des avis au Conseil sur les problèmes du marché du travail en lien avec la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. En outre, comme il le fait depuis plusieurs années, le Conseil maintient sa participation au Concours québécois en *entrepreneuriat* et à celui de *Chapeau, les filles!*.

Le comité Planification régionale et partenariat

Le mandat de ce comité est de participer à l'élaboration du Plan d'action régional triennal et à sa mise à jour annuelle et de le faire connaître comme un outil favorisant une meilleure connaissance des enjeux liant le marché du travail aux défis sociaux et économiques. Il s'assure de la prise en compte, tel que prévu dans la Loi sur le ministère du Développement économique et régional, du volet développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans le Plan d'action des Laurentides élaboré par la Conférence régionale des élus. Le comité voit finalement à explorer de nouvelles avenues de partenariat et à mettre en valeur le Conseil et ses interventions.

Le Conseil ayant la responsabilité et disposant au niveau régional d'un pouvoir d'adaptation des mesures et des services en matière de main-d'œuvre et d'emploi, le comité peut au besoin analyser et soumettre au Conseil l'adaptation régionale des mesures ou des services.





Les implications et interventions du Conseil

Que ce soit en lien avec des lois qui le prévoient ou sur la base d'un partenariat, la présence du Conseil est à la fois requise et sollicitée au sein de plusieurs organismes. Ainsi, le Conseil est représenté et actif au sein des conseils d'administration du collège Lionel-Groulx, du cégep de Saint-Jérôme, du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), et il est membre de la Table métropolitaine pour l'emploi de Montréal et de la Conférence régionale des élus des Laurentides.

Pour l'année 2007-2008, le Conseil entend maintenir son intérêt pour la question des attitudes et des comportements en lien avec le travail et assurer une participation plus effective à la tenue de la Semaine québécoise des adultes en formation.

Aussi, le Conseil sera l'hôte à l'automne 2007 de la Rencontre des présidences réunissant les présidentes et les présidents des 17 conseils régionaux du Québec et la présidence de la Commission des partenaires du marché du travail.

Selon le contexte et en lien avec l'évolution du marché du travail, d'autres groupes de travail pourraient se voir confier des mandats d'analyse, de veille stratégique, de réflexion, de prise de position ou d'action.





LE VOLET MÉTROPOLITAIN

Emploi-Québec Laurentides collabore avec la Table métropolitaine de Montréal à l'identification de problèmes, d'objectifs et de stratégies de nature métropolitaine en matière de main-d'œuvre et d'emploi sur le territoire de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal. Des ententes de collaboration en vue d'établir des actions concertées pourraient se concrétiser, notamment dans les secteurs suivants :

- ✓ **Aliments et boissons**
- ✓ **Matériel de transport (aéronautique)**
- ✓ **Soins de santé et d'assistance sociale**

Les MRC de Deux-Montagnes, de Mirabel et de Thérèse-De Blainville font partie du territoire de la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM). Les autres acteurs de la CMM sont les régions de Montréal, de Laval et une partie du territoire de la Montérégie et de Lanaudière. Afin de cerner la problématique métropolitaine du marché du travail, de définir des stratégies et des objectifs métropolitains en matière de main-d'œuvre et d'emploi et d'établir une collaboration avec les instances régionales de développement, Emploi-Québec a créé en janvier 1998, conformément à l'article 4 du projet de loi 150, la Table de concertation sur les questions relatives à la politique du marché du travail pour le territoire de la région métropolitaine de recensement de Montréal, appelée Table métropolitaine de Montréal.

Le développement futur de la région des Laurentides, particulièrement sa composante métropolitaine, sera influencé par la mise en œuvre du cadre d'aménagement et des orientations gouvernementales pour la région métropolitaine de Montréal en vertu de la Loi sur la Communauté métropolitaine de Montréal adoptée en 2001 qui met en place la Communauté métropolitaine de Montréal.

