# EMPLOI-QUÉBEC

## PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2016-2017

Outaouais

ENSEMBLE on fait avancer le Québec

Québec

Le Plan d’action régional 2016-2017 est produit pour le Conseil régional des partenaires du marché du travail par la Direction du partenariat, de la planification, de l’information sur le marché du travail et du soutien aux opérations en Outaouais.


**Direction**

Alain Ranger
Directeur régional

**Analyse et rédaction**

Danielle Binette
Conseillère en développement de la main-d’œuvre

Ghislain Régis Yoka
Économiste

Christian Trudeau
Analyste du marché du travail

**Soutien technique**

Anne Lahaie
Agente de secrétariat



ISBN

978-2-550-75369-8


Note : La forme masculine dans ce document est utilisée simplement dans le but d’alléger le texte.

## TABLE DES MATIÈRES


*Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail et du directeur régional* ____ *4*

*Mission, offre de service et cadre de gestion* ____ *6*

**Mission** ____ **6**

**Offre de service** ____ **6**

**Cadre de gestion** ____ **7**

*Marché du travail en Outaouais* ____ *8*

**Marché du travail en 2015** ____ **8**

*Enjeux, orientations, axes et stratégies d'intervention* ____ *11*

*Annexe 1 – Répartition locale des cibles de résultats 2016-2017* ____ *18*

*Annexe 2 – Répartition du budget initial 2016-2017 par fonds et par centres locaux d'emploi* ____ *19*

*Annexe 3 – Structure administrative d'Emploi-Québec Outaouais* ____ *20*

*Annexe 4 – Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais* ____ *21*

# MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

C'est avec plaisir que nous vous présentons le Plan d'action régional (PAR) 2016-2017 qui s'inscrit en cohérence avec l'exercice de planification du ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale et des priorités gouvernementales. Plusieurs des orientations 2016-2017 demeurent en continuité avec le plan d'action précédent, notamment sur les orientations suivantes qui sont toujours au cœur de la mission d'Emploi-Québec :

- favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes;
- améliorer la performance des interventions des services publics d'emploi;
- contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre.

La couleur régionale de ce Plan d'action repose d'abord sur le dynamisme de la région, de par l'implication d'un personnel engagé à desservir les citoyens et les entreprises et de par la force de notre partenariat qui nous permet des interventions proactives au quotidien. C'est dans ce sens, qu'Emploi-Québec Outaouais veillera à concrétiser les actions du PAR 2016-2017, en invitant et en joignant les forces des partenaires de l'éducation, en employabilité et économiques des territoires, à travailler ensemble pour répondre aux besoins du marché du travail et auprès des personnes nécessitant les services de solidarité sociale.

Du point de vue du marché du travail, en 2015, l'Outaouais se distinguait du Québec avec un taux d'emploi de 62,9 %, ce qui situait la région au 3e rang parmi toutes les régions du Québec. Cette situation économique positionne l'Outaouais de manière très favorable, notamment pour le développement économique et le marché du travail de la région. Bien que les enjeux et les défis diffèrent dans les MRC qui entourent la zone urbaine, le Plan d'action régional tient également compte des besoins et des particularités propres aux MRC. Ainsi, les actions posées seront adaptées aux réalités des territoires.

Afin de répondre aux défis de l'emploi, Emploi-Québec entend mettre de l'avant les actions suivantes dans son Plan d'action régional 2016-2017 :

- Accompagner la clientèle prête à intégrer le marché du travail.
- Appuyer les entreprises ayant des besoins de formation pour favoriser le développement de compétences des travailleurs.
- Appuyer les employeurs ayant des besoins de recrutement et qui sont à la recherche d'une main-d'œuvre compétente.
- Intensifier les efforts de démarchage auprès des entreprises afin d'être en contact avec leurs besoins et de pouvoir les soutenir ultérieurement.
- Accroître les efforts de promotion pour faire connaître les mesures et services aux entreprises sur l'ensemble des territoires.

De plus, au cours de l'année 2016-2017, Emploi-Québec sera appelée à se moderniser et l'organisation évoluera progressivement vers une nouvelle vision afin d'offrir un accès simplifié aux citoyens et aux entreprises. Cette vision se traduira par des changements progressifs dans les centres locaux d'emploi de la région.

