



# POUR UN ACCÈS SIMPLIFIÉ AUX SERVICES PUBLICS

PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION  
RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC  
DE L'OUTAOUAIS  
2022-2023

# **PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2022-2023**

**Direction régionale de Services Québec**

**Outaouais**

**Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

**Adopté le 6 juillet 2022**

# Table des matières

<b>1. Mot du directeur régional de Services Québec et de la présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail</b>	<b>4</b>
<b>2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec</b>	<b>6</b>
2.1. Mission et offre de services	6
2.2. Services gouvernementaux	6
2.3. Services publics d'emploi	7
2.4. Services de la solidarité sociale	7
2.5. Réseau de partenaires	7
<b>3. Évolution de l'environnement et principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec</b>	<b>8</b>
3.1. Portrait du marché du travail de l'Outaouais en 2021	8
3.2. Défis du marché du travail	10
3.3. Enjeux en matière de main-d'œuvre et d'emploi	13
<b>4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs</b>	<b>15</b>
4.1. Simplifier l'accès et améliorer la qualité des services	16
4.2. Adapter les interventions aux besoins de la clientèle	16
<b>5. Annexes</b>	<b>26</b>
I. Budgets d'intervention du Fonds de développement du marché du travail	26
II. Indicateurs de résultats et cibles	27
III. Organigramme de la Direction régionale de Services Québec de l'Outaouais	28
IV. Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail	29

Le Plan d'action régional 2022-2023 est produit pour le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) par la Direction du marché du travail et des services spécialisés (DMTSS).

## **Direction**

Annie Pageau  
Directrice du marché du travail et des services spécialisés

## **Analyse et rédaction**

Julie Labrosse  
Conseillère aux services aux individus, planification budgétaire  
et à la reddition de comptes

Bara Niang  
Économiste régional

## **Soutien technique**

Lorrie Maranda  
Agente de secrétariat

ISBN : 978-2-550-92279-7

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

# 1. Mot du directeur régional de Services Québec et de la présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Au nom de la Direction régionale de Services Québec de l'Outaouais et des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), nous avons le plaisir de vous présenter les enjeux et actions qui seront privilégiés dans le cadre de la planification 2022-2023.

Les nombreuses vagues de Covid-19 et les mesures dictées par la Santé publique afin d'atténuer la propagation du virus ont eu des répercussions sur l'économie de l'Outaouais et, par le fait même, sur son marché du travail.

Cette situation entraîne son lot de défis, qui se manifestent par une rareté de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs. Bien sûr, le marché du travail québécois a regagné une grande partie des emplois perdus en pleine pandémie. Cependant, nous constatons toujours la coexistence, d'une part, d'un nombre élevé de personnes sans emploi, dont plusieurs qui l'étaient avant la pandémie, et, d'autre part, d'importants besoins de main-d'œuvre non comblés.

Même si nous estimons que le marché du travail maintiendra sa progression au cours des mois à venir à mesure que la pandémie s'estompera, nous poursuivrons notre mobilisation autour des quatre enjeux suivants pour 2022-2023 :

- La bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail, essentielle à une prise de décision éclairée;
- La connaissance et l'utilisation des services publics d'emploi par la clientèle de chercheurs d'emploi, de travailleurs et d'employeurs, compte tenu des bénéfices qu'ils peuvent en retirer;
- La réponse adaptée des services publics d'emploi aux besoins du marché du travail et l'agilité dans la prestation de services;
- L'efficacité du partenariat, un intrant incontournable du bon fonctionnement des services publics d'emploi.

Ainsi, face au défi que représente la rareté de main-d'œuvre qualifiée, le personnel des bureaux de Services Québec, de concert avec les partenaires locaux et régionaux, mènera l'Opération main-d'œuvre. Cette opération nationale d'envergure a pour objectif de combler des emplois bien rémunérés en augmentant la qualification des travailleurs dans des professions et secteurs ciblés, particulièrement les services publics essentiels et les domaines économiques stratégiques.

Nos équipes et nos partenaires réaliseront cette vaste opération et agiront de façon concertée en s'appuyant sur les leviers d'action privilégiés, soit :

- miser sur la formation, en soutenant la diplomation et la persévérance des étudiants ainsi qu'en favorisant l'adaptation des compétences et la requalification des travailleurs;
- investir dans l'intégration en emploi des personnes sans emploi;
- agir pour favoriser le maintien en emploi des travailleurs;
- consacrer de nouveaux efforts pour favoriser l'arrivée d'immigrants répondant aux besoins du Québec et pour assurer leur intégration au marché du travail là où se trouvent les emplois.

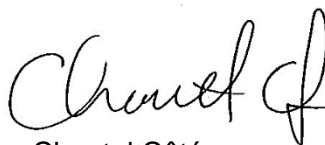
Par ailleurs, des solutions propres aux réalités de chacun des territoires de la région seront identifiées par le personnel de Services Québec lors de la conception des plans locaux d'intervention (PLI). Ces solutions cibleront principalement la gestion des ressources humaines, le recrutement, la rétention et le développement de la main-d'œuvre qualifiée, soit quatre grands défis avec lesquels les entreprises doivent particulièrement composer en temps de rareté de main-d'œuvre.

Comme chaque année, nous verrons particulièrement à nous assurer que tous les bassins de main-d'œuvre seront considérés comme des solutions potentielles pour répondre aux enjeux de rareté de main-d'œuvre qualifiée. Ainsi, Services Québec et ses partenaires travailleront activement avec les groupes sous-représentés sur le marché du travail pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi de tous les groupes de clientèles.

En terminant, nous tenons à remercier le personnel de Services Québec et les membres du CRPMT de l'Outaouais qui ont contribué à l'identification de mesures porteuses pour le Plan d'action régional (PAR) 2022-2023. Ce plan guidera nos actions dans la recherche de solutions, la mise en place d'initiatives et de projets locaux et régionaux, et ce, afin de bâtir le marché du travail de demain.



Alain Ranger  
Directeur régional et  
secrétaire du Conseil régional des partenaires  
du marché du travail de l'Outaouais



Chantal Côté  
Présidente du  
Conseil régional des partenaires  
du marché du travail de l'Outaouais

## 2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec

### 2.1. Mission et offre de services

La région de l'Outaouais offre une prestation de services aux citoyens et aux entreprises dans sept bureaux locaux répartis sur l'ensemble de son territoire :

- Bureau de Services Québec d'Aylmer;
- Bureau de Services Québec de Buckingham;
- Bureau de Services Québec de Campbell's Bay;
- Bureau de Services Québec de Gatineau;
- Bureau de Services Québec de Hull;
- Bureau de Services Québec de Maniwaki;
- Bureau de Services Québec de Papineauville.

Ces bureaux répondent à la mission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en participant à la prospérité économique du Québec et au développement social des façons suivantes :

- En contribuant à l'équilibre du marché du travail;
- En soutenant le développement et la pleine utilisation de la main-d'œuvre;
- En facilitant l'adéquation formation-compétences-emploi;
- En favorisant la solidarité et l'inclusion sociale;
- En soutenant la concertation en matière d'action communautaire et bénévole;
- En simplifiant l'accès aux services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises grâce à une prestation de services intégrée et un réseau de guichets multiservices.

### 2.2. Services gouvernementaux

Services Québec est la porte d'entrée des services gouvernementaux pour l'ensemble des citoyens et des entreprises. L'accès aux services est possible en personne dans tous les bureaux de la région, par téléphone (numéro unique et distinct pour les citoyens et les entreprises) et en ligne à [Québec.ca](http://Quebec.ca). Dans tous les bureaux de l'Outaouais, les services suivants sont offerts :

- renseignements sur les programmes et services du gouvernement du Québec;
- accompagnement dans les démarches administratives – notamment pour l'utilisation des services en ligne, dont le Service québécois de changement d'adresse;
- assermentation;
- postes informatiques en libre-service.

