



2005-2006

Rapport annuel *de gestion*

des
services publics d'emploi
Emploi-Québec Laurentides

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

le 4 octobre 2006

Québec 

Le Rapport annuel de gestion 2005-2006 est réalisé par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec Laurentides

Direction

Paul Demers, directeur de la Planification et du partenariat

Recherche et rédaction

Alain Saumure, agent de recherche

En collaboration avec

Denys Duchesne, attaché de direction

Robert Gareau, économiste régional

Mise en page

Sylvie Bock, agente de secrétariat

Le présent rapport de gestion couvre la première année du Plan d'action régional 2005-2008 des services publics d'emploi d'Emploi-Québec Laurentides.

Il porte sur les résultats des interventions réalisées entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006, tel que le prévoyait le Plan d'action régional 2005-2008.

Emploi-Québec est l'agence gouvernementale responsable des services d'emploi. Cette agence est une organisation décentralisée fondée sur la gestion par résultats lui permettant de disposer de la marge de manœuvre requise pour adapter ses actions à la diversité des réalités du marché du travail régional et local. La 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 s'est effectuée à partir de 21 indicateurs :

- Les indicateurs n^{os} 1, 2, 5, 7, 8, 10, 13, 14, 17, 18 et 19 (en référence avec le tableau des indicateurs à l'*annexe 1*) mesurent l'accessibilité à nos services;
- Les indicateurs n^{os} 3, 4, 6, 9, 11, 12 et 20 mesurent l'efficacité de nos interventions, en évaluant l'effet de nos interventions sur le retour en emploi des participants;
- Les indicateurs n^{os} 15, 16 et 21 font état de l'efficacité de notre prestation de services, par les économies générées au Fonds du Québec et au Compte de l'assurance-emploi.

Il est possible de télécharger la version intégrale du *Rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec Laurentides 2005-2006* à l'adresse suivante : <http://www.emploiquebec.net>

Pour obtenir la version imprimée de cette publication ou pour toute question sur ce rapport, communiquer avec la Direction de la planification et du partenariat au 450 569-7575.

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2006

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2006

ISBN-13 : 978-2-550-48048-8

ISBN-10 : 2-550-48048-1

Table des matières

| | |
|---|----|
| Le mot de la présidente et de la directrice régionale | 1 |
| La déclaration de la direction | 3 |
| Le sommaire des résultats..... | 5 |
| Une organisation centrée sur l'emploi..... | 7 |
| Notre mission..... | 7 |
| Notre personnel..... | 7 |
| Nos principes directeurs..... | 7 |
| Nos principaux défis organisationnels..... | 7 |
| Nos clientèles..... | 8 |
| Des ressources au service de la main-d'œuvre et des entreprises..... | 8 |
| Une approche partenariale..... | 9 |
| Évolution du marché du travail | 11 |
| La situation d'ensemble..... | 11 |
| La situation selon le genre et l'âge..... | 11 |
| Les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi..... | 12 |
| L'évolution sectorielle du marché du travail..... | 12 |
| Des résultats probants | 15 |
| <i>Orientation 1</i> : Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides | 15 |
| <i>Orientation 2</i> : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux | 24 |
| <i>Orientation 3</i> : Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail | 25 |
| <i>Orientation 4</i> : Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens..... | 27 |
| Des actions au cœur de l'actualité..... | 29 |
| Des interventions auprès des entreprises..... | 29 |
| Des interventions auprès des individus..... | 32 |
| Des initiatives du Conseil..... | 34 |

Annexes

| | |
|-----------------|--|
| <i>Annexe 1</i> | Suivi des indicateurs ciblés au PAR 2005-2006 |
| <i>Annexe 2</i> | Résultats par centre local d'emploi (CLE) |
| <i>Annexe 3</i> | Fonds de développement du marché du travail au 31 mars 2006 et ventilation par mesure du nombre de participations dans l'année en cours et les déboursés au 31 mars 2006 |
| <i>Annexe 4</i> | Portrait des nouveaux participants aux mesures actives au 31 mars 2006 |
| <i>Annexe 5</i> | Structure administrative d'Emploi-Québec Laurentides au 31 mars 2006 |
| <i>Annexe 6</i> | Coordonnées des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides au 31 mars 2006 |
| <i>Annexe 7</i> | Coordonnées de la Direction régionale et des centres locaux d'emploi |

Le mot de la présidente et de la directrice régionale

C'est avec grande fierté que nous présentons le rapport annuel de gestion des services d'emploi sous la gouverne d'Emploi-Québec Laurentides. Ce bilan que nous n'hésitons pas à qualifier d'excellent, rend compte des principales réalisations et des résultats obtenus pour l'année 2005-2006.

Face aux importants besoins de main-d'œuvre et conformément aux orientations retenues par le Conseil inscrites dans notre plan d'action régional, nous avons essentiellement voulu tout au long de l'année favoriser une insertion maximale en emploi des personnes en situation de chômage et accorder un soutien constant aux entreprises afin d'atténuer leurs difficultés de recrutement.

Ainsi, à partir de l'enveloppe budgétaire de 37,5 M\$ dont nous disposions, nous avons accueilli 16 092 personnes, desservi 311 entreprises alors que 8 121 nouveaux participants sont retournés en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.

L'année aura en outre été marquée par la tenue d'un Forum régional initié par le Conseil portant sur les attitudes et les comportements des personnes et des entreprises en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail. Fruit d'une vaste consultation menée dans les Laurentides auprès de l'ensemble des intervenants du marché du travail et particulièrement auprès des entreprises, cet événement, une première au Québec, aura remporté un vif succès et répondu aux attentes des employeurs y ayant participé.

Tout en consolidant la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens, nous tenons à souligner que l'ensemble de l'organisation a dû en cours de route s'arrimer au déploiement du projet Convergence entre les réseaux d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu au sein de la nouvelle agence Emploi-Québec. L'unicité de gestion réalisée à l'hiver 2006, l'établissement progressif d'un continuum de services orienté vers l'emploi entre les services publics d'emploi et ceux de la solidarité sociale de même que la préparation d'un service d'accueil, d'évaluation et de référence dispensé par le service d'emploi de la nouvelle agence auront marqué et influencé l'environnement de travail.

Dans ce contexte particulier, le bilan qui suit permet d'apprécier l'importance et l'ampleur des travaux accomplis par notre personnel et témoigne du leadership de nos gestionnaires. Leur souci constant d'une offre de service de qualité à notre clientèle aura encore une fois cette année permis à notre organisation de se distinguer par ses résultats et ses performances. Nous tenons à les remercier et à souligner aussi l'implication des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides.

Nous sommes convaincues que leur travail est porteur de mieux-être pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de la région et qu'il constitue une contribution d'importance au développement économique et social des Laurentides.

La présidente,
Conseil régional des partenaires du
marché du travail des Laurentides


Monique Laurin

La directrice régionale et
secrétaire du Conseil régional
des partenaires du marché du
travail des Laurentides


Louise Paradis

La déclaration de la direction

Les résultats et les renseignements contenus dans le présent rapport sont sous la responsabilité de la directrice régionale des Laurentides et des gestionnaires cosignataires de cette déclaration. Cette responsabilité porte sur les étapes de collecte, d'enregistrement, d'exactitude, d'intégralité et de fiabilité des données utilisées pour la reddition de comptes annuelle quant aux résultats attendus et convenus dans le Plan d'action régional 2005-2008. Les sources de données nous proviennent de la Direction générale adjointe à la planification et à l'information sur le marché du travail qui coordonne le Rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec.

Emploi-Québec a maintenu, tout au cours de l'exercice financier, conformément à son mandat, des systèmes de contrôle interne et de suivi des résultats, de façon à permettre une saine gestion de ses activités et une reddition de comptes eu égard à ses engagements. Emploi-Québec Laurentides dispose notamment :

- d'une planification budgétaire opérationnelle élaborée régionalement et par CLE, suivie mensuellement selon les participations par mesure;
- d'un rapport financier sur ses engagements et dépenses, suivi et publié hebdomadairement et consolidé mensuellement par la Direction du soutien aux opérations;
- d'un rapport de suivi des résultats au regard des indicateurs de son plan d'action régional, préparé mensuellement par la Direction de la planification et du partenariat;
- d'une analyse trimestrielle des résultats, remise à la directrice régionale par une équipe multidisciplinaire provenant des directions régionale, de la planification et du partenariat et du soutien aux opérations;
- d'un suivi trimestriel du Plan d'action régional adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail;
- d'une structure de contrôle et de fiabilité des données sous la responsabilité d'un vérificateur interne.



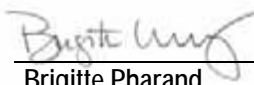
Paul Demers
Directeur de la planification et du partenariat



Pierre Nadeau
Directeur des CLE de Sainte-Thérèse et de Mirabel – Saint-Janvier



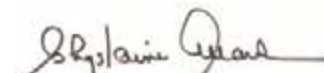
Pierre Chénier
Directeur du CLE de Saint-Eustache



Brigitte Pharand
Directrice du CLE de Sainte-Adèle



Danielle Lemay
Directrice du CLE de Lachute



Ghyslaine Allard
Directrice du soutien aux opérations



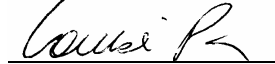
Sylvain Pesant
Directeur du CLE de Sainte-Agathe



Sylvie Déry
Directrice du CLE de Saint-Jérôme

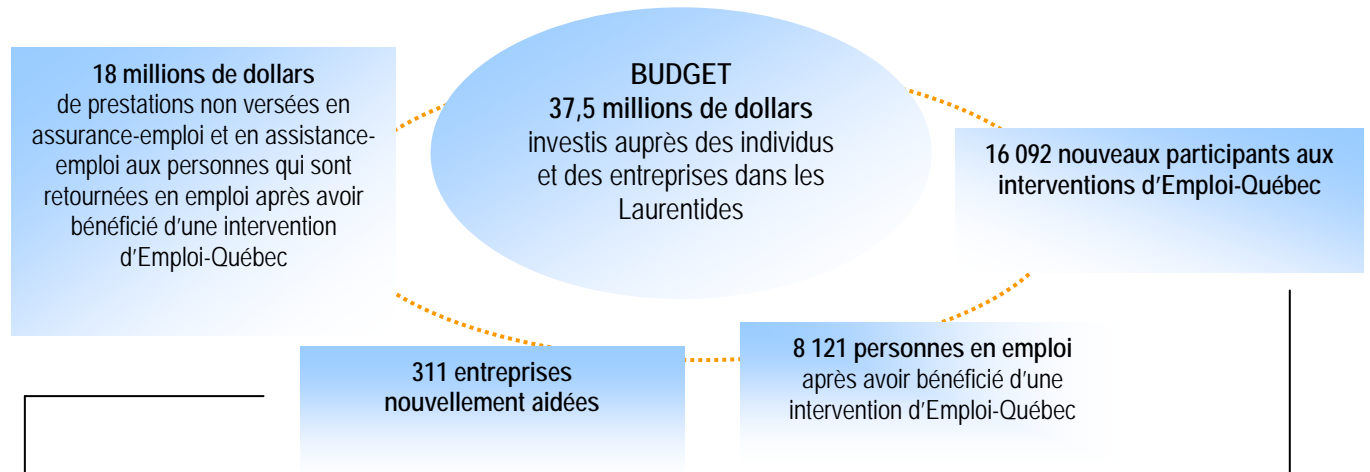


Sylvie Marcil
Directrice du CLE de Mont-Laurier



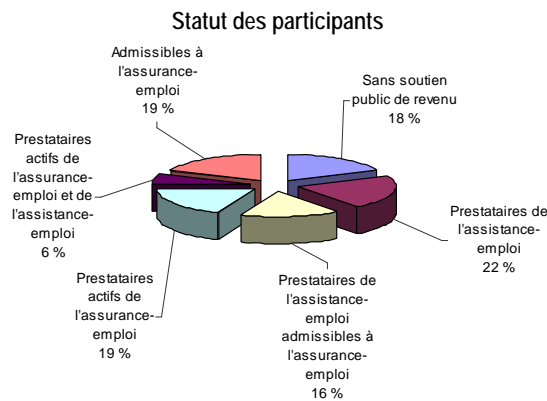
Louise Paradis
Directrice régionale

Le sommaire des résultats



Clientèle individus

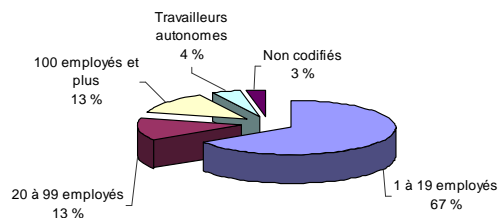
Parmi les 16 092 nouveaux participants ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, 46 % étaient des femmes et près de 70 % étaient admissibles* ou prestataires de l'assurance-emploi.