En terminant, soulignons la contribution des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) et d'Emploi-Québec à l'élaboration du Plan d'action régional 2016-2017. Un regard a été porté sur les actions qui seront réalisées par le personnel des centres locaux d'emploi de concert avec les partenaires afin de s'assurer qu'elles répondent aux besoins et reflètent les particularités régionales.

Nous profitons de l'occasion pour souligner l'excellent travail réalisé quotidiennement par le personnel d'Emploi-Québec et de ses partenaires, et qui permettent à la région de se distinguer au plan de la performance et de ses résultats.

Karl Lavoie
Président
Conseil régional des partenaires
du marché du travail de l'Outaouais

Alain Ranger
Directeur régional
Emploi-Québec
Outaouais

# MISSION, OFFRE DE SERVICE ET CADRE DE GESTION

## Mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

## Offre de service

Emploi-Québec fournit des services publics d'emploi aux individus et aux entreprises, et des services de solidarité sociale.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels, offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, Emploi-Québec soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à participer à des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la vie économique.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécois, la réduction de la pauvreté et l'amélioration de l'adéquation formation-emploi.

## Cadre de gestion

Emploi-Québec mène ses interventions de façon décentralisée, en partenariat et selon le mode de gestion par résultats. La planification nationale d'Emploi-Québec trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux qui précisent les actions régionales concrétisant les orientations du plan d'action national et en atteignant les objectifs et les cibles qui y figurent. Le plan d'action d'Emploi-Québec se concrétise également par les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre, du comité d'intégration et de maintien en emploi, des comités consultatifs et du Conseil emploi métropole.

Bien qu'annuel, le plan d'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans une perspective pluriannuelle étant donné la nature structurelle et persistante des problèmes auxquels elle s'attaque.

# MARCHÉ DU TRAVAIL EN OUTAOUAIS

## Marché du travail en 2015

### Situation en Outaouais par rapport à 2014

*Un bilan relativement stable de l'emploi*

L'année 2015 s'est terminée sur une note positive en ce qui a trait au bilan de l'emploi. En effet, le nombre de personnes résidant en Outaouais et qui travaillent a augmenté de 3,9 % par rapport à l'année 2014, pour totaliser 200 200. Cette augmentation, qui est la plus importante depuis 2008, a également permis à la région de comptabiliser son plus grand nombre de personnes en emploi jamais observé. À l'échelle du Québec, le nombre de personnes en emploi a augmenté de 0,9 %.

*Une hausse de l'emploi autant chez les hommes que chez les femmes*

Les résultats en Outaouais indiquent que les hommes et les femmes ont vu leur niveau d'emploi augmenter. D'un côté, les hommes totalisaient 102 700 personnes en emploi en 2015, soit 3,4 % de plus qu'en 2014. De l'autre, les femmes, qui étaient au nombre de 97 500, ont vu leur nombre s'accroître de 4,4 % par rapport à 2014.

*Une augmentation de l'emploi chez les personnes des trois groupes d'âge analysés*

Les données régionales de 2015 indiquent un redressement de l'emploi par rapport à 2014, autant chez les jeunes de 15 à 24 ans (+8,3 %) que chez les personnes de 25 à 54 ans (+3,8 %) ainsi que chez les personnes de 55 ans et plus (+0,6 %). Ce sont donc les jeunes de 15 à 24 ans qui ont mieux tiré leur épingle du jeu avec une augmentation de l'emploi qui est supérieure aux deux autres groupes d'âge. Une des raisons pouvant expliquer ce constat est la bonne tenue des secteurs d'activité comme la restauration et le commerce de détail qui embauchent les jeunes en grand nombre.

*Une hausse de l'emploi dans les services[1], mais une baisse dans la production des biens[2]*

Le bilan régional positif du nombre de personnes en emploi, entre 2014 et 2015, a influencé positivement la grande composante sectorielle des services, qui a vu son niveau d'emploi augmenter de 5 %. La production des biens a, pour sa part, connu un repli de l'emploi de 2 %. De façon générale, en Outaouais, comme dans la plupart des régions du monde, l'industrie des services procure un plus grand nombre d'emplois que l'industrie des biens. Sa représentativité est de l'ordre de 85 % en Outaouais.