Emploi-Québec Laurentides demeure donc à l'affût des conséquences éventuelles de ces changements sur le marché du travail régional. Pour ce faire, nous collaborons avec la Table métropolitaine de Montréal à la mise en œuvre d'actions communes et concertées. Un événement marquant pour 2007-2008 sera la réalisation d'une enquête sur les besoins en main-d'œuvre des entreprises sur l'ensemble des territoires des cinq directions régionales de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008





LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

- ▶ **Une reddition de comptes basée sur l'atteinte des résultats permet d'assurer et d'évaluer la qualité des services publics d'emploi dans la région. Cette évaluation se fait selon 13 indicateurs de résultats :**
 - ↪ **8 indicateurs pour évaluer l'accessibilité de nos services;**
 - ↪ **3 indicateurs pour évaluer l'efficacité de nos interventions;**
 - ↪ **2 indicateurs pour évaluer l'efficience de notre prestation de services.**
- ▶ **La répartition par CLE des cibles de résultats repose sur l'utilisation de variables propres à chacun des indicateurs.**

Emploi-Québec est une organisation décentralisée fondée sur la gestion par résultats lui permettant de disposer de la marge de manœuvre requise pour adapter ses interventions à la diversité des réalités du marché du travail régional et local. Cette reddition de comptes basée sur l'atteinte des résultats permet également d'assurer et d'évaluer la qualité des services publics d'emploi dans la région. Cette évaluation se fera selon des indicateurs de résultats portant sur:

- ✓ l'accessibilité à nos services en calculant le nombre de participants desservis. En référence avec le tableau des indicateurs de la page 37, les indicateurs n^{os} 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9 et 11 seront utilisés à cet effet;
- ✓ l'efficacité de nos interventions, en évaluant l'effet de nos interventions sur le retour en emploi des participants. Les indicateurs n^{os} 2, 6, et 10 seront alors utilisés;
- ✓ l'efficience de notre prestation de services, par les économies générées au Fonds du Québec et au compte de l'assurance-emploi. Les indicateurs n^{os} 12 et 13 en feront état.

L'indicateur *Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant au critère de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée* et les indicateurs reliés à l'efficience de notre prestation de services, par les économies générées au Fonds du Québec et au compte de l'assurance-emploi seront suivis régionalement et non répartis entre les CLE. De même, les indicateurs reliés au *nombre d'occasions d'emploi signalées au service de Placement en ligne et aux taux d'emploi* seront suivis seulement au niveau central.

Afin de distribuer équitablement les cibles de résultats entre les centres locaux d'emploi, le Conseil a adopté une répartition qui repose sur l'utilisation de variables propres à chacun des





Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008

indicateurs⁶. Cette façon de faire permet de prendre en compte les spécificités d'une MRC pour chacun des indicateurs de résultats. Cette répartition reflète les disparités régionales et la situation de nos clients, tant individus qu'entreprises, pour chaque MRC.

Le tableau de la page suivante présente les 13 indicateurs en lien avec les résultats obtenus lors de l'année financière 2005-2006 (dernière année terminée), les cibles de résultats 2006-2007 et les cibles préliminaires adoptées pour 2007-2008. Le tableau de la page 39 présente la répartition de ces cibles pour chacun des centres locaux d'emploi.

6. Si le lecteur désire des précisions ou plus d'information sur cette répartition, il est invité à communiquer avec la Direction régionale d'Emploi-Québec Laurentides.





Les indicateurs et les cibles de résultats pour 2007-2008

Indicateurs ciblés		Résultats 2005-2006	Cibles 2006-2007	Cibles préliminaires 2007-2008
<i>Indicateurs du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec</i>				
1.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	16 092	14 927	14 927
2.	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	8 121	8 090	8 090
3.	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	2 011	1 825	1 939
4.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	N/D	468	475
5.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse	5 179	5 000	4 526
6.	Nombre de prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 342	2 264	1 830
7.	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	311	306	370
8.	Nombre de nouveaux Programmes d'apprentissage en milieu de travail	324	135	150
<i>Indicateurs de l'Entente Canada-Québec</i>				
9.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi participants de l'assurance-emploi	10 946	9 380	9 509
10.	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 580	3 430	3 731
<i>Indicateurs régionalisés</i>				
11.	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant au critère de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	58,4 %	75 %	75 %
12.	Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours suite à une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	6 296 611 \$	7,67 M\$	6,183 M\$
13.	Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	11 033 187 \$	10,0 M\$	11,46 M\$





Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008

:: Vous faites partie de nos plans ::





Répartition des cibles de résultats par CLE 2007-2008

	<i>CLE Lachute</i>	<i>CLE Mont-Laurier</i>	<i>CLE St-Jérôme</i>	<i>CLE Ste-Thérèse</i>	<i>CLE Mirabel</i>	<i>CLE Ste-Agathe</i>	<i>CLE St-Eustache</i>	<i>CLE Ste-Adèle</i>
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	1 303	1 682	3 325	3 111	667	1 505	2 229	1 105
2. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	705	912	1 802	1 687	362	815	1 208	599
3. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	174	209	448	401	88	186	306	127
4. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	15	16	146	112	12	52	76	46
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse	407	488	1 045	936	206	433	714	297
6. Nombre de participants d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	165	197	423	378	83	175	289	120
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	20	37	67	94	23	42	53	33
8. Nombre de nouveaux Programmes d'apprentissage en milieu de travail	12	32	29	24	6	15	16	17
9. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi participants de l'assurance-emploi	529	1 090	1 945	2 122	624	1 149	1 456	594
10. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	208	428	763	833	245	451	571	233





Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008





Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008

LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT) 2007-2008

<i>Le budget initial du FDMT consenti aux Laurentides :</i>	35 635 800 \$
---	----------------------

De ce montant, est soustrait par le central:

✓ La part régionale de la Table métropolitaine de Montréal **213 600 \$**

<i>Budget régional de base FDMT :</i>	35 422 200 \$
---------------------------------------	----------------------

Composé de:

✓ Enveloppe régionale (15 % du budget de base en excluant les CIT) : **5 110 305 \$**

- ✚ ententes régionales avec les ressources externes
- ✚ comité-conseil Jeunes volontaires
- ✚ intervention sectorielle
- ✚ entreprises d'insertion et d'entraînement
- ✚ comité de reclassement à entrée continue
- ✚ ententes spécifiques
- ✚ réserve régionale

✓ Enveloppe pour les CLE : **28 958 395 \$**

✓ Contrats d'intégration au travail des personnes handicapées (CIT) : **1 353 500 \$**

S'ajoutent au budget régional de base :

✓ Les sommes liées aux projets économiques d'envergure : **3 127 271 \$**

✓ Jeunes en action : **475 410 \$**

✓ Stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière : **200 000 \$**

✓ Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) : **160 000 \$**

<i>Budget régional total :</i>	39 384 881 \$
--------------------------------	----------------------

Sources de financement:

✓ Fonds du Québec : **7 025 910 \$**

✓ Compte de l'assurance-emploi : **32 358 971 \$**

<i>Total :</i>	39 384 881 \$
----------------	----------------------



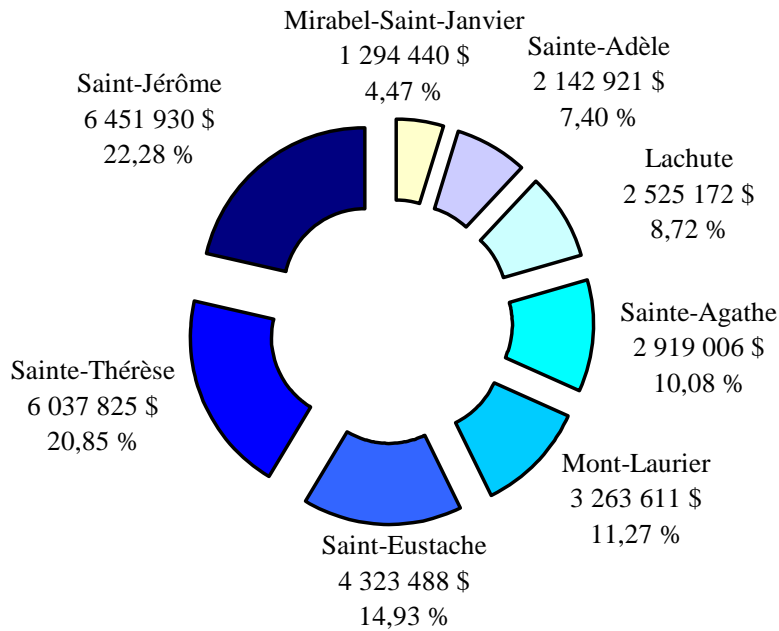


Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008

Afin de répartir équitablement le budget d'intervention entre les centres locaux d'emploi, le Conseil a appliqué le modèle de répartition « à risque de chômage⁷ ».

En 2007-2008, le modèle de répartition budgétaire sera appliqué après avoir soustrait du budget initial les sommes pour la part régionale de la Table métropolitaine de Montréal. De plus, comme le montre le tableau de la page précédente, le Conseil a résolu de constituer une enveloppe régionale de 15 % du budget régional de base. Cette marge de manœuvre sera réévaluée trimestriellement et le Conseil aura la flexibilité d'effectuer certaines modifications et de redistribuer les surplus régionaux, si cela est nécessaire.

Répartition par CLE du FDMT pour 2007-2008



7. Si le lecteur désire des précisions ou plus d'information sur ce modèle, il est invité à communiquer avec la Direction régionale d'Emploi-Québec Laurentides.





Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008

Répartition du budget régional du Fonds de développement du marché du travail par sources de financement 2007-2008

ENVELOPPES BUDGÉTAIRES	POIDS RELATIF	BUDGET TOTAL	FONDS DU QUÉBEC	COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI
<i>Lachute</i>	8,72 %	2 525 172 \$	321 348 \$	2 203 824 \$
<i>Mont-Laurier</i>	11,27 %	3 263 611 \$	504 563 \$	2 759 048 \$
<i>Saint-Jérôme</i>	22,28 %	6 451 930 \$	843 584 \$	5 608 347 \$
<i>Sainte-Thérèse</i>	20,85 %	6 037 825 \$	705 451 \$	5 332 374 \$
<i>Mirabel / Saint-Janvier</i>	4,47 %	1 294 440 \$	108 198 \$	1 186 242 \$
<i>Sainte-Agathe</i>	10,08 %	2 919 006 \$	367 513 \$	2 551 494 \$
<i>Saint-Eustache</i>	14,93 %	4 323 488 \$	454 071 \$	3 869 417 \$
<i>Sainte-Adèle</i>	7,40 %	2 142 921 \$	301 872 \$	1 841 049 \$
<i>Enveloppe pour les CLE</i>	100 %	28 958 395 \$	3 606 600 \$	25 351 795 \$
<i>Enveloppe régionale</i>	-	5 110 305 \$	1 430 400 \$	3 679 905 \$
<i>Contrat d'intégration au travail des personnes handicapées</i>	-	1 353 500 \$	1 353 500 \$	-
BUDGET RÉGIONAL DE BASE		35 422 200 \$	6 390 500 \$	29 031 700 \$
<i>Projets économiques d'envergure</i>	-	3 127 271 \$	-	3 127 271 \$
<i>Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)</i>	-	160 000 \$	160 000 \$	-
<i>Jeunes en action</i>	-	475 410 \$	475 410 \$	-
<i>Stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière</i>	-	200 000 \$	-	200 000 \$
TOTAL RÉGION DES LAURENTIDES		39 384 881 \$	7 025 910 \$	32 358 971 \$





Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008





Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008

ANNEXE



Le Plan d'action régional Laurentides 2005-2008

COORDONNÉES DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES LAURENTIDES

Six membres représentant la main-d'œuvre	Six membres représentant les entreprises	Deux membres représentant les organismes communautaires Quatre membres issus des milieux de la formation
DUPLANTIE, JOHANNE Représentante syndicale T.C.A. Canada (FTQ) Sainte-Anne-des-Lacs	CARRIÈRE, CHARLES-ALAIN Directeur général Orientech inc. Lachute	BEAUREGARD, GASTON Enseignant Commission scolaire Pierre-Neveu Mont-Laurier
GOYER, DANIEL Directeur Service d'emploi agricole Fédération UPA Outaouais-Laurentides Saint-Eustache	LAPOINTE, LINDA Trésorière Association des détaillants en alimentation du Québec Boisbriand	DUMOUCHEL, JOHANNE Directrice générale Carrefour jeunesse emploi d'Argenteuil Lachute
LACELLE, CLAUDETTE Présidente Syndicat des métallos Local 7812 (FTQ) Saint-Antoine	NOËL, MARIE Directrice de l'administration et des ressources humaines Charlebois & Fils Lachute	GAUTHIER, STÉPHANE Directeur Défi-Emploi d'Antoine-Labelle Mont-Laurier
LAROSE, DANIEL Président Syndicat des Employés professionnels (FTQ) Blainville	PAPILLON, PIERRE Comptable agréé Papillon et Dion Saint-Sauveur	LAURIN, MONIQUE, présidente Directrice générale Collège Lionel-Groulx Sainte-Thérèse
LAUZON, JOCELYNE, vice-présidente Représentante CSN Laurentides Val Morin	POSTE VACANT	TESSIER, SERGE Directeur général Cégep de St-Jérôme Saint-Jérôme
TURCOTTE, GILLES Secrétaire-trésorier CSN Laurentides Saint-Jérôme	POSTE VACANT	TRUCHON, YVON Directeur général adjoint Commission scolaire de la Seigneurie des Mille-Îles Saint-Eustache

Membre désigné représentant le ministère des Affaires municipales et des régions (MAMR)	Membre désigné représentant le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)	Membre désigné représentant le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)	Membre désigné représentant le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)
LACHANCE, DENISE Directrice régionale MAMR Saint-Jérôme	LANGLOIS, LAURAINÉ Directrice régionale MELS Laval, Laurentides, Lanaudière	PAPINEAU, CHRISTIANE Directrice régionale MDEIE Saint-Jérôme	TÉTREAULT, SERGE Directeur régional immigration MICC Laval, Laurentides, Lanaudière
Membre d'office et secrétaire du Conseil			
PARADIS, LOUISE Directrice régionale Emploi-Québec Saint-Jérôme			



***Plan d'action régional
de l'administration du Régime
québécois de sécurité du revenu***

Région des Laurentides





T A B L E D E S M A T I È R E S

Le rôle des services de la solidarité sociale.....	65
1. Les cibles de résultats et les objectifs opérationnels.....	67
2. Les objectifs de gestion.....	69
3. Les objectifs particuliers de la région	71





LE RÔLE DES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

En vertu du volet Solidarité sociale de son offre de service, Emploi-Québec est responsable de l'administration du Régime québécois de sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles¹. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale, en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active dans la société.

Les services offerts par Emploi-Québec en matière de solidarité sociale comportent donc 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 d'emploi.

Ces services sont appelés à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du gouvernement et du ministère, notamment du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et du Plan gouvernemental pour l'emploi. Ainsi, par leurs interventions, les services de solidarité sociale contribuent à l'atteinte des objectifs gouvernementaux de hausser le niveau et la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et des communautés où ils vivent, de réduire la pauvreté et de relever les défis que posent au Québec l'équilibre du marché du travail et celui des finances publiques, dans un contexte de vieillissement de sa population.