Clientèle entreprises

Parmi les 311 entreprises aidées par une intervention d'Emploi-Québec, 64 % sont des entreprises à but lucratif et 67 % comptaient moins de 20 employés.

Entreprises nouvellement aidées, selon la taille



* Voir la définition à l'annexe 4.

Une organisation centrée sur l'emploi

Notre mission

De concert avec les partenaires du marché du travail, les services publics d'emploi participent 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. Ils offrent leurs 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.

Notre personnel

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.

Nos principes directeurs

- Nous favorisons l'autonomie et la dignité afin de permettre à chaque personne recherchant un emploi de trouver un travail qui lui convient.
- Nous affichons nos couleurs : notre mission, nos mandats, nos structures et notre Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens qui font d'Emploi-Québec une organisation centrée sur le client.
- Tout en menant la lutte au chômage et à l'exclusion sociale, nous appuyons le développement économique.
- Nous croyons que la concertation mène loin : le partenariat constitue la pierre angulaire à partir de laquelle nos interventions prennent forme en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Nos principaux défis organisationnels

- Implanter le projet Convergence auprès des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale.
- 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 le taux d'abandon aux mesures actives, principalement pour la Mesure de formation de la main-d'œuvre.

Nos clientèles

Emploi-Québec offre des services d'emploi à l'ensemble de la main-d'œuvre des Laurentides et aux entreprises, en partenariat avec les intervenants du marché du travail.

Les clientèles des services publics d'emploi sont :

- les personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement celles qui courent un risque de chômage prolongé;
- les personnes en emploi dont les emplois sont menacés;
- les entreprises dont les emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, ainsi que celles qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent développer les compétences de leur personnel.

Des ressources au service de la main-d'œuvre et des entreprises

Près de 135 employées et employés et gestionnaires assurent la prestation des services publics d'emploi dans les Laurentides. 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.

L'année 2005-2006 a été marquée par une réduction d'environ 10 % de l'effectif. Ainsi, des travaux de réorganisation ont été nécessaires pour atteindre nos objectifs. Par exemple, la gestion de plusieurs dossiers qui relevait des CLE a été régionalisée, et ce, sans ajout d'effectifs. Par ailleurs, Emploi-Québec a entrepris une reconfiguration du réseau afin d'optimiser l'utilisation des ressources. La mise en place progressive des services communs d'accueil, d'évaluation et de référence pour les services d'emploi et de solidarité sociale permettra d'améliorer le cheminement de la clientèle. Par ailleurs, des efforts de réduction des coûts de fonctionnement ont été faits afin de limiter les répercussions de la baisse des budgets sur les effectifs.

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

Du côté des ressources financières, les débours totaux du Fonds de développement du marché du travail en 2005-2006 se sont élevés à 37 545 580 \$, soit 1 313 580 \$ de plus que l'année précédente.

Pour assurer notre prestation de services, soit les dépenses liées à la masse salariale, au matériel et autres frais de fonctionnement, nous disposons d'un budget de 6 509 000 \$, en baisse de 418 400 \$ par rapport à l'année dernière.

Une approche partenariale

Pour réaliser sa mission, Emploi-Québec s'inscrit dans une approche partenariale dont la responsabilité de gestion est partagée avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides. Le Conseil a notamment pour fonctions de définir les problématiques du marché du travail et d'élaborer le Plan d'action régional en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Emploi-Québec partage aussi une relation d'associés avec différents partenaires, dont la Conférence régionale des élus (CRÉ) qui doit tenir compte des stratégies et des objectifs régionaux en matière d'économie et d'emploi déterminés par le Conseil. De façon particulière en 2005-2006, Emploi-Québec a été partenaire de trois ententes spécifiques ou de partenariat portant sur :

- ⇒ la culture et les communications;
- ⇒ le développement de l'immigration;
- ⇒ la réussite éducative des jeunes.

Avec ses partenaires de concertation, Emploi-Québec a mis en commun en 2005-2006 des idées, des priorités, des façons de faire et s'est entendue sur des orientations, des stratégies et des actions à réaliser. Citons 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 (CLE), 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, le Comité de concertation de l'entente du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)-Emploi-Québec pour la formation de la main-d'œuvre et, finalement, une vingtaine de tables et de comités sectoriels régionaux.

Également, Emploi-Québec a recours à des partenaires de services pour 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, les carrefours jeunesse-emploi (CJE) pour Solidarité jeunesse et les ressources externes dans la réalisation de Services d'aide à l'emploi et de Projets préparatoires à l'emploi. Notons à cet effet qu'en 2005-2006 Emploi-Québec Laurentides a transigé avec 17 ressources externes pour la réalisation de 43 ententes de services.

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 et le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) des personnes handicapées. Différents comités aviseurs agissent aussi comme partenaires de consultation sur les questions touchant les travailleurs âgés de 45 ans et plus, la main-d'œuvre féminine et la clientèle jeunes.

Évolution du marché du travail

Le lecteur prendra note des difficultés que nous éprouvons à établir une situation claire à partir des données qui touchent l'effectif en emploi, le taux de chômage régional et les secteurs d'activité économique. La note méthodologique en bas de page explique les réserves que nous émettons à l'égard de certaines données fournies par l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada¹. Cette situation complique l'interprétation des données et nous oblige à redoubler de prudence.

La situation d'ensemble

Selon les données de Statistique Canada, l'effectif en emploi a reculé de 4,5 % en 2005-2006 comparativement à l'année précédente. La baisse s'est faite sentir surtout dans la catégorie des postes à temps plein. Dans ce contexte, le taux de chômage de la région a augmenté, passant de 6,6 % en 2004-2005 à 8,3 % en 2005-2006².

La situation selon le genre et l'âge

Pour l'année financière 2005-2006, l'emploi chez les femmes s'est établi à 116 000 postes et leur taux de chômage à 8,1 %. Depuis plusieurs années, leur taux de chômage est inférieur à celui des hommes et cette situation se confirme encore cette année. L'écart est cependant minime puisque celui des hommes a été de 8,4 %.

Même si la participation au marché du travail a diminué, le taux d'activité des femmes (60,8 %) est demeuré nettement inférieur à celui des hommes (71,9 %). Rappelons cependant que la tendance de longue période tend vers une diminution de l'écart à ce chapitre. Autrement dit, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail.

L'effectif en emploi des jeunes de 15 à 24 ans s'est établi à 36 400, soit sensiblement le même niveau que l'année précédente. Même s'il a fléchi un peu, leur taux de chômage (12,5 %) continue d'être supérieur à celui des autres catégories d'âge. Les jeunes sont actifs sur le marché du travail, leur taux d'activité (70,5 %) se situant au-dessus de la moyenne régionale (66,3 %).

On comptait 116 500 emplois chez les 25 à 44 ans en 2005-2006. À 8,6 %, leur taux de chômage se compare à celui de l'ensemble des groupes d'âge (8,3 %). Leur participation au marché du travail est très élevée avec un taux d'activité frôlant 90 %. Rappelons qu'il s'agit du groupe le plus important sur le marché du travail.

Comme chez les 15 à 24 ans, l'effectif en emploi est demeuré stable chez les 45 ans et plus (95 600). En raison du vieillissement de la population et de la tendance des travailleurs âgés à participer davantage au marché du travail, ce groupe est de plus en plus important. Leur taux de

1. La taille de l'échantillon est passée de 415 ménages à 365 ménages. Cet échantillon était de près de 600 en 2003. De plus, l'examen de la répartition de l'échantillon par municipalité régionale de comté (MRC) soulève des questions. La distribution de l'échantillon ne respecte pas l'importance relative des MRC.

2. Les données qui sont présentées dans ce texte sont compilées en fonction de l'année financière, soit d'avril à mars. Elles diffèrent donc de celles diffusées dans nos autres publications.

chômage s'est établi à 6,2 %, soit nettement en dessous de la moyenne. Par contre, la durée moyenne du chômage (26 semaines) est plus élevée que celle qu'on observe globalement sur le marché du travail (17,7 semaines). Autrement dit, le risque d'être en chômage est plus faible dans ce groupe, toutefois lorsqu'une personne se retrouve en chômage, elle en sort plus lentement. On remarque une situation inverse chez les jeunes. Le risque d'être en chômage est plus élevé, comme en témoigne leur taux de chômage systématiquement plus haut que la moyenne. En contrepartie, les jeunes demeurent moins longtemps sans travail (7,4 semaines).

Les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi

La région comptait près de 19 510 prestataires de l'assurance-emploi en 2005-2006, sensiblement le même niveau que l'année précédente. Cependant il existe des différences entre les CLE; ceux de Lachute, de Mont-Laurier, de Sainte-Agathe et de Sainte-Adèle ont connu des augmentations, lesquelles ont été annulées par les baisses observées dans les autres CLE. En nombre, c'est le CLE de Mont-Laurier qui a connu la plus forte augmentation (environ 150). Les difficultés du secteur forestier expliquent probablement cette augmentation.

Par ailleurs, la baisse du nombre de prestataires de l'assistance-emploi observée depuis quelques années s'est poursuivie en 2005-2006, le nombre d'adultes prestataires sans contraintes étant de 7 621, soit 5,4 % de moins que l'année dernière. Presque toutes les MRC ont suivi le mouvement à la baisse. Toutefois, une stabilité du nombre de prestataires a été observée sur le territoire du CLE de Sainte-Agathe.

L'évolution sectorielle du marché du travail

Avec trois emplois sur quatre dans l'économie régionale, le secteur tertiaire est de loin le plus important. En 2005-2006, on y comptait 189 500 personnes en emploi. Malgré les chiffres de Statistique Canada, nous sommes d'avis que ces activités ont plutôt été en progression. La tendance dans les activités reliées à la consommation (*commerce, restauration et hébergement, etc.*) est globalement positive alors que *l'enseignement* et la *santé* ont aussi contribué à la croissance. Dans les autres activités de services (exemples : *finance, assurance, immobilier et location* et *services professionnels, scientifiques et techniques*), la tendance demeure positive.

Dans le secteur secondaire, la *construction* a encore connu une bonne année alors que la fabrication a éprouvé des hauts et des bas. Quelques secteurs, tels l'habillement, le textile, le bois et le papier, ont subi des baisses de l'emploi. Dans certains cas, la fermeture d'entreprises est à l'origine de la diminution alors que, dans d'autres, c'est plutôt une réduction de l'activité qui est en cause. La force du dollar canadien, la flambée des prix de l'énergie et la montée de la concurrence, notamment celle en provenance de la Chine, sont les facteurs les plus souvent cités pour expliquer les difficultés de l'industrie manufacturière. Toutefois, la plus importante industrie de notre région, celle de la fabrication du matériel de transport, se porte bien. Les projets d'investissement en cours ou annoncés (Bell Helicopter, Paccar, Dowty-Messier) permettent d'entrevoir l'avenir de façon relativement positive.

Enfin, le secteur primaire compte près de 4 000 personnes en emploi en 2005-2006, soit moins de 2 % des emplois dans l'économie régionale. L'industrie forestière a été malmenée au cours de la

dernière année: le conflit sur le bois d'œuvre, le taux de change élevé et la réduction de 20 % de la possibilité forestière ont affaibli l'emploi dans ce domaine.

En résumé, nous pensons que le marché du travail des Laurentides est demeuré relativement solide, du moins, il n'a pas connu le déclin que les données de Statistique Canada pourraient le laisser croire. Les facteurs favorables qui ont soutenu la croissance au cours des dernières années sont encore présents et devraient continuer d'exercer leur influence positive au cours des prochaines années.

Des résultats probants

Voici sommairement, pour chacune des orientations du Plan d'action régional 2005-2008, les résultats obtenus pour l'année 2005-2006.

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

La production d'une information proactive sur le marché du travail (IMT) constitue l'un des principaux axes d'intervention de cette orientation. 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 en chômage parviennent à trouver par elles-mêmes un emploi. Mais la rapidité à le faire, autant que celle des entreprises à pourvoir leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi et sur les possibilités qu'offre le marché du travail.

Par ses salles multiservices aménagées dans chacun des CLE de la région et par l'entremise d'Internet (emploi.quebec.net), Emploi-Québec rend l'IMT accessible et disponible au grand public. Se sont ajoutées en cette matière, au cours de l'année, les publications suivantes : *Perspectives professionnelles* et *Perspectives sectorielles régionales 2005-2009* et *Faits saillants de l'enquête sur les besoins de formation et de main-d'œuvre dans la région des Laurentides*. Le service de Placement en ligne pour les individus et les entreprises et l'intervention rapide auprès des personnes à risque de chômage prolongé font également partie de l'offre de service liée à cette orientation.