1 Comprend le commerce; le transport et l'entreposage, la finance, les assurances, l'immobilier et la location; les services professionnels, scientifiques; les services aux entreprises, bâtiments et de soutien; l'information, la culture et les loisirs; l'hébergement et les services de restauration; les autres services (réparation et entretien, soins personnels, etc.); les services d'enseignement; les soins de santé et l'assistance ainsi que les administrations publiques.

2 Comprend la construction, la fabrication, l'agriculture, la foresterie, la pêche, l'extraction minière et les services publics.

La diminution globale de l'emploi dans la production des biens a été observée dans un contexte de régression dans les secteurs manufacturier et de la construction, alors qu'un ajout de main-d'œuvre a été constaté dans le secteur agricole.

En ce qui concerne le secteur des services, sa hausse globale du nombre de personnes en emploi a été influencée par une bonne tenue des secteurs d'activité comme l'hébergement et la restauration, le commerce ou les services d'enseignement. À souligner également, la première croissance annuelle de l'emploi, pour le principal employeur des résidents de l'Outaouais, à savoir les administrations publiques, et ce, depuis 2012. D'autres secteurs comme la finance, les assurances, l'immobilier et la location ou les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ont vu leur niveau d'emploi décliner.

*Une stagnation du taux de chômage, mais une diminution de la durée moyenne de recherche d'un emploi*

Le taux de chômage régional est demeuré stable à 7,4 % entre 2014 et 2015. Il s'agit d'un résultat qui situe l'Outaouais à 0,2 point de pourcentage de celui de l'ensemble du Québec (7,6 %). Parallèlement à ce constat de stabilité du chômage, une réduction de la durée moyenne de recherche d'un emploi a été observée en Outaouais. Cette durée de chômage, qui est passée de 28 semaines en 2014 à 23 semaines en 2015, est une bonne nouvelle pour la population active régionale.

*Une augmentation du taux d'activité et du taux d'emploi*

Entre 2014 et 2015, les taux d'activité et d'emploi ont augmenté en Outaouais. Le premier indicateur est passé de 65,8 % à 67,9 % pendant la période, alors que le second est passé de 60,9 % à 62,9 %. À noter que pour ces deux indicateurs du marché du travail, la région se distingue positivement de l'ensemble du Québec dont les taux d'activité et d'emploi s'élevaient respectivement à 64,8 % et 59,9 % en 2015.

*Une situation régionale favorable au regard des autres régions économiques du Québec*

Un regard sur les résultats de l'année 2015, portant sur les principaux indicateurs du marché du travail, indique que l'Outaouais occupe respectivement la deuxième et la troisième place pour le taux d'activité (67,9 %) et le taux d'emploi (62,9 %). Aussi, en raison de son taux de chômage de 7,4 %, l'Outaouais se situe en huitième place parmi les 16 régions économiques du Québec.

*Un contexte économique plus difficile en zone rurale*

De façon générale, les personnes qui résident dans les MRC de Papineau, de Pontiac et de La Vallée-de-la-Gatineau présentent de moins bons résultats sur le marché du travail que celles ayant pour domicile la MRC des Collines-de-l'Outaouais et la ville de Gatineau. À titre d'exemple, la partie québécoise de la région métropolitaine de recensement (RMR) d'Ottawa-Gatineau[3] avait un taux de chômage plus faible que l'ensemble de l'Outaouais en 2015 (7,1 % contre 7,4 %). Ces résultats permettent de déduire (même si l'information n'est pas disponible) que le taux de chômage est plus élevé dans la partie de l'Outaouais qui est située en dehors de la RMR, à savoir la zone rurale.

*Des conditions de recherche d'emploi légèrement différentes entre les deux parties de la région métropolitaine de recensement (RMR) d'Ottawa-Gatineau.*

Le taux de chômage dans la RMR d'Ottawa-Gatineau se situait à 6,5 % en 2015. La partie ontarienne de la RMR a mieux tiré son épingle du jeu avec un taux de chômage de 6,3 %, alors que la partie québécoise a présenté un taux de 7,1 %.

## Regard à court terme

À l'instar de 2015, la situation régionale de l'emploi en 2016 devrait se conclure sur une note positive.