De plus, dans certains bureaux de la région, on trouve également les services suivants :

- bâtiment : paiement pour le maintien d'une licence et examens (secteur Hull);
- demande de certificats et de copies d'actes de naissance, de mariage ou de décès (secteur Hull);
- renouvellement du permis de conduire et de l'immatriculation de véhicule (Papineauville);
- immigration, francisation et intégration (Hull, Gatineau, Papineauville et Maniwaki).

### **2.3. Services publics d'emploi**

Les services publics d'emploi s'adressent aux personnes pouvant entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi.

Les services offerts aux entreprises incluent de l'aide-conseil en gestion des ressources humaines et une approche d'intervention structurée, ainsi que des mesures et des services adaptés aux situations et aux objectifs particuliers des entreprises.

### **2.4. Services de la solidarité sociale**

Ces programmes d'assistance sociale ont pour but de soutenir financièrement les personnes et les familles démunies. Ils favorisent également l'autonomie économique et sociale en encourageant les personnes à exercer des activités qui facilitent l'insertion sociale ou professionnelle ainsi que la participation active à la société.

### **2.5. Réseau de partenaires**

Les partenaires présents sur le territoire travaillent en étroite collaboration avec Services Québec pour relever les défis que soulève le marché du travail.

Cette collaboration s'étend :

- aux ministères et aux organismes gouvernementaux;
- au réseau de l'éducation;
- aux partenaires du développement économique;
- aux organismes communautaires.

Services Québec Outaouais s'appuie également sur l'expertise des 15 ressources externes en employabilité :

1. Association des familles monoparentales et recomposées de l'Outaouais;
2. Atelier de formation socioprofessionnelle de la Petite-Nation;
3. Carrefour jeunesse-emploi Papineau;
4. Carrefour jeunesse-emploi de l'Outaouais;
5. Carrefour jeunesse-emploi Vallée-de-la-Gatineau;
6. Centre Jean Bosco;
7. Centre de placement spécialisé du Portage;
8. Centre de services pour l'économie et l'emploi des Collines-de-l'Outaouais;
9. Club de recherche d'emplois du Pontiac – CJE;
10. L'Envol SRT;
11. La Relance Outaouais inc.;
12. O'Bois International;
13. Option Femmes;
14. Réseau Outaouais ISP;
15. Service Intégration Travail Outaouais.

Finalement, nous pouvons compter sur le CRPMT, qui constitue l'instance partenariale régionale du marché du travail. Une de ses responsabilités porte sur la détermination d'enjeux régionaux liés aux services publics d'emploi, dont ceux visant une meilleure adéquation formation-emploi dans un contexte de rareté de main-d'œuvre.



### **3. Évolution de l'environnement et principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec**

En 2020-2021, le marché du travail de l'Outaouais a évolué dans un environnement encore grandement affecté par la pandémie de Covid-19.

C'est seulement au début de l'automne 2021 (3<sup>e</sup> trimestre) qu'on a observé un certain redressement du marché du travail et de l'emploi. Ce redressement a été stimulé par la hausse du nombre de personnes pleinement vaccinées, l'assouplissement des restrictions sanitaires amorcé au cours de l'été, la fin de la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE) et l'ouverture des frontières. Il s'est traduit par une augmentation de la demande de main-d'œuvre, notamment dans certains secteurs d'activité où la rareté de main-d'œuvre avait été accentuée par la pandémie. Pour d'autres secteurs, le nombre de personnes en emploi est revenu pratiquement à son niveau d'avant la pandémie.

Rappelons que cette hausse de la demande de main-d'œuvre, amorcée avant la pandémie, intervient également dans un contexte de vieillissement de la population et de baisse de la démographie, deux facteurs qui ont des répercussions sur la situation de la population active. D'où un resserrement de la disponibilité du nombre de travailleurs, lequel est à l'origine de la rareté de main-d'œuvre dans un grand nombre de secteurs d'activité.

#### **3.1. Portrait du marché du travail de l'Outaouais en 2021**

##### **Évolution des indicateurs du marché du travail pour 2020-2021<sup>1</sup>**

Selon les données de Statistique Canada, le marché de l'emploi en Outaouais s'est redressé en 2021 comparativement à 2020. Ce redressement a été favorisé par la relance de l'activité économique et la hausse de la consommation des ménages. Les restrictions sanitaires ont eu des répercussions dans des secteurs spécifiques où les emplois nécessitent généralement un contact avec la clientèle et ne peuvent être exercés à distance (ex. : secteur de l'hôtellerie et de la restauration). Dans l'ensemble des secteurs d'activité, cependant, ces restrictions ont eu un impact limité sur l'emploi en 2021.

Le nombre de personnes en emploi a augmenté de 4,8 % (+ 9 500). En 2020, il y avait 188 600 personnes en emploi et, en 2021, ce nombre est passé à 198 100. La répartition par sexe montre que le niveau d'emploi des hommes a varié de 94 800 à 101 800 entre 2020 et 2021, alors que celui des femmes est passé de 93 700 à 96 300. Il apparaît que la hausse de l'emploi a majoritairement profité aux hommes à 73,7 % (+ 7 000). De même, on remarque que cette hausse est attribuable à 94,7 % (+ 9 000) à l'augmentation de l'emploi à temps plein.

Comparativement à l'année 2020, le taux de chômage (pourcentage de chômeurs parmi la population active<sup>2</sup>) a baissé de 2,5 points de pourcentage pour se situer à 5,6 %. Ce taux est tout près (+0,6 point de pourcentage) du creux historique du taux chômage de 5,0 % atteint en 2018 et en 2019 en Outaouais. Le taux d'emploi qui représente la proportion de personnes en emploi dans la population de 15 ans et plus a augmenté de 2,5 points de pourcentage, pour s'établir à 60,2 %. Pour ce qui est du taux d'activité correspondant à la proportion de la population active dans la population de 15 ans et plus, on note également une hausse de 0,9 point de pourcentage pour se situer à 63,7 %.

En 2021, si l'on compare pour l'ensemble du Québec, le taux de chômage est de 6,1 %, le taux d'emploi de 60,1 % et le taux d'activité de 64,1 %.

---

<sup>1</sup> La somme des composantes n'est pas toujours égale au total parce que les données ont été arrondies.

<sup>2</sup> Ensemble des personnes qui, parmi la population de 15 ans et plus, travaillent ou sont en chômage.

**Tableau 1 : Indicateurs du marché du travail en Outaouais**

Indicateur	Moyenne annuelle		Variation 2020-2021	
	2020	2021	Volume	%
Population des 15 ans et plus	326 600	329 300	2 700	0,8 %
Population active	205 200	209 800	4 600	2,2 %
Emploi	188 600	198 100	9 500	4,8 %
Temps plein	158 100	167 100	9 000	5,4 %
Temps partiel	30 400	31 000	600	1,9 %
Chômeurs	16 600	11 700	-4 900	-41,9 %
Population inactive	121 400	119 500	-1 900	-1,6 %
Taux d'activité (%)	62,8	63,7	0,9	s.o.
Taux de chômage (%)	8,1	5,6	-2,5	s.o.
Taux d'emploi (%)	57,7	60,2	2,5	s.o.
Durée moyenne du chômage (nombre de semaines)	13	19,4	6,4	s.o.