Le chômage de longue durée touche davantage des segments de population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et conduit souvent à l'exclusion et à la pauvreté. Ainsi, cette orientation préconise la préparation et l'insertion en emploi des personnes sous-scolarisées en portant une attention particulière aux jeunes de 16 à 24 ans, aux jeunes femmes responsables de familles monoparentales, aux personnes handicapées et aux personnes de 45 ans et plus. Elle s'ouvre sur le partenariat et la concertation dans la mise en œuvre des stratégies gouvernementales à l'égard de ces groupes défavorisés.

Afin d'assurer l'efficacité des interventions liées à cette orientation, 19 indicateurs de résultats sont suivis, couvrant nos services tant universels que spécialisés ainsi que ceux qui sont offerts à nos clientèles plus éloignées du marché du travail.

Nombre d'occasions d'emploi signalées au service de Placement en ligne

| | |
|----------|--------|
| Cible | 32 102 |
| Résultat | 39 463 |

Diverses stratégies ont été mises de l'avant par la région et les CLE afin d'encourager l'utilisation par les entreprises du service de Placement en ligne. Ainsi, l'achalandage s'est accru considérablement et a augmenté de 28 % cette année. On estime à près de 6 746 le nombre d'entreprises qui ont eu recours à ce service au cours de l'année, soit 10 % de plus que l'an passé. De plus, les emplois affichés touchent une variété de professions et reflètent la structure du marché du travail de la région.

Par ailleurs, on compte près de 3 530 postes vacants signalés par le Placement étudiant du Québec. Ce service a été transféré à Emploi-Québec en 2004-2005 et ne fait partie ni de la cible ni des résultats.

Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec

| | |
|----------|--------|
| Cible | 14 612 |
| Résultat | 16 092 |

Avec 16 092 nouveaux participants, la cible a été atteinte à 110 %, ce qui représente une augmentation de 6 % comparativement à l'année 2004-2005. On remarque une augmentation de plus de 25 % de la clientèle de 45 ans et plus qui a utilisé nos services cette année. Cette hausse est encore plus marquée pour les 55 ans et plus, avec une augmentation de 58 %. Ce résultat est attribuable à la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 et plus.

Notons toutefois que cet indicateur ne tient toujours pas compte du nombre de personnes qui ont recours exclusivement aux activités offertes en libre-service, ni du nombre d'individus bénéficiant exclusivement du Programme d'aide à l'intégration des personnes immigrantes et des minorités visibles en emploi (PRIIME) ou du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

| | |
|----------|-------|
| Cible | 8 252 |
| Résultat | 8 121 |

Emploi-Québec aspire à ce que les personnes aidées par ses services se trouvent un travail et qu'elles puissent ensuite poursuivre leur développement en emploi. Cet indicateur permet d'estimer dans quelle mesure les interventions des services publics d'emploi ont pu produire cet effet. L'efficacité des interventions est mesurée, entre autres, par le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi après avoir bénéficié d'une intervention.

Le résultat obtenu est presque similaire à celui de l'an passé. Toutefois, le taux d'atteinte de la cible est de 98 %. À noter que la cible provinciale avait légèrement baissé cette année (-0,5 %) tandis que la cible de la région avait été revue à la hausse (7,0 %).

Les résultats de personnes en emploi sont reliés aux individus qui ont terminé une intervention d'Emploi-Québec entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2005. Ainsi, certains résultats dénombrés se rapportent à des personnes qui ont entrepris une activité lors de l'année précédente. Par ailleurs, certains résultats d'emploi ne seront considérés que l'année prochaine. Ce décalage avec l'année financière, du 1^{er} avril au 31 mars, vise à nous permettre de faire une relance de nos clients sans emploi après la fin d'un parcours, soit douze semaines plus tard.

Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

| | |
|----------|--------|
| Cible | 48,6 % |
| Résultat | 47,8 % |

Cet indicateur met en relation le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec avec le nombre de personnes ayant terminé l'intervention. Le taux d'emploi est légèrement inférieur à la cible à atteindre, mais il est largement supérieur à la moyenne nationale qui se situe à 44,1 %. Les taux constituent des compléments d'information aux résultats de personnes en emploi. La période utilisée pour la reddition de comptes correspond à celle où les personnes ont terminé leur intervention, c'est-à-dire entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi

| | |
|----------|--------|
| Cible | 8 338 |
| Résultat | 10 946 |

Cette cible a été atteinte à 131 %. Il s'agit d'une hausse appréciable de plus de 17 % par rapport à l'année précédente. Près de 63 % des prestataires de l'assurance-emploi desservis avaient moins de 30 ans ou plus de 45 ans. Les femmes représentent 46 % des prestataires participants à l'assurance-emploi, un résultat similaire à celui qui a été obtenu pour l'indicateur du nombre de nouveaux participants.

Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

| | |
|----------|-------|
| Cible | 3 502 |
| Résultat | 3 580 |

Nous avons réalisé 102 % de la cible, soit 17 points de pourcentage de plus que celle qui a été atteinte au niveau provincial (85 %). Il s'agit d'une augmentation de 14 % en comparaison avec l'année dernière. Des travaux sont toujours en cours afin de bonifier les outils de suivi de cet indicateur, les résultats actuels ne nous paraissant pas cohérents avec les informations obtenues pour la clientèle en général. La clientèle de l'assurance-emploi affiche généralement des taux d'emploi supérieurs à la moyenne.

Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)

| | |
|----------|--------|
| Cible | 75,0 % |
| Résultat | 67,4 % |

Les données relatives à cet indicateur sont suivies à titre indicatif car la proportion doit être analysée en fonction de divers paramètres propres à chaque MRC, par exemple, le profil d'employabilité, les orientations et la situation économique, lesquels peuvent influencer le résultat obtenu.

Le dispositif de repérage de la clientèle vise à reconnaître de façon rapide les personnes qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger. Deux objectifs sont visés : le premier est de favoriser un meilleur arrimage de l'offre et de la demande de main-d'œuvre en intervenant rapidement auprès des personnes qui possèdent des compétences dans une profession en demande; le second est d'intervenir auprès des personnes qui présentent des facteurs de risque de chômage de longue durée. Les critères retenus pour le repérage correspondent notamment à des caractéristiques socioprofessionnelles comme un faible niveau de scolarité et de qualifications professionnelles ou une durée cumulative de chômage élevée. Des ententes de référence de clientèles ont été établies avec les centres de Service Canada et les services de solidarité sociale. Ainsi, 32,6 % de la clientèle qui a utilisé les services d'emploi a été soit dirigée par des partenaires, soit sélectionnée pour répondre à des besoins précis du marché du travail ou s'est présentée d'elle-même.

Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée



Les données relatives à cet indicateur sont suivies à titre indicatif. Les mesures visant la préparation et l'insertion en emploi³ s'adressent aux personnes qui présentent des difficultés plus importantes de cheminement vers l'emploi et qui risquent de vivre des périodes de chômage de longue durée. On entend par chômage de longue durée une période d'absence du marché du travail de plus de douze mois consécutifs. Pour être efficaces, les mesures de plus longue durée nécessitant des investissements plus élevés devraient être utilisées surtout pour les personnes dont les difficultés d'insertion sont les plus fortes. La Mesure de formation de la main-d'œuvre, Projets préparatoires à l'emploi, Subventions salariales et Soutien au travail autonome sont notamment concernés. La proportion des participants à ces mesures qui répondent aux critères des personnes à risque élevé de chômage de longue durée s'est élevée à 58,4 %.

Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participant à l'assistance-emploi



La cible a été atteinte à 99 %, et ce, malgré une hausse de 11,7 % de la cible en 2005-2006. La cible provinciale ne fut atteinte qu'à 89 % malgré une cible identique à celle de l'année précédente.

3. Les autres mesures touchent notamment l'aide à la recherche d'emploi et le soutien du revenu.

La stratégie d'appui aux prestataires de l'assistance-emploi dans leurs démarches vers l'emploi (*Place à l'emploi*) a fait cheminer 1 307 personnes vers une entrevue initiale d'évaluation et d'aide à l'emploi parmi les 3 506 références qui provenaient des services de solidarité sociale. Par ailleurs, 91 % des personnes rencontrées ont entrepris un parcours alors que la moyenne québécoise est de 83 %.

Le taux d'atteinte de la cible, soit 99 %, et la baisse de 6 % de nouveaux participants par rapport à l'année dernière s'expliquent par trois grands facteurs:

- la baisse de près de 11 % du nombre de prestataires aptes au travail depuis trois ans ;
- la prise en charge rapide des nouveaux demandeurs qui sont dirigés vers les services d'emploi avant même d'être admis à l'assistance-emploi (on estime à quelques milliers le nombre de ces cas pour le Québec. Des mesures seront prises afin de tenir compte de ce facteur dans la comptabilisation des résultats);
- les difficultés accrues à mobiliser certains prestataires puisque la participation aux activités d'insertion à l'emploi est volontaire.

Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

| | |
|----------|-------|
| Cible | 2 444 |
| Résultat | 2 342 |

Cet indicateur correspond au nombre de prestataires de l'assistance-emploi qui ont occupé ou qui occupaient un emploi après une intervention d'Emploi-Québec. Malgré une baisse du nombre de nouveaux participants de l'assistance-emploi cette année, le nombre de retours en emploi obtenus fut similaire à celui de l'an passé. Toutefois, la cible régionale ayant subi une hausse appréciable, soit près de 28 %, nous avons atteint 96 % de ce qui nous était demandé. Même si la cible nationale est demeurée similaire à celle de l'an passé, le résultat obtenu par la région est supérieur à celui qui a été obtenu par l'ensemble du Québec qui se situe à 89 %.

Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

| | |
|----------|--------|
| Cible | 44,3 % |
| Résultat | 43,5 % |

Le taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi met en relation le nombre de prestataires ayant occupé ou occupant un emploi à la suite de l'intervention d'Emploi-Québec avec le nombre de prestataires ayant terminé l'intervention. Le résultat obtenu par la région, soit 43,5 %, représente 98 % de l'objectif et dépasse largement le résultat provincial qui se situe à 38,3 %.

Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale

| | |
|----------|-------|
| Cible | 1 403 |
| Résultat | 1 961 |

Les responsables de famille monoparentale, en particulier les jeunes femmes, font souvent face à des contraintes financières et familiales ne facilitant pas leurs démarches d'insertion au marché du travail. Les efforts des CLE pour rejoindre cette clientèle, entre autres par la réalisation d'activités de type *Ma place au soleil*, ont permis d'atteindre 140 % de notre cible. Il s'agit de la meilleure performance du Québec.

Par ailleurs, la clientèle féminine a représenté 46 % des nouvelles participations, soit un taux inférieur à celui de l'an passé. Les mesures où le taux de participation féminine est élevé sont Subventions salariales - volet économie sociale (83 %), Projets préparatoires à l'emploi (73 %) et Subventions salariales – volet organismes communautaires (61 %).

Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

| | |
|----------|--------|
| Cible | 48,8 % |
| Résultat | 47,3 % |

Le taux d'emploi des responsables de famille monoparentale met en relation le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi à la suite de l'intervention d'Emploi-Québec avec le nombre de personnes ayant terminé l'intervention. Notre résultat indique que 47,3 % de ces personnes ont occupé ou occupaient un emploi par la suite, ce qui est largement supérieur au résultat du Québec qui est de 42,6 %.

Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans

| | |
|----------|-------|
| Cible | 5 144 |
| Résultat | 5 736 |

En 2005-2006, on comptait 5 736 nouveaux participants de moins de 30 ans; cette cible a donc été atteinte à 112 %. Les jeunes ont bénéficié davantage de la Mesure de formation de la main-

d'œuvre, particulièrement en formation générale pour laquelle 69 % des participants avaient moins de 30 ans.

Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

| | |
|----------|--------|
| Cible | 48,9 % |
| Résultat | 46,7 % |

Cet indicateur souligne que 46,7 % des jeunes qui ont terminé leur plan d'action ont occupé ou occupaient un emploi, un résultat nettement supérieur à la moyenne du Québec qui est de 43,1 %. La clientèle jeunes qui utilise les services d'emploi est davantage masculine, représentant plus de 58 % des participants.

Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base

| | |
|----------|-------|
| Cible | 1 760 |
| Résultat | 2 011 |

L'indicateur dénombre les participantes et les participants aux différents volets de la Mesure de formation de la main-d'œuvre : francisation, alphabétisation, formation préalable à la formation professionnelle, formation générale, métiers semi-spécialisés ainsi que la formation professionnelle au secondaire. Cet indicateur est atteint à 114 % cette année; il s'agit d'une hausse de 4,3 % par rapport au résultat de l'année précédente.