1. La loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale et réforme le Régime québécois de sécurité du revenu.





1. LES CIBLES DE RÉSULTATS ET LES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Emploi-Québec a établi pour l'année 2007-2008 des cibles en regard des indicateurs de résultats prévus dans le volet Solidarité sociale de sa Convention de performance et d'imputabilité. La région entend contribuer à l'atteinte de ces résultats en poursuivant les cibles suivantes :

Indicateur convergé	Cible nationale	Cible de la région
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	56 000	3 024

Indicateur Solidarité sociale	Cible nationale	Cible de la région
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale	10 jours	10 jours
Ratio de plaintes par 1 000 ménages	1,85	1,85
Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21 %	21 %

Un objectif de nouveaux participants aux Programmes d'aide et d'accompagnement social a été établi pour la région et réparti entre les centres locaux de la région. Cet objectif fera l'objet d'un suivi attentif.

Objectif	Contribution nationale	Contribution de la région
Nombre de nouveaux participants au Programme d'aide et d'accompagnement social	5 500	280





2. LES OBJECTIFS DE GESTION

Objectifs de gestion	Résultats attendus
Simplifier le processus administratif.	Mettre en place les allègements proposés, dans un objectif de simplification administrative.
Administrer l'assistance financière avec rigueur, équité et efficience.	Contribuer à réalisation des programmes d'assurance qualité en vue d'une gestion améliorée de la performance organisationnelle. Contribuer à implanter un nouvel outil qui permet le repérage des clientèles pour lesquelles il est souhaitable d'intervenir en matière de gestion de l'aide financière.
Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.	Réaliser les actions requises pour soutenir l'émergence de stratégies locales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, dans l'esprit de l'approche territoriale intégrée, dans les territoires de CLE de la région se retrouvant parmi la liste des 50 plus défavorisés au Québec.
Poursuivre la mise en œuvre de la réforme du Régime québécois de sécurité du revenu.	Parachever l'implantation des programmes et mesures de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles et du règlement d'application dont les dates d'entrée en vigueur sont postérieures au 1 ^{er} janvier 2007 (ex : Alternative jeunesse). Parachever l'implantation du Programme d'aide et d'accompagnement social : <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Poursuivre le déploiement du programme Devenir;<input type="checkbox"/> Mettre en place le programme Interagir;<input type="checkbox"/> Mettre en place le programme Réussir.





3. LES OBJECTIFS PARTICULIERS DE LA RÉGION

Simplifier le processus administratif

Continuer de suivre et être à l'affût de propositions d'allègement

Poursuivre la démarche de réflexion entreprise en 2006-2007 visant à repérer les pistes d'allègement et en faire le suivi en comité de gestion.

Régionaliser la supervision de l'équipe des enquêteurs

Améliorer le mode d'organisation de la supervision des enquêtes en favorisant un soutien et l'optimisation du travail des enquêteurs par une nouvelle structure opérationnelle.

Maintenir la régionalisation de certaines activités

Maintenir la régionalisation de certaines activités, notamment :

- le traitement des incohérences détectées lors d'échange de renseignements avec le ministère du Revenu du Québec (MRQ);
- la gestion des dossiers des travailleurs autonomes.

Administrer l'assistance financière avec rigueur, équité et efficience

Diminuer le pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision

Analyser localement les décisions accueillies, observer les lacunes et réinvestir auprès des équipes concernées.



Traiter à l'intérieur d'un délai moyen de 10 jours ouvrables les nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale

Maintenir les procédures et les activités mises en place afin de traiter les nouvelles demandes à l'attribution initiale dans les délais prévus et poursuivre la qualité de nos interventions.

Mettre en place un processus de repérage de la clientèle potentielle

En utilisant la liste mensuelle des dossiers à risque pour une intervention intégrée ou une liste papier des prestataires à double statut, repérer la clientèle à risque de non-conformité.

Gérer efficacement les prestations spéciales

Gérer efficacement les prestations spéciales :

- en s'assurant de la conformité des coûts de transports médicaux;
- en établissant des ententes pour les appareils respiratoires avec l'Agence de la santé et des services sociaux des Laurentides et des chaussures orthopédiques avec le Bouclier ;
- la région s'est proposée comme site pilote afin de conclure une entente touchant les cures de désintoxication avec l'Agence de la santé et des services sociaux des Laurentides.