Le contexte économique de l'Outaouais est actuellement propice à la création d'emplois, en raison notamment de sa croissance démographique, particulièrement en zone urbaine ou périurbaine. Par ailleurs, la volonté du gouvernement fédéral, principal employeur des résidents de l'Outaouais, de stimuler l'activité économique, à l'échelle du Canada, devrait profiter à la population active et aux entreprises de la région.

La conjoncture économique internationale devrait continuer à être propice à la création d'emplois pour les entreprises de l'Outaouais, surtout si la reprise de l'activité se poursuit aux États-Unis, principal marché d'exportation des entreprises québécoises. Aussi, l'entrée en vigueur prochaine de l'Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union européenne devrait contribuer à accroître l'activité de plusieurs entreprises exportatrices. Cette ouverture graduelle du marché européen est prévue pour le milieu de l'année 2016.

[3] Comprend la ville de Gatineau, la MRC des Collines-de-l'Outaouais, la municipalité de Denholm (MRC de La Vallée-de-la-Gatineau) ainsi que les municipalités de Bowman, Val-des-Bois et Mayo (MRC de Papineau).

# ENJEUX, ORIENTATIONS, AXES ET STRATÉGIES D'INTERVENTION

**Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent**

**1. Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail**

1.1. Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des différents utilisateurs

1.1.1. Augmenter la connaissance du marché du travail régional du personnel d'Emploi-Québec, des ressources externes et autres partenaires dans le but de soutenir la prise de décision auprès des individus et des entreprises

1.1.2. Offrir, en collaboration avec les partenaires, des services d'aide à la recherche d'emploi

1.1.3. Aider les personnes prêtes à intégrer le marché du travail à mettre en valeur leurs diverses compétences, par la rédaction d'un curriculum vitae qui présente les informations recherchées par les recruteurs (scolarité, expériences, compétences spécifiques, savoir, savoir être, savoir-faire, etc.)

1.1.4. Intervenir auprès des personnes qui terminent leur participation à une mesure active afin de leur fournir des informations sur les opportunités d'emplois en lien avec leur domaine d'expertise (service d'appariement)

1.1.5. Rendre disponible un répertoire d'entreprises de même que tous les outils permettant de bien connaître les opportunités d'emplois et le marché du travail de la région

1.1.6. Profiter des interventions faites en entreprise pour obtenir des informations sur les besoins de main-d'œuvre des employeurs de la région et plus spécifiquement sur les profils de compétence recherchés

1.2. L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation d'appoint

1.2.1. Offrir un soutien aux personnes prêtes à intégrer le marché du travail, notamment les prestataires de l'aide sociale et de l'assurance-emploi par la mise à niveau de compétences requises pour l'exercice d'un emploi

1.2.2. Poursuivre les activités d'appariement afin d'aider les entreprises à combler leurs postes vacants et aider les chercheurs d'emploi à cibler des postes en lien avec leur profil de compétence

1.2.3. Offrir aux chercheurs d'emploi de la formation continue de courte durée (pour quelques secteurs d'activité stratégiques) afin qu'ils puissent mieux répondre aux exigences des employeurs à la recherche de main-d'œuvre spécialisée
1.2.4. Offrir aux personnes immigrantes prêtes à intégrer le marché du travail une formation d'appoint en français afin de faciliter leur intégration en emploi
1.2.5. Soutenir les personnes ayant de l'expérience et qui souhaitent obtenir un diplôme par les services de reconnaissance des acquis et des compétences du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)
1.2.6. Promouvoir le programme de reconnaissance des compétences auprès des personnes d'expérience et qui maîtrisent les compétences d'un métier faisant l'objet d'une norme professionnelle
1.2.7. Intervenir auprès des personnes qui terminent leur participation à une mesure active afin d'assurer leur intégration au marché du travail
1.2.8. Offrir, en collaboration avec les partenaires, des services de placement spécialisés et adaptés aux différentes clientèles

1.3. Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre
1.3.1. Soutenir les personnes qui choisissent d'intégrer le marché du travail dans une autre région ou une autre localité, notamment par l'utilisation de l'Information sur le marché du travail (IMT) et le Placement en ligne (PEL)
1.3.2. Promouvoir les opportunités d'emplois qualifiés auprès des personnes immigrantes pour lesquelles les employeurs de la région de l'Outaouais vivent des difficultés de recrutement
1.3.3. Contrer l'exode des jeunes des MRC rurales en faisant connaître les possibilités de carrières que ces dernières ont à offrir, particulièrement aux jeunes ayant quitté pour aller étudier à l'extérieur de leur localité