Il y a eu 2 477 nouvelles participations⁴ à la Mesure de formation de la main-d'œuvre. Les engagements pour cette mesure totalisent 16 359 794 \$, incluant le soutien du revenu versé aux participants, soit 5,2 % de plus que l'an passé. Cette mesure a représenté 44 % des engagements totaux de la région. Afin de répondre à la demande du marché du travail, 22 formations ont été achetées par Emploi-Québec cette année.

Par ailleurs, la clientèle féminine représente 55 % des participants à la Mesure de formation de la main-d'œuvre pour laquelle les services d'emploi ont engagé la plus grande partie de leur budget en 2005-2006.

4. Les participations représentent l'ensemble des mesures auxquelles ont participé des individus inscrits à une ou à plusieurs mesures actives. Ainsi, une personne participant à deux mesures différentes au cours de la période (elle peut par exemple terminer une mesure et en commencer une autre) sera comptabilisée deux fois dans l'élément « total des participations » et une seule fois dans le « total des adultes distincts ».

Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi

| | |
|----------|---------------|
| Cible | 9 600 000 \$ |
| Résultat | 11 033 187 \$ |

Cet indicateur est calculé en faisant la somme des prestations non payées à des prestataires actifs à l'assurance-emploi en raison d'un retour au travail à la suite d'une intervention reconnue aux fins de l'Entente Canada-Québec. La cible fut atteinte à 115 %; il s'agit d'un résultat supérieur à celui de l'an passé (+21 %). Notons que certains retours en emploi ne génèrent aucune économie au Compte de l'assurance-emploi. Ainsi, cette cible ne tient pas compte des prestataires qui ont trouvé un emploi à la suite de leur participation à l'une de nos mesures ou qui ont épuisé leurs prestations pendant cette période.

Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi

| | |
|----------|--------------|
| Cible | 8 300 000 \$ |
| Résultat | 6 296 611 \$ |

Les prestations non versées par l'assistance-emploi sont calculées en additionnant l'effet monétaire des sorties de l'aide et des réductions de prestations recensées lorsqu'une aide a été apportée à un prestataire de l'assistance-emploi par les services publics d'emploi. Ainsi, les prestataires de l'assistance-emploi qui ne reçoivent plus d'aide ou qui ont déclaré des revenus de travail à la suite d'une activité d'Emploi-Québec et ceux qui ont fait l'objet d'une réduction d'aide ont permis des économies de l'ordre de 6,3 M\$ à l'assistance-emploi. Il s'agit d'une légère baisse, soit moins de 1 % par rapport à l'année précédente. L'atteinte partielle de cette cible fixée à 8,4 M\$ s'explique, entre autres, par la baisse du nombre de prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes au travail et par l'alourdissement de la clientèle. Bien que le nombre d'adultes sans contraintes ait chuté de 31 % dans les Laurentides depuis mars 2000, la durée cumulative moyenne de présence à l'aide de dernier recours est passée de 105 mois en mars 2000 à plus de 118 mois en mars 2006. Par ailleurs, cet indicateur ne mesure que les changements à court terme. Des changements de comportement face à l'emploi sont également obtenus par un meilleur encadrement des participantes et des participants, même si cela ne se traduit pas par une sortie de l'aide ou un revenu de travail. De plus, le résultat ne reflète pas l'ensemble des éléments prévus dans la cible, puisqu'il comporte un objectif pour la prévention du passage des prestataires de l'assurance-emploi vers l'assistance-emploi dont il est impossible de rendre compte actuellement. Finalement, l'économie d'une sortie d'aide peut être attribuée aux services de la solidarité sociale malgré une intervention des services d'emploi.

Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi

| | |
|----------|---------------|
| Cible | 17 970 000 \$ |
| Résultat | 17 329 798 \$ |

La somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec s'établit à près de 17,3 millions de dollars, soit 96 % de ce qui était prévu.

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

La croissance économique est le principal déterminant de la création d'emplois et de la capacité à lutter contre la pauvreté. Cette croissance 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. Cette orientation s'articule autour de la promotion et du soutien du perfectionnement des personnes en emploi par la formation, d'efforts pour atténuer les difficultés de recrutement des employeurs et du soutien dans la gestion des ressources humaines. Sont également au centre des interventions les problèmes reliés aux secteurs des produits de bois, des aliments et boissons, des meubles, de la foresterie et de l'exploitation forestière, de l'hébergement et de la restauration, des arts, spectacles et loisirs, du commerce, des produits métalliques et de l'agriculture.

Afin d'assurer l'efficacité des interventions liées à cette orientation, deux indicateurs de résultats sont suivis et couvrent les services offerts à la main-d'œuvre en emploi et aux entreprises.

Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives

| | |
|----------|-----|
| Cible | 258 |
| Résultat | 311 |

Cet indicateur recense le nombre d'entreprises bénéficiant d'une intervention en vertu du volet employeur de la Mesure de formation de la main-d'œuvre et des volets suivants de la mesure Concertation pour l'emploi : comité de main-d'œuvre, comité de reclassement, aménagement et réduction du temps de travail, planification et développement des ressources humaines, projets de stabilisation de l'emploi et autres projets. Toutefois, les entreprises bénéficiaires de services-

conseils offerts par notre personnel et celles qui sont rejointes par les services de Placement en ligne ne sont pas comptabilisées par cet indicateur.

L'objectif en 2005-2006 a été dépassé et atteint à 121 %. L'utilisation accrue de la Mesure de formation de la main-d'œuvre pour les entreprises explique ce résultat. Nos conseillères et nos conseillers ont en effet amorcé 189 projets de formation en entreprise cette année. Il s'agit d'une hausse de 16 %.

Par ailleurs, nos équipes dédiées aux services aux entreprises ont aussi réalisé plusieurs activités reliées au soutien et à la promotion de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO). Leur soutien s'est traduit par l'analyse de 89 projets par la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Ainsi, 84 projets totalisant 2 144 007 \$ ont été recommandés pour 59 entreprises de la région. Grâce au FNFMO, le programme *Subvention pour la formation de la main-d'œuvre – intervention régionale* qui vise à répondre à des besoins régionaux en matière de formation de base, francisation et recyclage, a rejoint 391 travailleuses et travailleurs par l'entremise de 70 entreprises du territoire.

Nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail

| | |
|----------|-----|
| Cible | 190 |
| Résultat | 324 |

Cet indicateur touche l'ensemble des ententes convenues en vertu du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), qui ont été conclues entre l'apprenti, l'employeur et Emploi-Québec et qui ont débuté au cours de 2005-2006. Près de 64 % des ententes signées en cours d'année sont reliées au Règlement sur la qualité de l'eau, obligeant les municipalités à certifier les opérateurs en traitement de l'eau potable. Cet indicateur ne dénombre pas les 27 nouveaux compagnons qui ont été formés cette année en lien avec ce programme. Le compagnon assure la formation et l'encadrement des apprentis; de plus, il atteste les compétences acquises par ceux-ci.

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

Lors des consultations locales et régionale menant à l'élaboration du Plan d'action régional, il est ressorti qu'un écart important subsiste 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, la reconnaissance au travail et la détermination des conditions de travail.

De plus, les enquêtes menées 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 disponibles. La main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain est appelée à mobiliser ses savoirs, ses aptitudes et ses habiletés ainsi que les ressources de son environnement de travail en vue d'une action appropriée et efficace, ce qui est appelé le savoir-agir.

Cette orientation vise à favoriser l'arrimage entre les attentes des entreprises et celles de la nouvelle génération de travailleurs et à 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.

Soulevée par les employeurs de la région, la question des attitudes et des comportements a fait l'objet d'un forum régional que nous avons organisé à leur intention en novembre 2005 et auquel ont participé près de 300 personnes représentant quelque 125 entreprises. Ce forum a permis aux participants de traiter des changements de valeurs qui s'opèrent actuellement dans le monde du travail et leur a fourni l'occasion de mieux comprendre et de mieux composer avec les problèmes liés aux attitudes et aux comportements du côté tant des employeurs que des employés.

Dans notre volonté d'être proactifs sur cette question, et à la suite d'un sondage mené auprès des participants trois mois après le forum, des ateliers ont été tenus, réunissant encore là des dizaines d'entreprises.

Depuis l'automne 2005, nous avons travaillé avec la collaboration de nos partenaires à plusieurs projets, dont la production d'un DVD sur les attitudes et les comportements. L'objectif de cet outil multimédia est de sensibiliser la clientèle actuellement en formation ou en démarche d'emploi sur les attitudes et les principales qualités demandées par les employeurs. Celui-ci sera mis à la disposition du personnel enseignant, des centres de formation générale et professionnelle, des cégeps, des ressources externes et autres partenaires des CLE. Il sera utilisé en salle de cours ou lors des sessions de groupe afin d'informer les étudiants et les chercheurs d'emploi sur les attentes des employeurs. Un guide pédagogique a aussi été produit pour en maximiser l'utilisation.

Plusieurs ateliers ont été créés et offerts aux entreprises dans chacune des MRC. Ces activités sont très souvent organisées avec l'aide des chambres de commerce. Par exemple, lors d'un rendez-vous d'affaires à Saint-Eustache, s'est tenu un atelier ayant pour thème « Attitudes et comportements – La cohabitation intergénérationnelle ». À Mont-Laurier, des entreprises ont pu assister à une session de formation sur la motivation et la reconnaissance au travail ainsi qu'à une conférence « Raviver la flamme de l'entrepreneurship et développer l'employabilité ». Du côté du CLE de Saint-Jérôme, six activités de formation, dont deux sur la problématique de la relève, ont rejoint plus de 140 participants. De plus, neuf employeurs de la MRC d'Argenteuil aux prises avec des difficultés liées aux problèmes d'attitudes et de comportements avec leurs nouveaux employés ont assisté à sept séminaires portant sur les profils de postes, le recrutement, l'évaluation du

rendement et l'amélioration des communications internes. Finalement, certains CLE ont intégré, lors de la tenue de journées de l'emploi, un atelier sur le défi associé à l'intégration de la nouvelle génération d'employés.

D'autre part, nous avons intégré des volets en lien avec les attitudes et les comportements attendus des employeurs dans la plupart de nos mesures et de nos services qui s'adressent aux individus. Ainsi, nos sessions de groupe ont été revues et incluent maintenant un bloc d'information sur le savoir-être et les qualités personnelles requises sur le marché du travail. De même, la plupart des formations achetées ou mises sur pied par Emploi-Québec incorporent maintenant un volet « attitudes et comportements ».

Plusieurs nouveaux types de projets d'accompagnement ont été développés cette année; par exemple, un service spécialisé de soutien à la recherche d'emploi qui s'adresse à une clientèle éprouvant de sérieux problèmes de comportements et d'attitudes. À Saint-Jérôme, en collaboration avec le Cégep de Saint-Jérôme, nous avons expérimenté, auprès de 17 personnes bénéficiant d'une subvention salariale, une formation de neuf heures leur permettant de mieux s'outiller afin de réussir leur intégration à leur nouvel emploi. Les commentaires recueillis ayant été très positifs, cela nous incite à offrir à nouveau cette activité.

À Sainte-Agathe et à Sainte-Adèle, des ateliers traitant du savoir-être ont été offerts à tous les participants inscrits en formation générale. Ces activités ont été très appréciées des participants. De plus, grâce à un autre projet, douze participants ont pu acquérir les compétences minimales, développer les attitudes de base nécessaires à l'accomplissement des emplois du secteur des services à la clientèle et réaliser des stages en entreprise d'une durée d'environ trois semaines. Au terme de cette activité, dix participants sont demeurés en emploi. Étant donné ces résultats, une seconde cohorte a débuté avec quatorze participants.

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

Pour Emploi-Québec, la gestion par résultats relève d'une obligation de rendre compte devant la population 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, et ce, au moindre coût. C'est dans cet esprit que le Conseil régional des partenaires retenait cette orientation qui vise à accroître l'efficacité de nos interventions dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat avec le milieu.

Dans ce contexte et pour arrimer les orientations régionales et leurs axes d'intervention à la diversité des réalités des marchés du travail locaux, chaque CLE produit une programmation de ses activités. Un suivi de ces programmations locales est présenté lors des rencontres du Conseil régional des partenaires du marché du travail au cours de l'année.

En 2005-2006, Emploi-Québec Laurentides a recensé 19 305 participants actifs dans ses mesures et programmes de formation, de soutien à la recherche d'emploi, d'expérience de travail, etc. Pour la région, le coût moyen par participant a été de 2 395 \$, lequel est légèrement inférieur à celui de l'an passé (2 492 \$) et à celui de l'ensemble du Québec (2 577 \$).