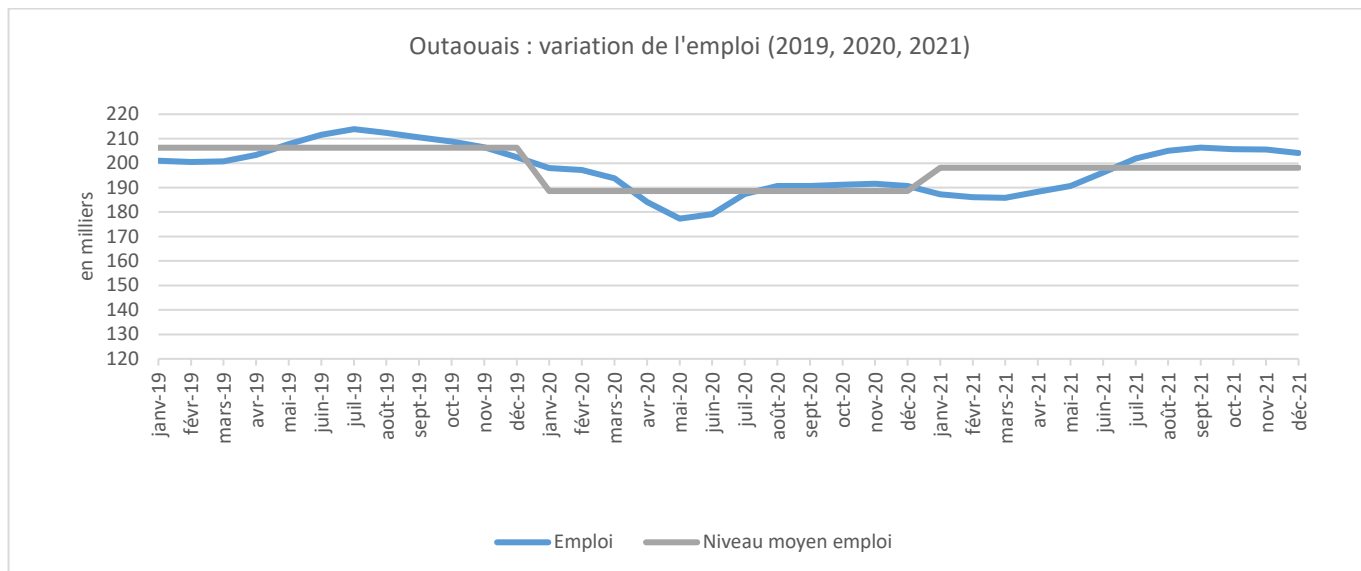
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

### Évolution de l'emploi en Outaouais depuis 2019<sup>3</sup>

L'analyse du graphique ci-dessous démontre que les restrictions sanitaires établies en 2020 lors des première et deuxième vague de la pandémie de Covid-19 ont affecté négativement l'emploi par rapport à son niveau de 2019. Les fermetures périodiques de certains secteurs d'activité ont fait en sorte que les indicateurs mensuels du marché du travail ont beaucoup varié d'un mois à l'autre, surtout en 2020. Pour l'année 2021, les restrictions sanitaires ont eu un impact limité sur l'emploi dans l'ensemble des secteurs d'activité.

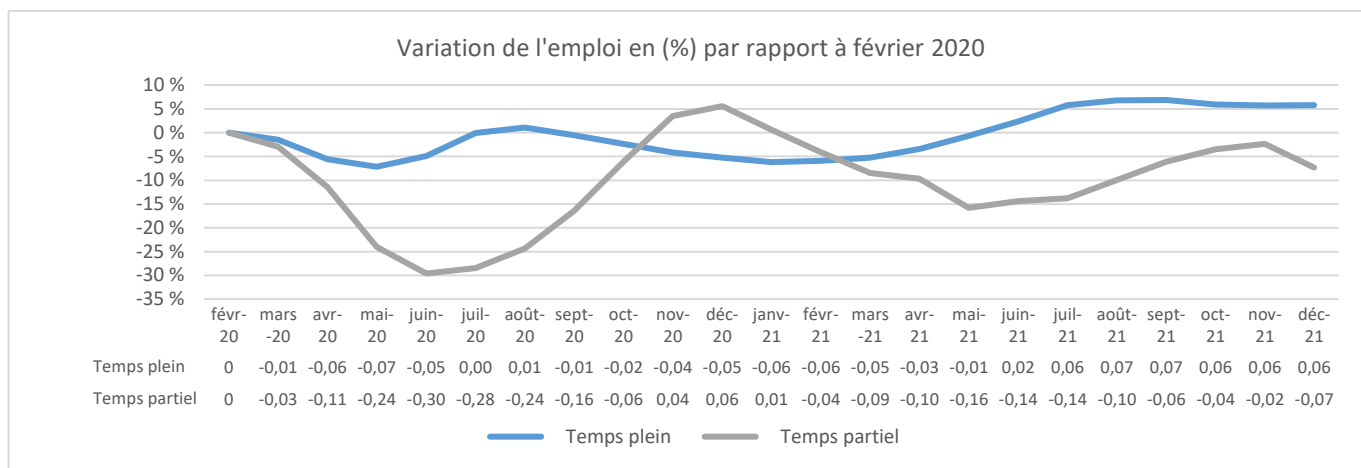
On observe que le marché du travail de l'Outaouais a presque retrouvé l'ensemble des emplois perdus durant la pandémie. En moyenne, le nombre de personnes en emploi au cours de l'année 2021 (198 100) se situe à 96 % par rapport à celui de l'année pré-pandémique de 2019 (206 300). Le niveau de l'emploi de décembre 2021 (204 100) se situe à 100,8 % comparativement à celui de décembre 2019 (202 400). Entre 2021 et 2020 (188 600), ce nombre a augmenté de 4,8 % (+ 9 500).

<sup>3</sup> Les données sont tirées de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada et sont à considérer avec précaution. En effet, en plus de la volatilité habituelle des données, on doit considérer toutes les conséquences de la crise sanitaire sur le déroulement même de l'enquête, dont la baisse du taux de réponse observée, mois après mois, depuis le début de la pandémie. Pour le mois de décembre 2021, les données portent sur la semaine de référence du 5 au 11 décembre et ne prennent donc pas en compte les éventuels effets de la vague des nouvelles restrictions annoncées depuis le 14 décembre 2021.



<sup>4</sup> Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, données mensuelles et données annuelles.

L'analyse de la variation de l'emploi (%) par rapport à février 2020 démontre que les répercussions des restrictions sanitaires mises en place par le gouvernement ont davantage nui aux emplois à temps partiel qu'aux emplois à temps plein. L'évolution de l'emploi révèle que l'emploi à temps plein a suivi une tendance à la hausse plus marquée de juin à décembre 2021.



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, données mensuelles.

### 3.2. Défis du marché du travail

#### Des secteurs d'activité encore en difficulté

La fermeture des activités jugées non essentielles afin de limiter la propagation de la Covid-19 a eu des répercussions sur les emplois dans la presque totalité des secteurs en 2020. En 2021, les données de l'*Enquête sur la population active* montrent une reprise de l'emploi dans l'ensemble des industries par rapport à 2020. L'emploi avait globalement baissé de 8,6 % (- 17 700) dans l'ensemble des industries en 2020 avant de connaître une hausse de 2,2 % (+ 4 600) en 2021. Cependant, malgré cette reprise de

<sup>4</sup> Le niveau moyen de l'emploi est une moyenne des données désaisonnalisées depuis janvier de chaque année.

l'emploi dans l'ensemble, des secteurs d'activité ont connu des pertes d'emplois en 2021 en raison de la rareté de main-d'œuvre accentuée par le contexte pandémique.

Déjà touchés négativement par des pertes d'emplois durant l'année 2020, les secteurs des services de commerce de gros et de détail (-700; -2,9 %), des services d'hébergement et de restauration (-1 600; -16,8 %) ainsi que de l'industrie de finance, assurances, services immobiliers et de location (-100; -1,4 %) ont continué à perdre des emplois en 2021.

Les services d'enseignement (-1 400; -7,3 %) et l'industrie du transport et de l'entreposage (-700; -7,1 %) ont également connu des pertes d'emplois en 2021 alors que l'année 2020 s'était terminée par des gains d'emplois (+1 700; +10,4 %) et (+600; 7,1 %) respectivement pour ces secteurs.