## 2. Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail

2.1. Diversifier les mesures et services offerts aux personnes handicapées, notamment en optimisant le recours à la mesure de formation et à la subvention salariale
2.1.1. Intervenir de façon proactive auprès des nouveaux demandeurs de l'aide financière de dernier recours et des prestataires déjà présents ayant un niveau d'employabilité élevé afin de favoriser une intégration rapide et durable à l'emploi

2.1.2. Offrir, en collaboration avec les organismes spécialisés, des activités visant l'intégration et le maintien en emploi de clientèles sous-représentées sur le marché du travail et présentant certaines problématiques d'employabilité : les jeunes, les femmes, les personnes handicapées, les personnes judiciarisées, les personnes immigrantes, les personnes expérimentées et les autochtones

2.1.3. Poursuivre la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

2.1.4. Utiliser les mesures d'aide à l'embauche afin d'inciter des employeurs à embaucher des personnes éloignées du marché du travail

2.1.5. Promouvoir le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) auprès des responsables en gestion des ressources humaines

2.1.6. Faciliter l'appariement entre les entreprises qui recrutent et les personnes en recherche d'emploi par diverses activités

2.2. <u>L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée</u>

2.2.1. Aider les entreprises à voir le potentiel qu'offre une main-d'œuvre diversifiée selon l'âge, le sexe, le niveau de compétence, l'origine ethnique, etc., comme moyen de contrer les difficultés de recrutement et de rétention de main-d'œuvre

2.2.2. Susciter la réflexion chez les employeurs en regard des exigences en matière d'embauche, soit les critères liés notamment à la scolarité et aux expériences afin d'augmenter les opportunités d'emplois des personnes qui ne possèdent pas les qualifications minimales

2.2.3. Aider les entreprises à moduler leurs pratiques de gestion des ressources humaines pour s'adapter à une main-d'œuvre diversifiée, notamment par la mise en place d'une structure d'accueil et d'un plan de formation pour le développement de compétences des nouveaux employés

## 3. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité

3.1. <u>Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail</u>

3.1.1. Apporter un soutien aux dirigeants d'entreprises notamment en ce qui a trait :

- aux nouvelles pratiques en gestion prévisionnelle de main-d'œuvre

- aux moyens novateurs pour le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre
- aux pratiques de développement durable en matière de gestion des ressources humaines

3.1.2. Faire connaître les sites Internet des comités sectoriels de main-d'œuvre qui rassemblent les informations pertinentes sur la main-d'œuvre par secteur d'activité, dont une panoplie d'outils de formation, d'aide au recrutement et d'information sur les bonnes pratiques en gestion des ressources humaines

3.1.3. Prioriser le démarchage auprès des moyennes entreprises de la région afin de rejoindre celles qui pourraient bénéficier des services-conseils et des mesures en matière de développement de compétences et de gestion des ressources humaines

3.1.4. Appuyer les entreprises qui veulent embaucher des personnes immigrantes présentant des besoins de perfectionnement en français

3.1.5. Organiser une rencontre avec les membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CHRA) de la région afin de faire connaître l'ensemble des services et mesures disponibles pour les entreprises en matière de gestion des ressources humaines

3.2. La collaboration aux stratégies régionales et sectorielles

3.2.1. Collaborer aux travaux des tables régionales de concertation sectorielle et contribuer au développement de compétences des travailleurs, notamment dans les secteurs de la culture, du tourisme, de la foresterie, de l'agroalimentaire et de l'économie sociale

3.2.2. Consulter les entreprises de la région par une approche personnalisée et sectorielle afin de mieux connaître les défis auxquels elles sont confrontées en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines afin d'offrir des pistes de solutions par l'entremise de nos mesures et services

## 4. Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre

4.1. Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans emploi dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi

4.1.1. Soutenir les personnes admissibles à la mesure de formation, dans le but d'assurer une intégration durable au marché du travail et un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre

4.1.2. Poursuivre les analyses avec les partenaires de l'éducation visant l'adéquation entre la formation et l'emploi afin d'offrir des formations qui répondent aux besoins du marché du travail

4.1.3. Favoriser une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences des personnes à la recherche d'un emploi en offrant des formations axées sur les compétences recherchées par les employeurs de la région

4.2. Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi

4.2.1. Faciliter l'accès à une formation qualifiante et transférable aux personnes en emploi afin qu'elles demeurent compétitives sur le marché du travail

4.2.2. Inciter les employeurs à offrir de la formation en entreprise afin d'assurer la mise à jour des compétences et la polyvalence des employés

4.2.3. Poursuivre la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la reconnaissance des compétences

## Enjeu 2 : L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale

### 5. Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale

5.1. Le soutien et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi

5.1.1. Mobiliser le plus grand nombre de prestataires du programme d'aide sociale dont, notamment, les nouveaux demandeurs et les engager dans un parcours vers l'emploi adapté à leurs besoins

5.1.2. Soutenir les jeunes de 24 ans et moins, nouveaux demandeurs à l'aide financière de dernier recours dans leurs démarches de qualification et d'intégration au marché du travail, par un accueil personnalisé et un accompagnement soutenu

5.1.3. Offrir, en collaboration avec nos partenaires, le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) aux prestataires qui nécessitent une démarche de préemployabilité axée sur la progression socioprofessionnelle

5.2. La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

5.2.1. Soutenir les démarches régionales dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et contribuer à l'avancée des travaux

5.3. Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire

5.3.1. Accorder une aide financière aux personnes et aux familles démunies dans le cadre des programmes d'assistance sociale et des programmes spécifiques, et ce, en appliquant les principes d'équité et de saine gestion des fonds publics

5.4. La saine gestion des fonds publics

5.4.1. Poursuivre les efforts en matière de conformité afin d'assurer une rigueur dans la gestion des fonds publics

## Enjeu 3 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

### 6. Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale et l'amélioration des processus de travail

6.1. La contribution au développement d'un nouveau modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation, la modernisation et la simplification de la prestation de services gouvernementaux

6.1.1. Participer à la mise en place d'une prestation de services intégrée et simplifiée, tout en optimisant nos ressources, dans le but de continuer à répondre aux besoins des citoyens de la région

6.2. Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines

6.2.1. Poursuivre la mise en œuvre de la démarche de santé et de qualité de vie au travail

6.2.2. Assurer le transfert des compétences et le maintien des expertises

6.2.3. Poursuivre le développement des compétences du personnel

### 7. Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail

7.1. Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail

7.1.1. Optimiser le recours aux ressources externes afin de répondre aux besoins des diverses clientèles en matière d'employabilité

7.1.2. Poursuivre les collaborations avec les partenaires du Forum régional d'Emploi-Québec et des ressources externes afin d'adapter l'offre de service aux besoins diversifiés de la clientèle

## 8. Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi

8.1. La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participants aux mesures actives

8.1.1. Poursuivre les travaux visant l'amélioration de la persévérance aux mesures actives d'emploi, en collaboration avec nos partenaires de l'éducation et les organismes en développement de l'employabilité, en tenant compte du plan d'action régional et du recueil de bonnes pratiques

8.2. L'intégration adéquate de l'information sur le marché du travail dans les tâches des intervenants et dans les processus de prise de décision

8.2.1. Intégrer l'information sur le marché du travail dans l'approche d'intervention afin d'assurer une prise de décision éclairée et une intervention adaptée au profil du client

8.3. L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises

8.3.1. Poursuivre l'évolution des services d'appariement sur la base de la collaboration entre les intervenants des services aux individus et des services aux entreprises

8.3.2. Poursuivre le démarchage des entreprises ayant des postes à combler et qui souhaitent de l'aide pour le recrutement de la main-d'œuvre dans une approche de service personnalisé

8.3.3. Poursuivre, en collaboration avec les divers partenaires du milieu, l'utilisation de la banque comportant les profils des clients à la recherche d'un emploi