Des travaux ont également été menés pour mesurer le coût moyen par personne en emploi et les services offerts en priorité aux personnes éprouvant des difficultés sérieuses d'insertion au marché du travail. Cet indicateur établit la corrélation entre le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi et le coût des diverses activités offertes (soutien du revenu, intervenants externes, services directs et administration). On estime à 5 693 \$ le coût moyen par personne en emploi dans les Laurentides. Il s'agit d'une légère augmentation, car il était de 5 657 \$ en 2004-2005. Pour l'ensemble du Québec, ce coût s'élève à 6 237 \$.

Nous avons aussi effectué 10 303 relances téléphoniques, douze semaines après la fin d'un parcours pour les personnes sans emploi, lesquelles nous indiquent que 44 % des 7 389 personnes rejointes sont maintenant en emploi. Aucune de ces relances n'est faite pour les personnes qui se déclarent en emploi à la fin de leur parcours.

L'amélioration continue de la prestation de services est l'un des objectifs de gestion par résultats. Pour l'atteindre, Emploi-Québec Laurentides a mis de l'avant une vision commune de l'approche d'intervention et du parcours individualisé qui consiste à soutenir 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, et ce, en renforçant la fonction d'accompagnement auprès des agents. Pour ce faire, nous avons nommé des responsables de l'accompagnement appelés *coachs* dans chacun des CLE et mis en place des rencontres statutaires avec ces derniers. Ainsi, les *coachs* ont la responsabilité de guider et d'accompagner les agents d'aide dans leurs interventions auprès de la clientèle. Ces actions ont eu un effet direct sur le processus de réexamen administratif dont le nombre a chuté de 48 % depuis trois ans. Soulignons que seulement cinq réexamens ont été accueillis en totalité ou en partie (12 %).

Les rapports trimestriels de plaintes de deuxième niveau enregistrées par le Bureau des renseignements et plaintes répertorient pour notre région 3 à 4 plaintes par trimestre, ce qui se situe à un niveau comparable à celui de l'an passé. Nous suivons l'évolution de cet indicateur et aucun problème particulier n'a été décelé. Les plaintes dites de niveau 2 nécessitent généralement une ou plusieurs interventions auprès des divers échelons de décision d'Emploi-Québec pour résoudre le problème signalé par la clientèle.

Une attention particulière fut mise de l'avant cette année pour dépister les clients qui risquent le plus d'interrompre leur participation aux mesures afin de leur fournir un accompagnement et des services adaptés. La réalisation de plans de travail dans les CLE reliés à cet objectif a permis de réduire les taux d'abandon. Par exemple, le taux d'abandon pour l'ensemble des mesures est passé de 13 % en 2002-2003 à 9 % en 2005-2006.

Finalement, dans un souci de bien desservir nos clientèles, nous avons continué d'offrir de la formation à notre personnel; ainsi 137 journées ont été dispensées aux employés des services publics d'emploi, soit 43 % de plus que l'année précédente.

Des actions au cœur de l'actualité

Le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre et la lutte contre le chômage et l'exclusion sociale dans une perspective de développement économique, social et régional sont au cœur de la mission d'Emploi-Québec. À cet égard, le contexte économique de la région crée une situation où, d'un côté, les entreprises ont éprouvé d'importantes difficultés de recrutement alors que, d'un autre côté, s'est profilée une clientèle sans emploi de plus en plus éloignée du marché du travail. Aussi, malgré une situation économique favorable, les disparités entre les MRC demeurent une préoccupation importante.

En lien avec cet environnement socioéconomique qui a prévalu en 2005-2006, voici une présentation succincte de différentes actions menées par nos équipes dédiées aux entreprises et aux individus.

Des interventions auprès des entreprises

La région des Laurentides continue de se maintenir parmi les leaders en ce qui a trait à son marché du travail. Étant donné les atouts dont dispose la région, cette situation avantageuse devrait se maintenir au cours des prochaines années. Dans les circonstances, nous sommes demeurés proactifs en matière de soutien à nos entreprises, notamment au niveau du recrutement de personnel. Effectivement, les enquêtes et les consultations que nous menons, de même que les interventions de nos conseillères et conseillers auprès des entreprises, ont continué d'attirer notre attention sur les difficultés de recrutement qu'elles éprouvent. La mobilisation de notre personnel s'est donc accentuée à cet égard afin de les mettre en contact avec une main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin pour profiter du contexte économique favorable et demeurer compétitives.

Tout au long de l'année, nos équipes aux entreprises se sont mobilisées pour aider les employeurs. Ainsi, l'organisation de journées locales de l'emploi tels la Journée de l'emploi pour le secteur Forêt, le Salon Emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux, la journée Portes ouvertes à Mont-Tremblant pour la main-d'œuvre immigrante ou encore la mise sur pied d'Emploi-Tourisme qui se spécialise dans le recrutement de la main-d'œuvre dans ce secteur, témoignent de notre volonté d'accompagner les entreprises dans leurs efforts de recrutement. Nous sommes également à produire une brochure visant à positionner favorablement les compétences des personnes immigrantes auprès des employeurs afin d'inciter ces derniers à intégrer ce bassin de main-d'œuvre dans leur plan de recrutement. De plus, un soutien constant leur a été offert pour tous nos services dont l'utilisation du service de Placement en ligne.

Une entente d'aménagement et de réduction du temps de travail a été conclue entre Emploi-Québec, Cascades Groupe papiers fins de Saint-Jérôme et les syndicats de l'entreprise. Emploi-Québec injectera 500 000 \$ en 2006-2007, ce qui permettra de maintenir en emploi plus de 75 travailleurs dont l'emploi était menacés.

Par ailleurs, 352 personnes et 11 entreprises ont bénéficié des services du Comité d'aide au reclassement à entrée continue des Laurentides. La présidence de ce comité était assurée par le

Centre d'intervention des Basses-Laurentides pour l'emploi (CIBLE). Au 31 mars 2006, 94 % des participants avaient réintégré le marché du travail ou avaient effectué un retour aux études.

Sur le plan économique et social, la question des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail s'est solidement implantée dans les préoccupations de tous les acteurs intervenant sur le marché du travail dans les Laurentides. En effet, le forum régional que nous avons organisé en novembre 2005 sur ce sujet a rejoint près de 300 personnes qui représentaient quelque 125 entreprises du territoire.

Tout en bénéficiant d'un contexte favorable dans son ensemble, notre région présente des disparités non négligeables entre les MRC. Afin de favoriser une compréhension plus précise de leur dynamique respective, nous avons produit huit profils socioéconomiques et les caractéristiques du marché du travail qui leur sont propres. Ce document a été rendu public par nos CLE en juin 2005 en présence de leurs partenaires locaux. Il se veut un outil d'information mobilisateur à partir duquel peuvent s'établir des consensus et des actions en fonction des caractéristiques et des problématiques précises de la MRC. À titre d'exemples, ces profils permettent de mieux circonscrire les problèmes de transport en commun ou de logement pour les travailleurs qui font l'objet d'interventions auxquelles nos CLE participent dans les MRC des Pays-d'en-Haut et des Laurentides.

Lors de la première année d'implantation du processus de veille active sur les professions, trois professions ont été retenues pour la région, soit machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage, soudeurs et opérateurs de machines à souder et à brasser et ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière. Cette veille a pour but de suivre l'évolution de professions jugée problématiques et de trouver des solutions, la formation étant un des moyens examinés. Plusieurs groupes de discussion seront mis sur pied auprès des employeurs et des travailleurs afin de déterminer les causes des difficultés de recrutement dans ces métiers.

Afin d'aiguiller les entreprises sur les possibilités qu'offre le marché du travail des Laurentides, plusieurs documents d'information ont été produits cette année. Notons la mise à jour de l'enquête sur les besoins de formation et de main-d'œuvre des entreprises de la région, la publication tous les trois mois du bulletin régional sur le marché du travail et la publication des perspectives sectorielles et professionnelles.

Le dynamisme du marché du travail de la région a permis l'émergence de trois projets économiques d'envergure en 2005-2006 : Bell Helicopter à Mirabel (3,7 M\$), l'Imprimerie du Journal de Montréal à Mirabel (1,8 M\$) et Paccar à Sainte-Thérèse (1,1 M\$). Plus de 1 100 emplois ont été créés à la suite de la mise en œuvre de ces projets.

D'autre part, notre personnel a participé à plusieurs groupes de travail de la Conférence régionale des élus des Laurentides, notamment en agroalimentaire, transport terrestre avancé, forêt, culture et tourisme. Ces comités visent à analyser et à approuver des projets de développement durable pour chacun des secteurs concernés. Par ailleurs, nous avons participé aux travaux préliminaires de préparation du futur plan quinquennal de développement des Laurentides.

À la demande de la Conférence administrative régionale (CAR), nous avons joint le Comité export avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), Développement économique Canada (DEC), les centres locaux de développement (CLD) et Laurentides international. Ce comité a le mandat de développer une offre ministérielle intégrée à l'intention des entreprises exportatrices des Laurentides dans le but d'augmenter leur part de marché reliée à l'exportation. Par ailleurs, nous avons participé à une journée de sensibilisation organisée par le MDEIE, pour quatre chefs de poste du Québec à l'étranger afin de les informer des atouts et des forces de la région.

Afin de faire valoir auprès des entreprises le bassin potentiel que représentent les femmes, les personnes immigrantes et les personnes handicapées, nous avons, d'une part, participé et contribué financièrement à la remise régionale du Concours québécois en entrepreneuriat pour le prix « Entrepreneurship féminin ». D'autre part, nous contribuons au projet « Service à l'immigration d'affaires » offert par Laurentides international depuis novembre 2005. De plus, nous participons activement à un comité de sensibilisation des entreprises qui a conscientisé quatre chambres de commerce des Laurentides à remettre un nouveau prix « Hommage à l'entreprise ayant favorisé l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées ». De plus, des démarches sont présentement en cours avec plusieurs chambres de commerce pour organiser des déjeuners sur le thème de l'intégration au travail des personnes handicapées.

Considérant l'importance du secteur de l'aérospatiale pour l'économie québécoise pour les Laurentides et compte tenu de la croissance de ce secteur et des perspectives professionnelles intéressantes, Emploi-Québec Laurentides y accorde une grande attention. Depuis 2001, l'industrie nous demandait de l'appuyer pour doter la région d'un établissement de formation interordre dans ce secteur stratégique. Il est à noter que la formation dans le domaine de l'aérospatiale est sous la responsabilité de trois écoles à vocation nationale ne provenant pas de la région. Avec le Comité sectoriel de la main-d'œuvre en aérospatiale du Québec (CAMAQ), l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal, l'École nationale d'aéronautique (ENA) de Longueuil et l'École de technologie supérieure (ETS) de l'Université du Québec à Montréal ont accepté de former un consortium et d'ouvrir un point de service à Mirabel. Nous avons participé très activement aux démarches qui ont conduit à la création de l'Institut de formation en aérospatiale (IFA) et à son emplacement sur le site de l'aéroport de Mirabel dont l'inauguration officielle a eu lieu le 21 novembre 2005. Notre objectif est de contribuer à l'établissement d'un partenariat véritable entre l'IFA, les commissions scolaires, les cégeps et les organismes à vocation économique de la région.

Sur le plan économique, notre région a été directement touchée par l'adoption de la Loi modifiant la Loi sur les forêts (projet de loi 71) réduisant de 20 % les droits de coupe forestière en territoire public. Nous avons participé activement aux travaux du Comité interministériel sur la forêt piloté conjointement par le ministère des Affaires municipales et des régions (MAMR) et la CRÉ des Laurentides et en collaboration avec le ministère des Ressources naturelles et de la Faune et le MDEIE. Rappelons que ce comité a élaboré et mis en œuvre le *Plan d'action de la région des Laurentides à l'égard des mesures d'atténuation à l'application de la loi 71*.

Du côté des réalisations, nous avons largement dépassé les attentes énoncées dans le plan. Pour l'ensemble de nos interventions, nous avons contribué en 2005-2006 pour 1 184 000 \$. Nous avons contribué financièrement à la réalisation du mandat confié à la Table Forêt Hautes-Laurentides, soit d'assurer la concertation des partenaires pour comprendre et solutionner les problèmes résultant des modifications apportées à la Loi sur les forêts par le projet de loi 71 sur la main-d'œuvre et l'emploi, tout en valorisant les métiers et une main-d'œuvre qualifiée. Cette table regroupe des entreprises forestières, des institutions d'enseignement et des organismes de développement économique des MRC d'Antoine-Labelle et des Laurentides. De plus, le CLE de Mont-Laurier a tenu le 1^{er} octobre 2005, en collaboration avec la Table et le Syndicat des producteurs forestiers de Labelle, une « Journée portes ouvertes » sur la forêt afin de faire connaître les métiers du secteur. Sur le plan de la qualification de la main-d'œuvre, près de 300 travailleurs en emploi ont bénéficié de formation alors qu'une centaine ont été formés pour intégrer ce secteur. De plus, 56 ententes d'apprentissage en milieu de travail ont été conclues pour faciliter l'intégration au marché du travail de nouvelle main-d'œuvre dans cette industrie.