**Tableau 2 : L'emploi selon le secteur d'activité en Outaouais**

Secteurs	Moyenne annuelle		Variation 2019-2020	Variation 2020-2021	
	2020	2021	%	Volume	%
Ensemble des industries	205 200	209 800	-8,6 %	4 600	2,2 %
Administrations publiques	48 000	48 500	0,0 %	500	1,0 %
Soins de santé et assistance sociale	26 800	27 700	-0,8 %	900	3,4 %
Commerce de gros et détail	24 300	23 600	-11,8 %	-700	-2,9 %
Services d'enseignement	19 300	17 900	10,4 %	-1 400	-7,3 %
Construction	16 200	17 600	-14,9 %	1 400	8,6 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	9 000	10 200	-13,0 %	1 200	13,3 %
Transport et entreposage	9 800	9 100	7,1 %	-700	-7,1 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	8 200	9 100	-11,0 %	900	11,0 %
Fabrication	6 400	8 300	-18,9 %	1 900	29,7 %
Services d'hébergement et de restauration	9 500	7 900	-37,6 %	-1 600	-16,8 %
Information, culture et loisirs	6 400	7 800	-22,9 %	1 400	21,9 %
Finance, assurances, services immobiliers et de location	7 200	7 100	-13,6 %	-100	-1,4 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	5 900	6 400	-38,2 %	500	8,5 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

### Difficultés de recrutement

En Outaouais, les difficultés de recrutement observées avant la pandémie ont persisté et se sont accentuées en 2021, notamment dans certains secteurs de l'économie. Cette accentuation, conséquence de la rareté de main-d'œuvre, se reflète dans la hausse du nombre de postes vacants observée au cours des deux dernières années.

Selon les données de l'Enquête sur les postes vacants et sur les salaires (EPVS) de Statistique Canada, on a dénombré 6 456 postes vacants en moyenne au cours de l'année 2021 – une hausse de 2 816 par

rapport à l'année 2019, soit, en pourcentage, une croissance de 77,4 %. Quant au taux de postes vacants, soit le nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de la demande de travail (la somme de l'emploi salarié et des postes vacants), il se fixe à 7,6 % au quatrième trimestre de 2021, une hausse de 4,1 points de pourcentage par rapport à la même période en 2019 (3,5 %). Au quatrième trimestre de 2020<sup>5</sup>, ce taux se situait à 5 %. Pour l'ensemble du Québec, ce taux était de 6 % à la même période de l'année 2021.

Une analyse selon les secteurs montre que près des deux tiers des postes vacants en Outaouais, au cours du quatrième trimestre 2021, se retrouvent dans le secteur de vente et services et celui de la santé. Au cours de ce trimestre, parmi les 8 855 postes vacants en Outaouais, 3 985 se retrouvent dans le secteur de vente et services, soit 45 %, suivi de celui de la santé avec 1 530, soit 17,3 %.

Le secteur de vente et services se caractérise par des emplois qui demandent peu de compétences et qui sont moins bien rémunérés. On observe généralement une hausse du niveau de scolarisation qui entraîne une baisse du bassin des personnes peu qualifiées. En période d'expansion économique, comme il y a moins de personnes peu qualifiées, ce secteur éprouve plus de difficultés à pourvoir ses postes. Au Québec, au quatrième trimestre 2021, le secteur de vente et services a affiché un nombre de 51 075 postes vacants pour lesquels aucune scolarité minimale n'est exigée, une hausse de 117,1 % (+27 550) par rapport à la même période de l'année 2019 (23 525). Au quatrième trimestre de 2021, pour l'ensemble des postes vacants au Québec (238 140), aucune scolarité minimale n'est exigée pour 38,5 % (91 720) d'entre eux.

En raison du fort taux de roulement du personnel, il serait important d'analyser les postes vacants de longue durée (90 jours ou plus) pour mieux refléter les difficultés de recrutement. Ainsi, dans l'ensemble du Québec, au cours du quatrième trimestre 2021, le secteur de vente et services a affiché un nombre de 79 100 postes vacants, dont 42,6 % (33 670) ont une durée de vacances de 90 jours ou plus. Pour le secteur de la santé, ce sont 66,3 % (14 475) des 21 835 postes vacants affichés qui sont restés vacants 90 jours ou plus.

### **Davantage d'emplois à temps partiel occupés par des femmes**

Durant la dernière décennie d'avant la pandémie, la grande majorité des emplois à temps partiel (60,9 %) ont été exercés par des femmes âgées de 15 ans à 64 ans. En 2021, sur les 31 000 emplois à temps partiel recensés, 58,4 % ont été occupés par des femmes. Cela met en exergue la précarité d'une proportion importante d'emplois de la main-d'œuvre féminine. Par rapport à 2020, le taux d'emploi chez les hommes a augmenté de 3,4 points de pourcentage (62,9 %) alors qu'il n'a augmenté que de 1,5 point de pourcentage (57,5) chez les femmes. L'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes de 15 ans à 64 ans était de 5,4 points de pourcentage en 2021 en faveur des hommes, soit le même écart que celui observé en 2019.

---

<sup>5</sup> Pour 2020, les données de l'EPVS n'étaient disponibles que pour les trimestres 1 et 4. Le nombre de postes vacants au 4<sup>e</sup> trimestre était de 5 225 en Outaouais.

## Prestataires de l'assurance-emploi

Les dernières années d'avant la pandémie ont été marquées par une baisse constante des prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail. En 2021, on dénombrait une moyenne mensuelle de 16 660 de ces prestataires dans la région, dont 39,4 % de sexe féminin. Ce sont les jeunes âgés de 25 à 34 ans qui représentent la proportion la plus forte (3 715; 22,3 %), suivis de la catégorie d'âge 55-64 ans (3 356; 20,1 %). Par rapport à l'année 2020, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail a baissé de 19,0 % (- 3 903). La répartition par sexe montre une baisse de 2 120 (-17,4 %) chez les prestataires de sexe masculin contre -1 783 (-21,4 %) chez ceux de sexe féminin. Cependant, si on compare l'année 2021 à l'année 2019, on remarque une hausse du nombre moyen mensuel des prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail (+ 10 029; 151,2 %). Cela montre que malgré une amélioration en 2021 par rapport à 2020, la pandémie semble avoir encore des effets sur le nombre de ces prestataires.

**Tableau 4 : Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail en Outaouais, moyennes mensuelles, de 2019 à 2021**

Outaouais	2019	2020	2021	Variation 2019-2020	Variation 2020-2021
Total	6 631	20 563	16 660	210,1 %	-19,0 %
Hommes	4 750	12 214	10 094	157,1 %	-17,4 %
Femmes	1 881	8 349	6 566	343,9 %	-21,4 %

Source : Services Canada.

### 3.3. Enjeux en matière de main-d'œuvre et d'emploi

La rareté de main-d'œuvre en Outaouais comme dans l'ensemble du Québec n'est pas un phénomène nouveau. Cependant, elle a pris de l'ampleur au cours des dernières années et a été exacerbée par la pandémie, plus particulièrement dans des secteurs jugés essentiels. Cette rareté qui va perdurer appelle des ajustements de la part des employeurs. Elle est l'occasion pour eux de s'ouvrir davantage aux personnes issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail (femmes et jeunes peu scolarisés, travailleurs expérimentés, personnes handicapées, personnes immigrantes, personnes prestataires de l'assistance sociale, etc.), de revoir l'organisation du travail et d'accentuer la mécanisation, l'automatisation et la robotisation de plusieurs tâches, notamment celles effectuées par des employés peu qualifiés exerçant des emplois de moins bonne qualité et moins bien rémunérés. Cela se traduira par une hausse de la productivité qui viendra compenser la pénurie de main-d'œuvre, et les travailleurs qui exerçaient ces emplois pourront se requalifier et occuper de meilleurs emplois mieux rémunérés.