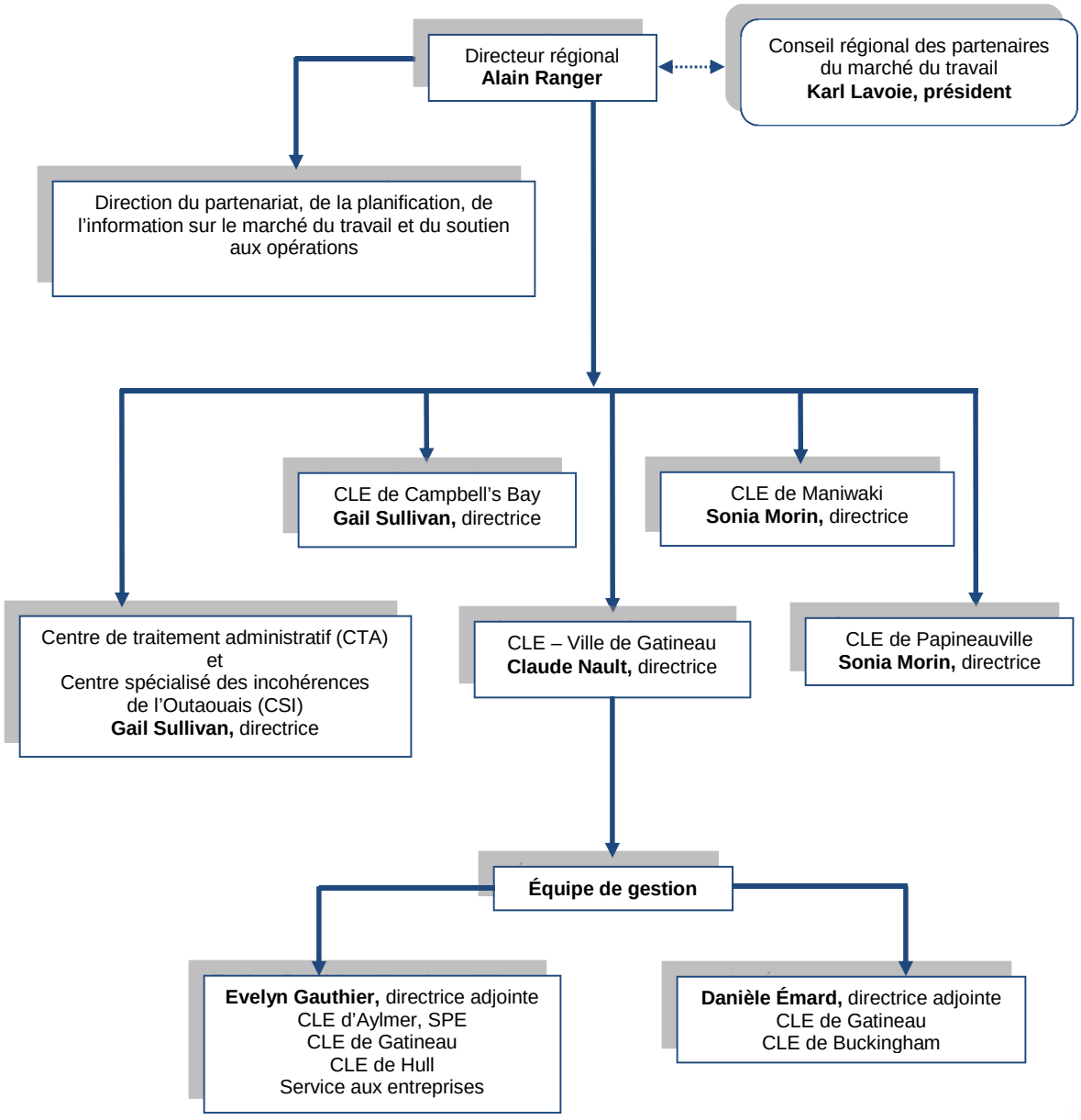
# ANNEXE 1 – RÉPARTITION LOCALE DES CIBLES DE RÉSULTATS 2016-2017

| Indicateurs | Cibles 2016-2017 | CLE d'Aylmer | CLE de Gatineau | CLE de Maniwaki | CLE de Campbell's Bay | CLE de Hull | CLE de Buckingham | CLE de Papineauville |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **SERVICES PUBLICS D'EMPLOI** | | | | | | | | |
| 1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi | | | | | | | | |
| | 11 890 | 1 568 | 3 944 | 1 308 | 656 | 2 465 | 1 119 | 830 |
| 2. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale | | | | | | | | |
| | 4 750 | 491 | 1 460 | 471 | 304 | 1 258 | 420 | 346 |
| 3. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi | | | | | | | | |
| | 6 066 | 854 | 2 015 | 771 | 357 | 945 | 630 | 495 |
| 4. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | | | | | | | | |
| | 6 381 | 991 | 2 248 | 542 | 291 | 1 344 | 586 | 379 |
| 5. Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | | | | | | | | |
| | 2 101 | 255 | 691 | 192 | 108 | 556 | 175 | 125 |
| 6. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | | | | | | | | |
| | 2 237 | 319 | 749 | 288 | 132 | 336 | 235 | 179 |
| 7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi | | | | | | | | |
| | 537 | 63 | 186 | 40 | 21 | 152 | 41 | 35 |
| 8. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO) | | | | | | | | |
| | 182 | 20 | 63 | 12 | 6 | 58 | 13 | 10 |
| **SOLIDARITÉ SOCIALE** | | | | | | | | |
| 9. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours | | | | | | | | |
| | 3 413 | 252 | 2486 | 308 | 170 | 0 | 0 | 197 |

# ANNEXE 2 – RÉPARTITION DU BUDGET INITIAL 2016-2017 PAR FONDS ET PAR CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

| Unité administrative | Budget initial 2016-2017 | | Budget total 2016-2017 |
|---|---|---|---|
| | Fonds du Québec | Compte de l'assurance-emploi | |
| Aylmer | 595 771 $ | 2 459 118 $ | 3 054 889 $ |
| Buckingham | 487 298 $ | 1 786 534 $ | 2 273 832 $ |
| Campbell's Bay | 341 509 $ | 1 001 314 $ | 1 342 823 $ |
| Gatineau | 1 799 951 $ | 5 992 041 $ | 7 791 992 $ |