Par ailleurs, nous sommes un membre actif de la Table de concertation en agroalimentaire des Laurentides (TCAL). De concert avec Service Canada et la TCAL, nous avons réalisé en août 2005 une campagne promotionnelle de valorisation des métiers de l'agroalimentaire, laquelle s'est actualisée par différentes activités telles que des visites dans des écoles, des polyvalentes, des maisons de jeunes, des visites de fermes laitières, de serres et de vergers. Enfin, nous collaborons sur une base régulière aux travaux du Collectif régional de formation agricole Montréal-Laval-Laurentides afin de bien recenser les besoins de formation du secteur agricole et les meilleures façons d'y répondre.

De concert avec la Table de concertation sur les ressources humaines en tourisme des Laurentides, nous avons collaboré aux différentes actions qui découlent d'un plan de travail pour contrer la rareté de main-d'œuvre dans ce secteur. L'organisation d'une foire de l'emploi pour le secteur touristique qui a eu lieu au printemps 2006 et la mise en place d'Emploi-Tourisme sont issues des travaux amorcés cette année.

En outre, l'absence de mobilité de la main-d'œuvre est un facteur qui pénalise plusieurs de nos MRC. Pour en réduire les conséquences, nous continuons à contribuer à des projets expérimentaux de transport en commun dans les MRC d'Antoine-Labelle, des Pays-d'en-Haut, des Laurentides et d'Argenteuil.

Par ailleurs, le comité Formation de la main-d'œuvre du Conseil a élaboré une offre de formation régionale en lien avec les orientations du Programme de subvention pour l'intervention régionale en matière de formation de la main-d'œuvre en emploi du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO).

Des interventions auprès des individus

En raison de la solide performance économique de la région, le bassin de main-d'œuvre disponible tend à s'amenuiser, ce qui nous a amené à consolider nos interventions auprès des clientèles éloignées du marché du travail.

La situation des jeunes décrocheurs étant très préoccupante, nous nous sommes assurés de participer activement aux activités du Comité de suivi de l'entente partenariale sur la réussite éducative des jeunes de la région (PREL-Partenaires de la réussite éducative des jeunes dans les Laurentides) et aux travaux de ses trois comités aviseurs. Nous avons notamment participé à l'organisation et à la tenue, le 29 novembre 2005, du « Rendez-vous de la formation professionnelle et technique et les emplois d'avenir » qui a réuni 200 personnes de la région, du milieu tant de l'employabilité que de la formation. Enfin, en vertu de cette entente partenariale, nous avons contribué financièrement à la mise en place du projet Équi-TÉ, pour équilibre-travail-études, qui vise à favoriser la persévérance scolaire, la recherche de la réussite et l'acquisition d'un diplôme et à sensibiliser les entreprises sur leur rôle social envers la communauté et leurs employés.

Aussi, nous avons collaboré à l'organisation régionale et locale des activités entourant la Semaine québécoise des adultes en formation. Nous en avons profité pour organiser des activités de reconnaissance ou de témoignage liées à la formation en entreprise ou au Programme d'apprentissage en milieu de travail. De plus, nous avons remis deux bourses de 500 \$ au concours régional « *Chapeau, les filles!* », soit les prix Emploi-Québec pour la formation professionnelle au secondaire et la formation technique au collégial.

Par ailleurs, afin de faire connaître aux populations locales les entreprises existantes sur leur territoire, nous avons dressé, avec la collaboration de Service Canada et de la Conférence régionale des élus, une liste des industries et des commerces de plus de cinq employés.

Nous avons continué de porter une attention particulière aux groupes défavorisés sur le plan de l'emploi en poursuivant le partenariat et la concertation avec les divers acteurs interpellés par ces problématiques. Par exemple, avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et le Comité des partenaires en immigration des Laurentides, nous avons collaboré aux travaux d'élaboration du Plan d'action 2006-2009, « Des valeurs partagées, des intérêts communs ». Ce plan, sous l'égide du MICC, vise à favoriser la prise en compte de l'immigration comme enjeu de développement. En collaboration avec le MICC, nous avons organisé une journée de familiarisation-découverte le 31 mars 2006 à Mont-Tremblant où des chercheurs d'emploi provenant de différentes communautés culturelles de Montréal sont venus rencontrer les employeurs et s'informer des possibilités d'emploi.

Nous avons établi un plan de travail visant l'appropriation et la promotion du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) en région, notamment auprès de nos conseillères et de nos conseillers des services aux entreprises, des chefs d'équipe à l'emploi et auprès du Centre d'intégration en emploi (CIE) des Laurentides, avec lequel nous avons deux ententes de régionalisation des services d'aide à l'intégration à l'emploi des personnes immigrantes. Nous avons également participé au déjeuner-causerie que la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, madame Lise Thibault, a tenu à Sainte-Adèle le 20 février 2006 au sujet de ce programme.

Aussi, malgré le fait que la région des Laurentides connaît la plus forte augmentation démographique au Québec, nous constatons un vieillissement de notre population. Nous sommes à cet égard particulièrement sensibles à la situation des personnes de 50 ans et plus qui

vivent des périodes de chômage plus longues et chez qui, pour certaines d'entre elles, nous observons une certaine inadéquation entre leur formation et les besoins du marché du travail. Le recyclage de cette clientèle pose un défi à sa réintégration au marché du travail. C'est pourquoi nous avons lancé et appuyé un projet intitulé « Intervention auprès des chercheurs d'emploi de plus de 50 ans » qui offre à ces personnes un accompagnement favorisant leur remise en forme psychologique, la transformation de leurs attitudes et de leurs comportements ou toute forme d'aide leur permettant de surmonter les obstacles personnels nuisant à leur réintégration au marché du travail. L'intervention auprès de cette clientèle se fait à partir d'un guide produit avec nos partenaires et qui a été lancé en juin 2005 par la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail.

Nous avons poursuivi les travaux prévus dans le plan de travail régional issu de la Stratégie nationale d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. De concert avec le Conseil, nous avons mis tous les efforts pour favoriser l'accès des femmes aux métiers non traditionnels, notamment par le soutien aux diverses tables d'employabilité femmes des Laurentides (3) et par la remise de trois bourses dont deux au concours régional *Chapeau, les filles!* et une dédiée à l'entrepreneuriat féminin du volet régional du Concours québécois en entrepreneurship. Aussi, la Table d'employabilité femmes des Basses-Laurentides a produit une recherche intitulée « Conciliation travail-famille-études-maternité en janvier 2006 ». D'autre part, des ateliers de formation « Femme vers le sommet » s'adressant aux femmes en affaires ont été dispensés à onze entrepreneures. Des consultations privées sont venues bonifier ces ateliers.

L'intégration des personnes handicapées au marché du travail continue d'être une de nos préoccupations. Ainsi, nous avons participé à l'organisation du colloque « Venez voir nos talents » qui a eu lieu le 1^{er} juin. Cela a permis aux intervenants du milieu de faire le point sur les projets réalisés au cours de l'année et de discuter des suites à donner et des activités à mettre en œuvre pour la prochaine année. Aussi les personnes handicapées ont pu visiter des stands, faire des témoignages ou entendre ceux des employeurs et faire découvrir leurs talents. Par ailleurs, nous sommes un membre actif de la Table d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées des Laurentides.

Des initiatives du Conseil

Le suivi des orientations et des priorités d'intervention qui les accompagnent est demeuré la première préoccupation du Conseil. Les membres ont donc porté tout au long de l'année une attention particulière aux idées de fond qui les ont guidées dans l'élaboration du Plan d'action régional 2005-2008.

Pour faire suite à la consultation menée par le Conseil à l'automne 2004 auprès de l'ensemble des intervenants du marché du travail en vue d'élaborer le nouveau plan d'action régional, un important déjeuner a été organisé le 21 avril 2005. La présidente du Conseil a pu présenter à quelque 100 personnes, non seulement les conclusions de cette consultation, mais également les actions envisagées pour y donner suite. Cet événement constitue une première dans la région et a été fortement apprécié de la part des organismes et des entreprises qui y ont assisté.

Par ailleurs, le Conseil a pris acte des propositions soumises par le comité de travail de la Commission des partenaires du marché du travail sur le renouvellement du Cadre général de reconnaissance et de développement des compétences en milieu de travail. Il a transmis par la suite ses commentaires à la Commission des partenaires du marché du travail.

En novembre 2005, le Conseil tenait l'une des plus importantes activités de son histoire en organisant le Forum régional sur les attitudes et les comportements en lien avec le travail qui a attiré plus de 300 participants provenant de 125 entreprises. Issu de préoccupations présentées par les entreprises de notre région, cet événement a reçu un accueil extrêmement positif de la part des entreprises et s'est avéré une réponse appropriée à leurs préoccupations et à leurs attentes car 99 % des participantes et des participants se sont déclarés très satisfaits ou satisfaits.

L'élaboration par la CRÉ des Laurentides du Plan quinquennal de développement régional définissant les objectifs généraux et particuliers de développement de la région est en cours. Emploi-Québec a établi avec le Conseil le diagnostic en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Ce document présente un état de la situation du marché du travail régional, rappelle les principales problématiques et précise les orientations, les priorités et les enjeux retenus par le Conseil. Il a été remis à la CRÉ afin qu'elle puisse en tenir compte dans l'élaboration du plan quinquennal, comme le prévoit l'article 99 de la Loi sur le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche.

Finalement, la présidente et plusieurs membres représentent le Conseil auprès de nombreuses instances régionales ou suprarégionales, tels que la CRÉ des Laurentides, les conseils d'administration des deux cégeps du territoire, le comité ACCORD et la Table métropolitaine de Montréal.

Annexes

Suivi des indicateurs ciblés au PAR 2005-2006

Annexe 1

| Indicateurs ciblés du plan d'action annuel d'Emploi-Québec | Résultats atteints | Cibles de résultats régionales | Femmes | Degré d'atteinte | Résultats Québec |
|--|--------------------|--------------------------------|--------|------------------|------------------|
| 1. Nombre d'occasions d'emploi signalées au service de Placement en ligne | 39 463 | 32 102 | | 123 % | 115 % |
| 2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec | 16 092 | 14 612 | 7 479 | 110 % | 104 % |
| 3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 8 121 | 8 252 | 3 916 | 98 % | 99% |
| 4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 47,8 % | 48,6 % | 48,7 % | 98 % | 94 % |
| 5. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale (individus distincts) | 1 961 | 1 403 | 1 659 | 140 % | 96% |
| 6. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 47,3 % | 48,8 % | 47,8 % | 97 % | 90 % |
| 7. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base | 2 011 | 1 760 | 1 070 | 114 % | 114 % |
| 8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans | 5 736 | 5 144 | 2 382 | 112% | 99 % |
| 9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 46,7 % | 48,9 % | 46,6 % | 96 % | 91 % |
| 10. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participant à l'assistance-emploi | 5 179 | 5 233 | 2 310 | 99 % | 89 % |
| 11. Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 2 342 | 2 444 | 1 038 | 96 % | 89 % |
| 12. Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 43,5 % | 44,3 % | 43,9 % | 98 % | 98 % |
| 13. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives | 311 | 258 | | 121 % | 121% |
| 14. Nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail | 324 | 190 | | 171 % | 135 % |
| 15. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi | 6 296 611 \$ | 8 370 000 \$ | | 75 % | 80 % |
| 16. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi | 17 329 798 \$ | 17 970 000 \$ | | 96 % | 96 % |
| 17. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée) | 67,4 % | 75,0 % | 67,4 % | | |
| 18. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée | 58,4 % | 75,0 % | 56,0 % | | |
| 19. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi | 10 946 | 8 338 | 4 987 | 131 % | 114 % |
| 20. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | 3 580 | 3 502 | n.d. | 102 % | 85 % |
| 21. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi | 11 033 187 \$ | 9 600 000 \$ | | 115 % | 110 % |

Résultats par centre local d'emploi (CLE)