Les entreprises qui emprunteront cette voie d'ajustements nécessaires face à la rareté de main-d'œuvre, devront pouvoir compter sur l'aide des services publics d'emploi. Conscient de cette situation, le gouvernement du Québec a lancé, à la fin de l'automne 2021, l'Opération main-d'œuvre afin de s'attaquer au manque de main-d'œuvre dans certains domaines considérés comme prioritaires. Le gouvernement prévoit investir 3,9 milliards de dollars au cours des cinq prochaines années (2021-2026) dans cette opération.

Cette initiative a pour objectif d'attirer, de former et de requalifier 170 000 travailleurs, dont 60 000 dans les services publics essentiels (santé, services de garde éducatifs à l'enfance et éducation) et 110 000 dans trois domaines stratégiques pour l'économie, soit le génie, les technologies de l'information et la construction.

Au regard de l'Opération main-d'œuvre, les principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec de l'Outaouais (DRSQO) pour 2022-2023 sont énoncés ci-dessous. La DRSQO devra moduler ses actions et ses stratégies régionales de manière à répondre aux enjeux de main-d'œuvre de chacun des territoires et de façon à :

- rejoindre davantage les clientèles sous-représentées en emploi (personnes immigrantes, personnes expérimentées, personnes handicapées, personnes autochtones, etc.);
- adapter l'offre de services publics d'emploi aux besoins des citoyens et des entreprises dans un contexte de pandémie et de relance économique;
- miser sur l'attraction de la formation et de la requalification des travailleurs;
- investir dans l'intégration en milieu de travail des personnes sans emploi et favoriser, pour l'ensemble des clientèles, le maintien en emploi;
- accompagner les entreprises dans le but d'accroître leur productivité afin de limiter l'impact de la rareté de main-d'œuvre dans un contexte de virage numérique, d'automatisation et de télétravail.

En conclusion, les principales orientations qui interpellent la Direction régionale de Services Québec sont :

- simplifier l'accès et améliorer la qualité des services;
- adapter les interventions aux besoins de la clientèle.

#### **4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs**

La présente planification découle du contexte régional et des enjeux ci-haut mentionnés. Elle prend également appui sur les priorités régionales ainsi que sur la planification stratégique 2019-2023 du MTESS et celle de la Commission des partenaires du marché du travail, et sur l'exercice annuel de planification du secteur Emploi-Québec. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la Direction régionale de Services Québec ainsi que des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités.

Les priorités de la Direction régionale de Services Québec de l'Outaouais sont :

1. Prévoir du soutien aux entreprises (coaching, gestion en ressources humaines) dans un contexte de transformation des milieux de travail engendrée par le virage numérique, l'automatisation et le télétravail.
2. Mettre l'accent sur l'accompagnement pour assurer la complétion de la démarche de l'individu jusqu'à son intégration en emploi en redoublant les efforts consacrés aux activités de suivi des clients dans leur parcours et prévoir des services d'accompagnement post-intervention pour assurer le maintien en emploi.
3. Favoriser la requalification et le rehaussement des compétences des personnes sans emploi et des travailleurs dans le but qu'ils puissent intégrer ou réintégrer un emploi et s'y maintenir.
4. Renforcer les différents partenariats afin d'assurer une meilleure complémentarité des services offerts aux individus et entreprises par Services Québec ainsi que par les autres ministères et organismes œuvrant sur le territoire.
5. Favoriser l'inclusion socio-économique des personnes démunies dans une perspective de lutte à la pauvreté.

Les priorités et les actions de ce plan découlent d'un accord entre Services Québec et les membres du CRPMT, ce dernier ayant un rôle de conseiller afin d'assurer une représentation fidèle et adéquate des enjeux du marché du travail et de l'emploi de la région.



#### 4.1. Simplifier l'accès et améliorer la qualité des services

En lien avec cette orientation de la planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, voici les interventions régionales prévues pour 2022-2023.

##### OBJECTIF :

Faire connaître davantage l'offre de services de Services Québec.

##### Axes d'intervention

##### Actions

**Faire connaître l'offre de services auprès des citoyens et des entreprises par le maintien et le développement de nouvelles actions par les directions régionales.**

- Développer un plan de communication régional afin de rejoindre différents partenaires (ministères, organismes, ressources externes, etc.) qui seraient invités à participer à la promotion de l'offre de services de Services Québec. Cela permettrait autant à la DRSQ qu'à chacun des bureaux de Services Québec (BSQ) du territoire de rejoindre des bassins de clientèle plus importants pour mieux se faire connaître.
- Profiter des activités de communication mentionnées précédemment pour accentuer la promotion des services en ligne, plus particulièrement pour le Portail Mon dossier – Aide à l'emploi – Assistance sociale, et la possibilité de tenir désormais des entrevues en mode virtuel.

#### 4.2. Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

Cette orientation de la planification stratégique ministérielle 2019-2023 comprend trois objectifs qui interpellent les directions régionales de Services Québec : deux relatifs à l'emploi et à la main-d'œuvre, l'autre ayant trait à la solidarité sociale.

##### Interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Le Plan d'action régional 2022-2023 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il prend en compte la Planification stratégique 2019-2023 du MTESS; en ce sens, il s'inscrit dans l'orientation 2 de la planification, soit « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle », et il contribue à la réalisation de deux des objectifs de cette orientation :

- **Objectif 2.1 :** Augmenter l'intégration et le maintien en emploi
- **Objectif 2.3 :** Soutenir davantage les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines

Voici les enjeux du Plan d'action régional 2022-2023 des services publics d'emploi.

- **Enjeu 1 :** La bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail, essentielle à une prise de décision éclairée
- **Enjeu 2 :** La connaissance et l'utilisation des services publics d'emploi par la clientèle de chercheurs d'emploi, de travailleurs et d'employeurs, compte tenu des bénéfices qu'ils peuvent en retirer
- **Enjeu 3 :** La réponse adaptée des services publics d'emploi aux besoins du marché du travail et l'agilité dans la prestation de services
- **Enjeu 4 :** L'efficacité du partenariat, un intrant incontournable du bon fonctionnement des services publics d'emploi

Voici les axes d'intervention et les actions retenus par le CRPMT et la DRSQ afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi présentés selon les orientations du Plan d'action régional 2022-2023 des services publics d'emploi :

## ORIENTATION 1

**Rejoindre les clientèles et leur faire connaître les opportunités du marché du travail et les bénéfices des services publics d'emploi**

### Axes d'intervention

### Actions

**Valoriser auprès des employeurs, des travailleurs ainsi que des personnes sans emploi disponibles pour travailler, les bénéfices de recourir aux services publics d'emploi.**

- 1.1. Moduler les activités de démarchage en fonction des secteurs prioritaires identifiés par l'Opération main-d'œuvre et considérer également les secteurs prioritaires liés aux enjeux du marché du travail de l'Outaouais, notamment les secteurs suivants :
  - Santé et services sociaux
  - Services de garde éducatifs à l'enfance
  - Technologies de l'information et des communications (TIC)
  - Services d'hébergement et de restauration
  - Commerce de gros et de détail
- 1.2. Promouvoir la culture de formation continue en entreprise et en valoriser les bénéfices.
  - Faire connaître le soutien financier offert pour la formation de la main-d'œuvre et le rehaussement des compétences.
- 1.3. Promouvoir davantage et autrement les mesures pour les individus, en mettant l'accent, par exemple, sur les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF).

## ORIENTATION 1 (SUITE) :

Rejoindre les clientèles et leur faire connaître les opportunités du marché du travail et les bénéfices des services publics d'emploi.