Optimiser la structure régionale d'assurance qualité

Effectuer les travaux requis en vertu du programme d'assurance qualité. À la suite de l'identification des lacunes et des causes de non-conformité par le central, nous apporterons les correctifs appropriés.



Accompagner les prestataires du programme d'aide sociale dans un continuum de services vers l'emploi

Accompagner les prestataires du programme d'aide sociale dans un continuum de services vers l'emploi, particulièrement ceux qui ont déjà refusé ou abandonné une activité ou une mesure des services publics d'emploi.

Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Favoriser le partenariat et la concertation en valorisant une approche territoriale intégrée

En favorisant le partenariat et la concertation, participer à la préparation de stratégies locales visant la lutte contre la pauvreté, notamment pour la ville de Saint-Jérôme, et ce, en valorisant une approche territoriale intégrée (ATI).

Contribuer au soutien des personnes ou des groupes à risque d'exclusion ou de pauvreté au moyen d'une entente spécifique sur le développement social

Au moyen de l'entente spécifique sur le développement social et de son suivi, contribuer de façon soutenue au soutien des personnes ou des groupes à risque d'exclusion ou de pauvreté.

Consolider l'approche *Ma place au soleil*

Améliorer et poursuivre l'approche *Ma place au soleil* et l'étendre à l'ensemble de la région des Laurentides.



Poursuivre la mise en œuvre de la Réforme du régime québécois de sécurité du revenu

Implanter le programme Alternative jeunesse

Accompagner et soutenir les jeunes désirant participer à Alternative jeunesse en favorisant un continuum de services.

Consolider le volet Devenir et implanter les volets Interagir et Réussir du Programme d'aide et d'accompagnement social

Notre scénario de consolidation et d'implantation du PAAS est bâti autour de quatre axes d'intervention, soit la répartition de l'objectif de 280 nouveaux participants entre chacun des huit CLE de la région, l'établissement d'un scénario de formation, la transformation des projets d'insertion sociale existants, lorsque appropriés, en projet Interagir et une offre de service régionale de promotion du Programme d'aide et d'accompagnement social. Cet objectif de résultat sera l'objet d'un suivi particulier.

Direction régionale

55, rue Castonguay, 2^e étage
Saint-Jérôme (Québec)
J7Y 2H9
Tél. : 450 569-7575
1 800 561-2687

CLE Saint-Jérôme

85, rue De Martigny Ouest, 1^{er} étage
Saint-Jérôme (Québec)
J7Y 3R8
Tél. : 450 569-3075
1 800 561-0692

CLE Saint-Eustache

367, boulevard Arthur-Sauvé, bur. 247
Saint-Eustache (Québec)
J7P 2B1
Tél. : 450 472-2311

CLE Mirabel – Saint-Janvier

13479, boulevard Curé-Labelle, bur. 205
Mirabel, Saint-Janvier (Québec)
J7J 1H1
Tél. : 450 979-2313

CLE Lachute

505, avenue Béthanie, bur. 303
Lachute (Québec)
J8H 4A6
Tél. : 450 562-8533
1 800 263-2732

CLE Sainte-Thérèse

100, boulevard Ducharme, bur. 120
Sainte-Thérèse (Québec)
J7E 4R6
Tél. : 450 435-3667

CLE Sainte-Agathe

26, boulevard Morin
Sainte-Agathe (Québec)
J8C 2V6
Tél. : 819 326-5861
1 800 567-8334

CLE Sainte-Adèle

400, boulevard Ste-Adèle
Sainte-Adèle (Québec)
J8B 2N2
Tél. : 450 229-6560
1 800 363-7011

CLE Mont-Laurier

585, rue Hébert
Mont-Laurier (Québec)
J9L 2X4
Tél. : 819 623-4610
1 800 567-4562