Annexe

2

| | | Nombre d'occasions d'emploi signalées au service de Placement en ligne | Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec | Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale | Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec |
|-------------------------------|-----------------|--|---|--|--|--|--|
| CLE de Saint-Eustache | Résultat | 5 290 | 2 351 | 1 086 | 44,3 % | 264 | 48,2 % |
| | Cible 2005-2006 | 3 900 | 2 193 | 1 239 | 48,6 % | 233 | 48,8 % |
| | % d'atteinte | 135,6 % | 107% | 87,7 % | 91,2 % | 113 % | 98,8 % |
| CLE de Sainte-Thérèse | Résultat | 13 421 | 2 816 | 1 454 | 48,8 % | 346 | 44,1 % |
| | Cible 2005-2006 | 8 593 | 3 007 | 1 698 | 48,6 % | 291 | 48,8 % |
| | % d'atteinte | 156,2 % | 94 % | 85,6 % | 100,4 % | 119% | 90,4 % |
| CLE de Mirabel | Résultat | 6 566 | 784 | 313 | 46,5 % | 97 | 41,0 % |
| | Cible 2005-2006 | 1 773 | 666 | 376 | 48,6 % | 55 | 48,8 % |
| | % d'atteinte | 370,3 % | 118 % | 83,2 % | 95,7 % | 176 % | 84,0 % |
| CLE de Saint-Jérôme | Résultat | 5 336 | 4 054 | 2 087 | 48,1 % | 504 | 47,3 % |
| | Cible 2005-2006 | 4 032 | 3 201 | 1 808 | 48,6 % | 343 | 48,8 % |
| | % d'atteinte | 132,3 % | 127 % | 115,4 % | 99,0 % | 147 % | 96,9 % |
| CLE de Lachute | Résultat | 1 539 | 1 323 | 533 | 46,8 % | 180 | 44,2 % |
| | Cible 2005-2006 | 1 049 | 1 290 | 728 | 48,6 % | 140 | 48,8 % |
| | % d'atteinte | 146,7 % | 103% | 73,2 % | 96,3 % | 129 % | 90,6 % |
| CLE de Sainte-Adèle | Résultat | 3 002 | 1 299 | 715 | 52,4 % | 162 | 57,7 % |
| | Cible 2005-2006 | 2 317 | 1 083 | 611 | 48,6 % | 80 | 48,8 % |
| | % d'atteinte | 129,6 % | 120 % | 117,0 % | 107,8 % | 203 % | 118,2 % |
| CLE de Sainte-Agathe | Résultat | 2 880 | 1 627 | 1 001 | 47,8 % | 209 | 49,6 % |
| | Cible 2005-2006 | 2 744 | 1 483 | 838 | 48,6 % | 128 | 48,8 % |
| | % d'atteinte | 105,0 % | 110 % | 119,5 % | 98,4 % | 163% | 101,6 % |
| CLE de Mont-Laurier | Résultat | 1 429 | 1 993 | 932 | 48,2 % | 221 | 44,2 % |
| | Cible 2005-2006 | 1 428 | 1 689 | 954 | 48,6 % | 133 | 48,8 % |
| | % d'atteinte | 100,1 % | 118 % | 97,7 % | 99,2 % | 166 % | 90,6 % |
| Région des Laurentides | Résultat | 39 463 | 16 092 | 8 121 | 47,8 % | 1 961 | 47,3 % |
| | Cible 2005-2006 | 32 102 | 14 612 | 8 252 | 48,6 % | 1 403 | 48,8 % |
| | % d'atteinte | 122,9 % | 110 % | 98,4 % | 98,4 % | 140 % | 96,9 % |
| Québec | Résultat | 576 374 | 259 335 | 128 237 | 44,1 % | 23 119 | 42,6 % |
| | Cible 2005-2006 | 500 000 | 250 000 | 130 102 | 47,1 % | 24 000 | 47,3 % |
| | % d'atteinte | 115,3 % | 104 % | 98,6 % | 93,6 % | 96 % | 90,1 % |

| | | Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base | Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans | Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participant à l'assistance-emploi | Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec |
|-------------------------------|-----------------|--|---|---|---|---|--|
| CLE de Saint-Eustache | Résultat | 270 | 907 | 44,7 % | 591 | 311 | 45,8 % |
| | Cible 2005-2006 | 266 | 840 | 48,9 % | 792 | 370 | 44,3 % |
| | % d'atteinte | 101,5 % | 108 % | 91,4 % | 75 % | 84,1 % | 103,4 % |
| CLE de Sainte-Thérèse | Résultat | 377 | 1 077 | 46,9 % | 884 | 419 | 44,3 % |
| | Cible 2005-2006 | 351 | 1 162 | 48,9 % | 1 042 | 487 | 44,3 % |
| | % d'atteinte | 107,4 % | 93 % | 95,9 % | 85% | 86,0 % | 100% |
| CLE de Mirabel | Résultat | 95 | 279 | 44,4 % | 135 | 70 | 46,4 % |
| | Cible 2005-2006 | 72 | 256 | 48,9 % | 217 | 101 | 44,3 % |
| | % d'atteinte | 131,9 % | 109 % | 90,8 % | 62 % | 69,3 % | 104,7 % |
| CLE de Saint-Jérôme | Résultat | 483 | 1 486 | 46,0 % | 1 480 | 668 | 44,7 % |
| | Cible 2005-2006 | 398 | 1 231 | 48,9 % | 1 179 | 550 | 44,3 % |
| | % d'atteinte | 121,4 % | 121 % | 94,1 % | 126 % | 121,5 % | 100,9 % |
| CLE de Lachute | Résultat | 178 | 445 | 44,6 % | 512 | 193 | 41,7 % |
| | Cible 2005-2006 | 151 | 441 | 48,9 % | 450 | 210 | 44,3 % |
| | % d'atteinte | 117,9 % | 101 % | 91,2 % | 114 % | 91,9 % | 94,1 % |
| CLE de Sainte-Adèle | Résultat | 128 | 354 | 53,1 % | 366 | 166 | 44,4 % |
| | Cible 2005-2006 | 120 | 239 | 48,9 % | 357 | 167 | 44,3 % |
| | % d'atteinte | 106,7 % | 148 % | 108,6 % | 103 % | 99,4 % | 100,2 % |
| CLE de Sainte-Agathe | Résultat | 199 | 566 | 50,3 % | 532 | 256 | 41,6 % |
| | Cible 2005-2006 | 179 | 440 | 48,9 % | 531 | 248 | 44,3 % |
| | % d'atteinte | 111,2 % | 129 % | 102,9 % | 100% | 103,2 % | 93,9 % |
| CLE de Mont-Laurier | Résultat | 281 | 691 | 45,7 % | 679 | 259 | 39,3 % |
| | Cible 2005-2006 | 223 | 535 | 48,9 % | 665 | 311 | 44,3 % |
| | % d'atteinte | 126,0 % | 129 % | 93,5 % | 102% | 83,3 % | 88,7 % |
| Région des Laurentides | Résultat | 2 011 | 5 736 | 46,7 % | 5 179 | 2 342 | 43,5 % |
| | Cible 2005-2006 | 1 760 | 5 144 | 48,9 % | 5 233 | 2 444 | 44,3 % |
| | % d'atteinte | 114,3 % | 112 % | 95,5 % | 99% | 95,8 % | 98,2 % |
| Québec | Résultat | 36 373 | 87 156 | 43,1 % | 83 175 | 35 326 | 38,3 % |
| | Cible 2005-2006 | 32 000 | 88 000 | 47,4 % | 98 000 | 39 538 | 39,2 % |
| | % d'atteinte | 113,7 % | 99% | 90,9 % | 89 % | 89,3 % | 97,7 % |

| | | Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives | Nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail | Prestations non versées par l'assistance-emploi visant un retour en emploi | Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi | Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée) | Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée |
|-------------------------------|-----------------|--|--|--|---|--|--|
| CLE de Saint-Eustache | Résultat | 49 | 5 | 842 199 | 2 362 407 | 64,7 % | 71,4 % |
| | Cible 2005-2006 | 35 | 18 | 1 266 560 | 2 698 090 | 75,0 % | 75,0 % |
| | % d'atteinte | 140,0 % | 28 % | 66,5 % | 87,6 % | 86,3 % | 95,2 % |
| CLE de Sainte-Thérèse | Résultat | 55 | 11 | 1 090 383 | 3 124 097 | 60,9 % | 64,4 % |
| | Cible 2005-2006 | 58 | 26 | 1 677 063 | 3 825 230 | 75,0 % | 75,0 % |
| | % d'atteinte | 94,8 % | 42 % | 65,4 % | 81,7 % | 81,2 % | 85,9 % |
| CLE de Mirabel | Résultat | 18 | 0 | 226 451 | 688 452 | 53,3 % | 60,5 % |
| | Cible 2005-2006 | 15 | 6 | 347 324 | 986 228 | 75,0 % | 75,0 % |
| | % d'atteinte | 120,0 % | 0 % | 65,2 % | 69,8 % | 71,1 % | 80,7 % |
| CLE de Saint-Jérôme | Résultat | 45 | 30 | 1 815 499 | 4 013 460 | 73,3 % | 53,4 % |
| | Cible 2005-2006 | 40 | 28 | 1 884 519 | 3 889 470 | 75,0 % | 75,0 % |
| | % d'atteinte | 112,5 % | 107% | 96,3 % | 103,2 % | 73,3 % | 71,2 % |
| CLE de Lachute | Résultat | 16 | 16 | 648 695 | 1 415 035 | 64,2 % | 43,0 % |
| | Cible 2005-2006 | 13 | 10 | 720 366 | 1 221 225 | 75,0 % | 75,0 % |
| | % d'atteinte | 123,1 % | 160% | 90,1 % | 115,9 % | 85,6 % | 57,3 % |
| CLE de Sainte-Adèle | Résultat | 32 | 167 | 396 210 | 1 364 839 | 75,2 % | 45,1 % |
| | Cible 2005-2006 | 21 | 19 | 570 359 | 1 185 750 | 75,0 % | 75,0 % |
| | % d'atteinte | 152,4 % | 879 % | 69,5 % | 115,1 % | 100,3 % | 60,1% |
| CLE de Sainte-Agathe | Résultat | 38 | 8 | 607 009 | 1 862 030 | 79,4 % | 53,4 % |
| | Cible 2005-2006 | 26 | 18 | 850 026 | 1 996 110 | 75,0 % | 75,0 % |
| | % d'atteinte | 146,2 % | 44% | 71,4 % | 93,3 % | 105,9 % | 71,2 % |
| CLE de Mont-Laurier | Résultat | 50 | 87 | 670 165 | 2 499 478 | 60,9 % | 65,8 % |
| | Cible 2005-2006 | 24 | 25 | 1 063 783 | 2 167 897 | 75,0 % | 75,0 % |
| | % d'atteinte | 208,3 % | 348 % | 63,0 % | 115,3 % | 81,2 % | 87,7 % |
| Région des Laurentides | Résultat | 311 | 324 | 6 296 611 | 17 329 798 | 67,4 % | 58,4 % |
| | Cible 2005-2006 | 258 | 190 | 8 370 000 | 17 970 000 | 75,0 % | 75,0 % |
| | % d'atteinte | 120,5 % | 171 % | 75,2 % | 96,4 % | 89,9 % | 77,9 % |
| Québec | Résultat | 6 060 | 5 519 | 107 148 067 | 279 266 532 | 63,9 % | 71,0 % |
| | Cible 2005-2006 | 5 000 | 4 100 | 134 000 000 | 290 200 000 | 75,0 % | 75,0 % |
| | % d'atteinte | 121,2 % | 135 % | 80,0 % | 96,2 % | 85,2 % | 94,7 % |

| | | Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi | Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec | Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi |
|-------------------------------|-----------------|---|---|--|
| CLE de Saint-Eustache | Résultat | 1 740 | 531 | 1 520 208 |
| | Cible 2005-2006 | 1 244 | 522 | 1 431 530 |
| | % d'atteinte | 139,9 % | 101,7 % | 106,2 % |
| CLE de Sainte-Thérèse | Résultat | 1 882 | 690 | 2 033 714 |
| | Cible 2005-2006 | 1 873 | 787 | 2 158 167 |
| | % d'atteinte | 100,5 % | 87,7 % | 94,2 % |
| CLE de Mirabel | Résultat | 593 | 159 | 462 001 |
| | Cible 2005-2006 | 555 | 233 | 638 904 |
| | % d'atteinte | 106,8 % | 68,2 % | 72,3 % |
| CLE de Saint-Jérôme | Résultat | 2 609 | 793 | 2 197 961 |
| | Cible 2005-2006 | 1 742 | 731 | 2 004 951 |
| | % d'atteinte | 149,8 % | 108,5 % | 109,6 % |
| CLE de Lachute | Résultat | 908 | 263 | 766 340 |
| | Cible 2005-2006 | 435 | 184 | 500 859 |
| | % d'atteinte | 208,7 % | 142,9 % | 153,0 % |
| CLE de Sainte-Adèle | Résultat | 827 | 304 | 968 629 |
| | Cible 2005-2006 | 534 | 224 | 615 391 |
| | % d'atteinte | 154,9 % | 135,7 % | 157,4 % |
| CLE de Sainte-Agathe | Résultat | 1 049 | 434 | 1 255 021 |
| | Cible 2005-2006 | 996 | 418 | 1 146 084 |
| | % d'atteinte | 105,3 % | 103,8 % | 109,5 % |
| CLE de Mont-Laurier | Résultat | 1 338 | 406 | 1 829 313 |
| | Cible 2005-2006 | 959 | 403 | 1 104 114 |
| | % d'atteinte | 139,5 % | 100,7 % | 165,7 % |
| Région des Laurentides | Résultat | 10 946 | 3 580 | 11 033 187 |
| | Cible 2005-2006 | 8 338 | 3 502 | 9 600 000 |
| | % d'atteinte | 131,3 % | 102,2 % | 114,9 % |
| Québec | Résultat | 154 993 | 51 171 | 172 118 465 |
| | Cible 2005-2006 | 136 538 | 60 469 | 156 200 000 |
| | % d'atteinte | 113,5 % | 84,6 % | 110,2 % |