Axes d'intervention	Actions
<b>Valoriser auprès des employeurs, des travailleurs ainsi que des personnes sans emploi disponibles pour travailler les bénéfices de recourir aux services publics d'emploi. (suite)</b>	<p><b>1.4.</b> Promouvoir les activités de formation continue auprès de la population des Premières Nations et des Inuits (PNI) et faire la promotion du Programme d'aide à l'intégration en emploi des membres des PNI auprès des employeurs (Subvention salariale).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Contribuer à la recherche de solutions avec les partenaires du milieu pour réussir à mieux identifier et rejoindre cette clientèle.</li></ul>
<b>Faire connaître le marché du travail de la région et ses différentes opportunités.</b>	<p><b>1.5.</b> Fournir une lecture juste et concertée des besoins ainsi que des enjeux du marché du travail aux partenaires et au personnel, notamment dans les secteurs jugés stratégiques par l'Opération main-d'œuvre, afin d'y apporter des solutions adéquates.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Produire des analyses sectorielles, des portraits de clientèles (plus particulièrement celles sous-représentées en emploi), des capsules d'information et des bulletins spéciaux sur le marché du travail faisant état des meilleures perspectives d'emploi en lien avec les secteurs prioritaires.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Obtenir une lecture plus juste des effets de la pandémie dans certains secteurs d'activité de la région et dans les différents territoires.</li></ul></li><li>• Accorder une attention particulière au réseau de l'éducation dans le but de bien alimenter les conseillers en orientation (CO) et les conseillers en information scolaire et professionnelle (CISEP) afin qu'ils puissent encourager les jeunes et les personnes sans emploi à s'orienter vers les métiers et professions d'avenir, notamment vers les secteurs où les besoins de main-d'œuvre sont importants.</li></ul>

## ORIENTATION 2

Requalifier et rehausser les compétences des personnes sans emploi et des travailleurs.

### Axes d'intervention

### Actions

**Poursuivre les efforts visant à rehausser les compétences des travailleurs et requalifier les personnes sans emploi en réponse aux besoins de personnel qualifié, qui se sont accentués avec la pandémie dans plusieurs secteurs.**

- 2.1. Faire connaître les bénéfices de la qualification, du rehaussement des compétences et de la requalification auprès des jeunes, des travailleurs et des chercheurs d'emploi, notamment sur le salaire et l'accès aux professions ayant de bonnes perspectives d'emploi.
- 2.2. Faire connaître les opportunités des programmes de formation de courte durée (COUD) pour rehausser les compétences de la main-d'œuvre en emploi ou pour permettre la requalification des travailleurs ayant perdu leur emploi, et ce, dans les secteurs priorités. Des volets spécifiques ont été créés et seront mis de l'avant dans la prochaine année, dont les volets Services de garde éducatifs à l'enfance et Génie et technologies de l'information.
- 2.3. Poursuivre les efforts de référencement et d'accompagnement pour la Mesure de formation de la main-d'œuvre – volet Individus (MFOR-I), notamment pour la formation qualifiante (formation professionnelle au secondaire, formation technique au collégial et formation universitaire).
  - Optimiser les services d'accompagnement en formation afin de rehausser la persévérance et de diminuer ainsi le risque d'abandon.
  - Recourir davantage aux services d'orientation et aux bilans de compétences des organismes, pour valider le choix de formation des individus.
- 2.4. Promouvoir et valoriser l'offre de formation régionale dans les secteurs prioritaires en partenariat avec le milieu de l'éducation par l'intermédiaire de la table de concertation régionale. Élaborer des stratégies de recrutement et optimiser l'offre de formation régionale sur l'ensemble du territoire.
  - Augmenter le recrutement dans les secteurs prioritaires où les besoins de main-d'œuvre sont plus importants.
  - Valoriser les métiers non traditionnellement féminins.

## ORIENTATION 3

Réaliser des interventions adaptées aux besoins des chercheurs d'emplois en vue de l'intégration et du maintien en emploi de ces derniers, en collaboration notamment avec les employeurs.

### Axes d'intervention

### Actions

**S'assurer d'utiliser la flexibilité et les marges de manœuvre que permettent les mesures pour offrir une réponse adaptée aux besoins des clientèles, et ce, en fonction de leur situation et de leurs obstacles respectifs.**

- 3.1. Consacrer des efforts accrus à l'amélioration de la persévérance dans le cadre de la participation aux mesures actives d'emploi, et à la poursuite des démarches jusqu'à l'intégration et le maintien en emploi des individus ayant terminé une participation. Le tout avec la collaboration des :
  - techniciens en travail social des différents centres scolaires qui accompagnent la clientèle en participation à la mesure MFOR;
  - organismes spécialisés en employabilité qui, selon les nouvelles ententes, accorderont des services d'accompagnement jusqu'à une autonomie complète visant le maintien en emploi.
- 3.2. Expérimenter de nouvelles formules d'apprentissage visant à répondre aux besoins de compétences et de connaissances recherchées par les entreprises dans des secteurs d'activité où les difficultés de recrutement sont plus grandes; par exemple :
  - Favoriser le démarrage de nouvelles cohortes de formation en formule alternance travail-études, notamment dans les secteurs prioritaires de l'Opération main-d'œuvre, dont la santé.
  - Explorer la possibilité de recourir à des formations adaptées et sur mesure en fonction de la clientèle (ex. : besoins en lien avec les compétences numériques).
- 3.3. Travailler en complémentarité et en collaboration avec les organismes spécialisés en employabilité afin d'adapter les interventions auprès des groupes sous-représentés du marché du travail.
  - Mettre en place des stratégies pour rejoindre ces groupes et pour les mobiliser en vue d'une démarche d'employabilité.
  - Répondre à de nouveaux besoins apparus durant la pandémie, en innovant dans la manière d'intervenir et de recruter la clientèle qui s'est éloignée du marché du travail durant les deux dernières années.
  - Amener ces groupes à développer des compétences numériques de base et à s'adapter aux nouvelles habitudes de travail requises dans un contexte de télétravail.

## ORIENTATION 3 (SUITE)

Réaliser des interventions adaptées aux besoins des chercheurs d'emplois en vue de l'intégration et du maintien en emploi de ces derniers, en collaboration notamment avec les employeurs.

Axes d'intervention	Actions
<p><b>Mettre en œuvre auprès des clientèles sous-représentées les engagements issus des stratégies ministérielles ou gouvernementales en fonction des consignes qui sont communiquées aux régions à ce sujet tout au long de l'année.</b></p>	<p><b>3.4.</b> Collaborer à la mise en place des nouveaux projets NEEF pour les jeunes de la région, en participant notamment à la promotion des projets auprès de la clientèle visée et en dirigeant celle-ci vers les organismes concernés.</p> <p><b>3.5.</b> Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 ainsi qu'en référence au Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Développer de nouvelles collaborations avec des organismes de la région offrant des services aux femmes afin de faire connaître nos services et éventuellement de stimuler l'émergence de nouveaux projets.</li></ul> <p><b>3.6.</b> Identifier des opportunités régionales de rapprochement avec les milieux de la santé et de l'éducation visant à faciliter la transition des personnes handicapées qui ont un potentiel d'employabilité vers le marché du travail, le tout en concordance avec la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Optimiser l'utilisation des autres mesures du coffre à outils aussi disponibles pour cette clientèle, en complémentarité de la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) ou du Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA).</li></ul> <p><b>3.7.</b> Assurer la mise en œuvre des actions de la Stratégie ministérielle d'insertion professionnelle des Premières Nations et des Inuits.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tenter de rejoindre davantage les personnes autochtones en milieu urbain tout en poursuivant le rapprochement et les collaborations avec les communautés autochtones en milieu rural (Kitigan Zibi, Rapid Lake).</li><li>• Déployer un agent de liaison autochtone pour la communauté de Rapid Lake. Cette personne travaillera de concert avec les acteurs de la MRC de La Vallée-de-la-Gatineau à la création de collaborations visant à développer des formations, des compétences et l'employabilité de cette main-d'œuvre.</li></ul>

## ORIENTATION 4

Accompagner les employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils l'adaptent au contexte de rareté persistante de main-d'œuvre.