| Hull | 1 534 006 $ | 3 136 050 $ | 4 670 056 $ |
| Maniwaki | 539 597 $ | 2 135 865 $ | 2 675 462 $ |
| Papineauville | 407 968 $ | 1 418 578 $ | 1 826 546 $ |
| Total pour les CLE | 5 706 100 $ | 17 929 500 $ | 23 635 600 $ |
| | | | |
| Services régionalisés | 1 413 700 $ | 1 556 300 $ | 2 970 000 $ |
| TOTAL | 7 119 800 $ | 19 485 800 $ | 26 605 600 $ |

# ANNEXE 3 – STRUCTURE ADMINISTRATIVE D'EMPLOI-QUÉBEC OUTAOUAIS



# ANNEXE 4 – LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'OUTAOUAIS

**Membres représentant la main-d'œuvre**

| | |
|---|---|
| Dino Lemay | Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) |
| Michel Quijada | Conseil central de l'Outaouais (CSN) |
| Sylvain Desrochers | Syndicat québécois des employées et employés de service, Section locale 298 (FTQ) |
| Daniel Baril | Conseil central de l'Outaouais (CSN) |
| Lise Gauvreau | Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) |
| Denis Côté | Union des producteurs agricoles (UPA) |

**Membres représentant les entreprises**

| | |
|---|---|
| Karl Lavoie | BlueBear LES |
| Isabelle Chabot | Ville de Gatineau |
| Claude Benoît | Services d'assurances André & Claude Benoît inc. |
| Antoine Normand | Homme d'affaires |
| Vacant | |
| Vacant | |

**Autres membres**

| | |
|---|---|
| Robert Mayrand | Service Intégration Travail Outaouais |
| Élise Lacroix | Service régional de la formation professionnelle en Outaouais |
| Martine Morissette | Carrefour jeunesse emploi de l'Outaouais |
| Carole Gervais | Cégep de l'Outaouais |
| Michael Randall | Cégep Heritage College |
| Charles Morin | École du Sacré-Cœur |

**Membres non-votants**

| | |
|---|---|
| Jeffrey MacHan | Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation |
| Christine Rioux | Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion |
| Gisèle Demers | Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire |

**Emploi-Québec Outaouais**

| | |
|---|---|
| Alain Ranger | Directeur régional |

# PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2016-2017

Emploi Québec