Annexe 3

Fonds de développement du marché du travail
au 31 mars 2006Budget total

| | Budget | Déboursés au 2006-03-31 | Reports |
|---------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| LACHUTE | 2 923 046 \$ | 2 877 817 \$ | 1 340 452 \$ |
| MONT-LAURIER | 3 592 915 \$ | 3 608 850 \$ | 1 306 079 \$ |
| SAINT-JÉRÔME | 7 140 453 \$ | 7 422 301 \$ | 2 866 688 \$ |
| SAINTE-THÉRÈSE | 7 303 333 \$ | 7 196 302 \$ | 3 196 360 \$ |
| SAINTE-AGATHE | 3 000 312 \$ | 3 104 635 \$ | 1 186 769 \$ |
| SAINT-EUSTACHE | 5 004 531 \$ | 5 149 154 \$ | 1 828 848 \$ |
| MIRABEL | 2 749 888 \$ | 2 689 345 \$ | 3 336 247 \$ |
| SAINTE-ADÈLE | 2 339 513 \$ | 2 463 209 \$ | 758 180 \$ |
| | | | |
| DIRECTION RÉGIONALE | 3 158 234 \$ | 3 033 967 \$ | 1 079 374 \$ |
| | | | |
| TOTAL RÉGION | 37 212 225 \$ | 37 545 580 \$ | 16 898 997 \$ |

Ventilation par mesure du nombre de participations dans l'année
en cours et les déboursés au 31 mars 2006

| Mesures | Participations | | Déboursés | | Total |
|---|----------------|------------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|
| | Individus | Projets en entreprises | Individus | Entreprises/ Partenaires | TOTAL |
| Évaluation d'employabilité avec plan d'intervention | 6 512 | | | | |
| Sessions de groupe | 7 454 | | | | |
| Suivi individuel et autres activités d'aide à l'emploi | 2 989 | | | | |
| Mesure de formation volet individus | 2 508 | | 13 686 900 \$ | 2 672 894 \$ | 16 359 794 \$ |
| Mesure de formation volet employeurs | | 189 | | 2 873 163 \$ | 2 873 163 \$ |
| Insertion sociale | 352 | | 309 167 \$ | 161 723 \$ | 470 890 \$ |
| Jeunes volontaires | 78 | | 473 561 \$ | 183 538 \$ | 657 099 \$ |
| Projets de préparation à l'emploi – volet général et autres | 144 | | 174 012 \$ | 422 493 \$ | 596 505 \$ |
| Projets de préparation à l'emploi – volet entreprises d'insertion | 210 | | | 2 073 936 \$ | 2 073 936 \$ |
| Services d'aide à l'emploi | 7 380 | | 33 886 \$ | 4 443 897 \$ | 4 477 783 \$ |
| Soutien au travail autonome | 292 | | 2 366 529 \$ | 446 786 \$ | 2 813 315 \$ |
| Subventions salariales | 476 | | | 2 290 130 \$ | 2 290 130 \$ |
| Contrats d'intégration au travail pour les personnes handicapées | 214 | | | 1 111 648 \$ | 1 111 648 \$ |
| Frais d'aide non liés aux activités * | 125 | | 10 005 \$ | | 10 005 \$ |
| Supplément de retour au travail | 1 088 | | 542 500 \$ | | 542 500 \$ |
| Concertation pour l'emploi | | 272 | | 3 268 812 \$ | 3 268 812 \$ |
| TOTAL RÉGION | 29 822 | 461 | 17 596 559 \$ | 19 949 021 \$ | 37 545 580 \$ |

* Aide accordée pour des activités qui ne peuvent s'inscrire dans le cadre d'une mesure mais qui sont essentielles dans la démarche d'intégration en emploi.

Source : Rapport de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, juillet 2006 (DGARES).

Annexe 4

Portrait des nouveaux participants aux mesures actives au 31 mars 2006

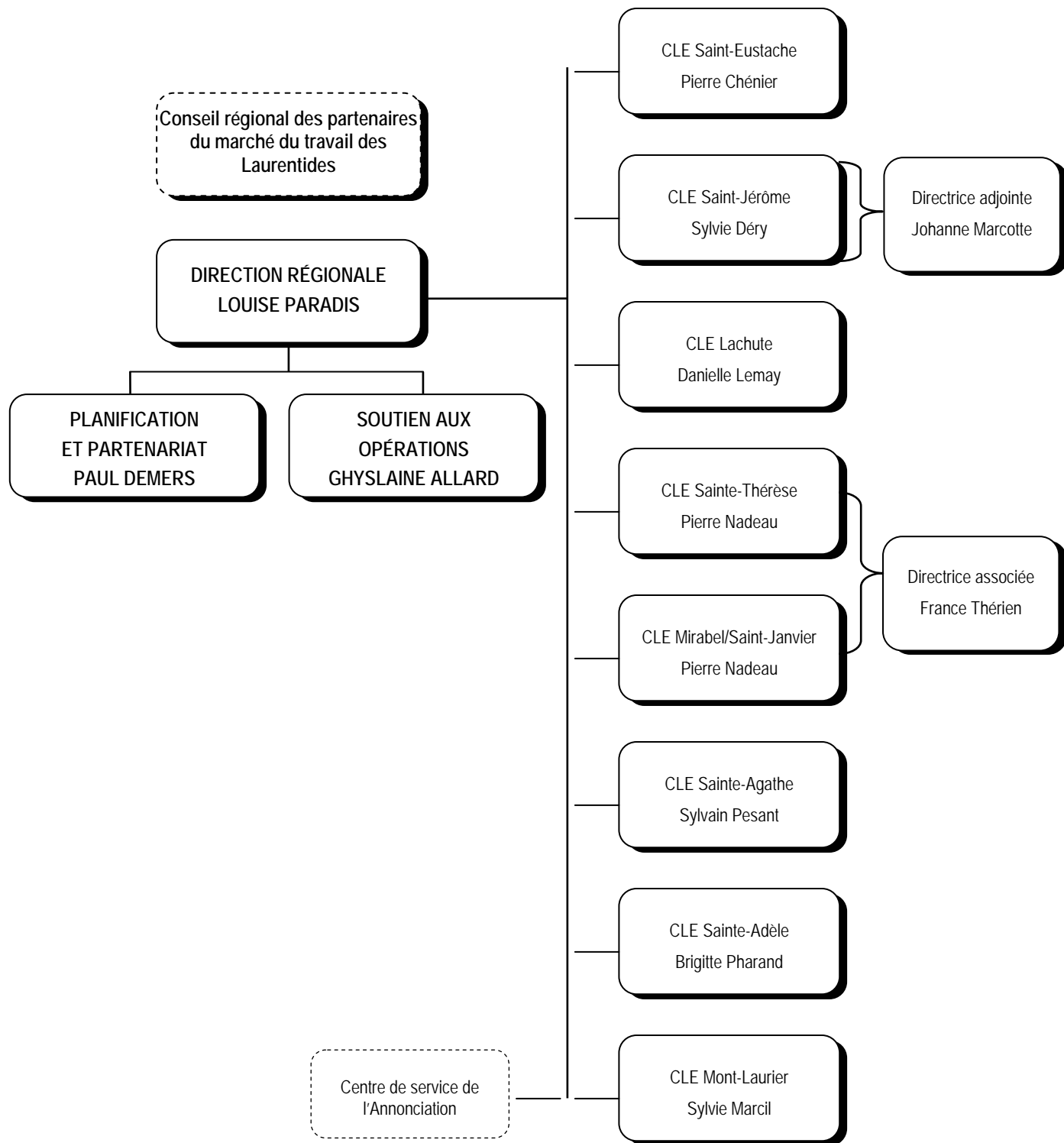
| Caractéristiques | Résultats |
|--|-----------|
| Âge | |
| Moins de 30 ans | 36 % |
| 30 à 44 ans | 36 % |
| 45 ans et plus | 28 % |
| Sexe | |
| Femme | 46 % |
| Homme | 54 % |
| Scolarité | |
| Primaire | 3 % |
| Secondaire | 55 % |
| Collégial | 8 % |
| Université | 4 % |
| Non disponible | 30 % |
| Statut familial | |
| Monoparental | 12 % |
| Autres | 88 % |
| Statut de participation | |
| Prestataire de l'assistance-emploi (PSR) | 15 % |
| PSR admissible à l'assurance-emploi | 14 % |
| Prestataire de l'assurance-emploi (PAE) | 42 % |
| Admissible à l'assurance-emploi | 14 % |
| Sans soutien de revenu | 15 % |

Source : Rapport de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, juillet 2006 (DGARES).

* Le terme *admissible* fait référence à la période de prestation d'assurance-emploi qui a pris fin au cours des 36 mois précédant le début de l'approche d'intervention ou encore dans les 60 mois précédant le début de l'approche d'intervention, dans le cas des personnes ayant bénéficié de prestations parentales ou de maternité et qui ne sont pas retournées au travail par la suite pour s'occuper d'un enfant nouveau-né ou adopté et qui tentent de réintégrer le marché du travail.

Annexe 5

Structure administrative d'Emploi-Québec Laurentides au 31 mars 2006



Annexe 6

**COORDONNÉES DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL
DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES LAURENTIDES
AU 31 MARS 2006**

| 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-Thérèse | CARRIÈRE, CHARLES-ALAIN Directeur général Orientech inc. Lachute | DUMOUCHEL, JOHANNE Directrice générale Carrefour jeunesse emploi d'Argenteuil Lachute |
| GOYER, DANIEL Directeur Service d'emploi agricole Fédération UPA Outaouais-Laurentides Saint-Eustache | GAUTHIER, RICHARD Vice-président, ressources humaines Station Mont-Temblant Mont-Tremblant | GAUTHIER, STÉPHANE Directeur Défi-Emploi d'Antoine-Labelle Mont-Laurier |
| LACELLE, CLAUDETTE Présidente, Syndicat des métallos Local 7812 (FTQ) Saint-Antoine | LAPOINTE, LINDA Propriétaire Provigo Lapointe et fille Boisbriand | LAURIN, MONIQUE Directrice générale Collège Lionel-Groulx Sainte-Thérèse |
| LAROSE, DANIEL Président Syndicat des Employés professionnels Montréal | NOËL, MARIE Directrice de l'administration et des RH Charlebois & Fils, manufacturier de portes Lachute | PROULX, MARCIEN Directeur général Commission scolaire Pierre-Neveu Mont-Laurier |
| LAUZON, JOCELYNE, présidente Représentante CSN Laurentides Val Morin | PAPILLON, PIERRE Comptable agréé Papillon et Dion Saint-Sauveur | TRUCHON, YVON Directeur général adjoint C.S. de la Seigneurie-des-Mille-Îles Saint-Eustache |
| TURCOTTE, GILLES Secrétaire-trésorier CSN Laurentides Saint-Jérôme | TÉTREAULT, DIANE Chef, ressources humaines Stablex Canada inc. Blainville | POSTE VACANT |

| 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 Sainte-Thérèse | PAPINEAU, CHRISTIANE Directrice régionale MDEIE Saint-Jérôme | TÉTREAULT, SERGE Directeur régional MICC Laval, Laurentides, Lanaudière |

| Membre d'office et secrétaire du Conseil | | | |
|---|--|--|--|
| PARADIS, LOUISE Directrice régionale Emploi-Québec Saint-Jérôme | | | |

COORDONNÉES DE LA DIRECTION RÉGIONALE ET DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

Annexe 7