### Axes d'intervention

### Actions

**Accroître le nombre d'entreprises aidées, notamment celles faisant partie des domaines priorités nommés dans la mise à jour économique et financière et celles visées par d'autres priorités gouvernementales.**

- 4.1. Soutenir la mise en œuvre du nouveau processus du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), compte tenu des besoins de main-d'œuvre importants, notamment dans les secteurs les plus en difficulté.
  - D'une façon particulière, soutenir l'attribution d'un nombre accru de nouveaux certificats de qualification professionnelle pour les professions qui sont en demande en Outaouais et également en lien avec les métiers non traditionnels pour les femmes.
- 4.2. Établir une veille avec les employeurs de la région afin de rester informés de leurs besoins de main-d'œuvre et de les soutenir dans leur gestion prévisionnelle à court, moyen et long terme.
- 4.3. Mettre en place des projets de concertation visant à soutenir les employeurs dans l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée et accompagner ces derniers pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi de ces clientèles (personnes autochtones, handicapées, immigrantes, judiciairisées, expérimentées, ainsi que les jeunes et les femmes).
- 4.4. Accompagner et soutenir les entreprises qui ont à amorcer ou ont amorcé récemment le virage numérique provoqué par le contexte de la pandémie.
  - Soutenir les entreprises au moyen du coffre à outils entreprise (formation, coaching, gestion RH) pour la transformation des milieux de travail engendrée par le virage numérique, l'automatisation et le télétravail.
    - Promouvoir plus particulièrement le soutien financier qui sera accordé principalement aux petites et moyennes entreprises pour l'organisation du télétravail dans le cadre du nouveau Plan pour une économie verte 2030 (PEV).
  - Travailler de concert avec le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI) pour sensibiliser les entreprises à l'importance du virage numérique afin d'accroître leur productivité et contrer la rareté de main-d'œuvre. Offrir aux entreprises un accompagnement ou un soutien financier pour favoriser ce virage.

## ORIENTATION 4 (SUITE)

Accompagner les employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils l'adaptent au contexte de rareté persistante de main-d'œuvre.

### Axes d'intervention

### Actions

**Accroître le nombre d'entreprises aidées, notamment celles faisant partie des domaines priorités nommés dans la mise à jour économique et financière et celles visées par d'autres priorités gouvernementales. (suite)**

- 4.5. Contribuer à développer, au sein des entreprises, une culture de formation en continu visant le rehaussement des compétences, autant pour les employés que pour les employeurs.
  - Poursuivre la réflexion amorcée avec le CRPMT en concrétisant un projet visant à développer la culture de formation chez les petites et moyennes entreprises.
  - Développer davantage les compétences des équipes de gestion. Promouvoir l'importance et les bénéfices des formations sur les habiletés de gestion ou de la formation d'appoint en entreprise, qui peuvent s'avérer un investissement pour l'employeur et ses employés.
- 4.6. Prévoir des stratégies pour la prévention en santé psychologique et l'amélioration de celle-ci au travail autant pour les employés que pour les dirigeants d'entreprise.

## ORIENTATION 5

S'assurer d'une concertation étroite avec les partenaires du marché du travail afin d'offrir des services publics d'emploi alignés sur les besoins des clientèles.

### Axes d'intervention

### Actions

**Favoriser l'efficacité de la concertation entre les services publics d'emploi et les partenaires locaux et régionaux pour identifier des solutions aux besoins du marché du travail.**

- 5.1. Faire émerger des projets innovants, selon les besoins du marché du travail et de concert avec les partenaires régionaux et locaux, notamment au moyen des mesures Recherche et innovation, Concertation pour l'emploi et Mesure de formation en entreprise, et animer ce partenariat avec le soutien de l'agent de concertation régional ainsi que les conseillers aux entreprises des BSQ.
- 5.2. Travailler de façon encore plus concertée avec les partenaires gouvernementaux concernés de façon à trouver « ensemble » des solutions aux enjeux de main-d'œuvre de notre territoire. Regrouper nos forces pour mieux intervenir et identifier des objectifs communs.
  - Travailler en étroite collaboration avec les partenaires du milieu de l'éducation tout au long du parcours scolaire : en amont (recrutement), pendant (persévérance et accompagnement) et après la formation (intégration et maintien en emploi).



## ORIENTATION 5 (SUITE)

S'assurer d'une concertation étroite avec les partenaires du marché du travail afin d'offrir des services publics d'emploi alignés sur les besoins des clientèles.

### Axes d'intervention

### Actions

**Favoriser l'efficacité de la concertation entre les services publics d'emploi et les partenaires locaux et régionaux pour identifier des solutions aux besoins du marché du travail. (suite)**

- Préconiser, dans le cadre d'une référence à la mesure de formation, une validation du profil et des aptitudes des individus en fonction de la profession-emploi pour favoriser la persévérance des apprenants et diminuer par le fait même le taux d'abandon.
  - Développer davantage de stratégies de recrutement avec les centres de formation en instaurant des alliances avec les employeurs.
- 5.3.** Travailler avec des associations et comités sectoriels dans chaque territoire afin de développer et entretenir des alliances stratégiques. Assurer un meilleur arrimage avec les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) sur le plan des besoins des entreprises et de la formation.
- 5.4.** Soutenir l'attraction de la main-d'œuvre immigrante dans les milieux ruraux pour répondre aux besoins des entreprises, et, par la même occasion, favoriser la revitalisation de certains territoires.

## Interventions en matière de participation sociale et de mobilisation

L'orientation 2 « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » du plan stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente aussi l'objectif 2.2, qui vise à augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2022-2023.

### OBJECTIF

**Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires.**

#### Axes d'intervention

#### Actions

**Offrir un accompagnement afin de répondre aux besoins de la clientèle tant pour le volet économique que pour celui de l'inclusion sociale.**

- Optimiser les interventions ayant pour but de fournir un accompagnement soutenu des nouveaux demandeurs ainsi que des personnes bénéficiant de l'aide financière de dernier recours, notamment :
  - Accroître les références de la clientèle vers les ministères et organismes afin de répondre à ses besoins et d'améliorer sa qualité de vie.
- Poursuivre la transmission d'information, notamment concernant les prestations spéciales couvrant certains besoins de santé ainsi que les programmes du Ministère. De façon plus particulière durant la prochaine année, la région priorisera la transmission d'information sur le Programme de revenu de base (PRB), dont la date prévue de mise en vigueur est le 1<sup>er</sup> janvier 2023 :
  - Préparer le déploiement de ce nouveau programme auprès de la clientèle et des partenaires.

## 5. Annexes

### I. Budgets d'intervention du Fonds de développement du marché du travail

Unité administrative	Budget initial par fonds 2022-20223		Budget total 2022-2023
	Fonds du Québec	Compte de l'assurance- emploi	
Ville de Gatineau (BSQ Aylmer, Buckingham, Gatineau, Hull)	6 326 017 \$	17 452 939 \$	23 778 956 \$
Campbell's Bay	672 885 \$	1 570 064 \$	2 242 949 \$
Maniwaki	729 504 \$	2 324 190 \$	3 053 694 \$
Papineauville	744 845 \$	2 141 115 \$	2 885 960 \$
<b>Total pour les bureaux de Services Québec</b>	<b>8 473 251 \$</b>	<b>23 488 308 \$</b>	<b>31 961 559 \$</b>
Services régionalisés	1 872 889 \$	13 057 716 \$	14 930 605 \$
<b>TOTAL</b>	<b>10 346 140 \$</b>	<b>36 546 024 \$</b>	<b>46 892 164 \$</b>

## II. Indicateurs de résultats et cibles

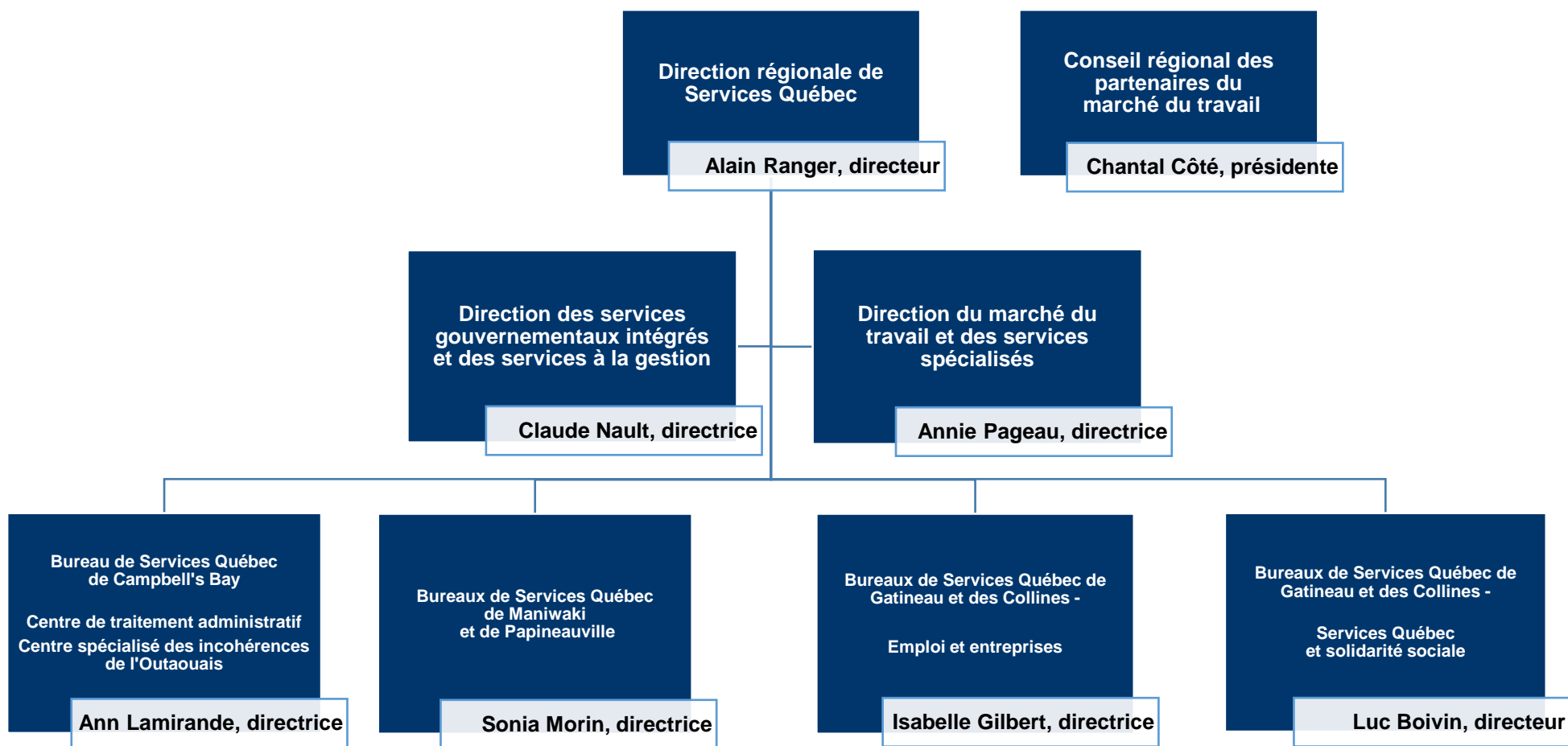
Certains facteurs externes peuvent influencer sur l'atteinte des résultats prévus dans le présent plan d'action. À titre d'exemple, le contexte bien particulier lié à la pandémie de Covid-19 dans lequel nous naviguons tous depuis un certain temps requiert une grande souplesse et une grande agilité de la part des services publics d'emploi afin qu'ils s'adaptent rapidement au marché du travail.

Des modifications en cours d'année au regard des programmes, mesures et services, des effectifs alloués, des budgets d'intervention ou de fonctionnement, des modifications rapides de la situation économique et des besoins du marché du travail pourraient influencer, à la hausse comme à la baisse, l'atteinte des cibles.

Dans la mesure où les facteurs externes sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer en toute objectivité la performance de la Direction régionale de Services Québec de l'Outaouais au moment de la reddition de comptes.

Indicateur de résultat	Cibles 2022-2023	
	Régionales	Nationales
1. <b>Nombre de personnes ayant occupé un emploi</b> à brève échéance après avoir terminé leur participation <b>(ensemble de la clientèle)</b>	3 868	95 000
2. <b>Proportion des personnes ayant occupé un emploi</b> à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation <b>(ensemble de la clientèle)</b>	53,8 %	55,5 %
3. <b>Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi</b> à brève échéance après avoir terminé leur participation	596	14 000
4. <b>Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi</b> à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	38,3 %	42 %
5. <b>Nombre de personnes participant aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO) – volet du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)</b>	159	4 550
6. <b>Nombre d'entreprises nouvellement aidées</b>	566	15 445
7. <b>Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables</b>	85 %	85 %

### III. Organigramme de la Direction régionale de Services Québec de l'Outaouais



#### IV. Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail

<b>MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE</b>	<b>MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES</b>	<b>MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LE MILIEU COMMUNAUTAIRE ET DE L'ÉDUCATION</b>
<b>Dino Lemay (remplacement en cours)</b> Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	<b>Chantal Côté</b> Ville de Gatineau	<b>Yvan Chalifour</b> Réseau Outaouais ISP
<b>Alfonso Ibarra Ramirez</b> Conseil central des syndicats nationaux de l'Outaouais (CSCNO-CSN)	<b>Yves Galipeau</b> Groupe DL Informatique	<b>André Landry</b> La Relance Outaouais
<b>Sylvain Desrochers</b> Syndicat québécois des employées et employés de services, section locale 298 (FTQ)	<b>Anne-Marie Proulx</b> Barbara personnel inc.	<b>Stéphane Lacasse</b> Centre de services scolaire des Portages-de-l'Outaouais
<b>Daniel Baril</b> Conseil central de l'Outaouais (CSN)	<b>Renée Pesant</b> Papier Masson White Birch	<b>Gordon McIvor</b> Collège Héritage
<b>Élodie Jacquet</b> Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées	<b>François Alexandre Maréchal</b> Les entreprises Maréchal, Éco-Transport, Maréchal et associés entrepreneur paysagiste	<b>Nathalie Mongeon</b> Service régional de la formation professionnelle et du service aux entreprises Réseautact
<b>Ingrid Francœur</b> Centre d'emploi agricole de la Fédération de l'Union des producteurs agricoles (UPA)	<b>Sylvie Samson</b> Samson RH Groupe conseil	<b>Dave Blackburn</b> Décanat de la formation continue, des partenariats et de l'internationalisation de l'UQO
<b>SERVICES QUÉBEC DE L'OUTAOUAIS</b>	<b>PRÉSIDENTE</b>	<b>MEMBRE REPRÉSENTANT LA RÉALITÉ DU DÉVELOPPEMENT LOCAL</b>
<b>Alain Ranger</b> Directeur régional	<b>Chantal Côté</b> Ville de Gatineau	<b>Claudine Lalonde</b> Coopérative de développement régional Outaouais-Laurentides (CDROL)
<b>NON VOTANT</b>		
<b>Florent Lado Nogning</b> Ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI)	<b>Milena Zajc</b> Ministère de l'Enseignement supérieur (MES)	<b>Isabelle Bouchard</b> Commission de la construction du Québec (CCQ)
<b>MEMBRES INVITÉS</b>		
<b>Evelyn Gauthier</b> Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH)	<b>Yuca Léonard</b> Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)	

